

ΔΙΑΛΕΞΕΙΣ (2023)

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ



UNIVERSITY of
NICOSIA



George Z. Georgiou
& Associates LLC



ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ
ΜΕΧΡΙ ΤΗΝ ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΟΥ
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ



Ομιλητής: [Νίκος Θ. Παναγιώτου](#), Δικηγόρος, [Γιώργος Ζ. Γεωργίου & Συνεργάτες](#)/ Συνεργαζόμενο προσωπικό Πανεπιστημίου
Λευκωσίας σε θέματα Εργατικού Δικαίου.

nicos.panayiotou@gzgc.com.cy

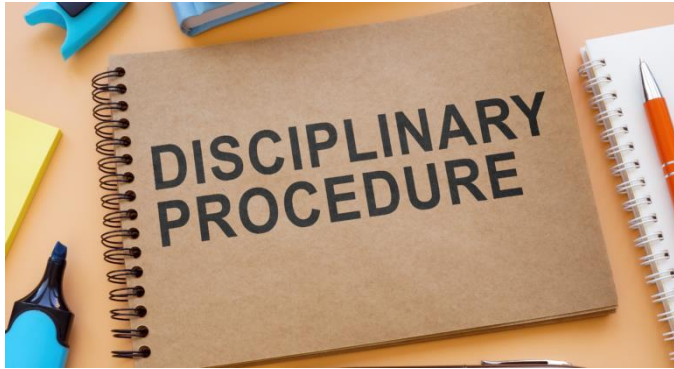
ΜΕΡΟΣ Α

15.02.2023



Εισαγωγή στο Κυπριακό Δίκαιο της απόλυσης

ΜΕΡΗ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟΥ



Β

Ο Πειθαρχικός Έλεγχος
εργοδοτούμενων από την
έναρξης της πειθαρχική δίκη
μέχρι την επιβολή της ποινής
της απόλυσης.



Γ

Ειδικότερα η απόλυση για λόγους
που αφορούν την συμπεριφορά
του εργοδοτούμενου: Μη
ικανοποιητική εκτέλεση
καθηκόντων και σοβαρό
παράπτωμα.



(1) Εισαγωγικά Σχόλια.

Εισαγωγή στο Κυπριακό Δίκαιο της Απόλυσης

(1) Εισαγωγικά Σχόλια.

Επιλογή θέματος προς συζήτηση

- Το σημερινό θέμα αφορά το πλέον κλασσικό θέμα Εργατικού Δίκαιου ('ΕΔ'), δηλαδή το ζήτημα των απολύσεων εργοδοτούμενων από τον εργοδότη τους και το πότε αυτές είναι νόμιμες ή παράνομες κατά παράβαση του Νόμου.

(1) Εισαγωγικά Σχόλια.

Επιλογή θέματος προς συζήτηση

- Αν και το θέμα αυτό έχει εξετασθεί και αναλυθεί πολλάκις τόσο μέσω των αποφάσεων του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών ('ΔΕΔ') και του Ανωτάτου Δικαστηρίου ('ΑΔ') όσο και μέσω της νομικής επιστήμης και της βιβλιογραφίας, καθίσταται κατανοητό, από μία απλή ανάγνωση της νομολογίας, ότι μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό απολύσεων κρίνονται από τα Δικαστήρια ως νόμιμες και/ή συμβατές με το Νόμο. **Γιατί συμβαίνει αυτό;**

(1) Εισαγωγικά Σχόλια.

Επιλογή θέματος προς συζήτηση

Σκέψεις:

- Εύνοια εργατικών διαδικασιών υπέρ του εργοδοτούμενου;
- Αυστηρότητα/ Πολυπλοκότητα διαδικασιών που πρέπει να ακολουθηθούν με βάση τον νόμο από τον εργοδότη για να προκύψει «νόμιμη απόλυση»;
- Βάρος απόδειξης στον εργοδότη (Άρθ. 6 του Νόμου 24/1967)

(1) Εισαγωγικά Σχόλια.

Επιλογή θέματος προς συζήτηση

Συμπεράσματα:

ουσιαστικό
εργατικό δίκαιο

προβλέπει μία σειρά από διαδικασίες και βήματα που πρέπει να ακολουθηθούν αυστηρά από την εργοδοτική πλευρά σε περίπτωση που επιχειρηθεί νόμιμη απόλυση υπαλλήλου για ένα από τους λόγους που προβλέπει ο Νόμος και οι οποίες ξεκινούν από την στιγμή που ο εργοδοτούμενος επιδεικνύει την σχετική/ επίδικη συμπεριφορά και φτάνουν μέχρι και την ολοκλήρωση της πράξης της απόλυσης από τον εργοδότη.

δικονομικό
εργατικό δίκαιο

ανατρέπει τον γενικό δικονομικό κανόνα ότι οι απαιτήσεις/ θεραπείες πρέπει να αποδεικνύονται από τον Αιτητή (ο οποίος στις περιπτώσεις του ΕΔ είναι ο εργοδοτούμενος) μεταφέροντας στην εργοδοτική πλευρά την ευθύνη να αποδείξει πάντοτε με αυστηρό τρόπο ενώπιον του ΔΕΔ ότι ακολουθήθηκαν όλες οι πιο πάνω διαδικασίες καθ' όλη την σχετική με την απόλυση περίοδο, δηλαδή από την επίδειξη της συμπεριφοράς από τον εργοδοτούμενο μέχρι και την τερματισμό της απασχόλησης του λόγω της συμπεριφοράς αυτής.

(1) Εισαγωγικά Σχόλια.

Σκοπός Σεμιναρίου.

- Το θέμα της απόλυσης ενός εργοδοτούμενου προϋποθέτει κατανόηση και αντίληψη όλων αυτών των διαδικασιών αυτών τις οποίες έχουμε ως σκοπό να παρουσιάσουμε ενδελεχώς στο πλαίσιο των διαλέξεων στο ΕΔ που θα παρουσιάσουμε εντός του 2023.

(1) Εισαγωγικά Σχόλια.

Σκοπός Σεμιναρίου.

Ανάλυση

- Πειθαρχικές διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα ενώπιον του εργοδότη και τις αρχές που τις διέπουν ως αυτές αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της κείμενης νομοθεσίας/ νομολογίας (Μέρος Β)
- Αρχών που αναπτύχθηκαν από τα Δικαστήρια αναφορικά με τους δύο λόγους απόλυσης λόγω συμπεριφοράς των υπαλλήλων με ανάλυση της νομοθεσίας/ νομολογίας αναφορικά με τα θέματα αυτά (Μέρος Γ).
- Αντίληψη της έννοια της απόλυσης για λόγους που αφορούν την συμπεριφορά του εργοδοτούμενου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων καθώς και να δούμε όλα τα παρεμφερή μ' αυτή θέματα τόσο από ουσιαστική όσο και από πιο πρακτική άποψη (Μέρος Α).

(1) Εισαγωγικά Σχόλια.

«Αυστηρότητα» ΕΔ

Ερώτημα:

- Από που προκύπτει αυτή η αυστηρότητα με την οποία αντιμετωπίζει το ΕΔ την εργοδοτική πλευρά, επιβάλλοντας της την ευθύνη να ακολουθήσει με αυστηρό τρόπο/ κατά γράμμα τις διαδικασίες που προβλέπονται από το Δίκαιο αλλά και να αποδείξει με αυστηρότητα ενώπιον του ΔΕΔ την ακολουθία των διαδικασιών αυτών – αλλιώς η Απόλυση θα κριθεί παράνομη.

(1) Εισαγωγικά Σχόλια.

Προστατευτική Λειτουργία ΕΔ

Προστατευτική
Λειτουργία Εργατικού
Δικαίου

Το εργατικό δίκαιο ως
νομοθεσία έχει
εισαχθεί στην έννομη
τάξη για να παρέχει
προστασία στον
εργοδοτούμενο κατά
την εκτέλεση της
σύμβασης εργασίας.

Νομική
εξισορρόπηση
οικονομικά ανίσχυρου
«εργοδοτούμενου»
έναντι οικονομικά
ισχυρού «εργοδότη»
με την δημιουργία
Εργατικών
Δικαιωμάτων



«1. Έκαστος έχει το δικαίωμα να ασκεί οιονδήποτε επάγγελμα ή να επιδίεται εις οιανδήποτε απασχόληση, εμπόριο ή επικερδή εργασία»

– Άρθρο 25 Συντάγματος (Δικαίωμα στην Εργασία)



δικαίωμα του εργοδοτούμενου να εργαστεί σε
οποιοδήποτε νόμιμο επάγγελμα, με δίκαιους
όρους και χωρίς να τυχάνει εκμετάλλευσης

δικαίωμα του εργοδοτούμενου προστατεύεται η
απασχόληση του με κάθε μέσο, θέτοντας την
απόλυση του από την εργασία του ως το έσχατο
μέτρο πειθαρχικού κολασμού του (δηλαδή
τιμωρίας) λόγω εργασιακής του συμπεριφοράς).



η απόλυση για λόγους που αφορά την συμπεριφορά του εργοδοτούμενου μπορεί να προκύψει νόμιμα μόνο για ένα από τους δύο λόγους ως αυτοί αναφέρονται περιοριστικά στο νόμο (Poor Performance/ Gross Misconduct).

Κάθε απόλυση που δεν προκύπτει με βάση νόμιμο λόγο απόλυσης, οι οποίοι πρέπει να αποδεικνύονται αυστηρά από τον εργοδότη, δίνει το δικαίωμα στον εργοδοτούμενο να ζητήσει τις θεραπείες που του παρέχει η εργατική νομοθεσία και κυρίως ο Ν. 24/67 εναντίον του εργοδότη του.

2

(2) Η έννοια της «Απόλυσης»

Εισαγωγή στο Κυπριακό Δίκαιο της απόλυσης

(2) Η έννοια της «Απόλυσης»

Ορισμός απόλυσης

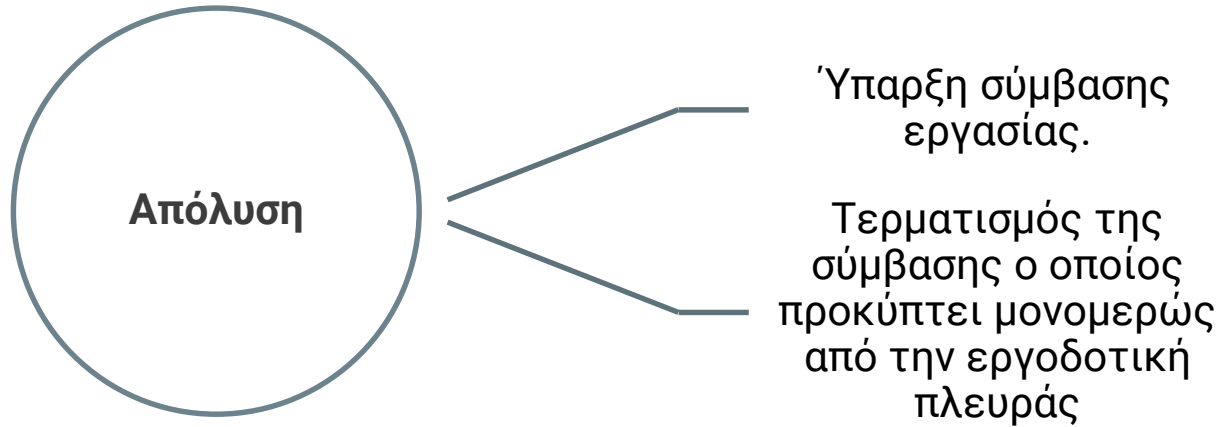
Απόλυση



Τερματισμός/
καταγγελία της
σύμβασης εργασίας
που προκύπτει
μονομερώς από την
εργοδοτική πλευρά.

(2) Η έννοια της «Απόλυσης»

Στοιχεία Απόλυσης



(2) Η έννοια της «Απόλυσης»

Στοιχεία Απόλυσης

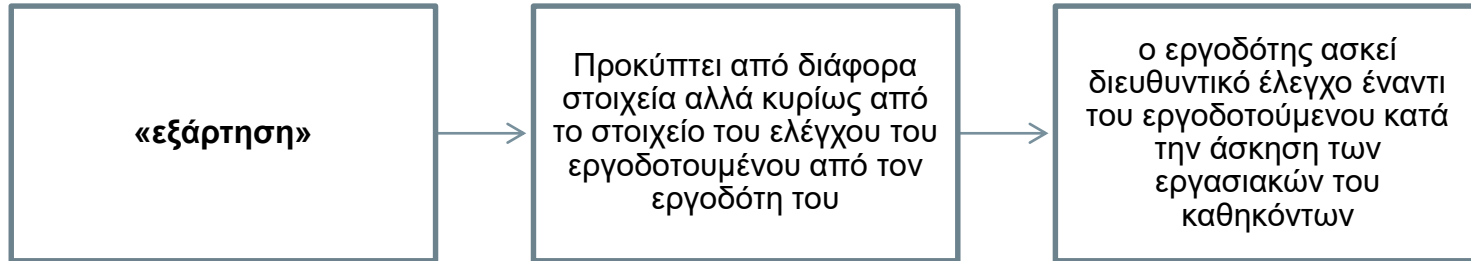
(α) Σύμβαση Εργασίας

- Σύμβαση Εργασίας προκύπτει όταν ένα πρόσωπο (εργοδοτούμενος) παρέχει τις υπηρεσίες τους προς ένα άλλο πρόσωπο (εργοδότης) κάτω από συνθήκες εξάρτησης και όχι ανεξάρτητα όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η εργασία προσφέρεται στο πλαίσιο συμβάσεων παροχής υπηρεσιών ή άλλων τύπων παρόμοιων συμβάσεων όπου στο πλαίσιο της σύμβασης δεν προκύπτει σχέση εργασίας αλλά συνεργασία μεταξύ δύο προσώπων (π.χ. σύμβαση έργου)

(2) Η έννοια της «Απόλυσης»

Στοιχεία Απόλυσης

(α) Σύμβαση Εργασίας



(2) Η έννοια της «Απόλυσης»

Στοιχεία Απόλυσης

(β) Μονομερής τερματισμός της σύμβασης από τον εργοδότη

- Ο τερματισμός της απασχόλησης πρέπει να προκύπτει αποκλειστικά από την εργοδοτική πλευρά χωρίς να προκύπτει συναπόφαση για τον τερματισμό ή συμφωνία με τον εργοδοτούμενο.



«Ο μονομερής τερματισμός της εργασιακής σχέσης, είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργοδοτούμενο, ασκείται με μονομερή δήλωση βούλησης η οποία μπορεί να εκδηλωθεί με οποιοδήποτε τρόπο γραπτά, προφορικά ή σιωπηρά αρκεί να προκύπτει από αυτή σαφώς και χωρίς αμφιβολία η βούληση του εργοδότη ή του εργοδοτουμένου να τερματίσει την εργασιακή σχέση»

– ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ v ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ SANDY BEACH, Αρ. Αίτησης: 245/14,

(2) Η έννοια της «Απόλυσης»

Στοιχεία Απόλυσης

(β) Μονομερής τερματισμός της σύμβασης από τον εργοδότη

- Αυτό το στοιχείο έχει ιδιαίτερη σημασία σε σχέση με τις περιπτώσεις τερματισμού απασχόλησης στο πλαίσιο σχεδίων αφυπηρέτησης που εκδίδουν διάφοροι οργανισμοί (συχνά τράπεζες) ή άλλες συμφωνίες στο πλαίσιο τα μέρη της σύμβασης εργασίας συμφωνούν τον τερματισμό της απασχόλησης από κοινού.



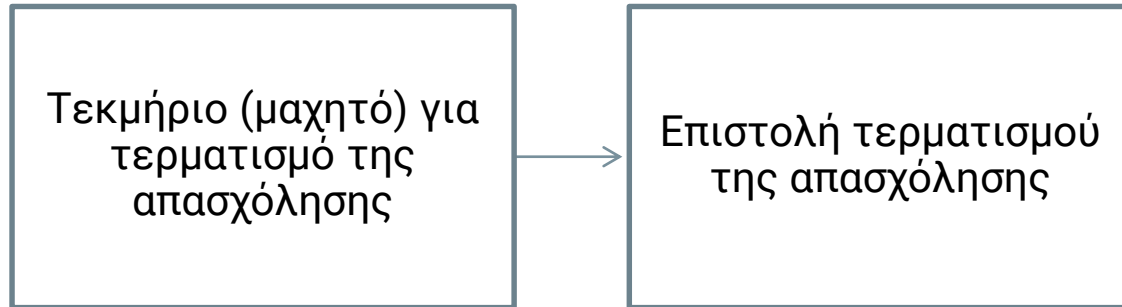
«στις περιπτώσεις που ο τερματισμός της εργασιακής σχέσης δεν οφείλεται σε μονομερή καταγγελία της σχέσης από τον εργοδότη ή τον εργοδοτούμενο αλλά είναι το αποτέλεσμα κοινής βούλησης ή συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτουμένου τότε δεν υπάρχει απόλυση/τερματισμός της εργασιακής σχέσης που να καλύπτεται από τις πρόνοιες του Νόμου»

– ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ v ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ SANDY BEACH, Αρ. Αίτησης: 245/14,

(2) Η έννοια της «Απόλυσης»

Στοιχεία Απόλυσης

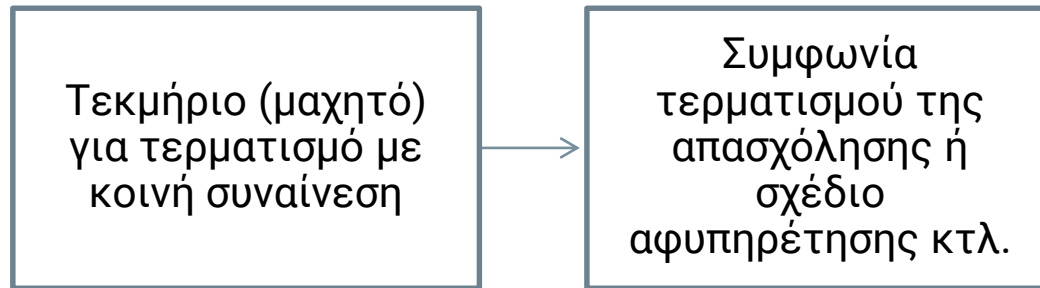
(β) Μονομερής τερματισμός της σύμβασης από τον εργοδότη



(2) Η έννοια της «Απόλυσης»

Στοιχεία Απόλυσης

(β) Μονομερής τερματισμός της σύμβασης από τον εργοδότη



3

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/1967

Εισαγωγή στο Κυπριακό Δίκαιο της απόλυσης

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Σχέση νόμου με Σύμβαση Εργασίας

Ερώτηση:

- Ποια είναι η σχέση του Ν.24/67 με την σύμβαση εργασίας; (πως ακριβώς επενεργεί ο Νόμος αυτός στην σύμβαση εργασίας)

Σχέση νόμου με Σύμβαση Εργασίας

Απάντηση:

- Ο Ν. 24/1967 – όπως κάθε Νόμος ο οποίος εμπίπτει στην σφαίρα του ΕΔ – δεν καταργεί ή καθιστά άνευ περιεχόμενου την ΣΕ αλλά την συμπληρώνει, υπό την έννοια ότι δημιουργεί νομιμα **εργασιακά δικαιώματα (statutory employment rights)** τα οποία αποτελούν μέρος της σύμβαση εργασίας είτε τα μέρη επιλέξουν να τα προσθέσουν στην σύμβαση ή όχι.
- Έτσι ο Νόμος δημιουργεί ελάχιστα όρια προστασίας υπέρ του εργοδοτούμενου τα οποία εντάσσονται στην ΣΕ ως εξυπακουόμενοι όροι της σύμβασης.

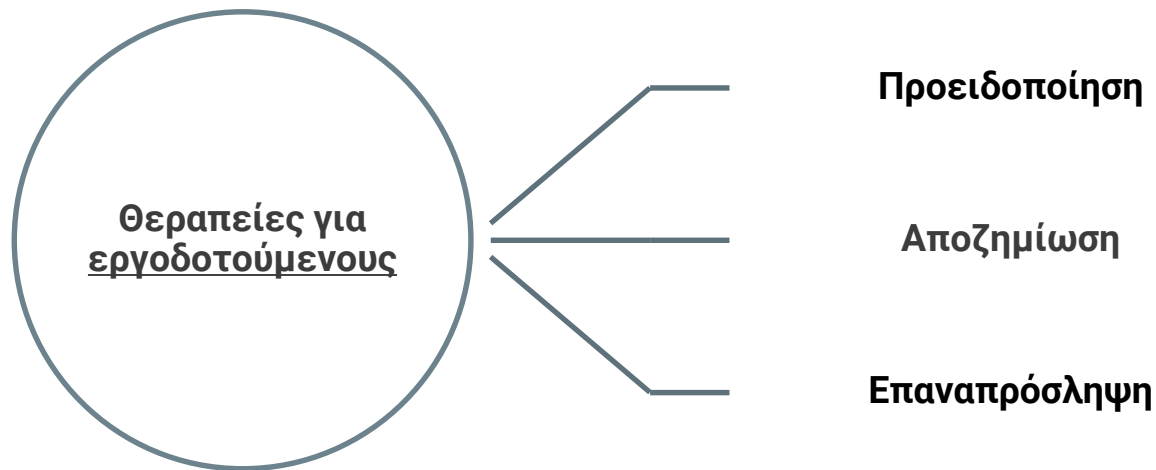
Σχέση νόμου με Σύμβαση Εργασίας

Αυτό σημαίνει ότι:

- Η σύμβαση εργασίας ενδεχομένως να προβλέπει υψηλότερα επίπεδα προστασίας από εκείνα που προβλέπει ο Νόμος και να πρέπει να ακολουθηθούν αυτά αντί τα κατώτερα όρια που προβλέπει ο Νόμος.
- Η ύπαρξη εργασιακών δικαιωμάτων υπέρ του εργοδοτούμενου στο πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας δεν περιορίζει τον εργοδοτούμενο από τον αιτηθεί ενώπιον των Κυπριακών Δικαστηρίων λοιπές θεραπείες που προκύπτουν από την σύμβαση εργοδότησης και δεν αφορούν εργατικά δικαιώματα ως αυτά προκύπτουν από τις πρόνοιες της Εργατικής Νομοθεσίας.

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Θεραπείες για απόλυση





"εργοδοτούμενος" σημαίνει πρόσωπον εργαζόμενον δι' έτερον πρόσωπον είτε δυνάμει συμβάσεως εργασίας ή μαθητείας είτε υπό τοιαύτας περιστάσεις εκ των οποίων δύναται να συναχθή η ύπαρξις σχέσεως εργοδότη και εργοδοτουμένου, ο δε όρος "εργοδότης" θα ερμηνεύηται αναλόγως και θα περιλαμβάνη την Κυβέρνησιν της Δημοκρατίας·

– Αρθ. 2 Ν. 24/1967

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Προειδοποίηση

- Προειδοποίηση σημαίνει την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργοδοτούμενο προηγουμένως για το γεγονός ότι θα επέλθει ο τερματισμός της απασχόλησης του σε συγκεκριμένο χρόνο.

Θεραπίες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Σκοπός δικαιώματος:

- Αποτροπή **κινδύνου** να βρεθεί οικονομικά εκτεθειμένος ο εργοδοτούμενος εάν δεν του δοθεί εύλογη προειδοποίηση για την απόλυση του.
- Να δοθεί στους εργοδοτούμενους κάποιος εύλογος χρόνος πριν την απόλυση έτσι ώστε να έχουν την δυνατότητα να βρουν εναλλακτική εργασία με αποτέλεσμα να καλύψουν τις βιοποριστικές ανάγκες των ιδίων και της οικογένειάς τους.

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Σκοπός δικαιώματος

- Ο σκοπός αυτός διαφαίνεται και πρόνοιες του Νόμου όπως:
 - ✓ Άρθ.11(2), Ν. 24/67 → Εργοδοτούμενος εις τον οποίον δίδεται προειδοποίησης από τον εργοδότη έχει το δικαίωμα, εάν λάβει προσφορά νέας απασχόλησης από άλλο εργοδότη διαρκούσης της περιόδου της προειδοποιήσεως, να εγκαταλείψει την απασχόληση του άνευ περαιτέρω προειδοποιήσεως, για να αναλάβει την νέα απασχόληση

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Σκοπός δικαιώματος

- ✓ Άρθ. 12, Ν. 24/67 → Εργοδοτούμενος στον οποίο δόθηκε προειδοποίηση δικαιούται, κατά τη διάρκεια των συνηθισμένων ωρών εργασίας και ύστερα από συμφωνία με τον εργοδότη του, να απουσιάζει από την εργασία χωρίς απώλεια των απολαβών του για χρονικό διάστημα το οποίο να μην υπερβαίνει τις 8 ώρες την εβδομάδα, για να μπορέσει να αναζητήσει νέα απασχόληση, υπό την προϋπόθεση ότι το σύνολο των ωρών απουσίας από την ημερομηνία της προειδοποίησης μέχρι τον τερματισμό της απασχόλησης του δε θα υπερβαίνει τις 40 ώρες

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Σκοπός δικαιώματος

- Έτσι ο Νόμος εντοπίζοντας τον κίνδυνο αυτό θεσμοθετεί ένα ελάχιστο όριο προστασίας θεσπίζοντας ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης η οποία προκύπτει με βάση τον Νόμο και η διάρκεια της οποίας σχετίζεται με την διάρκεια της υπηρεσίας που έχει ο εργοδοτούμενος στον εργοδότη του (Άρθ. 9 παρ. 1 του Νόμου)

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ		ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ
ΕΒΔΟΜΑΔΕΣ	ΕΤΗ	ΕΒΔΟΜΑΔΕΣ
26 – 51	1/2 – 1	1
52 -103	1 – 2	2
104 – 155	2 – 3	4
156 – 207	3 – 4	5
208 – 259	4 – 5	6
260 – 311	5 - 6	7
312	6	8

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Κίνδυνος για την επιχείρηση του Εργοδότη;

- Ο εργοδότης θα μπορούσε να θέσει το επιχείρημα ότι το δικαίωμα σε προειδοποίηση ενδέχεται να βλάψει τα συμφέροντα της επιχείρησης του εφόσον εργοδοτούμενος ο οποίος έχει ήδη ειδοποιηθεί ότι η απασχόληση του θα τερματιστεί ενδεχομένως να μην εργάζεται πλέον με την ίδια επιμέλεια και/ή προσοχή κατά την περίοδο της προειδοποίησης (εφόσον ξέρει ότι θα απολυθεί) ή ακόμα και να προσπαθήσει να βλάψει τα συμφέροντα του εργοδότη κατά την περίοδο προειδοποίησης π.χ. να προσπαθήσει να προσηλυτίσει πελάτες ή να αποσπάσει έγγραφα ή άλλες πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Κίνδυνος για την επιχείρηση του Εργοδότη;

- Επίσης κάποιος θα μπορούσε εύκολα να θέσει και το επιχείρημα ότι η φύση της εργασιακής σχέσης είναι τέτοια που να κλονίζεται μετά από την προειδοποίηση που δίνει ο εργοδότης στον εργοδοτούμενο (εφόσον η σχέση εργασίας προϋποθέτει εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδότη και του εργοδοτούμενου) η οποία μετά την προειδοποίηση κλονίζεται σε τέτοιο βαθμό που να μην είναι δυνατό να συνεχισθεί.

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Κίνδυνος για την επιχείρηση του Εργοδότη;

- Αυτό, ως λογική, είναι συμβατό άλλωστε με άλλες πρόνοιες που τίθενται από την εργατική νομοθεσία και οι οποίες θέλουν:
 - ✓ την σύμβαση εργασίας να μην μπορεί να αναβιώσει μονομερώς άμα η προειδοποίηση για τον τερματισμό δοθεί από το ένα μέρος στο άλλο και
 - ✓ τον εργοδότη να μπορεί να τερματιστεί αμέσως την εργοδότηση σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος ήταν υπεύθυνος συμπεριφοράς που αποτελεί σοβαρό παράπτωμα με

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Κίνδυνος για την επιχείρηση του Εργοδότη;

- Ο Νόμος απάντα στα επιχειρήματα αυτά εξουδετερώνοντας οποιονδήποτε κίνδυνο για την επιχείρηση του εργοδότη όταν δίνεται προειδοποίηση προσδίδοντας στον εργοδότη το δικαίωμα να επιλέξει αντί να δώσει την προειδοποίηση αυτή στον εργοδοτούμενο και να τον αφήσει να δουλέψει κατά την περίοδο αυτή στην υπηρεσία του, να πληρώσει την προειδοποίηση αυτή στον εργοδοτούμενο και να απαιτήσει όπως ο εργοδοτούμενος αποχωρήσει αμέσως από την εργασία του, άμα την ενημέρωση του ότι η απασχόληση με την επιχείρηση του εργοδότη του τερματίζεται (Πληρωμή αντί προειδοποίησης)

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Θέματα που πρέπει να τονισθούν σε σχέση με την προειδοποίηση:

1) Το δικαίωμα σε προειδοποίηση δεν είναι απόλυτο υπό την έννοια ότι ο εργοδοτούμενος μπορεί να το απωλέσει όταν η απόλυση του ήταν αποτέλεσμα δικής του συμπεριφοράς η οποία ήταν τέτοιας σοβαρότητας και φύσης που να προκάλεσε οριστική ρήξη της εργασιακής σχέσης (αυτό που αποκαλούμε συνήθως **σοβαρό παράπτωμα ή gross misconduct**).

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Θέματα που πρέπει να τονισθούν σε σχέση με την προειδοποίηση:

2) Ο κανόνας αναφορικά με την προειδοποίηση είναι ότι σε σχέση με κάθε σύμβαση εργασίας ισχύει η **Νόμιμη Προειδοποίηση** η οποία προκύπτει με βάση τον Ν. 24/1967 και η οποία πρέπει να δίδεται στους εργοδοτούμενους πριν την απόλυση τους με βάση τον Νόμο, ακόμα και αν αυτό δεν έχει συμφωνηθεί ρητώς ή άλλως πως από τα μέρη στην ΣΕ ή ακόμα και τα μέρη έχουν συμφωνήσει κόντρα στο Νόμο. Σε περίπτωση όμως που έχει συμφωνηθεί με την ΣΕ μεγαλύτερη Συμβατική Προειδοποίηση τότε ισχύει αυτή.

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Θέματα που πρέπει να τονισθούν σε σχέση με την προειδοποίηση:

3) Ακόμα και στην περίπτωση που ο εργοδότης επιλέξει αντί να δώσει προειδοποίησης να καταβάλει πληρωμή αντί προειδοποίησης τότε η περίοδος απασχόλησης για σκοπούς του των υπολογισμών των ποσών που προκύπτουν στον πλαίσιο Ν.24/1967 υπολογίζεται λες και η περίοδος απασχόλησης είχε δουλευτεί από τον εργοδοτούμενο κανονικά.

Θεραπείες για απόλυση (Προειδοποίηση)

Θέματα που πρέπει να τονισθούν σε σχέση με την προειδοποίηση:

4) Τα όσα αναφέραμε πιο πάνω αφορούν την προειδοποίηση που οφείλει να δίνει ο εργοδότης στον εργοδοτούμενο και όχι το ανάποδο. Όσον αφορά την προειδοποίηση που δίνει ο εργοδοτούμενος στον εργοδότη υπάρχει και μεν πρόνοια στον Ν. 24/1967 όπου θεσπίζεται η υποχρέωση του εργοδότη να δίνει προειδοποίηση στο εργοδοτούμενο (Άρθρο 10) η οποία όμως φαίνεται να είναι άνευ ουσιαστικής σημασίας εφόσον στο πλαίσιο της λογικής του ΕΔ θεραπείες με βάση την εργατική νομοθεσία μπορούν να ζητούν μόνο οι εργοδοτούμενοι.

ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ		ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ
ΕΒΔΟΜΑΔΕΣ	ΕΤΗ	ΕΒΔΟΜΑΔΕΣ
26 – 51	1/2 - 1	1
52 – 259	1 – 5	2
260 -	5 -	3

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

Θέματα που πρέπει να τονισθούν σε σχέση με την προειδοποίηση:

- Κύριο δικαίωμα που προκύπτει από τον Ν. 24/1967 θα μπορούσαμε να πούμε είναι το δικαίωμα σε αποζημίωση που δίνεται στο υπάλληλο σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης του.

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

Σκοπός δικαιώματος

- Διευκολύνει τον εργοδοτούμενο να αξιώσει και να αποδείξει δικαίωμα του σε αποζημίωση που προκύπτει από τον τερματισμό της απασχόλησης:
 - ✓ (α) Περιγράφοντας περιοριστικά τους λόγους για τους οποίους δεν προκύπτει παραβίαση της σύμβασης όταν ο εργοδότης τερματίζει την σύμβαση εργασίας και
 - ✓ (β) Προκαθορίζοντας το ποσό που δικαιούται ο εργοδοτούμενος ως αποζημιώσεις ή τουλάχιστον τα κατώτερα και ανώτερα όρια του ποσού που δικαιούται ως αποζημιώσεις για παραβίαση της σύμβασης αυτής.

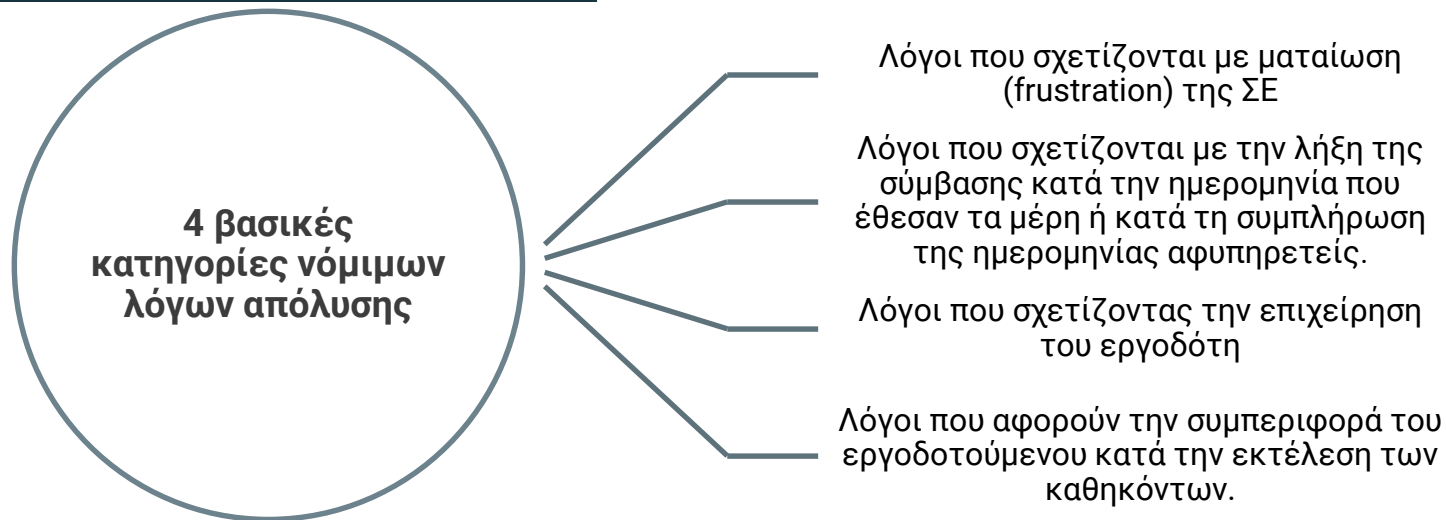
(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

Το δικαίωμα προκύπτει

- Όταν η απόλυση είναι παράνομη δηλαδή δεν έγινε για κάποιο από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 4 και 5 του Νόμου

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)



Θεραπίες για απόλυση (Αποζημίωση)

(1) Ματαίωση της Σύμβασης (Άρθ. 5B του Νόμου)

- Το ΕΔ υιοθετεί το κανόνα που προκύπτει από το δίκαιο των συμβάσεων το οποίο στο προνοεί ότι σε περίπτωση μη δυνατότητα για εκτέλεση της σύμβασης για λόγους για τους οποίους δεν ευθύνονται τα συμβαλλόμενα μέρη τότε η σύμβαση θεωρείται ότι ματαιώνεται και τα μέρη απαλλάσσονται των ευθυνών τους.
- Έτσι θέτει στο Άρθ. 5B ότι τερματισμός της απασχόλησης που προκύπτει όταν ο τερματισμός οφείλεται εις ανωτέρα βία, πολεμική ενέργεια, πολιτική εξέγερση, θεομηνία ή καταστροφή των εγκαταστάσεων διά πυρκαγιάς μη οφειλόμενης εις εσκεμμένη ενέργεια ή αμέλεια του εργοδότη δεν δίνει το δικαίωμα στον εργοδοτούμενο για να λάβει αποζημιώσεις

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

(2) Λήξη της σύμβασης (Άρθ. 5Δ και 4 του Νόμου)

- Δεν προκύπτει δικαίωμα αποζημίωσης ότι η εργασιακή σχέση λήγει όταν επέρχεται η συμφωνημένη ημερομηνία λήξης της ΣΕ ή η ημερομηνίας αφυπηρέτησης (Άρθρο 5(δ)) ή με την συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας με βάση τους Περί ΚΑ Νόμους (Άρθ. 4) – η οποία την στιγμή αυτή καθορίζεται στο 65^ο ηλικίας.

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

- Όσον αφορά το θέμα της συμφωνημένης ημερομηνίας λήξης της σύμβασης θα πρέπει σαφώς να τονίσουμε ότι το θέμα αυτό τυγχάνει ειδικής ρύθμισης από τον περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2003 (Ν.98(Ι)/2003) εφόσον σε τέτοια περίπτωση μιλάμε για σύμβαση ορισμένου χρόνου/ τακτής προθεσμίας.
- Ο Ν. 98(Ι)/2003 δεν αίρει την νομιμότητα της απόλυσης κατά την λήξη της σύμβασης τακτής προθεσμίας θέτει όμως προστατευτικό όριο όσον αφορά την χρήση τέτοιων συμβάσεων προνοώντας ότι εργοδοτούμενοι οι οποίοι εργάζονται με σύμβαση εργασίας τακτής προθεσμίας και συμπληρώνουν 30 συνεχιζόμενης εργασίας στο ίδιο εργοδότη μετατρέπονται αυτοδίκαια σε υπαλλήλους αορίστου χρόνου.

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

(3) Λόγοι που αφορούν την επιχείρηση του εργοδότη (Άρθ. 5Δ και 4 του Νόμου)

- Είναι οι λόγοι που αποκαλούνται στον νόμο ως **Λόγοι Πλεονασμού** σύμφωνα με τους οποίους ο υπάλληλος απολύεται επειδή η επιχείρηση του εργοδότη του έχει ανάγκη να μειώσει την εργοδοτική της δύναμη.
- Το θέμα του πλεονασμού καλύπτεται από το Μέρος IV του Νόμου – στο οποίο γίνεται αναφορά στο δικαίωμα του υπαλλήλου για πληρωμή πλεονασμού (Άρθρα 16-26 του Νόμου) από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού.

Θεραπίες για απόλυση (Αποζημίωση)

(4) Λόγοι που αφορούν την συμπεριφορά του εργοδοτούμενου (Άρθ. 5(A) και 5(E)(Στ) του Ν, 24/1967)

- Ως ήδη αναφέραμε εκτενώς ο Νόμος προβλέπει δύο λόγους που σχετίζονται με την εργασιακή συμπεριφορά του εργοδοτούμενου: (α) την ελλιπή εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων εκ μέρους του εργοδοτούμενου και (β) την επίδειξη εκ μέρους του εργοδοτούμενου συμπεριφοράς που αποτελεί σοβαρό παράπτωμα.

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

Κανόνες αναφορικά με υπολογισμό ποσού αποζημίωσης

(1) Ο Εργοδοτούμενος δικαιούται να λαμβάνει τουλάχιστον το ποσό που θα ελάμβανε εάν κρίνετο πλεονάζον προσωπικό (Άρθ. 2, Α Πίνακα του Ν. 24/1967).



«Εν ουδεμιά περιπτώσει η αποζημίωση θα είναι μικρότερη του ποσού το οποίον ο εργοδοτούμενος θα ελάμβανε εάν είχε κηρυχθεί υπό του εργοδότη του ως πλεονάζων και εδικαιούτο εις πληρωμή λόγω πλεονασμού δυνάμει του Μέρους IV, ως αύτη υπολογίζεται δυνάμει του Τετάρτου Πίνακα»

- Άρθ. 2, Α' Πίνακα του Ν. 24/1967

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

Κανόνες αναφορικά με υπολογισμό ποσού αποζημίωσης

Άρθρου 1 του Τέταρτου Πίνακα →

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ (ΣΕ ΕΤΗ)	ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΙ ΜΙΣΘΟΙ
2	4
3	6
4	8
5	10,5
6	13
7	15,5
8	8
9	20,5
10	23
11	26
12	29
13	32
14	35
15	38
16	41,5
17	45
18	48,5
19	52
20	55,5
21	59,5
22	63,5
23	67,5
24	71,5
25	75,5

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

Κανόνες αναφορικά με υπολογισμό ποσού αποζημίωσης

(2) Η μέγιστη πληρωμή που δικαιούται να λαμβάνει ο εργοδοτούμενος είναι πληρωμή που ισούται με μισθούς 2 ετών (Άρθ. 3, Α Πίνακα του Ν. 24/1967).



«Εν ουδεμιά περιπτώσει η αποζημίωσις θα υπερβαίνει τα ημερομίσθια δύο ετών.»

- Άρθ. 3, Α' Πίνακα του Ν. 24/1967

Θεραπίες για απόλυση (Αποζημίωση)

Κανόνες αναφορικά με υπολογισμό ποσού αποζημίωσης

- Το ΔΕΔ για να επιδικάσει το ποσό αυτό λαμβάνει υπόψη (α) τα ημερομίσθια και άλλες απολαβές του εργοδοτούμενου (β) την διάρκεια της υπηρεσίας του εργοδοτούμενου (γ) την απώλεια προοπτικής σταδιοδρομίας του εργοδοτούμενου (δ) τας πραγματικές συνθήκες του τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου (ε) την ηλικία του εργοδοτούμενου (Άρθ. 4, Α' Πίνακα του Ν. 24/1967)
- Σημειώνεται εδώ ότι το βάρος απόδειξης να αποδείξει αυτά τα στοιχεία δεν έχει ο εργοδότης ο οποίος έχει το βάρος να αποδείξει το νόμιμο ή παράνομο της απόλυσης μόνο (Άρθ. 6) αλλά δεν οφείλει να αποδείξει αυτόνομους ισχυρισμούς που αφορούν τον εργαζόμενο όπως η απώλεια καριέρα/ οικονομική του κατάσταση κτλ.

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

Κανόνες αναφορικά με υπολογισμό ποσού αποζημίωσης

- Η πρακτική που φαίνεται να ακολουθούν κατά κανόνα τα Δικαστήρια είναι σπάνια να επιδικάζουν αποζημιώσεις πέραν του ελαχίστου εκτός και εάν υπήρχε θέμα πολύ μεγάλης υπηρεσίας από τον εργοδοτούμενο – πέρα των 25 ετών
- Αυτό όμως φαίνεται να αλλάζει τώρα τελευταία γεγονός που αποδεικνύεται και με την απόφαση **Δ. Σ. ν. ARGOSY TRADING COMPANY LIMITED, Πολιτική Έφεση Αρ. 310/2012, 13/2/2019** όπου το ΑΔ έκρινε ότι αστήριχτοι ισχυρισμοί που έθεσαν εναντίον της Αιτήτριας κατά την απόλυση για μη ικανοποιητική εκτέλεση των καθηκόντων της δικαιολογούσαν την πληρωμή αυξημένων αποζημιώσεων προς την Αιτήτρια (αυξάνοντας της αποζημιώσεις που έλαβε από €2.750,00 σε €4.125,00).

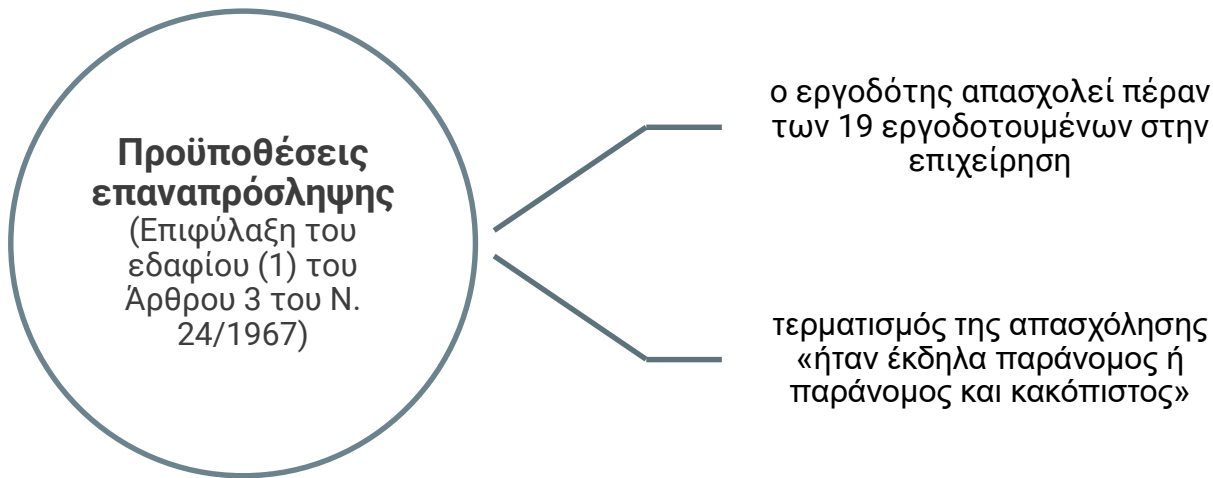
(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Θεραπείες για απόλυση (Αποζημίωση)

Κανόνες αναφορικά με υπολογισμό ποσού αποζημίωσης

(4) Αν και το μέγιστο ποσό αποζημιώσεων είναι οι μισθοί 2 ετών το μέγιστο ποσό που μπορεί το ΔΕΔ να επιδικάσει εναντίον του εργοδοτούμενου είναι μισθοί 1^{ος} έτους εφόσον, οποιοσδήποτε ποσό πέραν του μισθούς 1^{ος} έτους το επιδικάζεται προς τον Αιτητή ενόψει αξιώσεως του για παράνομη απόλυση καταβάλλεται από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού (Αρθ 3 παρ. 2 του Ν.24/1967).

Θεραπίες για απόλυση (Επαναπρόσληψη)





«Επαφίεται δε στη διακριτική εξουσία του Δικαστηρίου, η οποία ασκείται σε εξαιρετικές και μόνο περιπτώσεις. Βασικός παράγων που λαμβάνεται υπόψη για την άσκησή της, πέραν των τυπικών προϋποθέσεων που αναφέρονται στη σχετική πρόνοια του Νόμου, είναι η ύπαρξη εμπιστοσύνης μεταξύ των δύο πλευρών. Ο εν λόγω παράγων πρέπει να διατρέχει συνεχώς και αδιαλείπτως την εργασιακή σχέση, ώστε αυτή να διατηρείται ενεργή και λειτουργική. Επιβεβαίωση προς τούτο προσφέρει, για ευνόητους λόγους, η τυπική προϋπόθεση στην εν λόγω πρόνοια ότι, για να εκδοθεί τέτοια διαταγή, πρέπει να εργοδοτούνται τουλάχιστον δεκαεννέα πρόσωπα, στην υπηρεσία του εργοδότη. Βέβαια, η εμπιστοσύνη, αν αυτή έχει τρωθεί, δεν εξασφαλίζεται ούτε αποκαθίσταται, από το γεγονός και μόνο ότι ικανοποιείται η προαναφερθείσα προϋπόθεση, (βλ. Πατσαλίδης ν. Κυπριακών Αερογραμμών)»

- Κυπριακή Δημοκρατία, μέσω Διευθυντή Φυλακών, μέσω Γενικού Εισαγγελέα ν. Κώστα Ψαρά, Έφεση αρ. 197/2011, ημερ. 13.2.2018



«η επαναπρόσληψη να διατάσσεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις και νοουμένου ότι δεν υπήρχε θέμα κλονισμού της εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου, ανεξάρτητα από την προέλευση των προβλημάτων που είχαν δημιουργηθεί και που οδήγησαν στον τερματισμό της απασχόλησης. Τα Δικαστήρια θα πρέπει να έχουν κατά νου το βασικό στοιχείο ότι η επαναπρόσληψη αποτελεί θεραπεία στο χώρο του αστικού δικαίου, της οποίας σκοπός δεν είναι η τιμωρία του εργοδότη αλλά ούτε η ηθική ικανοποίηση του εργοδοτούμενου. Βασικός σκοπός των θεραπειών στο χώρο αυτό, όπως και αλλού στο αστικό δίκαιο, είναι η αποζημίωση του εργοδοτούμενου του οποίου τα δικαιώματα παραβιάστηκαν. Συνήθως, η χρηματική αποζημίωση συνιστά ικανοποιητική νομική αποκατάσταση, αλλά κάποτε, σε σπάνιες περιπτώσεις, επιδίκαση χρηματικών αποζημιώσεων δεν είναι αρκετή και τότε το Δικαστήριο έχει το δικαίωμα να διατάξει επαναπρόσληψη (Βλ. Π. Πολυβίου, Η Σύμβαση Εργασίας στο Κυπριακό Δίκαιο, τ. Β, σελ.693-694)»

- . Υ Ε Γ v. ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΥ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ, Αρ.

Υπόθεσης: 155/2015, 30/11/2020

Δοκιμαστική περίοδος

Κανόνες αναφορικά με υπολογισμό ποσού αποζημίωσης

- Η έννοια «δοκιμαστική περίοδος» τόσο στο πλαίσιο του Νόμου όσο και συμβατικά έχει το περιεχόμενο ότι ο Εργοδότης κατά την διάρκεια της περιόδου αυτής δεν έχει την υποχρέωση να καταβάλει θεραπείες που προκύπτουν στο πλαίσιο του Ν. 24/67 (Προειδοποίηση/ Αποζημίωση/ Επαναπρόσληψη).
- Ο Νόμος καθορίζει τα ανώτερα και κατώτερα όρια της που είναι 26 εβδομάδες με 2 χρόνια. Η ακριβής περίοδος της ΔΠ εντός των ορίων αυτών αποτελεί θέμα συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου η οποία πρέπει να γίνεται όμως γραπτώς κατά την αρχή της σύμβασης εργασίας.



«Νοείται ότι ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος δύνανται δι' εγγράφου συμβάσεως συναφθείσης κατά τον χρόνον της προσλήψεως του εργοδοτουμένου να παρατείνωσι την υπό του παρόντος άρθρου προβλεπομένην περίοδον συνεχούς απασχολήσεως μέχρις ανωτάτου ορίου εκατόν τεσσάρων εβδομάδων»

- Επιφύλαξη άρθρου 3(1) του Ν.24/1967



(4) Πρακτικά θέματα.

Εισαγωγή στο Κυπριακό Δίκαιο της απόλυσης

Συστατική Επιστολή

- Αρθ. 8(1) Εργοδοτούμενος του οποίου η απασχόλησής τερματισθηκε δι' οιονδήποτε λόγον δικαιούται να λάβη, όταν ζητήσει τούτο κατά τον χρόνον του τερματισμού, πιστοποιητικόν παρά του εργοδότη καθορίζον τας ημερομηνίας της απασχολήσεως του και το είδος ή τα είδη της εργασίας εις την οποίαν απησχολήθη (2) Ουδέν δυσμενές διά τον εργοδοτούμενον περιλαμβάνεται εις το πιστοποιητικόν τούτο

(3) Η απόλυση στο πλαίσιο του Ν.24/67

Επιστολή Τερματισμού

- Αρθ. 9(5) Η προειδοποίηση που δίδεται με βάση το εδάφιο (1) πρέπει να είναι έγγραφη.



«Από τη στιγμή επομένως που η Εργοδότηρια Εταιρεία τερμάτισε την απασχόληση του Αιτητή χωρίς να του δοθεί η νενομισμένη γραπτή προειδοποίηση, είναι εντελώς αδιάφορο εάν τελικώς ζητήθηκε προφορικώς από τον Αιτητή να εργαστεί την προειδοποίηση. Η συνάρτηση των γεγονότων με το νομικό πλαίσιο που τάσσει ο Νόμος τείνει σε τελικό στάδιο να καταδείξει ότι ο Αιτητής απολύθηκε άμεσα και χωρίς προειδοποίηση καθότι από το γράμμα του Νόμου η προφορική προειδοποίηση θεωρείται ως μη δοθείσα»

– ΣΑΒΒΑΣ ΠΑΠΟΥΤΣΟΣ ν. ΑΙΡΑΝΙ ΟΛΥΜΠΟΣ ΛΤΔ, Αρ. Υπόθεσης: 215/13, 15/12/2015



ΤΕΛΟΣ ΔΙΑΛΕΞΗΣ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ

*Η παρούσα διάλεξη ετοιμάστηκε και παρουσιάστηκε αποκλειστικά για ενημερωτικούς και εκπαιδευτικούς σκοπούς.
Τίποτα στη διάλεξη αυτή δεν μπορεί να ερμηνευτεί ως νομική συμβουλή.*