

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ – ΛΕΜΕΣΟΣ

ΕΝΩΠΙΟΝ: Ε. Κωνσταντίνου, Δικαστή

Μ. Μιλτιάδου)

ΦΛ. Φλώρου) Μελών

Αρ. Αίτησης: 751/13

Μεταξύ:-

Μαρίας Φούρναρη

Αιτήτριας

και

L' UNION NATIONALE (TOURISM & SEA RESORTS) LIMITED

Καθ' ων η Αίτηση

**ΚΑΙ ΔΙΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΩΣ ΔΥΝΑΜΕΙ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΟΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑΣ 09/07/2018:-**

Μεταξύ:-

Μαρίας Φούρναρη

Αιτήτριας

και

PARKLANE HOTELS LIMITED

Καθ' ων η Αίτηση

Ημερομηνία: 28/06/2019

ΕΜΦΑΝΙΣΕΙΣ:

Για την Αιτήτρια: κ. Χατζηκωστής

Για τους Καθ' ων η Αίτηση: κ. Χριστοφή

ΑΠΟΦΑΣΗ

Οι Καθ'ων η Αίτηση («η Εργοδότηρια Εταιρεία») είναι εταιρεία περιορισμένης ευθύνης, η οποία έχει συσταθεί και εγγραφεί στην Κύπρο σύμφωνα με τις πρόνοιες του Περί Εταιρειών Νόμου, Κεφ. 113, έχουν την έδρα εργασιών τους στη Λεμεσό και κατά πάντα ουσιώδη χρόνο ως προς την παρούσα αίτηση εργατικής διαφοράς διατηρούσαν την επιχείρηση του ξενοδοχείου με την επωνυμία Le Meridien Limassol Spa & Resort στη Λεμεσό («το Ξενοδοχείο»).

Η Αιτήτρια απασχολήθηκε στην υπηρεσία της Εργοδότηριας Εταιρείας δυνάμει προφορικής σύμβασης εργοδότησης αορίστου χρόνου, ως σερβιτόρα Β', θέση στην οποία απασχολήθηκε κατά τα πρώτα δύο έτη της εργοδότησής της και στη συνέχεια προήχθη στη θέση της σερβιτόρας Α'. Απασχολήθηκε στην υπηρεσία της Εργοδότηριας Εταιρείας από τις 12/05/2003 μέχρι τις 21/08/2013 ημερομηνία κατά την οποία η Εργοδότηρια Εταιρεία μονομερώς και αμέσως τερμάτισε την απασχόληση της Αιτήτριας παραδίδοντας της την ακόλουθη επιστολή τερματισμού (Τεκμήριο 1):

«Limassol 21 August 2013

*Mrs. Maria Fournari
Food & Beverage Department*

By Hand

Dear Mrs. Fournari,

Towards the end of July 2013 you requested to your immediate supervisor Annual Leave for the days of 13th -18th August 2013. Your Supervisor advised you that it will be extremely difficult to grant your request as it is our busiest time of the year, something you are well aware as well.

On August 6th 2013, Mr. Costas Constantinou Restaurant Manager and Mr. George Zacharoglou Assistant F&B Manager, called you for a meeting to inform you that as our occupancy for the week of 12th 18th of August 2013 is over 90% and we have 700 plus guests in the Hotel it is impossible to approve your annual leave and you are expected to follow your schedule for that week.

On the 12th and 13th of August 2013 you reported to work according to your schedule. On the 14th, 15th and 16th of August 2013 you failed to report to work even though you were on duty those days and also you did not inform anyone of your supervisors either, creating a lot of problems in the smooth operations of the department during our busiest time of the year.

The Company has no choice but to proceed with your immediate termination without notice as failure to show up for work is a fundamental breach of the employment contract as well as a violation of the Companies' rules and regulations. Further, you did not provide any reason and/or justification for your absence. This kind of behaviour is totally unacceptable. Your conduct is such that it is clear that the hotel cannot be reasonably expected to continue to employ you.

You have committed a serious disciplinary offence during the performance of your employment and repeated violation or ignorance of the rules of employment.

Sincerely,

*Mr. George Ioannou
General Manager»*

Η εργοδότηση της Αιτήτριας στην Εργοδότηρια Εταιρεία διέπεται από τους όρους της Συλλογικής Σύμβασης μεταξύ του Παγκύπριου Συνδέσμου Ξενοδόχων και των Συντεχνιών ΣΕΚ και ΠΕΟ («η Συλλογική Σύμβαση»).

Οι τελευταίες εβδομαδιαίες απολαβές της Αιτήτριας για σκοπούς του Περί Τερματισμού της Απασχολήσεως Νόμου του 1967, Ν.24/67 ως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα («ο Νόμος») ανέρχονταν στο ποσό των €416,39.

Η Αιτήτρια στους γενικούς λόγους της παρούσας αίτησης εργατικής διαφοράς («η Αίτηση») ισχυρίζεται ότι κατά ή περί τις 18/08/2013 με αφορμή τριήμερη απουσία της από τα καθήκοντά της η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν της επέτρεψε να εργαστεί χωρίς να της ζητήσει οποιεσδήποτε εξηγήσεις και ότι στις 21/08/2013 την κάλεσε και της παρέδωσε επιστολή με την οποία τερμάτισε την απασχόλησή της προβάλλοντας αναληθείς και/ή αβάσιμους λόγους. Ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία τερμάτισε την απασχόλησή της χωρίς να της δώσει κανένα δικαίωμα ακρόασης, ότι αγνόησε το δικαιολογημένο της απουσίας της από τα καθήκοντά της και ότι η απόλυσή της ήταν προσχεδιασμένη και μεθοδευμένη. Στη βάση των πιο πάνω, αξιώνει από την Εργοδότηρια Εταιρεία αποζημίωση λόγω παράνομου τερματισμού της απασχόλησής της, πληρωμή αντί προειδοποίησης, το ποσό των €292,15 που αντιστοιχεί στο αντίτιμο 5 ημερομισθίων (από 18/08/2013 μέχρι 21/08/2013) τα οποία η Αιτήτρια ήταν έτοιμη και πρόθυμη να εργαστεί και η Εργοδότηρια Εταιρεία παράνομα δεν της επέτρεψε να εργαστεί.

Η Εργοδότηρια Εταιρεία με τους γενικούς λόγους που περιέχονται στο έγγραφο εμφάνισής της απορρίπτει τις εναντίον της αξιώσεις και ισχυρίζεται ότι ο τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας ήταν νόμιμος και δικαιολογημένος. Ότι η Αιτήτρια απουσίαζε από την εργασία της στις 14/08/2013, στις 15/08/2013 και στις 16/08/2013 αδικαιολόγητα και χωρίς έγκριση της Εργοδότηριας Εταιρείας αφού στις 06/08/2013 ο προϊστάμενός της την ενημέρωσε ότι η άδεια απουσίας από 13/08/2013 μέχρι 18/08/2013 για καλοκαιρινές διακοπές που αιτήθηκε δεν μπορούσε να της χορηγηθεί λόγω του ότι η πληρότητα του Ξενοδοχείου ανερχόταν στο 90%. Ως εκ τούτου η Εργοδότηρια Εταιρεία ζητά απόρριψη της Αίτησης με έξοδα εις βάρος της Αιτήτριας.

Βάρος απόδειξης

Α. Σύμφωνα με το άρθρο 6 (1) του Νόμου «...ο υπό του εργοδότη τερματισμός απασχολήσεως τεκμαίρεται, μέχρις αποδείξεως του εναντίου, ως μη γενόμενος δια πινά των εν των Άρθρο 5 εκτιθεμένων λόγων» δηλαδή των λόγων που καθιστούν νόμιμη και δικαιολογημένη την απόλυση του εργοδοτούμενου.

Στην παρούσα περίπτωση, η Εργοδότηρια Εταιρεία έχει το βάρος να αποδείξει ότι ο τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας έγινε νόμιμα για ένα από τους λόγους που αναφέρονται στις παραγράφους (ε) και (στ) του άρθρου 5 του Νόμου. Ειδικά, η Εργοδότηρια Εταιρεία, θα πρέπει να αποδείξει ότι με βάση τους λόγους που προβάλλει στο έγγραφο εμφάνισής της, ο τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας ήταν νόμιμος και δικαιολογημένος με συνέπεια να μην παρέχονται στην Αιτήτρια τα δικαιώματα αποζημίωσης και πληρωμής αντί προειδοποίησης.

Β. Σύμφωνα με τις πρόνοιες του Περί Προστασίας των Μισθών Νόμου του 2007 Ν.35(Ι)/2007, όπως έχει τροποποιηθεί μέχρι σήμερα το βάρος απόδειξης της καταβολής των μισθών στον εργοδοτούμενο το φέρει ο εργοδότης. Συνακόλουθα η Εργοδότηρια Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης

της καταβολής στην Αιτήτρια των αξιούμενων ημερομισθίων ή του νόμιμου λόγου μη καταβολής τους.

Γ. Για να αποσείσει το βάρος απόδειξης που τη βάρυνε η Εργοδότηρια Εταιρεία προσκόμισε τη μαρτυρία του κ. Γιώργου Ζαχάρογλου. Η Αιτήτρια για να υποστηρίξει το αίτημά της προσκόμισε μόνο τη δική της μαρτυρία.

Εκτός από την προφορική μαρτυρία ενώπιόν μας υπάρχει η πραγματική μαρτυρία δηλαδή τα διάφορα έγγραφα που κατατέθηκαν ως τεκμήρια και στα οποία θα αναφερθούμε όπου κρίνουμε σκόπιμο κατά την αξιολόγηση της μαρτυρίας

Μαρτυρία

Ο κ. Ζαχάρογλου κατέθεσε ότι κατά τον ουσιώδη χρόνο για την Αίτηση ήταν ο Διευθυντής Τροφίμων και Ποτών στο Τμήμα Εστιάτοριών του Ξενοδοχείου και προϊστάμενος της Αιτήτριας. Ότι το Ξενοδοχείο κατά τους μήνες Ιούνιο μέχρι Σεπτέμβριο είχε ψηλά ποσοστά πληρότητας και γι' αυτό τον λόγο εκείνη την περίοδο άδειες απουσίας στο προσωπικό του Ξενοδοχείου δίνονταν ανάλογα με τις ανάγκες του Ξενοδοχείου και κατ' εξαίρεση. Ήταν η θέση του ότι περί τα τέλη Ιουλίου του 2013 η Αιτήτρια ζήτησε από αυτόν άδεια για να απουσιάσει από την εργασία της από 13/08/2013 μέχρι 18/08/2013 λέγοντας του ότι ο σύζυγός της είχε προβεί σε κράτηση για καλοκαιρινές διακοπές για εκείνες τις μέρες. Ισχυρίστηκε ότι αυτός ως προϊστάμενός της την ενημέρωσε ότι θα ήταν εξαιρετικά δύσκολο να της δοθεί η αιτούμενη άδεια καθότι η χρονική περίοδος από 08/08/2013 μέχρι 18/08/2013 είναι η πιο απαιτητική από άποψη λειτουργίας, εργασιών και πληρότητας του Ξενοδοχείου. Ότι επειδή η Αιτήτρια επέμενε, στις 06/08/2013 αυτός μαζί με τον διευθυντή του εστιατορίου του Ξενοδοχείου κάλεσαν την Αιτήτρια σε συνάντηση κατά την οποία ενημέρωσαν την Αιτήτρια ότι κατά την εβδομάδα 12/08/2013 μέχρι 18/08/2013 το ποσοστό πληρότητας του Ξενοδοχείου θα ανερχόταν στο 90% και ότι γι' αυτό τον λόγο το αίτημά της για παραχώρηση άδειας απουσίας δεν ήταν δεκτό και την κάλεσαν να εργαστεί σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας για την εβδομάδα 12/08/2013 μέχρι

18/08/2013. Ανέφερε ότι η Αιτήτρια επέμενε ότι θα πάρει άδεια και ότι θα απουσιάζει λέγοντας τους ότι ο σύζυγός της είχε προγραμματίσει καλοκαιρινές διακοπές για τις συγκεκριμένες μέρες και είχε προβεί σε σχετικές κρατήσεις. Υποστήριξε ότι η Αιτήτρια δεν τους ανέφερε οτιδήποτε περί ασθένειας του συζύγου της. Ότι ενώ η Αιτήτρια ήρθε κανονικά στην εργασία της σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας της στις 12/08/2013 και στις 13/08/2013, στις 14/08/2013, στις 15/08/2013 και στις 16/08/2013 απουσίασε από την εργασία της (δεν προσήλθε να εργαστεί σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας της) χωρίς να ενημερώσει τους ανωτέρους της. Ότι λόγω της πιο πάνω συμπεριφοράς της Αιτήτριας η Εργοδότηρια Εταιρεία τερμάτισε την απασχόληση της Αιτήτριας καλώντας την και παραδίδοντας σε αυτή στις 21/08/2013 το **Τεκμήριο 1**. Στη συνέχεια αναφέρθηκε στις επιστολές που αντάλλαξαν οι δικηγόροι των διαδίκων μετά την απόλυση της Αιτήτριας και κατέθεσε ως **Τεκμήρια 2 και 3** δύο επιστολές της Εργοδότηριας Εταιρείας προς τον δικηγόρο της Αιτήτριας ημερομηνίας 2/09/2013 και 06/09/2013. Κατέθεσε ως **Τεκμήρια 4, 5, 6 και 7** διάφορα έγγραφα του λογιστηρίου του Ξενοδοχείου σε σχέση με τις πληρωμές που έγιναν από την Εργοδότηρια Εταιρεία προς την Αιτήτρια αναφορικά με τους δεδουλευμένους μισθούς της μετά την απόλυσή της και ανέφερε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία κατέβαλε στην Αιτήτρια το ποσό που αντιστοιχούσε στην αναλογία του μηνιαίου μισθού της για την περίοδο 01/08/2013 μέχρι 13/08/2013, το ποσό που αντιστοιχούσε στην αναλογία του 13^{ου} μισθού της για την περίοδο 01/08/2013 μέχρι 13/08/2013, το ποσό που αντιστοιχούσε στην αναλογία του 14^{ου} μισθού της για την περίοδο 01/08/2013 μέχρι 13/08/2013 και το ποσό που της οφειλόταν για day offs – leaves. Κατέθεσε ως **Τεκμήριο 8** το έντυπο του Τμήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων που συμπλήρωσε η Εργοδότηρια Εταιρεία σε σχέση με την αίτηση της Αιτήτριας για καταβολή επιδόματος ανεργίας.

Κατά την αντεξέτασή του διευκρίνισε ότι αυτός απασχολείτο στο Ξενοδοχείο μέχρι τον Νοέμβριο του 2014 που απολύθηκε λόγω κλεισίματος του Ξενοδοχείου. Είπε ότι η Αιτήτρια ήταν καλή υπάλληλος και εκτελούσε τα εργασιακά της καθήκοντα με υπευθυνότητα. Ήταν η θέση του ότι αυτός ήταν το αρμόδιο πρόσωπο για την παραχώρηση άδειας απουσίας στην Αιτήτρια επειδή ήταν ο υπεύθυνος για τα προγράμματα εργασίας των υπαλλήλων στα

εστιατόρια. Υποστήριξε ότι για να παραχωρηθεί καλοκαιρινή άδεια απουσίας έξι (6) ημερών σε υπάλληλο του Ξενοδοχείου ο υπάλληλος όφειλε να μιλήσει και να εξασφαλίσει έγκριση από τον Τμηματάρχη του και ότι ο Τμηματάρχης έχει τον πρώτο και τον τελευταίο λόγο αν θα εγκριθεί το αίτημα του υπαλλήλου για απουσία από την εργασία του. Αρνήθηκε ότι η Αιτήτρια του ζήτησε να της επιτρέψει να απουσιάσει από την εργασία της για τρεις (3) μέρες για να μπορέσει να συμπαρασταθεί στον άρρωστο σύζυγό της. Επέμενε ότι η Αιτήτρια του είχε αναφέρει ότι αυτή θα απουσιάσει από την εργασία της παρά την μη έγκριση του αιτήματός της χωρίς να του αναφέρει οτιδήποτε για την υγεία του συζύγου της. Απέρριψε υποβολή ότι η Αιτήτρια προσφέρθηκε να του προσκομίσει σχετικά με την κατάσταση της υγείας του συζύγου της ιατρικό πιστοποιητικό και ότι αυτός αρνήθηκε. Διαφώνησε με τις υποβολές ότι δεν προκλήθηκε οποιοδήποτε πρόβλημα με την απουσία της Αιτήτριας από την εργασία της μεταξύ 14/08/2013 και 16/08/2013. Στην ερώτηση πότε πάρθηκε η απόφαση να απολυθεί η Αιτήτρια απάντησε ότι «όπως λέει το **Τεκμήριο 1** προφανώς κάποιες μέρες πριν, από την μέρα που δεν ήρθε στην εργασία της ενημερώθηκε ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου και η προσωπάρχης αλλά τον τελευταίο λόγο τον έχει ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου για ένα έτσι σοβαρό θέμα» και αποφασίστηκε να τερματιστεί η απασχόλησή της λόγω της μη εμφάνισής της στην προγραμματισμένη εργασία της. Στη συνέχεια είπε ότι δεν γνωρίζει πότε πάρθηκε η απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας και ότι την εν λόγω απόφαση την πήρε ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου «μαζί τους» αλλά τον τελευταίο λόγο τον είχε ο Διευθυντής. Ερωτώμενος γιατί δεν πληρώθηκε η Αιτήτρια τα τρία (3) ημερομίσθια 18/08/2013 μέχρι 20/08/2013 απάντησε ότι «14/08/2013, 15/08/2013 και 16/08/2013 επειδή δεν ήρθε στη δουλειά η Αιτήτρια δεν πληρώθηκε προφανώς». Δεν θυμόταν αν η Αιτήτρια προσήλθε στις 17/08/2013 στην εργασία της στο Ξενοδοχείο. Σε υποβολή ότι η Αιτήτρια στις 17/08/2013 προσήλθε στην εργασία της στο Ξενοδοχείο και αυτός της είπε να φύγει, ανέφερε ότι αυτό μπορεί να έγινε αλλά δεν θυμάται και ότι αν έγινε έτσι είναι λόγω του ότι έλειψε από την εργασία της ενώ ήταν στο πρόγραμμα εργασίας και αποφασίστηκε από τη Διεύθυνση να την σταματήσει εκείνη τη μέρα να μην έρθει δουλειά ώσπου να αποφασιστεί τι θα γίνει με την εργασιακή σχέση της Αιτήτριας με την Εργοδότηρια Εταιρεία. Ερωτώμενος αν η Αιτήτρια στις

17/08/2013 τέθηκε σε διαθεσιμότητα απάντησε προφανώς. Είπε ότι η Αιτήτρια δεν πληρώθηκε κατά την περίοδο από 17/08/2013 μέχρι 21/08/2013 γιατί δεν εργαζόταν «αφού τερμάτισε στις 13/08/2013». Είπε ότι δεν γνωρίζει αν κατά πόσον με βάση τη Συλλογική Σύμβαση ο υπάλληλος που είναι σε διαθεσιμότητα δικαιούται σε πλήρη πληρωμή των ημερομισθίων του κατά την διάρκεια της περιόδου που είναι σε διαθεσιμότητα. Είπε ότι δεν θυμάται αν είδε την Αιτήτρια κατά τη διάρκεια που αυτή ήταν σε διαθεσιμότητα.

Η Αιτήτρια κατέθεσε ότι κατά τον ουσιώδη χρόνο εργαζόταν ως ταμίας στα εστιατόρια του Ξενοδοχείου. Ότι καθόλη την περίοδο που εργαζόταν στο Ξενοδοχείο εκτελούσε τα καθήκοντα της εργασίας της με ζήλο και υπευθυνότητα. Ισχυρίστηκε ότι πολλές φορές εργαζόταν υπερωρίες και σε days off χωρίς να πληρωθεί. Υποστήριξε ότι η διαδικασία στο Ξενοδοχείο για παραχώρηση πολυήμερης άδειας ανάπαυσης ήταν πολύ διαφορετική από τη διαδικασία παραχώρησης ολιγοήμερης άδειας για έκτακτο προσωπικό πρόβλημα. Ότι στην πρώτη περίπτωση έπρεπε να συμπληρωθεί ειδικό έντυπο – αίτηση και να υποβληθεί στον υπεύθυνο προσωπικού ένα (1) μήνα πριν. Ότι στη δεύτερη περίπτωση το αίτημα υποβαλλόταν στον προϊστάμενο του κάθε τμήματος με γραπτό σημείωμα στο εβδομαδιαίο πρόγραμμα εργασίας. Ήταν η θέση της ότι για τον Αύγουστο του 2013 τους είχαν πει να μην γράφουν το αίτημα για ολιγοήμερη άδεια στο πρόγραμμα αλλά να απευθύνονται στον προϊστάμενο του τμήματός τους. Ότι αυτή κατά το τέλος Ιουλίου του 2013 ζήτησε από τον προϊστάμενο του τμήματός της να της εγκρίνει τρεις (3) συνεχόμενες μέρες άδειας μέσα στον Αύγουστο του 2013 και πιο συγκεκριμένα για τις 14/08/2013, 15/08/2013 και 16/08/2013. Ανέφερε ότι εκείνο το διάστημα είχε περισσότερες από 10 μέρες ετήσιας άδειας. Είπε ότι ο σύζυγός της πάσχει από το 1988 με ελκώδη κολίτιδα και επειδή η κατάσταση της υγείας του παρουσίασε σοβαρή υποτροπή, είχε προγραμματιστεί με τον θεράποντα ιατρό του όπως μεταξύ 12/08/2013 και 20/08/2013 υποβληθεί σε ειδική θεραπεία. Προς υποστήριξη της εν λόγω θέσης της κατέθεσε ιατρικό πιστοποιητικό ημερ.12/08/2013 (**Τεκμήριο 9**). Προέβαλε τη θέση ότι αφού μίλησε με τον γιατρό του συζύγου της διαφάνηκε ότι για κάποιες μέρες εκείνης της περιόδου ήταν απαραίτητο να βρίσκεται αυτή μαζί του και να τον βοηθά καθότι η βοήθεια που χρειαζόταν θα έπρεπε να του παρέχεται από πολύ

στενά συνδεδεμένο με αυτόν πρόσωπο. Ότι η παρουσία της στο πλευρό του συζύγου της εκείνες τις μέρες ήταν θέμα ζωής και θανάτου γι' αυτόν και ότι το έχει αναφέρει πολλές φορές στον προϊστάμενο του τμήματός της στην προσπάθειά της να τον πείσει να της παραχωρήσει την άδεια που αιτήθηκε. Διερωτήθηκε πώς όμως θα τον έπειθε όταν το τελευταίο χρονικό διάστημα της συμπεριφερόταν πολύ άσχημα και της εξασκούσε συνεχώς ψυχολογική πίεση. Υποστήριξε ότι ο προϊστάμενος του τμήματός της ψεύδεται ασύστολα όταν λέει ότι δεν τον ενημέρωσε για τον λόγο για τον οποίο ήθελε την άδεια απουσίας και ότι ενώ του πρότεινε επανειλημμένα να του παρουσιάσει ιατρικό πιστοποιητικό για να δει και ο ίδιος το πρόβλημα που αντιμετώπιζε ο σύζυγός της, αυτός με τρόπο ειρωνικό της έλεγε ότι δεν χρειάζεται. Ανέφερε ότι ο προϊστάμενος του τμήματός της δεν ήρθε σε επαφή με τους ανωτέρους του όπως του είχε ζητήσει. Ήταν η θέση της ότι δεν επιτρεπόταν στους υπαλλήλους να δουν ανώτερους των προϊσταμένων τους αν δεν το ενέκριναν οι προϊστάμενοί τους. Ότι αυτή η αντιμετώπιση την έφερε μπροστά στο δίλημμα να επιλέξει μεταξύ της υγείας και της ζωής του συζύγου της και της δουλειάς της και ότι αυτή επέλεξε το πρώτο. Ισχυρίστηκε ότι η απουσία της από την εργασία της για εκείνες τις τρεις (3) μέρες δεν προκάλεσε οποιαδήποτε αναστάτωση στο Ξενοδοχείο αφού εκείνη την περίοδο εργάζονταν περίπου 10 ταμίες. Είπε ότι μόλις επέστρεψε στην εργασία της από εκείνη την απουσία της «ήταν έτοιμη η απόλυσή» της και της την έδωσαν χωρίς να της επιτρέψουν να εργαστεί. Ότι δεν της έδωσαν την ευκαιρία να δικαιολογήσει την απουσία της από την εργασία της και την απέλυσαν χωρίς πρώτα να την δει κανένας από τους υπεύθυνους του Ξενοδοχείου και χωρίς να της δώσουν το δικαίωμα να μιλήσει. Τέλος κατέθεσε ως **Τεκμήριο 10** αντίγραφο μέρους της Συλλογικής Σύμβασης το οποίο περιέχει τον όρο 14 της Συλλογικής Σύμβασης και αξίωσε πληρωμή αυξημένης πληρωμής αντί προειδοποίησης στη βάση του εν λόγω όρου.

Αντεξεταζόμενη, σε ερώτηση σχετικά με την αναφορά της σε ψυχολογική πίεση που εξασκούσε πάνω της ο κ. Ζαχάρογλου είπε ότι όταν του ζήτησε την άδεια των τριών (3) ημερών και κατάλαβε ότι ήταν αδύνατο γι' αυτήν να προσέλθει στην εργασία της εκείνες τις μέρες άρχισε να συμπεριφέρεται «περίεργα» προς αυτήν. Ανέφερε ότι ο προϊστάμενος του

τμήματός της δεν «έστειλε μέσα» το αίτημά της για άδεια απουσίας για να εγκριθεί και ότι την αγνοούσε. Ότι όταν βγήκε το εβδομαδιαίο πρόγραμμα εργασίας και είδε ότι ήταν πάνω σε αυτό τους ανέφερε ότι το θέμα της υγείας του συζύγου της ήταν πολύ σοβαρό και ότι έπρεπε να είναι μαζί του αλλά αυτοί δεν της έδωσαν σημασία. Παραδέχτηκε ότι όταν απουσίαζε από την εργασία της στις 14/08/2013, στις 15/08/2013 και στις 16/08/2013 γνώριζε ότι η απουσία της δεν είχε εγκριθεί από την Εργοδότηρια Εταιρεία και ότι στις 6/08/2013 είχε συνάντηση με τον κ. Ζαχάρογλου και τον υπεύθυνο των εστιατορίων του Ξενοδοχείου οι οποίοι της έδειξαν το πρόγραμμα εργασίας στο οποίο φαινόταν ότι θα εργαστεί και ισχυρίστηκε ότι αυτή τους ανέφερε ότι δεν θα παρουσιαστεί στο Ξενοδοχείο λόγω του ότι κινδύνευε η ζωή του συζύγου της. Περαιτέρω παραδέχτηκε ότι γνώριζε ότι το Ξενοδοχείο ήταν γεμάτο εκείνη την περίοδο. Υποστήριξε ότι επειδή οι προϊστάμενοι του τμήματός της τους είπαν ότι δεν θα δεχτούν αιτήματα για άδεια απουσίας τον Αύγουστο του 2013 με σημείωση στο πρόγραμμα εργασίας, ο κ. Ζαχάρογλου έπρεπε να μιλήσει με την υπεύθυνη προσωπικού του Ξενοδοχείου ώστε να βρεθεί μια λύση με το θέμα της.

Ανάλυση Μαρτυρίας - Γεγονότα

Παρακολουθήσαμε με προσοχή τόσο τον μάρτυρα που προσκόμισε η Εργοδότηρια Εταιρεία όσο και την Αιτήτρια να καταθέτει ενώπιον του Δικαστηρίου. Για σκοπούς αξιολόγησης της μαρτυρίας τους εξετάσαμε το περιεχόμενο της μαρτυρίας τους έχοντας κατά νου και λαμβάνοντας υπόψη τις έγγραφες προτάσεις, το σύνολο της προσαχθείσας μαρτυρίας, τα αδιαμφισβήτητα γεγονότα που αφορούν την υπόθεση καθώς και τα επιχειρήματα των ευπαίδευτων συνηγόρων που τέθηκαν με τις γραπτές αγορεύσεις του ενώπιόν μας.

Από την ενώπιόν μας μαρτυρία προκύπτουν ως αναντίλεκτα γεγονότα τ' ακόλουθα:

(α) Η Αιτήτρια ήταν μια καλή υπάλληλος και δεν επέδειξε προηγούμενη αρνητική εργασιακή συμπεριφορά.

(β) Κατά τον ουσιώδη χρόνο η Αιτήτρια εργαζόταν ως ταμίας στα εστιατόρια του Ξενοδοχείου και ο κ. Ζαχάρογλου ήταν ο προϊστάμενος του τμήματος στο οποίο υπαγόταν η Αιτήτρια.

(γ) Η Αιτήτρια πληροφορήθηκε ρητά και ξεκάθαρα από τον προϊστάμενο του τμήματός της στις 06/08/2013 ότι το αίτημά της για παραχώρηση άδειας απουσίας για αριθμό ημερών κατά την εβδομάδα 12/08/2013 – 18/08/2013 δεν είχε εγκριθεί και ότι θα έπρεπε κατά την εν λόγω εβδομάδα να προσέλθει στην εργασία της σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας της.

(δ) Η Αιτήτρια στη συνάντηση 06/08/2013 είπε στον προϊστάμενο του τμήματός της ότι θα απουσιάζει από την εργασία της τις μέρες που αιτήθηκε άδεια απουσίας.

(ε) Η Αιτήτρια κατά την περίοδο 14/08/2013 μέχρι 16/08/2013 δεν επικοινωνήσε με το Ξενοδοχείο για να αναφέρει οτιδήποτε σχετικό με την απουσία της από την εργασία της.

(στ) Κατά τις μέρες που η Αιτήτρια απουσίασε από την εργασία της το Ξενοδοχείο είχε 90% πληρότητα και η Αιτήτρια ήταν ενήμερη από τις 06/08/2013 για το εν λόγω γεγονός.

(η) Στην Αιτήτρια μετά την απολύσή της καταβλήθηκαν από την Εργοδότηρια Εταιρεία όλα τα δεδουλευμένα ημερομίσθια και ωφελήματά της μέχρι τις 13/08/2013.

Περαιτέρω σημειώνουμε ότι από το σύνολο του υλικού (μαρτυρία και παραδεκτών γεγονότων) που τέθηκε ενώπιόν μας προκύπτει ότι η Αιτήτρια (α) απουσίαζε από την εργασία της κατά την περίοδο 14/08/2013 – 16/08/2013 και (β) απολύθηκε στις 21/08/2013.

Αξιολογώντας τη μαρτυρία που προσκομίστηκε από την πλευρά της Εργοδότηριας Εταιρείας παρατηρούμε ότι:

(α) Η μαρτυρία του κ. Ζαχάρογλου σχετικά με το αίτημα της Αιτήτριας για άδεια απουσίας από την εργασία της και τις συνθήκες που το

περιβάλλουν ήταν σταθερή και σαφής. Δεν εντοπίσαμε οτιδήποτε σε αυτή το οποίο μπορεί να αξιολογηθεί ως ουσιώδης αντίφαση ή αδυναμία, και

(β) Ο κ. Ζαχάρογλου δεν αναφέρθηκε κατά την κυρίως εξέτασή του στα ζητήματα σχετικά με (1) το πότε πάρθηκε η απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας και (2) το τι ακριβώς συνέβηκε όταν η Αιτήτρια προσήλθε στην εργασία της στις 17/08/2013 ή στις 18/08/2013 και τι ακριβώς μεσολάβησε από τις 17/08/2013 μέχρι τις 21/08/2013 που δόθηκε η επιστολή απόλυσης στην Αιτήτρια. Κατά την αντεξέτασή του στις ερωτήσεις που του έγιναν σε σχέση με τα πιο πάνω αναφερόμενα ζητήματα καθώς και αναφορικά με το (1) για ποιο λόγο δεν πληρώθηκε η Αιτήτρια τα ημερομίσθιά της από τις 17/08/2013 μέχρι τις 21/08/2013 και (2) κατά πόσον αυτός συνάντησε την Αιτήτρια κατά την περίοδο από 17/08/2013 μέχρι τις 21/08/2013, δεν απαντούσε με σαφήνεια, ευθύτητα και θετικότητα. Για το μόνο ζήτημα που ήταν σταθερός ήταν ότι για την απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας «τον τελευταίο λόγο τον είχε ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου» και ότι στην ουσία την απόφαση να απολυθεί η Αιτήτρια την πήρε ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου. Ο εν λόγω ισχυρισμός του υποστηρίζεται και από το περιεχόμενο της επιστολής απόλυσης της Αιτήτριας. Κρίνουμε ότι λόγω των πιο πάνω αδυναμιών στην εν λόγω μαρτυρία του κ. Ζαχάρογλου ότι δεν είναι ασφαλές να στηριχτούμε στην εν λόγω μαρτυρία του (εκτός από την αναφορά του σχετικά με το ποιος έλαβε την απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας) για εξαγωγή ευρημάτων γεγονότων σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα. Όμως δεν θεωρούμε ότι οι πιο πάνω αδυναμίες στην εν λόγω μαρτυρία του κ. Ζαχάρογλου επηρεάζουν το αξιόπιστο της υπόλοιπης μαρτυρίας του σχετικά με τα ζητήματα που αφορούσαν το αίτημα της Αιτήτριας για άδεια απουσίας από την εργασία της και τις συνθήκες που το περιβάλλουν καθότι τα ζητήματα για τα οποία ο κ. Ζαχάρογλου δεν απάντησε με ευθύτητα και σαφήνεια αφορούσαν κυρίως θέματα που τα χειρίστηκε είτε το λογιστήριο είτε η ανώτερη διεύθυνση του Ξενοδοχείου.

Συνακόλουθα με την πιο πάνω αξιολόγηση δεχόμαστε τη μαρτυρία του κ. Ζαχάρογλου σχετικά με τα ζητήματα που αφορούσαν το αίτημα της Αιτήτριας για άδεια απουσίας από την εργασία της και τις συνθήκες που το

περιβάλλουν και προβαίνουμε στα ανάλογα ευρήματα γεγονότων. Περαιτέρω αποτελεί εύρημά μας ότι την απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας την έλαβε ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου.

Σημειώνουμε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν έθεσε ενώπιόν μας οποιαδήποτε σαφή και θετική μαρτυρία αναφορικά με τα ζητήματα που αναφέρονται στην παράγραφο (β) πιο πάνω.

Αξιολογώντας τη μαρτυρία της Αιτήτριας παρατηρούμε ότι μέσα από αυτή προβάλλουν στοιχεία τα οποία δημιουργούν σοβαρές αμφιβολίες αναφορικά με την αξιοπιστία της. Πιο συγκεκριμένα:

(α) Οι ισχυρισμοί που προέβαλε σε σχέση με το (1) ότι την εβδομάδα 12/08/2013 - 18/08/2013 ο σύζυγός της θα υποβαλλόταν σε ειδική προγραμματισμένη θεραπεία κατά τη διάρκεια της οποίας ήταν αναγκαίο να είναι αυτή μαζί του και (2) τη σοβαρότητα της κατάστασης της υγείας του (ήταν θέμα ζωής και θανάτου όπως υποστήριξε) δεν επιβεβαιώνονται από το περιεχόμενο του ιατρικού πιστοποιητικού που κατέθεσε (**Τεκμήριο 9**) αφού σ' αυτό το πιστοποιητικό, το οποίο φέρει ημερομηνία 12/08/2013, γράφει απλώς τη διάγνωση και ότι συνίσταται παραμονή στην οικία και ειδική φροντίδα (φαρμακευτική αγωγή, δίαιτα κ.λ.π.) από 12/08/2013 μέχρι 20/08/2013.

(β) Η Αιτήτρια ενώ στην κυρίως εξέτασή της δεν τοποθετήθηκε ρητά και με σαφήνεια αναφορικά με τη θέση του κ. Ζαχάρογλου ότι στις 06/08/2013 αυτός με τον υπεύθυνο των εστιατορίων την συνάντησαν και την ενημέρωσαν ότι το αίτημά της για παραχώρηση άδειας απουσίας δεν έχει εγκριθεί και ανέφερε γενικά και αόριστα ότι ο κ. Ζαχάρογλου αντί να έρθει σε επαφή με τους ανωτέρους του όπως του είχε ζητήσει (οι θέσεις της Αιτήτριας ότι η διαδικασία στο Ξενοδοχείο προέβλεπε ότι για ολιγοήμερη άδεια ο υπάλληλος έγραφε το αίτημά του στο πρόγραμμα εργασίας και ότι για τον Αύγουστο του 2013 τους ειπώθηκε να μην γράφουν το αίτημά τους στο πρόγραμμα αλλά να απευθύνονται στον προϊστάμενο του τμήματός τους, δεν τέθηκαν με σαφήνεια και λεπτομέρεια στον κ. Ζαχάρογλου και η Αιτήτρια σε ερώτηση αν τους ειπώθηκε το ίδιο πράγμα και τον Αύγουστο του 2012 απάντησε με υπεκφυγή),

ο κ. Ζαχάρογλου είπε ότι έκανε συνάντηση με τον υφιστάμενό του και ότι «Αν πράγματι έγινε τέτοια συνάντηση, αυτό αποδεικνύει ότι η πρόθεση του δεν ήταν να εξετάσει το αίτημά μου αλλά να το θάψει και/ ή όλη αντιμετώπιση που είχε από αυτό φανερώνει ότι εκεί αποσκοπούσε», κατά την αντεξέτασή της παραδέχτηκε ότι στις 06/08/2013 συναντήθηκε με τον κ. Ζαχάρογλου και τον διευθυντή των εστιατορίων και ότι κατά την εν λόγω συνάντηση την είχαν ενημερώσει ότι την εβδομάδα 12/08/2013 όφειλε να εργαστεί κανονικά (σημειώνουμε ότι αρχικά η Αιτήτρια προέβαλε τη θέση ότι οι προϊστάμενοί της την αγνοούσαν όσον αφορούσε το αίτημά της για άδεια απουσίας και χρειάστηκε να της υποβληθούν ακόμα 5 ερωτήσεις μέχρι να παραδεχτεί ότι στη συνάντηση 06/08/2013 την είχαν ενημερώσει ρητά ότι το αίτημά της δεν είχε εγκριθεί). Περαιτέρω παρατηρούμε ότι σε κάποιο σημείο της αντεξέτασής της η Αιτήτρια διαφοροποιήθηκε λέγοντας ότι δεν θυμάται αν ζήτησε από τον κ. Ζαχάρογλου να μεταφέρει το αίτημά της στους ανώτερους του.

(γ) Ενώ ισχυρίστηκε ότι δεν μπορούσε να πείσει τον κ. Ζαχάρογλου ότι ήταν θέμα ζωής και θανάτου για τον σύζυγό της η παρουσία της στο πλευρό του κατά τη διάρκεια της θεραπείας στην οποία θα υποβαλλόταν παρά το ότι τόνισε το εν λόγω γεγονός στον κ. Ζαχάρογλου πολλές φορές καθότι το τελευταίο διάστημα ο κ. Ζαχάρογλου της συμπεριφερόταν πολύ άσχημα και της εξασκούσε συνεχώς ψυχολογική πίεση, κατά την αντεξέτασή της ερωτώμενη για την ψυχική πίεση που εξασκούσε ο κ. Ζαχάρογλου σε αυτήν είπε γενικά και αόριστα ότι μετά που του ζήτησε την άδεια απουσίας ο κ. Ζαχάρογλου άρχισε να της συμπεριφέρεται περίεργα. Στους γενικούς λόγους της Αίτησής της η Αιτήτρια ισχυρίζεται ότι κατά το τελευταίο διάστημα της απασχόλησής της «εγίνετο συστηματικά αντικείμενο δημόσιου χλευασμού από τον τμηματάρχη της, ο οποίος επίσης την εξύβριζε και της ασκούσε ψυχολογική βία» και ότι «παρά το γεγονός ότι κατάγγειλε πολλές φορές την πιο πάνω συμπεριφορά του εν λόγω τμηματάρχη στους ανώτερους του, δεν έγινε από αυτούς καμία προσπάθεια για συμμόρφωσή του» (η υπογράμμιση είναι δική μας και σημειώνουμε ότι αποτέλεσε αναντίλεκτο γεγονός ότι ο τμηματάρχης της Αιτήτριας ήταν ο κ. Ζαχάρογλου). Σε ερωτήσεις που της έγιναν σε σχέση με αυτές τις αναφορές της απάντησε ότι αυτές δεν αφορούν τον κ. Ζαχάρογλου αλλά κάποιον άλλο τμηματάρχη στο Ξενοδοχείο τον οποίο δεν θέλει να

κατονομάσει. Δεν έδωσε περαιτέρω λεπτομέρειες σχετικά αυτές τις αναφορές της και ενώ ανέφερε ότι κατάγγειλε στους ανώτερους τον τμηματάρχη που της συμπεριφερόταν με αυτό τον τρόπο δεν μας εξήγησε πειστικά για ποιο λόγο δεν είχε προβεί σε οποιαδήποτε διαβήματα στους ανώτερους του κ. Ζαχάρογλου σχετικά με την άρνησή του να της παραχωρήσει άδεια απουσίας για ένα τόσο σοβαρό οικογενειακό ζήτημα που αντιμετώπιζε (αρχικά είπε ότι δεν τους επιτρεπόταν να δουν τους ανώτερους των προϊσταμένων τους αν δεν το ενέκριναν οι προϊστάμενοί τους και στη συνέχεια προέβαλε τη θέση ότι δεν ήθελε να παραβλέψει την ιεραρχία – παρατηρούμε επίσης ότι δεν έγινε οποιαδήποτε σχετική υποβολή στον κ. Ζαχάρογλου). Περαιτέρω σημειώνουμε ότι η Αιτήτρια δεν μας ανέφερε (1) κατά πόσον προσπάθησε με οποιοδήποτε τρόπο να ενημερώσει τον Διευθυντή ή την υπεύθυνη προσωπικού του Ξενοδοχείου για το πρόβλημα που αντιμετώπιζε και τον λόγο απουσίας της από την εργασία της είτε κατά την περίοδο από 06/08/2013 μέχρι 13/08/2013 είτε μετά τις 14/08/2013 και (2) τις συνθήκες που περιβάλλουν την ανακοίνωση που της έγινε στις 17/08/2013 ή στις 18/08/2013 σε σχέση με την εργασία της και τη δική της αντίδραση και δεν κατέθεσε την επιστολή του δικηγόρου της προς την Εργοδότηρια Εταιρεία ημερ. 26/08/2013, γεγονός που μας ξενίζει.

(δ) Η Αιτήτρια στους γενικούς λόγους της Αίτησής της αναφέρει ότι ενώ εργάστηκε άπειρες ώρες στο Ξενοδοχείο πέραν του τακτικού της ωραρίου χωρίς καμία αμοιβή, η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν της κατέβαλλε τακτικά και πλήρως τα βασικά ωφελήματά της και τους μισθούς της. Καμιά συγκεκριμένη μαρτυρία προς απόδειξη της εν λόγω θέσης της προσέφερε κατά την ακροαματική διαδικασία. Στην κυρίως εξέτασή της περιορίστηκε στο αναφέρει γενικά και αόριστα ότι εργάστηκε αμέτρητες υπερωρίες και days off στο Ξενοδοχείο χωρίς να πληρωθεί. Κατά την αντεξέτασή της διαφάνηκε ότι οι θέσεις που προέβαλε κατά την κυρίως εξέτασή της ότι (1) τον Αύγουστο του 2013 είχε περισσότερες από 10 μέρες ετήσια άδεια και (2) από τα προγράμματα εργασίας της φαίνεται ότι οι ελεύθερες μέρες που έπαιρνε ήταν πολύ λιγότερες από αυτές που δικαιούτο δεν ανταποκρίνονταν στην πραγματικότητα.

(ε) Ενώ (1) δηλώθηκε ως παραδεκτό γεγονός ότι η Αιτήτρια απολύθηκε στις 21/08/2013 ημερομηνία κατά την οποία της δόθηκε το Τεκμήριο 1 και (2) αποτελεί παραδεκτό γεγονός ότι η Αιτήτρια απουσίασε από την εργασία της στις 14/08/2013, στις 15/08/2013 και στις 16/08/2013, η Αιτήτρια στη γραπτή δήλωσή της αναφέρει ότι μόλις επέστρεψε στην εργασία από εκείνη την απουσία ήταν έτοιμη η απόλυσή της και της την έδωσαν χωρίς να της επιτρέψουν να εργαστεί.

Για τους πιο πάνω λόγους απορρίπτουμε τη μαρτυρία της Αιτήτριας ως αναξιόπιστη.

Πέραν των αναντίλεκτων γεγονότων τα οποία σημειώσαμε πιο πάνω, με βάση την πιο πάνω αξιολόγηση της μαρτυρίας, βρίσκουμε ως πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης τ' ακόλουθα: Η Αιτήτρια περί τα τέλη Ιουλίου 2008 είχε ζητήσει από τον κ. Ζαχάρογλου όπως της επιτρέψει να απουσιάσει από την εργασία της για έξι (6) μέρες από τις 12/08/2013 μέχρι τις 18/08/2013 λέγοντας του ότι ο σύζυγός της είχε προβεί σε διευθετήσεις για καλοκαιρινές διακοπές εκείνη την περίοδο. Ο κ. Ζαχάρογλου της ανέφερε ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο να της εγκρίνει την αιτούμενη άδεια επειδή εκείνη την περίοδο το Ξενοδοχείο έχει αυξημένες απαιτήσεις για εργασία λόγω του ότι έχει αυξημένο κύκλο εργασιών. Η Αιτήτρια επέμενε όπως της εγκρίνει το αίτημά της. Η Αιτήτρια δεν είχε αναφέρει στον κ. Ζαχάρογλου ότι έπρεπε να απουσιάζει από την εργασία για λόγους υγείας του συζύγου της πριν την επίδικη απουσία από την εργασία της.

Σημειώνουμε ότι επειδή δεν τέθηκε ενώπιόν μας αξιόπιστη και θετική μαρτυρία σχετικά με το τι συνέβηκε από τις 17/08/2013 μέχρι τις 21/08/2013 δεν έχουμε καταλήξει σε σχετικά ευρήματα γεγονότων. Κατά συνέπεια βρίσκουμε ότι δεν έχει αποδειχτεί (1) ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία πριν λάβει την απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας της έδωσε την ευκαιρία να προβάλει τη δική της εκδοχή και (2) ο λόγος που δεν καταβλήθηκαν στην Αιτήτρια τα ημερομίσθια της για την περίοδο 17/08/2013 μέχρι 21/08/2013.

Νομική πτυχή

Α. Οι λόγοι που δικαιολογούν την απόλυση εργοδοτούμενου και κατά συνέπεια απαλλάσσουν τον εργοδότη από την καταβολή οποιασδήποτε αποζημίωσης αναφέρονται περιοριστικά στο άρθρο 5 του Νόμου. Σύμφωνα με τα εδάφια (ε) και (στ) του συγκεκριμένου άρθρου:

«5. Τερματισμός απασχολήσεως δί' οιονδήποτε των ακόλουθων λόγων δεν παρέχει δικαίωμα εις αποζημίωσιν:

(ε) όταν ο εργοδοτούμενος επιδεικνύη τοιαύτην διαγωγήν ώστε να καθιστά εαυτόν υποκείμενον εις απόλυσιν άνευ προειδοποιήσεως:

(στ) άνευ επηρεασμού της γενικότητας της άμέσως προηγούμενης παραγράφου, τα ακόλουθα δύναται, μεταξύ άλλων, να αποτελέσωσι λόγον απόλυσεως άνευ προειδοποιήσεως, λαμβανομένων υπ' όψιν όλων των περιστατικών της περιπτώσεως:

(i) διαγωγή εκ μέρους του εργοδοτούμενου η οποία καθιστά σαφές ότι η σχέσις εργοδότη και εργοδοτούμενου δεν δύναται ευλόγως να αναμένηται όπως συνεχισθή

(ii) διάπραξιν σοβαρού παραπτώματος υπό του εργοδοτούμενου εν τη εκτελέσει των καθηκόντων του

(iii) διάπραξιν ποινικού αδικήματος υπό του εργοδοτούμενου εν τη εκτελέσει του καθήκοντος του, άνευ της ρητής ή σιωπηράς συγκαταθέσεως του εργοδότη του

(iv) απρεπής διαγωγή του εργοδοτούμενου κατά τον χρόνον της εκτελέσεως των καθηκόντων του

(v) σοβαρά ή επαναλαμβανομένη παράβασις ή παραγνώρισις κανόνων της εργασίας ή άλλων κανόνων εν σχέσει προς την απασχόλησιν.»

Στην παρούσα περίπτωση η Εργοδότηρια Εταιρεία υποστηρίζει ότι η Αιτήτρια με το να απέχει από την εργασία της από τις 14/08/2013 μέχρι 16/08/2013 χωρίς να ενημερώσει την Εργοδότηρια Εταιρεία για τον λόγο της απουσίας της και παρά το ότι προηγουμένως η Εργοδότηρια Εταιρεία απέρριψε αίτημά της για παραχώρηση άδειας απουσίας από 13/08/2013 μέχρι 18/08/2013 για καλοκαιρινές διακοπές, υπέπεσε σε σοβαρό παράπτωμα που δικαιολογούσε την άμεση απόλυσή της καθότι συνιστούσε ηθελημένη ανυπακοή σε νόμιμη εντολή της, πράξη απειθαρχίας και άρνηση κατ' αυθαίρετο τρόπο να προσφέρει τις συμφωνημένες εργασίες της και να εκτελέσει τα εργασιακά της καθήκοντα.

Σύμφωνα με τη νομολογία, η άμεση απόλυση ως δραστικό μέτρο θα πρέπει να λαμβάνεται μόνο σε ιδιαίτερες περιστάσεις. (Εκδοτικός Οίκος Δίας

Λτδ v. Γιώργου Κόγια (2006) 1 B A.A.D. 1227, Kanika Developments Ltd v. Λουκά (2004) 1 A.A.D. 603). Καμιά διαγωγή ή συμπεριφορά εκ μέρους του εργοδοτούμενου η οποία δεν ενέχει το στοιχείο του σοβαρού παραπτώματος, δεν είναι δυνατό να λεχθεί ότι δικαιολογεί τον χωρίς προειδοποίηση τερματισμό της απασχόλησης του εργοδοτούμενου (Αναστασία Κασάπη v. Technoplastics Ltd (1992) 1 A.A.D. 919). Όπως έχει τονιστεί στη νομολογία δεν υπάρχει κανόνας που να καθορίζει τον βαθμό της επιλήψιμου συμπεριφοράς. Η απάντηση στο ερώτημα κατά πόσο δικαιολογείται ή όχι η απόλυση ποικίλει ανάλογα με τη φύση της επιχείρησης και τη θέση που κατέχει ο εργοδοτούμενος. Το κριτήριο για το δικαιολογημένο ή μη της απόλυσης ενός εργοδοτούμενου λόγω της διαγωγής που επέδειξε εντός των πλαισίων του Νόμου είναι αντικειμενικό και δεν εξαρτάται από την υποκειμενική κρίση του εργοδότη και είναι το εύλογο της κατάληξης του εργοδότη ως λογικού εργοδότη να προβεί στον τερματισμό της εργοδότησης του εργοδοτούμενου υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις για τον συγκεκριμένο λόγο¹. Η απόφαση για απόλυση ενός εργοδοτούμενου θα πρέπει να βρίσκεται εντός των πλαισίων των λογικών αντιδράσεων ενός λογικού εργοδότη υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις για τον συγκεκριμένο λόγο βάσει των ενώπιόν του στοιχείων² («within the band of reasonable responses of reasonable employer») (Βλέπε επίσης Πολ. Έφεση 103/2012 Μ. Γεωργίου v. Columbia

¹ Στην υπόθεση Κακοφεγγίτου v. Κυπριακών Αερογραμμών Λτδ (2005) 1 A.A.D. 1478 παρατίθεται στο ακόλουθο απόσπασμα από την απόφαση του Lord Denning M.R. στην υπόθεση British Leyland (U.K.) Ltd. v. Swift (1981) 1 R.L.R. 91: "The correct test is this: Was it reasonable for the employers to dismiss him? If no reasonable employer would have dismissed him, then the dismissal was unfair. But if a reasonable employer might reasonably have dismissed him, then the dismissal was fair. It must be remembered in all these cases there is a band of reasonableness, within which one employer might reasonably take one view another quite reasonably take a different view".

² Στην απόφαση Galatariotis Telecommunications Ltd (2003) 1 A.A.D. 318 στη σελ. 325, το Δικαστήριο υιοθετώντας το σκεπτικό της αγγλικής απόφασης των συνεκδικασθεισών εφέσεων Post Office v. Folley και HSBC Bank plc (formerly Midland Bank plc) v. Madden (2001) 1 All ER. 550, ανέφερε τ' ακόλουθα:

«..... 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: «In holding that the dismissal of Mr. Madden for that reason was unreasonable the tribunal erred in law in substituting itself as employer in place of the bank in assessing the quality and weight of the evidence. Instead it should have asked itself whether, by the standards of a reasonable employer, the bank had established reasonable grounds for its belief that Mr. Madden had been guilty of misconduct and whether the bank's investigation into the matter had been reasonable in the circumstances.»

World Wide Movers Ltd ημερ.7/7/2017³). Στην προσπάθειά του το Δικαστήριο να καταλήξει σε εύλογα συμπεράσματα θα πρέπει να εξετάζει την κάθε περίπτωση στα πλαίσια των δικών της γεγονότων ώστε να αποφασίζει κατά πόσο υπό τις περιστάσεις αντικειμενικά δικαιολογείται η συνοπτική απόλυση του εργοδοτούμενου. Να σημειωθεί ότι για μία μεμονωμένη πράξη αμέλειας ή ένα παράπτωμα δεν δικαιολογεί απόλυση χωρίς προειδοποίηση εκτός αν συνοδεύεται από σοβαρές συνέπειες (**KEM (Taxi) Ltd v. Anastasios Tryphonos** (1968) 1 CLR 52, **Avghi Constantinidou v. F. W. Woolworth & Co (Cyprus) Ltd** (1980) 1 CLR 302). Σημειώνουμε ότι οι πιο πάνω αποφάσεις βασίστηκαν στην αγγλική νομολογία αναφορικά με τη δικαιοδοσία εξέτασης κατά πόσο μία απόφαση για απόλυση είναι παράνομη και αδικαιολόγητη κατά παράβαση της σχετικής εργατικής νομοθεσίας (unfair dismissal jurisdiction) η οποία αναγνωρίζει τις βασικές αρχές (α) ότι σοβαρή κακή διαγωγή (gross misconduct) που δικαιολογεί άμεση απόλυση προϋποθέτει ότι η υπό εξέταση συμπεριφορά είναι ηθελημένη και εσκεμμένη και (β) ότι συγκεκριμένες κατηγορίες κακής διαγωγής όπως κλοπή, επίδειξη βίας, εσκεμμένη ανυπακοή νόμιμης και λογικής εντολής του εργοδότη, σοβαρή αμέλεια και διεξαγωγή ανταγωνιστικής εργασίας συνιστούν αναγνωρισμένες κατηγορίες σοβαρής κακής εργασιακής διαγωγής⁴. Η εν λόγω αγγλική νομολογία εξαρτά τη νομιμότητα της απόλυσης από το κατά πόσον ο εργοδότης εφάρμοσε σωστά την αρχή της λογικότητας ("reasonableness") υπό τις περιστάσεις της υπόθεσης. Εξετάζεται κατά πόσον ένας λογικός εργοδότης εύλογα υπό τις περιστάσεις της περίπτωσης (α) θα αποφάσιζε ότι η διαγωγή που επέδειξε ο εργοδοτούμενος από μόνη της ήταν τόσο σοβαρή που να επισύρει την ποινή της απόλυσης και (β) θα τερμάτιζε την απασχόληση του εργοδοτούμενου. Εντός του πλαισίου εξέτασης του δεύτερου ερωτήματος στοιχεία όπως η προηγούμενη εργασιακή διαγωγή του

³«Επί της ουσίας της επίδικης διαφοράς το ερώτημα αφορά το εύλογο της απόφασης των εφεσιβλήτων να τερματίσουν την εργοδότηση του εφεσεύοντα έχοντας το βάρος να αποδείξουν, επί του ισοζυγίου των πιθανοτήτων, ότι ενήργησαν υπό τις περιστάσεις ως λογικός εργοδότης....το εύλογο της συμπεριφοράς ενός εργοδότη κρίνεται εξ' αντικειμένου με μέτρο το «λογικό εργοδότη». Εάν κανένας λογικός εργοδότης δεν θα απέλυε, υπό τέτοιες περιστάσεις, τον εργαζόμενο, τότε πρόκειται για αδικαιολόγητη απόλυση. Εάν όμως ένας λογικός εργοδότης μπορούσε να τον απολύσει τότε η απόλυση είναι δικαιολογημένη....»

⁴Οι βάσεις των εν λόγω κατηγοριών σοβαρής κακής εργασιακής διαγωγής είναι τα καθήκοντα του εργοδοτούμενου που εξυπακούονται δυνάμει του κοινοδικαίου που διέπει τις συμβάσεις εργασίας όπως το καθήκον της τιμιότητας, το καθήκον της συμμόρφωσης με νόμιμες και λογικές εντολές του εργοδότη, το καθήκον της επίδειξης επιμέλειας κατά την εκτέλεση της εργασίας, το καθήκον της πίστης κ.λ.π. Εσκεμμένη παραβίαση οποιουδήποτε από τους πιο πάνω εξυπακουόμενους όρους συνιστά παραβίαση ενός από τους βασικούς όρους της σύμβασης εργασίας.

εργοδοτούμενου, η δικαιολογία/ εξήγηση που δίνεται από τον εργοδοτούμενο για την επίδειξη της μεμπτής διαγωγής, η στάση του εργοδοτούμενου, οι πράξεις και οι παραλείψεις του εργοδότη λαμβάνονται υπόψη. Όπως τονίστηκε στην **Kanika Developments Ltd v. Λουκά (2004) 1 A.A.Δ. 603**:

«Το ζητούμενο στην παρούσα υπόθεση ήταν το κατά πόσο, ένεκα του εν λόγω επεισοδίου, ήταν λογικό να έχανε ο εφεσίβλητος τη δουλειά του, ίσως και τη σταδιοδρομία του. Γιατί οπωσδήποτε, αν ήταν ακατάλληλος για ένα ξενοδοχείο το ίδιο εξ αντικειμένου θα ίσχυε και για άλλο ξενοδοχείο. Επρόκειτο για άνθρωπο οικογενειάρχη με σύζυγο και τρία παιδιά, ο οποίος για δέκα και πλέον χρόνια πρόσφερε στο ξενοδοχείο τις υπηρεσίες του χωρίς πρόβλημα. Υπέστη, με την απόλυση, καίριο πλήγμα. Μήπως ένα τέτοιο σφάλμα σήμαινε την κατάρρευση της σχέσης εργοδότη-εργοδοτούμενου ώστε να δικαιολογούσε την απόλυση; Αναμένεται πως έτσι θα αντιδρούσε ένας λογικός εργοδότης; Η απάντηση θα πρέπει οπωσδήποτε να λαμβάνει υπόψη μια σειρά από παράγοντες. Σ' αυτούς περιλαμβάνονται, στη μια μεριά, η επιλήψιμη συμπεριφορά του υπαλλήλου, το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η συμπεριφορά του υπαλλήλου και γενικότερα οι αδυναμίες και τα προτερήματα του. Στην άλλη μεριά βρίσκονται οι ανάγκες του εργοδότη, οι οποίες μπορεί να εκτείνονται σε ευρύ φάσμα παραγόντων. Σε μερικές δε περιπτώσεις αυτοί οι παράγοντες ενδέχεται να είναι ιδιαίτερα λεπτοί και ευαίσθητοι. Οπότε, σε καλύτερη θέση να τους αποτιμήσει είναι ο ίδιος ο εργοδότης. Πρέπει πάντως να λαμβάνει κανείς πάντοτε υπόψη και το ότι ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος, με τον οποίο ρυθμίζονται αυτές οι σχέσεις, είναι νομοθέτημα κοινωνικού περιεχομένου που αποβλέπει στην προστασία του δικαιώματος εργασίας, δικαίωμα που αποτελεί σημαντική σύγχρονη κατάκτηση. Δεν είναι πάντοτε εύκολη η στάθμιση. Τον πρώτο λόγο τον έχει βέβαια ο εργοδότης. Του αναγνωρίζονται περιθώρια. Μόνο όταν τα υπερβεί επεμβαίνει το Δικαστήριο.»

Στις περιπτώσεις που η συμπεριφορά δεν είναι ολοφάνερη το ερώτημα είναι κατά ποσόν έχει αποδειχτεί ότι ο εργοδοτούμενος επέδειξε τη διαγωγή που επικαλείται ο εργοδότης. Στην απόφαση **Κακοφεγγίτου v. Κυπριακών Αερογραμμών Λτδ (2005) 1 A.A.Δ. 1478** το Ανώτατο Δικαστήριο υιοθετώντας το σκεπτικό της πρωτόδικης απόφασης, ανέφερε τα πιο κάτω σχετικά με το τι πρέπει να αποδείξει ο εργοδότης, ποιο είναι το ζητούμενο σε υποθέσεις τέτοιας φύσης και ποιο το σχετικό βάρος απόδειξης⁵:

«Σε περιπτώσεις σοβαρού παραπτώματος (gross misconduct) από εργοδοτούμενο το Δικαστήριο θα πρέπει να ικανοποιηθεί ότι ο εργοδότης είχε εύλογες υποψίες που έφθαναν στην πεποίθηση ότι ο εργοδοτούμενος ήταν ένοχος κατά το σχετικό χρόνο – και ότι προχώρησε σε διερεύνηση της υπόθεσης μέσα σε λογικά αναμενόμενα πλαίσια.

⁵ Στην αγγλική καθοδηγητική υπόθεση **British Home Stores v Burchell [1978] IRLR 379** το ζήτημα τέθηκε ως εξής: ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι είχε γνήσια πεποίθηση ότι ο εργοδοτούμενος υπέπεσε σε σοβαρό εργασιακό παράπτωμα, ότι είχε αντικειμενικούς λόγους που να στηρίζουν την εν λόγω πεποίθησή του, ότι προέβηκε σε τέτοια έρευνα που ήταν εύλογη υπό τις περιστάσεις και ότι η απόφασή του να απολύσει τον εργοδοτούμενο είναι εντός του πλαισίου της λογικότητας υπό τις περιστάσεις.

Επίσης ότι ακολούθησε μία λογική διαδικασία πριν την κατάληξη του στην απόλυση του εργοδοτούμενου.

.....
 Βρισκόμαστε στον τομέα του ιδιωτικού δικαίου και το ζητούμενο είναι όχι η απόδειξη πειθαρχικού παραπτώματος ως υποβάθρου και προϋπόθεσης απόλυσης αλλά η ικανοποίηση των όρων του άρθρου 5. Το κριτήριο, όπως και πάλι ορθά το αντελήφθη το Δικαστήριο, είναι το εύλογο της κατάληξης του εργοδότη, ως λογικού εργοδότη υπό τις περιστάσεις, να προβεί σε τερματισμό της εργοδότησης στη βάση των ενώπιον του στοιχείων και πάντοτε, βεβαίως, έχοντας υπ' όψη ότι το βάρος στον εργοδότη είναι να αποδείξει τούτο επί του ισοζυγίου των πιθανοτήτων.»

(Η υπογράμμιση είναι δική μας)

Κατά την άσκηση του δικαιώματός του για απόλυση ενός εργοδοτούμενου ο λογικός και συνετός εργοδότης οφείλει να τηρήσει μια σωστή διαδικασία (a fair procedure) κατά την οποία τα δικαιώματα του εργοδοτούμενου θα είναι πλήρως σεβαστά πριν τη λήψη της απόφασης απόλυσής του⁶ (Κακοφεγγίτου ν. Κυπριακών Αερογραμμών Λτδ (πιο πάνω), Kynigos Hotels Limited ν. Γιωργούλλας Χρίστου, (2004) 1^Α Α.Α.Δ. 665, Galatariotis Telecommunications Ltd ν. Σωτήρη Βασιλείου (2003) 1 Α.Α.Δ. 318). Η διαδικασία που ακολούθησε ο εργοδότης δεν εξετάζεται ξεχωριστά και μόνη της αλλά μαζί με τον λόγο απόλυσης ως μέρος της συνολικής εικόνας καθότι υπάρχει αλληλοεπίδραση μεταξύ της διαδικασίας και του λόγου απόλυσης και η ερώτηση που πρέπει να απαντηθεί είναι κατά πόσον με βάση όλες τις περιστάσεις της υπόθεσης ο εργοδότης ενήργησε λογικά κρίνοντας τη συμπεριφορά του εργοδοτούμενου όπως την διαπίστωσε ως αρκετό λόγο να απολύσει τον εργοδοτούμενο⁷.

Το Ανώτατο Δικαστήριο στην Κακοφεγγίτου (πιο πάνω) αναφερόμενο στο Άρθρο 7 του Κυρωτικού Νόμου της Σύμβασης Περί Τερματισμού της Απασχόλησης του 1985 (Ν.45/85)⁸ το οποίο προβλέπει ότι: «Η απασχόληση εργαζομένου δεν πρέπει να τερματίζεται για λόγους σχετιζόμενους με τη συμπεριφορά του ή την εργασία του πριν να του δοθεί η δυνατότητα να υπερασπίσει

⁶ Στην Πολιτική Έφεση Αρ. 59/2010 L. PAPAPHILIPPOU&CO, ο οποίος μετονομάστηκε σε L. PAPAPHILIPPOU&CO LTD ν ΔΗΜΗΤΡΑΣ ΛΟΥΚΑ, ημερ. 20/6/14 τονίστηκε ότι ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος ως νομοθέτημα κοινωνικού περιεχομένου αποβλέπει στην προστασία του δικαιώματος εργασίας και συνακόλουθα και ως αποτέλεσμα της ανάγκης για πλήρη σεβασμό των δικαιωμάτων του εργοδοτούμενου προτού ληφθεί απόφαση τερματισμού της απασχολήσεώς του, «είναι επιτακτική η υποχρέωση τήρησης μιας σωστής διαδικασίας, στα πλαίσια της οποίας θα πρέπει να παραχωρείται στον εργοδοτούμενο το δικαίωμα να ακουστεί και να αναπτύξει τις θέσεις του.»

⁷ IDS Employment Law Handbook – Unfair Dismissal, Thomson Reuters 2010 p.106, Harvey on Industrial Relations and Employment Law, Lexis Nexis, December 2018, paragraph [1498.02]

⁸ Βλέπε επίσης Δημήτρης Φωτιάδης ν Alpha Bank Ltd (2013) 1 Α.Α.Δ. 2001.

τον εαυτό του από τις καταγγελίες που έχουν διατυπωθεί σε βάρος τους, εκτός αν δεν μπορεί λογικά να αναμένεται από τον εργοδότη να του δώσει αυτή τη δυνατότητα», σημείωσε ότι:

«Στη διαπίστωση του εύλογου της απόφασης για απόλυση είναι που έχει τη θέση της η αρχή του άρθρου 7, καθ' όσον συμπέρασμα βασισθέν σε στοιχεία, όσο αδιάσειστα και αν φαίνονται, που δεν έχουν απαντηθεί από τον υπάλληλο με την προβολή και της δικής του θέσης υπόκεινται σε ανάλογη αδυναμία και αμφιβολία. Η παροχή της δυνατότητας στον υπάλληλο να υπερασπίσει τον εαυτό του και να προβάλει τη θέση του όμως δεν συναρτάται προς την τήρηση συγκεκριμένης διαδικασίας προνοούμενης σε κανονισμούς ή ταυτιζόμενης με πειθαρχικές διαδικασίες. Είναι, όπως ορθά αντελήφθη το Δικαστήριο, θέμα ουσίας.»

Το εν λόγω δικαίωμα του εργοδοτούμενου δεν είναι απόλυτο. 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) 1 ALL ER 513, Polkey v. AE Dayton Services Ltd (1988) ICR 662**). Στην αγγλική υπόθεση **Sainsbury's Supermarkets Ltd v. Hitt (2003) 1 IRLR 23**, τονίστηκε ότι το κριτήριο για το εύρος των λογικών αντιδράσεων του εργοδότη εφαρμόζεται και στην ερώτηση κατά πόσο η έρευνα αναφορικά με την κακή διαγωγή του εργοδοτούμενου ήταν εύλογη κάτω από τις περιστάσεις, όπως στον ίδιο βαθμό που ισχύει για το εύλογο της απόλυσης λόγω συμπεριφοράς. Στις περιπτώσεις που διαφαίνεται ότι ο τρόπος που διερεύνησε ο εργοδότης την περίπτωση του εργοδοτούμενου που απολύθηκε ήταν τέτοιος που εμπόδιζε τον εργοδότη να εξασφαλίσει πληροφορίες τις οποίες ένας λογικός εργοδότης όφειλε να γνωρίζει και οι οποίες μπορούσαν εύλογα να θεωρηθούν ότι μπορούσαν να επηρεάσουν το αποτέλεσμα τότε ο εργοδότης δεν θεωρείται ότι ενήργησε εύλογα υπό τις περιστάσεις⁹. Το είδος και η έκταση της έρευνας του εργοδότη εξαρτάται από

⁹ Στο σύγγραμμα **St. D. Anderman**, "The Law of Unfair Dismissal" 3rd Edition, Butterworths Lexis Nexis, στις σελίδες 148-149 αναφέρονται τα ακόλουθα:... "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..... In Henderson v Granville Tours Ltd the EAT Scottish Division asserted 'It is an error of law for an [Employment] Tribunal to hold that had an employer carried out further investigation into allegations against an employee, that investigation would have been the sameIn considering whether there has been an adequate investigation, the tribunal is concerned with the employer's state of mind at the moment of dismissal and the sufficiency of information to justify that state of mind that is not a procedural question; it goes to the heart of fairness of the dismissal and to whether or not the test of the fairness has been fulfilled....' Moreover in W Weddel & Co Ltd v Tepper the Court of Appeal agreed with the EAT that an employment tribunal had the discretion to decide that a failure by the employer to engage in further investigation could itself make a dismissal unfair even where the employer already had evidence amounting to a strong prima facie case of breach of regulations The court suggested however,

τις περιστάσεις της υπόθεσης (οι οποίες συμπεριλαμβάνουν τη φύση και τη σοβαρότητα της υπόθεσης, το μαρτυρικό υλικό που έχει στην κατοχή του ο εργοδότης και τις συνέπειες που θα έχει στον εργοδοτούμενο ένα δυσμενές συμπέρασμα για αυτόν)¹⁰.

Σημειώνουμε ότι αποτελεί βασική αρχή ότι η εξέταση από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών τόσο του λόγου της απόλυσης όσο και της λογικότητας της απόφασης απόλυσης του εργοδοτουμένου βασίζονται και περιορίζονται στα γεγονότα τα οποία ήταν γνωστά κατά τον χρόνο της απόλυσης του εργοδοτουμένου. Η κρίση του Δικαστηρίου επί του εν λόγω θέματος θα πρέπει να βασιστεί στα στοιχεία που είχε ενώπιόν του και στα οποία στηρίχτηκε ο εργοδότης κατά τον χρόνο λήψης της απόφασης απόλυσης του εργοδοτουμένου¹¹.

Το Ανώτατο Δικαστήριο στην απόφαση του στην υπόθεση **Κασάπη v Technoplastics Ltd** (πιο πάνω) σημείωσε ότι η απουσία ενός εργοδοτουμένου από την εργασία του, χωρίς δικαιολογημένη αιτία ή λόγο και πολύ περισσότερο χωρίς προηγούμενη άδεια αποτελεί παράβαση ουσιώδους όρου της σύμβασης εργασίας που δικαιολογεί άμεση απόλυση με βάση τις παραγράφους (ε) και (στ)(ν) του άρθρου 5 του Νόμου. Σύμφωνα με την αγγλική νομολογία στις περιπτώσεις που ο εργοδότης επιμένει ο εργοδοτούμενος να προσέλθει στην εργασία του και ο εργοδοτούμενος αποτυγχάνει να το πράξει εξαρτάται από τις περιστάσεις της κάθε περίπτωσης κατά πόσον ο εργοδότης μπορεί να θεωρήσει τη συμπεριφορά του εργοδοτουμένου ως μια πράξη απλής απουσίας / μη τήρησης του ωραρίου εργασίας η οποία δεν δικαιολογεί άμεση απόλυση ή ως πράξη

that the limit to the tribunal's discretion to require further investigation was what 'ought to have been reasonably known to the employer in the circumstance'. That is to say the employer had carried out as much investigation as was reasonable in all the circumstances of the case.....The tribunal's role in determining whether the employers had carried out a reasonable investigation was to consider the nature of the material before the employer when the decision to dismiss was taken."

¹⁰ IDS Employment Law Handbook – Unfair Dismissal, Thomson Reuters 2010 p.306

¹¹ Στο σύγγραμμα Halsbury's Laws of England, 4th edition, Vol.16(1B) στη σελ. 103, παραγ.645 αναφέρονται τ' ακόλουθα: "It is a central principle of unfair dismissal law that the fairness of a dismissal should be determined on the facts as known to the employer at the time of dismissal. In contrast to the common law on wrongful dismissal, an employer cannot rely on subsequently discovered facts, especially misconduct by the employee, to justify a dismissal that was unfair on the facts known at the time."

εσκεμμένης άρνησης υπακοής νόμιμης εντολής / απειθαρχίας η οποία δικαιολογεί άμεση απόλυση¹².

Αποτελεί γενική αρχή του εργατικού δικαίου ότι το καθήκον του εργοδοτούμενου να εκτελεί τα καθήκοντα της εργασίας του και να υπακούει και να συμμορφώνεται με τις οδηγίες του εργοδότη του είναι το πιο σημαντικό καθήκον ενός εργοδοτούμενου. Προσφέροντας και παρέχοντας τις υπηρεσίες του ένας εργοδοτούμενος που συμφωνήθηκαν να παρέχει με τον τρόπο που του ζητείται από τον εργοδότη του είναι το αντάλλαγμα για την πληρωμή του μισθού του από τον εργοδότη του. Η αγγλική νομολογία αναφορικά με τη δικαιοδοσία εξέτασης κατά πόσο μία απόφαση για απόλυση είναι παράνομη και αδικαιολόγητη κατά παράβαση της σχετικής εργατικής νομοθεσίας (unfair dismissal jurisdiction) αναγνωρίζει τη βασική αρχή της σύμβασης εργασίας ότι ο εργοδοτούμενος πρέπει να υπακούει και να συμμορφώνεται με τις νόμιμες και λογικές οδηγίες του εργοδότη του και να εκτελεί τα συμφωνηθέντα με τη σύμβαση εργασίας του καθήκοντα της εργασίας του αλλά σημειώνει ότι για να δικαιολογηθεί η απόφαση απόλυσης ενός εργοδοτούμενου λόγω άρνησής του να υπακούσει μία νόμιμη εντολή του εργοδότη του εντός των πλαισίων της εργατικής νομοθεσίας και να εκτελέσει καθήκοντα της εργασίας του πρέπει να ικανοποιηθούν και κριτήρια τα οποία να υπερβαίνουν το καθαρά συμβατικό κριτήριο που ζητεί το Κοινοδίκαιο (Common Law). Δηλαδή, εκτός του ότι η εντολή του εργοδότη πρέπει να είναι εντός του συμβατικού πλαισίου, νόμιμη και λογική, η άρνηση του εργοδοτούμενου πρέπει να είναι ηθελημένη ή εσκεμμένη, να γίνεται με πλήρη επίγνωση ότι αυτή η συμπεριφορά του θα οδηγήσει σε απόλυση και να του δοθεί η ευκαιρία να παρουσιάσει τη δική του εκδοχή. (Βλ. St. D. Anderman, *"The Law of Unfair Dismissal"*, 3rd Edition, σελ. 190, J. Bowers, *A Practical Approach to Employment Law*, 7th Edition, Oxford University Press, σελ. 348). Επίσης η εν λόγω αγγλική νομολογία εξαρτά τη νομιμότητα της απόλυσης για τον εν λόγω λόγο από το κατά πόσον ο εργοδότης εφάρμοσε σωστά την αρχή της λογικότητας (*"reasonableness"*) δίνοντας την επίδικη εντολή στον εργοδοτούμενο παράλληλα με τη νομιμότητα της εν λόγω εντολής δυνάμει της μεταξύ των δύο

¹² St. D. Anderman , *"The Law of Unfair Dismissal"* 3rd Edition, Butterworths Lexis Nexis, στις σελίδες 189.

μερών σύμβασης εργασίας (βλ. **J. Bowers** (πιο πάνω) σελ. 349, **Halsbury's Laws of England, 4th Edition, Reissue Vol. 16(1B)**, σελ. 111, **footnote 19**) Σε κάθε περίπτωση απόλυσης εργοδοτούμενου για ισχυριζόμενη εσκεμμένη ανυπακοή εντολής εργοδότη το Δικαστήριο πρέπει να εξετάζει κατά πόσον (α) η εντολή ήταν νόμιμη και εύλογη και (β) ο εργοδοτούμενος είχε βάσιμους λόγους να αρνηθεί να συμμορφωθεί με αυτή¹³ (βλ. **Lockton Employment Law, Palgrave Macmillan Law Masters, 5th Edition**, σελ. 103).

Σύμφωνα με τη σύγχρονη θεωρία του εργατικού δικαίου και την νομολογία, οι εξουσίες και οι δυνατότητες που έχει ο εργοδότης δυνάμει των όρων που προβλέπονται από τη σύμβαση εργασίας και του διευθυντικού του δικαιώματος πρέπει να εξασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και εμπιστοσύνης που διέπουν τις συμβάσεις εργασίας (βλ. **St. D. Anderman, "The Law of Unfair Dismissal", 3rd Edition**, σελ. 184, 185, **United Bank v. Akhtar [1989] IRLR 507**), καθ' ότι ένας από τους εξυπακουόμενους όρους της σύμβασης εργασίας είναι ότι κάθε πλευρά δεν πρέπει να ενεργήσει με τρόπο που θα βλάψει το κλίμα της μεταξύ τους αμοιβαίας πίστης και εμπιστοσύνης (*mutual trust and confidence*) το οποίο είναι απαραίτητο να υπάρχει μεταξύ των δύο πλευρών για να λειτουργήσει η εργασιακή σχέση. Στο σύγγραμμα του Δημήτρη Ζερδελή **"Το Δίκαιο της Καταγγελίας της Σύμβασης Εξαρτημένης Εργασίας"**, Β' Έκδοση, στη σελ. 668, σημειώνεται ότι:

"Η κρίση για το αν η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ εξαρτάται από την εκτίμηση των ειδικών συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης και απαιτεί τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, εν όψει ακριβώς των συνθηκών αυτών. Η καλή πίστη επιβάλλει στον φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπόψη κατά την άσκησή του, κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους. Η επιταγή αυτή ισχύει, πολύ περισσότερο, στην προκειμένη περίπτωση, καθόσον πρόκειται για εξουσία μονομερούς προσδιορισμού των

¹³Εξετάζοντας την εντολή που δόθηκε από τον εργοδότη ένα Δικαστήριο λαμβάνει υπόψη εκτός από το κατά πόσο η εν λόγω εντολή ήταν εντός των συμβατικών πλαισίων της σύμβασης εργασίας και κατά πόσο (1) αυτή ήταν λογικό να εκδοθεί από τον εργοδότη υπό τις περιστάσεις της συγκεκριμένης περίπτωσης και (2) ήταν λογικό για τον εργοδότη να επιμένει σε συμμόρφωση του εργοδοτούμενου. Όπως τέθηκε από το Employment Appeal Tribunal στην υπόθεση **Union of Construction Allied Trades and Technicians v. Brian [1980] I.R.L.R. 357**: *"There must be considered not only the nature of the order but the circumstances surrounding the giving of the order ... and also the reason for not carrying out the order"*.

όρων εκπλήρωσης της παροχής, έστω και αν η εξουσία αυτή στηρίζεται σε συμφωνία των μερών".¹⁴

Περαιτέρω σημειώνουμε ότι είναι θεμελιώδης αρχή του εργατικού δικαίου ότι η εργασιακή σχέση είναι σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης και ότι τερματισμός της εργασιακής σχέσης δικαιολογείται όταν η συμπεριφορά του εργοδοτουμένου ήταν τέτοια που κλόνισε τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη – εργοδοτουμένου ώστε να καθίσταται για τον εργοδότη αδύνατη η συνέχιση της. Για να διατηρηθεί το κλίμα της αμοιβαίας εμπιστοσύνης ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργοδοτούμενο, ο εργοδοτούμενος κατά τη διάρκεια της σχέσης του με τον εργοδότη του έχει την υποχρέωση να τηρεί καλόπιστη συμπεριφορά, να επιδεικνύει την πρέπουσα διαγωγή και «να κάνει το καλύτερο δυνατό για την επιτυχία των σκοπών και συμφερόντων του εργοδότη και να παραλείπει να κάνει οτιδήποτε μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα του εργοδότη του» (Βλ. **I. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Γ΄ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005, σελ. 562**). Από την πιο πάνω γενική υποχρέωση του εργοδοτούμενου απορρέουν σειρά ειδικών υποχρεώσεων με σκοπό την τήρηση συμπεριφοράς που να διασφαλίζει το κλίμα αμοιβαίας συνεργασίας κατά την εκτέλεση της εργασίας (Βλ. **I. Κουκιάδης, πιο πάνω, σελ. 563**). Εντός των πλαισίων αυτής της υποχρέωσης ο εργοδοτούμενος οφείλει να επιδεικνύει σεβασμό προς τη διεύθυνση του εργοδότη. Η εκδήλωση συμπεριφοράς που καταδεικνύει έλλειψη πειθαρχίας και σεβασμού προς τον εργοδότη θεωρείται ως σοβαρό παράπτωμα που μπορεί να επηρεάσει τις σχέσεις εργοδότη-εργοδοτουμένου και να καταλήξει δικαιολογημένα στον τερματισμό της απασχόλησης του εργοδοτουμένου. Όμως το Δικαστήριο θα πρέπει να αποφασίσει όχι μεμονωμένα αλλά λαμβανομένων υπόψη όλων των γεγονότων και περιστατικών της υπόθεσης.

¹⁴ Σχετική είναι και η αναφορά που γίνεται στο σύγγραμμα του Δημήτρη Ζερδελή "Εργατικό Δίκαιο" 2006, όπου διαβάζουμε τα ακόλουθα: "Ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης, βάσει του διευθυντικού δικαιώματος, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατό καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών αλλά στην ικανοποίηση κινήτρων που αποδοκιμάζει η έννομη τάξη (π.χ. εκδίκηση του εργαζόμενου κ.λ.π.) τότε δεν υπάρχει χρήση αλλά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Ο έλεγχος της καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος υπόκειται, βασικά, στις ίδιες αρχές που υπόκειται και ο έλεγχος του εργοδότη, για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Όπως η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, έτσι και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος πρέπει να δικαιολογείται από το καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης".

Επιπλέον σημειώνουμε ότι αποτελεί αρχή του εργατικού δικαίου ότι ένας εργοδοτούμενος οφείλει να παρέχει τις προσωπικές του υπηρεσίες στον εργοδότη του κατά τον χρόνο που προβλέπει η σύμβαση εργασίας του. Προσωρινή απαλλαγή ενός εργοδοτουμένου από τα υπηρεσιακά καθήκοντα του (άδεια) είτε με αποδοχές είτε χωρίς αποδοχές για διάφορους λόγους προβλέπεται είτε με νόμο είτε με τη σύμβαση εργασίας¹⁵. Η άδεια που δικαιούται ο κάθε εργοδοτούμενος του χορηγείται δυνάμει των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας ή των προνοιών της σύμβασης εργοδότησής του ή δυνάμει συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και εργοδοτουμένου.

Η άδεια δυνάμει των διάφορων νόμων που την προβλέπουν αποτελεί δικαίωμα του εργοδοτουμένου το οποίο απορρέει από τον νόμο και σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να του στερηθεί. Αποτελεί παράλληλα υποχρέωση του εργοδότη προς τον εργοδοτούμενο. Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί να παραχωρήσει στον εργοδοτούμενο την άδεια που δικαιούται με βάση τον νόμο και τη σύμβαση εργασίας του τότε ο εργοδοτούμενος μπορεί να την διεκδικήσει δικαστικώς.

Με βάση τις πρόνοιες του περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμων του 1967(Ν. 8/67) ως έχει τροποποιηθεί μέχρι σήμερα κάθε εργοδοτούμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' απολαβών η οποία του χορηγείται με βάση τις διατάξεις του εν λόγω νόμου. Ο Ν. 8/67 δεν προβλέπει το χρονικό σημείο στο οποίο θα χορηγηθεί η άδεια και αφήνεται στον εργοδότη το περιθώριο να καθορίζει μονομερώς τηρουμένων των περιορισμών που θέτει ο Ν.8/67 στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος το πότε θα πάρει άδεια ο εργοδοτούμενος.

Οι πρόνοιες του Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2012 (Ν.47(Ι)/2012) προβλέπουν ότι εργοδοτούμενος δικαιούται να λαμβάνει με αίτησή του άδεια χωρίς αποδοχές επτά (7) ημερών για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους οι οποίοι αφορούν ασθένεια του συζύγου του και καθιστούν

¹⁵ Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Γ΄ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκουλα (2005), σελ. 455.

απαραίτητα την άμεση παρουσία του εργοδοτούμενου και ότι ο εργοδοτούμενος που προτίθεται να κάνει χρήση της εν λόγω άδειας οφείλει να ειδοποιεί τον εργοδότη του το συντομότερο δυνατό.

Β. Στο άρθρο 10 του Περί Προστασίας των Μισθών Νόμου του 2007 Ν.35(Ι)/2007 ως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα αναφέρονται τα πιο κάτω:

«-(1) Τηρουμένων των διατάξεων των εδαφίων (2), (3) και (4) του παρόντος άρθρου, δεν επιτρέπονται αποκοπές ποσών από το μισθό, παρά μόνο:

(α) αποκοπές που προνοεί νόμος ή κανονισμός·

(β) αποκοπές σύμφωνα με κανονισμούς ταμείων σύνταξης, ταμείων προνοίας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης·

(γ) αποκοπές δυνάμει δικαστικής απόφασης·

(δ) αποκοπές για αποζημίωση λόγω ζημιάς που υπέστη η επιχείρηση και που προκλήθηκε σκόπιμα ή ένεκα βαριάς αμέλειας του εργοδοτούμενου·
Και

(ε) άλλες αποκοπές, μετά από συγκατάθεση του εργοδοτούμενου.

(2) Πριν από την αποκοπή από τον μισθό, για λόγους αποζημίωσης του εργοδότη, σύμφωνα με την παράγραφο (δ) του εδαφίου (1), πρέπει να γίνεται διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, που θα έχουν ως στόχο, μεταξύ άλλων, τον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης και τον τρόπο καταβολής της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει αναγνωρισμένος μηχανισμός εκπροσώπησης των εργοδοτούμενων μέσα στην επιχείρηση, πρέπει να γίνεται διαβούλευση με τον ίδιο τον εργοδοτούμενο.

(3) Σε περίπτωση που οι διαβουλεύσεις, δυνάμει του εδαφίου (2), δεν καταλήξουν σε διευθέτηση της διαφοράς, τότε η διαφορά θα παραπέμπεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για μεσολάβηση και, εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία στο στάδιο της μεσολάβησης, τότε το Υπουργείο θα παραπέμπει την διαφορά στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

(4) Οι αποκοπές από το μισθό δυνάμει του παρόντος άρθρου περιορίζονται στο βαθμό που ο εργοδοτούμενος θα μπορεί να συντηρήσει τον εαυτό του και την οικογένειά του.»

Εφαρμογή Νομικής Πτυχής

Α. Το ερώτημα που προκύπτει είναι κατά πόσον η Εργοδότηρια Εταιρεία με βάση τα γεγονότα της υπόθεσης κατάφερε να αποδείξει ότι υπό τις περιστάσεις απολύοντας την Αιτήτρια στις 21/08/2013 ενήργησε εντός των πλαισίων που θα ενεργούσε ένας λογικός εργοδότης.

Εφαρμόζοντας τις πιο πάνω νομικές αρχές στα γεγονότα της υπόθεσης βρίσκουμε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία υπό τις περιστάσεις εύλογα και δικαιολογημένα αρνήθηκε να παράσχει την αιτούμενη άδεια απουσίας στην Αιτήτρια. Ήταν μια περίοδος που είχε αυξημένο όγκο εργασίας (το Ξενοδοχείο είχε 90% πληρότητα) και για σκοπούς προσφορότερης διεκπεραίωσης των εργασιών της και καλύτερης αξιοποίησης του εργατικού δυναμικού ώστε να είναι σε θέση να προσφέρει τις καλύτερες υπηρεσίες στους πελάτες της αρνήθηκε, μέσω του κ. Ζαχάρογλου ο οποίος ήταν ο αρμόδιος για να εξετάσει το αίτημα της Αιτήτριας, να εγκρίνει την αιτούμενη από την Αιτήτρια άδεια απουσίας. Ο λόγος που του ανέφερε η Αιτήτρια ότι χρειαζόταν την άδεια (ότι ο σύζυγός της είχε ήδη προβεί σε διευθετήσεις για καλοκαιρινές διακοπές) δεν ήταν αρκετός ώστε να μην δοθεί προτεραιότητα στις ανάγκες του εργοδότη και να εγκριθεί το αίτημά της Αιτήτριας. Αρχικά ο κ. Ζαχάρογλου ενημέρωσε την Αιτήτρια περί τα τέλη Ιουλίου του 2013 ότι ήταν πολύ δύσκολο να της εγκρίνει το αίτημά της και λόγω της επιμονής της Αιτήτριας στις 06/08/2013 την ενημέρωσε ρητά ότι κατά την εβδομάδα που αιτήθηκε άδεια απουσίας για διακοπές θα εργαζόταν κανονικά. Η Αιτήτρια επέμενε ότι θα πάρει την άδεια που είχε ζητήσει. Από τις 06/08/2013 μέχρι τις 13/08/2013 η Αιτήτρια δεν ζήτησε από κάποιο ανώτερο του κ. Ζαχάρογλου όπως εξεταστεί το ζήτημα που πρόέκυψε με την άρνηση του κ. Ζαχάρογλου να της εγκρίνει το αίτημά της. Η Αιτήτρια σε καμία περίπτωση δεν έθεσε ενώπιον των εργοδοτών της οποιοδήποτε σοβαρό λόγο για τον οποίον ήταν επιτακτική ανάγκη να της δοθεί η άδεια απουσίας. Ως εκ τούτου βρίσκουμε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν άσκησε παράλογα, αδικαιολόγητα και αυθαίρετα το διευθυντικό της δικαίωμα σε σχέση με την παροχή άδειας απουσίας με το να αρνηθεί να παρέχει στην Αιτήτρια την αιτούμενη άδεια απουσίας και ότι ήταν λογικό από αυτήν να επιμένει στη συμμόρφωση της Αιτήτριας με τις οδηγίες που της έδωσε με το πρόγραμμα εργασίας της. Με βάση τα πιο πάνω κρίνουμε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία με την άρνησή της να εγκρίνει την αιτούμενη άδεια απουσίας στην Αιτήτρια δεν ενήργησε κακόπιστα ή λόγω αλλότριων σκοπών και ότι εξασκώντας μονομερώς το διευθυντικό της δικαίωμα δεν ενήργησε με τρόπο που θα μπορούσε να βλάψει το απαραίτητο για τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης κλίμα αμοιβαίας πίστης και εμπιστοσύνης. Η πράξη της, υπό τις πιο πάνω περιστάσεις, θεωρούμε ότι

ήταν εντός των παραδεκτών ορίων συμπεριφοράς ενός λογικού εργοδότη απέναντι στον εργοδοτούμενό του. Από τις 14/08/2013 μέχρι 16/08/2013 η Αιτήτρια απουσίαζε από την εργασία της χωρίς να πάρει οποιαδήποτε έγκριση από τους εργοδότες της και χωρίς να ενημερώσει τους εργοδότες της. Περαιτέρω η Αιτήτρια από τις 06/08/2013 μέχρι τις 13/08/2013 δεν ενημέρωσε τους εργοδότες της με οποιοδήποτε τρόπο ότι επιθυμούσε να κάνει χρήση της του δικαιώματος που της παρέχεται από τον Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμο του 2012 (Ν.47(Ι)/2012). Περαιτέρω κατά τη διάρκεια της απουσίας της από 14/08/2013 μέχρι 16/08/2013 δεν ενημέρωσε τους εργοδότες για την απουσία της και τον λόγο της απουσίας της. Ούτε από τις 17/08/2013 μέχρι τις 21/08/2013 ενημέρωσε με οποιοδήποτε τρόπο την Εργοδότηρια Εταιρεία για τον λόγο που απουσίαζε από τις 14/08/2013 μέχρι τις 16/08/2013. Κατά συνέπεια βρίσκουμε (1) ότι η Αιτήτρια δεν έθεσε ενώπιον του εργοδότη της σοβαρό λόγο που θα δικαιολογούσε την απουσία της από την εργασία της και (2) ότι οι πρόνοιες του Ν.47(Ι)/2012 δεν εφαρμόζονται στην παρούσα περίπτωση.

Το ερώτημα που προκύπτει είναι κατά πόσον η Εργοδότηρια Εταιρεία, η οποία δεν απέδειξε ότι πριν να λάβει την απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου έδωσε την ευκαιρία στην Αιτήτρια να προβάλει τη δική της εκδοχή, στοιχειοθέτησε ότι υπό τις περιστάσεις της υπόθεσης ενήργησε εντός του πλαισίου της λογικότητας απολύοντας την Αιτήτρια στις 21/08/2013. Αυτό που πρέπει να εξεταστεί είναι κατά πόσον με βάση τις περιστάσεις της υπόθεσης η Εργοδότηρια Εταιρεία ενήργησε λογικά απολύοντας την Αιτήτρια κρίνοντας τη συμπεριφορά της ως τόσο σοβαρή που δικαιολογεί την άμεση απόλυσή της χωρίς να δώσει την ευκαιρία στην Αιτήτρια να προβάλει τις δικές της θέσεις.

Θέτοντας τα γεγονότα της υπόθεσης υπό το πρίσμα των νομικών αρχών που παραθέσαμε πιο πάνω και λαμβάνοντας υπόψη τον λόγο που απολύθηκε η Αιτήτρια, κρίνουμε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία ενεργώντας εντός του πλαισίου της λογικότητας μπορούσε να αποφασίσει ότι δεν χρειαζόταν να ακούσει την Αιτήτρια για τον λόγο ότι τα γεγονότα που την οδήγησαν στην απόφασή της να απολύσει την Αιτήτρια δεν αμφισβητήθηκαν με οποιοδήποτε

τρόπο από την Αιτήτρια. Η Αιτήτρια απουσίασε από την εργασία της αυθαίρετα και αδικαιολόγητα χωρίς την άδεια και την έγκριση των εργοδοτών της παραγνωρίζοντας την άρνηση των εργοδοτών της να της παρέχουν την αιτούμενη από αυτήν άδεια απουσίας και χωρίς να ενημερώσει τους εργοδότες της είτε κατά την περίοδο που απουσίαζε (περίοδος 3 ημερών) είτε μετά την επιστροφή της μέχρι την απόλυσή της (περίοδος 5 ημερών) για τον λόγο που απουσίαζε. Σημειώνουμε ότι η Αιτήτρια δεν απέδειξε με αξιόπιστη μαρτυρία ότι εμποδίστηκε σε οποιοδήποτε στάδιο με οποιοδήποτε τρόπο να επικοινωνήσει με οποιοδήποτε ανώτερο στέλεχος της Εργοδότηριας Εταιρείας και να τους ενημερώσει για τον λόγο που απουσίαζε. Ούτε έθεσε ενώπιόν μας οποιαδήποτε στοιχεία που να δεικνύουν ότι στην περίπτωση της ενώ με βάση τη σύμβαση εργασίας η Εργοδότηρια Εταιρεία όφειλε να ακολουθήσει συγκεκριμένη διαδικασία πριν την απόλυσή της δεν την ακολούθησε εμποδίζοντας την έτσι να ενημερώσει τον εργοδότη της για τον λόγο που απουσίασε από την εργασία της. Δεν θεωρούμε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία με τον τρόπο που ενήργησε την εμπόδισε να εξασφαλίσει στοιχεία τα οποία εύλογα μπορούσαν να επηρεάσουν την τελική της απόφαση. Οι πληροφορίες που είχε στην κατοχή της στις 21/08/2013 υπό τις πιο πάνω περιστάσεις εύλογα μπορούν, κατά την κρίση μας, να θεωρηθούν ως επαρκείς για τη λήψη της τελικής της απόφασης.

Κρίνουμε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία υπό τις περιστάσεις ενήργησε εντός του πλαισίου της λογικότητας αφού απέδειξε ότι είχε γνώσια πεποίθηση ότι η Αιτήτρια αδικαιολόγητα και αυθαίρετα απουσίαζε από την εργασία της, ότι είχε αντικειμενικούς λόγους που να στηρίζουν την εν λόγω πεποίθησή της, ότι προέβηκε σε εύλογη έρευνα υπό τις περιστάσεις και ότι η απόφασή της να απολύσει την Αιτήτρια ήταν λογική (η Αιτήτρια με το να απέχει των καθηκόντων της αρνήθηκε (α) αδικαιολόγητα να συμμορφωθεί με μια νόμιμη και λογική εντολή των εργοδοτών της και (β) αρνήθηκε αυθαίρετα και εσκεμμένα να εκτελέσει τα εργασιακά της καθήκοντα σε μια περίοδο που οι εργοδότες της είχαν αυξημένες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό, παραβιάζοντας έτσι ουσιώδεις όρους της εργασιακής σχέσης καθώς και κανόνες που σχετίζονται με την τάξη και πειθαρχία στην επιχείρηση των εργοδοτών της). Τονίζουμε ότι δεν έχουν αποδειχθεί ενώπιόν μας σοβαροί λόγοι που να

δικαιολογούν τη συμπεριφορά της Αιτήτριας αφού η θέση της περί επιβεβλημένης ανάγκης να απουσιάσει από την εργασία της τη συγκεκριμένη περίοδο που απουσίασε δεν έχουν αποδειχτεί με αξιόπιστη μαρτυρία ενώπιον του Δικαστηρίου. Ως εκ τούτου καταλήγουμε ότι η αυθαίρετη απουσία της Αιτήτριας από την εργασία της παρά την μακρόχρονη χωρίς παραπτώματα υπηρεσία της συνιστά σοβαρό παράπτωμα και αντισυμβατική συμπεριφορά εκ μέρους της Αιτήτριας που παρέιχε στην Εργοδότηρια Εταιρεία το δικαίωμα να τερματίσει άμεσα την απασχόλησή της.

Καταλήγουμε λοιπόν ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία με βάση τα ενώπιόν της στοιχεία ενέργησε υπό τις περιστάσεις ως ένας λογικός εργοδότης αφού εύλογα κατέληξε ότι η Αιτήτρια αυθαίρετα και αδικαιολόγητα απείχε από τα εργασιακά της καθήκοντα παραγνωρίζοντας την απόφαση της να μην της εγκρίνει άδεια απουσίας. Η απόφαση της Εργοδότηριας Εταιρείας για απόλυση της Αιτήτριας είναι νόμιμη και δικαιολογημένη εντός των πλαισίων των προνοιών των παραγράφων (ε) και (στ) του άρθρου 5 του Νόμου. Συνακόλουθα η Αιτήτρια δεν δικαιούται αποζημιώσεις και πληρωμή αντί προειδοποίησης.

Β. Στην παρούσα περίπτωση η Αιτήτρια απολύθηκε στις 21/08/2013 και της καταβλήθηκαν από την Εργοδότηρια Εταιρεία ημερομίσθια μέχρι τις 13/08/2013. Σύμφωνα με τα γεγονότα της υπόθεσης η Αιτήτρια από τις 17/08/2013 δεν απουσίαζε από την εργασία της για δικούς της λόγους. Η Αιτήτρια δικαιούται τα ημερομίσθια από 17/08/2013 μέχρι 21/08/2013 εκτός αν η Εργοδότηρια Εταιρεία αποδείξει νόμιμο λόγο για την μη καταβολή τους. Η Εργοδότηρια Εταιρεία απέτυχε να αποδείξει ένα τέτοιο λόγο αφού δεν έθεσε ενώπιόν μας οποιαδήποτε σαφή, επαρκή, ικανοποιητική και αξιόπιστη μαρτυρία που να δικαιολογεί τη μη πληρωμή των εν λόγω ημερομισθίων στην Αιτήτρια στη βάση των προνοιών του Ν. 35(Ι)/2007 (εκτός του ότι δεν τέθηκαν ενώπιόν μας οι λεπτομερείς περιστάσεις κάτω από τις οποίες η Αιτήτρια δεν εργάστηκε κατά την πιο πάνω περίοδο, δεν τέθηκε ενώπιόν μας οποιοδήποτε στοιχείο που να νομιμοποιεί την ενέργεια της Εργοδότηριας Εταιρείας να μην πληρώσει τα εν λόγω ημερομίσθια της Αιτήτριας όπως π.χ. πρόνοια της συμφωνίας εργοδότησης που δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να θέσει τον

εργοδοτούμενο εκτός εργασίας χωρίς πληρωμή σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 10(1)(ε) του Ν.35(1)/2007). Συνακόλουθα με τα πιο πάνω καταλήγουμε ότι η Αιτήτρια δικαιούται το ποσό των **€251,15** (σύμφωνα με τα τεκμήρια που τέθηκαν ενώπιόν μας – **Τεκμήρια 5, 6, 7 και 11** το ημερομίσθιο της Αιτήτριας ανερχόταν στο ποσό των €50,23) ως ποσό που αντιστοιχεί στα ημερομίσθια από 17/08/2013 μέχρι 21/08/2013.

Κατάληξη

Συνακόλουθα:

(1) Εκδίδεται απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εις βάρος των Καθ' ων η Αίτηση για το ποσό των **€251,15** με νόμιμο τόκο.

(2) Οι αξιώσεις της Αιτήτριας για πληρωμή αντί προειδοποίησης και αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό της απασχόλησής της απορρίπτονται.

(3) Επιδικάζονται υπέρ της Αιτήτριας και εις βάρος των Καθ' ων η Αίτηση **€450,00** ως δικηγορικά έξοδα πλέον Φ.Π.Α.

(Υπ.)

Ε. Κωνσταντίνου, Δικαστής

(Υπ.)

Μ. Μιλτιάδου, Μέλος

(Υπ.)

Φλ. Φλώρου, Μέλος

ΠΙΣΤΟΝ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟΝ

ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΗΤΗΣ

Subject: Industrial/Final

(Αναφορά: Απόλυση λόγω απουσίας από την εργασία χωρίς έγκριση και χωρίς ενημέρωση του εργοδότη / μη πληρωμή ημερομισθίων)