

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 Παναγιώτου, Δικηγόρος, Γιώργος Ζ. Γεωργίου & Συνεργάτες/ Συνεργαζόμενο προσωπικό Πανεπιστημίου Λευκωσίας σε θέματα εργατικού δικαίου.*

**ΜΕΡΟΣ Β**

**08.05.2023**



**Πειθαρχικός Έλεγχος Εργαζομένων: Από την έναρξη της πειθαρχικής δίκης μέχρι την επιβολή πειθαρχικής ποινής.**

# ΑΛΛΑ ΜΕΡΗ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟΥ



A

Εισαγωγή στο Κυπριακό Δίκαιο της Απόλυσης



Γ

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



Εισαγωγικά Σχόλια.

Πειθαρχικός Έλεγχος Εργαζομένων

## (1) Εισαγωγικά Σχόλια.

### Επιλογή θέματος προς συζήτηση

- Όπως σημειώσαμε στο προηγούμενο - πρώτο μέρος - των διαλέξεων μας:
  - ✓ το θέμα που επιλέξαμε να παρουσιάσουμε με αυτή την σειρά διαλέξεων αφορά το πλέον κλασικό 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.
  - ✓ Παρόλο που συνήθως η επιλογή θεμάτων γίνεται με βάση το πρωτότυπο του θέματος, εξηγήσαμε στην προηγούμενη διάλεξη ότι επιλέξαμε το θέμα αυτό για τον λόγο ότι, αν και αυτό έχει εξετασθεί και αναλυθεί πολλάκις τόσο μέσω των αποφάσεων του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών («ΔΕΔ») και του Ανωτάτου Δικαστηρίου («ΑΔ»), 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.

## (1) Εισαγωγικά Σχόλια.

### Επιλογή θέματος προς συζήτηση

Εξηγήσαμε ότι ο λόγος  
γι' αυτό είναι:

Ουσιαστικό  
Εργατικό Δίκαιο

προβλέπει μία σειρά από **ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ** 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.

### Επιλογή θέματος προς συζήτηση

#### Σημασία:

- Εργοδότης ο οποίος επιχειρεί να τερματίσει νόμιμα την υπηρεσία ενός υπαλλήλου για λόγους που αφορούν τον ίδιο τον υπάλληλο θα πρέπει να αντιλαμβάνεται τις διαδικασίες που προβλέπονται από το ΕΔ ως ένα είδος λίστας ελέγχου (**Check List**), η οποία περιλαμβάνει όλα τα βήματα τα οποία θα πρέπει να ακολουθηθούν για να καταλήξουμε σε μία νόμιμη απόλυση – και η αποτυχία να ακολουθεί δεόντως έστω ένα από τα βήματα αυτά θα έχει ως αποτέλεσμα – στις περισσότερες περιπτώσεις – την παρανομία στην απόλυση.



## Γενικά οι Πειθαρχικές Διαδικασίες

Πειθαρχικός Έλεγχος Εργαζομένων



## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Εισαγωγή

- Πολλές φορές υπάρχει λανθασμένη αντίληψη ότι για να προκύψει νόμιμη απόλυση υπαλλήλου για συμπεριφορά του απλά πρέπει η συμπεριφορά να εμπίπτει στο γράμμα του Άρθρου 5 του Νόμου που αφορά την Νόμιμη Απόλυση, δηλαδή απλά να φαίνεται ότι προκύπτει συμπεριφορά η οποία αποτελεί σοβαρό εργασιακό παράπτωμα ή ελλιπής εργασιακή απόδοση.
- Πρέπει όμως να γίνει αντιληπτό ότι αποτελεί προϋπόθεση της νομιμότητας της απόλυσης ότι ο εργοδότης, πριν να καταλήξει σε συμπέρασμα ότι ο υπάλληλος είναι ένοχος της συμπεριφοράς αυτής, έχει πρώτα ακολουθηθεί μία διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας έχει εξετάσει την συμπεριφορά για την οποία κατηγορείται ο υπάλληλος και έχει καταλήξει **εύλογα** στο συμπέρασμα ότι η συμπεριφορά αυτή πράγματι έχει διαπραχθεί και ότι αυτή είναι ικανή να προκαλέσει τον τερματισμό της απασχόλησης του. **Παράλειψη της υποχρέωσης αυτής προκαλεί παρανομία στην απόλυση.**

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Εισαγωγή

- **Πειθαρχική Διαδικασία (ΠΔ)**
- Σε κάποιες περιπτώσεις η ΠΔ μπορεί να είναι ευρεία σε έκταση και χρονοβόρα ενώ σε άλλες σύντομη και περιορισμένη, **αλλά σε κάθε περίπτωση πρέπει να λαμβάνει χώρα**, εφόσον μόνο στο πλαίσιο τέτοιας διαδικασίας ο εργοδότης θα μπορέσει να παρακολουθήσει τις επιταγές που θέτει το ΕΔ για να θεωρηθεί μία απόλυση ως νόμιμη.

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Εισαγωγή

- **Γενικές Αρχές της Πειθαρχικής Διαδικασίας («ΠΔ»)**
- Πριν δούμε τα επιμέρους βήματα που πρέπει να ακολουθηθούν για να έχουμε μια ορθή και νομότυπη διαδικασία είναι σημαντικό να δούμε κάποια γενικότερα θέματα που αφορούν τις ΠΔ και κυρίως τις **Γενικές Αρχές** που διέπουν την διαδικασίες αυτές, ως αυτές έχουν καθιερωθεί στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου και της πρακτικής.
- Σημαντικό να αντιληφθούμε ότι οι αρχές αυτές έχουν τεράστια σημασία για την ορθή διενέργεια μίας ΠΔ και σε περίπτωση πράξεων του εργοδότη που έρχονται σε αντίθεση με αυτές τότε η απόλυση κατά πάσα πιθανότητα θα κριθεί ως παράνομη.

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

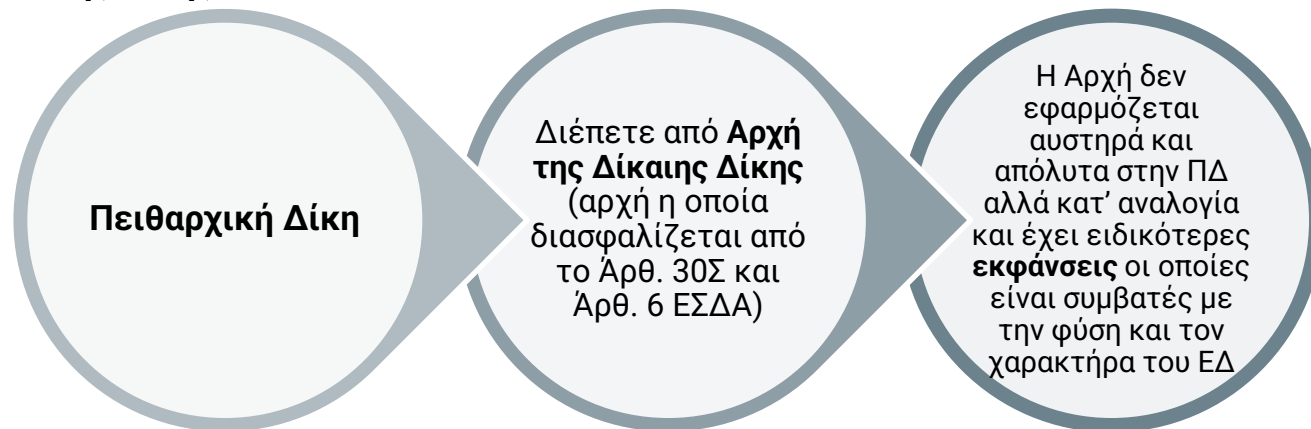
### Γενικές Αρχές ΠΔ

- **Αρχή της Δίκαιης Δίκης**
- Η πειθαρχική διαδικασία, η οποία πολλές φορές αποκαλείται και **πειθαρχική δίκη**, αν και λαμβάνει χώρα ενώπιον του Εργοδότη και όχι κάποιας Αρχής του Κράτους, δεν παύει να αποτελεί ένα είδος **δίκης** από την οποία επηρεάζονται τα νομικά δικαιώματα ενός πολίτη της Δημοκρατίας, εφόσον αυτός στο πλαίσιο της δίκης αυτής ενδέχεται να απολυθεί ή δεχθεί κάποια άλλη πειθαρχική ποινή.
- Είναι ξεκάθαρο, δε, ότι η πειθαρχική δίκη αποτελεί μία οίωναί ποινική διαδικασία (quasi-criminal) εφόσον προσομοιάζει με την ποινική δίκη και ακολουθεί σε κάποιο βαθμό τους κανόνες της.

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

- Αρχή της Δίκαιης Δίκης



## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

- **Εκφάνσεις Αρχής Δίκαιης Δίκης**

**Αρχή τη Δίκαιης Δίκης**



Υποχρέωση εργοδότη να ακολουθήσει μία **δίκαιη** ΠΔ (fair procedure)



Υποχρέωση συμβατή σημαντικότερη αρχή που διέπει το εργατικό δίκαιο δηλαδή την αρχή της **καλής πίστης**

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

- **Δίκαιη Διαδικασία**

**Δίκαιη Διαδικασία  
(Fairness of the Procedure)**



Υποχρέωση εργοδότη να διεξαγάγει μία **δίκαιη έρευνα** αναφορικά με τα γεγονότα που στοιχειοθετούν την συμπεριφορά



***«[...] the lack of investigative diligence of the employer affects the reasonableness of his decision if the omission, looked at from the time the decision was taken, created a real possibility that the result would be unreasonable.[...]»***

- Σύγγραμμα St. D. Anderman , "The Law of Unfair Dismissal" 3rd Edition, Butterworths Lexis Nexis, στις σελίδες 148-149 για το οποίο γίνεται αναφορά σε πολλές αποφάσεις του ΔΕΔ βλ. μεταξύ άλλων ΓΙΑΝΝΗ ΚΑΓΙΑΤΟΥ v. ANTONIS LOIZOU & ASSOCIATES LTD, Αρ. Αίτησης : 67/10, 5/10/2015, ΜΗΧΑΗΛΙΔΟΥ v. D PSALTIS DESIGNS LTD, Αρ. Αίτησης: 166/12, 31/5/2018 κ.α.



## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

- **Δίκαια Διαδικασία**

**Δίκαιη Διαδικασία  
(Fairness of the Procedure)**



Ο Εργοδότης να ακούσει και την θέση του εργοδοτούμενου για τα γεγονότα και να καταβάλει **ουσιαστική προσπάθεια να εντοπίσει την αλήθεια** των γεγονότων – όχι να γίνει η διαδικασία προσχηματικά ενώ η απόφαση είναι προειλημμένη



*«[...] Στην περίπτωση που ο εργοδότης αποτύχει να δώσει στον εργοδοτούμενο μια δίκαιη ευκαιρία να αντικρούσει τους οποιουσδήποτε ισχυρισμούς εναντίον του μπορεί να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η απόφαση για απόλυση ήταν ειλημμένη.[...]»*

- Βλ. μεταξύ άλλων αποφάσεις ΔΕΔ στην υπόθεση ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ v. THE CHURCHILL HOTEL MANAGEMENT LIMITED, Αρ. Αίτησης: 397/14, 16/9/2021 και ΝΙΚΟΠΟΥΛΟΣ v. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΤΔ, Αρ. Αίτησης: 354/13, 28/11/2019.

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

- **Δίκαιη Διαδικασία**

**Δίκαιη Διαδικασία  
(Fairness of the Procedure)**



Ο Εργοδότης να χειριστεί την όλη διαδικασία με καλοπιστία και έχοντας τα δικαιώματα του υπάλληλου υπόψη του.



**«[...] Στην υπόθεση Sands v. Duke Contractors Ltd ET Case No.100253/07 αποφασίστηκε ότι η απόλυση του εργοδοτούμενου ήταν παράνομη μετά που κρίθηκε ότι ο εργοδότης απέτυχε να διεξάγει μια δίκαιη πειθαρχική ακρόαση. Ο εργοδότης δεν είχε παρουσιάσει ξεκάθαρα τους ισχυρισμούς εναντίον του εργοδοτούμενου, δεν έδωσε στον εργοδοτούμενο όλες τις μαρτυρικές καταθέσεις που είχε στην κατοχή του, είχε υιοθετήσει ένα κατηγορητικό τρόπο κατά την διάρκεια της διαδικασίας ο οποίος έθεσε τον εργοδοτούμενο στη θέση να πρέπει να υπερασπιστεί τον εαυτό του, ρωτούσε κλειστές ερωτήσεις οι οποίες εμπόδιζαν τον εργοδοτούμενο να απαντήσει ολοκληρωμένα και δεν έλαβε υπόψη τις απαντήσεις του εργοδοτούμενου .[...]]»**

- Βλ. μεταξύ άλλων αποφάσεις ΔΕΔ στην υπόθεση ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ v. THE CHURCHILL HOTEL MANAGEMENT LIMITED, Αρ. Αίτησης: 397/14, 16/9/2021 και ΝΙΚΟΠΟΥΛΟΣ v. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΤΔ, Αρ. Αίτησης: 354/13, 28/11/2019.

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

- **Δίκαιη Διαδικασία**

**Δίκαιη Διαδικασία  
(Fairness of the Procedure)**



Η διαδικασία να ξεκινήσει και να ολοκληρωθεί εντός εύλογου χρόνου.

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

#### ○ Δίκαιη Διαδικασία

Ειδικότερα το θέμα του εύλογου χρόνου/ εύλογης διάρκειας της ΠΔ.

- Τα Εργατικά Δικαστήρια έκαναν ξεκάθαρο με τις αποφάσεις του ότι το θέμα του χρόνου είναι πολύ σημαντικό για την νομιμότητα μίας πειθαρχικής διαδικασίας. Στο πλαίσιο των αποφάσεων αυτών ο εργοδότης ο οποίος εξετάζει μία συμπεριφορά υπαλλήλου που ενδεχομένως αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα πρέπει να δρα με ταχύτητα και να καταλήγει σε συμπεράσματα εντός εύλογου χρόνου. Οποιαδήποτε μη εύλογη καθυστέρηση προκύπτει στην διαδικασία μπορεί να προκαλέσει παρανομία στην απόλυση που προκύπτει από αυτή.



**«[...] Εάν ο εργοδότης δεν ενεργήσει με ταχύτητα ή τουλάχιστον εντός εύλογου χρόνου, τότε θεωρείται ότι έχει εγκαταλείψει το δικαίωμα να απολύσει τον εργοδοτούμενο χωρίς αποζημίωση και χωρίς προειδοποίηση. Το τι είναι εύλογος χρόνος εξαρτάται από τα γεγονότα της υπόθεσης αλλά σίγουρα δεν αποκλείει τον χρόνο που χρειάζεται για τη λογική διερεύνηση των συμβάντων από τον εργοδότη προτού αυτός καταλήξει σε τελικά συμπεράσματα. [...]»**

- Ηλίας Πατσαλίδης ν. Κυπριακών Αερογραμμών Λτδ (2012) 1 Α.Α.Δ.194.

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

#### ○ Δίκαιη Διαδικασία

Ειδικότερα το θέμα του εύλογου χρόνου/ εύλογης διάρκειας της ΠΔ.

- Άλλωστε και ο ίδιος ο Νόμος θέτει ως προϋπόθεση για την νομιμότητα μίας απόλυσης λόγω συμπεριφοράς του εργοδοτούμενου που αποτελεί σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα ότι η απόλυση πρέπει να προκύπτει «εντός λογικού χρονικού διαστήματος» από τον χρόνο που προκύπτει η συμπεριφορά.





**«[...] Νοείται ότι όταν ο εργοδότης δεν ασκή το δικαίωμα του προς απόλυση εντός λογικού χρονικού διαστήματος από του γεγονότος το οποίον του παρέσχε το δικαίωμα τούτο, θεωρείται ούτος ως εγκαταλείψας το δικαίωμα του να απολύση τον εργοδοτούμενον·[...]»**

- Επιφύλαξη [Αρθ. 5\(ε\)](#) Ν. 24/1967 (Απόλυσις μη παρέχουσα δικαίωμα εις αποζημίωσιν)

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

#### ○ Δίκαιη Διαδικασία

Ειδικότερα το θέμα του εύλογου χρόνου/ εύλογης διάρκειας της ΠΔ.

- Εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι αν και ο Νόμος αναφέρεται αποκλειστικά στο θέμα της νόμιμης απόλυσης λόγω σοβαρού παραπτώματος η οποία δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να μην δώσει στον Εργοδοτούμενο αποζημίωση και προειδοποίηση γίνεται η αρχή του εύλογου χρόνου διέπει όλη την διαδικασία και καλύπτει όλα τα στάδια της.

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

- **Δίκαιη Διαδικασία**

Ειδικότερα το θέμα του Δικαιώματος σε Ακρόαση.

- Ειδικότερης σημασίας για την έννοια της Δίκαιης Διαδικασίας έχει το δικαίωμα που προκύπτει για τον υπό διερεύνηση υπάλληλο να «**ακουστεί**» και να θέσει τις θέσεις και απόψεις του σε σχέση με τις συμπεριφορές τις οποίες κατηγορείται ότι διέπραξε, το οποίο συνήθως καλείτε σε νομολογία και βιβλιογραφία ως το «Δικαίωμα σε Ακρόαση».

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

#### ○ Δίκαιη Διαδικασία

Ειδικότερα το θέμα του Δικαιώματος σε Ακρόαση.

- Το δικαίωμα αυτό σχετίζεται με το «Δικαίωμα Προηγούμενης Ακρόασης» που προβλέπεται από το Διοικητικό Δίκαιο αλλά, όπως και στην περίπτωση της αρχής της Δίκαιης Δίκης, δεν έχει την αυστηρότητα που έχει το συγκεκριμένο δικαίωμα στο πεδίο του Διοικητικού Δικαίου.
- Στην πειθαρχική δίκη εφαρμόζεται με τρόπο που είναι συμβατό με την φύση και τον χαρακτήρα του ΕΔ.

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

- Η υποχρέωση του εργοδότη να «ακούσει» τον υπάλληλο στο πλαίσιο του πιο πάνω δικαιώματος δεν καλύπτεται απλά με το να ακούσει την μαρτυρία του σε σχέση με τα υπό διερεύνηση γεγονότα αλλά συνίσταται κυρίως στα εξής:

Ο υπάλληλος έχει **κατάλληλη ευκαιρία** να ακουστεί ενώπιον του εργοδότη και να θέσει τις σκέψεις/ θέσεις του σε σχέση με τις κατηγορίες και τα γεγονότα που τις στοιχειοθετούν

Ο υπάλληλος έχει την δυνατότητα να ζητήσει διευκρινήσεις σε σχέση με τις κατηγορίες και τα γεγονότα που τις στοιχειοθετούν και ακόμα να λάβει νομική συμβουλή σε σχέση με αυτές

Ο Εργοδότη ενημερώνει τον υπάλληλο με ξεκάθαρο και ευκατανόητο τρόπο ποιες είναι οι κατηγορίες που αντιμετωπίζει και ποια είναι τα γεγονότα που τις στοιχειοθετούν.

Ο Εργοδότης δίνει ικανοποιητικό χρόνο στο υπάλληλο για να μελετήσει τις κατηγορίες που του προσάπτονται και τα σχετικά γεγονότα και να ετοιμάσει την απάντηση του.



**«[...] ως αποτέλεσμα της ανάγκης για πλήρη σεβασμό των δικαιωμάτων εργοδοτούμενου προτού ληφθεί απόφαση απόλυσής του, είναι επιτακτική η υποχρέωση τήρησης μιας σωστής διαδικασίας, στα πλαίσια της οποίας και θα πρέπει να παραχωρείται στον εργοδοτούμενο το δικαίωμα να ακουστεί και να αναπτύξει τις θέσεις του. [...]»**

- ΛΡΑΡΑΡΗΙΛΙΡΡΟΥ & CO LTD v. ΔΗΜΗΤΡΑΣ ΛΟΥΚΑ, Πολιτική Έφεση Αρ. 59/2010, 20/6/2014

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

- **Δίκαιη Διαδικασία**

Ειδικότερα το θέμα του Δικαιώματος σε Ακρόαση.

- Πρέπει όμως να τονισθεί ότι, σύμφωνα με την κείμενη νομολογία, ότι η υποχρέωση του εργοδότη να ακούσει τον εργοδοτούμενο δεν προκύπτει εάν τα υπάρχοντα εναντίον του στοιχεία ομολογούνται από τον ίδιο ή είναι τόσο έκδηλα, ώστε να μη μπορούν αντικειμενικά να αμφισβητηθούν.



**«[...] Στις περιπτώσεις όπου τα γεγονότα δεν μπορούν αντικειμενικά να αμφισβητηθούν ή ομολογούνται από τον εργοδοτούμενο τότε η συζήτηση του εργοδότη με τον εργοδοτούμενο μπορεί να παραλειφθεί (West Midlands Cooperative Society Ltd v. Tipton (1986) ALL ER 513, Polkey v. AE Dayton Services Ltd (1988) ICR 662)». [...]**»

- ΛΡΑΡΑΡΗΙΙΠΡΟΥ & CO LTD v. ΔΗΜΗΤΡΑΣ ΛΟΥΚΑ, Πολιτική Έφεση Αρ. 59/2010, 20/6/2014



## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

#### **Αρχή εύλογου των δράσεων και των αποφάσεων του εργοδότη**

- ο Εργοδότης, ακόμα και αν η διαδικασία αυτή θεωρείται οίονοι ποινική, δεν αναμένεται από τον Νόμο να δράσει ούτε ως δημόσιος κατήγορος, ούτε ως εισαγγελέας ή δικαστής ο οποίος θα πρέπει να βγάλει συμπεράσματα σε επίπεδο πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας.
- Αντιθέτως αυτό που ο Νόμος αναμένει από τον εργοδότη είναι οι δράσεις και οι αποφάσεις που έλαβε στο πλαίσιο της ΠΔ να εμπίπτουν εντός των πεδίου των αντιδράσεων ενός λογικού εργοδότη.



«[...] μπορούμε να πούμε ότι η αρχή που υιοθετείται είναι ότι η λογικότητα ή μη της απόλυσης δεν κρίνεται με βάση το τι το δικάσαν δικαστήριο θα έκανε αν ήταν στη θέση του εργοδότη. Και συμφωνούμε με αυτή την προσέγγιση. Το σωστό κριτήριο, που έχει στον πυρήνα του τις αντιδράσεις του λογικού εργοδότη, διαμορφώθηκε ως εξής στην υπόθεση Madden, ανωτέρω[...]»

- Galatariotis Telecommunications Ltd v. Σωτήρης Βασιλείου (2003) 1 Α.Α.Δ. 318

## (2) Πειθαρχικές Διαδικασίες.

### Γενικές Αρχές ΠΔ

#### Ελαττώματα στην πειθαρχική διαδικασία.

- Πρέπει να σημειωθεί ότι αυτό που απαιτείται από τον εργοδότη είναι να αντιμετωπίσει τον υπάλληλο με καλοπιστία και όχι παράλογα και άδικα.
- Επομένως δεν μπορεί να λεχθεί ότι **κάθε** ελάττωμα που βρίσκεται στην διαδικασία αυτή καθιστά την διαδικασία αυτόματα παράνομη. Κάθε τέτοιο ελάττωμα ή παράλειψη του εργοδότη θα πρέπει να εξετάζεται υπό τον φακό της συνολικής διαδικασίας και αν αυτή ήταν δίκαιη για το υπάλληλο ή όχι.



**«[...] Μια απόλυση θα κριθεί παράνομη όταν το ελάττωμα είναι τέτοιας σοβαρότητας που η διαδικασία ήταν από μόνη της άδικη ή όταν τα αποτελέσματα του διαδικαστικού ελαττώματος ειδωμένα συνολικά ήταν άδικα. Το ερώτημα δεν αλλάζει στις περιπτώσεις που το διαδικαστικό ελάττωμα βασίζεται σε πολιτική που ακολουθείται από τον εργοδότη [...].»**

- Galatariotis Telecommunications Ltd v. Σωτήρης Βασιλείου (2003) 1 Α.Α.Δ. 318



## Στάδια πειθαρχικής διαδικασίας

Πειθαρχικός Έλεγχος Εργαζομένων

## Εισαγωγή

### Πειθαρχικές Πολιτικές του Εργοδότη.

- Δεν υπάρχει νομοθετική καθοδήγηση για τα ακριβές στάδια της διαδικασίας επομένως είναι σημαντικό να εξετάζεται, πριν την έναρξη οποιασδήποτε πειθαρχικής διαδικασίας, κατά πόσον υπάρχουν συμφωνημένες πρόνοιες, στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας οι οποίες καθορίζουν τον τρόπο που πρέπει να διεξαχθεί η πειθαρχική διαδικασία.
- Τέτοιες πρόνοιες συνήθως προκύπτουν στις λεγόμενες πειθαρχικές πολιτικές που ακολουθεί ο εργοδότης οι οποίες συνήθως περιλαμβάνονται σε ένα ενιαίο κείμενο - κώδικα ο οποίος αποκαλείται Πειθαρχικός Κώδικας. Επίσης πρόνοιες μπορεί να προκύπτουν και από την ατομική σύμβαση εργασίας ή την συλλογική, σε περίπτωση που συλλογικές συμβάσεις εφαρμόζονται στην περίπτωση του συγκεκριμένου υπαλλήλου.

## Εισαγωγή

### Πειθαρχικές Πολιτικές του Εργοδότη (Σημασία)

- Ο καθορισμός πειθαρχικής διαδικασίας στο πλαίσιο της Σύμβασης Εργασίας και/ή στο πλαίσιο πολιτικών που εφαρμόζει ο εργοδότης είναι σημαντικός εφόσον ο Νόμος δεν προβλέπει λεπτομέρειες αναφορικά με την διαδικασίες αυτές.
- Επίσης ο Νόμος δεν προβλέπει άλλη ποινή για πειθαρχικά παραπτώματα πέραν της ποινής της απόλυσης. Επομένως στην περίπτωση που ο Εργοδότης θέλει να έχει την δυνατότητα να επιβάλλει και άλλες ποινές πέραν της απόλυσης (π.χ. μετάθεση υπαλλήλου σε άλλη επαρχία, υποβιβασμός κτλ.) είναι σημαντικό όπως υπάρχει συμφωνία επ' αυτού με τον υπάλληλο στο επίπεδο της Σύμβασης Εργασίας έτσι ώστε να μην υπάρχει θέμα παραβίασης της σύμβασης με την λήψη τέτοιων μέτρων.

## Εισαγωγή

### Πειθαρχικές Πολιτικές του Εργοδότη (Σημασία)

- Τονίζεται ότι σε περίπτωση που δεν υπάρχουν τέτοιες πολιτικές ή άλλοι συμφωνημένοι όροι, αυτό δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης δύναται να παραλείψει την πειθαρχική διαδικασία και να προχωρήσει στην επιβολή ποινής κατ' ευθείαν. Θα πρέπει να ενεργήσει απλά στα πλαίσια των πιο πάνω αρχών προσφέροντας στον εργοδοτούμενο μία δίκαιη ΠΔ. Εάν όμως υπάρχουν θεσμοθετημένοι κανόνες και ο εργοδότης παραλείπει να τους ακολουθήσει, τότε το πιο πιθανό να προκύπτει παρανομία εφόσον ο εργοδότης εκεί δρα κατά παράβαση (in breach) των συμβατικών όρων δηλαδή παραβιάζει την σύμβαση εργασίας.

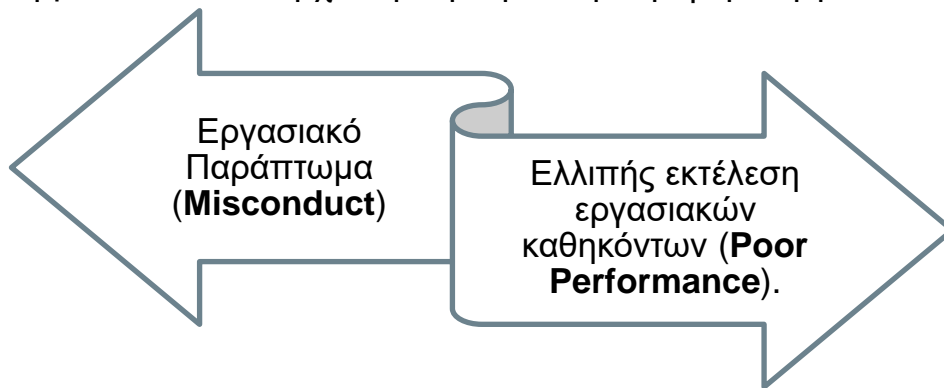


### (3) Στάδια Πειθαρχικής Διαδικασίας

## Εισαγωγή

Τα κύρια βήματα της Πειθαρχικής Διαδικασίας.

- Περιπτώσεις που λαμβάνονται πειθαρχικά μέτρα για συμπεριφορά εργοδοτούμενου



## Εισαγωγή

### Διαδικασία αναφορικά με Εργασιακό Παράπτωμα (Misconduct)

#### (1) Διερεύνηση συμπεριφοράς



Εφόσον ο Εργοδότης λαμβάνει υπόψη του την συμπεριφορά για την οποία κατηγορείται ο υπάλληλος ξεκινά διερεύνηση για να καταλήξει σε συμπεράσματα αναφορικά με τα γεγονότα.

Εδώ η διαδικασία προσομοιάζει με την διαδικασία πριν την σύνταξη του κατηγορητηρίου στην ποινική δίκη εφόσον στην διαδικασία αυτή μαζεύεται το διαθέσιμο μαρτυρικών υλικό (π.χ. οπτικοακουστικό υλικό, προφορικές μαρτυρίες, τεκμήρια κτλ.) και αξιολογείται για να καταλήξει ο εργοδότης εάν από τα γεγονότα προκύπτει συμπεριφορά η οποία αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα.

## Εισαγωγή

### Διαδικασία αναφορικά με Εργασιακό Παράπτωμα (Misconduct)

**(2) Ενημέρωση υπαλλήλου για υπό κατηγορία συμπεριφορά**



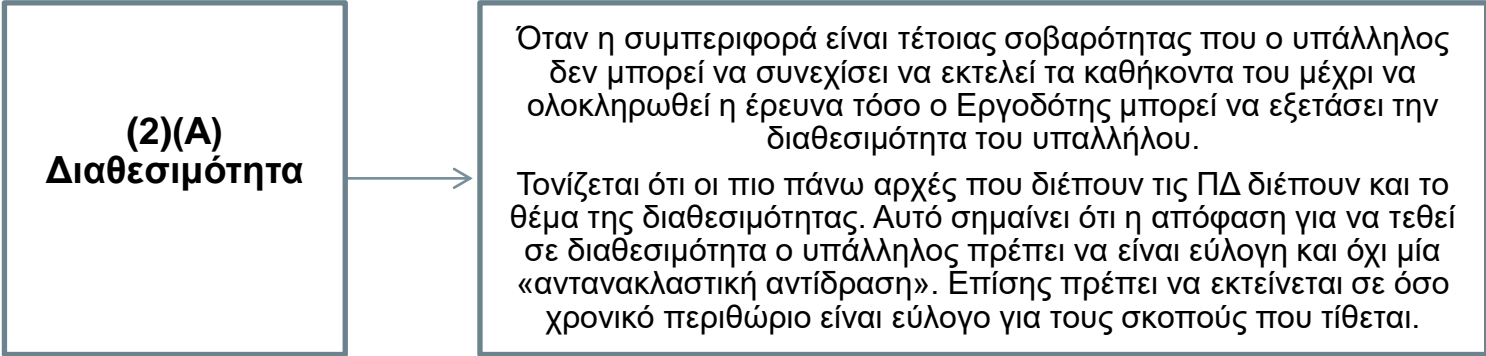
Εφόσον μαζέψει τα απαραίτητα στοιχεία γεγονότα και καταλήξει σε συμπέρασμα ότι από τα γεγονότα αυτά ενδέχεται να προκύπτει

Εδώ η διαδικασία πάλι προσομοιάζει με τις διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα στην ποινική δίκη εφόσον η ενημέρωση αυτή έχει τον χαρακτήρα που έχει η ετοιμασία και επίδοση του ποινικού κατηγορητηρίου στον κατηγορούμενο πρόσωπο. Εδώ όμως το «κατηγορητήριο» συνήθως έχει την μορφή επιστολή με την οποία ο εργοδότης ενημερώνει τον υπάλληλο με ξεκάθαρο τρόπο για το τι κατηγορείται.

## Εισαγωγή

### Διαδικασία αναφορικά με Εργασιακό Παράπτωμα (Misconduct)

#### (2)(A) Διαθεσιμότητα



Όταν η συμπεριφορά είναι τέτοιας σοβαρότητας που ο υπάλληλος δεν μπορεί να συνεχίσει να εκτελεί τα καθήκοντα του μέχρι να ολοκληρωθεί η έρευνα τόσο ο Εργοδότης μπορεί να εξετάσει την διαθεσιμότητα του υπαλλήλου.

Τονίζεται ότι οι πιο πάνω αρχές που διέπουν τις ΠΔ διέπουν και το θέμα της διαθεσιμότητας. Αυτό σημαίνει ότι η απόφαση για να τεθεί σε διαθεσιμότητα ο υπάλληλος πρέπει να είναι εύλογη και όχι μία «αντανακλαστική αντίδραση». Επίσης πρέπει να εκτείνεται σε όσο χρονικό περιθώριο είναι εύλογο για τους σκοπούς που τίθεται.



**«[...] There can be no doubt that, in some cases, the act of suspension will not be reasonable and so may amount to a breach of contract. The court may consider the wider circumstances beyond the fact and manner of suspension, including events preceding the suspension and the extent to which the suspension was a "knee-jerk" reaction: see Hale LJ in Goga v Hertfordshire County Council [2000] EWCA Civ 228; [2000] IRLR 703, at paras. 53-58[...]»**

[- London Borough of Lambeth v Agoreyo \[2019\] EWCA Civ 322 \(05 March 2019\)](#)

## Εισαγωγή

### Διαδικασία αναφορικά με Εργασιακό Παράπτωμα (Misconduct)

**(3) Συνάντηση με υπάλληλο για να ακουστούν οι θέσεις του (ή άλλη ευκαιρία στον υπάλληλο να ακουστεί)**



Για να εκπληρώσει την υποχρέωση του να ακούσει τον υπάλληλο ο εργοδότης πρέπει να οργανώσει συνάντηση όπου θα δοθεί αυτή η ευκαιρία στον υπάλληλο. Εναλλακτικά, εάν η συνάντηση δεν είναι δυνατή ή εάν ο εργοδότης κρίνει ότι στην περίπτωση η συνάντηση τότε πρέπει να δώσει εναλλακτική ευκαιρία στον υπάλληλο να ακουστεί (π.χ. να ετοιμάσει γραπτώς την απάντησή του).

Νοείτε ότι ο εργοδότης θα πρέπει να δώσει ικανοποιητικό χρόνο στον υπάλληλο για να προετοιμαστεί την απάντησή του στις κατηγορίες που του προσάπτονται.

### (3) Στάδια Πειθαρχικής Διαδικασίας

## Εισαγωγή

### Διαδικασία αναφορικά με Εργασιακό Παράπτωμα (Misconduct)

**(4) Αξιολόγηση  
υλικού και  
απόφαση περί  
ενοχής  
υπάλληλου/  
μέτρων που θα  
ληφθούν**



Ο Εργοδότης – με βάση το κριτήριο του λογικού εργοδότη – θα πρέπει να αποφασίσει κατά πόσον από τα στοιχεία που έχει ενώπιόν του:

- α) ο υπάλληλος έχει διαπράξει την συγκεκριμένη συμπεριφορά
- β) η συγκεκριμένη συμπεριφορά αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα
- γ) η συγκεκριμένη συμπεριφορά δικαιολογεί την απόλυση του υπάλληλου ή την επιβολή άλλης ποινής σε αυτόν

### (3) Στάδια Πειθαρχικής Διαδικασίας

## Εισαγωγή

### Διαδικασία αναφορικά με Εργασιακό Παράπτωμα (Misconduct)

(5) Ενημέρωση υπάλληλου για την απόφαση που έλαβε ο εργοδότης του και της ποινής που θα του επιβληθεί.



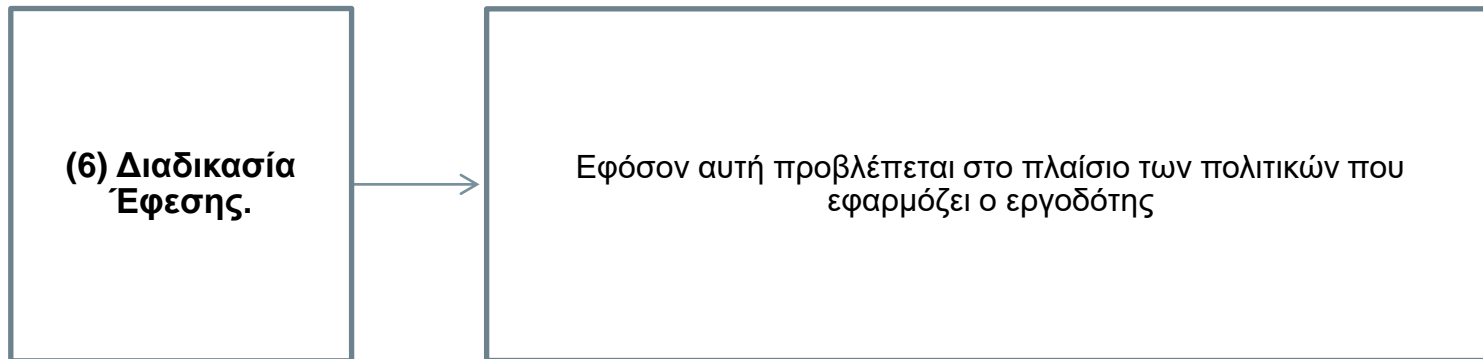
Η Ενημέρωση αυτή γίνεται συνήθως με επιστολή η οποία γνωστοποιεί στο υπάλληλο την απόφαση που έλαβε ο Εργοδότης. Σε περίπτωση που η απόφαση του εργοδότη είναι η απόλυση του υπαλλήλου τότε η επιστολή αυτή λαμβάνει χαρακτήρα επιστολής τερματισμού της απασχόλησης (**termination letter**).



### (3) Στάδια Πειθαρχικής Διαδικασίας

## Εισαγωγή

### Διαδικασία αναφορικά με Εργασιακό Παράπτωμα (Misconduct)



### (3) Στάδια Πειθαρχικής Διαδικασίας

#### Εισαγωγή

**Διαδικασία αναφορικά με ελλιπή εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων (Poor Performance).**

- Διαδικασία η οποία διαφέρει κάπως από την προηγούμενη διαδικασία.



**«[...] An employer should be very slow to dismiss upon the grounds that the employee is incapable of performing the work which he is employed to do, without first telling the employee of the respects in which he is failing to do his job adequately, warning him of the possibilities or likelihood of dismissal on this ground and giving him an opportunity of improving his performance [...]»**

- James v Waltham Holy Cross UDC [1973] IRLR 348 – Αγγλική απόφαση στην οποία γίνεται αναφορά από ΔΕΔ σε πολλές υποθέσεις βλ. κυρίως MARINA NICOLSON v. CK RESTAURANT SYSTEM FRANCHISERS LTD, Αρ. Αίτησης: 557/12, 26/9/2017, TODOROV KOLEV v. FILEMINDERS LIMITED, Αρ. Υπόθεσης: 834/2016, 28/12/2018, Α. Τ. v. Α. ΜΙΝΤΙΚΚΗΣ ΦΑΡΜ ΛΙΜΙΤΕΔ, Αρ. Υπόθεσης: 869/2013, 23/9/2019, Θ. Τ. v. COMATEC ENGINEERING LIMITED, Αρ. Υπόθεσης: 5/2018, 29/5/2019 και ΣΑΒΒΑ v. GLYKI NERO ESTATES COMPANY LTD, Αρ. Αίτησης: 740/14, 10/1/2020

## Εισαγωγή

Διαδικασία αναφορικά με ελλιπή εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων (Poor Performance).

### (1) Διερεύνηση συμπεριφοράς

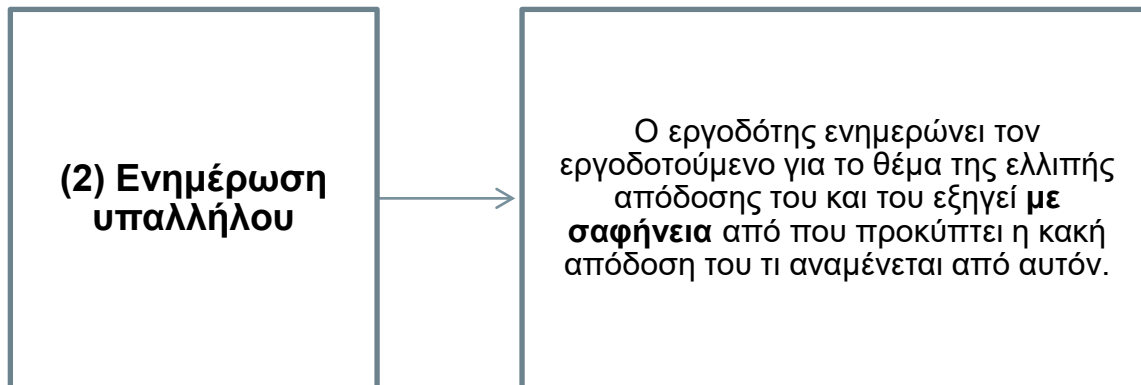
Εφόσον έρχεται στην αντίληψη του εργοδότη συμπεριφορά που αποτελεί κακή απόδοση (π.χ. μετά από αναφορά του προϊστάμενου του υπαλλήλου, η ολοκλήρωση της αξιολόγησης του) ο εργοδότης διερευνά εύλογα την συμπεριφορά και διαπιστώνει ότι πράγματι υπάρχει ζήτημα κακής απόδοσης.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής ο Εργοδότης θα πρέπει να έχει υπόψη ότι κριτήριο με το οποίο κρίνεται η απόδοση ενός υπαλλήλου είναι η λογική αποτελεσματικότητα (reasonable efficiency) και όχι μεγίστη αποτελεσματικότητα (utmost efficiency).

### (3) Στάδια Πειθαρχικής Διαδικασίας

## Εισαγωγή

Διαδικασία αναφορικά με ελλιπή εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων (Poor Performance).



### (3) Στάδια Πειθαρχικής Διαδικασίας

## Εισαγωγή

Διαδικασία αναφορικά με ελλιπή εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων (Poor Performance).

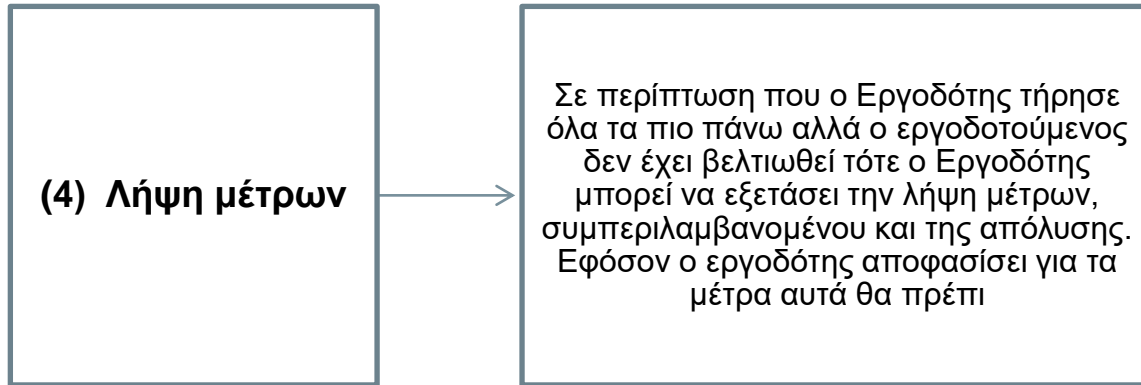
(3) Υποστήριξη/  
Εκπαίδευση

Ο Εργοδότης, εφόσον εξηγήσει στον υπάλληλο τι αναμένεται από αυτόν, πρέπει να του δώσει μία **δίκαιη ευκαιρία να βελτιωθεί (fair chance to improve)**. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης πρέπει να δώσει την κατάλληλη καθοδήγηση και υποστήριξη στο υπάλληλο για να βελτιωθεί και αρκετό χρόνο για να το πράξει. Επίσης αν αυτό είναι εύλογο μπορεί να προσφέρει σε αυτό και σχετική εκπαίδευση.

### (3) Στάδια Πειθαρχικής Διαδικασίας

## Εισαγωγή

Διαδικασία αναφορικά με ελλιπή εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων (Poor Performance).



### (3) Στάδια Πειθαρχικής Διαδικασίας

## Εισαγωγή

Διαδικασία αναφορικά με ελλιπή εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων (Poor Performance).

(5) Ενημέρωση υπάλληλου για την απόφαση που έλαβε ο εργοδότης του και της ποινής που θα του επιβληθεί.



Η Ενημέρωση αυτή γίνεται συνήθως με επιστολή η οποία γνωστοποιεί στο υπάλληλο την απόφαση που έλαβε ο Εργοδότης σε σχέση με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.  
Σε περίπτωση που η απόφαση του εργοδότη είναι η απόλυση του υπαλλήλου τότε η επιστολή αυτή λαμβάνει χαρακτήρα επιστολής τερματισμού της απασχόλησης (**termination letter**).



ΤΕΛΟΣ  
ΔΙΑΛΕΞΗΣ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ

*Η παρούσα διάλεξη ετοιμάστηκε και παρουσιάστηκε αποκλειστικά από τον δικηγόρο Νίκο Παναγιώτου για ενημερωτικούς και εκπαιδευτικούς σκοπούς.  
Τίποτα στη διάλεξη αυτή δεν αποτελεί η μπορεί να ερμηνευτεί ως νομική ή άλλη συμβουλή.*