



**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Επιτροπή Ισότητας  των Φύλων
στην Απασχόληση
και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση

**ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ:
ΤΟ ΑΔΙΚΗΜΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

**ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ:
ΤΟ ΑΔΙΚΗΜΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

ΜΑΡΤΙΟΣ 2018

**ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ:
ΤΟ ΑΔΙΚΗΜΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση

Διεύθυνση: Κλήμεντος 9, 3ος όροφος Γρ. 312

Τηλέφωνο: 22400894-5

Τηλεομοιότυπο: 22400875

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy

Ιστοσελίδα: www.eif.gov.cy

Facebook: <https://www.facebook.com/Επιτροπή-Ισότητας-των-Φύλων-στην-Απασχόληση-και-Επαγγελματική-Εκπαίδευση>

Η παρούσα έκδοση/μελέτη περιλαμβάνει κυπριακή νομοθεσία και νομολογία και περίληψη εκδικασθέντων υποθέσεων πρωτόδικα του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, του Επαρχιακού Δικαστηρίου (ποινική δικαιοδοσία) και του Ανώτατου Δικαστηρίου (αναθεωρητική δικαιοδοσία), για τη σεξουαλική παρενόχληση και την προστασία της μητρότητας.

Κείμενα και επιμέλεια: Άννα Πηλαβάκη, Επιστημονική συνεργάτιδα ΕΙΦ

ISBN: 978-9963-7432-4-7

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	5
ΠΡΩΤΗ ΕΝΟΤΗΤΑ - ΤΟ ΑΔΙΚΗΜΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	6
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
2. ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	11
3. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ	44
3.1 ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	44
3.1.1 Αρ. Αίτησης: 404/2009	44
3.1.2 Αρ. Αίτησης: 758/2005.	48
3.1.3 Αρ. Αίτησης: 273/09	55
3.1.4 Αρ. Αίτησης 491/06	59
3.1.5 Αρ. Αίτησης: 296/10	62
3.1.6 Αρ. Αίτησης: 391/08	69
3.1.7 Αρ. Αίτησης: 556/11	72
3.2 ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΕΠΑΡΧΙΑΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (ΠΟΙΝΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ)	79
3.2.1 Αρ. Υπόθεσης: 14122/10	79
3.2.2 Αρ. Υπόθεσης: 885/12	81
3.2.3 Αρ. Υπόθεσης: 9885/07	84
3.2.4 Αρ. Υπόθεσης: 15324/11	85
3.2.5 Αρ. Υπόθεσης: 248/2014	86
3.2.6 Αρ.Υπόθεσης: 12679/2010	88
3.2.7 Αρ. Υπόθεσης: 11259/05	89
ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΝΟΤΗΤΑ - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	93
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	94
2. ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	95
2.1 Οδηγία 92/85/ΕΟΚ	95
2.2 Οδηγία 2006\54\ΕΚ	95
3. ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	97
3.1. Νόμος 100(1)/97 περί Προστασίας της Μητρότητας	97

3.2	N.205(I)/2002 περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση	99
3.3	Ο περί Τερματισμού της Απασχολήσεως Νόμος Ν.24/67	105
3.4.	Νόμος 8/67 - Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	110
4.	ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ	112
4.1	ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	112
4.1.1	Αρ. Αίτηση: 717/11	112
4.1.2	Αρ. Αίτησης: 312/05	114
4.1.3	Αρ. Αίτησης: 683/2011	117
4.1.4	Αρ. Υπόθεσης: 663/2007	122
4.1.5	Αρ. Αίτησης: 313/10	125
4.1.6	Αρ. Υπόθεσης: 813/2012	127
4.1.7	Αριθμός Αίτησης 662/11	131
4.2	ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΕΠΑΡΧΙΑΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ	134
4.2.1	Αρ. Ποιν.Υπόθ.: 23193/14.	134
4.2.2	Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 3186/15	138
4.3	ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΑΝΩΤΑΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (ΑΝΑΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΔΟΣΙΑ)	141
4.3.1	Υπόθεση Αρ. 12679/2010 (2004) Α.Α.Δ. 805/2004) Α.Α.Δ. 805/2004	141
4.3.2	Υπόθεση Αρ. 1279/2011	143
4.3.3	Υπόθεση Αρ. 5994/2013	147
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	149

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η έκδοση αυτής της μελέτης αποτελείται από δυο ενότητες. Η πρώτη περιλαμβάνει κυπριακή νομοθεσία και νομολογία που αφορά στη σεξουαλική παρενόχληση και η δεύτερη περιλαμβάνει κυπριακή νομοθεσία και νομολογία που αφορά στην προστασία της μητρότητας.

Περιγράφονται περιληπτικά οι υποθέσεις που εκδικάστηκαν για τα υπό αναφορά θέματα από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, από Επαρχιακά Δικαστήρια και από το Ανώτατο Δικαστήριο.

Στις δυο ενότητες περιλαμβάνεται επίσης περιληπτικά η κυπριακή νομοθεσία που αφορά τις δύο θεματικές, καθώς και οι σχετικές οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τις οποίες εναρμονίστηκε η κυπριακή νομοθεσία.

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, καταβάλλει διαχρονικά προσπάθεια για ενημέρωση και διαφώτιση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, των εργοδοτών, αλλά και των Οργανώσεων που τους εκπροσωπούν.

Ευελπιστούμε ότι η παρούσα θα είναι μια χρήσιμη έκδοση/μελέτη για συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις για εργαζόμενους/ες, εργοδότες και φορείς πρόωθησης της ισότητας των φύλων στην απασχόληση καθώς και για οποιοδήποτε άλλο ενδιαφερόμενο πρόσωπο.

Σημειώνεται ότι η Επιτροπή δέχεται παράπονα για έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση και παρέχει νομική αρωγή σε θύματα έμφυλων διακρίσεων.

Αρκετές από τις εκδικασθείσες υποθέσεις που περιλαμβάνονται σε αυτήν την έκδοση, προχώρησαν δικαστικά με νομική αρωγή της Επιτροπής.

ΠΡΩΤΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΤΟ ΑΔΙΚΗΜΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί πλέον συχνό φαινόμενο κυρίως εις βάρος των γυναικών εργαζομένων.

Σύμφωνα με πρόσφατο ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου¹ για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ):-

- τα κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού σε μεγάλο βαθμό δεν καταγγέλλονται στις αρχές, λόγω της συνεχιζόμενης χαμηλής κοινωνικής ευαισθητοποίησης για το θέμα, της ανεπάρκειας διαύλων υποστήριξης των θυμάτων και του γεγονότος ότι θεωρείται λεπτό ζήτημα από την κοινωνία, μολοντί υπάρχουν επίσημες διαδικασίες για την αντιμετώπισή του στον χώρο εργασίας και σε άλλους χώρους.
- η διατήρηση έμφυλων στερεοτύπων, ο σεξισμός, η σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση είναι δομικά και διαδεδομένα προβλήματα σε ολόκληρη την Ευρώπη και τον κόσμο, αλλά και φαινόμενα που εμπλέκουν θύματα και δράστες ανεξάρτητα από κάθε ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, εισόδημα και κοινωνική θέση, ενώ έχουν σωματικές, σεξουαλικές, συναισθηματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις για το θύμα.
- η άνιση κατανομή εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα έμφυλα στερεότυπα και ο σεξισμός, συμπεριλαμβανομένης της σεξιστικής ρητορικής μίσους στο διαδίκτυο και έξω από αυτό, συνιστούν γενεσιουργά αίτια κάθε μορφής βίας κατά των γυναικών και έχουν οδηγήσει σε κυριαρχία των αντρών επί των γυναικών και σε διακρίσεις σε βάρος τους, καθώς και στην παρεμπόδιση της πλήρους προόδου των γυναικών.

Στο ίδιο Ψήφισμα-

- καταδικάζονται απερίφραστα όλες οι μορφές σεξουαλικής βίας και σωματικής ή ηθικής παρενόχλησης και αποδοκιμάζεται η ευκολία με την οποία γίνονται ανεκτές οι πράξεις αυτές, δεδομένου ότι συνιστούν συστηματική παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων και σοβαρή αξιόποινη πράξη που πρέπει να τιμωρείται ως τέτοια.
- τονίζεται ότι πρέπει να δοθεί τέλος στην ατιμωρησία και ότι αυτό θα συμβεί μόνο όταν θα είναι εξασφαλισμένη η δίωξη των δραστών.
- τονίζεται η ουσιαστική εφαρμογή του υφιστάμενου νομικού πλαισίου για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης, ενθαρρύνοντας πα-

¹ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ για την Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ, (2017/2897(RSP)).

ράλληλα τόσο τα κράτη μέλη της ΕΕ όσο και τις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις να λάβουν περαιτέρω μέτρα για την αποτελεσματική πρόληψη και τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και αλλού.

- τονίζεται ότι θα πρέπει να ακολουθούνται ειδικές νομικές διαδικασίες για την αντιμετώπιση των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
- ζητείται η καλύτερη ένταξη των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και σε ανώτερες θέσεις οργανισμών στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη, μαζί με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ), τους κοινωνικούς εταίρους και τους φορείς για την προώθηση της ισότητας, να ενισχύσουν τα μέτρα για την ευαισθητοποίηση του κοινού όσον αφορά τα δικαιώματα των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και έμφυλων διακρίσεων.
- τονίζεται ότι τα κράτη μέλη, οι οργανώσεις των εργοδοτών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να προαγάγουν επειγόντως την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και να υποστηρίζουν και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά αμέσως.
- τέλος, τονίζεται η σημασία της παροχής ειδικής κατάρτισης και της διοργάνωσης εκστρατειών ευαισθητοποίησης σχετικά με τις υφιστάμενες επίσημες διαδικασίες καταγγελίας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και τα δικαιώματα των θυμάτων, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της αξιοπρέπειας στην εργασία και η προώθηση μιας προσέγγισης μηδενικής ανοχής ως κανόνα.

Σύμφωνα με έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (2014)²:

- μία στις πέντε γυναίκες έχει βιώσει ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φιλή από την ηλικία των 15 ετών και άνω,
- ποσοστό 6% επί του συνόλου των γυναικών έχουν υποστεί αυτή τη μορφή παρενόχλησης τουλάχιστον έξι φορές από την ηλικία των 15 ετών και άνω.
- από τις γυναίκες που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών και άνω, 32% ανέφεραν ως δράστη τον προϊστάμενο, κάποιο συνάδελφο ή πελάτη.

Σε ότι αφορά την επαγγελματική θέση των γυναικών καταδεικνύεται μέσα από την έρευνα ότι ποσοστό 74 και 75% των γυναικών που εργάζονται ως ανώτερα και ανώτατα στελέχη αντίστοιχα, έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στη ζωή τους, και μία στις τέσσερις έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας. Αυτό δείχνει ότι και οι γυναίκες σε διευθυντικές και άλλες ανώτερες θέσεις διατρέχουν κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης.

² FRA – Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βία κατά των γυναικών: πανευρωπαϊκή έρευνα Τα αποτελέσματα με μια ματιά Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014.

Αυτό, μπορεί να οφείλεται σε μια σειρά αιτιών, όπως η έκθεσή τους σε εργασιακά περιβάλλοντα και καταστάσεις όπου διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο κακοποίησης, καθώς και η πιθανότητα οι γυναίκες αυτές να είναι καλύτερα ενημερωμένες σχετικά με το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Οι εργοδότες και άλλοι σχετικοί φορείς πρέπει να συμβάλουν στην καλύτερη ενημέρωση και να αναλάβουν πρακτικές πρωτοβουλίες, ώστε να αναγνωριστεί και να αντιμετωπιστεί η σεξουαλική παρενόχληση που υφίστανται οι γυναίκες ανεξάρτητα από την επαγγελματική θέση και εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, και σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, επείγει η παροχή στοιχείων για την ανάδειξη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και τα επίσημα στοιχεία και οι υπάρχουσες έρευνες στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης πρέπει να ενισχυθούν, ώστε να συμπεριλαμβάνουν συστηματικά λεπτομερείς ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Τα στοιχεία που θα συλλέγονται θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την τεκμηρίωση πολιτικών και δράσεων με στόχο την αντιμετώπιση αυτής της μορφής κακοποίησης. Επιπρόσθετα, η έρευνα έχει δείξει ότι η αντίληψη σχετικά με το τι συνιστά «σεξουαλική παρενόχληση» διαφέρει από άτομο σε άτομο. Οι αποκλίσεις στο υποκειμενικό νόημα που δίνεται στη συμπεριφορά αποτελεί επίσης αντανάκλαση των κυρίαρχων κοινωνικών και πολιτισμικών αξιών, κανόνων και αντιλήψεων σε σχέση με τους ρόλους των φύλων και την πρόποσα αλληλεπίδραση μεταξύ των φύλων (FRA, 2014).

Πρόσφατη έρευνα του IMR/Πανεπιστημίου Λευκωσίας (2017), καταδεικνύει ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι εκτεταμένο πρόβλημα στην Κύπρο. Διαπιστώνεται αύξηση των περιστατικών και αναφέρεται ότι οι νεαρές γυναίκες είναι πιο ευάλωτες. Οι συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα θεωρούν, μεταξύ άλλων, ότι το νομοθετικό πλαίσιο και οι ποινές είναι ανεπαρκείς και ότι το φαινόμενο οφείλεται στο ότι οι θύτες είναι άρρωστοι στο μυαλό, δεν τιμωρούνται και τα θύματα δεν μιλούν. Το 36% θεωρεί ότι είναι υπαρκτό το πρόβλημα (36% των γυναικών και το 22% των ανδρών που συμμετείχαν στην έρευνα)³.

Η έκδοση που έχετε στα χέρια σας αποτελεί μια καινοτόμα προσπάθεια της Επιτροπής Ισότητας Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση (Επιτροπή Ισότητας) να καταγράψει την κυπριακή νομολογία, που αφορά στο αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και με τον τρόπο αυτό να καταστεί γνωστό το σκεπτικό και η φιλοσοφία του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών (ΔΕΔ) αλλά και του Επαρχιακού και Ανώτατου Δικαστηρίου στην εκδίκαση τέτοιων υποθέσεων.

Μετά την παράθεση της κυπριακής νομοθεσίας και νομολογίας στα κεφάλαια 2 και 3, ακολουθούν περιληπτικά οι υποθέσεις που εκδικάστηκαν από τα πιο πάνω Δικαστήρια. Για μελέτη αυτούσιου του κειμένου των αποφάσεων σημειώνονται σε υποσημειώσεις σχετικοί ηλεκτρονικοί σύνδεσμοι.

Ενημερωτικά αναφέρεται πως η ποινή στο ποινικό Δικαστήριο επιβάλλεται με βάση τις περιστάσεις της κάθε υπόθεσης και των συνθηκών του κατηγορούμενου. Για

³ Εφημερίδα Σημερινή, σελίδα 35, IMR/Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, Ανάθεση: Εφημερίδα «Σημερινή», Ημερομηνία διεξαγωγής: Οκτώβριος 2017, <https://shar.es/1PVlqN>

παράδειγμα εάν είναι αποτέλεσμα παραδοχής του κατηγορούμενου τότε αυτό θα ληφθεί υπόψη. Η ποινή ακολουθεί την αρχή της εξατομίκευσης της ποινής δηλαδή με βάση τις προσωπικές συνθήκες του κατηγορούμενου. Για παράδειγμα εάν έχει προηγούμενα, εάν έχει οικογένεια και δεν πρέπει να φυλακισθεί, εάν έχει δυσμενείς οικονομικές συνθήκες σε σχέση με το πρόστιμο, η σε σχέση με το θύμα κτλ.

Ο ρόλος και η αρμοδιότητα του Διοικητικού Δικαστηρίου προβλέπεται στο άρθρο 146 του Συντάγματος. Εάν ένα άτομο θέλει να προσβάλει διοικητική απόφαση αρμόδιο δικαστήριο είναι το Διοικητικό. Πρέπει να εκδοθεί εκτελεστέα διοικητική πράξη και να υπάρχει στην απόφαση αυτή θέμα διάκρισης λόγω φύλου π.χ. εάν εφάρμοσαν κανονισμό ή νόμο που κάνει διάκριση λόγω φύλου. Δηλαδή να υπάρχει κάποια παρανομία στην απόφαση του οργάνου. Το Διοικητικό Δικαστήριο όμως δεν επιδικάζει ούτε αποζημιώσεις, ούτε πρόστιμο. Ακυρώνει ή επικυρώνει αποφάσεις της Διοίκησης. Εάν ακυρώσει, η διοίκηση οφείλει να επανεξετάσει με βάση το δεδικασμένο, όποιο και αν είναι. Μπορεί να είναι για τυπικό λόγο και όχι ουσίας. Επομένως η πράξη πρέπει να επαναληφθεί, αφού διορθωθεί το τυπικό σφάλμα π.χ. μη νόμιμη συγκρότηση οργάνου που την εξέδωσε ή μη τήρηση πρακτικών. Αν είναι επί της ουσίας τότε το θέμα αλλάζει.

Σε ότι αφορά την επιλογή Δικαστηρίου, αν η καταγγελία αφορά έμφυλη διάκριση αρμόδιο Δικαστήριο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Εάν ένα άτομο θα καταγγείλει ποινική υπόθεση θα πάει στην Αστυνομία για να γίνει ποινική διερεύνηση και εάν προκύψει αδίκημα θα καταχωρήσει η Αστυνομία κατηγορητήριο στο Επαρχιακό Δικαστήριο.

Από τις αποφάσεις που παρατίθενται, είναι δυνατό να γίνει σύγκριση στο σκεπτικό των τριών Δικαστηρίων που εκδικάζουν υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στη βάση δυο διαφορετικών νομοθεσιών, δηλαδή του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και του Ποινικού Κώδικα, αλλά και στη βάση της αναθεωρητικής δικαιοδοσίας του Ανώτατου Δικαστηρίου.

Διαπιστώνεται ωστόσο, ότι οι εξωδικαστικοί μηχανισμοί υποβολής και διερεύνησης παραπόνων δεν αξιοποιήθηκαν επαρκώς από τα θύματα έμφυλων διακρίσεων στα δυο θέματα που αναφέρεται η παρούσα μελέτη. Αυτό καταδεικνύεται τόσο από τον αριθμό υποθέσεων που εκδικάστηκαν από το Επαρχιακό Δικαστήριο, όσο και από τον αριθμό υποθέσεων που εκδικάστηκαν από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ως άγνοια από πλευράς των εργαζομένων για τους θεσμούς αυτούς.

Οι θεσμοί αυτοί αφορούν τις/τους Επιθεωρήτριες/ες του Τμήματος Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, την Αρχή Ισότητας της Επιτρόπου Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και την Επιτροπή Ισότητας Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (η οποία έχει αρμοδιότητα να δέχεται παράπονα και να τα προωθεί για διερεύνηση στον Αρχιεπιθεωρητή, καθώς και να παρέχει νομική συνδρομή).

2. ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002, Ν.205(Ι)/2002, θεσπίστηκε για σκοπούς εναρμόνισης της κυπριακής νομοθεσίας με το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο και πιο συγκεκριμένα με τις Οδηγίες 76/207/ΕΚ (περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας) και 97/80/ΕΚ (σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου). Στη συνέχεια, ο νόμος τροποποιήθηκε για σκοπούς ορθότερης εναρμόνισης του με το Άρθρο 19 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ (για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης).

Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο, κατά την ερμηνεία των διατάξεων του Ν. 205(Ι)/2002 θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ρυθμίσεις των πιο πάνω Οδηγιών ώστε η ερμηνεία που θα δίνεται να είναι σύμφωνη με το πνεύμα και τον σκοπό τους. Μεταξύ δε περισσότερων ερμηνειών πρέπει να ακολουθείται εκείνη που βρίσκεται πλησιέστερα στον σκοπό των Οδηγιών.

Ιστορικά σημειώνεται, ότι το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στο Ψήφισμα του ημερομηνίας 29/5/1990⁴, για την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών στην εργασία, επιβεβαίωσε ότι η σεξουαλική παρενόχληση ενδέχεται σε ορισμένες περιπτώσεις να αντιβαίνει προς την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την έννοια της Οδηγίας 76/207/ΕΚ. Το εν λόγω Ψήφισμα ακολούθησε μια Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Σύσταση 92/131/ΕΟΚ ημερομηνίας 27/11/1991)⁵, στην οποία επισυναπτόταν ένας Κώδικας Πρακτικής για την Προστασία της Αξιοπρέπειας Γυναικών και Ανδρών κατά την Εργασία (Κώδικας Πρακτικής για τα μέτρα καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης). Ακολούθησαν διάφορες πράξεις του Συμβουλίου, του Κοινοβουλίου και της Επιτροπής που περιείχαν μη δεσμευτικά μέτρα για τα κράτη μέλη σε σχέση με τα μέτρα που έπρεπε να λάβουν κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Ο σκοπός του Ν.205(Ι)/2002 σύμφωνα με το άρθρο 3 είναι η:

«Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τους όρους και συνθήκες παροχής τους, την πρόσβαση σε απασχόληση και σε ελεύθερα επαγγέλματα, τους όρους και συνθήκες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής ανέλιξης, τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης καθώς και την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών».

⁴ http://europa.eu/rapid/press-release_P-91-43_en.htm?locale=en

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31992H0131>

Επιτροπή Ισότητας

Ο Νόμος συστήνει την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και καθορίζει τον σκοπό, τις αρμοδιότητες, τον τρόπο λειτουργίας και τα μέλη της. Η Επιτροπή συστάθηκε σύμφωνα με το άρθρο 22 του υπό αναφορά Νόμου και απαρτίζεται από Πρόεδρο, διοριζόμενο από τον/την Υπουργό Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, και Μέλη από εκπροσώπους των Υπουργείων Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως, του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού και από ένα εκπρόσωπο των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων που είναι μέλη του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος. Η Επιτροπή έχει ευρείες αρμοδιότητες, περιλαμβανομένης της παροχής συμβουλής και διατύπωσης συστάσεων αναφορικά με υιοθέτηση ή αναθεώρηση νομοθεσίας, την εισαγωγή μέτρων και εφαρμογή προγραμμάτων για προώθηση της ισότητας των φύλων, καθώς και την αυτεπάγγελτη υποβολή παραπόνων στον Αρχιεπιθεωρητή. Η σημαντικότερη, ωστόσο, αρμοδιότητα της Επιτροπής είναι η παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα διακρίσεων, η οποία περιλαμβάνει την παροχή νομικής συμβουλής και νομικής αρωγής, καθώς και της εκπροσώπησης των θυμάτων διάκρισης ενώπιον Δικαστηρίων και άλλων αρμόδιων αρχών.

Η Επιτροπή έχει αρμοδιότητες οι οποίες μπορούν να διαχωριστούν στις ακόλουθες τρεις ενότητες:

A. Η Επιτροπή και το Κράτος

Η Επιτροπή παρακολουθεί την εφαρμογή του Νόμου από την αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και έχει συμβουλευτικό ρόλο αναφορικά με:

- Τον καθορισμό ή την αναθεώρηση της εθνικής πολιτικής στα θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της.
- Την εισαγωγή ή αναθεώρηση σχετικής νομοθεσίας.
- Την υιοθέτηση μέτρων και την εφαρμογή προγραμμάτων για προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο αρμοδιότητάς της.

B. Η Επιτροπή και η προώθηση σχετικών γνώσεων

- Προωθεί τη διεξαγωγή μελετών και ερευνών και τη συλλογή στατιστικών στοιχείων και υποβάλλει εκθέσεις και εισηγήσεις στον Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Γ. Η Επιτροπή και το κοινό

- Υποβάλλει **αυτεπάγγελα παράπονα, και δέχεται παράπονα** τα οποία διαβιβάζει, στον Αρχιεπιθεωρητή του Τμήματος Εργασίας για εξέταση. Το Τμήμα Εργασίας οφείλει να ενημερώνει την Επιτροπή για την έκβαση του παραπόνου.

- Παρέχει σε όποιον/α ενδιαφερόμενο/η το ζητήσει και χωρίς οικονομική επιβάρυνση **συμβουλές** επί θεμάτων που αφορούν την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση.
- Παρέχει **ανεξάρτητη συνδρομή** προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

Σύμφωνα με τις ερμηνευτικές διατάξεις του άρθρου 2 του Ν.205(Ι)/2002:

«**διάκριση λόγω φύλου**» σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης βασιζόμενης στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν ή παρενόχλησης καθώς και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείρισης γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση λόγω φύλου»·

«**μονομερής βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας**» σημαίνει οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη ή εν γένει συμπεριφορά του εργοδότη ή άλλου προσώπου, το οποίο είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τον καθορισμό ή την τροποποίηση των συνθηκών απασχολήσεως, που προκαλεί άμεση ή έμμεση, υλική ή ηθική, ζημιά στον εργαζόμενο ή προσβάλλει, με οποιοδήποτε τρόπο, την προσωπικότητα ή την αξιοπρέπεια του·»

«**παρενόχληση**» σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον·»

«**πράξη**» περιλαμβάνει και την παράλειψη·»

«**σεξουαλική παρενόχληση**» σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση·»

(1) Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά από τον αποδέκτη της

Το κριτήριο κατά πόσο η συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη είναι υποκειμενικό και σημασία έχει το πώς η συμπεριφορά έχει εκληφθεί από τον αποδέκτη της. Το πώς την αντιλήφθηκε ο δράστης της ή ποια ήταν η πρόθεση του δράστη της, είναι άσχετο. Άσχετο επίσης είναι το ότι η ίδια συμπεριφορά είναι αποδεκτή και όχι ανεπιθύμητη από άλλους εργοδοτούμενους ή ότι θεωρήθηκε στο παρελθόν ως αποδεκτό χαρακτηριστικό του εργασιακού περιβάλλοντος. Για να είναι ανεπιθύμητη η συμπεριφορά αρκεί να εκδηλώνεται μονομερώς από τον δράστη «γεγονός που συν-

τρέχει όχι μόνο όταν υπάρχει ρητή άρνηση συναίνεσης από το θύμα, αλλά και όταν επιβάλλεται κατ' εκμετάλλευση της ανοχής του άλλου μέρους⁶». Πιο συγκεκριμένα, ανεπιθύμητη είναι η συμπεριφορά την οποία ο αποδέκτης δεν ζήτησε, δεν επιδίωξε, δεν προκάλεσε ή δεν συναίνεσε σε αυτήν και η οποία είναι προσβλητική για αυτόν. Η έκφραση της δυσaráσκειας ή της ενόχλησης του παρενοχλούμενου δεν χρειάζεται να είναι ρητή αλλά θα πρέπει να συνάγεται από τη συνολική στάση του αποδέκτη απέναντι στις συμπεριφορές για τις οποίες παραπονείται ώστε να «καθίσταται δυνατή η αντικειμενική διαπίστωση του ανεπιθύμητου χαρακτήρα της συμπεριφοράς, ο οποίος πρέπει να εξωτερικεύεται και να μην παραμείνει στα όρια της υποκειμενικής σφαίρας του παρενοχλούμενου, αφού καθίσταται αποφασιστικό στοιχείο για την πραγμάτωση της παράνομης συμπεριφοράς...». Πρέπει να υπάρχουν ενδείξεις στη συμπεριφορά του αποδέκτη ή από το περιβάλλον του ότι η συμπεριφορά του δράστη ήταν πραγματικά ανεπιθύμητη⁷.

Στη Σύσταση 92/131/ΕΟΚ τονίζεται ότι:

«το ουσιώδες χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ότι αυτή είναι ανεπιθύμητη από το θιγόμενο άτομο, καθώς ανήκει σε κάθε άτομο η απόφαση να προσδιορίσει ποια συμπεριφορά είναι αποδεκτή για τον εαυτό του και ποια θεωρεί ως προσβλητική. Το σεξουαλικού χαρακτήρα ενδιαφέρον καθίσταται σεξουαλική παρενόχληση εφόσον συνεχίζεται, αφού έχει γίνει σαφές από το θιγόμενο πρόσωπο ότι θεωρείται προσβλητικό, αν και ένα μεμονωμένο κρούσμα παρενόχλησης μπορεί να αποτελεί κι αυτό σεξουαλική παρενόχληση εφόσον είναι αρκετά σοβαρό. Ο ανεπιθύμητος χαρακτήρας της συμπεριφοράς είναι αυτό που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική συμπεριφορά, η οποία είναι ευπρόσδεκτη και αμοιβαία⁸.»

Σημειώνεται ότι ο όρος «συμπεριφορά» καλύπτει και μια μεμονωμένη πράξη αν αυτή είναι τέτοιας φύσης και έντασης που έχει ως συνέπεια τη μείωση της αξιοπρέπειας του εργαζομένου και τη δημιουργία του προβλεπόμενου δυσμενούς εργασιακού περιβάλλοντος για τον εργαζόμενο. Το κριτήριο κατά πόσο η συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη είναι υποκειμενικό και σημασία έχει το πώς η συμπεριφορά έχει εκληφθεί από τον αποδέκτη της. Εξετάζεται κατ' αρχάς κατά πόσο η συμπεριφορά ήταν τόσο προσβλητική που ξεκάθαρα δεν θα ήταν επιθυμητή, αν όχι εξετάζεται αν οι περιβάλλουσες συνθήκες της συμπεριφοράς την μετατρέπουν σε προσβλητική, ώστε να είναι ξεκάθαρα ανεπιθύμητη και αν όχι αν ο αποδέκτης έχει με κάποιο τρόπο εκδηλώσει τη δυσaráσκειά του για την εν λόγω συμπεριφορά. Το πώς την αντιλήφθηκε ο δράστης της ή ποια ήταν η πρόθεση του δράστη της είναι

⁶ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7.

⁷ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

⁸ Αρ. Αίτησης: 556/11, Νεκταρία Βερεσιέ -v- 1. Μιχάλη Μιχαήλ και 2. Κοινοτικού Συμβουλίου Σουνίου - Ζανατζιάς, 20 Δεκεμβρίου, 2017 - Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Λεμεσός.

άσχετο⁹. Επίσης είναι άσχετο το ότι η ίδια συμπεριφορά είναι αποδεκτή και όχι ανεπιθύμητη από άλλους εργοδοτούμενους ή ότι θεωρήθηκε στο παρελθόν ως αποδεκτό χαρακτηριστικό του εργασιακού περιβάλλοντος. Για να είναι ανεπιθύμητη η συμπεριφορά αρκεί να εκδηλώνεται μονομερώς από τον δράστη «γεγονός που συντρέχει όχι μόνο όταν υπάρχει ρητή άρνηση συναίνεσης, αλλά και όταν επιβάλλεται κατ' εκμετάλλευση της ανοχής του άλλου μέρους». Πιο συγκεκριμένα, ανεπιθύμητη είναι η συμπεριφορά την οποία ο αποδέκτης δεν ζήτησε, δεν επιδίωξε, δεν προκάλεσε ή δεν συναίνεσε σε αυτήν και η οποία είναι προσβλητική για αυτόν. Η έκφραση της δυσαρέσκειας ή της ενόχλησης του παρενοχλούμενου δεν χρειάζεται να είναι ρητή αλλά θα πρέπει να συνάγεται από τη συνολική στάση του αποδέκτη απέναντι στις συμπεριφορές για τις οποίες παραπονείται ώστε να «καθίσταται δυνατή η αντικειμενική διαπίστωση του ανεπιθύμητου χαρακτήρα της συμπεριφοράς, ο οποίος πρέπει να εξωτερικεύεται και να μην παραμείνει στα όρια της υποκειμενικής σφαίρας του παρενοχλούμενου, αφού καθίσταται αποφασιστικό στοιχείο για την πραγμάτωση της παράνομης συμπεριφοράς ...». Πρέπει να υπάρχουν ενδείξεις στη συμπεριφορά του αποδέκτη ή από το περιβάλλον του ότι η συμπεριφορά του δράστη ήταν πραγματικά ανεπιθύμητη¹⁰.

Στην υπόθεση **Reed and Bull Information Systems Ltd v Stedman [1999] I.R.L.R.299**, το Employment Appeal Tribunal στην απόφαση του σημείωσε ότι δεν είναι απαραίτητο για μια γυναίκα να δημιουργήσει αναστάτωση για να δείξει την αποδοκιμασία της και ότι αν υπό τις περιστάσεις είναι λογικό να συναχθεί από τη συμπεριφορά της ότι απορρίπτει τη συμπεριφορά για την οποία παραπονείται συνέχιση αυτής της συμπεριφοράς από το δράστη θεωρείται σεξουαλική παρενόχληση. Η ανοχή της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς δεν εμποδίζει τη στοιχειοθέτηση της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς και ουσιαστικό κριτήριο είναι κατά πόσον ο αποδέκτης της συμπεριφοράς υπό τις περιστάσεις είχε έγκυρη επιλογή όταν εκτίθετο στη συμπεριφορά για την οποία παραπονείται. Θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η ιεραρχική σχέση του προσώπου που παρενοχλείται και του παρενοχλούντος (όταν η σεξουαλική παρενόχληση εκδηλώνεται από προϊστάμενο λόγω της υπηρεσιακής εξάρτησης ενέχει και το στοιχείο του εξαναγκασμού του υφιστάμενου σε ανοχή αυτής της συμπεριφοράς), οι εξηγήσεις του θύματος για ποιο λόγο δεν ενημέρωσε τον δράστη για το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς του (π.χ. για να μην θυματοποιηθεί, για να ενσωματωθεί στο εργασιακό περιβάλλον, για να αποφευχθεί οποιαδήποτε αντιπαράθεση). Συγκατάθεση η οποία εξασφαλίστηκε με απειλές ή υπό καθεστώς φόβου δεν είναι έγκυρη¹¹.

Στην υπόθεση **Munchins Restaurant Ltd v Karmazyn and others Appeal No. UKEAT/0350/09LA**, τέσσερις εργαζόμενες ως σερβιτόρες σε εστιατόριο παραιτή-

⁹ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7.

¹⁰ Αρ. Αίτησης: 556/11, Νεκταρία Βερεσιέ -v- 1. Μιχάλη Μιχαήλ και 2. Κοινοτικού Συμβουλίου Σουνίου - Ζανατζιάς, 20 Δεκεμβρίου, 2017 - Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Λεμεσός.

¹¹ Αρ. Αίτησης: 556/11, Νεκταρία Βερεσιέ -v- 1. Μιχάλη Μιχαήλ και 2. Κοινοτικού Συμβουλίου Σουνίου-Ζανατζιάς, 20 Δεκεμβρίου, 2017 - Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Λεμεσός

θηκαν από την εργασία τους επικαλούμενες σεξουαλική παρενόχλησή τους από τον διευθυντή του εστιατορίου. Στις αιτήσεις που υπέβαλαν στο Tribunal ισχυρίστηκαν ότι υφίσταντο επίμονη ανεπιθύμητη σεξουαλική παρενόχληση από τον διευθυντή του εστιατορίου καθώς τους μιλούσε συνεχώς για σεξ, τους έδειχνε βιβλία, εικόνες και φωτογραφίες με σεξουαλικό περιεχόμενο και τις ρωτούσε διάφορες προσωπικές ερωτήσεις και προέβαινε σε διάφορα σχόλια. Σε ορισμένες περιπτώσεις κάποιες από τις αιτήτριες είχαν αρχίσει τις συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου μαζί με τον διευθυντή. Το Tribunal δέχτηκε ως αξιόπιστη την εκδοχή τους, ότι το έπραξαν για να παρεμποδίσουν τον διευθυντή από το να τους υποβάλλει ερωτήσεις σχετικά με τη δική τους σεξουαλική ζωή και ότι οι αιτήτριες ανέχονταν τη συμπεριφορά του διευθυντή για μήνες μέχρι που η βοηθός διευθύντρια η οποία ενεργούσε ως «ουδέτερης» («buffer») μεταξύ του διευθυντή και των αιτητριών έφυγε από το εστιατόριο. Με βάση τα πιο πάνω έκρινε ότι η συμπεριφορά του διευθυντή ήταν ανεπιθύμητη από τις αιτήτριες. Το Employment Appeal Tribunal επικρότησε ως σωστή την πιο πάνω προσέγγιση του Tribunal¹².

(2) Συμπεριφορά Σεξουαλικής Φύσεως

Σημειώνεται ότι ο όρος σεξουαλική παρενόχληση είναι ξεχωριστή έννοια και καλύπτει περιπτώσεις όπου η συμπεριφορά είναι σεξουαλικής φύσης, ασχέτως του φύλου των εμπλεκόμενων προσώπων και δεν είναι απαραίτητο για σκοπούς στοιχειοθέτησης της απαγορευμένης συμπεριφοράς το παραπονούμενο πρόσωπο να αποδείξει ότι η εν λόγω συμπεριφορά σχετιζόταν με το φύλο του. Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά για να θεωρηθεί ότι είναι σεξουαλικής φύσης πρέπει να (α) έχει ένα σεξουαλικό στοιχείο, τόνο ή υπαινιγμό και (β) εκδηλωθεί με πράξεις ή με λόγια¹³.

Ο ακόλουθος κατάλογος παραδειγμάτων με το τι μπορεί να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στον ορισμό της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ενδέχεται να είναι χρήσιμος.

Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με πράξεις: θεωρείται κοινώς ότι σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά εκφραζόμενη με πράξεις η οποία περιλαμβάνει περιττά αγγίγματα, χάρδια ή τοιμητήματα στο σώμα ενός άλλου εργαζόμενου με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων.....

Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με λόγια: μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις ή πίεση για σεξουαλικές πράξεις, συνεχείς προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα εκτός του χώρου εργασίας, ενώ έχει γίνει σαφές ότι οι προτάσεις αυτές είναι ανεπιθύμητες, ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες παρατηρήσεις, υπονοούμενα ή πρόστυχα σχόλια. Μια τέτοια συμπεριφορά σημαίνει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως σεξουαλικά αντικείμενα παρά ως συνάδελφοι¹⁴.

¹² Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

¹³ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

¹⁴ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης μη εκφραζόμενη με λόγια: αφορά την επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων, αντικειμένων ή γραπτού υλικού, τα πονηρά βλέμματα, το σφύριγμα ή τις πρόστυχες χειρονομίες. Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να κάνει τις γυναίκες να αισθανθούν αμηχανία ή φόβο και υποβιβάζει τη θέση της γυναίκας, η οποία επιζητά να αντιμετωπίζεται από τους συναδέλφους της με επαγγελματική αξιοπρέπεια¹⁵».

Στο σύγγραμμα **Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Στ' Έκδοση, 2012, Εκδόσεις Σάκκουλα**, στην σελίδα 788 αναφέρονται τα εξής :

«Στη σεξουαλική παρενόχληση η αποδοκιμαστέα συμπεριφορά μπορεί να είναι απλώς λεκτική, χωρίς να είναι ανάγκη να συνοδεύεται από επίμονες προτάσεις. Μπορεί να εκδηλώνεται με τη χρήση διάφορων ψυχολογικών μέσων, χωρίς εμφανείς εξωτερικές ενέργειες, όπως θωπείες ή πράξεις βίας. Δεν απαιτείται να επεκτείνεται σε λοιδορικές ή υποτιμητικές εκφράσεις. Όταν προέρχεται από τον εργοδότη, δεν απαιτείται να συνδυάζεται με κάποια διαταγή ή να συνοδεύεται με δυσμενείς επιπτώσεις στην απασχόληση, όπως μεροληπτικές αξιολογήσεις, αδικαιολόγητες κρίσεις, εντατικοποίηση χρόνου εργασίας, προσχηματικές απολύσεις και επιβολή πειθαρχικών ποινών. Δεν είναι αναγκαίο να συνοδεύεται με απειλές αλλά αρκεί να συνδυάζεται με υποσχέσεις. Η σεξουαλική παρενόχληση προκύπτει από τη χρήση σεξιστικών εκφράσεων, χωρίς να είναι αναγκαίο να είναι υποτιμητικές, έμμελων προτάσεων, ερωτικών χειρονομιών, ερωτικών υπονοουμένων ή και εκφράσεων πρόκλησης ερωτικών φαντασιώσεων. Η σεξουαλική παρενόχληση υπάρχει από τη στιγμή που κάποιος χρησιμοποιεί το άλλο φύλο ως σεξουαλικό αντικείμενο, χωρίς να χρειάζεται να επιδιώκεται η σεξουαλική εύνοια. Προφανώς δεν εντάσσεται στην αποδοκιμαστέα συμπεριφορά κάθε προσπάθεια ερωτικής προσέγγισης ή άσκησης γοητείας και κάθε προσπάθεια επιλογής συντρόφου, τουλάχιστον έως ότου αυτή καταστεί ανεπιθύμητη¹⁶».

Σύμφωνα με το σύγγραμμα Στ. Γιαννάκουρου, Η Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών κατά το Κοινωνικό και Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο, 2008, Εκδόσεις **Σάκκουλα**, σελίδα 160:

«Η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να περιλαμβάνει και εκδηλώσεις ερωτικού ενδιαφέροντος, όπως σφυρίγματα, τα πλάγια βλέμματα, το φλερτ ή οι άμετρες φιλοφρονήσεις υπό τύπον αστειότητας. Έστω και αν δεν αγγίζουν τα όρια της χυδαιότητας, μπορούν κατά περίπτωση να συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, ιδιαίτερα αν επαναλαμβάνονταιπαρόλο που ο θιγόμενος έχει δείξει ότι ενοχλείται ή αν έχουν ιδιαίτερη σοβαρότητα.¹⁷»

¹⁵ Αρ. Αίτησης: 556/11, Νεκταρία Βερεσιέ -v- 1. Μιχάλη Μιχαήλ και 2. Κοινοτικού Συμβουλίου Σουνίου-Ζανατζιάς, 20 Δεκεμβρίου, 2017- Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Λεμεσός

¹⁶ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

¹⁷ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

(3) Συμπεριφορά που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Η συμπεριφορά που επιδεικνύεται πρέπει να είναι τέτοιας μορφής και φύσης που να μπορεί λογικά να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ότι προσβάλλει την αξιοπρέπεια του αποδέκτη της (ηθική μείωση του), ιδίως με τη δημιουργία ενός δυσμενούς, εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος για το πρόσωπο του αποδέκτη της. Δηλαδή τέτοια συμπεριφορά που μπορεί λογικά υπό τις περιστάσεις να χαρακτηριστεί ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική για τον αποδέκτη της από το ίδιο πρόσωπο του αποδέκτη της. Σχετικά στοιχεία που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την εκτίμηση του εν λόγω παράγοντα είναι η ηλικία του αποδέκτη, η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή του αποδέκτη, οποιαδήποτε αναπηρία του αποδέκτη, το πλαίσιο στο οποίο έλαβε χώρα η παρενόχληση, η θέση του αποδέκτη στην εργασία και η φύση της σχέσης των εμπλεκομένων. Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνιστά σεξουαλική παρενόχληση αν έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της αξιοπρέπειας και τη δημιουργία του εκφοβιστικού και ταπεινωτικού περιβάλλοντος ανεξάρτητα από την πρόθεση του ατόμου που εκδήλωσε την εν λόγω συμπεριφορά¹⁸.

Η διαπίστωση του γεγονότος ότι το θύμα λογικά βίωσε τη συμπεριφορά του θύτη ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική είναι αρκετή για να κριθεί η εν λόγω συμπεριφορά ως ανεπίτρεπτη σεξουαλική παρενόχληση¹⁹.

Σύμφωνα με το ίδιο σύγγραμμα στη σελίδα 158, «Η εκδήλωση της απαγορευμένης συμπεριφοράς πρέπει να είναι ανεπιθύμητη και αφετέρου η συμπεριφορά αυτή πρέπει να γίνεται με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου. Η έκφραση της δυσαρέσκειας ή ενόχλησης του παρενοχλούμενου δεν χρειάζεται να είναι ρητή. Αρκεί να συνάγεται από τη συνολική στάση του θύματος απέναντι στις αμφισβητούμενες συμπεριφορές. Θα πρέπει πάντως να καθίσταται δυνατή η αντικειμενική διαπίστωση του ανεπιθύμητου χαρακτήρα της συμπεριφοράς, ο οποίος πρέπει να εξωτερικεύεται και να μην παραμένει στα όρια της υποκειμενικής σφαίρας του παρενοχλούμενου, αφού καθίσταται αποφασιστικό στοιχείο για την πραγμάτωση της παράνομης συμπεριφοράς που απαξιώνει ο νομοθέτης. Όμως, η ανοχή της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς δεν εμποδίζει τη θεμελίωση της έννοιας της παρενόχλησης»²⁰. Αναφέρει δε ότι παρόμοια είναι και η προσέγγιση των Αγγλικών Δικαστηρίων, όπου αποφασίστηκε ότι το βασικό χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης έγκειται σε λέξεις ή συμπεριφορά (ανεπιθύμητες στον αποδέκτη τους, ο οποίος θα πρέπει να αποφασίσει τι αποδέχεται και τι θεωρεί προσβλητικό. Χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ότι υπονομεύει την αξιοπρέπεια του θύματος στον χώρο όπου εργάζεται. Επίσης δημιουργεί ένα

¹⁸ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

¹⁹ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

²⁰ Αρ. Αίτησης: 556/11, Νεκταρία Βερεσιέ -v- 1. Μιχάλη Μιχαήλ και 2. Κοινοτικού Συμβουλίου Σουνίου-Ζανατζιάς, 20 Δεκεμβρίου, 2017- Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Λεμεσός

«επιθετικό» ή «εχθρικό» περιβάλλον για το θύμα και ένα αυθαίρετο εμπόδιο για την ισότητα ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας²¹.

Αναφέρεται επίσης, στην υπόθεση *Insitu Cleaning Co Ltd and another v Heads* [1995] IRLR 4 EAT, όπου το Δικαστήριο εξέτασε το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης που αποδίδεται μέσα από λόγια, τονίζοντας ότι μια ενιαία πράξη λεκτικής σεξουαλικής παρενόχλησης για να είναι επαρκής να δικαιολογήσει καταγγελία εναπόκειται σε δύο βασικούς παράγοντες. Πρώτον εάν αποτελεί πραγματικό γεγονός και δεύτερο ο βαθμός εκδήλωσης της. Από τη στιγμή που μια ενιαία πράξη έλαβε χώρα και απορρίφθηκε, μπορεί κάλλιστα, με βάση τον κώδικα πρακτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (), να χαρακτηριστεί «ανεπιθύμητη». Στην *Moonsar v Fireways Express Transpod Ltd* [2005] IRLR 9, τονίστηκε ότι καθυστέρηση στην καταγγελία δεν παρέχει υπεράσπιση στην πλευρά των καθ' ου η αίτηση όπου η σχετική συμπεριφορά ήταν τόσο πασιφανής²².

Βάρος Απόδειξης

Το Court of Appeal στην απόφαση του *Igen Ltd v. Wong* (2005) IRLR 258 ανέφερε ότι οι σχετικές διατάξεις για το βάρος απόδειξης στις υποθέσεις διακριτικής μεταχείρισης ή παράβασης της αρχής της ισότητας προβλέπουν ότι τα *Tribunals* θα πρέπει να εξετάζουν την υπόθεση σε δυο στάδια. Στο πρώτο στάδιο εξετάζεται κατά πόσον ο αιτητής απέδειξε γεγονότα από τα οποία το *Tribunal* μπορεί να συμπεράνει στην απουσία επαρκούς εξηγήσεως από τον καθ' ου η αίτηση, ότι ο καθ' ου η αίτηση έχει διαπράξει ή μπορεί να θεωρήσει ότι έχει διαπράξει την παράνομη πράξη της διάκρισης εναντίον του αιτητή. Από το *Tribunal* απαιτείται στο πρώτο στάδιο να κάνει μια υπόθεση, η οποία μπορεί να είναι και σε αντίθεση με την πραγματικότητα με σκοπό να μεταθέσει το βάρος απόδειξης στον καθ' ου η αίτηση στο δεύτερο στάδιο, έτσι ώστε αν ο καθ' ου η αίτηση δεν δώσει ικανοποιητική εξήγηση για τα γεγονότα, ο αιτητής επιτυγχάνει. Αν ο αιτητής αποδείξει τα πιο πάνω γεγονότα στο πρώτο στάδιο, τότε στο δεύτερο στάδιο ο καθ' ου η αίτηση πρέπει να αποδείξει ότι δεν διέπραξε ή ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει διαπράξει την παράνομη πράξη ώστε να μην δεχθεί το παράπονο το *Tribunal*. Αν στο δεύτερο στάδιο η εξήγηση του καθ' ου η αίτηση κριθεί ανεπαρκής τότε το *Tribunal* πρέπει να καταλήξει ότι το παράπονο για διάκριση ευσταθεί. Παρόλο που υπάρχουν αυτά τα δυο στάδια στη διαδικασία της απόφασης τα *Tribunals* δεν πρέπει να διαχωρίζουν την ακροαματική διαδικασία σε δυο στάδια ώστε να αντιστοιχούν στα δυο πιο πάνω στάδια. Θα πρέπει να ακούσουν όλη τη μαρτυρία συμπεριλαμβανομένης και της εξήγησης του καθ' ου η αίτηση προτού αποφασίσουν αν οι προϋποθέσεις του πρώτου σταδίου ικανοποιήθηκαν και αν ναι, κατά πόσον ο καθ' ου η αίτηση απέσεισε το βάρος απόδειξης που μετατοπίστηκε στους ώμους του.

Σημειώνεται ότι η οικονομική ζημιά και η σωματική βλάβη ή ασθένεια αποδεικνύονται με τον καθιερωμένο τρόπο που αποδεικνύονται στο πλαίσιο των αστικών αδι-

²¹ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

²² Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

κημάτων και οι αποζημιώσεις που επιδικάζονται καθορίζονται με τον ίδιο τρόπο που καθορίζονται στο πλαίσιο των αστικών αδικημάτων. Το βάρος απόδειξης είναι στο παραπονούμενο πρόσωπο να αποδείξει με μαρτυρία τόσο την ύπαρξη και το μέγεθος των εν λόγω ζημιών και βλαβών όσο και την αιτιώδη συνάφεια της ζημιάς/βλάβης που υπέστηκε με την πράξη διάκρισης που υπέστηκε²³.

Ο Νόμος μεταθέτει το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη υπό την προϋπόθεση ότι ο/η παραπονούμενος/η στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση των σχετικών διατάξεων του Νόμου. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση ή ότι η παράβαση δεν είχε καμία δυσμενή συνέπεια σε βάρος του/της παραπονούμενου/ης. Εκτός από τις ποινικές διαδικασίες, η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης δεν είναι απόλυτη αφού ο/η παραπονούμενος/η δεν αρκεί να επικαλείται αλλά οφείλει και να στοιχειοθετεί γεγονότα από τα οποία, ωστόσο, δεν είναι ανάγκη να προκύπτει, αρκεί και να πιθανολογείται ότι υπήρξε παράβαση.

Σημειώνεται ότι το καθήκον σύμφωνης με την Οδηγία ερμηνείας αφορά όλη την εθνική νομοθεσία και όχι μόνον τις διατάξεις που θεσπίστηκαν ειδικά για τη συμμόρφωση προς το περιεχόμενο της Οδηγίας. Συνεπώς, από τη διάταξη του άρθρου 14 του Νόμου 205(Ι)/2002 προκύπτει ότι η αποδεικτική διευκόλυνση του Αιτητή/τριας συνίσταται σ' ένα συνδυασμό μείωσης του μέτρου της απόδειξης και αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Ο/Η Αιτητής/τρια και φερόμενος ως θύμα της διάκρισης, κατ' απόκλιση από τον γενικό κανόνα κατανομής του βάρους απόδειξης, οφείλει να παρουσιάσει πραγματικά περιστατικά από τα οποία να πιθανολογείται η ύπαρξη διάκρισης λόγω φύλου, οπότε στην περίπτωση αυτή το βάρος απόδειξης μεταφέρεται στον Καθ' ου η αίτηση. Ο τελευταίος οφείλει πλέον να αποδείξει, παρέχοντας πλήρη δικανική πεποίθηση, ότι δεν υπήρξε παράβαση της απαγόρευσης, με επίκληση και προσκόμιση αποδεικτικών στοιχείων²⁴.

Η ενώπιον του Δικαστηρίου μαρτυρία αντικρίζεται και αξιολογείται με βάση το περιεχόμενο της, την ποιότητα και πειστικότητα της και πάντοτε σε συνάρτηση και σύγκριση με την υπόλοιπη μαρτυρία. Η μικροσκοπική εξέταση της δεν αποτελεί τρόπο σωστής προσέγγισης. Πρέπει να προσεγγίζεται σφαιρικά και σε κάθε περίπτωση υπό το πρίσμα των περιστάσεων. Η αξιολόγηση προφορικής μαρτυρίας είναι άρρηκτα συνυφασμένη με την αξιοπιστία του μάρτυρα. Ουσιαστικός παράγοντας για την κρίση της αξιοπιστίας είναι η εντύπωση που ο μάρτυρας αφήνει στο Δικαστήριο, όπως αυτή εκδηλώνεται μέσα από τις αντιδράσεις του, τον τρόπο που απαντά, την ευχέρεια που είχε να αντιληφθεί τα γεγονότα και την ιδιοσυγκρασία που εκδηλώνει²⁵.

²³ Αρ. Αίτησης: 556/11, Νεκταρία Βερεσιέ -v- 1. Μιχάλη Μιχαήλ και 2. Κοινοτικού Συμβουλίου Σουνίου-Ζανατζιάς, 20 Δεκεμβρίου, 2017 - Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Λεμεσός

²⁴ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

²⁵ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

Η επβολή λήψης ενεργητικών μέτρων (Άρθρο 12)

Επιβάλλεται επίσης και η λήψη ενεργητικών μέτρων για προστασία, ως εξής:

Γενική υποχρέωση

Επιβάλλεται από τον Νόμο η προστασία των εργαζομένων, των εκπαιδευομένων ή καταρτιζομένων, των υποψηφίων για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε πράξη ή παράλειψη που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή που αποτελεί άμεση ή έμμεση συνέπεια της απόκρουσης ή καταγγελίας παρενόχλησης και η οποία προέρχεται από:

- προϊστάμενό του
- οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο
- οποιοδήποτε άλλο εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο
- Πρόσωπο αρμόδιο υπεύθυνο για θέματα:
 - επαγγελματικού προσανατολισμού
 - επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας,
 - επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης
 - ο εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας
 - πρόσβασης σε απασχόληση ή θέση εργασίας
 - απόλυσης, και
 - πρόσβασης σε ελεύθερο επάγγελμα

Εάν οι εργοδότες ή οι εκπρόσωποι των νομικών προσώπων ή οργανισμών δεν λάβουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψουν την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση στον τομέα της αρμοδιότητάς τους, τότε σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι διαπράττεται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είναι συνυπεύθυνοι με το πρόσωπο που τη διαπράττει. Θεωρείται ότι τέτοιο μέτρο λαμβάνεται όταν εισάγεται κώδικας συμπεριφοράς για αποτροπή της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνονται επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα²⁶.

Κώδικας σεξουαλικής παρενόχλησης: Το ΔΕΔ στην υιοθέτηση κώδικα σεξουαλικής παρενόχλησης και αναφέρει χαρακτηριστικά **«Ο κώδικας θα πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και οι εργοδότες να ενθαρρύνονται να ακολουθούν τις συστάσεις που περιέχονται στον κώδικα κατά τρόπο που αρμόζει στο μέγεθος και στη δομή της επιχείρησής τους. Ενδέχεται να ενδείκνυται ιδιαίτερα για μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις να προσαρμόσουν ορισμένα από τα πρακτικά θέματα στις συγκεκριμένες ανάγκες τους»**. «Από τη στιγμή που η σεξουαλική

²⁶ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7.

παρενόχληση αποτελεί μια μορφή κακής συμπεριφοράς ενός εργαζομένου, οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να την αντιμετωπίσουν, όπως θα έκαναν για οιαδήποτε άλλη μορφή κακής συμπεριφοράς εργαζομένου, καθώς επίσης και να απέχουν οι ίδιοι από κάθε όχληση των εργαζομένων. Εφόσον η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια, οι εργοδότες έχουν την ευθύνη λήψης μέτρων ελαχιστοποίησης του κινδύνου, όπως ακριβώς οφείλουν να πράττουν και για άλλους κινδύνους. Εφόσον η σεξουαλική παρενόχληση συχνά αποτελεί κατάχρηση εξουσίας, οι εργοδότες πρέπει να έχουν την ευθύνη για την κακή χρήση των εξουσιών που μεταβιβάζουν σε άλλους».

Η απουσία καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης σε ένα συγκεκριμένο οργανισμό, κατά συνέπεια, δεν σημαίνει κατ' ανάγκη την απουσία περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Μπορεί να σημαίνει πως οι αποδέκτες της σεξουαλικής όχλησης πιστεύουν ότι δεν υπάρχει λόγος καταγγελίας καθόσον δεν επιτυγχάνουν τίποτα με αυτό ή επειδή θεωρείται κάτι το τετριμμένο ή επειδή ο καταγγέλλων οδηγείται σε γελοιοποίηση ή φοβάται τυχόν αντίποινα. Η εφαρμογή των συστάσεων για θέματα πρόληψης και των διαδικασιών που περιγράφονται παρακάτω θα διευκολύνει στη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς παρόμοιες ανησυχίες²⁷.

Σύμφωνα με τον Κώδικα Πρακτικής για τα μέτρα καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης που επισυνάπτεται στη Σύσταση 92/131/ΕΟΚ:

«Είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί ότι οι εσωτερικές έρευνες αναφορικά με κάθε καταγγελία αποτελούν αντικείμενο χειρισμού με ευαισθησία και με τον δέοντα σεβασμό για τα δικαιώματα αμφοτέρων των πλευρών, τόσο του καταγγέλλοντος όσο και του υποτιθέμενου δράστη. Η έρευνα θα πρέπει να είναι ανεξάρτητη και αντικειμενική.

Εκείνοι που διεξάγουν την έρευνα δεν θα πρέπει να συνδέονται με το θέμα καθ' οιονδήποτε τρόπο και κάθε προσπάθεια θα πρέπει να καταβάλλεται για την γρήγορη επίλυση του θέματος. Τα παράπονα θα πρέπει να εξετάζονται γρήγορα και η διαδικασία θα πρέπει να θέτει ένα χρονικό όριο εντός του οποίου θα εξετάζονται οι καταγγελίες, λαμβάνοντας υπόψη και τυχόν χρονικά όρια που ορίζονται από την εθνική νομοθεσία για την υποβολή της καταγγελίας με τα συνήθη νόμιμα μέσα. Ενδείκνυται αμφότερες οι πλευρές, ήτοι ο καταγγέλλων και ο καταγγελλόμενος, να έχουν το δικαίωμα να συνοδεύονται ή να εκπροσωπούνται, ίσως από ένα εκπρόσωπο της συνδικαλιστικής τους ένωσης ή ένα φίλο ή συνάδελφο. Ο καταγγελλόμενος θα πρέπει να λαμβάνει πλήρη στοιχεία ως προς τη φύση της καταγγελίας και να έχει τη δυνατότητα να απαντήσει σ' αυτήν και θα πρέπει καθόλη τη διάρκεια οποιασδήποτε έρευνας τέτοιας μορφής να τηρείται αυστηρή εχεμύθεια. Όταν είναι

²⁷ Αρ. Αίτησης: 273/09 Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών- Λευκωσία Δικαστής: Ελένη Κωνσταντίνου, Βάσω Παπαρηγορίου V Συντεχνία Επιστημονικού Προσωπικού Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου και Ιάκωβου Χαράλαμους Ημερομηνία: 29 Ιανουαρίου, 2015.

απαραίτητο να ερωτηθούν μάρτυρες, θα πρέπει να τους τονισθεί η σημασία της εχεμύθειας²⁸.

Πρέπει να αναγνωριστεί ότι η εξιστόρηση της εμπειρίας σεξουαλικής όχλησης είναι δύσκολη και μπορεί να θίξει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου. Επομένως, δεν πρέπει να απαιτείται από τον καταγγέλλοντα να εκθέτει επανειλημμένα τα καταγγελλόμενα περιστατικά εφόσον αυτό δεν είναι αναγκαίο. Η έρευνα θα πρέπει να επικεντρωθεί στα γεγονότα που αναφέρονται στην καταγγελία και συνίσταται στον εργοδότη να τηρεί πλήρη πρακτικά όλων των συνεδριάσεων και ερευνών».

Σημειώνεται το γεγονός ότι ακόμα κι εάν ένας εργοδότης έχει ένα ή δύο υπαλλήλους δεν εξαιρείται από τη νομική ευθύνη που έχει να παρέχει στους υπαλλήλους της ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας η οποία ευθύνη προβλέπει ότι ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει λογικά μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ούτε η απουσία προηγούμενης καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης απαλλάσσει τον εργοδότη από την εφαρμογή πολιτικής και κώδικα σε σχέση με θέματα πρόληψης και διαδικασιών²⁹.

Υποχρέωση έναντι παθόντος (Άρθρο 12.3)

Υπάρχει υποχρέωση έναντι του προσώπου που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης, αμέσως μόλις τούτο περιέλθει σε γνώση του εργοδότη, να ληφθεί κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της καθώς και για την άρση των συνεπειών της. Σε αντίθετη περίπτωση, είναι συνυπεύθυνος.

Το ΔΕΔ κάνει αναφορά σε υποθέσεις ξένων δικαστηρίων και αναφέρει ότι στην Taylor v Asda Stores Ltd [1994] IT/41315/93, ο εργοδότης κατάφερε να αποδείξει ότι εκπαίδευσε κατάλληλα τον εργοδοτούμενο που προέβη στην απαγορευμένη από τον νόμο συμπεριφορά, μέσω επιμορφωτικών σεμιναρίων σε σχέση με ζητήματα ίσης μεταχείρισης, πλαισιώνοντας ταυτόχρονα τον εργασιακό χώρο με ανακοινώσεις και προειδοποιητικές πινακίδες αυτού του περιεχομένου. Στην Earlam v VMB Ltd [1994] IT/19199/94, τονίστηκε ότι δεν είναι αρκετό για τον εργοδότη να αποδείξει ότι έλαβε λογικά μέτρα. Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν θα πρέπει να είναι αποτελεσματικά ώστε να αποφευχθεί η παρενόχληση. Στην σχετική ανακοίνωση, κρίθηκε ότι δεν είχε πρόσβαση το προσωπικό αφού περιεχόταν σ' ένα μικρό βιβλιάριο για το οποίο δεν γινόταν καμία αναφορά ή παραπομπή στο περιεχόμενο του³⁰.

²⁸ Αρ. Αίτησης: 273/09 Βάσω Παπαγρηγορίου v Συντεχνία Επιστημονικού Προσωπικού Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου και Ιάκωβου Χαραλάμπους Ημερομηνία: 29 Ιανουαρίου, 2015.

²⁹ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

³⁰ Αρ. Υπόθεσης: 758/2005, Σταυρούλα Αλικιβιάδους, v. Πολύβιου Κουρουσίδη, υπό την ιδιότητα του ως διαχειριστής της περιουσίας του αποβιώσαντος Χριστάκη Κουρουσίδη Ημερομηνία: 7 Αυγούστου 2014

Σε ποιους επβάλλονται οι απαγορεύσεις και η λήψη ενεργητικών μέτρων (Άρθρο 12)

Η απαγόρευση και η λήψη ενεργητικών μέτρων που περιγράφονται πιο πάνω, απευθύνονται προς όλους τους εργοδότες. Απευθύνονται επίσης προς τους εκπροσώπους νομικών προσώπων ή οργανισμών που:

(α) Διοργανώνουν ή παρέχουν ή χρηματοδοτούν ή μετέχουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοργάνωση, παροχή ή χρηματοδότηση υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας, επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης και εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας καθώς και που δημοσιεύουν ή δημοσιοποιούν με οποιονδήποτε τρόπο προκηρύξεις ή αγγελίες προερχόμενες από τα ίδια ή από τρίτο και που είναι σχετικές με τα θέματα αυτά. Σ' αυτούς περιλαμβάνονται οι σχολές και άλλα κέντρα εκπαίδευσης των ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας ως επίσης και οι δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες εύρεσης εργασίας.

(β) Έχουν αρμοδιότητα για την πρόσβαση σε οποιοδήποτε ελεύθερο επάγγελμα, για τους όρους και τις συνθήκες άσκησης και τερματισμού άσκησής του και την πρόσβαση σε εκπαίδευση, περιλαμβανομένης και της πρακτικής εξάσκησης που απαιτείται για την άσκησή του.

Το άρθρο 12 του Ν.205(Ι)/2002 προνοεί τα πιο κάτω:

Με βάση τις διατάξεις του Ν.205(Ι)/2002, (α) η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται να διενεργείται από τον εργοδότη ή τον προϊστάμενο ή οποιοδήποτε συνάδελφο του θύματος ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο και (β) απαγορεύεται η θυματοποίηση του εργοδοτούμενου που καταγγέλλει ότι υπήρξε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης (απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη, μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, η οποία λόγω απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης, αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση σε σχέση με τους όρους και συνθήκες απασχόλησης) και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί ως βάση για οποιαδήποτε απόφαση που θα θίγει το πρόσωπο που αποκρούει ή υποκύπτει σε σεξουαλική παρενόχληση το γεγονός ότι αποκρούει ή υποκύπτει σε τέτοια πράξη ή συμπεριφορά. Η θυματοποίηση μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορες μορφές.

Παρατίθενται πιο κάτω παραδείγματα συμπεριφορών που μπορούν να θεωρηθούν ως θυματοποίηση, νοουμένου ότι οι εν λόγω συμπεριφορές σχετίζονται με την απόρριψη ή την καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης:

- διάδοση κακοπροαίρετων φημών,
- προσβολές με λόγια ή συμπεριφορά,
- κοινωνικός αποκλεισμός,
- άδικη μεταχείριση,
- αδικαιολόγητες απειλές για απόλυση ή μετάθεση,
- άρνηση ευκαιρίας για προαγωγή ή για εκπαίδευση,

- ανάθεση εργασίας με λιγότερες ευθύνες-υποβάθμιση,
- εσκεμμένη ανάθεση υπερβολικής εργασίας,
- αδικαιολόγητη και συνεχής επίκριση για την απόδοση κατά την εκτέλεση εργασίας, αδικαιολόγητη εξάσκηση των δικαιωμάτων και εξουσιών του προϊσταμένου.

Σημειώνεται ότι το περιβάλλον που εργάζεται κάποιος θεωρείται ως μία από τις συνθήκες απασχόλησής του³¹.

Περαιτέρω, επιβάλλεται στους εργοδότες να λαμβάνουν ενεργητικά μέτρα για προστασία των εργαζομένων τους από κάθε πράξη ή παράλειψη που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή που αποτελεί άμεση ή έμμεση συνέπεια της απόκρουσης ή καταγγελίας παρενόχλησης και η οποία προέρχεται από προϊστάμενό τους και/ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο. Η παράλειψη του εργοδότη να λάβει αποτελεσματικά προληπτικά μέτρα (κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο) που να αποτρέπουν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας καθώς και πράξεις άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης λόγω απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης, τον καθιστά σε περίπτωση διάπραξης των απαγορευμένων, δυνάμει του Ν.205(Ι)/2002, πράξεων είτε από ομοίοβαθμους του θύματος είτε από προϊσταμένους του εξ ολοκλήρου συνυπεύθυνο με το άτομο που εκδήλωσε τις απαγορευμένες συμπεριφορές, παρά το ότι (ο εργοδότης) δεν γνώριζε την ύπαρξη της σεξουαλικής παρενόχλησης ή των πράξεων άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης λόγω απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης και ως αποτέλεσμα δεν έλαβε μέτρα αντιμετώπισης τους (βλ. άρθρο 5 του Ν.205(Ι)/2002). Ο εργοδότης έχει υποχρέωση έναντι του προσώπου που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση και/ή άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης αμέσως μόλις περιέλθουν σε γνώση του οι συγκεκριμένες πράξεις να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή τους καθώς και για την άρση των συνεπειών τους. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργοδότης είναι πλήρως συνυπεύθυνος με τον δράστη που διέπραξε τις απαγορευμένες πράξεις³².

Ενημέρωση (Άρθρο 13)

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να διευκολύνουν τις οργανώσεις των εργαζομένων να προβαίνουν σε ενημέρωση των εργαζομένων για το περιεχόμενο του Νόμου αυτού και για τα μέτρα που λαμβάνονται προς εφαρμογή του και διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με έγγραφες ανακοινώσεις στους οικείους πίνα-

³¹ Αρ. Υπόθεσης: 758/2005, Σταυρούλα Αλικιβιάδους, ν. Πολύβιου Κουρουσίδα, υπό την ιδιότητα του ως διαχειριστής της περιουσίας του αποβιώσαντος Χριστάκη Κουρουσίδα Ημερομηνία: 7 Αυγούστου 2014

³² Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

κες που βρίσκονται στους χώρους εργασίας ή με διανομή εντύπων ή και προφορικά στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχολήσεως, ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο.

Δικαστική Προστασία (Άρθρο 14)

Οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον του αρμόδιου Δικαστηρίου, ακόμα και αν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έγινε η παράβαση έχει λήξει και να χρησιμοποιεί κάθε μέσο για στοιχειοθέτηση της παράβασης και της ζημιάς που υπέστη λόγω αυτής. Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, αν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση. Δηλαδή υπάρχει αντιστροφή του βάρους απόδειξης.

Η διασφάλιση αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας αποτελεί γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου και ισχύει όχι μόνο για τις διακρίσεις λόγω φύλου, αλλά και για τις διακρίσεις που στηρίζονται σ' ένα από τα προστατευόμενα από το Νόμο 205(Ι)/2002 στοιχεία. Η διασφάλιση αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, απαιτεί, εκτός των άλλων και ορισμένες αποδεικτικές διευκολύνσεις για το φερόμενο ως θύμα της διάκρισης, έτσι ώστε να μην ματαιώνεται σε δικονομικό επίπεδο η επιβαλλόμενη από το ουσιαστικό δίκαιο προστασία. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) και νυν Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), έκρινε ότι ήταν επιβεβλημένη η προσαρμογή των κανόνων σχετικά με το βάρος της απόδειξης όταν προκύπτει διάκριση και ότι η πραγματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης επέβαλε να μετατεθεί το βάρος της απόδειξης στον καθ' ου η αίτηση εργοδότη. Έλλειψη ρύθμισης που επιφέρει την αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε περίπτωση διάκρισης, θα είχε σαν αποτέλεσμα οι ενάγοντες αιτητές/τριες εργαζόμενοι/ες να στερηθούν κάθε αποτελεσματικό μέσο για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ενώπιον εθνικού δικαστηρίου³³.

Η Οδηγία 97/80/ΕΚ εφαρμόζεται σε κάθε διαφορά ενώπιον αστικής ή διοικητικής διαδικασίας, δικαστηρίου ή διοικητικής αρχής που ανακύπτει στο πλαίσιο ή εξ αφορμής σχέσης εργασίας στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα λόγω παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, που εκδηλώνεται είτε με άμεση είτε με έμμεση διάκριση (άρθρο 3), η οποία, αρχή, θεμελιώνεται στο άρθρο 141 (πρώην άρθρο 119) ΣυνθΕΚ στις Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2002/73/ΕΟΚ. Το άρθρο 45/1 της Οδηγίας 97/80/ΕΚ ορίζει πως: "τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τα εθνικά δικαστικά τους συστήματα, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, όταν ένα πρόσωπο κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής

³³ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης³⁴.

Σε ότι αφορά την **υποχρέωση παροχής στοιχείων που να αποδεικνύουν άμεση ή έμμεση διάκριση**, αυτό κατά το Δικαστήριο, καθιστά δύσκολη για τον ενάγοντα | αιτητή την προσφυγή σε δικαστήριο. Στόχος του άρθρου 10 παράγραφος 1 της οδηγίας είναι ακριβώς να άρει το βάρος της απόδειξης από την πλευρά του θύματος διάκρισης. Στην αιτιολογική σκέψη 31 αναφέρεται ότι όταν πιθανολογείται διακριτική μεταχείριση, το βάρος της απόδειξης πρέπει να αντιστρέφεται στον εναγόμενο. Το σκεπτικό αυτό εναρμονίζεται επίσης με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετικά με το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου, που βασιζεται στους ισχύοντες κανόνες για το βάρος της απόδειξης στην οδηγία 97/80/ΕΚ, στην οδηγία 2000/43/ΕΚ και στην Οδηγία 2000/78/ΕΚ. Η επισήμανση αυτή της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατ' αναλογία θα πρέπει να ισχύει και για το άρθρο 14(1) του Νόμου 205(Ι)/2002³⁵.

Το Δικαστήριο έχει διακριτική ευχέρεια να αποδεχτεί την μαρτυρία ενός μάρτυρα είτε στην ολόκληρη της είτε μέρος της, η οποία ασκείται στη βάση των αρχών που το Εφετείο επισήμανε στην υπόθεση *Κωνσταντίνου ν. Αστυνομίας, Ποινική Έφεση Αρ. 219/2012, ημερ. 29.11.13*.

"... ένας μάρτυρας μπορεί να γίνει πιστευτός ή μη πιστευτός, εν όλω ή εν μέρει, σύμφωνα με την άποψη την οποία έχει σχηματίσει το Δικαστήριο ως προς την αξιοπιστία του. Αυτή όμως η δυνατότητα επιλογής μερών μαρτυρίας προσφέρεται μόνο στις περιπτώσεις μαρτύρων οι οποίοι κρίνονται ως αξιόπιστοι μάρτυρες. Σε μια τέτοια περίπτωση, το Δικαστήριο μπορεί να επιλέξει το μέρος της μαρτυρίας του μάρτυρα το οποίο, κατά την άποψη του Δικαστηρίου, εκφράζει την πραγματικότητα, ενώ ταυτόχρονα μπορεί να απορρίψει άλλο μέρος της μαρτυρίας του το οποίο θεωρείται λανθασμένο, είτε λόγω ανεπίγνωστα ανεπαρκούς παρατήρησης, είτε λόγω αδυναμίας μνήμης, (Γεωργιάδης ν. Αστυνομίας (1985) 1 Α.Α.Δ. 56).

Σε ότι αφορά την αξιολόγηση της μαρτυρίας ενός εμπειρογνώμονα, το ΔΕΔ αναφέρει ότι *"και αυτή εδράζεται στις ίδιες αρχές με βάση τις οποίες αξιολογούνται οι μαρτυρίες των κοινών μαρτύρων. Το Δικαστήριο μπορεί να δεχτεί μέρος της μαρτυρίας του ενός ή του άλλου εμπειρογνώμονα και να εξάγει τα δικά του συμπεράσματα. Βέβαια η συμπεριφορά ενός εμπειρογνώμονα μάρτυρα στο εδώλιο δεν έχει τόση σπουδαιότητα για τη διαπίστωση της αξιοπιστίας του, παρόλο που παραμένει ένα από τα στοιχεία για να κριθεί η αξία της γνώμης του. Ο ρόλος του εμπειρογνώμονα είναι να προμηθεύει το Δικαστή με τα αναγκαία επιστημονικά κριτήρια για την αξιολόγηση της ορθότητας των συμπερασμάτων του για να μπορέσει έτσι το Δικαστήριο να σχηματίσει τη δική του ανεξάρτητη γνώμη εφαρμόζοντας αυτά τα κρι-*

³⁴ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

³⁵ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

τήρια πάνω στα γεγονότα που αποδεικνύονται με μαρτυρία. Στο βαθμό και την έκταση που ο πραγματογνώμονας βασίζει τη γνώμη του σε γεγονότα που του έχουν γνωστοποιηθεί, τα γεγονότα αυτά πρέπει να αποδεικνύονται σύμφωνα με τους αποδεικτικούς κανόνες. Η μαρτυρία ενός εμπειρογνώμονα γίνεται αποδεκτή για να εφοδιάσει το Δικαστήριο με επιστημονική μαρτυρία που μπορεί να μην βρίσκεται μέσα στις γνώσεις και εμπειρίες του Δικαστή³⁶."

Οι λεπτομέρειες άμεσου παραπόνου δύναται να προσαχθούν ως απόδειξη από την κατηγορούσα αρχή. Τέτοια δυνατότητα έχει θεσμοθετηθεί και ειδικότερα παρέχεται μέσα από τις πρόνοιες του άρθρου 10 του Κεφ.9 του περί Αποδείξεως Νόμου μετά των συναφών τροποποιήσεων. Πρώτο παράπονο εντός της έννοιας του προαναφερόμενου άρθρου προϋποθέτει την προώθηση παραπόνου ή δήλωσης αμέσως μετά τη διάπραξη του ποινικού αδικήματος προς το πρόσωπο που θεωρείται ότι ήταν φυσικό η παραπονούμενη να αποταθεί. Τέτοιο παράπονο ή δήλωση πρέπει να έχει την ταυτότητα του αυθόρμητου και έτσι να γίνεται σε ανύποπτο χρόνο. Η σημασία του πρώτου παραπόνου τονίστηκε στην υπόθεση *Γεωργιάδης ν. Δημοκρατίας (2003) 2 Α.Α.Δ. 1* όπου λέχθηκαν τα εξής:

"Ο νόμος, εκφραστής της αναμενόμενης ανθρώπινης συμπεριφοράς αναμένει την άμεση αντίδραση και καταγγελία από το θύμα της παράνομης πράξης, ιδιαίτερα της σεξουαλικής. Η άμεση μάλιστα εκδήλωση παραπόνου θεωρείται τόσο σημαντική ώστε θεσμοθετημένη πρόνοια στον περί Αποδείξεως Νόμου Κεφ.9, άρθρο 10, να επιτρέπει, κατ' εξαίρεση του κανόνα της μη αποδοχής εξ ακοής μαρτυρίας, την κατάθεση στο Δικαστήριο του παραπόνου αυτού ως απόδειξη του καταγγελλόμενου γεγονότος ή και ενισχύσεως του. Και τούτο παρά τις επικρίσεις που δέχθηκε το πιο πάνω άρθρο σε πρόσφατες αποφάσεις του Ανωτάτου Δικαστηρίου (Ποινική έφεση αρ. 7056 Λιασίδης ν. Αστυνομίας, ημερ. 30.9.02). Εκείνο που έχει σημασία είναι η σκέψη του νομοθέτη πίσω από τη σχετική πρόνοια³⁷."

Προεκτείνοντας την έννοια του άμεσου παραπόνου έχει λεχθεί στην υπόθεση *Αντωνίου ν. Αστυνομίας (2008) 2 Α.Α.Δ. 766*, ότι το Δικαστήριο πρέπει να είναι δεκτικό στην ολόενα και πλέον αποδεκτή και συγκλίνουσα θέση, ότι τα θύματα των σεξουαλικών επιθέσεων βιώνουν μια πληθώρα ψυχολογικών μετατραυματικών εμπειριών που αναμφίβολα επηρεάζουν και τη δυνατότητα τους να υποβάλουν άμεσα το παράπονο τους, αλλά και τη δυνατότητα τους να λειτουργούν και να αντιδρούν πάντοτε κατά τρόπο που εκλογικευμένα θα θεωρείτο αναμενόμενος. Είναι γι' αυτό το λόγο που στην υπόθεση *Brierley ν. Αστυνομίας, Ποινική Έφεση Αρ. 101/2011, ημερομηνίας 19.07.12* παράπονο που υπεβλήθηκε εντός 15 ωρών από το βιασμό εντάχθηκε στην κατηγορία του πρώτου παραπόνου.

³⁶ Αίτηση 404/2009, Ανθή Φυλακτού ν. Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & Α.Ν από την Πάφο & Γ.Γ από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016

³⁷ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

Εκτός όμως από άμεσο παράπονο στα πλαίσια απόδειξης σεξουαλικών αδικημάτων, όπως οι υπό εκδίκαση κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης, χρειάζεται η προσκόμιση ενισχυτικής μαρτυρίας. "Παρόλα αυτά η ανάγκη ενίσχυσης της μαρτυρίας του θύματος από άλλη ανεξάρτητη μαρτυρία αποτελεί μόνο κανόνα πρακτικής και τέτοια μαρτυρία δεν απαιτείται από τη νομοθεσία. Έτσι η καταδίκη μπορεί να θεμελιωθεί στη βάση μόνο της μαρτυρίας της παραπονούμενης αφού προηγουμένως το Δικαστήριο προειδοποιήσει ορθά και κατάλληλα τον εαυτό του για τους κινδύνους που ελλοχεύουν να κριθεί η ενοχή χωρίς ενισχυτική μαρτυρία³⁸".

Το άρθρο 12(10Α) του περί του περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών Νόμου 1967 όπως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα, Ν.8/67 προνοεί τ' ακόλουθα:

«12(10Α). Αίτηση στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών υποβάλλεται εντός δώδεκα μηνών από την ημερομηνία κατά την οποία ανέκυψε το προς υποβολήν αιτήσεως δικαίωμα ή εντός εννέα μηνών από την απάντηση του Ταμείου για πλεονάζον προσωπικό».

Σύμφωνα με το πιο πάνω άρθρο 12(10Α) του Ν.8/67, περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών, οποιαδήποτε αίτηση ενώπιον του Δ.Ε.Δ.» πρέπει να υποβάλλεται εντός 12 μηνών από την ημερομηνία που ανέκυψε το προς υποβολή αίτησης δικαίωμα (ή εντός 9 μηνών από την απάντηση του Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού, όταν η υπόθεση αφορά πλεονασμό). Μετά την παρέλευση της πιο πάνω προβλεπόμενης προθεσμίας, η οποία προθεσμία είναι αποσβεστική, η θεραπεία μέσω του Δ.Ε.Δ. για το σχετικό αγώγιμο δικαίωμα δεν είναι διαθέσιμη, όμως το ίδιο αγώγιμο δικαίωμα παραμένει αναλλοίωτο και ο αιτητής/η αιτήτρια μπορεί να το διεκδικήσει με άλλο τρόπο³⁹.

Εντός του πλαισίου του Ν.205(Ι)/2002, οι απαγορευμένες συμπεριφορές οι οποίες δίνουν αγώγιμο δικαίωμα στους/στις παραπονούμενους/ες είναι πράξεις (ή παραλείψεις) είτε μεμονωμένες είτε επαναλαμβανόμενες. Οι επαναλαμβανόμενες πράξεις (ή παραλείψεις) μπορεί να λαμβάνουν χώρα για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Περαιτέρω, οι απαγορευμένες πράξεις μπορεί να είναι μια σειρά διαφόρων ξεχωριστών πράξεων (ή παραλείψεων) οι οποίες συνδέονται τόσο στενά μεταξύ τους ώστε να αποτελούν την έκφραση μιας συγκεκριμένης απαγορευμένης με τον Ν.205(Ι)/2002 συμπεριφοράς. Τόσο στην περίπτωση που οι πράξεις είναι επαναλαμβανόμενες όσο και στην περίπτωση που οι ξεχωριστές πράξεις συνιστούν στην ουσία μια συμπεριφορά, η αίτηση στο Δ.Ε.Δ. μπορεί να καταχωρηθεί εντός δώδεκα μηνών από την ημερομηνία εκδήλωσης της τελευταίας απαγορευμένης πράξης. Στην περίπτωση που οι απαγορευμένες πράξεις είναι επαναλαμβανόμενες και μπορούν να θεωρηθούν ως πρακτική, τότε το Δ.Ε.Δ. μπορεί να λάβει υπόψη του όλες τις απαγορευμένες πράξεις και να αποδώσει θεραπεία που να τις καλύπτει όλες ως μέρος της απαγορευμένης πρακτικής ασχέτως αν κάποιες από αυτές συνέβησαν

³⁸ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

³⁹ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

εκτός της προθεσμίας των 12 μηνών πριν την καταχώρηση της αίτησης στο Δ.Ε.Δ.. Στην περίπτωση που οι απαγορευμένες πράξεις συνδέονται μεταξύ τους τόσο ώστε να αποτελούν την έκφανση μιας συγκεκριμένης απαγορευμένης με τον Ν.205(Ι)/2002 συμπεριφοράς, τότε εφόσον η τελευταία πράξη για την οποία παραπονείται ο αιτητής/η αιτήτρια είναι εντός της προθεσμίας που προβλέπει ο Ν.8/67, τότε η αίτησή του/της είναι εμπρόθεσμη και οι υπόλοιπες απαγορευμένες πράξεις δεν μπορούν να θεωρηθούν ως παραγραμμένες αφού αποτελούν εκφάνσεις μιας συνεχόμενης απαγορευμένης συμπεριφοράς. Και σε αυτή την περίπτωση το Δ.Ε.Δ. μπορεί να επιδικάσει αποζημιώσεις για όλες τις πράξεις της συνεχόμενης απαγορευμένης συμπεριφοράς ασχέτως αν κάποιες από αυτές συνέβησαν εκτός της προβλεπόμενης με τον Ν.8/67 προθεσμίας⁴⁰.

Παράδειγμα: Η Αίτηση 404/2009 καταχωρήθηκε στις 3/6/2010. Σύμφωνα με τη μαρτυρία της Αιτήτριας η τελευταία πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης και/ή παρενόχλησής της σε βάρος της έλαβε χώρα περί τα μέσα του Μάρτη του 2009. Δηλαδή η αίτηση καταχωρήθηκε 15 περίπου μήνες μετά την τελευταία κατ' ισχυρισμό πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης και/ή παρενόχλησης εις βάρος της Αιτήτριας. Ως εκ τούτου η Αίτηση όσον αφορά το παράπονο για τη σεξουαλική παρενόχληση και/ή την παρενόχληση που υπέστηκε η Αιτήτρια καταχωρήθηκε εκπρόθεσμα δηλαδή έξω από τα χρονικά πλαίσια που καθορίζει το άρθρο 12(10Α) του Ν.8/67. Συνακόλουθα, το δικαίωμα της Αιτήτριας να αξιώσει τις αιτούμενες θεραπείες που στηρίζονται στο αγωγήμο δικαίωμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και/ή της παρενόχλησης είναι παραγραμμένο. Με βάση τα πιο πάνω δεν επιδικάστηκαν οποιεσδήποτε αποζημιώσεις εις βάρος της Εργοδότηριας Εταιρείας και υπέρ της Αιτήτριας για την κατ' ισχυρισμό σεξουαλική παρενόχληση που υπέστηκε⁴¹.

Αρμόδια Δικαστήρια: (Άρθρο 15)

(i) Ανώτατο Δικαστήριο - Αρμόδιο Δικαστήριο για σχέσεις εργασίας δημοσίου δικαίου είναι το Ανώτατο Δικαστήριο, βάσει του άρθρου 146 του Συντάγματος

(ii) Επαρχιακό Δικαστήριο

Σε περίπτωση αγωγής ενώπιον Επαρχιακού Δικαστηρίου δυνάμει του άρθρου 146 (6) του Συντάγματος, το Δικαστήριο επιδικάζει στο δικαιούχο το μεγαλύτερο από τα δύο πιο κάτω ποσά:

- την επιδικαστέα βάσει του άρθρου 146 (6) δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, ή
- ολόκληρη τη θετική ζημιά περιλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας, χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη από την πράξη ή παράλειψη που κηρύχτηκε άκυρη και νόμιμο τόκο από την ημερομηνία της ζημιάς ως την πλήρη καταβολή της αποζημίωσης.

⁴⁰ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

⁴¹ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

(iii) Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Αρμόδιο Δικαστήριο για σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών το οποίο επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση η οποία καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά περιλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας, χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη και νόμιμο τόκο από την ημερομηνία της παράβασης ως την πλήρη καταβολή της αποζημίωσης.

Σε περίπτωση απόλυσης κατά παράβαση του Νόμου αυτού, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει αποζημιώσεις και, χωρίς να εξετάσει την καλή ή κακή πίστη του εργοδότη, διατάζει την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου και υποχρεώνει τον εργοδότη να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, εφόσον ο εργαζόμενος το έχει ζητήσει σαν θεραπεία. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος δεν δικαιούται σε αναδρομική καταβολή μισθών ή άλλων ωφελημάτων εάν έχει επιδικαστεί σε αυτόν αποζημίωση αλλά το χρονικό διάστημα της απολύσεως θεωρείται ως υπηρεσία για όλους τους άλλους σκοπούς. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, εκδίδει διάταγμα δεσμευτικής αναγνώρισης των δικαιωμάτων του/της αιτητή/τριας σε σχέση με την καταγγελλόμενη παράβαση⁴².

Το άρθρο 15 (3) του Ν.205(Ι)/2002 προβλέπει ότι :

Δυνάμει της παραγράφου 3 του άρθρου 15, "Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας και περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του αιτητή, που προκλήθηκαν από τον παραβάτη, σε κάθε δε περίπτωση, στο επιδικαζόμενο πιο πάνω ποσό, προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παραβάσεως έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης⁴³.

Το Δ.Ε.Κ στην απόφαση του στην υπόθεση C-14/83 Van Colson [1984] ECR 1891 η οποία αφορούσε την Οδηγία 76/207/ΕΚ περί ίσης μεταχείρισης μεταξύ των ανδρών και γυναικών στη πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας τόνισε ότι έστω και αν η οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη συγκεκριμένη κύρωση που πρέπει να επιβάλλεται συνεπάγεται από το λεκτικό της οδηγίας ότι αν το κράτος μέλος επιλέξει ως κύρωση για την παραβίαση της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων την καταβολή αποζημίωσης, τότε η αποζημίωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζει την πραγματική και αποτελεσματική δικαστική προστασία, να έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα έναντι του εργοδότη και να είναι ανάλογη προς τη προκληθείσα ζημιά. Μια αμιγώς συμβολική αποζημίωση (pure

⁴² Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7.

⁴³ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

nominal compensation) δεν ικανοποιεί τις απαιτήσεις της αποτελεσματικής μεταφοράς της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο⁴⁴.

Το Επαρχικό Δικαστήριο στην Απόφαση του στην Υπόθεση 885/12, σημειώνει με έμφαση, ότι το **άρθρο 151 του Ποινικού Κώδικα** τροποποιήθηκε με τον Τροποποιητικό Νόμο 64(1)/2009 και ενώ πριν το αδίκημα ενέπιπε στα πλημμελήματα τώρα η συμπεριφορά αυτή κατατάσσεται στα κακουργήματα. Η ανάγκη αναβάθμισης της κατηγορίας της άσεμνης επίθεσης από τον νομοθέτη αντανακλά ιδιαίτερως την σοβαρότητα του αδικήματος.

Απαραίτητες διευκρινήσεις σε σχέση με τις Αποδοχές Υπερμερίας

«Αποδοχές υπερμερίας» οι οποίες πάντοτε επιδικάζονται σε αιτητή/τρια που επιτυγχάνει δικαστική απόφαση υπέρ του, σημαίνει το μισθό και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας και τα οποία στερήθηκε ο εργαζόμενος λόγω παράβασης του Νόμου αυτού. Έτσι, για παράδειγμα, εργαζόμενος που δεν προήχθη επειδή απέκρουσε σεξουαλική παρενόχληση ή επειδή την κατάγγειλε, εάν πετύχει δικαστική απόφαση υπέρ του, εκτός των άλλων θα έχει να λαμβάνει τον μισθό και τα ωφελήματα της ανώτερης θέσης μέχρι να προαχθεί ή αφυπηρετήσει ή τερματιστεί η απασχόληση του για κάποιον άλλο νόμιμο λόγο.

Η υπαιτιότητα (Άρθρο 5.2)

Η ευθύνη του παραβάτη είναι αντικειμενική, δηλαδή δεν απαιτείται η ύπαρξη υπαιτιότητας εκ μέρους του. Με άλλα λόγια, ο εργοδότης θα υποστεί τις αστικές συνέπειες περί αποζημιώσεων είτε γνωρίζει είτε όχι τη διάπραξη των ενεργειών, είτε τις ενέκρινε είτε όχι, είτε τις ενεθάρρυνε είτε όχι, είτε πραγματοποιήθηκαν από τον ίδιο είτε από κάποιον εργαζομένό του, διευθυντικό στέλεχος, εκπαιδευόμενο κλπ. Ιδιαίτερα στο θέμα της άμεσης διάκρισης, διασφαλίζεται ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που σχετίζεται άμεσα με το φύλο του δεν επιδέχεται δικαιολόγησης, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση λόγω φύλου και καθιστώντας το καταγγελλόμενο πρόσωπο ένοχο αδικήματος.

*Με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, ο εργοδότης πρέπει να είναι σε θέση να διασφαλίσει ότι το αποτέλεσμα της καταγγελίας (είτε αυτό είναι βάσιμο είτε όχι), δεν θα φέρει σε δυσμενέστερη θέση το άτομο που την υπέβαλε, εν την απουσία ισχυρών στοιχείων που να αποδεικνύουν ότι η καταγγελία έγινε με κακεντρέχεια και για σκοπούς εκδικητικότητας*⁴⁵.

⁴⁴ Αρ. Υπόθεσης: 885/12 , Επαρχικό Δικαστήριο Λευκωσίας, Αστυνομικός Διευθυντής Λευκωσίας εναντίον Παύλου Αντωνίου, Ημερομηνία: 11 Μαρτίου 2015.

⁴⁵ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

Η υπαιτιότητα (Άρθρο 16)

Η ευθύνη του παραβάτη είναι αντικειμενική, δηλαδή δεν απαιτείται η ύπαρξη υπαιτιότητας εκ μέρους του. Με άλλα λόγια, ο εργοδότης θα υποστεί τις αστικές συνέπειες περί αποζημιώσεων είτε γνωρίζει είτε όχι τη διάπραξη των ενεργειών, είτε τις ενέκρινε είτε όχι, είτε τις ενεθάρρυνε είτε όχι, είτε πραγματοποιήθηκαν από τον ίδιο είτε από κάποιον εργαζόμενο του, διευθυντικό στέλεχος, εκπαιδευόμενο κλπ. Ιδιαίτερα στο θέμα της άμεσης διάκρισης, διασφαλίζεται ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που σχετίζεται άμεσα με το φύλο του δεν επιδέχεται δικαιολόγησης, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση λόγω φύλου και καθιστώντας το καταγγελλόμενο πρόσωπο ένοχο αδικήματος⁴⁶.

Σημειώνεται ότι η πρόθεση του δράστη, όποια και αν είναι αυτή (καλή ή κακή, αθώα ή ένοχη, υποψιασμένη ή ανυποψίαστη) είναι απολύτως αδιάφορη και χωρίς καμία σημασία.

Όπως προαναφέρεται, με βάση τις διατάξεις του άρθρου 16 του Ν.205(Ι)/2002 σε περίπτωση παραβάσεως του Νόμου μοναδική προϋπόθεση για την επιδίκαση αποζημίωσης είναι η διαπίστωση παράβασης του, αφού δεν εφαρμόζονται διατάξεις (α) που θέτουν ως προϋπόθεση του δικαιώματος για αποζημίωση ένα ελάχιστο διάστημα απασχόλησης ή ένα ελάχιστο αριθμό ωρών εργασίας του εργαζόμενου και (β) που θέτουν ένα ανώτατο όριο αποζημίωσης. Περαιτέρω, το ποσό της αποζημίωσης που επιδικάζεται καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη ή άλλο πρόσωπο που ευθύνεται για την παράβαση.

Δυνάμει της παραγράφου 2 του άρθρου 16,

"Το ποσό αποζημιώσεως, το οποίο επιδικάζεται σε κάθε περίπτωση παραβάσεως του παρόντος Νόμου, καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη ή άλλο πρόσωπο που ευθύνεται για παράβαση του παρόντος Νόμου. Σχετικά με την ερμηνεία της Οδηγίας 76/207, το ΔΕΔ αναφέρεται στην υπόθεση C-14/83 Van Colson [1984] ECR 1891, όπου ερμηνεύοντας το Δ.Ε.Κ τόνισε ότι για κράτη μέλη που επιλέγουν ως κύρωση για την παράβαση της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων την καταβολή αποζημίωσης, η επιδικαζόμενη αποζημίωση θα πρέπει να εξασφαλίζει την πραγματική και αποτελεσματική δικαστική προστασία, να έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα έναντι του εργοδότη και να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημιά, Μια αμιγώς συμβολική αποζημίωση (pure nominal compensation) δεν ικανοποιεί τις απαιτήσεις της αποτελεσματικής μεταφοράς της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο⁴⁷. Η αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που προξενήθηκε στην εργαζόμενη, λόγω της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να γίνει με επιδίκαση χρηματικού ποσού ή με κάθε άλλο

⁴⁶ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7.

⁴⁷ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

πρόσφορο μέσο, όπως η πειθαρχική τιμωρία ή η μετάθεση του μισθωτού που υπήρξε ο δράστης της παρενόχλησης⁴⁸.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Δ.Ε.Κ.) (νυν Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ.Ε.Ε.)) στην απόφασή του στην υπόθεση C-14/83 Van Colson [1984] ECR 1891 η οποία αφορούσε την Οδηγία 76/207/EΚ, τόνισε ότι έστω και αν η Οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη συγκεκριμένη κύρωση που πρέπει να επιβάλλεται, συνεπάγεται από το λεκτικό της Οδηγίας ότι αν το κράτος μέλος επιλέξει ως κύρωση για την παραβίαση της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων την καταβολή αποζημίωσης, τότε η αποζημίωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζει την πραγματική και αποτελεσματική δικαστική προστασία, να έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα έναντι του εργοδότη και να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημιά. Μια αμιγώς συμβολική αποζημίωση δεν ικανοποιεί τις απαιτήσεις της αποτελεσματικής μεταφοράς της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο⁴⁹.

Από τα πιο πάνω προκύπτει ότι ο Ν.205(Ι)/2002 δημιουργεί αστικής φύσεως αδικήματα και στην περίπτωση που στοιχειοθετούνται πράξεις που παραβιάζουν τον εν λόγω Νόμο οι αποζημιώσεις στο θύμα που επιδικάζονται είναι αστικής φύσεως, με βασικό κριτήριο ότι η αποζημίωση πρέπει να είναι δίκαιη και εύλογη και να καλύπτει τη θετική ζημιά που υπέστηκε το θύμα. Δηλαδή επιδικάζονται στο θύμα αποζημιώσεις που καλύπτουν όλες τις ζημιές που υπέστηκε συνεπεία και λόγω των παραβάσεων του Ν.205(Ι)/2002, χωρίς να χρειάζεται να αποδειχτεί ότι οι εν λόγω ζημιές ήταν προβλεπτές. Οι αποζημιώσεις καλύπτουν τις υλικές ζημιές, τη σωματική (περιλαμβάνει και την ψυχιατρική) βλάβη και την ηθική βλάβη που υπέστηκε το θύμα. Το Δ.Ε.Δ. σε περιπτώσεις που υπάρχει υλική ζημιά και σωματική βλάβη/ασθένεια που προκλήθηκε από την πράξη διάκρισης επιδικάζει αποζημιώσεις που καλύπτουν την πραγματική ζημιά που έχει ήδη υποστεί το θύμα ή που ενδεχόμενα θα υποστεί στο μέλλον συνεπεία των απαγορευμένων πράξεων. Όσον αφορά την ηθική βλάβη σημειώνεται ότι η έννοια της ηθικής βλάβης (""") καλύπτει αισθήματα αναστάτωσης, ανησυχία, άγχος, φόβο, λύπη, δυστυχία, κατάθλιψη, ψυχική ταλαιπωρία, οδύνη. Το αντικείμενο της αποζημίωσης δεν είναι ούτε η οικονομική ζημιά ούτε η ασθένεια / σωματική βλάβη αλλά η βλάβη στα αισθήματα του θύματος.

Στην αγγλική υπόθεση *HM Prison Service v. Johnson* [1997] ICR 275, σημειώθηκε ότι σκοπός της επιδίκασης αποζημίωσης για ηθική βλάβη είναι η αποζημίωση και η αποκατάσταση του παραπονούμενου και όχι η τιμωρία του εργοδότη ή του θύτη ή η απόδοση απρόσμενων ωφελγημάτων στο θύμα. Επεξηγήθηκε επίσης ότι οι αποζημιώσεις δεν πρέπει να είναι πολύ χαμηλές, ώστε να γίνει σαφές ότι οι δυσμενείς διακρίσεις δεν είναι αποδεκτές και ότι αν οι αποζημιώσεις είναι πολύ ψηλές υπάρχει κίνδυνος να μην είναι αποδεκτές από το κοινωνικό σύνολο. Γι' αυτούς τους λόγους,

⁴⁸ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

⁴⁹ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

τα Δικαστήρια θα πρέπει να επιδικάζουν αποζημιώσεις για ηθική βλάβη λαμβάνοντας υπόψη τη σοβαρότητα των πράξεων του παραβάτη αφενός, και τη ζημιά που υπέστηκε στα αισθήματά του το θύμα αφετέρου⁵⁰.

Πώς υπολογίζονται οι αποζημιώσεις για τυχόν ηθική βλάβη που προκλήθηκε στο θύμα από την παράβαση; Καθοδήγηση από Αγγλική Νομολογία

Το Court of Appeal στην απόφαση του στην υπόθεση ICR 318 [2003], έδωσε εκτεταμένη καθοδήγηση σχετικά με το πώς υπολογίζονται οι αποζημιώσεις για τυχόν ηθική βλάβη που προκλήθηκε στο θύμα από την παράβαση. Η εν λόγω καθοδήγηση διαχώρισε τις υποθέσεις σε τρεις κατηγορίες ("the Vento bands"). Η πρώτη κατηγορία αφορά τις πιο σοβαρές υποθέσεις ("the most serious cases") όπου για παράδειγμα έχει υπάρξει μια μακρά εκστρατεία φυλετικής και σεξουαλικής παρενόχλησης. Σ' αυτή την κατηγορία οι αποζημιώσεις πρέπει να κυμαίνονται μεταξύ GB£15.000 - GB£25.000 και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις ("the most exceptional case") η αποζημίωση για ηθική ζημιά μπορεί να υπερβεί τις GB£25.000. Η δεύτερη κατηγορία αφορά τις σοβαρές υποθέσεις ("serious cases") που δεν πρέπει να συμπεριληφθούν στην πρώτη κατηγορία διότι δεν υπάρχουν τα στοιχεία ιδιαίτερης σοβαρότητας που χαρακτηρίζουν τις υποθέσεις της πρώτης κατηγορίας. Σ' αυτή την κατηγορία οι αποζημιώσεις πρέπει να είναι μεταξύ GB£5.000 - GB£15.000. Η τρίτη κατηγορία καλύπτει τις λιγότερο σοβαρές υποθέσεις όταν η πράξη της διάκρισης αφορά ένα μεμονωμένο περιστατικό όχι ιδιαίτερης σοβαρότητας και η αποζημίωση σ' αυτήν την κατηγορία πρέπει να κυμαίνεται μεταξύ GB£500 - GB£5.000. Τονίστηκε ότι υπάρχει αρκετή ελαστικότητα στην κάθε κατηγορία, ώστε σε κάθε περίπτωση να δίνεται αποζημίωση που κρίνεται δίκαια και εύλογη αποζημίωση σύμφωνα με τις περιστάσεις της περίπτωσης. Στην περίπτωση της κας Vento η οποία παρενοχλείτο για τέσσερα χρόνια λόγω του φύλου της και στη συνέχεια απολύθηκε με την επίκληση ότι διέπραξε απάτη, επιδικάστηκαν GB£18.000- ως αποζημιώσεις για ηθική βλάβη στην οποία προστέθηκαν ακόμα GB£5.000- λόγω της συμπεριφοράς των εργοδοτών που επιβάρυνε ("aggravate") την επίδραση των απαγορευμένων πράξεων στα αισθήματα της κας Vento. Σημειώνεται ότι το Employment Appeal Tribunal αναθεώρησε προς τα πάνω τα ποσά της κάθε κατηγορίας και πιο συγκεκριμένα για την πρώτη κατηγορία είναι GB£18.000 - GB£30.000, για την δεύτερη GB£6.000 - GB£18.000 και για την τρίτη GB£500 -GB£6.000⁵¹.

Εκδικητικές ενέργειες (Άρθρο 17)

Είναι απολύτως άκυρη η απόλυση καθώς και οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχολήσεως ή της πρόσβασης, των όρων και των συνθηκών επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαίδευσης και κατάρτισης εργαζομένου που προέβη

⁵⁰ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

⁵¹ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

σε καταγγελία ή διαμαρτυρία, με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης ή που απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Επιπλέον, υπάρχει παράβαση του Νόμου όταν ένα πρόσωπο υποψήφιο για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση το οποίο πρόέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία ή απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, δεν προσλαμβάνεται για απασχόληση ή δε γίνεται δεκτό για επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Εξωδικαστική προστασία (Άρθρο 17(A))

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται προστασίας από τον Αρχιεπιθεωρητή και τους Επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Μέλημα των Επιθεωρητών/τριών είναι να διεξάγουν έρευνες, να εξετάζουν παράπονα, καθώς και να παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές και υποδείξεις στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για την αποτελεσματική τήρηση του Νόμου. Ο/η Επιθεωρητής/τρια οφείλει να παρέμβει εάν ο/η καταγγέλλων/ουσα επικαλείται πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται ότι αυτά που καταγγέλλει έχουν συμβεί. Ο/η Επιθεωρητής/τρια μπορεί να δέχεται καταγγελίες για λογαριασμό παραπονούμενου/ης από οργανώσεις εργαζομένων και από μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν σκοπό την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών ή την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Μόλις ληφθεί η καταγγελία, ο/η Επιθεωρητής/τρια ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει ο Νόμος, ερευνά τα καταγγελλόμενα και ειδικά καλεί τον καθ' ου η καταγγελία και κάθε άλλο πρόσωπο που κατέχει πληροφορίες, αρχεία, βιβλία, πιστοποιητικά ή άλλα έγγραφα, να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις κλπ που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν την έρευνα. Ο/η Επιθεωρητής/τρια προσπαθεί να διευθετήσει τη διαφορά και αν το επιτύχει συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού που υπογράφεται και από τα δύο μέρη. Αν αποτύχει, συντάσσει πρακτικό όπου αναγράφει όλα όσα έπραξε και διαπίστωσε και το πρακτικό αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον δικαστηρίου. Ο/η Επιθεωρητής/τρια ενεργεί νοουμένου ότι η υπόθεση δεν εισάχθηκε σε δικαστήριο. Εφόσον μια καταγγελία έχει προσαχθεί ενώπιον Δικαστηρίου, ο/η Επιθεωρητής/τρια δεν ενεργεί ή αν ξεκίνησε έρευνα τη διακόπτει (Άρθρο 14.2, 25- 32).

Επιπλέον, πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου μπορεί να υποβάλλει σχετικό παράπονο στο Γραφείο Επιτρόπου Διοίκησης, το οποίο για το σκοπό αυτό έχει όλες τις εξουσίες και αρμοδιότητες (Άρθρο 17Α)⁵².

Ιδιαίτερης σημασίας είναι η διάταξη του άρθρου 17(1), ίδιου Νόμου, η οποία αναφέρει ότι είναι απολύτως άκυρη η απόλυση, καθώς και οποιαδήποτε βλαπτική με-

⁵² Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7.

ταβολή των συνθηκών απασχολήσεως εργαζομένου, που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης, εκτός εάν η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενοχλήσεως.

Σε ότι αφορά τους λόγους που δικαιολογούν την απόλυση εργοδοτούμενου και κατά συνέπεια απαλλάσσουν τον εργοδότη από την καταβολή οποιασδήποτε αποζημίωσης αναφέρονται περιοριστικά στο άρθρο 5 του Ν.24/67 περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου. Σύμφωνα με τα εδάφια (ε) και (στ) του συγκεκριμένου άρθρου:

«5. Τερματισμός απασχολήσεως δι' οιονδήποτε των ακολούθων 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 αμέσως προηγούμενης παραγράφου, τα ακόλουθα δύναται, μεταξύ άλλων, να αποτελέσωσι λόγον απολύσεως άνευ προειδοποιήσεως, λαμβανομένων υπ' όψιν όλων των περιστατικών της περιπτώσεως:

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

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

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

(iv) απρεπής διαγωγή του εργοδοτουμένου 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.»

Περαιτέρω σύμφωνα με άρθρο 6(2) εδάφιο (γ) του Ν.24/67 δεν συνιστά βάσιμο λόγο για την απόλυση ενός εργοδοτουμένου:

«η καλή τη πίστει υποβολή παραπόνου ή η συμμετοχή εις διαδικασίαν εναντίον εργοδότη συνεπαγομένην ισχυριζομένην παραβίασιν αστικής και ποινικής φύσεως νόμων ή κανονισμών ή η προσφυγή σε αρμόδια διοικητική αρχή»

Σύμφωνα με το ΔΕΔ, 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 εργοδοτούμενου ήταν τέτοια που κλόνησε τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη- εργοδοτούμενου ώστε να καθίσταται για τον εργοδότη αδύνατη η συνέχιση της. Ο εργοδοτούμενος οφείλει λοιπόν να μη βλάπτει με τη διαγωγή του τα νόμιμα συμφέροντα της επιχεί-

ρησης του εργοδότη του δηλαδή το κύρος του εργοδότη, την καλή φήμη της επιχείρησης του εργοδότη, την παροχή των υπηρεσιών που προσφέρει ο εργοδότης. 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. 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 πρόεπουσα διαγωγή και σεβασμό προς τη διεύθυνση και την προσωπικότητα του εργοδότη και των προϊσταμένων του και να αποφεύγει οποιαδήποτε συμπεριφορά που θα μπορούσε να επηρεάσει το κύρος και να προσβάλει την προσωπικότητα του εργοδότη του. Το κριτήριο για το δικαιολογημένο ή μη της απόλυσης ενός εργοδοτούμενου 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 λόγο. Το κριτήριο είναι αντικειμενικό και δεν εξαρτάται από την υποκειμενική κρίση του εργοδότη. 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 άμεσο και χωρίς προειδοποίηση τερματισμό της απασχόλησης του εργοδοτούμενου. Όπως έχει τονιστεί στη νομολογία δεν υπάρχει κανόνας που να καθορίζει το 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 εργοδοτούμενος⁵³.

Το Δικαστήριο στην Απόφαση του στην υπόθεση με Αρ. Αίτησης: 404/2009, τονίζει ότι με βάση το άρθρο 17 του Ν.205(Ι)/2002 με την υποβολή καταγγελίας ο/η Αιτητής/τρια τίθεται κάτω από ένα προστατευτικό πλέγμα το οποίο απαγορεύει την απόλυση του/της, εκτός αν οι παράγοντες απόλυσης ήταν άσχετοι προς την υποβολή των καταγγελιών της. Το άρθρο 17 παρέχει στους εργοδοτούμενους που υποβάλλουν καταγγελίες με σκοπό τον σεβασμό και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ειδική και ξεχωριστή προστασία και απαιτεί από τον εργοδότη στην περίπτωση που απέλυσε εργοδοτούμενο που υπέβαλε καταγγελία να αποδείξει ότι η απόλυση του εργοδοτούμενου είναι άσχετη με την υποβολή της καταγγελίας του εργοδοτούμενου.

Το κριτήριο κατά την αγγλική νομολογία για να διαπιστωθεί αν η βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησης ή η απόλυση του εργοδοτούμενου που υπέβαλε καταγγελία με σκοπό την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης οφείλεται στην εν λόγω καταγγελία, είναι κατά πόσο οι παράγοντες στους οποίους βασίστηκε ο εργοδότης για την απόφασή του μπορούν να θεωρηθούν ως ξεχωριστοί από την καταγγελία και αν ναι, κατά πόσο αυτοί οι παράγοντες είναι στην πραγματικότητα οι λόγοι στους οποίους βασίστηκε ο εργοδότης για να πράξει ως έπραξε. Είναι επιτρεπτό να διαχωριστούν οι πράξεις και οι συνέπειες που ακολουθούν την πράξη της καταγγελίας από την πράξη της υποβολής της καταγγελίας⁵⁴.

⁵³ Αρ. Αίτησης 491/06, Χριστάκης Ηλία v. D.E.L Kirzis Tourist Enterprises Ltd (PARK Beach Hotel), 30.6.2009

⁵⁴ Αρ. Αίτησης 491/06, Αρ. Αίτησης 491/06, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών – Λεμεσός, Μεταξύ: Χριστάκης Ηλία Αιτητή - και -D.E.L KIRZIS TOURIST ENTERPRISES LTD (PARK BEACH HOTEL), Ημερομηνία: 30.6.2009

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων (Άρθρο 18)

Κάθε ρύθμιση συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή εσωτερικού κανονισμού επιχείρησης ή κανόνα ελεύθερου επαγγέλματος ή κανόνα εργοδοτικής ή εργατικής οργάνωσης που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του Νόμου καταργείται αν είναι υφιστάμενη ή καθίσταται άκυρη αν είναι νέα, κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου.

Πρώτηση ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας (Άρθρο 19Α)

Οι εργοδότες οφείλουν να προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στους τόπους εργασίας κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό. Ενθαρρύνονται να παρέχουν κατά τακτά χρονικά διαστήματα στους εργαζόμενους κατάλληλη πληροφόρηση σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που να περιέχει, μεταξύ άλλων, μέτρα κατάλληλα για να βελτιώσουν την κατάσταση σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Κώδικας, που συμφωνείται από τους κοινωνικούς εταίρους, καθορίζει τις λεπτομέρειες για επίτευξη της ίσης μεταχείρισης.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις (Άρθρο 21)

Ο Νόμος αυτός δε θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις νόμων, διοικητικών πράξεων, συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων εργασίας, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή σχεδίων υπηρεσίας ή καταστατικών ελεύθερων επαγγελματιών⁵⁵.

Αδικήματα και ποινές (άρθρα 30)

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ποινικό αδίκημα και συνήθως διώκεται βάσει του άρθρου 12 του Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση Νόμου, Πέραν των αστικών αποζημιώσεων που επιδικάζονται υπέρ του/της αιτητή/τριας που επιτυγχάνει υπέρ του απόφαση, ο Νόμος προβλέπει για τους παραβάτες των σχετικών προνοιών και σοβαρές ποινικές κυρώσεις. Συγκεκριμένα, όποιος με πρόθεση παραβιάζει τις διατάξεις του Νόμου υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €6,800 ή σε φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες ή και στις δύο ποινές. Αν το αδίκημα διαπραχθεί από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι είναι ο/η διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής/ντρια, γραμματέας ή άλλος/η παρόμοιος/η αξιωματούχος εφόσον το αδίκημα διαπράχθηκε με τη συγκατάθεσή του, σύμπραξη ή ανοχή του και τιμωρείται με τις ίδιες πιο πάνω ποινές ενώ το νομικό πρόσωπο με πρόστιμο μέχρι €11,960. Αν το αδίκημα διαπράττεται από βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €3,417, και αν διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί

⁵⁵ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7.

ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €3,417, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται επίσης με πρόστιμο μέχρι €6,800⁵⁶.

Εξουσίες Αρχιεπιθεωρητή (Άρθρο 31)

Όποιο πρόσωπο εμποδίζει Αρχιεπιθεωρητή ή Επιθεωρητή/τρια κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που του παρέχεται από τον Νόμο αυτό, αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε έρευνα, παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται, αφαιρεί ή προκαλεί βλάβη σε οποιοδήποτε έντυπο αναρτημένο δυνάμει του Νόμου αυτού ή κατ' εντολή του Αρχιεπιθεωρητή ή του/της Επιθεωρητή/τριας, παρεμποδίζει ή αποπειράται να παρεμποδίσει οποιοδήποτε πρόσωπο από του να παρουσιαστεί ενώπιον τους ή να εξεταστεί από αυτούς, είναι ένοχο αδικήματος και τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες ή με πρόστιμο μέχρι €5,125 ή και τις δύο ποινές μαζί. Αν τα πιο πάνω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής/ντρια, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες ή με πρόστιμο μέχρι €5,125 ή και τις δύο ποινές μαζί, ενώ το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €8,543.

Αν τα πιο πάνω αδικήματα διαπράττονται από βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €1,708. Αν τα εν λόγω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €1,708. Το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €5,125⁵⁷.

Επίσης διώκεται βάσει των άρθρου 151 και 152 του Ποινικού Κώδικα, τα οποία αφορούν άσεμνη επίθεση εναντίον γυναίκας και άντρα αντίστοιχα και για τα οποία προβλέπεται ποινή φυλάκισης μέχρι 2 (δύο) χρόνια. Εργοδοτούμενος που έχει υποστεί τέτοιας συμπεριφοράς από προϊστάμενο του μπορεί να διεκδικήσει αποζημιώσεις από τα αστικά Δικαστήρια για επίθεση άσεμνης φύσης και για σεξουαλική παρενόχληση. Σε τέτοιες περιπτώσεις σεξουαλικών αδικημάτων τα Ποινικά Δικαστήρια σύμφωνα με την Νομολογία θα πρέπει ως θέμα πρακτικής να αναζητούν ενισχυτική μαρτυρία η οποία να εμπλέκει τον Κατηγορούμενο σε ουσιώδες σημείο της υπόθεσης. Είναι βέβαια δυνατή η καταδίκη κατηγορούμενου χωρίς ενισχυτική μαρτυρία

⁵⁶ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7.

⁵⁷ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

αφού το Δικαστήριο προειδοποιήσει τον εαυτό τους για τους κινδύνους που αυτό μπορεί να συνεπάγεται. Δηλαδή το Δικαστήριο στην απουσία ενισχυτικής μαρτυρίας πρέπει να προβληματιστεί, αλλά αν θεωρήσει ότι η παραπονούμενη/ος είναι σε ύψιστο βαθμό αξιόπιστη/ος τότε μπορεί να καταλήξει σε καταδίκη του κατηγορούμενου/ης. Σε αγωγές στα Επαρχιακά Δικαστήρια για αποζημιώσεις η απόδειξη τους κρίνεται με βάση το ισοζύγιο των πιθανοτήτων, σε τέτοιες περιπτώσεις όμως σεξουαλικών αδικημάτων πρέπει να υπάρχει αυξημένος βαθμός απόδειξης.

Σύμφωνα με την κυπριακή νομολογία, το αστικής φύσης αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας είναι δημιουργήμα ειδικού Νόμου (του Ν.205(Ι)/2002). Ο Νόμος αυτός παρέχει σε ένα πρόσωπο που παραπονείται ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας του από τον εργοδότη του ή από οποιοδήποτε συνάδελφο ή προϊστάμενο του αγώγιμα δικαιώματα (και θεραπείες) εναντίον του προσώπου που διενήργησε τις πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης και του εργοδότη του για τα οποία (επιφυλασσομένης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Ανώτατου Δικαστηρίου δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος) αρμοδιότητα εκδίκασης έχει το Δ.Ε.Δ.. Με βάση τις διατάξεις του εν λόγω Νόμου, στην περίπτωση που το Δ.Ε.Δ. διαπιστώσει ότι ένας εργοδοτούμενος (ο θύτης) παρενόχλησε σεξουαλικά συνάδελφο/σα του (δηλαδή το πρόσωπο που παραπονείται ότι υπήρξε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του), ο εργοδότης του παραπονούμενου προσώπου (του θύματος) είναι εξ ολοκλήρου συνυπεύθυνος με τον θύτη (το πρόσωπο που διενήργησε τις πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης) και ευθύνεται αλληλεγγύως και κεχωρισμένως () με τον θύτη για τις ζημιές/βλάβες που υπέστηκε το θύμα από τον θύτη εκτός αν (ο εργοδότης) αποδείξει ότι έλαβε (α) αποτελεσματικά προληπτικά μέτρα που να αποτρέπουν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, και (β) μέτρα για άρση των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης και μη επανάληψη της αμέσως μόλις περιήλθε σε γνώση του η σεξουαλική παρενόχληση⁵⁸.

Τονίζεται ότι με βάση το άρθρο 12(1)(β) του Ν.8/67 Ν.8/67, περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών και το άρθρο 15 (1) του Ν.205(Ι)/2002 περί ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, η δικαιοδοσία του Δ.Ε.Δ περιορίζεται στα πλαίσια που καθορίζει ο Ν.205(Ι)/2002, δηλαδή σε διαφορές/ζητήματα που αναφύονται συνεπεία της εφαρμογής του και δεν μπορεί να επεκταθεί σε άλλα ζητήματα. Ένας εργοδότης ο οποίος βρέθηκε εκ προστήσεως υπεύθυνος για τις αμελείς πράξεις ή παραλείψεις ενός εργοδοτούμενου του, οι οποίες συνιστούν το αστικό αδίκημα της αμέλειας και οι οποίες προκάλεσαν ζημιά σε ένα άλλο εργοδοτούμενο του, μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να ζητήσει συνεισφορά ή κάλυψη από τον εργοδοτούμενο που προκάλεσε τη ζημιά⁵⁹. Στον περί Αστικών Αδικημάτων Νόμο, Κεφ.148, υπάρχει διάταξη στο Άρθρο 11, η οποία προβλέπει για συνεισφορά από συναδικοπραγήσαντες που διέπραξαν αστικό αδί-

⁵⁸ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

⁵⁹ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

κημα εντός όμως μόνο του πλαισίου του Κεφ. 148. Η εκ προσθήσεως ευθύνη του εργοδότη για αστικά αδικήματα προβλέπεται στο άρθρο 13 του Κεφ.148 στο οποίο αναφέρεται ρητά ότι η εν λόγω πρόβλεψη αφορά σκοπούς του Κεφ.148. Εκτός από το άρθρο 64 του Κεφ.148, που αφορά τη συνεισφορά από συναδικοπραγήσαντες κλπ, δεν υπάρχει οποιαδήποτε άλλη νομοθετική ρύθμιση σε σχέση με το δικαίωμα συνεισφοράς. Τα δικαιώματα και οι βάσεις για συνεισφορά και κάλυψη που παρέχονται εντός του πλαισίου του, Κεφ.148 εφαρμόζονται μόνο στις περιπτώσεις των αστικών αδικημάτων που προβλέπονται και καλύπτονται από το Κεφ.148 και όχι γενικά⁶⁰.

Στον Ν.205(Ι)/2002 δεν υπάρχει οποιαδήποτε πρόνοια που να προβλέπει για δικαίωμα συνεισφοράς μεταξύ των προσώπων που κρίνονται συνυπεύθυνοι για τις ζημιές/βλάβες που υπέστηκε το παραπονούμενο πρόσωπο, λόγω της διενέργειας των απαγορευμένων από τον Ν.205(Ι)/2002 πράξεων⁶¹.

Η σεξουαλική παρενόχληση και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση βασιζόμενη στην απόρριψη της σεξουαλικής παρενόχλησης ή στην υποταγή σε αυτήν θεωρούνται ως πράξεις διάκρισης λόγω φύλου και ως τέτοιες αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Για να συνιστά μια συμπεριφορά σεξουαλική παρενόχληση εντός του πλαισίου του Ν.205(Ι)/2002 θα πρέπει να είναι (1) ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της, (2) σεξουαλικής φύσεως και (3) τέτοιας μορφής, έντασης και φύσης που μπορεί να θεωρηθεί, λογικά, υπό τις περιστάσεις ότι θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό εργασιακό περιβάλλον για τον αποδέκτη της. Τονίζεται ότι οποιαδήποτε συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εάν δεν είναι ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της ή αν δεν είναι τέτοιας μορφής και φύσης που να θίγει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου δεν μπορεί να θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση. Σεξουαλική επαφή (ή ερωτική αλληλεπίδραση), ερωτοτροπίες ή φιλίες (στο πλαίσιο των οποίων ανταλλάσσονται κοινώς αποδεκτές φιλοφρονήσεις) οι οποίες είναι αμοιβαίες, συναινετικές, κοινώς αποδεκτές ή καλοδεχούμενες δεν συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση⁶².

Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης αντικρίζεται για σκοπούς της Οδηγίας 76/207 /ΕΟΚ, ως πράξη στην οποία αντικατοπτρίζεται διάκριση λόγω φύλου. Το 1991 η Επιτροπή διατύπωσε Σύσταση (L.049 της 24.2.1992) σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στην εργασία με συνημμένο Κώδικα πρακτικής εφαρμογής. Σύμφωνα με τη σύσταση αυτή η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, περιλαμβανομένης της συμπεριφοράς ιεραρχίας ανωτέρων και ομοιόβαθμων, είναι απαράδεκτη εάν είναι

⁶⁰ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3.Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

⁶¹ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

⁶² Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική για το άτομο που την υφίσταται ή εάν η απόρριψη της συμπεριφοράς αυτής ή η υποταγή σ' αυτήν χρησιμοποιείται - κατά τρόπο συγκαλυμμένο ή μη, ως βάση για τη λήψη απόφασης που έχει επίπτωση στη διατήρηση της απασχόλησης ή στους όρους της απασχόλησης ή δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας για άτομο που την υφίσταται. Τον ίδιο χρόνο, το 1991, το Συμβούλιο προέβη σε δήλωση (C,027 της 4.2.1992) σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής και του κώδικα πρακτικής εφαρμογής. Το 1995 τονίστηκε από το Συμβούλιο η ανάγκη για αποφασιστική δράση για καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και αποτελεί πλήγμα στην αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών στο χώρο εργασίας⁶³.

Στη Σύσταση της Επιτροπής (L.049 της 24.2.1992) και στον επισυναφθέντα κώδικα πρακτικής για τα μέτρα καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ρητά αναφέρεται ότι «και ένα μεμονωμένο κρούσμα παρενόχλησης μπορεί να αποτελεί και αυτό σεξουαλική παρενόχληση, εφόσον είναι σοβαρό»). Επομένως, αρκεί και μόνο μία ανεπιθύμητη πράξη για να στοιχειοθετήσει την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, εφόσον είναι τέτοιας έντασης ή έκτασης που συνιστά προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου⁶⁴.

⁶³ Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφος, Ανθή Φυλακτού Vs Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3. Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

⁶⁴ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

3. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ

3.1 ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

3.1.1 Αρ. Αίτησης: 404/2009⁶⁵, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφου, Ανθή Φυλακτού V. Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας & 2. Αλέξανδρου Νικολαΐδη από την Πάφο 3.Γεώργιου Γεωργίου από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου 2016

Η Αιτήτρια η οποία ήταν υπάλληλος της Κυπριακής Δημοκρατίας, κατήγγειλε με γραπτή επιστολή της προς τον Διευθυντή του Τμήματος Αλιείας και Θαλασσίων Ερευνών σεξουαλική παρενόχληση από τον υπεύθυνο του Επαρχιακού Γραφείου και συγκεκριμένα για σωματική σεξουαλική παρενόχληση, για απρεπή συμπεριφορά και ηθική αισχρότητα, για διασυρμό του ονόματος και της ηθικής της και για άσκηση ψυχολογικής βίας όπως επίσης και παρεμπόδιση της άσκησης των καθηκόντων της. Για τα πιο πάνω υπήρχε συγκεκριμένος μάρτυρας ο οποίος καταθέτει τα εν λόγω και στο Δικαστήριο και ζητούσε όπως διερευνηθεί η καταγγελία της και της απαντήσει το συντομότερο ώστε να μπορέσει να προβεί σε ποινική δίωξη.

Κατόπιν πειθαρχικής διαδικασίας βάσει του περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου, η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ έκρινε τον Α.Ν (ο οποίος δεν παραδέχθηκε ενοχή) ένοχο, μεταξύ άλλων, σε κατηγορίες που αφορούσαν «ενέργεια ή τρόπο που ισοδυναμεί με παράβαση οποιουδήποτε από τα καθήκοντα ή τις υποχρεώσεις δημοσίου υπαλλήλου» κατά παράβαση άρθρων των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων και των άρθρων 2 και 12 (1) του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο (Ν.205(Ι)/2002).

Η Αιτήτρια προσφεύγοντας στο ΔΕΔ κατήγγελλε μεταξύ άλλων, την Κυπριακή Δημοκρατία για παραβίαση του νόμου περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση ως ακολούθως:

- Ότι την απέκλεισαν από επιμορφωτικά σεμινάρια, υπερωριακή εργασία και από εργασία, ελλειμενισμό σκαφών στα αλιευτικά καταφύγια,
- ότι παρέλειψαν να της παράσχουν προστασία από εκδικητικές ενέργειες ως θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης και ότι προέβησαν σε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησης της επειδή προέβη σε καταγγελία και διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο.
- Ότι παρέλειψαν να λάβουν αποφασιστικά μέτρα για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λάβουν τις δέουσες ενέργειες για τερματισμό της διακριτικής συμπεριφοράς σε βάρος της.
- Παρέλειψαν να της παρέχουν ήρεμη απόλαυση του δικαιώματος εργασίας μακριά από οποιαδήποτε σωματική, λεκτική ή άλλη παρενόχληση και να λάβουν μέτρα για αποφυγή ή επανόρθωση και μη επανάληψη της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας της.

⁶⁵ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2016/4420160147.htm&qstring=%E1%F1.%20and%20%E1%E9%F4%E7%F3%2A%3A%20and%20404%20w%2F1%202009>

- Παρέλειψαν να παράσχουν προστασία από εκδικητικές ενέργειες εναντίον της και των μαρτύρων της και να παράσχουν εργασιακό περιβάλλον σεβασμού, της αξιοπρέπειας, της προσωπικότητας και της σωματικής ακεραιότητας της.
- Παρέλειψαν επίσης να δημιουργήσουν και εφαρμόσουν ένα σύστημα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις αναφορικά με αυτή και ν' αποτρέψουν συμπεριφορές που με βάση τη διαφορά στο φύλο θίγει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου και συντηρεί στον εργασιακό χώρο ανεπιθύμητη σχέση εξουσιασμού και εξάρτησης.
- Δεν έλαβαν μέτρα να προβούν σε ενέργειες ώστε να διασφαλίσουν ότι εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία και παρέλειψαν να εισαγάγουν κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή των πράξεων που συνιστούν παρενόχληση ή άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της αποκρούσεως και καταγγελίας της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Τέλος, παρέλειψαν να προωθήσουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον τόπο εργασίας κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό.

Η αιτήτρια ζητούσε μεταξύ άλλων €40.000 δίκαιη και εύλογη αποζημίωση για ηθική και σωματική βλάβη που υπέστη η αιτήτρια και προκάλεσαν οι καθ' ύλην αίτηση με τις πράξεις και παραλείψεις και €10.000 ειδικές ζημιές, ιατρικά έξοδα, φαρμακευτική αγωγή και μεταφορικά.

Η αιτήτρια ισχυρίστηκε συγκεκριμένα τα πιο κάτω: Επί 6 μήνες ο Α. Ν άρχισε να την παρενοχλεί σεξουαλικά με λόγια και πράξεις. Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια των περιπολιών που διενεργούσε με το υπηρεσιακό αυτοκίνητο κατά τη διεξαγωγή της εργασίας της μαζί του, σε όλη τη διαδρομή αυτός τοποθετούσε το χέρι του γύρω από τους ώμους της και χαϊδεύε τα μαλλιά της. Την φλέρταρε κατά την εργασία της τόσο στο γραφείο όσο και έξω από το γραφείο. Πήγαινε στο γραφείο της, είτε για να στείλει φαξ, είτε για να της υπαγορεύσει να γράψει στον ηλεκτρονικό υπολογιστή είτε για επίσκεψη και καθόταν ανοίγοντας τα πόδια του προτάσσοντας τα γεννητικά όργανά του ή εμφάνιζε στον ηλεκτρονικό υπολογιστή ημίγυμνες κοπέλες, κάνοντας ανήθικα σχόλια και της ανέφερε τις προσωπικές και εξωσυζυγικές επιδόσεις των άλλων δύο συναδέλφων τους. Ο Α.Ν κανόνιζε το πρόγραμμα περιπολιών ώστε να πηγαίνει μαζί της όταν αυτή πήγαινε περιπολία και να μένει μαζί της στο γραφείο όταν αυτή έμενε στο γραφείο. Παρά το ότι του υπέδειξε πολλές φορές ότι αυτές οι συμπεριφορές του την ενοχλούσαν και ότι έπρεπε να τις σταματήσει, ο Α.Ν δεν σταμάτησε. Γι' αυτό τον λόγο τον κατήγγειλε προφορικά στην κεντρική διοίκηση του Υπουργείου στη Λευκωσία. Υποστήριξε ότι μετά από αυτή την καταγγελία της ο Α.Ν με τη «συμπαράσταση» των υπόλοιπων συναδέλφων της στο γραφείο άρχισε να την πολεμά ανελέητα.

Παράλληλα, η Αιτήτρια είχε αποστείλει επιστολή στην Επίτροπο Διοικήσεως, με την οποία την πληροφορούσε, με λεπτομέρειες, για τη σεξουαλική παρενόχληση που υπέστηκε και της παρενόχλησης που υφίστατο και του ψυχολογικού πολέμου που της γινόταν μετά την προφορική καταγγελία της.

Η ετήσια υπηρεσιακή έκθεση αξιολόγησής της για το 2007 έγινε, μεταξύ άλλων, από τον Α.Ν. Έφερε ένσταση στην αξιολόγησή της λόγω του ότι αυτή έγινε (α) με εμπάθεια και εκδικητικότητα λόγω της κατάστασης που επικρατεί στο γραφείο και σχετίζεται με την εξέταση της πειθαρχικής υπόθεσης εναντίον του Α.Ν, η οποία υπόθεση άρχισε λόγω της γραπτής καταγγελίας της εναντίον του και (β) λαμβάνοντας υπόψη, σε σχέση με τη συνεργασία με συναδέλφους της και την απόδοση και το υπηρεσιακό της ενδιαφέρον της, τις συνθήκες που δημιουργήθηκαν μετά την καταγγελία που υπέβαλε εναντίον του Α.Ν. Η ΕΔΥ με επιστολή της πληροφόρησε τη δικηγόρο της ότι αποφάσισε όπως η ετήσια υπηρεσιακή έκθεσή της για το έτος 2007 θεωρηθεί άκυρη.

Ενώπιον του Δικαστηρίου, το βάρος απόδειξης μετατέθηκε στους ώμους του εργοδότη να αποδείξει, στο ισοζύγιο των πιθανοτήτων, ότι δεν υπήρξε δυσμενής μεταχείριση της Αιτήτριας και βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας της λόγω της καταγγελίας της για σεξουαλική παρενόχλησή της. Οι καταγγελλόμενοι έπρεπε να αποδείξουν ότι τα πιο πάνω γεγονότα δεν οφείλονταν στην καταγγελία της Αιτήτριας και πιο συγκεκριμένα ότι δεν οφείλονταν για κανένα λόγο και με κανένα τρόπο στην καταγγελία της αλλά σε λόγους άσχετους προς την καταγγελία.

Το ΔΕΔ έκρινε ότι η Αιτήτρια υπέστη δυσμενή μεταχείριση και θυματοποιήθηκε από τον Α. Ν λόγω της απόκρουσης και της υποβολής καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση.

Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι απέτυχε ο εργοδότης να αποδείξει ότι έλαβε οποιαδήποτε μέτρα για την πρόληψη και αποτροπή των σεξουαλικών παρενοχλήσεων στον χώρο εργασίας της Αιτήτριας καθώς και των πράξεων δυσμενούς μεταχείρισης λόγω απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης. Έκρινε ότι η διαδικασία που ακολουθήθηκε από την Κ.Δ δεν αποτελούσε πρόσφορο μέτρο για την παύση και τη μη επανάληψη της εναντίον της Αιτήτριας δυσμενούς μεταχείρισης και την άρση των συνεπειών της, καθότι κατά τη διάρκεια της διερεύνησης της καταγγελίας της Αιτήτριας δεν παρέιχε στην Αιτήτρια (α) προστασία από τις απαγορευμένες συμπεριφορές (πράξεις/παραλείψεις που συνιστούσαν δυσμενή μεταχείρισή της) και (β) το αμερόληπτο και κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον προσφέροντάς της ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες με το υπόλοιπο προσωπικό, δεν έλαβε οποιοδήποτε μέτρο προστασίας της Αιτήτριας, μετά την καταδίκη του Α.Ν η Αιτήτρια συνέχισε να υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω του αρνητικού κλίματος εργασίας που εμπεδώθηκε στο Επαρχιακό Γραφείο στην Πάφο.

Σύμφωνα με το Δικαστήριο, η Κυπριακή Δημοκρατία δεν προσκόμισε ενώπιον του Δικαστηρίου μαρτυρία που να δικαιολογεί τη μεταχείριση που υπέστηκε η Αιτήτρια ή που να αντικρούει τη θέση ότι η εν λόγω μεταχείριση δεν συνιστούσε θυματοποίηση της Αιτήτριας, καθ' ότι οφειλόταν σε λόγους άσχετους με την καταγγελία της. Δεν έλαβε αμέσως, μόλις περιήλθε στη γνώση της η σεξουαλική παρενόχληση της Αιτήτριας, τα αναγκαία και πρόσφορα μέτρα (α) που απαιτούνταν για προστασία της Αιτήτριας από δυσμενή μεταχείρισή της λόγω της απόκρουσης και της καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησής της από τον Α.Ν και την άρση των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ως εκ τούτου η Δημοκρατία ήταν εξ ολοκλήρου συνυπεύθυνη για τις πράξεις / τις παραλείψεις και τη συμπεριφορά του Α.Ν. Στην απόφαση τονίζεται ότι και αν ακόμα η Αιτήτρια δεν ενημέρωνε τους προϊστάμενούς της για τις πράξεις του Α.Ν και πάλι η Κ.Δ θα ήταν εξ' ολοκλήρου συνυπεύθυνη με τον θύτη, καθότι δεν υιοθέτησε τα προβλεπόμενα με τον Ν.205(Ι)/2002 προληπτικά μέτρα.

Σημειώνεται ότι ο Α.Ν σταμάτησε να παρενοχλεί σεξουαλικά την Αιτήτρια τέλος Μαΐου του 2006. Η Αίτηση καταχωρήθηκε στις 21/10/2009, δηλαδή 3 και πλέον χρόνια μετά την τελευταία πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος της. Ως εκ τούτου η Αίτηση όσον αφορά το παράπονο για τη σεξουαλική παρενόχληση που υπέστηκε η Αιτήτρια καταχωρήθηκε εκπρόθεσμα δηλαδή έξω από τα χρονικά πλαίσια που καθορίζει το άρθρο 12(10Α) του Ν.8/67. Συνακόλουθα το δικαίωμα της Αιτήτριας να αξιώσει τις αιτούμενες θεραπείες που στηρίζονται στο αγώγιμο δικαίωμα της σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν παραγραμμένο. Με βάση τα πιο πάνω, δεν μπορούσε το Δικαστήριο να επιδικάσει οποιοσδήποτε αποζημιώσεις στην Αιτήτρια για τη σεξουαλική παρενόχληση που υπέστηκε κατά την περίοδο Ιανουαρίου 2006 - Μαΐου 2006.

Σε σχέση με τα αγώγιμα δικαιώματα της Αιτήτριας για θυματοποίησή της, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησής της και για λιγότερη ευνοϊκή/ δυσμενή μεταχείριση που υπέστηκε λόγω της καταγγελίας που υπέβαλε εναντίον του Α.Ν για σεξουαλική παρενόχλησή της, αυτά έγιναν εντός του χρονικού περιθωρίου που προβλέπει ο Ν. 8/67 και το Δικαστήριο βρήκε ότι η Αίτηση καταχωρήθηκε εμπρόθεσμα και ότι οι αξιώσεις της Αιτήτριας που στηρίζονται στη θυματοποίησή της και τη δυσμενή μεταχείριση που υπέστηκε από τον Ιούνιο του 2006 μέχρι και την καταχώρηση της Αίτησης λόγω της καταγγελίας της για σεξουαλική παρενόχλησή της δεν ήταν παραγραμμένες.

Σύμφωνα με το ΔΕΔ, *υπό το πρίσμα των νομικών αρχών που παρατέθηκαν σε σχέση με τις αποζημιώσεις για ηθική βλάβη και λαμβάνοντας υπόψη τα γεγονότα της υπόθεσης και τις συνθήκες που περιβάλλουν τη διάκριση που υπέστηκε η Αιτήτρια λόγω του φύλου της, δηλαδή τη φύση της δυσμενούς μεταχείρισης που υπέστηκε λόγω της απόκρουσης/καταγγελίας της για σεξουαλική παρενόχληση (την προσβολή, τον εργασιακό και κοινωνικό αποκλεισμό, τον ψυχολογικό πόλεμο, τις μειωμένες αξιολογήσεις, τον περιορισμό των καθηκόντων της στα γραφειακά μόνο καθήκοντα, την άνιση μεταχείρισή της σε σχέση με τη γραφειακή εργασία και τον όγκο της γραφειακής εργασίας που εκτελούσε σε σύγκριση με τους άλλους συναδέλφους της), τον χρόνο που διήρκεσε, την ιεραρχική σχέση που υπήρχε μεταξύ της Αιτήτριας αφενός και του Α.Ν, τον χρόνο που διήρκεσε η διαδικασία εξέτασης του επίσημου παραπόνου της Αιτήτριας (22 περίπου μήνες) κατά τη διάρκεια του οποίου δεν λήφθηκαν οποιαδήποτε προστατευτικά μέτρα γι' αυτήν, τα μέτρα που έλαβε η Κ.Δ με την πειθαρχική τιμωρία του Α.Ν και την ακύρωση των αξιολογήσεών της για τα έτη 2007 και 2008, την αρνητική αντιμετώπιση που είχε η Αιτήτρια μετά την πειθαρχική τιμωρία του Α.Ν (συνεχίστηκε η προσβλητική αντιμετώπισή της, η άνιση κατανομή της εργασίας και απειλήθηκε με μετάθεση) η οποία όμως δεν ήταν τόσο δυσμενής σε σύγκριση με αυτήν των προηγούμενων χρόνων, το ότι η Αιτήτρια συνεχίζει να εργάζεται στο Τμήμα Αλιείας και τις επιπτώσεις που είχε η δυσμενής*

διάκριση στην Αιτήτρια» έκρινε εύλογη και δικαιολογημένη την επιδίκαση υπέρ της αποζημιώσεων ύψους €22.000-. Έκρινε το Δικαστήριο ότι η περίπτωση αυτή αποτελεί μια σοβαρή υπόθεση αλλά όχι τόσο σοβαρή που να εντάσσεται στις πολύ σοβαρές και ακραίες περιστάσεις, καθότι παρόλο που υπήρξε διακριτική μεταχείριση για τρία και πλέον χρόνια οι πράξεις διάκρισης δεν ήταν ακραίες.

3.1.2 Αρ. Αίτησης: 758/2005⁶⁶, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λευκωσία, Σταυρούλα Αλκιβιάδους, ν Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας και ως τροποποιήθηκε δυνάμει διατάγματος του Δικαστηρίου ημερ. 12.9.2006 Σ.Α αιτήτρια -και- Ι. Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, 2. Χ.Κ. και ως τροποποιήθηκε δυνάμει διατάγματος του Δικαστηρίου ημερ. 16.5.2013 Σ. Α αιτήτρια -και- Ι. Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, 2. Πολύβιου Κουρουσίδη, υπό την ιδιότητα του ως διαχειριστής της περιουσίας του αποβιώσαντος Χριστάκη Κουρουσίδη, Ημερομηνία: 7η Αυγούστου 2014.

ΑΠΟΦΑΣΗ

Η Αιτήτρια υπηρετούσε από το 1993 ως Νοσηλευτική Λειτουργός σε κρατικό νοσοκομείο. Το 2000 τοποθετήθηκε στο χειρουργείο, με Προϊστάμενο της τον Χ.Κ, ο οποίος κατείχε τη θέση του Πρώτου Νοσηλευτικού Λειτουργού. Ήταν η θέση της Αιτήτριας, ότι από τον Μάρτιο 2003 ο Χ.Κ άρχισε να την παρενοχλεί σεξουαλικά, μέχρι και τον Μάρτιο 2004 οπότε ενημέρωσε τον σύζυγο της. Στις 23.8.2004 η Αιτήτρια προχώρησε σε καταγγελία και στις 22.9.2004, ο Καθ' ου η αίτηση 2 τέθηκε σε διαθεσιμότητα μέχρι τις 21.1.2005, όταν ολοκληρώθηκε η εναντίον του πειθαρχική έρευνα. Επιστρέφοντας στην εργασία του, από 1.2.2005 αποσπάστηκε εκτός Νοσοκομείου, στο Τομέα Προσφορών του Υπουργείου Υγείας. Μετά από πειθαρχική δίκη, ο Καθ' ου η αίτηση 2 κρίθηκε ένοχος σε όλες τις εναντίον του κατηγορίες, με αποτέλεσμα να του επιβληθεί η πειθαρχική ποινή της αναγκαστικής αφυπηρέτησης από 19.6.2007.

Με την Αίτηση που καταχωρήθηκε στις 23.12.2005 η Αιτήτρια αξίωνε τόσο από την Κ.Δ, όσο και από τον Χ.Κ αποζημιώσεις για σεξουαλική παρενόχληση και ή παράλειψη παροχής προστασίας έναντι σεξουαλικής παρενόχλησης και ή δυσμενή και ή άνιση μεταχείριση, βάσει του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002.

Η Κ.Δ, αρνήθηκε και απέρριψε τις εναντίον της αξιώσεις, ισχυριζόμενη τα εξής:

- Ότι έλαβε όλα τα απαιτούμενα μέτρα για την προστασία της Αιτήτριας αμέσως μετά που ενημερώθηκε για το παράπονο της.
- Ότι η Αιτήτρια υπέβαλε τον εαυτόν της στην κατάσταση που περιγράφει οικειοθελώς και ή υπό περιστάσεις που αποδεικνύουν ότι συνηγορούσε ή ανεχόταν τα όσα η ίδια εκθέτει, γεγονός που προκύπτει από τον χρόνο και τον λόγο που επέλεξε να προβεί σε καταγγελία.

⁶⁶ http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_1/2011/rep/2011_1_2350.htm&qstring=%E1%EB%EA%E9%E2%E9%E1%E4%EF%2A%20and%20%F3%F4%E1%F5%F1%EF%F5%EB%EB%2A

- Περαιτέρω η αιτήτρια παρέλειψε και ή αρνήθηκε και ή αμέλησε να ενημερώσει έγκαιρα τον Εργοδότη της για τα ισχυριζόμενα προβλήματα που αντιμετώπιζε, με αποτέλεσμα ο Εργοδότης να μην είναι σε θέση να λάβει οποιαδήποτε διορθωτικά ή προστατευτικά μέτρα.
- Επίσης ότι η Αιτήτρια δεν υπέστη δυσμενή διάκριση, καθ' οιονδήποτε τρόπο και για κανένα λόγο, ένεκα της ισχυριζόμενης συμπεριφοράς του Χ.Κ και δεν υπέστη καμία ηθική ή ειδική ζημιά.

Ο Χ.Κ με τη σειρά του απέρριψε τους ισχυρισμούς της Αιτήτριας και αρνήθηκε τις εναντίον του αξιώσεις.

Η Αιτήτρια υποστήριξε τη θέση της με τη δική της και μόνο μαρτυρία, ενώ για τον Χ.Κ, εκτός από τον ίδιο κατέθεσε ο Κ.Α, Πρώτος Νοσηλευτικός Λειτουργός και η Χ.Π, Νοσηλευτική Λειτουργός. Η Κ.Δ, δεν προσκόμισε μαρτυρία.

Μαρτυρία / ισχυρισμοί Αιτήτριας

Σύμφωνα με την Αιτήτρια, τον Μάρτιο 2003 η συμπεριφορά του Καθ' ου η αίτηση 2 προς την ίδια ήταν ιδιαίτερα θερμή και επαινετική. Ταυτόχρονα προωθούσε τη συμμετοχή της σε χειρουργικές επεμβάσεις προκειμένου να εμπλουτίσει τις γνώσεις της. Σταδιακά όμως άρχισε να της απευθύνει διάφορα κομπλιμέντα, ερωτήσεις και σχόλια, όπως: «είσαι πολύ όμορφη, λάμπεις, είσαι ερωτευμένη με κανένα; Γιατί εγώ είμαι από τον καιρό που επέστρεψες». Στην αλλαγή της βάρδιας της έλεγε επίσης: «ω καλώς την, τι ωραία που μυρίζεις, τι άρωμα φορείς σήμερα;». Όταν δε, τη ρωτούσε εάν είναι ερωτευμένη του απαντούσε: «ναι με τον άντρα μου».

Τον Ιούλιο του 2003, περίοδος κατά την οποία το προσωπικό στο χειρουργείο ήταν μειωμένο, ο Καθ' ου η αίτηση 2 άρχισε να την προσεγγίζει με κάθε ευκαιρία λέγοντας της πόσο ερωτευμένος ήταν μαζί της, κάτι που η ίδια απέρριπτε, ζητώντας του να αποταθεί αλλού γιατί δεν είναι απ' αυτές που ξέρει. Στην αίθουσα του χειρουργείου, ενώ τη βοηθούσε να βάλει την αποστειρωμένη ρόμπα, φρόντιζε να την ακουμπά στο λαιμό και στην πλάτη κάτι που την έκανε να νιώθει πολύ άσχημα και πολύ άβολα. Σε μια συγκεκριμένη περίπτωση την προσέγγισε με τα ακόλουθα λόγια: «Είμαι πολύ ερωτευμένος μαζί σου, τόσο που δεν μπορώ να κοιμηθώ τα βράδια. Σε βλέπω μπροστά μου. Πήγαινε στην αποθήκη και θα έρθω κι' εγώ». Στην προσπάθεια της να τον αποτρέψει του απαντούσε με έντονο ύφος: «Είμαι παντρεμένη γυναίκα, αγαπώ τον άνδρα μου, είμαι χωρκάτισσα, έχω άλλες αρχές, η μάνα μου, μου έλεγε αντί να βγει το όνομα σου καλύτερα να βγει το μάτι σου. Να με αφήσεις ήσυχη». Η όλη κατάσταση της δημιουργούσε τρόμο και αμηχανία και με κάθε τρόπο προσπαθούσε να του μεταφέρει ξεκάθαρα το μήνυμα ότι δεν ενδιαφερόταν. Θέλοντας μάλιστα να μοιραστεί τη βασανιστική κατάσταση που βίωνε σχεδόν καθημερινά με κάποια πρόσωπα που εμπιστευόταν, μίλησε στις φίλες και συναδέλφους της Ε.Χ και Μ.Σ, με την τελευταία να την παροτρύνει όπως μιλήσει στον εκπρόσωπο της συντεχνίας κ. Π.Α. Ενώ αρχικά είχε τους ενδοιασμούς της και φοβόταν τα επακόλουθα, όταν τελικά η όλη κατάσταση έγινε καθημερινό φαινόμενο αποφάσισε να ζητήσει τη μετακίνηση της, ενημερώνοντας σχετικά τον εκπρόσωπο της συντεχνίας. Την πρόθεση της ανέφερε και στον σύζυγο της ο οποίος παραξενεύτηκε γνωρίζοντας το ενδιαφέρον που είχε για το χειρουργείο.

Όπως ισχυρίστηκε, ο Χ.Κ συνέχισε να την παρενοχλεί με κάθε ευκαιρία, παρά την αρνητική στάση και τη ρητά απορριπτική αντίδραση της. Κατά την ίδια μάλιστα περίοδο την προσκάλεσε να τον συνοδεύσει σε επαγγελματικό ταξίδι στην Ελλάδα και όταν η ίδια αρνήθηκε τονίζοντας του ότι είναι παντρεμένη, η απάντηση του ήταν: «*Πάλαι παντρεμένοι θα είμαστε, εν να το κάμεις παναίρι!*» Γυρνώντας την πλάτη να φύγει, της δήλωσε με έντονο ύφος ότι νευριάζει όταν τον αποφεύγει.

Περί τα τέλη του 2003, ενώ εργαζόνταν απογευματινή βάρδια, ο Χ.Κ φρόντισε να στείλει το υπόλοιπο νοσηλευτικό προσωπικό σε διάλειμμα στον ειδικό χώρο του χειρουργείου, ενώ στην ίδια υπέδειξε όπως μεταβεί στο διπλανό γραφείο για να προβεί σε καταγραφή της νέας παραλαβής εμφυτευμάτων. Αμέσως μετά την πήρε τηλέφωνο και ρωτούσε εάν χρειαζόταν βοήθεια. Ενώ του απάντησε αρνητικά, λίγο αργότερα την επισκέφθηκε στο γραφείο, την αγκάλιασε παρά τη θέληση της και ζητούσε επίμονα να τον φιλήσει. Τρομοκρατημένη τον έσπρωξε και άρχισε να του φωνάζει ότι δεν ανεχόταν τέτοιου είδους μεταχείριση. Φοβούμενος μην τους ακούσουν την παρακάλεσε να σταματήσει. Σύμφωνα με την Αιτήτρια τα πιο πάνω περιστατικά τα ανέφερε τόσο στην Μ.Σ όσο και στον Π. Α ζητώντας του για μία ακόμη φορά τη μετακίνηση της από το χειρουργείο. Επίσης, γνωρίζοντας για τις κενές θέσεις στη Νοσηλευτική Διεύθυνση του Υπουργείου Υγείας, στις 7.3.2004 υπέβαλε αίτηση για απόσπαση.

Ξαφνικά ο Χ.Κ άρχισε να την αντιμετωπίζει εχθρικά, δεν της απήυθνε τον λόγο για κανένα θέμα, την αγριοκοίταζε, της έκανε συνεχώς παρατηρήσεις για ασήμαντα πράγματα και ταυτόχρονα την εμπόδιζε να συμμετέχει σε εγχειρίσεις όπου εφαρμόζονταν νέες τεχνικές και απ' όπου θα μπορούσε να εμπλουτίσει τις γνώσεις της και να αποκτήσει εμπειρίες σε νέες ιατρικές τεχνικές και μεθόδους. Το τι βίωνε το μοιραζόταν με τον σύζυγό της ο οποίος τη συμβούλευε να καταγγείλει την υπόθεση. Ισχυρίστηκε μάλιστα ότι το όλο θέμα της είχε δημιουργήσει μία πολύ άσχημη κατάσταση τόσο στην οικογενειακή όσο και στην επαγγελματική της ζωή, ένοιωθε πολύ άσχημα και απομονώθηκε από το κοινωνικό της περιβάλλον.

Θέλοντας να δώσει ένα τέλος στην απαράδεκτη συμπεριφορά του προϊσταμένου της, στις 23.8.2004 επισκέφθηκε την Προϊσταμένη του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας και υπέβαλε επίσημη καταγγελία. Προς μεγάλη της απογοήτευση όμως η Προϊσταμένη το μόνο που έκανε ήταν να εισηγηθεί τη μετακίνηση της σε άλλο τμήμα για να κλείσει η υπόθεση. Ακολούθως την ίδια μέρα επισκέφθηκε την Προϊσταμένη της Διεύθυνσης και Ανάπτυξης Νοσηλευτικού Προσωπικού όπου στην παρουσία της Προϊσταμένης και του εκπροσώπου της συντεχνίας Π.Α, υπέβαλε το παράπονο της. Περαιτέρω υπέβαλε γραπτώς το παράπονο της και στον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Υγείας. Για δεύτερη φορά η Προϊσταμένη εισηγήθηκε τη μετακίνηση της. Την επόμενη μέρα, προς μεγάλη της έκπληξη διαπίστωσε ότι η Προϊσταμένη, ενώ προηγουμένως της ζήτησε να πάρει μονοήμερη άδεια, την έθεσε σε υποχρεωτική άδεια μέχρι το τέλος της εβδομάδας, χωρίς καν να την ενημερώσει. Σημείωσε, ότι κανένα από τα πιο πάνω πρόσωπα δεν γνώριζαν τη διαδικασία που θα έπρεπε ν' ακολουθήσουν ως επακόλουθο της καταγγελίας της. Για τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου, ισχυρίστηκε ότι δεν γνώριζε καν την ύπαρξη της σχετικής νομοθεσίας. Περαιτέρω με σχετική επιστολή ημερ, 31.8.2004, ενημέρωσε

για το όλο θέμα και τον Διευθυντή του Τμήματος Εργασίας και διοριζόμενο Αρχιεπιθεωρητή της νομοθεσίας για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ο οποίος σε απαντητική επιστολή του την ενημέρωνε ότι το Τμήμα Εργασίας δεν μπορούσε να επιληφθεί της καταγγελίας αφού εκκρεμούσε παράλληλη εξέταση ενώπιον της Επιτροπής Διοικήσεως.

Μετά από δημοσίευση του όλου θέματος σε εφημερίδες και δελτία ειδήσεων ο Καθ' ου η αίτηση 2 τέθηκε σε διαθεσιμότητα στις 22.9.2004. Σημείωσε μάλιστα ότι από την ημέρα που έγινε η πρώτη καταγγελία εκ μέρους της, μέχρι και την ημέρα της διαθεσιμότητας, ήταν αναγκασμένη να βρίσκεται στον ίδιο χώρο με τον Καθ' ου η αίτηση 2 και να εργάζεται υπό την επίβλεψη του.

Η Αιτήτρια ισχυρίστηκε, ότι παρά το γεγονός της διαθεσιμότητας, ο Χ.Κ μερίμνησε ώστε να επηρεάσει αρνητικά σε βάρος της νοσηλεύτρες και εξωτερικούς προμηθευτές, με αποτέλεσμα να γίνουν προκλητικά εχθρικοί απέναντι της και να αρνούνται να συνεργαστούν μαζί της, γεγονός που της προκάλεσε καθημερινά προβλήματα όσον αφορά τις επαγγελματικές αλλά και τις διαπροσωπικές της σχέσεις με συναδέλφους.

Σημείωσε, ότι τα όσα είχε βιώσει ένεκα της παρενόχλησης που τύγχανε από τον Καθ' ου η αίτηση 2, της δημιούργησαν προβλήματα που επηρέαζαν σε μέγιστο βαθμό την προσωπική και οικογενειακή της ζωή και την επαγγελματική της απόδοση, νοιώθοντας τον εξευτελισμό και την προσβολή της αξιοπρέπειας της σ' όλο του το μεγαλείο. Επίσης η κακομεταχείριση και η συνεχής απρεπή συμπεριφορά που βίωνε είχαν επηρεάσει την ψυχολογική κατάσταση και διάθεση της αλλά και την ψυχική της γαλήνη. Της δημιούργησαν αισθήματα οργής και φόβου, την κυρίευαν τύψεις και συνεχώς βρισκόταν σε αγχώδη κατάσταση. Υπέφερε από αϋπνίες και κατάθλιψη, ενώ απέφευγε να συζητά με τον σύζυγο ή τα παιδιά της, με αποτέλεσμα να απομακρυνθεί από κοντά τους και να χάσει κάθε ενδιαφέρον για τη ζωή. Στην εργασία αδυνατούσε να συγκεντρωθεί, ένοιωθε άβολα, ενώ διακατεχόταν από νευρικότητα και άγχος. Ιδιαίτερα μετά τη γνωστοποίηση της καταγγελίας είχε γίνει αντικείμενο σχολιασμού και αυτό την επηρέασε ακόμη περισσότερο. Περαιτέρω λόγω του υπερβολικού άγχους κλονίστηκε και η υγεία της.

Μαρτυρία Καθ' ού η Αίτηση 2

Ο Χ.Κ, με τη γραπτή κατάθεση του, απέρριψε μια προς μία τις θέσεις της Αιτήτριας προβάλλοντας τη δική του εκδοχή. Συγκεκριμένα ισχυρίζεται ότι η Αιτήτρια ήταν μια μέτρια νοσηλεύτρια με όχι ιδιαίτερο ενδιαφέρον για το χειρουργείο. Κατά την περίοδο απουσίας της αρκετές φορές ζήτησε από τον ίδιο να μεσολαβήσει για να επιστρέψει στο χειρουργείο, κάτι που δεν έπραξε αφού τη χαρακτήρισε μέτρια νοσηλεύτρια. Επανερχόμενη στο χειρουργείο στις 4.3.2003, προσπαθούσε να έχει καλές σχέσεις μαζί του, λέγοντας του ότι αυτή επέλεξε να επιστρέψει στο χειρουργείο γιατί τον θεωρούσε πολύ καλό προϊστάμενο. Η στάση και συμπεριφορά της απέναντι του ορισμένες φορές μπορούσε να χαρακτηριστεί σαν «προκλητική» αφού χωρίς να της δώσει το δικαίωμα τον ρωτούσε εάν είναι καλό το κοκκινάδι της ή εάν του αρέσει το χτένισμα της. Σε μια περίπτωση που ήρθε καθήκον με ένα μεγάλο σημάδι στο λαιμό, σε «πείραγμα» του τι έπαθες Σ.Χ, απάντησε: «εδάγκωσε με ο κού-

νουπος μου, κάμνουμε τζιαι εμείς κάτι που δεν μας υπολογίζεις», κάτι που έγινε στην παρουσία του κ. Κ.Α.

Όσον αφορά την αίτηση της Αιτήτριας για κενές θέσεις στη Νοσηλευτική Διεύθυνση του Υπουργείου ισχυρίστηκε ότι σαν πρώτο κριτήριο για τους ενδιαφερόμενους απαιτείτο πτυχίο BSc. Ότι η Αιτήτρια ζήτησε τη γνώμη του γιατί ήθελε να γλυτώσει από το νυχτέρι κι ο ίδιος την ενημέρωσε ότι δεν πληρούσε τα κριτήρια. Επίσης ότι ουδέποτε η Αιτήτρια ζήτησε προφορικά ή γραπτά τη μετακίνηση της, από την Προϊσταμένη Νοσηλευτική Λειτουργό που ήταν το αρμόδιο πρόσωπο.

Αγόρευση δικηγόρου αιτήτριας

Ο δικηγόρος της αιτήτριας, αγορεύοντας για την Αιτήτρια, κάλεσε το Δικαστήριο όπως κρίνει ως αξιόπιστη τη μαρτυρία της. Εισηγήθηκε μάλιστα ότι κατά την αξιολόγηση της μαρτυρίας το Δικαστήριο θα έπρεπε να λάβει υπόψη τις καταθέσεις και τη μαρτυρία που δόθηκαν ενώπιον της ΕΔΥ κατά τη διεξαγωγή της πειθαρχικής διαδικασίας, η οποία καλύπτεται από την ενώπιον του Δικαστηρίου πραγματική μαρτυρία. Θέτοντας ως προεξέχον στοιχείο την εργασιακή σχέση και την εξουσία του Χ.Κ προς την Αιτήτρια ως ιεραρχικά ανώτερου, επιπρόσθετα εισηγήθηκε ότι η Αιτήτρια δεν θα προέβαινε σε τέτοιο διάβημα αν όντως δεν είχε υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη το ήθος και τη σοβαρότητα της, την οικογενειακή της κατάσταση ως και την επαγγελματική της θέση, καθότι, για μια ύπανδρη γυναίκα με παιδιά θα ήταν δύσκολο να προβεί σε τέτοιου είδους καταγγελία, όπου υπάρχει πάντοτε ο κίνδυνος να κατηγορηθεί πως η ίδια προκάλεσε την όλη κατάσταση, να έρθει σε ρήξη με τον σύζυγο της, να αμφισβητηθεί και να καταστεί αντικείμενο σχολιασμού από τον κοινωνικό και επαγγελματικό της περίγυρο. Τέλος κάλεσε το δικαστήριο όπως απορρίψει ως αναληθή, αντιφατική και προπαρασκευασμένη τη μαρτυρία του Καθ' ου η αίτηση 2 και των μαρτύρων του.

Απόφαση Δικαστηρίου

Η όλη εντύπωση που άφησε στο Δικαστήριο η Αιτήτρια ήταν θετική, αφού με σταθερότητα και φυσικότητα απαντούσε στις ερωτήσεις και ότι στο στάδιο της αντεξέτασης δεν περιέπεσε σε ουσιαστικές αντιφάσεις που θα μπορούσαν να πλήξουν την αξιοπιστία της. Το γεγονός ότι η Αιτήτρια δεν ήταν σε θέση να προβεί σε ακριβή καθορισμό του χρόνου που έλαβαν χώρα τα κατ' επίκληση γεγονότα, παρά την επίμονη αντεξέταση που δέχθηκε από την πλευρά της υπεράσπισης, δεν επηρέασε με οποιοδήποτε τρόπο την αξιοπιστία της. Αντίθετα, κατά το στάδιο της αντεξέτασης, διαπιστώθηκε ότι παρέμεινε σταθερή στα όσα πρόβαλε κατά την κυρίως εξέταση, επιμένοντας στις θέσεις της και στα κατ' ισχυρισμό ανεπιθύμητα, κατά την ίδια, λόγια και πράξεις που δέχθηκε από τον Χ.Κ.

Μέσα από την έρευνα της ερευνούσας λειτουργού και την απόφαση της ερευνητικής επιτροπής, περιέχονται μαρτυρίες άλλων υπαλλήλων για παρόμοια γεγονότα με αυτά που η Αιτήτρια ισχυρίζεται ότι δεχόταν από τον Χ.Κ. Παρόλο που οι εν λόγω υπάλληλοι δεν έθεσαν τη μαρτυρία τους ενώπιον του Δικαστηρίου, παρά μόνο ενώπιον της ερευνούσας λειτουργού και της πειθαρχικής επιτροπής, εν τούτοις στη βάση του κανόνα κατανομής του βάρους απόδειξης σε υποθέσεις που αφορούν δυσμενή διάκριση και στο βαθμό που απαιτείται από την Αιτήτρια να αποδείξει εκ πρώ-

της όψεως την υπόθεση της, οι εν λόγω καταθέσεις μπορούν να αποτελέσουν πραγματικά περιστατικά από τα οποία να πιθανολογείται η ύπαρξη διάκρισης λόγω φύλου και δη σεξουαλικής παρενόχλησης.

Άλλες 6 νοσηλεύτριες δήλωσαν ότι δέχθηκαν προτάσεις από τον Χ.Κ για σεξουαλική παρενόχληση τις οποίες όμως απέρριψαν και ζητούσαν μετάθεση αντί να τον καταγγείλουν. Επίσης από σχετική επιστολή ημερ. 7.3.2004 επιβεβαιώθηκε το ενδιαφέρον της Αιτήτριας για απόσπαση στο Υπουργείο Υγείας.

Οι ικανότητες, το ενδιαφέρον, η υπευθυνότητα και η σωστή συμπεριφορά της Αιτήτριας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, επιβεβαιώθηκαν επίσης από τις ετήσιες αξιολογήσεις του Χ.Κ όπου παρουσιαζόταν ως εξαιρετη. Στην αντιφατική ωστόσο μαρτυρία του, ο Χ.Κ, θέλοντας να δημιουργήσει τη λανθασμένη εντύπωση πως η Αιτήτρια εκδήλωνε μειωμένο ενδιαφέρον για την εργασία της και πως ήταν μέτρια νοσηλεύτρια, δεν παρέλειψε να αμφισβητήσει και αυτές τις ίδιες τις αξιολογήσεις, σημειώνοντας ότι το 99% των αξιολογήσεων στο δημόσιο είναι «εξαιρετικά» άσχετα αν γίνονται παρατηρήσεις.

Αντίθετα με την Αιτήτρια, ο Καθ' ου η αίτηση 2 δεν αποκάλυψε όλη την αλήθεια στο Δικαστήριο. Ότι χαρακτήριζε την όλη εμφάνιση του, στη διάρκεια της ενώπιον μας παρουσίας του, ήταν η έντονη προσπάθεια του να συγκαλύψει τα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης και να τα παρουσιάσει όπως συνέφεραν στον ίδιο. Ειδικότερα πέραν των ισχυρισμών που πρόβαλλε κατά την κυρίως εξέταση του, αντεξεταζόμενος ήταν εμφανής η προσπάθεια του να δώσει την εικόνα μιας αρμονικής συνεργασίας στις σχέσεις του με όλους τους υπαλλήλους του χειρουργείου αποφεύγοντας να τοποθετηθεί επί των καταθέσεων που δόθηκαν κατά την πειθαρχική έρευνα. Συγκεκριμένα ερωτηθείς κατά την αντεξέταση του, επί των εν λόγω καταθέσεων, προσπάθησε να θέσει αμφιβολίες στο εάν ανταποκρίνονταν στα όσα οι υπάλληλοι κατέθεσαν.

Για όλα τα πιο πάνω η μαρτυρία της Αιτήτριας κρίθηκε αξιόπιστη, ενώ του Χ.Κ και των μαρτύρων του, πλην των σημείων που δεν αμφισβητήθηκαν, αναξιόπιστη. Το ΔΕΔ αποδέχθηκε ότι η μαρτυρία της Αιτήτριας, απέδιδε την αλήθεια.

Ως επακόλουθο της αξιολόγησης του, το Δικαστήριο έκρινε ότι η Αιτήτρια κατάφερε να παρουσιάσει ενώπιον του Δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η ύπαρξη διάκρισης και δη σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος της από τον Χ.Κ. Ο τελευταίος ωστόσο, έχων το βάρος απόδειξης δεν προσκόμισε ενώπιον του Δικαστηρίου αποδεικτικά στοιχεία που θα παρείχαν πλήρη δικανική πεποίθηση για τη μη ύπαρξη διάκρισης και δη σεξουαλικής παρενόχλησης εις βάρος της Αιτήτριας.

Νομική βάση

Η νομική διάσταση του όλου θέματος, ήταν ο περί Ύψης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος, Ν.205(Ι)/2002. Τα στοιχεία που έθεσε ενώπιον του Δικαστηρίου ήταν πειστικά για να καταδείξουν το αντίθετο. Με βάση τα πιο πάνω, το ΔΕΔ κατέληξε ότι η κατ' επανάληψη ανεπιθύμητη από την Αιτήτρια αντικανονική συμπεριφορά του Χ.Κ, συνι-

στούσε, στα πλαίσια των προστατευτικών διατάξεων του Ν.205(Ι)2002 σεξουαλική παρενόχληση. Η απαγορευμένη αυτή συμπεριφορά του Χ.Κ, έθιγε την αξιοπρέπεια της Αιτήτριας κατά την απασχόληση της.

Η ευθύνη του Καθ' ου η αίτηση 1

Η υποχρέωση του εργοδότη και των εκπροσώπων του απέναντι σε άτομο που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση προκύπτει από την παράγραφο 3 του άρθρου 12. Συγκεκριμένα ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι του υποχρεούνται να λάβουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο προς αποτροπή σεξουαλικών παρενοχλήσεων που εκδηλώνονται στο χώρο εργασίας και, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση τους συγκεκριμένη περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης ή οι συνέπειες της υποχρεώνονται να πάρουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψη της, καθώς και για την άρση των συνεπειών της. Σε αντίθετη περίπτωση καθίστανται εξ ολοκλήρου συνυπεύθυνοι με το άτομο που εκδήλωσε την απαγορευμένη συμπεριφορά.

Μέσα από τη μαρτυρία και τα ευρήματα του Δικαστηρίου διάχυτη ήταν επίσης η άγνοια των αρμοδίων προσώπων προς τα οποία αποτάθηκε η Αιτήτρια, για την ύπαρξη της προστατευτικής νομοθεσίας επί θεμάτων παρενόχλησης. Την ίδια άγνοια και την παραδοχή τους ότι δεν παρακολούθησαν οποιαδήποτε σεμινάρια ή διαλέξεις επί του θέματος της σεξουαλικής παρενόχλησης εξέφρασε η Αιτήτρια και ο Καθ' ου η αίτηση 2.

Θέτοντας λοιπόν τα γεγονότα της υπόθεσης υπό το πρίσμα του νόμου και της νομολογίας, το ΔΕΔ διαπίστωσε ότι η Κ.Δ, ως εργοδότης, δεν έλαβε οποιαδήποτε μέτρα για την πρόληψη και αποτροπή σεξουαλικών παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας όπου απασχολείται η Αιτήτρια. Δεν φαίνεται να πληροφόρησε το προσωπικό του σε ότι αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία και ειδικότερα για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, παραβαίνοντας έτσι μια από τις σημαντικότερες νομικές του υποχρεώσεις που προκύπτουν μέσα από τον Ν 205(Ι)2002. Πρωτίστως ως κρατική αρχή είχε μια ευρύτερη νομική δέσμευση να καταστήσει γνωστές τις διατάξεις του εν λόγω νομοθετήματος μέσω του Αρμόδιου Υπουργού, κάτι που επίσης φαίνεται να μην έπραξε.

Ήταν επίσης γεγονός ότι ο Χ.Κ τέθηκε σε διαθεσιμότητα ένα μήνα μετά που η Αιτήτρια κατήγγειλε τη σε βάρος της σεξουαλική παρενόχληση. Η Κυπριακή Δημοκρατία από την ημέρα της καταγγελίας και μέχρι τη διαθεσιμότητα του Χ.Κ, δεν έλαβε οποιαδήποτε μέτρα για αποτροπή της δυσμενούς μεταχείρισης που η Αιτήτρια υφίστατο από τον τελευταίο ή την άρση των συνεπειών της. Μπορεί η Αιτήτρια να ομολόγησε ότι ο Αιτητής έπαυσε να την παρενοχλεί σεξουαλικά από τον Μάρτιο 2004, ωστόσο ως επακόλουθο της άρνησης της να ενδώσει στις επιθυμίες του και των εξελίξεων που ακολούθησαν μετά που ενημέρωσε επί τούτου τον σύζυγό της, ο Χ.Κ την αντιμετώπιζε εχθρικά, δεν της απεύθυνε τον λόγο, την αγριοκοίταζε και της έκανε συνεχώς παρατηρήσεις για ασήμαντα πράγματα.

Το γεγονός ότι κατά το συγκεκριμένο διάστημα δεν συνέπεσε να εργάζονται μαζί, είτε γιατί βρισκόταν με άδεια η Αιτήτρια είτε ο Χ.Κ είτε γιατί δεν συνέπεσε το πρόγραμμα τους, δεν έκρινε το ΔΕΔ ότι αποτελούσε το πλέον πρόσφορο μέτρο για την

παύση και μη επανάληψη της εναντίον της δυσμενούς μεταχείρισης ή την άρση των συνεπειών της. Η Κ.Δ, είχε κάθε υποχρέωση να προστατεύσει την αξιοπρέπεια της Αιτήτριας ως έννομο αγαθό που προσβάλλεται πρωτίστως από συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης και να παράσχει στην Αιτήτρια ως θύμα της όλης υπόθεσης το αμερόληπτο και κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, προσφέροντας της ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες με το υπόλοιπο προσωπικό, κάτι που δεν έπραξε αφού ο Χ.Κ συνέχισε να εργάζεται στον ίδιο χώρο μαζί της και να είναι ο ιεραρχικά προϊστάμενος της. Ως επακόλουθο, η Κ.Δ δεν έλαβε άμεσα τα αναγκαία και πρόσφορα μέτρα που απαιτούντο για την παύση της σεξουαλικής παρενόχλησης και την άρση των συνεπειών της. Για όλα τα πιο πάνω το Δικαστήριο έκρινε ότι συνευθύνεται με τον Χ.Κ για τις πράξεις του τελευταίου.

Επιδίκαση Αποζημιώσεων

Υπό το πρίσμα των πιο πάνω νομικών αρχών, και λαμβάνοντας υπόψη τη διαρκή παρενόχληση που δέχθηκε η Αιτήτρια από τον Χ.Κ, τον βαθμό, τη σοβαρότητα και ομοιότητα των περιστατικών που αφορούσαν την σε βάρος της σεξουαλική παρενόχληση, την ιεραρχική σχέση μεταξύ Αιτήτριας και Χ.Κ, τη συμπεριφορά της Αιτήτριας κατά τον χρόνο που εκδηλωνόταν η εις βάρος της σεξουαλική παρενόχληση, τα μέτρα που έλαβε η Κ.Δ με τη διαθεσιμότητα και την πειθαρχική τιμωρία του Χ.Κ, ως και την υπάρχουσα για την Αιτήτρια κατάσταση, η οποία συνέχισε την απασχόληση της στην υπηρεσία της Κ.Δ, το Δικαστήριο έκρινε ως εύλογη και δικαιολογημένη την επιδίκαση υπέρ της αποζημιώσεων ύψους €5000, το οποίο θα φέρει τόκο με νόμιμο επιτόκιο από την ημερομηνία της παραβάσεως έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης.

Σημειώνεται ότι αυτή ήταν η πρώτη υπόθεση που εκδικάστηκε από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

3.1.3 Αρ. Αίτησης: 273/09 Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λευκωσία, Βάσω Παπαγρηγορίου ν Συντεχνία Επιστημονικού Προσωπικού Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου και Ιάκωβου Χαράλαμπος, Ημερομηνία: 29 Ιανουαρίου, 2015.

Η Αιτήτρια προσλήφθηκε στη Συντεχνία την 1/11/2000 ως γραμματέας και απασχολήθηκε στην πιο πάνω θέση μέχρι και τις 31/7/2008, ημερομηνία κατά την οποία απολύθηκε χωρίς προειδοποίηση. Στις 22/7/2009 η Αιτήτρια καταχώρησε Αίτηση Εργατικής Διαφοράς με την οποία ζητούσε μεταξύ άλλων αποζημιώσεις για παράνομη απόλυση, Διάταγμα του Δικαστηρίου με το οποίο να διατάσσεται η επαναπρόσληψη της, διάταγμα δεσμευτικής αναγνώρισεως των δικαιωμάτων της και με το οποίο να αναγνωρίζεται ότι παράνομα απολύθηκε και ότι ο εργοδότης της παράβηκε τις διατάξεις του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση Νόμου και ότι η Αιτήτρια παρενοχλήθηκε σεξουαλικά και/ή παρενοχλήθηκε.

Ήταν η θέση της Αιτήτριας ότι ο Ι.Χ την παρενοχλούσε σεξουαλικά ως ακολούθως: Άρχισε με διάφορα σημειώματα τα οποία άφηνε στο γραφείο της Αιτήτριας να την παρενοχλεί σεξουαλικά. Τα σημειώματα είχαν τίτλο «σύγχρονο σεξ» και «σχέσεις

διαπροσωπικές» το «βιλλι φάντασμα ξανακτυπά, κακόγουστα αστεία ή σχόλια, έκθεση εικόνων και σχολίων σεξουαλικού περιεχομένου, διάφορες προτάσεις για ραντεβού, σεξουαλικά υπονοούμενα, ερωτήσεις σχετικά με την προσωπική ζωή της, ερωτήματα για την ερωτική της ζωή και με πιέσεις για σύναψη ερωτικού δεσμού, μετά τη σταθερή άρνηση της Αιτήτριας να ενδώσει στις ανήθικου περιεχομένου προτάσεις του προχώρησε σε απροκάλυπτη σεξουαλική παρενόχληση λόγω και έργω και ότι η συμπεριφορά και η όλη στάση του συνεχίστηκε και εντάθηκε στη διάρκεια των 2 τελευταίων χρόνων της απασχόλησης της.

Η Αιτήτρια ισχυρίστηκε ότι:

- Αρχικά αρκέστηκε σε προφορικά παράπονα προς τον Πρόεδρο της Συντεχνίας και στους συναδέλφους του, καθώς επίσης και προς τα μέλη του φιλικού και οικογενειακού της κύκλου και στη συνέχεια στις 19/6/2008 κατήγγειλε την συμπεριφορά του γραπτώς με επιστολή της προς τη Συντεχνία.
- Μετά την καταγγελία της συγκλήθηκε η Εκτελεστική Γραμματεία της Συντεχνίας, η οποία αντί να προχωρήσει στη διερεύνηση της καταγγελίας της την κάλεσε με τρόπο επιτακτικό να τεκμηριώσει την καταγγελία της.
- Αυτή δήλωσε ότι δεν είχε μαζί της τα διάφορα έγγραφα στα οποία αναφερόταν στην επιστολή – καταγγελία της και ζήτησε όπως οριστεί ημερομηνία για να τα προσκομίσει στην παρουσία δικού της ατόμου.
- Στη συνέχεια της ζητήθηκε να αποχωρήσει από τη συνεδρία και ακολούθως τέθηκε σε αναγκαστική άδεια. Υποστήριξε, ότι πριν τεθεί σε αναγκαστική άδεια της ζητήθηκε να αποσύρει το παράπονο της εναντίον του Ι.Χ και ότι αυτή είχε αρνηθεί. Περαιτέρω η Αιτήτρια ισχυρίζεται ότι η Καθ' ής η αίτηση 1 κατά παράβαση των προνοιών του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση Νόμου αντί να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για τη διακοπή, μη επανάληψη και/ή άρση των συνεπειών των πράξεων του Καθ' ού η αίτηση 2 και αντί να την προστατεύσει από τις απαράδεκτες και ανεπιθύμητες πράξεις του Καθ' ού η αίτηση 2 την έθεσε σε αναγκαστική άδεια και ακολούθως την απέλυσε προφασισόμενη ότι ήταν ασεβής και ότι δεν της έδινε στοιχεία. Ότι η Συντεχνία την θυματοποίησε. Ότι η απόλυση της ήταν παράνομη και ότι έγινε για αλλότριους και εκδικητικούς λόγους. Περαιτέρω είναι η θέση της Αιτήτριας ότι η πιο πάνω συμπεριφορά του Ι.Χ είχε ως αποτέλεσμα την πρόκληση προβλημάτων υγείας σε αυτήν, τα οποία προβλήματα επιδεινώθηκαν από τη συμπεριφορά αυτή.

Η Συντεχνία αρνήθηκε και απέρριψε τις εναντίον της αξιώσεις και ισχυρίστηκε ότι μετά την υποβολή της καταγγελίας της Αιτήτριας εναντίον του Ι.Χ για σεξουαλική παρενόχληση, η ολομέλεια της Εκτελεστικής Γραμματείας της ανέλαβε όπως ερευνήσει την καταγγελία. Ότι η Αιτήτρια κλήθηκε να τεκμηριώσει τις καταγγελίες της και ότι η Αιτήτρια όχι μόνο αρνήθηκε να το πράξει αλλά με έντονο και/ή προσβλητικό και/ή υβριστικό ύφος είπε προς τα μέλη της Εκτελεστικής Γραμματείας ότι θα τεκμηριώσει τις καταγγελίες της μόνο όταν θα συνοδεύεται από τρία ή περισσότερα δικά της άτομα για να μην μπορεί το σώμα να τα δωροδοκήσει. Ότι εν όψει της πιο πάνω στάσης της Αιτήτριας αποφασίστηκε όπως για σκοπούς αποφυγής περαιτέρω έντασης παραχωρηθεί στην Αιτήτρια άδεια μετ' απολαβών μέχρι την ολο-

κλήρωση της εξέτασης της καταγγελίας της. Ότι ο Ι.Χ παρέδωσε στην Εκτελεστική Γραμματεία γραπτή απάντηση στις καταγγελίες της Αιτήτριας καθώς και γραπτές μαρτυρίες από άλλα άτομα. Ότι τα πιο πάνω στάλθηκαν στην Αιτήτρια η οποία κλήθηκε όπως υποβάλει υποστηρικτικό υλικό για την καταγγελία της και ότι λόγω μη ανταπόκρισης της Αιτήτριας στάλθηκε προς αυτήν και νέα πρόσκληση στην οποία και πάλι δεν ανταποκρίθηκε η Αιτήτρια. Ότι η Καθ' ής η αίτηση 1 μελέτησε την καταγγελία της Αιτήτριας υπό το φως της μαρτυρίας που είχε ενώπιον της και την απέρριψε ως αβάσιμη, ατεκμηρίωτη και ψευδή. Ισχυρίζεται ότι η απόλυση της Αιτήτριας ήταν νόμιμη και δικαιολογημένη.

Μαρτυρία

Ο κ. Σ. στη γραπτή δήλωση του αναφέρει ότι η Καθ' ής η αίτηση 1 παραχώρησε στην Αιτήτρια για την εκτέλεση των καθηκόντων της ένα ηλεκτρονικό υπολογιστή. Η Αιτήτρια ουδέποτε υπέβαλε παράπονο ότι κάποιος άλλος χρησιμοποιούσε τον εν λόγω ηλεκτρονικό υπολογιστή. Ισχυρίζεται ότι οι σχέσεις της Αιτήτριας με τα μέλη της Εκτελεστικής Γραμματείας ήταν ομαλές και πολύ φιλικές. Ιδιαίτερα με τον Ι.Χ η Αιτήτρια είχε πολύ στενές και φιλικές σχέσεις και οι δύο τους συχνά αστειεύονταν μεταξύ τους με αλληλοπειράγματα. Υποστηρίζει ότι η Αιτήτρια τον αποκαλούσε, λόγω του ευτραφούς της σωματικής διάπλασης του «ο σέξι πασιής μου». Λίγο χρόνο πριν η Αιτήτρια υποβάλει το προφορικό παράπονο της για σεξουαλική παρενόχληση της σε δείπνο μετά μουσικής που οργάνωσε η Συντεχνία στα κεντρικά γραφεία της Α.Η.Κ. η Αιτήτρια τον τράβηξε στην πίστα για να χορέψουν και στο τέλος του χορού πήδηξε πάνω του και έθεσε τα πόδια της γύρω από τη μέση του κατά τρόπο προκλητικό. Είναι η θέση του ότι η Αιτήτρια κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας της δεν υπέβαλε πριν τον Ιούνιο του 2008 οποιοδήποτε παράπονο για οποιαδήποτε παρενόχληση της. Όταν η Αιτήτρια του ανέφερε προφορικά τον Ιούνιο του 2008 ότι ο Ι.Χ την παρενοχλεί σεξουαλικά της ζήτησε να του εξηγήσει τι εννοεί. Αυτή περιορίστηκε σε γενικόλογες αρνούμενη να γίνει συγκεκριμένη, λέγοντας του ότι θα προσκομίσει αποδείξεις. Τότε της ζήτησε όπως υποβάλει γραπτώς το παράπονο της καθ' ότι το θέμα είναι πολύ σοβαρό. Παράλληλα ζήτησε από τον Ι.Χ να αποφεύγει οποιαδήποτε επαφή με την Αιτήτρια και επισκέψεις στα γραφεία της. Μετά την υποβολή της γραπτής καταγγελίας της Αιτήτριας συνήλθε η Εκτελεστική Γραμματεία στις 23/6/2008 για να ασχοληθεί με το θέμα. Εισήγηση για εξέταση της καταγγελίας από δύο - τρία άτομα δεν έγινε δεκτή λόγω της σοβαρότητας του θέματος και αποφασίστηκε η καταγγελία να εξεταστεί από το σύνολο των μελών της Εκτελεστικής Γραμματείας με αποκλεισμό του Ι.Χ.

Ανάλυση Μαρτυρίας - Γεγονότα - Εφαρμογή Νομικής Πτυχής

Από το σύνολο της μαρτυρίας ενώπιον του Δικαστηρίου διαφάνηκε ότι: Ο εργοδότης δεν είχε υιοθετήσει πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και δεν είχε εφαρμόσει οποιαδήποτε μέτρα που να προβλέπουν για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αν και εφόσον αυτά παρουσιαστούν. Το ΔΕΔ σημείωσε το γεγονός ότι ακόμα κι εάν ένας εργοδότης έχει ένα ή δύο υπαλλήλους δεν εξαιρείται από τη νομική ευθύνη που έχει να παρέχει στους υπαλλήλους της ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας η οποία ευθύνη προβλέπει

ότι ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει λογικά μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ούτε η απουσία προηγούμενης καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης απαλλάσσει τον εργοδότη από την εφαρμογή πολιτικής και κώδικα σε σχέση με θέματα πρόληψης και διαδικασιών.

Το ΔΕΔ, αξιολογώντας τη μαρτυρία που προσκόμισε η Μάρτυρας προέκυψαν στοιχεία τα οποία δημιούργησαν σοβαρές αδυναμίες στην εκδοχή της αλλά και στο να αφήσει θετική εικόνα στο Δικαστήριο. Πιο συγκεκριμένα, η Αιτήτρια σε ορισμένα σημεία της μαρτυρίας της υπέπεσε σε αντιφάσεις, δεν ήταν σαφής και σταθερή στις θέσεις της, προέβαινε σε δηλώσεις τις οποίες δεν μπορούσε στη συνέχεια να υποστηρίξει με πειστικότητα, λεπτομέρειες, στοιχεία και συνοχή. Κάποιοι ισχυρισμοί της επί των ίδιων γεγονότων βρίσκονταν σε διάσταση τόσο μεταξύ τους όσο και με τις υποβολές του δικηγόρου της στους μάρτυρες της Συντεχνίας. Έδωσε την εντύπωση ότι αρχικά έδινε κάποιες απαντήσεις και μετά αφού της δινόταν χρόνος να τις επεξεργαστεί στις επόμενες δικασίμους διαφοροποιείτο και συμπλήρωνε τα κενά έτσι ώστε να υποστηρίζεται η εκδοχή της. Περαιτέρω οι εξηγήσεις και οι ερμηνείες που έδινε για τα γεγονότα και το περιεχόμενο της αλληλογραφίας που αντάλλαξαν οι διάδικοι κατά τον ουσιώδη χρόνο είχαν κενά. Ουσιαστικές θέσεις της δεν επιβεβαιώνονται από την ενώπιον του ΔΕΔ πραγματική μαρτυρία. Σε αρκετά σημεία η Αιτήτρια αντί να αναφέρεται σε γεγονότα επιχειρηματολογούσε και προέβαινε σε νομικά συμπεράσματα τα οποία δεν μπορούσε να στηρίξει κατά την αντεξέταση της.

Συνακόλουθα με τα πιο πάνω, κρίθηκε από το Δικαστήριο ότι δεν μπορούσε να αποδεχτεί τη μαρτυρία της Αιτήτριας ως αξιόπιστη και να στηριχτεί σε αυτήν για εξαγωγή συμπερασμάτων. Η Αιτήτρια κρίθηκε ότι απέτυχε να αποδείξει ότι παρενοχλείτο σεξουαλικά κατά την περίοδο 2003-2008. Εν όψει του συμπεράσματος αυτού, ο εργοδότης δεν είχε οποιαδήποτε ευθύνη έναντι της Αιτήτριας παρά το ότι δεν συμμορφώθηκε με τις απαιτήσεις του Ν.205(Ι)/2002, καθότι με βάση το άρθρο 16 του Ν.205(Ι)/2002 η προβλεπόμενη ευθύνη του εργοδότη είναι εκ προσηλωσεως και προϋποθέτει τη διαπίστωση της διάπραξης του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης από πρόσωπο για το οποίο είναι υπεύθυνος ο εργοδότης.

Το ΔΕΔ αναφέρει χαρακτηριστικά ότι η Αιτήτρια απολύθηκε όχι λόγω της υποβολής της καταγγελίας της για σεξουαλική παρενόχληση, αλλά λόγω της συμπεριφοράς που επέδειξε μετά την υποβολή της εν λόγω καταγγελίας της. Συμπεριφέρθηκε με ασέβεια προς τα μέλη του εκτελεστικού οργάνου του εργοδότη της «όταν κλήθηκε να τεκμηριώσει την καταγγελία της, στη συνέχεια δεν απέστειλε, τη μαρτυρία και τα στοιχεία που σχετιζόταν με την καταγγελία της και μέσω του δικηγόρου της ήγειρε θέματα για τα οποία ενώ πήρε απαντήσεις συνέχισε να μην εφοδιάζει την Εκτελεστική Γραμματεία με τα στοιχεία που της ζητούσε για να εξετάσει την καταγγελία της. Μετά την απόρριψη της καταγγελίας της ήγειρε θέμα σε σχέση με τη διαδικασία διερεύνησης της καταγγελίας της και δεν προσήλθε στη συνεδρία της Εκτελεστικής Γραμματείας στην οποία είχε κληθεί. Το ΔΕΔ αναφέρει χαρακτηριστικά ότι «είμαστε της άποψης ότι η εν λόγω συμπεριφορά που επέδειξε η Αιτήτρια μετά την υποβολή της καταγγελίας της μπορεί να διαχωριστεί από το γεγονός της υποβολής της καταγγελίας της και συνακόλουθα η απόλυση της να κριθεί ως άσχετη με την υποβολή της καταγγελίας της.»

Το γεγονός ότι ο εργοδότης της κατά το στάδιο της διερεύνησης της καταγγελίας της Αιτήτριας σε ορισμένα σημεία δεν ενήργησε σύμφωνα με τις πρόνοιες των σχετικών Κωδικών Πρακτικής κατά την κρίση του δικαστηρίου *δεν επηρέασε την πιο πάνω κατάληξη, καθότι η συμπεριφορά του εργοδότη δεν προκάλεσε με οποιοδήποτε τρόπο τη συμπεριφορά που επέδειξε η Αιτήτρια. Δεν αποδείχτηκε ότι ο εργοδότης ενήργησε με αυτό τον τρόπο με σκοπό να απολύσει την Αιτήτρια και ότι οι ενέργειες του κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας ήταν προσχεδιασμένες για αλλότριους σκοπούς. Το γεγονός ότι δεν άκουσε ή δεν έλαβε υπόψη τη μαρτυρία και τα στοιχεία της Αιτήτριας οφείλεται κυρίως στις ενέργειες της Αιτήτριας.*

Σε σχέση με το ζήτημα κατά ποσό η απόλυση της Αιτήτριας ήταν νόμιμη και δικαιολογημένη σύμφωνα με τον Ν.24/67 το Δικαστήριο στην προσπάθεια του να καταλήξει σε συμπεράσματα έπρεπε να εξετάζει την κάθε περίπτωση στα πλαίσια των δικών της γεγονότων, ώστε να αποφασίζει κατά πόσο η συγκεκριμένη συμπεριφορά ήταν τόσο σοβαρή στον βαθμό που να δικαιολογείται η συνοπτική απόλυση.

Κατάληξη

Η Αίτηση απορρίφθηκε και δεν επιδικάστηκαν έξοδα για το λόγο ότι (α) η Αιτήτρια κρίθηκε αναξιόπιστη και (β) ο εργοδότης δεν είχε κατά τον ουσιώδη χρόνο υιοθετήσει κώδικα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας του.

3.1.4 Αρ. Αίτησης 491/06,⁶⁷ Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Λεμεσός, Χριστάκη Ηλία Αιτητή - ν -D.E.L Kirzis Tourist Enterprises LTD (Park Beach Hotel), Ημερομηνία: 30.6.2009

Η υπόθεση αυτή δεν αφορά καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης από θύματα, αλλά καταγγελία για παράνομη απόλυση υπαλλήλου από τον εργοδότη του, επειδή παρενοχλούσε σεξουαλικά τρεις συναδέλφισσες του.

Ο αιτητής, υπάλληλος ξενοδοχείου απολύθηκε από τον εργοδότη του γιατί παρενοχλούσε σεξουαλικά τρεις συναδέλφισσες του και αυτός κατάγγειλε τον εργοδότη του για παράνομη απόλυση. Ο αιτητής αξίωνε αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης του, πληρωμή αντί προειδοποίησης, νόμιμο τόκο και έξοδα πλέον ΦΠΑ.

Η Εργοδότηρια Εταιρεία απέρριψε τις εναντίον της αξιώσεις ισχυριζόμενη ότι νόμιμα τερμάτισε την απασχόληση του Αιτητή. Συγκεκριμένα η Εργοδότηρια Εταιρεία ισχυρίστηκε ότι τερμάτισε τις υπηρεσίες του Αιτητή, αφού ο Αιτητής *διέπραξε ποινικό αδίκημα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του και επέδειξε απαράδεκτη διαγωγή η οποία τον καθιστούσε υποκείμενο σε άμεση απόλυση καθότι συστηματικά παρενοχλούσε σεξουαλικά συναδέλφισσες του.*

⁶⁷ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2009/2420090872.htm&qstring=%E1%F1.%20and%20%E1%E9%F4%E7%F3%2A%20and%20491%20w%2F1%2006>

Βάρος απόδειξης

Για να αποσείσει το βάρος απόδειξης η Εταιρεία προσκόμισε μαρτυρίες του γενικού διευθυντή του ξενοδοχείου και των τριών συναδελφισσών του, από τις οποίες δύο ήταν μαθήτριες της ξενοδοχειακής σχολής και έκαναν την πρακτική εξάσκηση τους στο ξενοδοχείο και μιας βοηθού μάγειρα στην κουζίνα του ξενοδοχείου.

Ο Αιτητής για να υποστηρίξει το αίτημα του εκτός από τη δική του μαρτυρία, προσκόμισε τη μαρτυρία μιας συναδέλφισσας του και του συντεχνιακού του.

Ο Αιτητής εργάστηκε στην υπηρεσία της Εργοδότης Εταιρείας ως μάγειρας Β' για 18 χρόνια μέχρι που τερματίστηκε η απασχόληση του άμεσα και χωρίς προειδοποίηση με επιστολή της Εργοδότης Εταιρείας.

Ο αρχιμάγειρας του ξενοδοχείου που ήταν ο γενικός προϊστάμενος του προσωπικού της κουζίνας του ξενοδοχείου, καταθέτοντας ανέφερε ότι τον επισκέφθηκε η Σ.Σ θυμωμένη και του ανέφερε ότι έχει πρόβλημα με τον Αιτητή ο οποίος την παρενοχλούσε με αισχρές φράσεις και πράξεις και πιο συγκεκριμένα του παραπονέθηκε ότι ο Αιτητής όταν την έβρισκε σε μια γωνιά σκυφτή της έπαιρνε τα οπίσθια και όταν την έβρισκε μόνη της προσπαθούσε να την αγγίξει με το σώμα του και του ζήτησε έντονα να μην ξαναδουλέψει στην ίδια βάρδια με τον Αιτητή. Μετά από αυτό, κάλεσε τον Αιτητή στο γραφείο του και του ανέφερε την καταγγελία της Σ.Σ και του είπε να είναι κύριος και να μην ξανασυμβεί οτιδήποτε. Ο Αιτητής αρνήθηκε ότι προέβηκε στις πράξεις για τις οποίες καταγγέλθηκε.

Κάποια άλλη μέρα η Σ.Σ κλαίγοντας του είπε ότι θα παραιτηθεί γιατί δεν αντέχει άλλο την άσεμνη συμπεριφορά του Αιτητή, αφού την παρενοχλούσε από το δεύτερο βράδυ που ήλθε στο ξενοδοχείο και πιο συγκεκριμένα του είπε ότι μία φορά όταν την βρήκε στο ψυγείο την «χούφτωσε», άλλη φορά την παρενόχλησε με χειρονομία στην αποθήκη και σε μια άλλη περίπτωση έτρεξε από πίσω της μέχρι τα αποδυτήρια των γυναικών. Του είπε επίσης ότι υπάρχει πρόβλημα και με τις δύο μαθήτριες (Ε.Σ και Ν.Α) που έκαναν την πρακτική τους στο ξενοδοχείο αφού τις παρενοχλούσε και αυτές. Την επόμενη μέρα επικοινωνήσε με τις δύο άλλες κοπέλες και ακολούθως ζήτησε τόσο από την Αιτήτρια όσο και από τις δύο μαθήτριες όπως αυτά που του ανέφεραν προφορικά να του τα δώσουν γραπτά για να τα μεταφέρει στη διεύθυνση του ξενοδοχείου. Οι τρεις κοπέλες του ανέφεραν τι έπραττε ο Αιτητής. Ανέφερε επίσης ότι χειρονόμησε πάνω της, ότι έπιασε τα γεννητικά της όργανα και τα οπίσθια της όταν έσκυψε να πάρει μία κατσαρόλα και ότι στεκόταν μπροστά της και έξιχνε τα γεννητικά του όργανα.

Ο αρχιμάγειρας, ανέφερε στο διευθυντή του ξενοδοχείου τι συνέβηκε και στη συνέχεια του έδωσε τις γραπτές καταγγελίες των τριών παραπονούμενων. Όταν τα είδε ο διευθυντής του είπε να στείλει τον Αιτητή στο σπίτι του και να έλθει την επόμενη μέρα να μιλήσουν. Κάλεσε στο γραφείο του τον Αιτητή για να του αναφέρει ότι οι 3 παραπονούμενες έκαναν γραπτό παράπονο και όταν του ανέφερε την καταγγελία, ο Αιτητής άρχισε να βρίζει και διαμαρτυρήθηκε έντονα για το θέμα.

Έγινε συνάντηση στο γραφείο του Αρχιμάγειρα, στην οποία ήταν παρόντα τρία διευθυντικά στελέχη από την πλευρά του ξενοδοχείου και ο ίδιος και από την πλευρά

του Αιτητή και ο συντεχνιακός του εκπρόσωπος. Ο Αιτητής αρνείτο επίμονα τις καταγγελίες εις βάρος του και ως εκ τούτου ο κ. Χριστοφόρου κάλεσε τις κοπέλες μία - μία και η κάθε μια παρέθεσε τα γεγονότα.

Ο συντεχνιακός του συναντήθηκε με τον διευθυντή του ξενοδοχείου στην παρουσία του Αιτητή, του αρχιμάγειρα και του αρχιλογιστή του ξενοδοχείου και ζήτησε να έρθει η συγκεκριμένη κοπέλα και οι μάρτυρες για να δουν αν ευσταθούν οι εν λόγω κατηγορίες. Όταν ήρθε η κοπέλα η οποία υπέβαλε τις καταγγελίες, τη ρώτησε γιατί δεν φώναξε και δεν δημιούργησε πρόβλημα όταν της έπιασε τα οπίσθια ο Αιτητής και γιατί θυμήθηκε μετά να τον καταγγείλει. Η εν λόγω κοπέλα δεν έδωσε καμία πειστική απάντηση. Στη συνέχεια, κλήθηκαν ακόμη δύο κοπέλες που ήταν στη κουζίνα, οι οποίες είπαν ότι δεν είδαν κάτι τέτοιο και ότι αυτές δεν είχαν κανένα παράπονο από τον Αιτητή αφού το μόνο συμβάν που συνέβηκε με αυτόν ήταν ότι ο Αιτητής κατά λάθος άγγιξε το στήθος της μίας. Ήταν η θέση του συντεχνιακού, ότι αυτός δεν πείστηκε ότι ο Αιτητής έκανε αυτά τα πράγματα που του καταλογίζονταν. Πριν φύγουν συμφώνησαν με τη διεύθυνση του ξενοδοχείου να δοθεί χρόνος 1-2 εβδομάδες στον διευθυντή του ξενοδοχείου για να αποφασίσει τι θα πράξει, όμως το απόγευμα της ίδιας ημέρας ενημερώθηκε ότι απολύθηκε ο Αιτητής.

Αξιολόγηση μαρτυρίας -Πραγματικά Γεγονότα

Η εντύπωση που έδωσαν στο Δικαστήριο και οι πέντε μάρτυρες που κατέθεσαν για λογαριασμό της Εργοδότης Εταιρείας ήταν θετική. Όσον αφορά το περιεχόμενο της μαρτυρίας του Αιτητή, δεν ήταν σταθερός στις απαντήσεις του στις ερωτήσεις που του τέθηκαν κατά την αντεξέταση του και η μαρτυρία του απορρίφθηκε ως αναξιόπιστη και η μαρτυρία του συντεχνιακού του απορρίφθηκε.

Νομική πτυχή

Το κριτήριο για το δικαιολογημένο ή μη της απόλυσης ενός εργοδοτούμενου 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 λόγο. Το κριτήριο είναι αντικειμενικό και δεν εξαρτάται από την υποκειμενική κρίση του εργοδότη. Σημειώνεται ότι αποδίδεται στον Αιτητή η διάπραξη σοβαρού παραπτώματος και η επίδειξη συμπεριφοράς που ισοδυναμεί με ποινικό αδίκημα. Τονίστηκε ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δεν μεταβάλλεται σε Δικαστήριο Ποινικής Δικαιοδοσίας και ως εκ τούτου δεν μπορεί να αποφασίσει κατά πόσο ο Αιτητής είναι ένοχος των παραπτώματων/ αδικημάτων της άσεμνης επίθεσης και σεξουαλικής παρενόχλησης με βάση την έννοια των ποινικών αδικημάτων όπως προβλέπονται στη σχετική νομοθεσία. Αυτό που αποφαίνεται το Δικαστήριο είναι αν με βάση τα γεγονότα όπως διαπιστώνονται από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, ο εργοδοτούμενος είναι ένοχος του παραπτώματος που του αποδίδεται και κατά ποσόν η συμπεριφορά του κλόνισε την σχέση πίστης και εμπιστοσύνης εργοδότη - εργοδοτούμενου ανεπανόρθωτα.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι η διερεύνηση η οποία διενεργήθηκε από την Εργοδότης Εταιρεία εντάσσεται μέσα στα λογικά αναμενόμενα πλαίσια διερεύνησης τέτοιων περιστατικών και ότι η Εργοδότης Εταιρεία ακολούθησε μια λογική διαδικασία πριν πάρει την απόφαση να τερματίσει τις υπηρεσίες του Αιτητή. Η Εργοδότης Εταιρεία

με τη μαρτυρία που προσκόμισε κατάφερε να στοιχειοθετήσει ότι δέχθηκε την εκδοχή των τριών παραπονούμενων ως αυτή που ανταποκρινόταν στην πραγματικότητα και δεν πίστεψε τον Αιτητή καθώς και να αποδείξει ότι ο Αιτητής υπέπεσε στα παραπτώματα ένεκα των οποίων απολύθηκε.

Έχοντας υπόψη τα γεγονότα της υπόθεσης κατέληξε ότι σε καμία περίπτωση η διαγωγή που επέδειξε ο Αιτητής με τις ενέργειες του δεν μπορεί να συμβιβαστεί με τις υποχρεώσεις του απέναντι στους εργοδότες του και δεν μπορεί να θεωρηθεί ως αποδεκτή μέσα στα πλαίσια της σχέσης εργοδότη - εργοδοτούμενου αφού η συμπεριφορά που επέδειξε ο Αιτητής προς τις τρεις παραπονούμενες ήταν ταπεινωτική και προσβλητική προς την αξιοπρέπεια τους και καθιστούσε τη συνεργασία του με τις τρεις συναδέλφους του δύσκολη αν όχι αδύνατη. Είναι θεμελιώδης αρχή του εργατικού δικαίου ότι η εργασιακή σχέση είναι σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης. 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 και να προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά έμπιστο και τίμιο τρόπο ώστε να διατηρείται η εμπιστοσύνη προς το πρόσωπο του. Εντός των πλαισίων αυτής της υποχρέωσης ο εργοδοτούμενος οφείλει να επιδεικνύει σεβασμό προς τη διεύθυνση του εργοδότη και τους συναδέλφους του. Ο Αιτητής με τη διαγωγή του παραβίασε την πιο πάνω υποχρέωσή του.

Η Εργοδότηρια Εταιρεία δικαιολογημένα κατέληξε ότι η συμπεριφορά του Αιτητή ήταν τέτοια που η πίστη και εμπιστοσύνη είχαν κλονισθεί και λογικά δεν έπρεπε να αναμένεται να συνεχίσει να εργοδοτεί τον Αιτητή. Η Εργοδότηρια Εταιρεία τερματίζοντας τις υπηρεσίες του Αιτητή χωρίς προειδοποίηση ενήργησε μέσα στα πλαίσια του Νόμου και όπως κάθε λογικός εργοδότης θα ενεργούσε. Η αίτηση απορρίφθηκε και δεν εκδόθηκε οποιαδήποτε διαταγή για έξοδα.

3.1.5 Αρ. Αίτησης: 296/10⁶⁸, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσός, Χριστίνα Κωμοδρόμου -v- Atlantica Golden Resorts LTD, 17 Φεβρουαρίου, 2017.

Η Εργοδότηρια Εταιρεία ήταν εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με έδρα τη Λεμεσό και ασχολείται με τη διαχείριση και τη λειτουργία ξενοδοχειακών μονάδων. Η Αιτήτρια προσλήφθηκε στην υπηρεσία της Εταιρείας στις 21/4/2008 ως Διευθύντρια Δημοσίων Σχέσεων στο Ξενοδοχείο. Στις 12/12/2008 η Αιτήτρια και ο Αρχιμάγειρας του Ξενοδοχείου, Π.Π, ήρθαν σε αντιπαράθεση και διαπληκτίζονταν έξω από το γραφείο του Διευθυντή του Ξενοδοχείου, Χ.Σ και χρειάστηκε να επέμβει ώστε να σταματήσει η μεταξύ τους λεκτική αντιπαράθεση. Στη συνέχεια η Αιτήτρια κατάγγειλε στον Χ.Σ ότι ο Π.Π την παρενόχλησε και την παρενοχλεί σε προσωπικό επίπεδο. Ο Χ.Σ αντιλήφθηκε ότι η Αιτήτρια αναφερόταν σε σεξουαλική παρενόχληση. Η Εργοδότηρια Εταιρεία έδωσε στον Π.Π γραπτή επίπληξη.

⁶⁸ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/2420170140.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A%20and%20F3%F4%E7%ED%20and%20E1%F0%E1%F3%F7%EF%EB%E7%F3%2A>

Η Αιτήτρια από τις 21/12/2008 - 12/1/2009 δεν εργάστηκε στο Ξενοδοχείο. Της είχε δοθεί ετήσια άδεια μετ' απολαβών παρά το ότι (α) είναι πολιτική της Εργοδότης Εταιρείας να μην δίνεται άδεια στους εργοδοτούμενους στο Ξενοδοχείο την περίοδο των εορτών των Χριστουγέννων και της Πρωτοχρονιάς και (β) η Αιτήτρια δεν είχε υποβάλει γραπτό αίτημα για παραχώρηση άδειας, ενώ η συνήθης διαδικασία / πρακτική στο Ξενοδοχείο είναι να υποβάλλεται σχετικό γραπτό αίτημα. Από τις 15/1/2009 μέχρι τις 26/2/2009 η Αιτήτρια δεν εργάστηκε στο Ξενοδοχείο λόγω μερικής αναστολής των εργασιών του Ξενοδοχείου. Είχε συμφωνηθεί από τον Νοέμβριο του 2008 μεταξύ της Αιτήτριας και του Χ.Σ ότι για την πιο πάνω περίοδο η Αιτήτρια δεν θα εργαζόταν στο Ξενοδοχείο. Ήταν η μόνη από τους διευθυντές τμημάτων του Ξενοδοχείου που εκτελούσαν καθήκοντα Duty Manager που δεν εργάστηκε κανονικά στο Ξενοδοχείο κατά την περίοδο αναστολής των εργασιών του Ξενοδοχείου.

Στις 24/3/2009 η Αιτήτρια προέβηκε σε γραπτή καταγγελία στην Επίτροπο Διοικήσεως και ενημέρωσε τον Χ.Σ ότι είχε προβεί σε καταγγελία στην Επίτροπο Διοικήσεως. Μετά από την ενημέρωση αυτή, ο Χ.Σ σταμάτησε να ορίζει την Αιτήτρια στο πρόγραμμα εργασίας του Ξενοδοχείου ως Duty Manager. Με βάση το πρόγραμμα εργασίας για την εβδομάδα 30/3/2009 - 5/4/2009 η Αιτήτρια είχε οριστεί ως Duty Manager το Σάββατο 4/4/2009. Το εν λόγω πρόγραμμα εργασίας άλλαξε και δόθηκε off στην Αιτήτρια στις 4/4/2009.

Πριν από την υποβολή παραπόνου στην Επίτροπο Διοίκησης δεν είχε δοθεί στην Αιτήτρια οποιαδήποτε γραπτή παρατήρηση ή επίπληξη για τη συμπεριφορά που επιδείκνυε κατά την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων της στον χώρο εργασίας της.

Το ΔΕΔ ανέφερε ότι «Η Εργοδότης Εταιρεία κατά τον ουσιώδη χρόνο για την παρούσα υπόθεση δεν είχε ως εργοδότης υιοθετήσει πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του Ξενοδοχείου και δεν είχε εφαρμόσει οποιαδήποτε μέτρα που να προβλέπουν για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αν και εφόσον αυτά παρουσιαστούν. Τα πιο πάνω αποτελούν σειρά γεγονότων που είτε αποτελούν κοινό έδαφος για τα διάδικα μέρη όπως προκύπτει από τα δικογραφα και την ενώπιόν μας μαρτυρία είτε μη αμφισβητούμενα ή αναντίλεκτα γεγονότα από το σύνολο της ενώπιόν μας μαρτυρίας».

Η θέση της Αιτήτριας όπως αυτή αποκαλύπτεται στους γενικούς λόγους της Αίτησής της ήταν ότι στις 15/7/2008 παρενοχλήθηκε σεξουαλικά από άλλο εργοδοτούμενο της Εργοδότης Εταιρείας στο Ξενοδοχείο. Πιο συγκεκριμένα ισχυρίστηκε, ότι συνάδελφος της, της επιτέθηκε σε δωμάτιο του Ξενοδοχείου, προσπαθώντας να έρθει σε σεξουαλική επαφή μαζί της αλλά μετά την έντονη αντίδρασή της εγκατέλειψε αυτή την προσπάθειά του. Πρόβαλε τον ισχυρισμό ότι δεν προέβηκε σε άμεση καταγγελία του εν λόγω συναδέλφου της γιατί αυτός με το συμβάν απολογήθηκε σε αυτή και της υποσχέθηκε ότι δεν θα επαναλάβει την ίδια συμπεριφορά απέναντί της. Ότι ο εν λόγω εργοδοτούμενος δεν τήρησε την υπόσχεσή του και μετά από λίγο χρόνο άρχισε να την παρενοχλεί επιδεικνύοντας απέναντί της καταπιεστική και υβριστική συμπεριφορά. Ότι λόγω της πιο πάνω συμπεριφοράς του

συναδέλφου προέβηκε σε καταγγελία του εν λόγω συναδέλφου της στον προϊστάμενό της ο οποίος αντί να λάβει μέτρα εναντίον του συναδέλφου της, την επέπληξε, γιατί να του υποβάλλει γραπτό παράπονο και στη συνέχεια την έστειλε με υποχρεωτική άδεια. Ότι μετά από παραστάσεις της συντεχνίας της Αιτήτριας προς την Εργοδότηρια Εταιρεία, η Εργοδότηρια Εταιρεία επέπληξε τον συνάδελφό της και την διαβεβαίωσε ότι θα λάμβανε μέτρα για αποτροπή επανάληψης της ίδιας συμπεριφοράς. Παρά τα πιο πάνω, ο συνάδελφός της συνέχιζε να την παρενοχλεί με λόγια και χειρονομίες. Ανέφερε επίσης ότι:

- ζήτησε να ενημερωθεί από την Εργοδότηρια Εταιρεία για τις ενέργειες στις οποίες προέβηκε για διερεύνηση των καταγγελιών της αναφέροντάς της
- η υβριστική συμπεριφορά του συναδέλφου της προς αυτήν συνεχίζεται αλλά η Εργοδότηρια Εταιρεία υποστήριζε ότι δεν έπρεπε να επιμένει στους ισχυρισμούς της για σεξουαλική παρενόχληση ώστε να λήξει το ζήτημα.
- οι εκπρόσωποι της Εργοδότηριας Εταιρείας την καταπίεζαν και ότι αναγκάστηκε να αποταθεί στην Επίτροπο Διοικήσεως ζητώντας την παρέμβασή της.
- η Εργοδότηρια Εταιρεία όταν πληροφορήθηκε την πιο πάνω ενέργειά της, απαίτησε να αποσύρει την καταγγελία διαφορετικά θα πλήρωνε τίμημα.
- στις 12/6/2009 η Εργοδότηρια Εταιρεία την απέλυσε εξαιτίας της εν λόγω καταγγελίας της και της επιμονής για διερεύνησή της προφασισζόμενη ανυπόστατα ότι υπέπεσε σε πειθαρχικό παράπτωμα.

Η Εργοδότηρια Εταιρεία απέρριψε τις εναντίον της αξιώσεις και ισχυρίστηκε ότι η Αιτήτρια απολύθηκε νόμιμα και δικαιολογημένα για τον λόγο ότι η Αιτήτρια επέδειξε τέτοια διαγωγή που η μεταξύ τους σχέση εργασίας δεν μπορούσε να συνεχιστεί. Πιο συγκεκριμένα, υποστήριξε ότι η Αιτήτρια κατηγόρησε δημόσια την επιχείρηση της Εργοδότηριας Εταιρείας και δεν επιδείκνυε την αρμόζουσα συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους της. Αρνήθηκε ότι η Αιτήτρια υπήρξε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρόβαλε τον ισχυρισμό ότι μετά τις 19/12/2008 ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου προέβηκε σε διερεύνηση της καταγγελίας της Αιτήτριας και έλαβε κάθε πρόσφορο μέτρο για παύση και μη επανάληψη της κατ' ισχυρισμό σεξουαλικής παρενόχλησης. Περαιτέρω ισχυρίστηκε ότι η συμπεριφορά της Αιτήτριας μετά τις 19/12/2008 ήταν τέτοια που δημιουργούσε προβλήματα στην ομαλή λειτουργία του Ξενοδοχείου και ότι τον Μάιο του 2009 δόθηκαν δύο γραπτές επιπλήξεις στην Αιτήτρια για τη συμπεριφορά της και αιτήθηκε απόρριψη της Αίτησης με έξοδα υπέρ της και σε βάρος της Αιτήτριας.

Νομική Πτυχή

Η Αιτήτρια στήριξε τις αξιώσεις της εναντίον της Εργοδότηριας Εταιρείας (α) στις πρόνοιες του Ν.24/67 και (β) στις πρόνοιες του Περί Ύλης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002 (Ν.205(Ι)/2002) όπως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα (ο «Ν.205(Ι)/2002»).

Το ΔΕΔ, έχοντας απορρίψει τη μαρτυρία της Αιτήτριας σχετικά με τις πραγματικές συνθήκες του τερματισμού των υπηρεσιών της και λαμβάνοντας υπόψη (α) το γεγονός ότι από τη μαρτυρία που προσκόμισε η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν αποδείχ-

θηκε νόμιμος τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας, (β) το ύψος των εβδομαδιαίων απολαβών της Αιτήτριας (€492,20), (γ) τη διάρκεια της υπηρεσίας της Αιτήτριας στην Εργοδότηρια Εταιρεία (1 έτος), (δ) την μη απόδειξη από την Αιτήτρια κακοπιστίας της Εργοδότηριας Εταιρείας, (ε) το ότι δεν τέθηκε ενώπιον του ΔΕΔ οποιαδήποτε μαρτυρία αναφορικά με την ηλικία της Αιτήτριας και (στ) την μη προσκόμιση αξιόπιστης και ικανής μαρτυρία για τη μετέπειτα επαγγελματική σταδιοδρομία της Αιτήτριας και τις συνέπειες που είχε στην Αιτήτρια η απόλυσή της από την Εργοδότηρια Εταιρεία, έκρινε ότι είναι εύλογο και δίκαιο υπό τις περιστάσεις όπως της επιδικάσει αποζημιώσεις που αντιστοιχούν σε απολαβές δύο (2) εβδομάδων ήτοι €984,40 (ήτοι 2 Χ€492,20). Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 9(β) του Νόμου περί Τερματισμού Απασχόλησης, η Αιτήτρια δικαιούται πληρωμή αντί προ-ειδοποίησης που αντιστοιχεί με απολαβές δύο (2) εβδομάδων ήτοι ποσό €984,40.

Παρά την κατάληξη του ΔΕΔ ότι οι αξιώσεις της Αιτήτριας που αφορούσαν τη σεξουαλική παρενόχλησή της και/ή την παρενόχλησή της ήταν παραγραμμένες και για σκοπούς πληρότητας παρέθεσε πιο κάτω και τα συμπεράσματά του επί της ουσίας σε σχέση με τα πιο πάνω ζητήματα. Με βάση την πιο πάνω αξιολόγηση της μαρτυρίας έκρινε ότι η Αιτήτρια απέτυχε να αποδείξει επαρκή γεγονότα από τα οποία να πιθανολογείται ότι ο κ. Π. κατά την περίοδο Ιουλίου 2008 - Μαρτίου 2009 την παρενοχλούσε σεξουαλικά και/ή την παρενοχλούσε και/ή λόγω απόκρουσης σεξουαλικής παρενόχλησης της συμπεριφερόταν εχθρικά και προσβλητικά στον χώρο εργασίας της εκδηλώνοντας προς αυτήν ανεπιθύμητη από αυτήν συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως και/ή άλλης φύσεως τέτοιας μορφής που προσέβαλε, εκφόβιζε και ταπεινώνε την Αιτήτρια στον χώρο εργασίας της. Έτσι, έκρινε ότι η Αιτήτρια απέτυχε να αποδείξει ότι ο κ. Π. την παρενοχλούσε σεξουαλικά και/ή άλλως πως κατά την περίοδο Ιουλίου 2008 - Μαρτίου 2009.

Το ΔΕΔ κατέληξε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν υπέχει οποιαδήποτε ευθύνη έναντι της Αιτήτριας παρά το ότι δεν συμμορφώθηκε με τις απαιτήσεις του Ν.205(Ι)/2002, λόγω του ότι δεν είχε υιοθετήσει προληπτικά μέτρα για αποτροπή και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών καθότι με βάση το άρθρο 12 του Ν.205(Ι)/2002 η προβλεπόμενη ευθύνη του εργοδότη είναι εκ προσθήσεως και προϋποθέτει τη διαπίστωση της διάπραξης του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης από πρόσωπο για το οποίο είναι υπεύθυνος ο εργοδότης. Τα πιο πάνω ισχύουν και για τους ισχυρισμούς της Αιτήτριας για παρενόχλησή της από τον κ. Π. λόγω της απόκρουσης της σεξουαλικής παρενόχλησής της. Το ότι στον κ. Π. δόθηκε επίπληξη για τη συμπεριφορά του προς την Αιτήτρια στις 12/12/2008 μετά από έντονη συζήτηση με την Αιτήτρια υπό το φως του ότι δεν τέθηκαν ενώπιόν μας με σαφή μαρτυρία οι περιβάλλουσες συνθήκες του περιστατικού στις 12/12/2008 δεν συνιστά από μόνο του γεγονός που πιθανολογεί την παρενόχληση της Αιτήτριας λόγω της απόκρουσης σεξουαλικής παρενόχλησης εντός της έννοιας του Ν.205(Ι)/2002.

Η προφορική καταγγελία της Αιτήτριας στις 13/12/2008 και η γραπτή καταγγελία της στις 19/12/2008 συνιστούσαν καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχλησή της και/ή πράξεις για απόκρουση σεξουαλικής παρενόχλησης. Η υποβολή της γραπτής καταγγελίας της Αιτήτριας στην Επίτροπο Διοικήσεως για δυσμενή μεταχείρισή της μετά την καταγγελία της για σεξουαλική παρενόχληση συνιστά καταγγελία για παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Από τα γεγονότα της υπόθεσης διαφάνηκε ότι η Αιτήτρια μετά την υποβολή του γραπτού παραπόνου της στον Χ.Σ για σεξουαλική παρενόχλησή της από τον κ. Π. τέθηκε στην ουσία σε υποχρεωτική άδεια από την εργασία της για τρεις περίπου εβδομάδες. Το πιο πάνω εύρημα προκύπτει από το γεγονός ότι η Αιτήτρια δεν είχε υποβάλει γραπτό αίτημα για παροχή άδειας σε συνδυασμό με το ότι την περίοδο που της δόθηκε η πιο πάνω άδεια με βάση την πολιτική της Εργοδότης Εταιρείας απαγορευόταν στους υπαλλήλους του Ξενοδοχείου να παίρνουν ετήσιες άδειες και την παραδοχή του κ. Σκ. ότι έδωσε την άδεια στην Αιτήτρια λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα του Ξενοδοχείου.

Πολλά γεγονότα καταδεικνύουν ότι η Αιτήτρια τέθηκε σε δυσμενέστερη θέση στην εργασία της (αφού τέθηκε εκτός εργασίας υποχρεωτικά για μεγάλο χρονικό διάστημα, της αφαιρέθηκε ένα σημαντικό καθήκον της εργασίας αυτό που της έδινε τον τίτλο του διευθυντή υπηρεσίας υποβαθμίζοντας την με αυτό τον τρόπο, δεν αναφέρθηκε η θέση της στην υποδοχή και την ξενάγηση ειδικών επισκεπτών στο Ξενοδοχείο, αφαιρώντας ακόμα ένα από τα εργασιακά καθήκοντα της το οποίο καθήκον της δόθηκε ξανά μετά από σχετική διαμαρτυρία της στον Διευθυντή Επιχειρήσεων της Εργοδότης Εταιρείας, δεν εργαζόταν τις μέρες που εργαζόταν κανονικά επειδή της δίνονταν περισσότερα Offs) μετά την υποβολή των καταγγελιών της. Οι πιο πάνω ενέργειες του Χ.Σ και της Εργοδότης Εταιρείας συνιστούν δυσμενή μεταχείριση της Αιτήτριας και μονομερή βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησης της Αιτήτριας η οποία λογικά μπορεί να χαρακτηριστεί από την Αιτήτρια ως προσβλητική για την αξιοπρέπειά της προκαλώντας της ηθική βλάβη.

Το ΔΕΔ, έχοντας κατά νου πάντοτε τη θέση ότι σκοπός της μετατόπισης του βάρους της απόδειξης είναι η αποτελεσματική εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και ότι σε τέτοιες περιπτώσεις είναι σπάνιο να υπάρχει άμεση μαρτυρία της διακριτικής μεταχείρισης, κατά την κρίση μας, τα πιο πάνω γεγονότα υπό το φώς του ότι συνέβηκαν είτε αμέσως μετά τις καταγγελίες της Αιτήτριας, είτε σε πολύ σύντομο χρόνο μετά τις καταγγελίες της Αιτήτριας, συνιστούν επαρκή πραγματικά περιστατικά τα οποία δεικνύουν ότι πιθανόν ο λόγος που υπέστηκε η Αιτήτρια την πιο πάνω μεταχείριση ήταν η υποβολή των καταγγελιών της. Συνακόλουθα έκρινε το ΔΕΔ ότι στην προκειμένη περίπτωση υπάρχουν γεγονότα που πιθανολογούν την ύπαρξη δυσμενούς μεταχείρισης της Αιτήτριας σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησής της και βλαπτικής μεταβολής των συνθηκών απασχόλησής της λόγω της υποβολής των καταγγελιών της.

Το βάρος απόδειξης μετατέθηκε στους ώμους της Εργοδότης Εταιρείας να αποδείξει, στο ισοζύγιο των πιθανοτήτων, ότι δεν υπήρξε δυσμενής μεταχείριση της Αιτήτριας και μονομερής βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας της Αιτήτριας. Η Εργοδότης Εταιρεία έπρεπε να αποδείξει ότι η πιο πάνω μεταχείριση της Αιτήτριας δεν οφειλόταν στις καταγγελίες της Αιτήτριας και πιο συγκεκριμένα ότι δεν οφειλόταν για κανένα λόγο και με κανένα τρόπο στις καταγγελίες της Αιτήτριας αλλά σε λόγους άσχετους προς την καταγγελία. Η Εργοδότης Εταιρεία δεν προσκόμισε οποιαδήποτε αξιόπιστη μαρτυρία και συνακόλουθα κρίνουμε ότι δεν προσκόμισε ενώπιον του Δικαστηρίου πειστικά και ικανοποιητικά στοιχεία για τη μη ύπαρξη δυσμενούς διάκρισης εις βάρος της Αιτήτριας λόγω της υποβολής των κα-

ταγγελιών της. Ως εκ τούτου απέτυχε να αποδείξει το βάρος απόδειξης που την βάρυνε. Συνακόλουθα κρίνουμε ότι η Αιτήτρια υπέστη δυσμενή μεταχείριση και βλαπτική μεταβολή των συνθηκών και όρων εργασίας της και θυματοποιήθηκε από τον Χ.Σ και την Εργοδότηρια Εταιρεία λόγω της υποβολής των καταγγελιών της.

Όσον αφορά την απόλυση της Αιτήτριας ήταν η θέση του Δικαστηρίου ότι με βάση το άρθρο 17 του Ν.205(Ι)/2002 με την υποβολή των καταγγελιών της η Αιτήτρια τέθηκε κάτω από ένα προστατευτικό πλέγμα το οποίο απαγόρευε την απόλυσή της εκτός αν οι παράγοντες απόλυσης ήταν άσχετοι προς την υποβολή των καταγγελιών της. Το άρθρο 17 παρέχει στους εργοδοτούμενους που υποβάλλουν καταγγελίες με σκοπό τον σεβασμό και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ειδική και ξεχωριστή προστασία και απαιτεί από τον εργοδότη στην περίπτωση που απέλυσε εργοδοτούμενο που υπέβαλε καταγγελία να αποδείξει ότι η απόλυση του εργοδοτούμενου είναι άσχετη με την υποβολή της καταγγελίας του εργοδοτούμενου. Κρίνουμε ότι το σύνολο των γεγονότων ότι (α) η Αιτήτρια απολύθηκε 2.5 περίπου μήνες μετά την υποβολή της καταγγελίας της στην Επίτροπο Διοικήσεως, (β) η Αιτήτρια αμέσως μετά τις καταγγελίες της βρέθηκε σε δυσμενέστερη θέση (αφαίρεση καθηκόντων εργασίας, περισσότερα Offs) στην εργασία της από ότι ήταν πριν την υποβολή της καταγγελίας της, (γ) πριν την υποβολή της καταγγελίας της Αιτήτριας στην Επίτροπο Διοικήσεως δεν είχε δοθεί οποιαδήποτε γραπτή επίπληξη στην Αιτήτρια για την εργασιακή συμπεριφορά της και (δ) η Αιτήτρια απάντησε αμέσως γραπτώς στον Χ.Σ τόσο με προσωπικές επιστολές της όσο και με επιστολή του δικηγόρου της αντικρούοντας με συγκεκριμένες θέσεις τους ισχυρισμούς του για τα παραπτώματα που της αποδίδονταν, διαμαρτυρούμενη ότι οι εν λόγω επιπλήξεις της έγιναν ως μέρος της πολιτικής που εφαρμόστηκε μετά την υποβολή της καταγγελίας της στην Επίτροπο Διοικήσεως με σκοπό τον εξαναγκασμό της σε παραίτηση από την εργασία της χωρίς να της απαντήσει είτε η Εργοδότηρια Εταιρεία είτε ο Χ.Σ συνιστούν επαρκή βάση που δεικνύει ότι η απόλυση της Αιτήτριας πιθανόν οφείλεται στις καταγγελίες της. Συνακόλουθα έκρινε ότι Αιτήτρια απέδειξε εκ πρώτης όψεως η απόλυσή της οφείλεται στην καταγγελία της στην Επίτροπο Διοικήσεως.

Βάσει του άρθρου 17 του Ν.205(Ι)/2002 η Εργοδότηρια Εταιρεία είχε το βάρος απόδειξης να αποδείξει ότι η απόλυση της Αιτήτριας δεν συνδέεται και δεν έχει οποιαδήποτε σχέση με την υποβολή της καταγγελίας της Αιτήτριας στην Επίτροπο Διοικήσεως. Λόγω της απόρριψης της μαρτυρίας της Εργοδότηριας Εταιρείας η Εργοδότηρια Εταιρεία απέτυχε να αποδείξει ότι οι παράγοντες στους οποίους βασίστηκε για να απολύσει την Αιτήτρια είναι όντως οι λόγοι στους οποίους βασίστηκε για να πράξει ως έπραξε και ότι οι εν λόγω παράγοντες ήταν όντως πραγματικοί και ξεχωριστοί από την υποβολή της καταγγελίας της Αιτήτριας και κατά συνέπεια κρίνουμε ότι η απόλυση της Αιτήτριας έγινε κατά παράβαση των προνοιών του Ν.205(Ι)/2002. Ως εκ τούτου η απόλυση της Αιτήτριας στις 12/6/2009 είναι άκυρη. Ενόψει της κατάληξής μας ότι η απόλυση της Αιτήτριας έγινε κατά παράβαση του Ν.205(Ι)/2002 το Δικαστήριο δυνάμει του άρθρου 15(4) είναι υπόχρεο να διατάξει την επαναπρόσληψη της Αιτήτριας χωρίς να εξετάσει οποιοδήποτε άλλο παράγοντα.

Το ΔΕΔ έκρινε ότι η Αιτήτρια δικαιούτο σε αποζημιώσεις σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν.205(Ι)/2002. Η Αιτήτρια δεν αναφέρθηκε κατά τη μαρτυρία της στην ψυχολογική κατάσταση που βίωνε κατά το 2009 λόγω της κατάστασης που επικρατούσε στην εργασία της μετά τις καταγγελίες της. Υπό το πρίσμα των νομικών αρχών που παρατέθηκαν πιο πάνω σε σχέση με τις αποζημιώσεις για ηθική βλάβη και λαμβάνοντας υπόψη τα γεγονότα της παρούσας υπόθεσης και τις συνθήκες που περιβάλλουν τη διάκριση που υπέστηκε η Αιτήτρια λόγω του φύλου της, δηλαδή τη φύση της δυσμενούς μεταχείρισης που υπέστηκε λόγω των καταγγελιών της όπως την αναφέραμε πιο πάνω, τον χρόνο που διήρκησε, την ιεραρχική σχέση μεταξύ της Αιτήτριας και του Χ.Σ και το ότι η Αιτήτρια απολύθηκε από την εργασία της, κρίνουμε εύλογη και δικαιολογημένη την επιδίκαση υπέρ της αποζημιώσεων ύψους **€10.000**. Το ΔΕΔ έκρινε ότι αυτή η περίπτωση αποτελεί μια σοβαρή υπόθεση λόγω της απόλυσης της Αιτήτριας, αλλά όχι τόσο σοβαρή που να εντάσσεται στις πολύ σοβαρές και ακραίες περιστάσεις καθότι οι πράξεις διακριτικής μεταχείρισης δεν ήταν ακραίες και η Αιτήτρια δεν απέδειξε την πραγματική της ζημιά και όλες τις πραγματικές συνθήκες που περιβάλλουν τις ενέργειες της Εργοδότης Εταιρείας. Δεν επιδικάζονται στην Αιτήτρια γενικές αποζημιώσεις για σωματική βλάβη ούτε ειδικές αποζημιώσεις για υλική ζημιά που υπέστηκε λόγω των παραβάσεων του Ν.205(1)/2002 από τον Χ.Σ και την Εργοδότης Εταιρεία καθότι δεν έχουν αποδειχτεί με τη μαρτυρία οποιεσδήποτε ειδικές ζημιές και σωματικές βλάβες τις οποίες υπέστηκε η Αιτήτρια.

Σημειώνεται ότι οι πράξεις της δυσμενούς μεταχείρισης της Αιτήτριας και βλαπτικής μεταβολής των συνθηκών εργασίας της Αιτήτριας που διαπράχθηκαν από τον Χ.Σ θεωρήθηκαν ως πράξεις και της Εργοδότης Εταιρείας. Περαιτέρω η Εργοδότης Εταιρεία ήταν συνυπεύθυνη εξ ολοκλήρου με τον Χ.Σ, καθότι δεν έλαβε κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο προς αποτροπή σεξουαλικών παρενοχλήσεων στον χώρο εργασίας της Αιτήτριας καθώς και πράξεων δυσμενούς μεταχείρισης λόγω απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης αφού κατά τον ουσιώδη χρόνο για την παρούσα υπόθεση δεν είχε ως εργοδότης υιοθετήσει πολιτική και/ή κώδικα πρακτικής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας της Αιτήτριας και δεν είχε εφαρμόσει οποιαδήποτε μέτρα που να προβλέπουν για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας αν και εφόσον αυτά παρουσιαστούν. Περαιτέρω η Εργοδότης Εταιρεία είναι αυτή που φέρει την ευθύνη για την απόλυση της Αιτήτριας.

Κατάληξη

Εκδόθηκε απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον της Εργοδότης Εταιρείας:

- (α) για το ποσό των €984,40 ως αποζημιώσεις για παράνομη απόλυσή της με νόμιμο τόκο,
- (β) για το ποσό των €984,40 ως πληρωμή αντί προειδοποίησης με νόμιμο τόκο, και
- (γ) για το ποσό των €10.000- το οποίο θα φέρει τόκο με νόμιμο επιτόκιο από 12/06/2009 ως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης.

Περαιτέρω εκδόθηκε διάταγμα επαναπρόσληψης της Αιτήτριας στο Ξενοδοχείο στη θέση της Guest Relation Manageress. Τονίζεται ότι είναι η πρώτη απόφαση του

ΔΕΔ που διατάσσει επαναπρόσληψη θύματος έμφυλης διάκρισης. Τονίζεται όμως αρخ για να το πράξει αυτό το Δικαστήριο, πρέπει το ίδιο το θύμα να το ζητήσει στην αρχική αγωγή του.

3.1.6 Αρ. Αίτησης: 391/08⁶⁹, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσός, Ανδρονίκη Καρυολαίμου -v- Ηλίκκου Μαρκαντώνη, 20 Ιανουαρίου, 2011.

Αφορά υπόθεση σεξουαλικής παρενόχλησης, που δεν προχώρησε με σωστό τρόπο ενώπιον του Δικαστηρίου και η καταγγελία για τη σεξουαλική παρενόχληση χάθηκε, αφού αποζημιώθηκε μόνο για το πλεονάζον, επειδή είχε περάσει η προθεσμία του ενός χρόνου. Μια υπόθεση που πιθανόν να είχε όλες τις προοπτικές να κερδηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου.

Ιστορικό

Η Αιτήτρια εργάστηκε για 18 χρόνια ως βοηθός επιμετρητής ποσοτήτων μέχρι την ημερομηνία κατά την οποία τερματίστηκε η απασχόληση της. *Αξίωνε αποζημιώσεις μεταξύ άλλων λόγω παράνομης απόλυσης της, Είναι η θέση της Αιτήτριας ότι η απόλυση της έγινε άμεσα χωρίς προειδοποίηση και ότι είναι παράνομη και αυθαίρετη. Ισχυρίζεται ότι ήταν το επακόλουθο της άκρως τεταμένης σχέσης των διαδίκων τους τελευταίους 18 περίπου μήνες και ότι αποκλειστικά υπεύθυνος για την ένταση στις μεταξύ τους σχέσεις ήταν ο εργοδότης της. Κατάγγειλε επίσης ότι την παρενόχλησε σεξουαλικά και τον προειδοποίησε ότι αν ξανασυμβεί κάτι τέτοιο θα τον καταγγείλει στην αστυνομία, λέγοντας ότι πρώτη φορά ακούει κάτι τέτοιο.*

Η Αιτήτρια ισχυρίστηκε ότι ο Καθ' ου η Αίτηση αρχικά ήταν πολύ καλός εργοδότης. Τα τελευταία δύο χρόνια πριν την απόλυση της η στάση του προς αυτή άλλαξε. Άρχισε να της κάνει κομπλιμέντα για το ντύσιμο και τα μαλλιά της και να της λέει ότι είναι κούκλα, όμορφη. Σιγά σιγά αυτά τα κομπλιμέντα γίνονταν πιο συχνά και πιο έντονα και άρχισε να της λέει διάφορα υπονοούμενα. Στη συνέχεια άρχισε να της λέει ότι την αγαπά και διάφορα άλλα και αυτή του έλεγε ότι αν συνεχίσει έτσι θα το αναφέρει στη γυναίκα του. Για να αποφύγει το επίμονο βλέμμα του από το διαχωριστικό γυαλί των γραφείων τους, στοίβαξε βιβλιαράκια στο γραφείο της για να μην μπορεί να την βλέπει. Αργότερα, άρχισε να της ζητά διάφορα πράγματα όπως να της κάνει μασάζ, να κρατήσει το χέρι της και αυτή αρνειτό επίμονα. *Ένα μεσημέρι όταν έλειπαν όλοι από το γραφείο ο εργοδότης της μπήκε στο γραφείο της, την άρπαξε από το χέρι και την έσυρε με βίαιο τρόπο στην τουαλέτα όπου άρχισε να την φιλά και να προσπαθεί να της βγάλει τα ρούχα της. Αυτή αντιστεκόταν και τον παρακαλούσε να την αφήσει να φύγει. Σε μια στιγμή φώναξε δυνατά «βοήθεια αστυνομία» και τότε αυτός τρόμαξε και την άφησε να φύγει. Αυτή πήρε την τσάντα της και έφυγε. Πήγε στο σπίτι σε πολύ άσχημη ψυχολογική κατάσταση και αφού έκλαιγε για πολύ ώρα πήρε τον άντρα της τηλέφωνο. Όταν αυτός ήρθε στο σπίτι αλλά για πολύ ώρα δεν μπορούσε να του πει τι συνέβηκε. Όταν του το είπε αυτός*

⁶⁹ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2011/2420111348.htm&qstring=%E1%F1.%20and%20%E1%E9%F4%E7%F3%2A%3A%20and%20391%20w%2F1%2008%2C>

της είπε να πάνε στην αστυνομία, αλλά βλέποντας την κατάσταση που ήταν, της είπε να ηρεμήσει και μετά. Επειδή πέρασε μία μέρα και δεν ηρέμησε το επόμενο βράδυ ήλθε ο οικογενειακός τους γιατρός, ο οποίος της έκανε μία ηρεμιστική ένεση για να κοιμηθεί. Συζήτησαν με το σύζυγο της κατά πόσο θα πήγαιναν στην αστυνομία. Αυτή είχε τους ενδοιασμούς της, γιατί δεν ήθελε να χάσει την δουλειά της επειδή είχαν πολλά χρέη, δεν ήθελε να εμπλακεί σε δικαστική διαμάχη, σκεφτόταν την οικογένεια του εργοδότη της και ότι θα τους γράψουν οι εφημερίδες. Τελικά πήγαν σε Αστυνομικό Σταθμό και ανέφερε στον υπεύθυνο του Τμήματος Ανιχνεύσεως Εγκλημάτων τα γεγονότα. Αυτή με δυσκολία μπόρεσε να εξηγήσει στον αστυνομικό τι συνέβηκε καθότι την είχε πιάσει «τρέμουλο» και έκλαιγε. Ο αστυνομικός της είπε ότι είναι έτοιμος για γραπτή καταγγελία αλλά βλέποντας την σ' αυτή την κατάσταση της εξήγησε τι σήμαινε γραπτή καταγγελία. Πιο συγκεκριμένα, της είπε ότι θα εκδοθεί ένταλμα σύλληψης εναντίον του εργοδότη της, στη συνέχεια θα αρχίσει μια δικαστική διαμάχη αφήνοντας της να νοηθεί πόσο ψυχοφθόρα είναι η εν λόγω διαδικασία και της είπε να το σκεφθεί και όποτε θέλει να πάει να δώσει γραπτή κατάθεση. Της είπε ότι έχει δύο επιλογές, είτε να εγκαταλείψει την εργασία της και να προχωρήσει με το Δικαστήριο, είτε να επιστρέψει στην εργασία της και να αναφέρει στον εργοδότη της για την καταγγελία στην αστυνομία και να τον προειδοποιήσει ότι σε περίπτωση που την ξαναπαρενοχλήσει θα υποβληθεί γραπτή καταγγελία. Στο σπίτι συζήτησε το θέμα με τον σύζυγο της και μετά από σκέψη και προβληματισμό αποφάσισε να πάει πίσω στην εργασία της και να προειδοποιήσει τον εργοδότη της. Την επόμενη μέρα ανέφερε για την καταγγελία της στην αστυνομία και ο εργοδότης της θυμωμένα τη ρώτησε τι αποδείξεις είχε και ότι χωρίς αποδείξεις δεν μπορεί να κάνει τίποτε. Αυτή του είπε ότι αν την παρενοχλήσει ξανά σεξουαλικά δεν θα διστάσει να υποβάλει γραπτός την καταγγελία της.

Ο εργοδότης της δεν την ξαναπαρενόχλησε από τότε αλλά άρχισε να γίνεται πειστικός και προσβλητικός. Μια άλλη συνάδελφισσα της μια μέρα της έκανε επίπληξη ότι τα βιβλιάρκια που είχε στο γραφείο της την εμπόδιζαν από το να καθαρίζει και της εξήγησε για ποιο λόγο έβαζε τα βιβλιάρκια και της είπε και για τις λεκτικές και σωματικές σεξουαλικές επιθέσεις που της έκανε.

Ο εργοδότης απέρριψε τις εναντίον του αξιώσεις και ισχυρίστηκε ότι η Αιτήτρια απολύθηκε, επειδή επέδειξε ανάρμοστη συμπεριφορά προς το πρόσωπο του μετά από παρατήρηση που της έγινε για επανειλημμένη πλήρη αδιαφορία στην εργασία της (ότι τον έβρισε άσχημα και την απέλυσε άμεσα) και ότι καμία ένταση δεν υπήρχε στις σχέσεις τους. Ισχυρίστηκε ότι απώτερος σκοπός της Αιτήτριας ήταν να εξασφαλίσει χρήματα από αυτόν, και ότι γι' αυτό τον λόγο προέβηκε στους ισχυρισμούς περί σεξουαλικής παρενόχλησης της.

Ανάλυση

Το Δικαστήριο αξιολογώντας τη μαρτυρία που προσκομίστηκε από τον εργοδότη παρατήρησε ότι τόσο ο εργοδότης όσο και οι δυο μάρτυρες που είχε (η σύζυγος του και μια υπάλληλος) σε ορισμένα σημεία της μαρτυρίας τους υπέπεσαν σε αντιφάσεις, ήταν υπερβολικοί, δεν ήταν σταθεροί, προέβαιναν σε δηλώσεις τις οποίες δεν μπορούσαν στη συνέχεια να υποστηρίξουν με πειστικότητα, λεπτομέρειες και στοιχεία. Κάποιες από τις θέσεις του δεν επιβεβαιώθηκαν από τις μάρτυρες του και κάποιοι από τους ισχυρισμούς των μαρτύρων επί των ίδιων γεγονότων βρίσκονταν

σε διάσταση μεταξύ τους. Η εντύπωση που αποκομίστηκε από τη μαρτυρία των εν λόγω τριών μαρτύρων ήταν ότι δεν έθεσαν ενώπιον του Δικαστηρίου τα γεγονότα της υπόθεσης στην πραγματική τους διάσταση.

Επίσης το Δικαστήριο δεν βρήκε φυσιολογική τη θέση του εργοδότη, ότι ενώ για 18 χρόνια η Αιτήτρια (δηλαδή από την πρόσληψη της) ήταν αργή, δεν παρήγαγε έργο εντός των χρονοδιαγραμμάτων που έπρεπε, όταν της έκανε παρατήρηση ήταν αντιδραστική και ότι χρόνο με το χρόνο χειροτέρευε, δεν της έδωσε ποτέ γραπτά μια παρατήρηση/προειδοποίηση και ότι την ανέχτηκε για 18 χρόνια για ανθρωπιστικούς λόγους.

Αξιολογώντας τη μαρτυρία που προσκομίστηκε από την πλευρά της Αιτήτριας για σκοπούς καθορισμού των αποζημιώσεων που θα επιδικαστούν στην Αιτήτρια το Δικαστήριο είχε τη γνώμη ότι ούτε η Αιτήτρια με τη μαρτυρία που προσκόμισε κατάφερε να πείσει το Δικαστήριο για την αλήθεια της εκδοχής της καθ' ότι μέσα από την εν λόγω μαρτυρία προβάλλουν στοιχεία τα οποία θέτουν σοβαρές αμφιβολίες ως προς το αξιόπιστο της. Ουσιαστικές θέσεις που προέβαλαν η Αιτήτρια και ο σύζυγος της προς υποστήριξη της εκδοχής της Αιτήτριας δεν τέθηκαν στον εργοδότη κατά την αντεξέταση του έτσι ώστε να του δοθεί η ευκαιρία να τοποθετηθεί επί τούτου. Πιο συγκεκριμένα, οι ισχυρισμοί της Αιτήτριας αναφορικά με τη μέρα που έγινε η κατ' ισχυρισμό άσεμνη επίθεση του, με την κατ' ισχυρισμό προηγούμενη παρενοχλητική συμπεριφορά του Αιτητή προς το πρόσωπο της, δεν υποβλήθηκαν κατά την αντεξέταση του εργοδότη και προβλήθηκαν πρώτη φορά με τη μαρτυρία της Αιτήτριας στερώντας από τον εργοδότη της τη δυνατότητα να θέσει ενώπιον του Δικαστηρίου τους δικούς του ισχυρισμούς αναφορικά με τα εν λόγω θέματα και την ευκαιρία να αντικρούσει τους εν λόγω ισχυρισμούς. Περαιτέρω ο ισχυρισμός της ότι αναγκάστηκε να αναφέρει στη συναδέλφισσα της τη συμπεριφορά που επιδείκνυε ο εργοδότης τους, όταν αυτή της έκανε παρατήρηση γιατί έβαζε σε στοίβες τα βιβλιάρια με τα δελτία ποσοτήτων στο γραφείο της και δυσκολευόταν να καθαρίσει το γραφείο, δεν υποβλήθηκε στην ίδια.

Αποζημιώσεις

Από την ενώπιον του Δικαστηρίου μαρτυρία διαφάνηκε μόνο ότι η Αιτήτρια βρήκε εργασία ένα χρόνο μετά την απόλυση της. Η Αιτήτρια δεν έδωσε κανένα στοιχείο για τις νέες απολαβές της, για τη φύση «της εργασίας που επιτελούσε, όπως δεν έδωσε και κανένα στοιχείο για τους όρους εργασίας της και τις προοπτικές σταδιοδρομίας της. Περαιτέρω, έχοντας απορρίψει τη μαρτυρία της Αιτήτριας αναφορικά με τη συμπεριφορά του εργοδότη της προς το πρόσωπο της, το Δικαστήριο δεν μπορεί να λάβει υπόψη τους εν λόγω ισχυρισμούς της Αιτήτριας. Λαμβάνοντας υπόψη μόνο το ύψος των απολαβών της και τη διάρκεια της υπηρεσίας της (17 χρόνια και 26 εβδομάδες, δηλαδή 18 συναπτά χρόνια για σκοπούς του Νόμου) αφού (α) λόγω της απόρριψης τόσο της μαρτυρίας του εργοδότη όσον και της Αιτήτριας το Δικαστήριο δεν ήταν σε θέση να καταλήξει σε συμπέρασμα αναφορικά με τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τερματίστηκε η απασχόληση της Αιτήτριας και (β) λόγω της μη απόδειξης από μέρους της Αιτήτριας της ηλικίας της και τυχόν απώλειας σταδιοδρομίας της, έκρινε ότι είναι εύλογο και δίκαιο υπό τις περιστάσεις όπως της επιδικάσουν αποζημιώσεις που αντιστοιχούν σε απολαβές 48,5 εβδομάδων ήτοι **€18.980,96»**

3.1.7 Αρ. Αίτησης: 556/11, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσός, Νεκταρία Βερεσιέ -v- 1. Μιχάλη Μιχαήλ και 2. Κοινοτικού Συμβουλίου Σουνίου-Ζανατζιάς, 20 Δεκεμβρίου, 2017.

ΑΠΟΦΑΣΗ

Η Αιτήτρια εργαζόταν ως Γραμματέας του Κοινοτικού Συμβουλίου από τον Ιούνιο του 2000. Η Αιτήτρια άρχισε να απουσιάζει συχνά από την εργασία της από τον Ιούλιο του 2010 μέχρι και τον Δεκέμβριο του 2010 και προσκόμιζε ιατρικά πιστοποιητικά για υψηλή πίεση και στη συνέχεια για απόρριψη μεταμοσχευμένου νεφρού. Συνολικά έλαβε 3½ μήνες αναρρωτική άδεια, λόγω της δραματικής επιδείνωσης της υγείας της.

Έξι Κοινοτικοί Σύμβουλοι ενημερώθηκαν για το περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης και αρχές Αυγούστου του 2010 με επιστολή τους προς τον κοινοτάρχη του ζήτησαν όπως μέχρι τις 31/8/2010 υποβάλει την παραίτησή του, λόγω του ότι πληροφορήθηκαν ότι η συμπεριφορά του προς την Αιτήτρια δεν ήταν πρέπουσα και ότι ήταν προσβλητική προς το πρόσωπο της Αιτήτριας. Ο κοινοτάρχης απάντησε ότι δεν είχε πρόθεση να παραιτηθεί και ότι δεν θα παραιτείτο. Τότε οι έξι Κοινοτικοί Σύμβουλοι ενημέρωσαν προφορικά και γραπτώς τον Έπαρχο Λεμεσού, για τα πιο πάνω και στη συνέχεια έστειλαν ακόμα μία επιστολή στον Έπαρχο Λεμεσού ενημερώνοντας τον ότι τα γραφεία του Κοινοτικού Συμβουλίου θα παρέμειναν κλειστά για απροσδιόριστο χρόνο.

Το Κοινοτικό Συμβούλιο, κατά τον ουσιώδη για την παρούσα υπόθεση χρόνο, δεν είχε ως εργοδότης υιοθετήσει πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και δεν είχε εφαρμόσει οποιαδήποτε μέτρα που να προβλέπουν την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης στον χώρο εργασίας αν και εφόσον αυτά παρουσιαστούν.

Στις 27/9/2010 η Αιτήτρια υπέβαλε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχλησή στην εργασία της από τον κοινοτάρχη στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και η Επιτροπή υπέβαλε εκ μέρους της Αιτήτριας καταγγελία στους Επιθεωρητές Ισότητας του Υπουργείου Εργασίας για σεξουαλική παρενόχληση της Αιτήτριας στην εργασία από τον κοινοτάρχη για να διερευνηθεί σε σχέση με ενδεχόμενη παράβαση των προνοιών του Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου.

Στις 20/10/2010 η Επιθεωρήτρια Ισότητας, κα Στέλλα Κομνηνού - Αρακελιάν, η οποία διερεύνησε την καταγγελία της Αιτήτριας επισκέφτηκε τα γραφεία του Κοινοτικού Συμβουλίου και στις 3/11/2010 εξέδωσε σχετική Έκθεση Γεγονότων στην οποία περιέχονταν αυτά που έπραξε στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της δυνάμει του Ν.205(Ι)/2002 καθώς και οι διαπιστώσεις/συμπεράσματά της. Κατά την επίσκεψή της στα γραφεία του Κοινοτικού Συμβουλίου η κα Κομνηνού μίλησε με την Αιτήτρια, τον κοινοτάρχη, μια έκτακτη συνάδελφο της αιτήτριας και τέσσερις από τους έξι Κοινοτικούς Συμβούλους.

Οι έξι Κοινοτικοί Σύμβουλοι μέχρι και τα τέλη Νοεμβρίου του 2010 υπέβαλλαν αιτήματα στον Έπαρχο Λεμεσού και στο Υπουργείο Εσωτερικών να παυθεί ή να τεθεί σε διαθεσιμότητα ο κοινοτάρχης, αλλά τόσο ο Έπαρχος Λεμεσού όσο και ο Υπουργός Εσωτερικών απέρριψαν τα αιτήματά τους, προβάλλοντας ως λόγο το γεγονός ότι επειδή ο κοινοτάρχης ήταν εκλεγμένος αξιωματούχος δεν μπορεί να παυθεί ή να τεθεί σε διαθεσιμότητα, χωρίς να υπάρχει ποινική υπόθεση εναντίον του.

Τέλη Νοεμβρίου - αρχές Δεκεμβρίου 2010 πέντε από τους έξι Κοινοτικούς Συμβούλους υπέβαλαν την παραίτησή τους (ένα χρόνο πριν λήξει η θητεία τους) και μετά από ένα μήνα ανέλαβαν τις θέσεις τους οι επιλαχόντες στην εκλογική αναμέτρηση που είχαν εκλεγεί οι παραιτηθέντες Κοινοτικοί Σύμβουλοι.

Στις 26/9/2011 η Αιτήτρια καταχώρησε αίτηση εργατικής διαφοράς με την οποία στρεφόταν εναντίον των Καθ' ών η αίτηση 1 και 2 αλληλέγγυως και/ή κεχωρισμέως.

Η Αιτήτρια στους γενικούς λόγους της Αίτησής της ισχυρίζεται ότι από τον Φεβρουάριο του 2010 και μετά ο Καθ' ού η αίτηση 1 διενήργησε διάφορες πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος της, όπως σχόλια σεξουαλικής φύσης, ερωτήσεις για την προσωπική της ζωή, προτάσεις σεξουαλικής φύσης, χειρονομίες, πίεση σύναψης ερωτικών σχέσεων και έκθεση σε ιστοσελίδες πορνογραφικού περιεχομένου. Ανέφερε, ότι του έδειχνε φανερά την ενόχλησή της αναφορικά με τις πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης που δεχόταν και ότι προσπαθούσε να τον αποτρέψει. Στη συνέχεια, αφού ήδη ενημερώθηκαν για το περιστατικό κοινοτικοί σύμβουλοι, σταμάτησε να την παρενοχλεί σεξουαλικά αφού κατάλαβε ότι δεν θα ενέδιδε στις σεξουαλικές του ορέξεις και επιθυμίες, αλλά προχώρησε στη δημιουργία ενός εκφοβιστικού και εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας γι' αυτήν, αφού με το παραμικρό της έκανε παρατηρήσεις για τον τρόπο που εκτελούσε τα γραμματειακά της καθήκοντα.

Ο κοινοτάρχης απέρριψε τις εναντίον του αξιώσεις και αρνήθηκε τους ισχυρισμούς που προέβαλλε η Αιτήτρια. Ισχυρίστηκε ότι έκανε κάποιες ερωτήσεις στην Αιτήτρια σχετικά με την προσωπική της ζωή, αλλά αυτές «αφορούσαν γνήσιο ενδιαφέρον μεταξύ δύο ανθρώπων που συνεργάζονταν πάνω σε καθημερινή βάση, κύρια γύρω από την κατάσταση της υγείας της χωρίς να αποτελούν με οποιοδήποτε τρόπο, ερωτήσεις σεξουαλικής φύσης ή περιεχομένου». Ότι έκανε κάποια γενικά σχόλια σχετικά με την εμφάνιση της και την κατάσταση της υγείας της στα πλαίσια της καθημερινής συναναστροφής, επικοινωνίας και συνεργασίας που είχαν και αρνείται ότι «αυτά τα σχόλια έγιναν κακόβουλα αφήνοντας υπαινιγμούς ή ότι αποτελούσαν σεξουαλική παρενόχληση». Ανέφερε ότι ουδέποτε η Αιτήτρια του έδειξε ή ότι ο ίδιος αντιλήφθηκε ότι η συμπεριφορά του ήταν ενοχλητική για την Αιτήτρια και ότι η Αιτήτρια προσπαθούσε να τον αποφύγει ή να τον αποτρέψει. Είχε τη θέση ότι ουδέποτε εκφόβισε την Αιτήτρια.

Το Κοινοτικό Συμβούλιο από την άλλη, ισχυρίστηκε ότι όταν ενημερώθηκε τον Ιούλιο του 2010 ότι η συμπεριφορά του κοινοτάρχη ήταν προσβλητική έλαβαν όλα τα δέοντα μέτρα για άρση και τερματισμό της και ότι προχώρησαν σε όλες τις ενδεδειγμένες υπό τις περιστάσεις ενέργειες και μέτρα για την προστασία της Αιτήτριας

πλην όμως δεν είχαν την εξουσία από τον Νόμο να λάβουν οποιαδήποτε άλλα μέτρα εναντίον του κοινοτάρχη, αφού δεν προχώρησε οποιαδήποτε καταγγελία ή υπόθεση στο Δικαστήριο εναντίον του και δεν υπήρξε καταδίκη του. Οι κοινοτικοί σύμβουλοι όταν ενημερώθηκαν, κάλεσαν την ενάγουσα στην παρουσία του κοινοτάρχη, της έκτακτης υπαλλήλου και των ιδίων και έγινε συζήτηση για το πρόβλημα που δημιουργούσε με τη συμπεριφορά του. Παραδέχτηκε την ανήθικη συμπεριφορά του προς αυτήν, αλλά την εκφόβισε και την απείλησε μπροστά σε όλους για να την αποτρέψει από του να προχωρήσει δικαστικά. Περαιτέρω ανέφεραν ότι μερίμνησαν για τον διαχωρισμό του γραφείου του Κοινοτάρχη από αυτό της Αιτήτριας. Ως εκ τούτου ισχυρίστηκαν ότι δεν έχουν καμία ευθύνη έναντι της Αιτήτριας.

Μαρτυρία

Η μαρτυρία που έδωσε η Αιτήτρια με την κυρίως εξέτασή της συνοψίζεται ως ακολούθως:

Μέχρι τις αρχές του έτους 2010 δεν υπήρχε οποιοδήποτε πρόβλημα μεταξύ του Καθ' ού η αίτηση 1 και αυτής. Από τον Φεβρουάριο του 2010 ο Καθ' ού η αίτηση 1 άρχισε να την παρενοχλεί σεξουαλικά με διάφορες πράξεις. Την παρότρυνε να συνάψει εξωσυζυγική σχέση, αλλά να επιστρέψει μετά στον σύζυγό της όπως κάνει και αυτός. Τον Φεβρουάριο του 2010 όταν η εμφάνισή της είχε βελτιωθεί μετά που έχασε βάρος, άρχισε να της κάνει συχνά σχόλια και κομπλιμέντα σχετικά με την εμφάνισή της βλέποντας την «με πονηρό ύφος» και «με όλο υπονοούμενα και υπαινιγμούς». Μόλις άρχισε αυτό έδειξε φανερά ενοχλημένη και με τη στάση της του έδειχνε ότι αυτό την ενοχλεί και την θίγει. Ο Καθ' ού η αίτηση 1 συνέχιζε να της κάνει κομπλιμέντα για το σώμα της και τα ρούχα της, κοιτάζοντας την χυδαία, πονηρά και με προκλητικό βλέμμα στο πρόσωπο και στο σώμα κάνοντας την να ντρέπεται και να νιώθει αμήχανα και άβολα. Προσπάθησε να τον αποθαρρύνει δηλώνοντας του ξεκάθαρα ότι αυτό που κάνει την ενοχλεί, την μειώνει και ότι ουδέποτε θα υπέκυπτε στις ανήθικες προτάσεις του. Πάντοτε έδειχνε τη δυσαρέσκειά και μία φορά όταν ο Καθ' ού η αίτηση 1 την ρώτησε κατά πόσο την ενοχλεί η συμπεριφορά του, του είπε ότι δεν της αρέσει και ότι αν συνεχίσει θα τον καταγγείλει. Ο Καθ' ού η αίτηση 1 δεν σταμάτησε και με τη συμπεριφορά του την έφερνε σε δύσκολη θέση και της δημιουργούσε άγχος, το οποίο ήταν επιζήμιο για την κατάσταση της υγείας της. Επί καθημερινής βάσης αντιμετώπιζε σεξουαλική παρενόχληση από τον Καθ' ού η αίτηση 1 και ήταν συνέχεια αγχωμένη και τρομαγμένη, πράγμα που αντιλαμβανόταν και η οικογένειά της, αλλά φοβόταν και ντρεπόταν να τους εκμυστηρευτεί τον λόγο που ήταν σε αυτή τη συναισθηματική κατάσταση.

Ανέφερε επίσης ότι μία μέρα ο Καθ' ού η αίτηση 1 προφασιζόμενος ότι είχαν εργασία στη Λευκωσία και ότι έπρεπε να μεταβούν εκεί, αφού διεκπεραίωσαν την εργασία τους στη Λευκωσία, την πίεζε έντονα να πάνε μαζί στα κατεχόμενα. Υποχώρησε μόνο όταν αυτή άρχισε να κλαίει και φοβούμενος για τις συνέπειες επέστρεψαν στο χωριό. Μία άλλη μέρα στο γραφείο του Κοινοτικού Συμβουλίου ο Καθ' ού η αίτηση 1 την πίεσε να καταχωρήσει στον ηλεκτρονικό υπολογιστή τη διεύθυνση μίας ιστοσελίδας που είχε φέρει μαζί του γραμμένη σε χαρτί. Λόγω των συχνών και κα-

θημερινών παρενοχλήσεων που της έκανε, υποψιάστηκε ότι μπορούσε να ήταν κάτι αισχρό και όταν του είπε «ελπίζω να μην είναι κάτι άσχημο» αυτός της είπε ότι η εν λόγω σελίδα έχει σχέση με την εργασία της. Το περιεχόμενο της εν λόγω ιστοσελίδας ήταν αισχρό και πορνογραφικό και όταν το είδε ήρθε σε δύσκολη θέση. Το πιο πάνω συμβάν έγινε μπροστά στην έκτακτη συναδέλφισσα της, η οποία ήταν παρούσα πολλές φορές όταν της έκανε σχόλια και ερωτήσεις σεξουαλικού περιεχομένου. Άλλη φορά ο Καθ' ού η αίτηση 1 της ζήτησε και την ανάγκασε εν ώρα εργασίας να τον επισκεφτεί στο σπίτι του για δουλειά, λέγοντας της ότι επειδή αυτός δεν γνώριζε ηλεκτρονικούς υπολογιστές αυτή έπρεπε να πάει στο σπίτι του για να καταχωρίσει στον ηλεκτρονικό υπολογιστή που αγόρασε μία ιστοσελίδα που αφορούσε τους Δήμους και τις Κοινότητες. Όταν πήγε στο σπίτι του η εν λόγω σελίδα αποδείχτηκε ότι ήταν μία ιστοσελίδα της Τζούλιας Αλεξανδράτου με πορνογραφικό περιεχόμενο. Αυτή αμέσως διαμαρτυρήθηκε έντονα και έφυγε από την οικία του κλαίγοντας, ταπεινωμένη μη αντέχοντας την κατάσταση αυτή.

Ο Καθ' ού η αίτηση 1 ενώ παραδέχτηκε τις πράξεις του αργότερα αναίρεσε την παραδοχή του και επέκτεινε τις απειλές του στους Κοινοτικούς Συμβούλους και στους υπαλλήλους του Κοινοτικού Συμβουλίου με αποτέλεσμα οι Κοινοτικοί Σύμβουλοι να αποστείλουν επιστολή στον Έπαρχο Λεμεσού ότι θα κλείσουν το γραφείο του Κοινοτικού Συμβουλίου. Το γραφείο του Κοινοτικού Συμβουλίου έκλεισε λίγες ημέρες γιατί η ενάγουσα πήρε άδεια ασθενείας, αφού με όλα τα πιο πάνω γεγονότα άρχισε να κλονίζεται η υγεία της. Παρόλο που συζητήθηκε από τους Κοινοτικούς Συμβούλους ο διαχωρισμός του γραφείου του Κοινοτάρχη από το υπόλοιπο γραφείο του Κοινοτικού Συμβουλίου ο κοινοτάρχης αντέδρασε έντονα και έτσι δεν έγινε αυτός ο διαχωρισμός και ότι ο Έπαρχος παρέλειψε να δώσει σχετικές οδηγίες σε τεχνικό του γραφείου του για να επισκεφθεί το γραφείο του Κοινοτικού Συμβουλίου για υλοποίηση της απόφασης. Η πιο πάνω συμπεριφορά του Καθ' ού η αίτηση 1 συνεχίστηκε μέχρι την 1/1/2012.

Η κα Στέλλα Κομνηνού - Αρακελιάν, κατέθεσε ότι ως Επιθεωρήτρια Ισότητας στο Τμήμα Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας είχε ανάμεσα στα καθήκοντά της τη διερεύνηση καταγγελιών και την παροχή νομικής συμβουλής σε θέματα που αφορούσαν την ισότητα. Αυτή διερεύνησε την καταγγελία της Αιτήτριας εναντίον του Καθ' ού η αίτηση 1 για σεξουαλική παρενόχλησή της. Όταν τελείωσε τη διερεύνηση συνέταξε σχετική έκθεση γεγονότων (**Τεκμήριο 2**). Σημείωσε ότι η Αιτήτρια δεν της ανέφερε συγκεκριμένες ημερομηνίες που έγιναν τα περιστατικά που της περιέγραψε, αλλά ότι η έκτακτη υπάλληλος του Συμβουλίου επιβεβαίωσε σ' αυτήν τους ισχυρισμούς της Αιτήτριας.

Το Κοινοτικό Συμβούλιο αγνοούσε πλήρως την ύπαρξη της νομοθεσίας περί ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση και δεν υιοθέτησε κώδικα συμπεριφοράς που προβλέπει ο Νόμος και ούτε στην Έκθεση Γεγονότων η Επιθεωρήτρια Ισότητας τους ενημέρωνε για την υποχρέωση του Κοινοτικού Συμβουλίου να υιοθετήσουν κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης των εργοδοτούμενων τους.

Ανάλυση Μαρτυρίας - Γεγονότα - Εφαρμογή Νομικής Πτυχής

Από το σύνολο της ενώπιόν του ΔΕΔ μαρτυρίας διαφάνηκε ότι:

Η Αιτήτρια μέχρι τη μέρα που ισχυρίζεται ότι μίλησε με τη σύζυγο ενός εκ των κοινοτικών συμβούλων δεν ανέφερε σε οποιοδήποτε μέλος του Κοινοτικού Συμβουλίου ότι ο Καθ' ού η αίτηση 1 την παρενοχλεί σεξουαλικά.

Οι έξι Κοινοτικοί Σύμβουλοι και/ή ο Έπαρχος Λεμεσού και/ή το Υπουργείο Εσωτερικών δεν προέβησαν σε οποιαδήποτε διερεύνηση του παραπόνου της Αιτήτριας εναντίον του Καθ' ού η αίτηση 1, ώστε να διαπιστώσουν κατά πόσον αυτό ευσταθούσε. Άφησαν την Αιτήτρια να συνεχίζει να εργάζεται στον ίδιο χώρο με τον Καθ' ού η αίτηση 1 παρά το ότι οι έξι Κοινοτικοί Σύμβουλοι προσπάθησαν, προτείνοντας/αποφασίζοντας τον διαχωρισμό του γραφείου του Κοινοτικού Συμβουλίου και άλλα μέτρα για να μην έρχεται σε άμεση επαφή η Αιτήτρια με τον Καθ' ού η αίτηση 1 και η Αιτήτρια μέχρι τις 31/12/2011 που ο Καθ' ού η αίτηση 1 έπαυσε να είναι ο Κοινοτάρχης δεν παραπονέθηκε γραπτώς στο Κοινοτικό Συμβούλιο για τη συμπεριφορά του Καθ' ού η αίτηση 1 προς αυτήν.

Κατά την περίοδο Φεβρουαρίου - Ιουλίου 2010 (πριν τις 31/7/2010) προβλήθηκαν στο γραφείο του Κοινοτικού Συμβουλίου στον ηλεκτρονικό υπολογιστή που χειριζόταν η Αιτήτρια σκηνές από ταινία της Τζούλιας Αλεξανδράτου οι οποίες ήταν πορνογραφικού περιεχομένου.

Το ΔΕΔ, αξιολογώντας τη μαρτυρία της Αιτήτριας παρατήρησε ότι η Αιτήτρια κατά την κυρίως εξέτασή της έθεσε πολύ γενικά και αόριστα τους ισχυρισμούς της αναφορικά με τη συμπεριφορά του κοινοτάρχη προς το πρόσωπό της. Αναφέρθηκε με γενικότητα στις κατ' ισχυρισμό πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης που διέπραξε ο κοινοτάρχης σε βάρος της, χωρίς να συγκεκριμενοποιήσει πότε ακριβώς και κάτω από ποιες περιστάσεις αυτές έλαβαν χώρα. Εκτός από τους ισχυρισμούς της για τις δύο φορές που της ζήτησε ο Καθ' ού η αίτηση 1 να βάλει πορνογραφικό υλικό σε ηλεκτρονικό υπολογιστή και την πειστική πρόταση του να μεταβούν στα κατεχόμενα (στις οποίες περιπτώσεις πάλι δεν ανέφερε πότε έγιναν) στα υπόλοιπα ανέφερε με γενικότητα και δεν έδωσε συγκεκριμένες λεπτομέρειες αναφορικά με τα γεγονότα που στηρίζουν τους εν λόγω ισχυρισμούς της, ούτε τις περιβάλλουσες συνθήκες της κάθε περίπτωσης. Αναφέρθηκε πολύ γενικά στις αντιδράσεις της στην πιο πάνω κατ' ισχυρισμό συμπεριφορά του Καθ' ού η αίτηση 1 και δεν ανέφερε συγκεκριμένους και λεπτομερείς ισχυρισμούς αναφορικά με το πότε έλαβαν χώρα τα σχετικά γεγονότα και κάτω από ποιες περιστάσεις. Δεν έθεσε ενώπιόν του Δικαστηρίου τις λεπτομέρειες που αφορούσαν την εξέλιξη των γεγονότων για τα οποία παραπονέιτο γεγονός που δημιούργησε δυσκολίες αξιολόγησης της εν λόγω μαρτυρίας της. Σημειώνεται δε, ότι ούτε στην Έκθεση γεγονότων της Επιθεωρήτριας δεν γίνεται κάποια συγκεκριμένη και λεπτομερής αναφορά σε σχέση με τους ισχυρισμούς της Αιτήτριας για τη λεκτική σεξουαλική παρενόχλησή της. Επίσης ο δικηγόρος της αιτήτριας δεν κατέθεσε ενώπιόν του ΔΕΔ τη γραπτή καταγγελία που υπέβαλε κατά τον ουσιώδη χρόνο στην Επιτροπή Ισότητας γεγονός που στέρησε τη δυνατότητα από το ΔΕΔ να εξετάσει ποια ήταν τα παράπονα της Αιτήτριας κατά τον ουσιώδη χρόνο (το 2010) και αν στην καταγγελία της περιέχονται περισσότερες λεπτομέρειες.

Στη βάση των πιο πάνω, το ΔΕΔ έκρινε ότι η Αιτήτρια δεν έθεσε ενώπιόν του ολοκληρωμένα το σχετικό υπόβαθρο των γεγονότων το οποίο θα βοηθούσε το Δικαστήριο να αξιολογήσει τους ισχυρισμούς της, ώστε να μπορέσει να καταλήξει σε συμπέρασμα κατά πόσον οι εν λόγω ισχυρισμοί της Αιτήτριας ευσταθούν ή όχι και σε περίπτωση που κρίνει ότι ευσταθούν να διαπιστώσει ποιος ήταν ο βαθμός και ποια η σοβαρότητα τους ως σεξουαλική παρενόχληση που διαπράχθηκε εις βάρος της Αιτήτριας.

Εντύπωση έκανε στο Δικαστήριο το γεγονός πως η Αιτήτρια δεν ανέφερε ποιο ήταν το τελευταίο περιστατικό που συνέβηκε τη μέρα που σύμφωνα με τους ισχυρισμούς της την βρήκε η σύζυγος ενός από τους κοινοτικούς συμβούλους να κλαίει. Επίσης, από το περιεχόμενο των δικογραφημένων ισχυρισμών της και το σύνολο της μαρτυρίας που προσκόμισε η πλευρά της Αιτήτριας, περιλαμβανομένης της Έκθεσης γεγονότων της Επιθεωρήτριας, δεν προκύπτει με σαφήνεια και καθαρότητα χωρίς διαφοροποιήσεις πότε σταμάτησε ο κοινοτάρχης να την παρενοχλεί σεξουαλικά και άρχισε να της συμπεριφέρεται απειλητικά, εχθρικά και εκφοβιστικά.

Σημειώνεται, επίσης ότι στα ιατρικά πιστοποιητικά που κατέθεσε η Αιτήτρια δεν αναφέρεται ο λόγος που προκλήθηκαν τα εν λόγω προβλήματα στην Αιτήτρια, ούτε αναφέρεται ότι τα εν λόγω προβλήματα συνδέονται με το άγχος και την ψυχολογική πίεση.

Το ΔΕΔ, βρήκε ότι η μαρτυρία της Αιτήτριας δεν ήταν επαρκής και ικανοποιητική για να αποδείξει στον βαθμό που απαιτείται την αιτιώδη συνάφεια της εκδήλωσης των πιο πάνω προβλημάτων υγείας με την κατ' ισχυρισμό παράνομη συμπεριφορά του Καθ' ού η αίτηση 1. Επίσης, ότι, η Αιτήτρια δεν έδωσε μαρτυρία σχετικά με τυχόν υλική βλάβη και ζημιά που υπέστηκε από την κατ' ισχυρισμό παράνομη συμπεριφορά του Καθ' ού η αίτηση 1 και ότι η θέση της ότι της προκλήθηκε σωματική βλάβη λόγω της κατ' ισχυρισμό παράνομης συμπεριφοράς του Καθ' ού η αίτηση 1 δεν είναι ξεκάθαρα δικογραφημένη.

Το ΔΕΔ, θεώρησε ότι οι πιο πάνω αδυναμίες στη μαρτυρία της Αιτήτριας ήταν ουσιαστικές καθότι έτειναν, κατά την άποψή του, να καταδείξουν ότι η Αιτήτρια δεν έθεσε ενώπιόν του το σύνολο των γεγονότων της υπόθεσης στην πραγματική τους διάσταση και ως εκ τούτου έκρινε ότι η μαρτυρία της δεν μπορεί να αποτελέσει ασφαλές υπόβαθρο για εξαγωγή γεγονότων που αφορούν την υπόθεση.

Η εισήγηση του δικηγόρου του Κοινοτικού Συμβουλίου ότι το Δικαστήριο θα πρέπει να αγνοήσει την Έκθεση γεγονότων της Επιθεωρήτριας για τον λόγο ότι η κα Κομνηνού δεν ζήτησε από τα πρόσωπα τα οποία συνάντησε στα γραφεία του Κοινοτικού Συμβουλίου όπως υπογράψουν τις δηλώσεις τους ως αληθείς και/ή δεν πήρε ενυπόγραφες καταθέσεις από αυτούς δεν βρήκε σύμφωνο το Δικαστήριο. Παρά το ότι δεν τέθηκε ενώπιόν του Δικαστηρίου το περιεχόμενο του φακέλου της διερεύνησης και οι επιστολές που δόθηκαν στην κα Κομνηνού κατά τον χρόνο της διερεύνησης της καταγγελίας της Αιτήτριας, η μαρτυρία της κας Κομνηνού ήταν σταθερή, ξεκάθαρη και το αξιόπιστο των ισχυρισμών της δεν κλονίστηκε κατά την αντεξέτασή της και ως εκ τούτου η εν λόγω μαρτυρία της κας Κομνηνού έγινε αποδεκτή ως αξιόπιστη.

Αναφορικά με τη μαρτυρία του Καθ' ού η αίτηση 1 το ΔΕΔ παρατήρησε ότι ο Καθ' ού η αίτηση 1 δεν απαντούσε αυθεντικά και πηγαία και ότι απέφυγε να θέσει στο Δικαστήριο ολοκληρωμένα τα γεγονότα της υπόθεσης και κρίθηκε ως αναξιόπιστη.

Το βάρος απόδειξης μετατέθηκε στους ώμους των Καθ' ών η αίτηση να αποδείξουν, στο ισοζύγιο των πιθανοτήτων, ότι ο Καθ' ού η αίτηση 1 δεν διέπραξε πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης της Αιτήτριας. Η μαρτυρία των Καθ' ών η αίτηση εκτός του ότι δεν ήταν αξιόπιστη, δεν περιείχε όλα τα αποδεικτικά στοιχεία τα οποία πειστικά και ικανοποιητικά θα οδηγούσαν το Δικαστήριο στο συμπέρασμα της μη ύπαρξης σεξουαλικής παρενόχλησης εις βάρος της Αιτήτριας. Ως εκ τούτου οι Καθ' ών η αίτηση απέτυχαν να αποσείσουν το βάρος απόδειξης που τους βάρυνε. Συνακόλουθα κρίθηκε ότι η Αιτήτρια υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον Καθ' ού η αίτηση 1 με το να της ζητήσει να καταχωρήσει μια ιστοσελίδα στον ηλεκτρονικό υπολογιστή της στο γραφείο του Κοινοτικού Συμβουλίου, η οποία όταν άνοιξε διαφάνηκε ότι περιείχε σκηνές πορνογραφικού περιεχομένου.

Εν όψει του πιο πάνω συμπεράσματος του ΔΕΔ, το κοινοτικό συμβούλιο διαφάνηκε ότι υπείχε ευθύνη έναντι της Αιτήτριας για την πιο πάνω πράξη του Καθ' ού η αίτηση 1, λόγω του ότι δεν συμμορφώθηκαν με τις απαιτήσεις του Ν.205(Ι)/2002, αφού δεν έλαβαν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για την πρόληψη περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (δεν είχαν υιοθετήσει σχετικό κώδικα) ως η υποχρέωσή τους σύμφωνα με το άρθρο 12(4) του Ν.205(Ι)/2002. Η θέση που προέβαλε το κοινοτικό συμβούλιο, ήταν ότι δεν γνώριζαν την εν λόγω υποχρέωσή τους και ότι δεν ενημερώθηκαν από τις αρμόδιες αρχές για την εν λόγω υποχρέωσή τους. Αυτό σύμφωνα με το ΔΕΔ, δεν μπορεί να αποτελέσει βάσιμο λόγο απαλλαγής των Καθ' ών η αίτηση 2 από την ρητή και ξεκάθαρη εκ προσθήσεως ευθύνη που προβλέπει ο Ν.205(Ι)/2002 ότι έχει ο εργοδότης σε αυτές τις περιπτώσεις. Τονίζεται δε ότι, το εδάφιο 2 του άρθρου 5 του Ν.205(Ι)/2002 προβλέπει ότι η έλλειψη υπαιτιότητας δεν αποκλείει την ευθύνη του παραβιάζοντος οποιαδήποτε διάταξη του Ν.205(Ι)/2002.

Το ΔΕΔ, σημειώσε επίσης ότι επειδή δεν αποδείχτηκαν οι υπόλοιπες, κατ' ισχυρισμό της Αιτήτριας, πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησής της καιή δυσμενούς μεταχείρισής της καιή βλαπτικής μεταβολής των συνθηκών εργασίας της από τον Καθ' ού η αίτηση 1, οι Καθ' ών η αίτηση 2 δεν υπέχουν οποιαδήποτε ευθύνη, καθότι με βάση τις πρόνοιες του Ν.205(Ι)/2002, η προβλεπόμενη ευθύνη του εργοδότη είναι εκ προσθήσεως και προϋποθέτει τη διαπίστωση της διάπραξης του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης από τον προϊστάμενο του παραπονουμένου προσώπου και την ύπαρξη της δυσμενούς μεταχείρισης του παραπονουμένου προσώπου στον χώρο εργασίας του, λόγω της καταγγελίας και της απόκρουσης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το ΔΕΔ, έκρινε ότι η Αιτήτρια δικαιούται σε αποζημιώσεις για ηθική βλάβη για την πράξη της σεξουαλικής παρενόχλησης που είχε δεχτεί, δηλαδή την πράξη της έκθεσής της σε πορνογραφικό υλικό μία φορά στο γραφείο που εργαζόταν και την ιεραρχική σχέση μεταξύ της Αιτήτριας και του κοινοτάρχη, ο οποίος της ζήτησε να εισέλθει σε αυτή την ιστοσελίδα αποκρύπτοντας της το περιεχόμενό της. Έτσι έκρινε, εύλογη και δικαιολογημένη την επιδίκαση υπέρ της αποζημιώσεων ύψους

€1.000. Έκρινε ότι, η παρούσα περίπτωση αποτελεί μια από τις λιγότερες σοβαρές περιπτώσεις, καθότι η πράξη διάκρισης αφορά ένα μεμονωμένο περιστατικό.

Δεν επιδικάστηκαν στην Αιτήτρια γενικές αποζημιώσεις για σωματική βλάβη ούτε ειδικές αποζημιώσεις για υλική ζημιά που υπέστηκε λόγω της παράβασης του Ν.205(Ι)/2002 από τον Καθ' ού η αίτηση 1, αφού δεν έχουν αποδειχτεί με μαρτυρία οποιοσδήποτε ειδικές ζημιές και σωματικές βλάβες τις οποίες υπέστηκε.

Κατάληξη

Εκδόθηκε απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον των Καθ' ών η αίτηση 1 και 2 αλληλεγγύως και/ή ξεχωριστά για το ποσό των €1.000 το οποίο θα φέρει τόκο με νόμιμο επιτόκιο από τις 31/7/2010 (η Αιτήτρια δεν απέδειξε την ακριβή ημερομηνία που έγινε το εν λόγω περιστατικό) ως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης. Τα έξοδα της διαδικασίας ως αυτά θα υπολογιστούν από τον Πρωτοκollητή στην κλίμακα €500 - €2.000, επιδικάστηκαν υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον του κοινοτάρχη και του κοινοτικού συμβουλίου αλληλεγγύως και/ή κεχωρισμένως.

3.2 ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΕΠΑΡΧΙΑΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (ΠΟΙΝΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ)

3.2.1 Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 14122/10⁷⁰, Επαρχιακό Δικαστήριο Λεμεσού, Αστυνομικός Διευθυντής Λεμεσού ν. Κλείτος Οικονόμου, 27 Ιουλίου, 2012

ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο κατηγορούμενος ήταν προϊστάμενος της παραπονούμενης, η οποία υπηρετούσε στον Κεντρικό Αστυνομικό Σταθμό.

Ισχυρισμοί παραπονούμενης

Στις 19.2.2010 η Μ.Κ.2 εργαζόταν στην πρωινή βάρδια και ο κατηγορούμενος της τηλεφώνησε και της είπε να πάει στο γραφείο του. Η Μ.Κ.2 ανέβηκε πάνω, κτύπησε την πόρτα του γραφείου του κατηγορούμενου, και μέσα ήταν ο Αξιωματικός Υπηρεσίας. Η Μ.Κ.2 στάθηκε κοντά στην πόρτα, ενημέρωσε τον κατηγορούμενο, κατόπιν παράκλησης του, για το περιστατικό και έφυγε. Ενώ κατέβαινε τις σκάλες και προχώρησε στον διάδρομο, πριν μπει στο γραφείο της, είδε στην άκρη του διαδρόμου τον κατηγορούμενο να έρχεται προς το μέρος της και να της ζητά να πάει στο γραφείο του με μία άδεια κόλλα. Η Μ.Κ.2 διερωτήθηκε για την κόλλα, μπήκε στο γραφείο της και είπε στον Λοχία της ότι θα πάει στο γραφείο του κατηγορούμενου. Ένωθε φοβισμένη επειδή δεν ένιωθε άνετα και απέφευγε να πάει στο γραφείο του, όμως έπρεπε να υπακούσει στις οδηγίες ανώτερου της και δεν είχε επιλογή.

Η Μ.Κ.2 μπήκε στο γραφείο του και αυτός έκλεισε την πόρτα. Ο κατηγορούμενος κάθισε στο γραφείο του, και της έδειξε μία καρτέλα δίπλα από το γραφείο του και της είπε να καθίσει εκεί. Όταν κάθισε, η Μ.Κ.2 είχε το χέρι της στην τσέπη του παν-

⁷⁰ http://www.cylaw.org/cgi-bin/sinocgi.pl?searchoption=1&query=%C1%F1.+%D5%F0%FC%E8%E5%F3%E7%F2%3A+14122%2F10+&hitsnom=20&nexthit=1&view=relevance&prev_query=%E1%F1.+and+%E1%E9%F4%E7%F3+%3A+and+404+w%2F1+2009&new_search=1&masks=apofaseised

τελονιού της και ο κατηγορούμενος τη ρώτησε γιατί έχει το χέρι της στο παντελόνι. Η Μ.Κ.2 το έβγαλε και τότε ο κατηγορούμενος άπλωσε το χέρι του, πήρε το δικό της και της είπε «εν παγωμένα τα χεράκια σου», ενώ η ίδια περίμενε ότι θα της έλεγε για τα νύχια της. Ο κατηγορούμενος κρατούσε το χέρι της από τα δάκτυλα, και η Μ.Κ.2 τράβηξε πίσω. Τη ρώτησε «γιατί είσαι φοβισμένη» και αυτή του είπε ότι δεν φοβόταν, ενώ στην πραγματικότητα ήταν φοβισμένη. Η Μ.Κ.2 σηκώθηκε να φύγει και ο κατηγορούμενος σηκώθηκε και ξεκίνησε να πηγαίνει κοντά της, την πλησίασε πάρα πολύ κοντά, αυτή έκανε ένα βήμα προς τα πίσω, ένωσε άβολα, ήθελε να φύγει αλλά έπρεπε να μείνει επειδή ήταν ανώτερος της.

Ο κατηγορούμενος πήγε πλάι της από τα δεξιά, πέρασε το αριστερό χέρι του και την κρατούσε σφικτά μπροστά, κάτω από το αριστερό στήθος της, έμπαινε στο πρόσωπο της και προσπάθησε να τη φιλήσει στα χείλη. Αυτή του είπε «σε παρακαλώ κύριε, άφησε με να φύγω» και γύρισε από την άλλη πλευρά, όμως αυτός την κρατούσε σφικτά και δεν μπορούσε να φύγει. Ο κατηγορούμενος την τράβηξε πίσω και της έλεγε «δαμέ να μην σε βλέπουν στο παράθυρο». Την έσπρωχνε προς την πόρτα που ήταν στην έξοδο του γραφείου, και αυτή συνέχιζε να του λέει «σε παρακαλώ, άφησε με κύριε» και αυτός της απάντησε «μην μιλάς δυνατά να μην σε ακούν έξω». Εκείνη την ώρα δεν υπήρχε κανείς στο γραφείο για να την ακούσει καθότι όλοι είχαν σχολάσει, και ενώ η Μ.Κ.2 προσπαθούσε να γυρίσει το κεφάλι της προς την άλλη πλευρά για να μην μπαίνει το πρόσωπο της στο δικό του, απέναντι υπήρχε καθρέφτης και η Μ.Κ.2 είδε ότι ήταν ολοκόκκινη και κλαμένη. Το μόνο πράγμα που σκέφτηκε να πει στον κατηγορούμενο ήταν «τουλάχιστον σεβάστού ότι είμαι παντρεμένη» και ο κατηγορούμενος της απάντησε «εγώ δεν ήξερα ότι είσαι παντρεμένη» και συνέχισε να την κρατά.

Η Μ.Κ.2 ένιωθε μειωμένη, καθότι ποτέ δεν είχε δώσει στον κατηγορούμενο τέτοιο δικαίωμα, δεν ήξερε πώς να αντιδράσει, να τον δείρει και να φύγει ή να μείνει εκεί. Ο κατηγορούμενος της είπε πάλι ότι δεν γνώριζε ότι ήταν παντρεμένη και ότι τον έκανε να μη νιώθει καλά, τη ρώτησε τι πρέπει να κάνει ο ίδιος για να αισθανθεί αυτή καλύτερα και της είπε να τον αγκαλιάσει και φιλήσει. Προσπάθησε να γυρίσει το πρόσωπο της προς το μέρος του και να τη φιλήσει, και την τραβούσε από το πηγούνι και γύρισε το πρόσωπο της απέναντι από το δικό του. Χωρίς να αντιληφθεί με ποιον τρόπο, η Μ.Κ.2 έκανε κίνηση και του ξέφυγε. Αυτός συνέχισε να της λέει να ηρεμήσει και αυτή άνοιξε την πόρτα του γραφείου και πήγε κάτω στο γραφείο της.

Η Μ.Κ.2 κατέθεσε ενώπιον του Δικαστηρίου με ευθύτητα και σαφήνεια και στην ολότητα της η μαρτυρία της χαρακτηρίζεται από συνοχή και συνέπεια. Το Δικαστήριο αποκόμισε την εντύπωση ότι η Μ.Κ.2 επιθυμούσε να αποκαλύψει την αλήθεια για τα γεγονότα της υπόθεσης, εμμένοντας με χαρακτηριστική σταθερότητα στις θέσεις της. Μάλιστα, διαφάνηκε ότι η ίδια δεν επιδίωκε να αποκρύψει οτιδήποτε από το Δικαστήριο και έδωσε απαντήσεις με όλες τις εξηγήσεις προς τον συνήγορο υπεράσπισης, αποκαλύπτοντας μάλιστα και πράγματα που δεν ήταν ιδιαίτερα βοηθητικά για τη θέση της. Ειδικότερα, η Μ.Κ.2 παρουσίασε μία σταθερή και ολοκληρωμένη εκδοχή για τα γεγονότα που αφορούν την υπόθεση στο πλαίσιο της κύριας εξέτασης της, την οποία επανέλαβε σταθερά και με επιμονή στη μακρά αντεξέταση της και κυρίως σε αντίθετες υποβολές του συνηγόρου υπεράσπισης.

Ήταν πρόδηλο ότι η όλη συμπεριφορά του κατηγορούμενου με την επίμονη και επαναλαμβανόμενη προσπάθεια του να φιλήσει τη Μ.Κ.2 στο στόμα, αφού την κρατούσε σφικτά και δεν την άφηνε να φύγει, ήταν σεξουαλικής φύσης, δεν ήταν επιθυμητή από τη Μ.Κ.2, η οποία προσπαθούσε να τον αποφύγει, και είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση και προσβολή της αξιοπρέπειας της Μ.Κ.2, δημιουργώντας ένα εκφοβιστικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό και επιθετικό περιβάλλον. Επομένως, η όλη συμπεριφορά του κατηγορούμενου συνιστούσε σεξουαλική παρενόχληση εντός της έννοιας του Νόμου και είχε αποδειχθεί στον απαιτούμενο βαθμό.

Με βάση τη συμπεριφορά του κατηγορούμενου προς τη Μ.Κ.2, και ειδικότερα την ενέργεια του να την κρατά σφικτά και να προσπαθεί να τη φιλήσει στα χείλη, και να την τραβά και σπρώχνει επαναλαμβάνοντας την προσπάθεια του, ικανοποιήθηκε το Δικαστήριο ότι είχε αποδειχθεί το στοιχείο της παράνομης επίθεσης, και μάλιστα μίας επίθεσης που έλαβε άσεμνο χαρακτήρα και θα χαρακτηριζόταν ως τέτοια από οποιονδήποτε ορθά σκεπτόμενο πολίτη.

Υπό το φως των πιο πάνω δεδομένων, εξάχθηκε από το Δικαστήριο με ασφάλεια το συμπέρασμα ότι υπήρχε και πρόθεση εκ μέρους του κατηγορούμενου, η οποία εκδηλώθηκε με την ενέργεια του να κρατά τη Μ.Κ.2 σφικτά και να προσπαθεί να τη φιλήσει, να την τραβά και να την σπρώχνει, ενώ αυτή τον απέφευγε και του έλεγε να την αφήσει.

Το Δικαστήριο, βρήκε ότι η Κατηγορούσα Αρχή απέδειξε την υπόθεση της στον απαιτούμενο βαθμό εναντίον του κατηγορούμενου και στις δύο κατηγορίες. Ως εκ τούτου ο κατηγορούμενος κρίθηκε ένοχος στις κατηγορίες.

3.2.2 Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 885/12⁷¹, Επαρχιακό Δικαστήριο Λευκωσίας, Αστυνομικός Διευθυντής Λευκωσίας ν Παύλου. Αντωνίου, Ημερομηνία: 11 Μαρτίου 2015

ΠΟΙΝΗ

Ο κατηγορούμενος, γιατρός στο επάγγελμα, μετά από παραδοχή βρέθηκε ένοχος ότι έκανε άσεμνη επίθεση εναντίον εργαζομένης, δηλαδή την αγκάλιασε, τη φίλησε στο λαιμό, προσπάθησε να τη φιλήσει στο στόμα και στη συνέχεια την άγγιξε στα οπίσθια της, και σεξουαλική παρενόχληση και ειδικότερα ότι κατά τον χρόνο και τόπο που αναφέρεται στην κατηγορία, ενώ εργαζόταν ως Ιατρός σε ιδιωτικό Νοσοκομείο προέβη σε πράξη η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση της Χ.Σ, η οποία εργαζόταν ως γραμματέας.

Το γραφείο της παραπονούμενης η οποία ας σημειωθεί ότι την επίδικη χρονική περίοδο ήταν 19 μόλις ετών βρισκόταν έξω από το γραφείο του κατηγορούμενου. Στις 18.10.11 η παραπονούμενη κλήθηκε από τον κατηγορούμενο να μεταβεί στο γραφείο του για να της δώσει το ταμείο του, πήγε στο γραφείο του, της πρότεινε να καθίσει και είχαν μια συζήτηση όπου ο κατηγορούμενος την ρωτούσε για διάφορα προσωπικά της θέματα. Τη ρώτησε επίσης εάν είναι ευχαριστημένη από την

⁷¹ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/poin/2015/1220150116.htm&qstring=%E1%F1.%20and%20%F5%F0%EF%E8%E5%F3%2A%3A%20and%20885%20w%2F1%2012>

εργοδότηση της και αν συνήθισε τον τρόπο εργασίας της, αφού η πρόσληψη της ήταν σχετικά πρόσφατη, και ακολούθως, όταν η παραπονούμενη σηκώθηκε για να επιστρέψει στο γραφείο της, ο κατηγορούμενος την αγκάλιασε και με τα δύο του χέρια, την φίλησε στο λαιμό στη δεξιά μεριά, μετά προσπάθησε να την φιλήσει στο στόμα, όπου η παραπονούμενη σοκαρισμένη αποτραβήχτηκε ξεκινώντας να πάει προς το γραφείο της. Όταν γύρισε προς την πόρτα για να φύγει, ο κατηγορούμενος την άγγιξε στα οπίσθια με το χέρι του.

Η παραπονούμενη φοβερά αναστατωμένη πήγε πίσω στο γραφείο της, τηλεφώνησε σε φίλη της και την κάλεσε να έρθει όπου και της ανέφερε τι είχε γίνει. Η φίλη της προσπάθησε να την ηρεμίσει και μετά από λίγο και αφού ηρέμισε η παραπονούμενη πήγε στο γραφείο του κατηγορούμενου όπου και του γνωστοποίησε ότι θέλει να φύγει από την δουλειά. Ο κατηγορούμενος της απολογήθηκε πολλές φορές και μάλιστα της πρότεινε να της δώσει χρήματα ή ότι άλλο θέλει μέχρι να μπορέσει να βρει άλλη δουλειά. Η παραπονούμενη έφυγε, όπου λίγο αργότερα σε νέα τυχαία συνάντηση που είχε μαζί του στην παρουσία της φίλης της, ο κατηγορούμενος της απολογήθηκε ξανά πολλές φορές και της ζήτησε να μην πει τίποτε σε κανένα για το όλο συμβάν. Η παραπονούμενη κατά την προφορική της μαρτυρία στο Δικαστήριο ανέφερε ότι αμέσως μετά το συμβάν ήταν πολύ αναστατωμένη, πολύ σοκαρισμένη και έκλαιγε. Όπως ανέφερε χαρακτηριστικά η ίδια «Ήμουν 19 χρονών, ήταν η πρώτη μου δουλειά, δοκίμασα να ανοίξω τα φτερά μου και μου τα έκοψε. Με κατάστρεψε.» Εισέπραξε την άσεμνη επίθεση εναντίον της ως άκρως προσβλητική.

Σε σχέση με τις προσωπικές περιστάσεις του κατηγορούμενου, ήταν ηλικίας 44 ετών, έγγαμος για 15 χρόνια και πατέρας 3 ανήλικων παιδιών. Η σύζυγος του ήταν νοσηλεύτρια και εργαζόταν μαζί του στην ιατρική κλινική.

Η σοβαρότητα των δύο αδικημάτων που είχε παραδεχτεί ο κατηγορούμενος προέκυπτε άμεσα από τις ποινές που ο ίδιος ο νομοθέτης έχει προνοήσει για αυτά. Συγκεκριμένα με βάση το άρθρο 151 του Ποινικού Κώδικα πρόσωπο που παράνομα και άσεμνα επιτίθεται εναντίον γυναίκας είναι ένοχος κακουργήματος και υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τα 5 χρόνια. Επίσης με βάση το άρθρο 30(1) του Ν.205(Ι)/2002 περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, πρόσωπο που είναι ένοχο για το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι Λ.Κ.4.000 ως ήταν τότε ή με ποινή φυλάκισης μέχρι 6 μηνών ή και στις δύο περιπτώσεις ανάλογα.

Πρέπει να σημειωθεί ότι το άρθρο 151 του Ποινικού Κώδικα τροποποιήθηκε με τον Τροποποιητικό Νόμο 64(1)/2009 και ενώ πριν το αδίκημα ενέπιπε στα πλημμελήματα τώρα η συμπεριφορά αυτή κατατάσσεται στα κακουργήματα. Η ανάγκη αναβάθμισης της κατηγορίας της άσεμνης επίθεσης από τον νομοθέτη αντανakλούσε ιδιαίτερως την σοβαρότητα του αδικήματος.

Πάγια γραμμή της νομολογίας είναι ότι αδικήματα σεξουαλικής φύσης τιμωρούνται από τα Δικαστήρια με αποτρεπτικές ποινές, σε μια προσπάθεια καταστολής τους, τόσο γιατί στρέφονται και προσβάλλουν τα ήθη γενικά, όσο και γιατί συνθλίβουν την προσωπικότητα των θυμάτων.

Τα ελαφρυντικά του κατηγορούμενου είχαν εκτεθεί σε πλήρη λεπτομέρεια και σίγουρα αποτελούσαν μετριαστικούς παράγοντες που αναγνωρίζονται από τη νομολογία. Το λευκό ποινικό μητρώο του κατηγορούμενου, η οικογενειακή του κατάσταση, η παραδοχή του έστω και στο στάδιο που αυτή έγινε και που σίγουρα καταδεικνύει έμπρακτη μεταμέλεια και ετοιμότητα για να δεχτεί τις συνέπειες των πράξεων του, σίγουρα έχουν την δική τους σημασία. Σε ότι αφορά το θέμα της παραδοχής του κατηγορούμενου, η παραδοχή του έγινε μετά το πέρας της υπόθεσης για την Κατηγορούσα Αρχή και αφού ακούστηκε στο Δικαστήριο η μαρτυρία της παραπονούμενης, η οποία και αντεξετάστηκε εξαντλητικά από τον δικηγόρο του. Υπέρ του κατηγορούμενου προσμέτρησε επίσης το γεγονός ότι στο μεσολαβήσαν χρονικό διάστημα που δεν είναι λίγο, ο κατηγορούμενος είχε δείξει ότι όντως η αξιόποινη και παντελώς λανθασμένη του συμπεριφορά στην παρούσα υπόθεση μπορεί να θεωρηθεί ως μεμονωμένη.

Ιδιάζουσας σημασίας είχε και το γεγονός ότι η τιμωρία του κατηγορούμενου δεν τελειώνει με την επιβολή ποινής από το Δικαστήριο. Η ιδιότητα του κατηγορούμενου, γιατρός, και οι πρόνοιες του περί Ιατρών (Σύλλογοι, Πειθαρχία και Ταμείο Συντάξεων) Νόμοι του 1967 ουσιαστικά δημιουργούν την βεβαιότητα ότι ο κατηγορούμενος θα περάσει από πειθαρχική διαδικασία και όντως οι ποινές που ενδέχεται να του επιβληθούν είναι μεγάλες και σοβαρές με μεγαλύτερη την πιθανότητα διαγραφής του από το μητρώο ιατρών, κάτι που θα έχει πολύ δυσμενείς επιπτώσεις όχι μόνο στον ίδιο και την καριέρα του αλλά και στην οικογένεια του.

Οι συνθήκες διάπραξης του αδικήματος δεν μπορούν απλά να ενταχθούν στο πλαίσιο μιας παρορμητικής και αυθόρμητης συμπεριφοράς, ιδιαίτερα αφού μετά την εκδήλωση αντίδρασης από την παραπονούμενη ο κατηγορούμενος επιχείρησε και άλλη πράξη δηλαδή να της αγγίξει τα οπίσθια της. Το Δικαστήριο έλαβε επίσης υπόψη του το γεγονός ότι στην παρούσα περίπτωση, πιθανόν να υπάρξουν επιπτώσεις στην οικογένεια του κατηγορούμενου από τις ποινές που τυχόν θα του επιβληθούν από το Πειθαρχικό Συμβούλιο των Γιατρών, ενώπιον του οποίου είναι σίγουρο ότι θα κληθεί να λογοδοτήσει. Σημασία έχει επίσης ο πρότερος βίος του, όπως και το γεγονός ότι στο χρονικό διάστημα που έχει μεσολαβήσει η απουσία επανάληψης του αδικήματος τείνει να καταδείξει ότι το θέμα αποτροπής έχει αδυνατήσει.

Ζυγίζοντας όλα τα πιο πάνω και λαμβάνοντας υπόψη ότι το καθήκον εξατομίκευσης της ποινής δεν μπορεί στην περίπτωση σεξουαλικών αδικημάτων να αφήνεται να οδηγεί στην εξουδετέρωση της προβλεπόμενης από το νόμο ποινής ή του αποτρεπτικού χαρακτήρα της, τα γεγονότα που συνιστούν την επίθεση στην παρούσα υπόθεση και τις επιπτώσεις στο θύμα χωρίς σε καμία περίπτωση να υποσκελίζεται η σοβαρότητα των αδικημάτων που έχει παραδεχτεί ο κατηγορούμενος, το Δικαστήριο έκρινε ότι υπάρχει διαφοροποίηση της παρούσας υπόθεσης από την νομολογία επί του θέματος, στην οποία το Ανώτατο Δικαστήριο είχε κατατάξει τις υποθέσεις ως τις σοβαρότερες μορφές άσεμνων επιθέσεων και στην συνακόλουθη ανάγκη επιβολής στερητικών της ελευθερίας ποινών, το δικαστήριο κατέληξε ότι στην παρούσα περίπτωση θα πρέπει να επιδειχθεί επιείκεια, ώστε να αποφευχθεί η επιβολή ποινής στερητικής ελευθερίας του κατηγορούμενου. Θα πρέπει να του επιβληθεί

ποινή στην οποία θα πρέπει να αντανακλάται η σοβαρότητα των αδικημάτων που έχει παραδεχτεί χωρίς αυτά να εξουδετερώνονται.

Ενόψει των ανωτέρω επιβλήθηκαν σε αυτόν οι εξής ποινές:

- Κατηγορία αρ. 1 ποινή προστίμου €7.000.

- Κατηγορία αρ. 2 ποινή προστίμου €1.000.

3.2.3 Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 9885/07⁷², Επαρχιακό Δικαστήριο Πάφου, Αστυνομικός Διευθυντής Πάφου ν. Πανίκου Σωκράτους, 31.05.2010.

ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο κατηγορούμενος κατηγορείτο για: σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένης κατά παράβαση του Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002 και άσεμνη επίθεση εναντίον γυναίκας, κατά παράβαση άρθρων του Ποινικού Κώδικα.

Σύμφωνα με τις λεπτομέρειες αδικήματος ο κατηγορούμενος κατηγορείται, ότι στις 14.02.2007 στην Πάφο, ενώ κατείχε τη θέση του Ανώτερου Υπαστυνόμου και ήταν Υπεύθυνος του Αστυνομικού Σταθμού Αεροδρομίου Πάφου και προϊστάμενος της Μ.Λ.Σ από τη Λεμεσό, η οποία ήταν τοποθετημένη και εργαζόταν στο πιο πάνω αεροδρόμιο ως Αστυφύλακας, προέβηκε σε πράξη εναντίον της η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, δηλαδή της είπε ότι του αρέσει να την έχει κοντά του, την αναζητά και ότι έχει σαρκώδη χείλη και μεγάλα μελί μάτια και ότι τον ερεθίζει. Επίσης την έπιασε από τους ώμους, την έσπρωξε στο ερμάρι και προσπάθησε να τη φιλήσει στο στόμα. Επιπρόσθετα, της είπε «Μπορεί να είμαι 57 χρονών αλλά σε ούλλα μου τζαι στο κρεβάτι τζαι στον έρωτα τζαι σε ούλλα μου είμαι όπως ήμουν 25 χρόνων» και τη χούφτωσε στον πσιινό.

Ο κατηγορούμενος δήλωνε αθώος και ότι γίνεται για να τον βλάψουν, να βλάψουν το κύρος του και την καριέρα του.

Το δικαστήριο έκρινε αναξιόπιστη την παραπονούμενη, η οποία δεν μπορούσε να υποστηρίξει όσα κατάγγελλε και τους μάρτυρες της και έκρινε ότι είναι ακροσφαλές και επικίνδυνο να στηριχθεί στις μαρτυρίες τους για να καταδικάσει τον κατηγορούμενο στις κατηγορίες που αντιμετωπίζει. Καταληκτικά έκρινε ότι η Κατηγορούσα Αρχή απέτυχε να αποδείξει πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας και με αποδεκτή μαρτυρία την υπόθεσή της εναντίον του Κατηγορουμένου σε όλες τις Κατηγορίες που αντιμετωπίζει. Ως εκ τούτου ο Κατηγορούμενος αθώωθηκε στο σύνολο του Κατηγορητηρίου.

⁷² <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/poin/2010/4220100944.htm&qstring=%E1%F1.%20and%20%F5%F0%EF%E8%E5%F3%2A%3A%20and%209885%20w%2F1%2007>

3.2.4 Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 15324/11⁷³, Επαρχιακό Δικαστήριο Λευκωσίας, Αστυνομικός Διευθυντής Λευκωσίας v. Κωνσταντίνου Σωτηρόπουλου, 3 Φεβρουαρίου, 2015.

Ο Κατηγορούμενος αντιμετώπιζε κατηγορίες ότι την 1η Οκτωβρίου 2010, παράνομα και άσεμνα επιτέθηκε εναντίον της Σ.Κ. Ο Κατηγορούμενος ήταν γιατρός γυναικολόγος και κατείχε την θέση του Βοηθού Διευθυντή Γυναικολογικής Κλινικής. Η Μ.Κ.2, εργαζόταν στο ίδιο Νοσοκομείο ως Βοηθός Θαλάμου. Το βασικό παράπονο της Μ.Κ.2, εστιάζεται στο αποδιδόμενο στον Κατηγορούμενο «*χούφτωμα*» του οπίσθιου της, το οποίο «*χούφτωμα*» *διενήργησε ο Κατηγορούμενος με το δεξί του χέρι. Κατά την Μ.Κ.2, αυτή είναι η μόνη ενέργεια του Κατηγορούμενου εκείνη την ημέρα, στην οποία η ίδια προσδίδει με σιγουριά στον Κατηγορούμενο πρόθεση σεξουαλικού χαρακτήρα. Ήταν δε η θέση της, ότι η εν λόγω πράξη του Κατηγορούμενου ήταν στιγμιαία και όχι παρατεταμένη. Ήταν ακόμα η θέση της, ότι συνεπεία της συγκεκριμένης αυτής ενέργειας του Κατηγορούμενου, φοβήθηκε, ένωσε ντροπή και θίχτηκε η αξιοπρέπειά της.*

Το δικαστήριο ανέφερε ότι *πραγματικά αδυνατεί να κατανοήσει πως είναι δυνατόν υπό τις συνθήκες που επικρατούσαν τη δεδομένη στιγμή, ένας άνθρωπος, για τον οποίο καμία μαρτυρία δεν παρουσιάστηκε, πέραν κάποιων γενικών και ατεκμηρίωτων αναφορών της Μ.Κ.2, που να υποστηρίζει ότι ο ίδιος συνηθίζει να βρίζει ή να συμπεριφέρεται ανάρμοστα και αλλοπρόσαλλα να έχει πρόθεση να επιτεθεί σεξουαλικά σε μια υπάλληλο του Νοσοκομείου, η οποία, και τούτο αποτελεί κοινή θέση των δύο πλευρών, δεν του έδωσε ποτέ στο παρελθόν δικαίωμα για να την αντιμετωπίσει σεξουαλικά και με την οποία δεν υπήρχε οποιαδήποτε ιδιαίτερη ή άλλως πως σχέση.*

Η μαρτυρία της Μ.Κ.2 παρουσίαζε αδυναμίες, οι οποίες ήταν τέτοιας μορφής και εμβέλειας, που σε συνδυασμό και με τα λοιπά που αναφέρθηκαν δημιουργούν την εντύπωση και κρίση, ότι η μαρτυρία της αποτελεί ακροσφαλές υπόβαθρο για την εξαγωγή ασφαλών ευρημάτων ή έστω συμπερασμάτων.

Η εν λόγω μάρτυρας πριν να υποβάλει οποιονδήποτε παράπονο, θεωρούσε τον Κατηγορούμενο ως πρόσωπο που στο παρελθόν, πέραν της μιας φορές, είχε παρενοχλήσει σεξουαλικά συναδέλφους του και ότι, τα θύματά του, για διάφορους λόγους, «*δεν είχαν την δύναμη τζιαι το κουράγιο να παν να τον καταγγείλουν*». Όμως, καμία μαρτυρία δεν παρουσιάστηκε ενώπιον του Δικαστηρίου που είτε να αποδεικνύει, είτε να δεικνύει, είτε ακόμα να δημιουργεί την εντύπωση ότι η, επί του προκειμένου, άποψη της Μ.Κ.2 ήταν ορθή. Αντίθετα, με τα όσα τέθηκαν ενώπιον του Δικαστηρίου, τόσο από τους μάρτυρες που κατέθεσαν στα πλαίσια της ακροαματικής διαδικασίας, όσο και από άλλους λειτουργούς του Νοσοκομείου, οι οποίοι ερωτήθηκαν σχετικά στα πλαίσια της πειθαρχικής έρευνας που διεξήγαγε, προκύπτει ότι, αν και ο Κατηγορούμενος είναι ένα πρόσωπο διαχυτικό, με έντονες αντιδράσεις και συμπεριφορά, εντούτοις ουδέποτε εκλήφθηκε η οποιαδήποτε ενέργειά του, από τον οποιονδήποτε, ως σεξουαλική παρενόχληση ή γενικά ως εμπιέχουσα σεξουαλικές προθέσεις.

⁷³ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/poin/2015/1220150790.htm&qstring=%E1%F1.%20and%20%F5%F0%EF%E8%E5%F3%2A%3A%20and%2015324%20w%2F1%2011>

Ο Κατηγορούμενος, έδωσε την εντύπωση ότι προσπαθούσε, πάση θυσία, να προωθήσει θέσεις και ισχυρισμούς οι οποίοι θα τον απάλλασαν από την οποιανδήποτε ευθύνη του ή θα ήταν δυνατόν να εκληφθούν ως ενοχοποιητικοί για αυτόν, ανεξάρτητα αν τούτοι αφορούσαν πραγματικά ή μη γεγονότα.

Αυτό που χωρίς καμία απολύτως αμφιβολία προέκυψε, ήταν ότι *ούτε ο Κατηγορούμενος έπεισε το Δικαστήριο με τη μαρτυρία του, ότι τα γεγονότα το συγκεκριμένο βράδυ έγιναν όπως ο ίδιος τα περίγραψε. Ήταν έκδηλη η προσπάθεια του να αρνηθεί, ανεξάρτητα αν με τον τρόπο αυτό προωθούσε πραγματικά ή μη γεγονότα, κάθε θέση την οποία ο ίδιος θεωρούσε ότι με τυχόν αποδοχή της ενδεχομένως να έθετε τον εαυτό του σε δυσμενή θέση αναφορικά με την εναντίον του καταγγελία.*

Έχοντας κατά νου την πιο πάνω αξιολόγηση της μαρτυρίας, το Δικαστήριο έκρινε ότι *αδυνατεί να καταλήξει, πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας, σε οποιαδήποτε ευρήματα ή έστω συμπεράσματα αναφορικά με την οποιανδήποτε επαφή του Κατηγορούμενου με την Παραπονούμενη και αν μια τέτοια επαφή ήταν τυχαία ή μη.*

Έκρινε, ότι η Κατηγορούσα Αρχή *απέτυχε να αποδείξει την υπόθεση της εναντίον του Κατηγορούμενου και ως εκ τούτου ο Κατηγορούμενος αθωώθηκε και απαλλάχθηκε από την κατηγορία που αντιμετώπιζε.*

3.2.5 Αρ. Υπόθεσης: 248/2014⁷⁴, Επαρχιακό Δικαστήριο Λευκωσίας, Αστυνομικός Διευθυντής Λευκωσίας v. Ιορδάνη Σαββίδη, 12 Οκτωβρίου 2015

Ο Κατηγορούμενος αντιμετώπιζε κατηγορία για σεξουαλική παρενόχληση κατά παράβαση των άρθρων 2, 4, 12(1) και 30(1) του Ν. 205(I)/2002 Ο Κατηγορούμενος κατηγορείτο ότι *ενώ εργοδοτούσε ως οικιακή βοηθό την M.D-M από τις Φιλιππίνες στην οικία του προέβη σε πράξη η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και πιο συγκεκριμένα προέβη σε άσεμνη πράξη, δηλαδή ενώ ήταν γυμνός και ξαπλωμένος στο κρεβάτι την κάλεσε να του κάνει μασάζ. Κληθείσα να περιγράψει το επίδικο περιστατικό στην δια ζώσης μαρτυρία της, η M.D-M ανέφερε ότι ενώ ετοιμαζόταν στο δωμάτιο της για να βγει, λόγω του ότι ήταν Κυριακή και είχε ρεπό, άκουσε πολύ δυνατό ήχο από την τηλεόραση και αντιλήφθηκε ότι ο Κατηγορούμενος ήταν κάτω στο σαλόνι και παρακολουθούσε ταινίες πορνογραφικού περιεχομένου. Ακολούθως, ο Κατηγορούμενος ανέβηκε πάνω στο δωμάτιο του. Όλα τα υπνοδωμάτια, συμπεριλαμβανομένου και του δικού της, βρίσκονται στον όροφο του σπιτιού. Ενώ η ίδια βγήκε έξω από το δωμάτιο της, άκουσε το τηλέφωνο να κτυπά και τον Κατηγορούμενο να της φωνάζει για να πάει στο δωμάτιο του. Αφού ο Κατηγορούμενος της φώναξε πολλές φορές, η παραπονούμενη άνοιξε την πόρτα του υπνοδωματίου του χωρίς αρχικά να μπει μέσα. Τότε είδε τον Κατηγορούμενο ξαπλωμένο στο κρεβάτι, εντελώς γυμνό και το πέος του να είναι σε σύση. Το θέαμα της προκάλεσε σοκ, αλλά παρόλα αυτά έκανε τρία βήματα στο δωμάτιο και τον ρώτησε τι ήθελε. Ο Κατηγορούμενος κατάλαβε ότι η ίδια είχε σοκαριστεί και της ζήτησε να του κάνει μασάζ. Αυτή αρνήθηκε και ακολούθως έφυγε από το σπίτι.*

⁷⁴ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/poin/2015/1220150523.htm&qstring=%E1%F1.%20and%20%F5%F0%EF%E8%E5%F3%2A%3A%20and%20248%20w%2F1%202014>

Σε μεταγενέστερο χρόνο προσήλθε στον Αστυνομικό Σταθμό για καταγγελία. Όπως κατέθεσε η αστυνομικός, προσήλθε η Αιτήτρια στον Αστυνομικό Σταθμό Λακατάμειας η παραπονούμενη M.D-M και της κατήγγειλε ότι ενώ βρισκόταν στην οικία του εργοδότη του Κατηγορούμενου, αυτός τη φώναξε στο δωμάτιο του και της ζήτησε να του κάνει μασάζ. Συνεπεία τούτου, αυτή φοβήθηκε και εγκατέλειψε την οικία όπου εργαζόταν. Η Αστυνομικός ζήτησε από την παραπονούμενη να προβεί σε γραπτή κατάθεση αλλά η ίδια ανέφερε ότι φοβόταν να κάνει κάτι τέτοιο. Η αστυφύλακας της εξήγησε ότι δεν υπήρχε λόγος φόβου, αλλά αυτή επέμενε και ζήτησε μόνο την καταγραφή της καταγγελίας. Ακολούθως, επικοινωνήσε με τον σταθμό η δικηγόρος της και ενημέρωσε ότι η παραπονούμενη επιθυμούσε να προσέλθει για να προβεί σε γραπτή κατάθεση για σκοπούς διερεύνησης της υπόθεσης. Η αστυνομικός επικοινωνήσε με την παραπονούμενη τηλεφωνικώς 5 φορές και της ζήτησε να προσέλθει για κατάθεση, πλην όμως αυτή δεν το έπραξε, αναφέροντας ότι δεν μπορούσε να προσέλθει στο σταθμό και ότι δεν είχε μεταφορικό μέσο. Τελικά η παραπονούμενη προσήλθε στο σταθμό και έδωσε γραπτή κατάθεση. Ακολούθως, λήφθηκε ανακριτική κατάθεση από τον Κατηγορούμενο, όπου αυτός αρνήθηκε την καταγγελία. Την ίδια ημέρα ο Κατηγορούμενος κατηγορήθηκε γραπτώς ότι επιτέθηκε άσεμνα στην παραπονούμενη και αυτός αρνήθηκε.

Στα πλαίσια της κυρίως εξέτασής της η M.D-M ανέφερε ότι μαζί με τον Κατηγορούμενο (ο οποίος είναι διαζευγμένος) διαμένουν τα δυο παιδιά του, ηλικίας τότε 5 και 9 ετών, με τα οποία η ίδια διατηρούσε πολύ καλές σχέσεις. Τη συγκεκριμένη ημέρα, τα παιδιά δεν βρίσκονταν στο σπίτι, αφού τα σαββατοκύριακα διέμεναν με την μητέρα τους/πρώην σύζυγο του Κατηγορούμενου. Αντίθετα, οι σχέσεις της με τον Κατηγορούμενο δεν ήταν και τόσο καλές, αφού από τον τρίτο μήνα της εργοδοτήσής της, αυτός ήταν συνέχεια νευριασμένος, της φώναζε και την έβριζε.

Στο διάστημα που διέρρευσε μέχρι η ίδια να προβεί σε καταγγελία στην Αστυνομία διέμενε σε μια φίλη της, ενώ για το περιστατικό ενημέρωσε την ίδια ημέρα την πρώην σύζυγο του Κατηγορούμενου μέσω γραπτού μηνύματος. Παράλληλα, αφού έδωσε κατάθεση στην Αστυνομία πληροφόρησε σχετικά και τον πράκτορα/agent της. Σε σχέση με την επίσκεψή της στον Αστυνομικό Σταθμό Λακατάμειας, η αστυνομικός ανέφερε στο Δικαστήριο ότι την πρώτη φορά είχε πάει με μια φίλη της, ενώ τη δεύτερη φορά συνοδευόταν από την δικηγόρο της.

Κατά την ακροαματική διαδικασία, το Δικαστήριο είχε την ευκαιρία να παρακολουθήσει με προσοχή όλους τους μάρτυρες οι οποίοι κατέθεσαν ενώπιον του. Έχοντας υπόψη την όλη στάση και συμπεριφορά τους στο εδώλιο του μάρτυρα, όπως επίσης το περιεχόμενο της μαρτυρίας τους έκρινε ως αξιόπιστη τη μαρτυρία της αστυνομικού στην ολότητά της. Η μάρτυρας ανέφερε με πληρότητα και σαφήνεια τα γεγονότα στα οποία έκανε αναφορά και περιέγραψε τις ενέργειες της στα πλαίσια της διερεύνησης της παρούσας υπόθεσης. Κατέθεσε με τρόπο αντικειμενικό και ειλικρινή, ενώ η αντεξέτασή της περιορίστηκε σε διευκρινιστικά ζητήματα.

Σε σχέση με τη μαρτυρία της M.D-M δόθηκε η εντύπωση ότι ήταν πτωχή και καμία από τις θέσεις που προώθησε δεν έχει ικανοποιήσει το Δικαστήριο. Η μαρτυρία της χαρακτηριζόταν από ασάφεια, ενώ αρκετές θέσεις της ήταν αντιφατικές. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι ενώ σε κάποιο στάδιο της μαρτυρίας της υποστήριξε ότι κάποια

ζητήματα που ανέφερε στην αστυνομικό που έλαβε την κατάθεσή της δεν καταγράφηκαν και κάποια άλλα δεν μεταφράστηκαν από την μεταφράστρια, σε μεταγενέστερο στάδιο και κληθείσα από το Δικαστήριο να διευκρινίσει τη θέση της δήλωσε ότι τα όσα αναφέρθηκαν κατά τη λήψη της κατάθεσής της είναι εκεί καταγεγραμμένα και κανένα σημείο δεν έχει παραβλεφθεί καταγραφεί. Παράλληλα, κάποιες από τις θέσεις που προώθησε η παραπονούμενη ήταν αντιφατικές και δεν παρουσίαζαν συνοχή με την υπόλοιπη ενώπιον του Δικαστηρίου μαρτυρία με τρόπο ώστε να μην μπορούν να γίνουν αποδεκτές.

Η γενικότερη στάση της παραπονούμενης ήγειρε ερωτηματικά ως προς τη γνησιότητα των θέσεων της και ιδιαίτερα έχοντας υπόψη ότι κατά την ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία δεν προέκυψε οποιαδήποτε μαρτυρία που να ενισχύει τις θέσεις της (και ιδιαίτερα σε σχέση με οποιοδήποτε παράπονο), καθώς επίσης και ότι η ίδια προέβηκε σε γραπτή κατάθεση για σκοπούς διερεύνησης της υπόθεσης τρεις μήνες μετά το περιστατικό και ενώ η Αστυνομικός επικοινωνήσε επανειλημμένα μαζί της προς το σκοπό αυτό.

Έχοντας υπόψη όλα όσα αναφέρονται πιο πάνω απορρίφθηκε η μαρτυρία της.

Συμπεράσματα του Δικαστηρίου

Με δεδομένη την απόρριψη της μαρτυρίας της παραπονούμενης και την εξαγωγή ευρημάτων ανάλογα μόνο με την μαρτυρία της αστυνομικού και των παραδεκτών γεγονότων, εξέλειπε το οποιοδήποτε υπόβαθρο επί των οποίων να μπορούσε να στοιχειοθετηθεί η κατηγορία. Η μοναδική μαρτυρία η οποία προσκομίστηκε από την Κατηγορούσα αρχή σε σχέση με το επίδικο περιστατικό και την αποδιδόμενη κατηγορία ήταν αυτή της αιτήτριας, η οποία και δεν έγινε αποδεκτή. Σε αυτή τη βάση, κρίθηκε ότι η Κατηγορούσα Αρχή απέτυχε με την μαρτυρία την οποία προσκόμισε να αποδείξει την υπόθεση της πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας, ως όφειλε να πράξει, με τρόπο ώστε αυτή να πρέπει να απορριφθεί.

Συνεπώς, ο Κατηγορούμενος αθώωθηκε και απαλλάχθηκε.

3.2.6 Αρ.Υπόθεσης:12679/2010⁷⁵, Επαρχιακό Δικαστήριο Πάφου, Ημερομηνία: 28.05.14, Αστυνομικός Διευθυντής Πάφου ν. Παναγιώτη Ιωαννίδη, Ημερομηνία: 28.05.14.

ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο κατηγορούμενος αντιμετώπιζε τρεις κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης κατά παράβαση των σχετικών άρθρων του Ν.205(Ι)/2005 ως τροποποιήθηκε. Σύμφωνα με τις λεπτομέρειες αδικημάτων, ο κατηγορούμενος κατηγορείται ότι στις 13.07.06 στο παλιό κτίριο του Επαρχιακού Κτηματολογικού Γραφείου Πάφου ενώ ήταν πρόεδρος Κοινοτικού Συμβουλίου παρενόχλησε σεξουαλικά την Α.Κ, γραμματέα του πιο πάνω κοινοτικού συμβουλίου, βάζοντας τα χέρια του στους ώμους της

⁷⁵ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/poin/2014/4220140491.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A%20and%20%F3%F4%E7%ED%20and%20%E1%F0%E1%F3%F7%EF%EB%E7%F3%2A>

και φιλώντας την στα μάγουλα της χωρίς τη θέληση της. Επίσης, το ίδιο άτομο κατηγορείται ότι κατά τον Δεκέμβριο του έτους 2006 στα γραφεία του Κοινοτικού Συμβουλίου ενώ ήταν πρόεδρος του κοινοτικού συμβουλίου αυτού έπιασε την Α.Κ από τα χέρια και τραβώντας την κοντά του έβαλε το χέρι του πίσω από τη μέση της χωρίς τη θέληση της. Περαιτέρω, ο εν λόγω κατηγορούμενος κατηγορείται ότι κατά τον μήνα Αύγουστο του έτους 2009 στα γραφεία του Κοινοτικού Συμβουλίου ενώ ήταν πρόεδρος του κοινοτικού συμβουλίου παρενόχλησε σεξουαλικά το ίδιο άτομο λέγοντας της ότι είναι πολύ ωραία γυναίκα και αν δεν ήξερε τον ηθικό της χαρακτήρα θα της κολλούσε μέχρι τέλους.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι εξόφθαλμα στοιχειοθετούνται εξ' αντικειμένου τα συστατικά στοιχεία του κατ' ισχυρισμό αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης σε όλες τις κατηγορίες που ο κατηγορούμενος αντιμετωπίζει. Παράλληλα, το Δικαστήριο δεν θεωρούσε πως η μαρτυρία της κατηγορούσας αρχής, εξ' όψεως και αντικειμενικά εξεταζόμενη, στερείται πειστικότητας ή είναι εμφανώς αναξιόπιστη σε τέτοιο βαθμό που κανένα λογικό Δικαστήριο δεν θα μπορούσε να βασισθεί σε αυτή. Εν κατακλείδι, το Δικαστήριο, στη βάση των πιο πάνω, έκρινε ότι από τη μέχρι τώρα δοθείσα μαρτυρία έχει αποδειχθεί εκ πρώτης όψεως υπόθεση για όλες τις κατηγορίες που ο κατηγορούμενος αντιμετωπίζει μέσα από το παρόν κατηγορητήριο και ως εκ τούτου τον καλεί σε απολογία.

3.2.7 Αρ. Υπόθεσης:11259/05⁷⁶, Επαρχιακό Δικαστήριο Πάφου, Αστυνομικός Διευθυντής Πάφου ν. Λούης Νεοφύτου, Ημερομηνία: 8.8.2007

Ο κατηγορούμενος αντιμετώπιζε τρεις κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης κατά παράβαση των σχετικών άρθρων του περί Ίσης Μεταχείρισης Αντρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου Σύμφωνα με τις λεπτομέρειες αδικημάτων, ο κατηγορούμενος/κοινοτάρχης κατηγορήθηκε ότι στις 13.07.06 παρενόχλησε σεξουαλικά την Α.Κ, γραμματέα του, βάζοντας τα χέρια του στους ώμους της και φιλώντας την στα μάγουλα της, χωρίς τη θέληση της. Επίσης την έπιασε από τα χέρια και τραβώντας την κοντά του έβαλε το χέρι του πίσω από τη μέση της, χωρίς την θέληση της και τέλος ενώ ήταν πρόεδρος του κοινοτικού συμβουλίου παρενόχλησε σεξουαλικά την παραπονούμενη, λέγοντας της ότι είναι πολύ ωραία γυναίκα και αν δεν ήξερε τον ηθικό της χαρακτήρα θα της κολλούσε μέχρι τέλους.

Μαρτυρία της παραπονούμενης:

Από την αρχή που η παραπονούμενη προσλήφθηκε τσακωνόταν με τον κατηγορούμενο και ο κατηγορούμενος, άρχισε να της κάνει κομπλιμέντα λέγοντας της σε στιγμές που ήταν μόνοι τους: 'Είσαι πολύ ωραία γυναίκα', 'Είναι πολύ ωραία τα ρούχα σου', 'Έχεις πολύ ωραία μαλλιά', 'Έχεις πολύ ωραίο κορμί'. Η ίδια αισθανόταν άβολα. Κατά διαστήματα την έπιανε από το χέρι και το κρατούσε σφικτά χωρίς να της το αφήνει και παρόλο ότι του είπε ότι δεν της άρεσε αυτό. Ο κατηγορούμενος

⁷⁶ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/poin/2007/4220070721.htm&qstring=11259%20w%2F1%2005>

συνήθιζε κάθε Παρασκευή που η παραπονούμενη σχόλαγε και κάθε Δευτέρα που αυτή ερχόταν στην εργασία της να την τραβά με δύναμη και να την φιλά στα μάγουλα. Το ανέφερε στην μητέρα της, η οποία της είπε να μην δίνει σημασία στα κομπλιμέντα ενώ για τα φιλά να του πει να σταματήσει, πράγμα που η παραπονούμενη έκανε μετά από αρκετό καιρό. Παρά την παρατήρηση που η παραπονούμενη του έκανε, ο κατηγορούμενος συνέχιζε να την ενοχλεί παίρνοντας και χαϊδεύοντας τα χέρια της. Αμέσως μετά το κατ' ισχυρισμό περιστατικό της τρίτης κατηγορίας, η παραπονούμενη εξασφάλισε άδεια ασθενείας από την παιδίατρο. Σε κάποιο στάδιο ο κατηγορούμενος άρχισε να την απειλεί ότι αν έλεγε οτιδήποτε εναντίον του θα την απέλυε και ότι θα έλεγε ότι ήταν φιλενάδα του. Την 01.06.09 εισάχθηκε στο ιδιωτικό νοσοκομείο 'Ευαγγελισμός' λόγω άγχους,, αφού πλέον η κατάσταση είχε φθάσει στο απροχώρητο. Όπως είπε είχε προσεγγίσει τα όρια κατάθλιψης. Τότε ενημέρωσε τον σύζυγο της, τον αδελφό της και τον πατέρα της για την συμπεριφορά του κατηγορουμένου. *Παρά το ότι την επισκέφτηκε στην κλινική αλλά και αργότερα στην οικία της όπου και της απολογήθηκε κλαίγοντας, η συμπεριφορά του κατηγορουμένου έγινε χειρότερη αφού άρχισε να δείχνει στοιχεία ζήλειας μετά την πρόσληψη ενός εργατή στο Κοινοτικό Συμβούλιο.*

Η παραπονούμενη ανέφερε, μεταξύ άλλων, ότι λόγω των αδιάκριτων και προσωπικής φύσεως ερωτήσεων από τον κατηγορούμενο αισθανόταν άγχος, πίεση, φόβο και ανασφάλεια. *Αντεξεταζόμενη η παραπονούμενη δήλωσε, ανάμεσα σ' άλλα, πως η μητέρα της τα γνώριζε όλα αλλά άρχισε να ενημερώνει τον πατέρα της τον Μάιο 2009 προτού αυτή καταρρεύσει και εισαχθεί σε ιδιωτικό νοσοκομείο.* Ακόμη είπε ότι παρόλο που ο πατέρας της, της εισηγήθηκε να καταγγεληθεί ο κατηγορούμενος στην αστυνομία, η ίδια διαφώνησε επειδή πείστηκε από τη συμπεριφορά του κατηγορουμένου όταν ήλθε στην οικία της και απολογήθηκε, καθώς και επειδή προείχε η υγεία της που το 2009 ήταν κλονισμένη ένεκα της συνεχιζόμενης συμπεριφοράς του κατηγορουμένου. Η κατηγορούμενη δεν πληροφόρησε από την αρχή τον πατέρα της και τον σύζυγο της επειδή φοβόταν μήπως υπάρξουν φασαρίες.

Η μάρτυρας είπε ακόμα ότι από το έτος 2005 μέχρι τον Αύγουστο 2009 ο κατηγορούμενος της έπαιρνε τα χέρια και την ρωτούσε αδιάκριτες και προσωπικές ερωτήσεις όταν ήταν μαζί του στο αυτοκίνητο και στο γραφείο. Για παράδειγμα την ρωτούσε κατά πόσο η ίδια είχε ερωτικές σχέσεις πριν από το γάμο της και αν ο σύζυγος της ήταν ο μοναδικός που έκανε έρωτα μαζί του. Υπήρξαν αρκετές φορές που ο κατηγορούμενος την έπαιρνε με όχημα σε συσκέψεις, συναντήσεις και άλλου είδους εργασίες τόσο στο χωριό όσο και στην Πάφο αλλά και στη Λευκωσία. Κάποιες φορές κρατούσε τα χέρια της σφικτά για να μην μπορεί ο κατηγορούμενος να της τα πιάνει. Όλα αυτά της δημιουργούσαν αμηχανία, άγχος, πίεση και φόβο και της ήταν ανεπιθύμητα. Υπήρξαν περιπτώσεις που έκλαιγε και από το άγχος της πονούσε το στομάχι της ενώ είχε χάσει και βάρος. *Σε ερώτηση γιατί καθυστέρησε να υποβάλει το παράπονο της στην αστυνομία, η παραπονούμενη είπε ότι οφείλεται σε συνδυασμό λόγων, όπως το ότι φοβόταν μήπως ο κατηγορούμενος την απολύσει και απωλέσει έτσι την εργασία της, ότι την απειλούσε ότι θα διέδιδε ότι ήταν φιλενάδα του, το ότι δεν γνώριζε τους τρόπους και κανονισμούς για να δώσει μια κατάθεση στην αστυνομία, ότι δεν γνώριζε ότι μπορούσε να το κάνει στις 23.11.09 όταν έκανε την καταγγελία για το φτύσιμο που δέχτηκε από τον κατηγορούμενο,*

η πλημμελής διερεύνηση της υπόθεσης από τα εμπλεκόμενα μέλη της αστυνομίας και επειδή έλπιζε ότι ο κατηγορούμενος μετά από παρατηρήσεις που του έκανε και τις απολογίες που αυτός εξέφρασε στην ίδια στην παρουσία των γονέων της, αλλά και κατόπιν καταγγελίας για επίθεση που προέβηκε εναντίον του, αυτός θα συνετιζόταν και θα διαφοροποιούσε την συμπεριφορά του απέναντι της.

Περαιτέρω, η εν λόγω μάρτυρας αρχικά δήλωσε πως περί τον Φεβρουάριο 2007, αλλά ακολούθως είπε ότι πολύ πιθανό να ήταν το έτος 2008, ο κατηγορούμενος της υποσχέθηκε ότι θα της έδιδε προσαυξήσεις (άλλη από την ετήσια) έναντι ανταλλαγμάτων, τα οποία όμως θα συγκεκριμενοποιούσε μετά τη διευθέτηση της κλίμακας. Όταν η παραπονούμενη τον ρώτησε τι ανταλλάγματα είχε στο μυαλό του αυτός της είπε ότι θα της έλεγε όταν θα ερχόταν η κατάλληλη ώρα. Τότε η παραπονούμενη του είπε ότι ήθελε να παραμείνει στην κλίμακα που ήταν χωρίς να την ενδιαφέρει ή να επιθυμεί οτιδήποτε από αυτόν. Παράλληλα η παραπονούμενη απέρριψε κατηγορηματικά τις θέσεις του κατηγορουμένου ότι καμία σεξουαλική παρενόχληση της έγινε από τον ίδιο, ότι η καταγγελία της είναι όψιμη και κατευθύνεται από αλλότρια κίνητρα, ότι η καταγγελία της έγινε επειδή ο κατηγορούμενος προέβηκε σε καταγγελία στην αστυνομία εναντίον της για δημόσια εξύβριση και ότι η ίδια δεχόταν παρατηρήσεις από τον κατηγορούμενο επειδή δεν εκτελούσε ορθά τα καθήκοντα και την εργασία της.

Σύμφωνα με τον εν λόγω μάρτυρα η κατάθεση που έλαβε από την παραπονούμενη αναφερόταν σε κατ' εξακολούθηση σεξουαλική παρενόχληση της από το 2005 με αποκορύφωμα το καλοκαίρι του 2009 και καταληκτική ημερομηνία τις 23.11.09 όπου με βάση ισχυρισμό της παραπονούμενης ο κατηγορούμενος την ύβρισε και μετέβηκε στην αστυνομία για καταγγελία για εξύβριση και επίθεση, αλλά δεν κατάγγειλε σεξουαλική παρενόχληση της, επειδή φοβόταν ότι ο κατηγορούμενος θα έλεγε ότι ήταν φιλενάδα του, ότι θα την απέλυε από την εργασία της και διάφορα άλλα.

Ο κατηγορούμενος προέβηκε σε χωρίς όρκο κατάθεση δηλώνοντας πως είναι αθώος.

Αξιολόγηση μαρτυρίας:

Το Δικαστήριο παρατήρησε ότι η καταγγελία στην αστυνομία έγινε στις 04.12.09, δηλαδή 4 χρόνια και 8 μήνες περίπου μετά από το πρώτο κατ' ισχυρισμό περιστατικό και 4 μήνες αργότερα από το τελευταίο κατ' ισχυρισμό περιστατικό του κατηγορητηρίου. Η παραπονούμενη δεν έκανε καλή εντύπωση στο Δικαστήριο. Το Δικαστήριο ανάμενε από ένα άτομο, που επικαλείται ότι η ψυχική του υγεία είχε κλονιστεί με αποκορύφωμα την ιατρική του παρακολούθηση από ψυχίατρο, ο οποίος διέγνωσε άγχος, κρίσεις πανικού και κατάθλιψη και γενικότερα η ζωή του ατόμου αυτού σημαδεύτηκε ανεξίτηλα αρνητικά εξαιτίας λόγων και πράξεων ενός άλλου προσώπου, να ήταν πειστικό στις τοποθετήσεις του. Η παραπονούμενη όμως δεν είχε την εικόνα ενός τέτοιου προσώπου. Η μαρτυρία της παραπονούμενης στο σύνολο της περιέχει κενά και αδυναμίες. Σε ουσιώδεις πτυχές της δημιουργήθηκαν εύλογα ερωτήματα που παρέμειναν αναπάντητα. Αυτά τα κενά, αδυναμίες και τα λογικά ερωτηματικά που βασικά χαρακτηρίζουν την μαρτυρία της παραπονούμενης δημιουργούν σκιάς ως προς την αλήθεια του περιεχομένου της. Σ' αυτό συνηγορεί

και το γεγονός ότι υπάρχουν μέρη της μαρτυρίας που μεταξύ τους συγκρούονται. Η δε παραπονούμενη κατά τη διάρκεια της μακράς και πιεστικής αντεξέτασης της στο Δικαστήριο υπέπεσε σε ουσιώδεις αντιφάσεις, οι οποίες έπληξαν ανεπανόρθωτα την εικόνα της ως μάρτυρα. Όλα τα προαναφερόμενα αφαιρούν από τη δυναμική της μαρτυρίας και παράλληλα προκαλούν σοβαρό ρήγμα στην αξιοπιστία της. Αυτό με τη σειρά του εγείρει θέμα πειστικότητας της μαρτυρίας.

Η πρόσληψη της ως γραμματέας στο Κοινοτικό Συμβούλιο προϋποθέτει λήψη πλειοψηφικής απόφασης από τον πρόεδρο και τα μέλη του κοινοτικού συμβουλίου που το απαρτίζουν. Το ίδιο απαιτείται σε περίπτωση πρότασης για απόλυση της και σίγουρα δεν πρόκειται για ένα απλό θέμα. Η δήλωση της παραπονούμενης ότι ο κατηγορούμενος της εξέφρασε την αντίθεση του στην πρόσληψη της αποδεικνύει ότι η παραπονούμενη απολάμβανε τη στήριξη της πλειοψηφίας του κοινοτικού συμβουλίου, πράγμα που η ίδια γνώριζε. Αν οι αποφάσεις λαμβάνονταν μόνο από τον κατηγορούμενο ως κοινοτάρχη τότε η παραπονούμενη δεν θα προσλαμβάνονταν.

Η απόρριψη της μαρτυρίας της παραπονούμενης, η οποία ουσιαστικά ήταν η μοναδική μάρτυρας γεγονότων της κατηγορούσας αρχής, αφαιρέσει τη δυνατότητα για κατάληξη σε οποιαδήποτε ευρήματα που σχετίζονται με τα γεγονότα που πραγματικά διαδραματίστηκαν κατά τον ουσιώδη χρόνο και άπτονται του ισχυρισμού για σεξουαλική παρενόχληση. Η μη κατάληξη σε ευρήματα προδιαγράφει το αποτέλεσμα αυτής της υπόθεσης. Το σίγουρο είναι ότι οι σχέσεις παραπονούμενης-κατηγορούμενου έχουν διαχρονικά δοκιμαστεί από συχνές προστριβές, έντονες λογομαχίες, διαφωνίες και έντονους καβγάδες για εργασιακά θέματα που διήρκεσαν από το 2005 μέχρι το 2009 και οδήγησαν αμφότερους να προβούν σε καταγγελίες ο ένας εναντίον του άλλου, όχι μόνο στην αστυνομία αλλά και σε άλλους αρμόδιους φορείς. Η μεταξύ τους έλλειψη συνεργασίας στη βάση συνεχών τεταμένων σχέσεων για μεγάλο χρονικό διάστημα είναι πιθανό να κλόνισαν την ψυχική υγεία της παραπονούμενης, πράγμα εξάλλου που εκμυστηρεύτηκε σε διάφορες επισκέψεις της στον ψυχίατρο που την παρακολουθούσε.

Η αμφισβήτηση της αξιοπιστίας της παραπονούμενης οδήγησε σε αποτυχία την προσπάθεια της κατηγορούσας αρχής για απόδειξη πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας της υπόθεσης αυτής εναντίον του κατηγορουμένου, ο οποίος, στη βάση υποβοηθούμενων εύλογων αμφιβολιών, αθώωθηκε και απαλλάχθηκε σε όλες τις κατηγορίες που αντιμετώπιζε.

ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Η προστασία των γυναικών, λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας αποτελεί ένα από τους βασικούς άξονες κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του εθνικού εργατικού δικαίου, η οποία θα πρέπει να προσεγγίζεται με ανάλογη προσοχή και ευαισθησία από τους εργοδότες, με την αποφυγή οποιουδήποτε λιγότερο ευνοϊκού μέτρου για την έγκυο γυναίκα, όταν το αντικειμενικό γεγονός της εγκυμοσύνης περιέλθει σε γνώση τους με τον ένα ή τον άλλο τρόπο.

Η μητρότητα αφορά τον αναπαραγωγικό ρόλο των γυναικών, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι θα έχει την αποκλειστική φροντίδα των παιδιών που θα αποκτήσει. Ο αναπαραγωγικός αυτός ρόλος δεν πρέπει σε καμιά να γίνεται αιτία διάκρισης στην οικογένεια, στην απασχόληση και στη δημόσια και πολιτική ζωή.

Η μητρότητα δυστυχώς, αντιμετωπίζεται ως υποκειμενικό γεγονός, δηλαδή ως προσωπική υπόθεση της κάθε γυναίκας ξεχωριστά, που συγκρούεται (και ταλαντεύεται) ανάμεσα σε δύο ρόλους κοινωνικά δεδομένους. Οι γυναίκες αναλαμβάνοντας μια επαγγελματική ενασχόληση, πρέπει να οργανώσει τις δραστηριότητές της με τέτοιο τρόπο ώστε η καθημερινή λειτουργία του νοικοκυριού να μη διακόπτεται.

Πολλές φορές η μητρότητα λειτουργεί σε βάρος των γυναικών με απολύσεις, μη πρόσληψη, με αλλαγή εργασιακών συνθηκών, αλλά και οικονομικά, αφού το επίδομα μητρότητας αφορά μόνο το 72% του μισθού τους (όπου δεν κατοχυρώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας), θα χάσουν ημέρες από την ετήσια άδεια τους και πολλές φορές και από τον 13ο μισθό τους.

Κατά την περίοδο της πρόσφατης βαθιάς οικονομικής ύφεσης που βίωσε η Κύπρος, αυξήθηκαν τα περιστατικά απόλυσης εγκύων. Κάποιες προέβησαν σε καταγγελία και άλλες προτίμησαν να μην προχωρήσουν.

Κάθε έγκυος γυναίκα απαιτεί σεβασμό της προσωπικότητάς της, προστασία της αυτονομίας και της σωματικής της ακεραιότητας, σεβασμό της ιδιωτικής της σφαίρας και αναγνώριση των δικαιωμάτων της στην απασχόληση.

Η προστασία της μητρότητας καλύπτεται από οδηγίες της Ε.Ε, οι οποίες θα αναλυθούν περιληπτικά στη συνέχεια.

2. ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

2.1 Οδηγία 92/85/ΕΟΚ

Η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, η οποία αφορά στην εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων απαγορεύει την απόλυση των εγκύων εργαζομένων γυναικών με σκοπό την προστασία και την ασφάλεια της υγείας τους.

Το ΔΕΔ στην υπόθεση C-394/96 Brown v. Rentokill ημερ. 30.6.1998 το ς (Δ.Ε.Ε.), ανέφερεται ότι λαμβάνοντας υπόψη το ενδεχόμενο η απόλυση να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση γυναικών που εγκυμονούν, έχουν πρόσφατα γεννήσει ή γαλουχούν, συμπεριλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί από αυτό η έγκυος εργαζόμενη να διακόψει την κύησή της, ο κοινοτικός νομοθέτης προέβλεψε με το άρθρο 10 της Οδηγίας, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, ειδική προστασία για τις γυναίκες, με την απαγόρευση απόλυσης εγκύου γυναίκας κατά τη χρονική περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες.

Αναφέρει επίσης ότι το Δ.Ε.Ε, κατά πάγια νομολογία αποφάσισε ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, Ειδικότερα έχει κρίνει ότι συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου τόσο η άρνηση πρόσληψης λόγω εγκυμοσύνης όσο και η απόλυση λόγω εγκυμοσύνης. Η απόλυση εργοδοτούμενης λόγω της εγκυμοσύνης της ή για λόγους που ανάγονται στην κατάσταση αυτή συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. Στην περίπτωση αυτή υπάρχει παράβαση της ισότητας «όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων» (άρθρο 3 παρ,1 Οδηγίας 76/207)⁷⁷.

2.2 Οδηγία 2006\54\ΕΚ

Η Οδηγία 92/85, τροποποιήθηκε και αντικαταστάθηκε με την οδηγία 2006\54\ΕΚ. Στην τελευταία οδηγία συγκεντρώθηκαν σε ένα ενιαίο κείμενο όλες οι διατάξεις των οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αποσκοπούν στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών καθώς και οι εξελίξεις που απορρέουν από τη νομολογία τους Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Δ.Ε.Κ). Στο προοίμιο 23 της οδηγίας 2006\54\ΕΚ αναφέρεται ότι από την νομολογία του Δ.Ε.Κ καθίσταται σαφές ότι η δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου⁷⁸. Σημειώνεται,

⁷⁷ Αρ. Αίτησης: 312/05, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Μεταξύ Ελένης Διαμαντίδου Αιτήτριας και M & M Investments LTD, 16.2.2009

⁷⁸ Βλ. Υπόθεση C-421/92 Habermann - Beltermann [1994] ECR I-1657 όπου το Δ.Ε.Κ αποφάνθηκε ότι πάσα δυσμενής μεταχείριση των γυναικών συνδεόμενη με την εγκυμοσύνη συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

ότι στην οδηγία 2002/73/ΕΚ στην παράγραφο 7 του άρθρου 2 αναφέρεται ότι τυχόν λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ συνιστά δυσμενή διάκριση⁷⁹.

Η παράγραφος 3 του άρθρου 2 της Οδηγίας προβλέπει ότι η Οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. Το Δ.Ε.Κ τόνισε στην απόφαση του στην υπόθεση C-32/93 Webb v EMO Air Cargo ότι επιφυλάσσοντας στα κράτη μέλη το δικαίωμα διατήρησης ή θέσπισης διατάξεων που σκοπεύουν στην προστασία της γυναίκας όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα, το άρθρο 2(3) της Οδηγίας αναγνωρίζει την νομιμότητα της προστασίας, σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φύλων, πρώτον της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, όσο και μετά από αυτήν και δεύτερον της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του παιδιού της κατά την περίοδο που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού⁸⁰.

Στα προοίμια 23 και 24 της Οδηγίας 2006\54\ΕΚ αναφέρεται ότι από τη νομολογία του Δ.Ε.Ε καθίσταται σαφές ότι η δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου και ότι είναι θεμιτή όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης η προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και η θέσπιση των μέτρων προστασίας της μητρότητας ως μέσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας και ότι η Οδηγία 2006\54\ΕΚ δεν θίγει την Οδηγία 92/85/ΕΚ που αφορά την προστασία της γυναίκας κατά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα⁸¹.

Εφαρμογή του ιδίου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις ή εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε όμοιες καταστάσεις.

Το ΔΕΔ αναφέρεται στην απόφαση C-342/93 Gillespie v. Northern Health and Social Services Boards ημερ.13.2.1996 στην παράγραφο 16, όπου το Δ.Ε.Κ τόνισε ότι η δυσμενής διάκριση συνίσταται στην εφαρμογή του ιδίου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις ή στην εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε όμοιες καταστάσεις. Σύμφωνα με το **εδάφιο (2) του άρθρου 11 του Ν.205(Ι)/2002**, η δυσμενής μεταχείριση γυναίκας που βρίσκεται σε μια από τις αναφερόμενες στο **εδάφιο (1) του άρθρου 11** καταστάσεις τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του εναντίον, ότι οφείλεται σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές. *Η διακριτική ευχέρεια του Δικαστηρίου ως προς το ποσό που θα επιδικάσει ως αποζημίωση κρίνεται με βάση τα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης όπως αυτά προκύπτουν από την ενώπιόν του τεθείσα μαρτυρία. Σε καμιά περίπτωση το Δικαστήριο δεν μπορεί να στηριχθεί σε υποθέσεις για να καταλήξει σε εύλογο αποτέλεσμα⁸².*

⁷⁹ Αρ. Αίτησης: 312/05, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Μεταξύ Ελένης Διαμαντίδου Αιτήτριας και M & M Investments LTD, 16.2.2009

⁸⁰ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω⁸⁴.

⁸¹ Βλ. Υπόθεση C-421/92 Habermann - Beltermann [1994] ECR I-1657), όπου το Δ.Ε.Ε αποφάνθηκε ότι κάθε δυσμενής μεταχείριση των γυναικών συνδεόμενη με την εγκυμοσύνη συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση της Οδηγίας.

⁸² Αρ. Αίτησης: 312/05, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Μεταξύ Ελένης Διαμαντίδου Αιτήτριας και M & M Investments LTD, 16.2.2009

3. ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Η προστασία της μητρότητας, καλύπτεται από τρεις εθνικές νομοθεσίες:

A. Νόμος 100(I)/97 περί Προστασίας της Μητρότητας.

B. Ν. 205(I)/2002 περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Γ. Ν. 24/67 περί Τερματισμού της Απασχολήσεως.

Δ. Νόμος 8/67 περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών.

3.1. Νόμος 100(1)/97 περί Προστασίας της Μητρότητας

Στο εναρμονιστικό πλαίσιο της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ κινείται το άρθρο 4 του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου Ν. 100(I)1997, δυνάμει του οποίου, εργοδοτούμενη η οποία ενημερώνει γραπτώς τον εργοδότη της ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, προστατεύεται από την απόλυση για περίοδο εκτεινόμενη από την αρχή της εγκυμοσύνης μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας. Κατά την περίοδο αυτή ο εργοδότης απαγορεύεται να δίδει (i) προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης ή προειδοποίηση που να λήγει κατά την υπό αναφορά περίοδο, (ii) να τερματίζει απασχόληση, ή (iii) να προβαίνει σε ενέργειες με στόχο την οριστική αντικατάσταση της εργοδοτούμενης. Ο εργοδότης δύναται να ζητήσει, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, την παρουσίαση ιατρικού πιστοποιητικού, στο οποίο να αναγράφεται η ημερομηνία του αναμενόμενου τοκετού της εργοδοτούμενης. Τερματισμός απασχόλησης ή προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης εργοδοτούμενης ανακαλείται υποχρεωτικά, ακόμα κι αν ο εργοδότης δεν γνώριζε ότι η εργοδοτούμενη βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, εφόσον η εργοδοτούμενη γνωστοποιήσει σ' αυτόν την εγκυμοσύνη της με πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού εντός πέντε εργασίμων ημερών από την ημέρα που έλαβε γνώση για την απόλυση ή την πρόθεση απόλυσης.

Σύμφωνα με το άρθρο 4B του περί την Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, κατ' εξαίρεση επιτρέπεται ο τερματισμός της απασχόλησης εγκύου, αποκλειστικά και μόνο στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) για σοβαρό παράπτωμα ή συμπεριφορά της εργοδοτούμενης που δικαιολογεί τη ρήξη της εργασιακής σχέσης,

(β) αν η επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί

(γ) αν η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένης διάρκειας και έχει λήξει εκτός και αν η μη ανανέωση της σύμβασης αυτής συνδέεται με την κατάσταση εγκυμοσύνης, τον τοκετό, τη γαλουχία ή την άδεια μητρότητας της εργοδοτούμενης.

Για να μπορεί όμως ο εργοδότης να επικαλεστεί τις εξαιρέσεις του Νόμου, οφείλει προηγουμένως να γνωστοποιεί γραπτώς στη μισθωτή τους λόγους του τερματισμού της απασχόλησης ή της προειδοποίησης για τερματισμό της απασχόλησης και να τους αιτιολογεί δεόντως.

Το αδίκημα που αφορά στις πρόνοιες του αρ. 4(1α) του Ν. 100(Ι)/97 και ειδικότερα στην σχεδόν απόλυτη προστασία μισθωτής «η οποία ενημερώνει γραπτώς τον εργοδότη της ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, ... από απόλυση για περίοδο εκτεινόμενη από την αρχή της εγκυμοσύνης της μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας», δεν απαιτεί την απόδειξη οποιουδήποτε στοιχείου ένοχης διάνοιας (mens rea) και γι' αυτό δύναται να θεωρηθεί ουσιαστικά ως αδίκημα αυστηρής ευθύνης, όπως άλλωστε είναι τα πλείστα αδικήματα που αφορούν εργασιακές σχέσεις.

Στην υπόθεση C-394/96 *Brown v. Rentokill* ημερ.30.6.1998 το Δ.Ε.Κ ανέφερε ότι λαμβάνοντας υπόψη το ενδεχόμενο η απόλυση να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση γυναικών που εγκυμονούν, έχουν πρόσφατα γεννήσει ή γαλουχούν, συμπεριλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί εξ αυτού η έγκυος εργαζόμενη να διακόψει την κύηση της, ο κοινοτικός νομοθέτης προέβλεψε με το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, ειδική προστασία για τις γυναίκες, με την απαγόρευση απολύσεως εγκύου γυναίκας κατά την χρονική περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους και προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες⁸³.

Το άρθρο 4.-(1β) αναφέρει «Κατά την αναφερόμενη στην παράγραφο (α) περίοδο, απαγορεύεται σε εργοδότη:

(i) να δίδει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης ή προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης η οποία εκπνέει κατά την υπό αναφορά περίοδο,

(ii) να τερματίζει απασχόληση, ή

(iii) να προβαίνει σε ενέργειες με στόχο την οριστική αντικατάσταση της μισθωτής.

(2) Ο εργοδότης δύναται να ζητήσει, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, την παρουσίαση πιστοποιητικού εγγεγραμμένου ιατρού κατάλληλης ειδικότητας, στο οποίο να αναγράφεται η ημερομηνία αναμενόμενου τοκετού της μισθωτής».

Βάρος Απόδειξης

Σύμφωνα με το **Άρθρο 6(1) του Νόμου** «...ο υπό του εργοδότη τερματισμός απασχολήσεως τεκμαίρεται, μέχρις αποδείξεως του εναντίου, ως μη γενόμενος δια τινά των εν των Άρθρο 5 εκτιθέμενων λόγων» δηλαδή των λόγων που καθιστούν νόμιμη και δικαιολογημένη την απόλυση του εργοδοτούμενου». Σύμφωνα με το άρθρο 6(2) του Νόμου, εγκυμοσύνη ή μητρότητα ουδέποτε συνιστούν βάσιμους λόγους δια τον τερματισμό της απασχολήσεως.

Σύμφωνα με το άρθρο 9Α(1) του Ν.100(Ι)/97 σε περίπτωση παράβασης του Νόμου δεν έχουν εφαρμογή διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση της ευθύνης του πα-

⁸³ Αρ. Αίτησης: 312/05 , Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Μεταξύ Ελένης Διαμαντίδου Αιτήτριας και M & M Investments LTD, 16.2.20090

ραβάτη και/ή του δικαιώματος για αποζημίωση ένα ελάχιστο διάστημα απασχόλησης ούτε διατάξεις που θέτουν ανώτατο όριο αποζημίωσης.

Με βάση όλες τις πιο πάνω νομοθετικές διατάξεις, η απόλυση μιας εργαζόμενης που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, στην περίπτωση που η εν λόγω εργαζόμενη καλύπτεται από τις πρόνοιες του Ν.100(Ι)/97 είναι παράνομη και συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, εκτός αν εμπίπτει σε μια από τις τρεις εξαιρέσεις που προνοούνται εξαντλητικά και περιοριστικά στο άρθρο 4 του ιδίου Νομού. Στην περίπτωση που η απόλυση είναι κατά παράβαση των προνοιών του Ν.100(Ι)/97 η εργαζόμενη δικαιούται σε αποζημιώσεις δυνάμει του Ν.24/67 και του Ν.205(Ι)/2002 ανεξάρτητα από την περίοδο απασχόλησής της⁸⁴.

3.2 Ν.205(Ι)/2002 περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση

Ο Ν.205(Ι)/2002 θεσπίστηκε για σκοπούς εναρμόνισης της κυπριακής νομοθεσίας με το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο και πιο συγκεκριμένα την Οδηγία 76/207/ΕΚ. Ως εκ τούτου το Δικαστήριο κατά την ερμηνεία των διατάξεων του πιο πάνω αναφερόμενου νόμου θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ρυθμίσεις της Οδηγίας, ώστε η ερμηνεία που θα δίνεται να είναι σύμφωνη με το πνεύμα και τον σκοπό των ρυθμίσεων αυτών με στόχο την επίτευξη του αποτελέσματος που επιδιώκει η Οδηγία. Η παράγραφος 1 του άρθρου 2 της Οδηγίας ορίζει ότι « η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση». Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 5 της Οδηγίας «η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο⁸⁵».

Σύμφωνα με το **άρθρο 4(5) του Ν. 205(Ι)/2002**, τυχόν λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται. Το άρθρο 5 του ιδίου Νόμου ορίζει ότι η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου, λόγω φύλου δεν επιδέχεται δικαιολόγησης. Από τις πιο πάνω διατάξεις του Ν. 205(Ι)/2002 είναι φανερός ο συνδυασμός του Νόμου αυτού με τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο. Απόλυση για λόγο που συνδέεται με εγκυμοσύνη συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, που δεν επιδέχεται καμιά δικαιολόγηση, και είναι παράνομη, εκτός εάν εμπίπτει σε μια από τις τρεις εξαιρέσεις που προνοούνται εξαντλητικά και περιοριστικά στο άρθρο 4B του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, τις οποίες παρατίθενται πιο πάνω.

⁸⁴ Αρ.Υπόθ.:23193/14, Επαρχιακό Δικαστήριο Λεμεσού, Διευθυντής Τμήματος Εργασίας Κατηγορούσα Αρχή - ν.1. 2. Ευριπίδης Παπάς, Διευθυντής Κατηγορούμενοι

⁸⁵ Αρ. Αίτησης: 312/05 , Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Μεταξύ Ελένης Διαμαντίδου Αιτήτριας και M & M Investments LTD, 16.2.2009

Το άρθρο 5(1) του Ν.205(Ι)/2002 ως τροποποιήθηκε μέχρι το 2014 («Ν.205(Ι)/2002») σε συνδυασμό με το άρθρο 3 του Ν.205(Ι)/2002 προβλέπει ότι άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης και ότι απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση. Στις ερμηνευτικές διατάξεις του Ν.205(Ι)/2002 αναφέρεται ότι ««διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης... καθώς και οποιασδήποτε λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση λόγω φύλου».

Το εδάφιο (1) του άρθρου 11 του Ν.205(Ι)/2002, προνοεί ότι οι διατάξεις του πιο πάνω αναφερόμενου άρθρου 9 εφαρμόζονται και σε περίπτωση οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό. Στις ερμηνευτικές διατάξεις του εν λόγω νόμου αναφέρεται ότι «*διάκριση λόγω φύλου σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση λόγω φύλου*». Το εδάφιο 2 του άρθρου 11 προβλέπει ότι δυσμενής μεταχείριση γυναίκας που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης τεκμαίρεται ότι οφείλεται μέχρι αποδείξεως του εναντίον στην κατάσταση της εγκυμοσύνης. Λόγω του ότι στο άρθρο 11 χρησιμοποιείται η λέξη «δυσμενής», για σκοπούς απόδειξης παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν απαιτείται η σύγκριση της μεταχείρισης της εγκύου γυναίκας με τη μεταχείριση μιας μη εγκύου γυναίκας ή ενός άνδρα⁸⁶.

Επίσης, οι διατάξεις **των άρθρων 7, 8, 9 και 10** του Νόμου εφαρμόζονται και σε περίπτωση οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό.

Εφαρμογή του ιδίου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις ή εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε όμοιες καταστάσεις.

Το ΔΕΔ αναφέρεται στην απόφαση C-342/93 Gillespie v Northern Health and Social Services Boards στην παράγραφο 16 το Δ.Ε.Ε τόνισε ότι *η δυσμενής διάκριση συνίσταται στην εφαρμογή του ιδίου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις ή στην εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε όμοιες καταστάσεις. Στην υπόθεση Equal Op-*

⁸⁶ Αριθμός Αίτησης 662/11, Kaja Giecwicz-Kotwica v. The Moorings Snack Bar & Restaurant Co. Ltd, 3/3/2017

portunities Commission v Secretary of State for Trade and Industry [2007] EWHC 483, [2007] IRLR 327 παραγ. 41-47, 59- 63 το High Court της Αγγλίας αποφάσισε ότι η προϋπόθεση για σύγκριση της μεταχείρισης που υπέστηκε η έγκυος εργαζόμενη με αυτή που θα υφίστατο αν δεν έμενε έγκυος αναφέρει: "In any circumstances relevant for the purposes of a provision to which this subsection applies , a person discriminates against a woman if -(a) at a time in protected period , and on the ground of the woman' s pregnancy , treats her less favourably than he would treat her had she not become pregnant" πρέπει να διαγραφεί και η εν λόγω πρόνοια πρέπει να επαναδιατυπωθεί ώστε να μην περιέχεται σε αυτή πρόνοια για σύγκριση με γυναίκα που δεν είναι έγκυος και τόνισε επικαλούμενο τη νομολογία του Δ.Ε.Ε. ότι το θέμα της δυσμενούς μεταχείρισης συναρτάται με το αν η εργοδοτούμενη υπέστηκε δυσμενή μεταχείριση εξαιτίας της εγκυμοσύνης της δηλαδή η μεταχείριση που υπέστηκε είναι ιδιαίζουσα επειδή είναι έγκυος καθότι στην περίπτωση που δεν θα ήταν έγκυος η ίδια αυτή μεταχείριση δεν θα συνιστούσε δυσμενή μεταχείριση⁸⁷

Το άρθρο 14 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, ως έχει διαμορφωθεί από τον τροποποιητικό Νόμο 39(Ι)/2009, υιοθετώντας τις ρυθμίσεις της Οδηγίας 97/80 ορίζει, ως προς το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου τα ακόλουθα:

«**14.-(1)** Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματα του ενώπιον αρμόδιου δικαστηρίου, ακόμα και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έγινε η παράβαση έχει λήξει, και να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για τη στοιχειοθέτηση της παραβάσεως και της πάσης φύσεως ζημιά που υπέστη λόγω αυτής.

(2) Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, εάν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεων του παρόντος Νόμου, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση του παρόντος νόμου»

Νοείται περαιτέρω ότι, αν ο αντίδικος δεν αποδείξει την έλλειψη της παραβάσεως ή των δυσμενών συνεπειών της η παράβαση θεωρείται αποδεδειγμένη, για τον προσδιορισμό δε της εκτάσεως των συνεπειών της, το Δικαστήριο τον διατάσσει να προσαγάγει ενόρκως, όλα τα σχετικά στοιχεία που είναι στην κατοχή του ή υπό τον έλεγχό του».

Το άρθρο 15 (3) του Ν.205(Ι)/2002 προβλέπει ότι:

«Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τουλάχιστο ολόκληρη τη θετική ζημιά, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας και περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του αιτητή, που προκλήθηκαν από τον παραβάτη, σε κάθε

⁸⁷ Αρ. Αίτησης: 813/2012, Μαρίας Χατζηδανιήλ v. Demstar automotive Ltd v Ταμείο Πλεονασμού, 28 Δεκεμβρίου, 2016

δε περίπτωση, το επιδικαζόμενο πιο πάνω ποσό, προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παραβάσεως έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης».

Το Δ.Ε.Ε στην απόφαση του στην υπόθεση C-14/83 Van Colson [1984] ECR 1891, η οποία αφορούσε την Οδηγία τόνισε ότι *έστω και αν η Οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη συγκεκριμένη κύρωση που πρέπει να επιβάλλεται συνεπάγεται από το λεκτικό της Οδηγίας ότι αν το κράτος μέλος επιλέξει ως κύρωση για την παραβίαση της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων την καταβολή αποζημίωσης, τότε η αποζημίωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζει την πραγματική και αποτελεσματική δικαστική προστασία, να έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα έναντι του εργοδότη και να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημιά. Μια αμιγώς συμβολική αποζημίωση (pure nominal compensation) δεν ικανοποιεί τις απαιτήσεις της αποτελεσματικής μεταφοράς της Οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο⁸⁸.*

Όσον αφορά την ηθική βλάβη σημειώνεται ότι η έννοια της ηθικής βλάβης ("*injured feelings*") καλύπτει αισθήματα αναστάτωσης, ανησυχία, άγχος, φόβο, λύπη, δυστυχία, κατάθλιψη, ψυχική ταλαιπωρία, οδύνη. Το αντικείμενο της αποζημίωσης δεν είναι ούτε η οικονομική ζημιά ούτε η ασθένεια / σωματική βλάβη αλλά η βλάβη στα αισθήματα του θύματος. Στην αγγλική υπόθεση *HM Prison Service v. Johnson* [1997] ICR 275 σημειώθηκε ότι σκοπός της επιδίκασης αποζημίωσης για ηθική βλάβη είναι η αποζημίωση και η αποκατάσταση του παραπονούμενου και όχι η τιμωρία του εργοδότη ή του θύτη ή η απόδοση απρόσμενων ωφελημάτων στο θύμα⁸⁹. Ότι οι αποζημιώσεις δεν πρέπει να είναι πολύ χαμηλές ώστε να γίνει σαφές ότι οι δυσμενείς διακρίσεις δεν είναι αποδεκτές. Ότι αν οι αποζημιώσεις είναι πολύ ψηλές υπάρχει κίνδυνος να μην είναι αποδεκτές από το κοινωνικό σύνολο. Γι' αυτούς τους λόγους τα Δικαστήρια θα πρέπει να επιδικάζουν αποζημιώσεις για ηθική βλάβη λαμβάνοντας υπόψη τη σοβαρότητα των πράξεων του παραβάτη αφενός και τη ζημιά που υπέστηκε στα αισθήματά του το θύμα αφετέρου. Το *Court of Appeal* στην απόφαση του στην υπόθεση *Vento v. Chief Constable of West Yorkshire Police* [2003] ICR 318 έδωσε εκτεταμένη καθοδήγηση σχετικά με το πώς υπολογίζονται οι αποζημιώσεις για τυχόν ηθική βλάβη που προκλήθηκε στο θύμα από την παράβαση. Η εν λόγω καθοδήγηση διαχώρισε τις υποθέσεις σε τρεις κατηγορίες ("*the Vento bands*"). Η πρώτη κατηγορία αφορά τις πιο σοβαρές υποθέσεις ("*the most serious cases*") όπου για παράδειγμα έχει υπάρξει μια μακρά εκστρατεία φυλετικής και σεξουαλικής παρενόχλησης. Σ' αυτή την κατηγορία οι αποζημιώσεις πρέπει να κυμαίνονται μεταξύ *GB£15.000 - GB£25.000* και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις ("*the most exceptional case*") η αποζημίωση για ηθική ζημιά μπορεί να υπερβεί τις *GB£25.000*. Η δεύτερη κατηγορία αφορά τις σοβαρές υποθέσεις ("*serious cases*") που δεν πρέπει να συμπεριληφθούν στην πρώτη κατηγορία διότι δεν υπάρχουν τα στοιχεία ιδιαίτερης σοβαρότητας που χαρακτηρίζουν τις υποθέσεις της πρώτης κατηγορίας⁹⁰.

⁸⁸ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω

⁸⁹ Αριθμός Αίτησης 662/11, *Kaja Giecwicz-Kotwica v. The Moorings Snack Bar & Restaurant Co. Ltd*, 3/3/2017

⁹⁰ Αριθμός Αίτησης 662/11, Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών- Πάφου, *Kaja Giecwicz-Kotwica v. The Moorings Snack Bar & Restaurant Co. Ltd*, 3/3/2017

Η οικονομική ζημιά και η σωματική βλάβη ή ασθένεια αποδεικνύονται με τον καθιερωμένο τρόπο που αποδεικνύονται στο πλαίσιο των αστικών αδικημάτων και οι αποζημιώσεις που επιδικάζονται καθορίζονται με τον ίδιο τρόπο που καθορίζονται στο πλαίσιο των αστικών αδικημάτων. Το βάρος απόδειξης είναι στο παραπονούμενο πρόσωπο να αποδείξει με μαρτυρία τόσο την ύπαρξη και το μέγεθος των εν λόγω ζημιών και βλαβών όσο και την αιτιώδη συνάφεια της ζημιάς/βλάβης που υπέστηκε με την πράξη διάκρισης που υπέστηκε⁹¹.

Ο Ν.205(Ι)/2002 δημιουργεί αστικής φύσεως αδικήματα και στην περίπτωση που στοιχειοθετούνται πράξεις που παραβιάζουν τον εν λόγω Νόμο οι αποζημιώσεις στο θύμα που επιδικάζονται είναι αστικής φύσεως με βασικό κριτήριο ότι η αποζημίωση πρέπει να είναι δίκαιη και εύλογη και να καλύπτει τη θετική ζημιά που υπέστηκε το θύμα. Δηλαδή επιδικάζονται στο θύμα αποζημιώσεις που καλύπτουν όλες τις ζημιές που υπέστηκε συνεπεία και λόγω των παραβάσεων του Ν.205(Ι)/2002 χωρίς να χρειάζεται να αποδειχτεί ότι οι εν λόγω ζημιές ήταν προβλεπτές. Οι αποζημιώσεις καλύπτουν τις υλικές ζημιές, τη σωματική (περιλαμβάνει και την ψυχιατρική) βλάβη και την ηθική βλάβη που υπέστηκε το θύμα. Το (Δ.Ε.Δ.) σε περιπτώσεις που υπάρχει υλική ζημιά και σωματική βλάβη/ασθένεια που προκλήθηκε από την πράξη διάκρισης επιδικάζει αποζημιώσεις που καλύπτουν την πραγματική ζημιά που έχει ήδη υποστεί το θύμα ή που ενδεχόμενα θα υποστεί στο μέλλον συνεπεία των απαγορευμένων πράξεων⁹².

Σύμφωνα με το άρθρο **15(6) του Ν 205(2002)**

«Χωρίς επηρεασμό της γενικότητας του εδαφίου (1) του άρθρου 6 των περί Τερματισμού Απασχολήσεων Νόμων του 1967 έως (Αρ,3) του 2002, η οποία εφαρμόζεται σε περιπτώσεις απολύσεων που έγιναν κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος νόμου, κατά την εκδίκαση από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών των αναφερόμενων στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου διαφορών, εφαρμόζεται και το εδάφιο (1) του άρθρου 14 του παρόντος Νόμου σε σχέση με την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως».

Άρθρο 30. (1) Όποιος εκ προθέσεως παραβαίνει κάποια από τις διατάξεις των άρθρων 7 έως 12 και 17 του παρόντος Νόμου, θα είναι ένοχος αδικήματος και θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι τέσσερις χιλιάδες λίρες ή με φυλάκιση μέχρι έξι μήνες ή και με τις δύο ποινές, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις».

(2) Αν το προβλεπόμενο στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμω-

⁹¹ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

⁹² Αρ. Αίτησης: 312/05, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Μεταξύ Ελένης Διαμαντίδου Αιτήτριας και M & M Investments LTD, 16.2.2009

ρείται μόνο με πρόστιμο μέχρι επτά χιλιάδες λίρες, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

(3) Αν το προβλεπόμενο στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδίκημα διαπράττεται από βαρεία αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι δύο χιλιάδες λίρες, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις. Αν το εν λόγω αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι δύο χιλιάδες λίρες, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται επίσης με πρόστιμο μέχρι τέσσερις χιλιάδες λίρες.

Προσεκτική ανάγνωση του άρθρου 30 του Ν.205(Ι)2002, καταδεικνύει ότι για να αποδειχθεί η ενοχή του διευθυντή, θα πρέπει, πέραν της διάπραξης από το νομικό πρόσωπο του αδικήματος του αρ.30, να αποδειχθεί η συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή τέτοιου διευθυντή. Πρόκειται επομένως περί χωριστού αδικήματος και συνεπώς ο παραβάτης του δεν μπορεί να διώκεται στα πλαίσια κοινής με το νομικό πρόσωπο κατηγορίας, αφού η αντίστοιχη ποινική ευθύνη τους εδράζεται επί διαφορετικών στοιχείων. Η διαφοροποίηση δε που γίνεται στο αρ. 30 αναφορικά με τις ποινές που δύναται να επιβληθούν σε εταιρεία και διευθυντή αντίστοιχα καθιστά εντονότερο το ότι όντως πρόκειται περί χωριστών αδικημάτων⁹³.

Μια γυναίκα που έλαβε άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της περιόδου αυτής της άδειας, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε αντίστοιχη θέση υπό όρους και συνθήκες που δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί γι' αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούτο κατά τη διάρκεια της απουσίας της. Ο παρών Νόμος δεν επηρεάζει τις διατάξεις του περι Γονικής Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμου του 2002⁹⁴.

Η απόλυση μιας εγκυμονούσας, συνιστά δυσμενή μεταχείριση εντός των πλαισίων του Ν.205(Ι)/2002, καθότι η Εταιρεία εφαρμόζει τον ίδιο κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις αφού δεν λαμβάνει υπόψη της τον παράγοντα της εγκυμοσύνης ο οποίος θέτει την Αιτήτρια σε ιδιαίζουσα κατάσταση επιβάλλοντας σ' αυτήν την παροχή ειδικής προστασίας σύμφωνα με τον Ν.100(Ι)/97 και ο οποίος διαφοροποιεί την κατάσταση της Αιτήτριας από μια εργοδοτούμενη που δεν εγκυμονεί και επέβαλλε και την εφαρμογή του Ν.100(Ι)/97 στην περίπτωση απόφασης τερματισμού της απασχόλησης της Αιτήτριας. Όπως επισημαίνει το Δ.Ε.Ε. στην απόφαση *Gillespie v. Northern Health and Social Services Boards*, ημερ. 13.2.1996, η δυσμενής διάκριση συνίσταται στην εφαρμογή του ίδιου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις ή στην εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε όμοιες καταστάσεις⁹⁵.

⁹³ Αρ. Αίτησης: 683/2011, Νίνα Μαγδαλιδη, v. A.G. Candles Restaurant Ltd, 24.6.2016

⁹⁴ Αριθμός Αίτησης 662/11, Πάφος, Kaja Giecewicz-Kotwica v The Moorings Snack Bar & Restaurant Co. Ltd, 3/3/2017

⁹⁵ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

Στην υπόθεση C-394/96 Brown v. Rentokill ημερ. 30.6.1998 το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης («Δ.Ε.Ε.») ανέφερε ότι λαμβάνοντας υπόψη το ενδεχόμενο η απόλυση να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση γυναικών που εγκυμονούν, έχουν πρόσφατα γεννήσει ή γαλουχούν, συμπεριλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί εξ αυτού η έγκυος εργαζόμενη να διακόψει την κήσή της, ο κοινοτικός νομοθέτης προέβλεψε με το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, ειδική προστασία για τις γυναίκες, με την απαγόρευση απολύσεως εγκύου γυναίκας κατά την χρονική περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες⁹⁶.

Η παράγραφος 1 του άρθρου 2 της Οδηγίας ορίζει ότι πάσα δυσμενής μεταχείριση των γυναικών συνδεδεμένη με την εγκυμοσύνη συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση της Οδηγίας. Σημειώνεται ότι στην οδηγία 2002/73/ΕΚ στην παράγραφο 7 του άρθρου 2 αναφέρεται ότι τυχόν λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ συνιστά δυσμενή διάκριση. Το Δ.Ε.Ε τόνισε στην απόφασή του στην υπόθεση C- 32/93 Webb v EMO Air Cargo ότι επιφυλάσσοντας στα κράτη μέλη το δικαίωμα διατήρησης ή θέσπισης διατάξεων που σκοπεύουν στην προστασία της γυναίκας όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα, το άρθρο 2(3) της Οδηγίας αναγνωρίζει τη νομιμότητα της προστασίας, σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φύλων, πρώτον της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και μετά από αυτήν και δεύτερον της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του παιδιού της κατά την περίοδο που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού⁹⁷.

Η διακριτική ευχέρεια του Δικαστηρίου ως προς το ποσό που θα επιδικάσει ως αποζημίωση κρίνεται με βάση τα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης όπως αυτά προκύπτουν από την ενώπιόν του τεθείσα μαρτυρία. Σε καμία περίπτωση το Δικαστήριο δεν μπορεί να στηριχθεί σε υποθέσεις για να καταλήξει σε εύλογο αποτέλεσμα⁹⁸.

3.3 Ο περί Τερματισμού της Απασχολήσεως Νόμος Ν.24/67

Το άρθρο 3 του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου του 1967, Ν.24/67 όπως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα, προβλέπει ότι όταν ο εργοδότης τερματίζει την απασχόληση εργοδοτούμενου, ο οποίος απασχολήθηκε συνεχώς σε αυτόν για 26 τουλάχιστον εβδομάδες, για οποιονδήποτε λόγο που δεν καλύπτεται από τους λόγους

⁹⁶ Αρ. Αίτηση: 717/11, Κωνσταντίνας Γαλάτη, v. Wave Pro Communications Ltd , 11 Ιουνίου, 2015

⁹⁷ Αρ. Αίτηση: 312/05, Ελένη Διαμαντίδου v. M & M Investments LTD, 16.2.2009

⁹⁸ Αρ. Υπόθεσης: 663/2007, Μαργαρίτα Μαυρομάτη, -v.- Touchstone Technologies LTD, 30 Δεκεμβρίου, 2015

που εκτίθενται στο άρθρο 5 του Νόμου, τότε ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε αποζημίωση που υπολογίζεται σύμφωνα με τον Πρώτο Πίνακα του Ν.24/67. Η παράγραφος ε του εδαφίου 2 του άρθρου 6 του Ν.24/67 προβλέπει ότι η εγκυμοσύνη και η μητρότητα ουδέποτε συνιστούν βάσιμους λόγους για τον τερματισμό της απασχόλησης εργοδοτούμενης.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Πρώτου Πίνακα, το Δικαστήριο έχει απόλυτη διακριτική εξουσία ως προς το ποσό της αποζημίωσης που θα επιδικαστεί λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τ' ακόλουθα:

- (α) τα ημερομίσθια και όλες τις άλλες απολαβές του εργοδοτούμενου,
- (β) τη διάρκεια της υπηρεσίας του εργοδοτούμενου,
- (γ) την απώλειαν προοπτικής σταδιοδρομίας του εργοδοτούμενου,
- (δ) τις πραγματικές συνθήκες του τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου,
- (ε) την ηλικία του εργοδοτούμενου.

Το Δ.Ε.Κ τόνισε στην απόφαση του στην υπόθεση C- 32/93 Webb v EMO Air Cargo ότι επιφυλάσσοντας στα κράτη μέλη το δικαίωμα διατήρησης ή θέσπισης διατάξεων που σκοπεύουν στην προστασία της γυναίκας όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα, το άρθρο 2(3) της Οδηγίας αναγνωρίζει την νομιμότητα της προστασίας, σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φύλων, πρώτον της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και μετά από αυτήν και δεύτερον της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του παιδιού της κατά την περίοδο που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού. Στην υπόθεση C-394/96 Brown v. Rentokill ημερ.30.6.1998 το Δ.Ε.Κ ανέφερε ότι λαμβάνοντας υπόψη το ενδεχόμενο η απόλυση να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση γυναικών που εγκυμονούν, έχουν πρόσφατα γεννήσει ή γαλουχούν, συμπεριλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί εξ αυτού η έγκυος εργαζόμενη να διακόψει την κύηση της, ο κοινοτικός νομοθέτης προέβλεψε με το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, ειδική προστασία για τις γυναίκες, με την απαγόρευση απολύσεως εγκύου γυναίκας κατά την χρονική περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους και προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες⁹⁹.

Σημειώνεται ότι κατά την ερμηνεία των εναρμονιστικών νομοθεσιών και δη, μεταξύ άλλων, του Ν. 205(Ι)2002) θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και οι ρυθμίσεις των Οδηγιών, ώστε η ερμηνεία που θα δίνεται να είναι σύμφωνη με το πνεύμα και το σκοπό των ρυθμίσεων αυτών. Σημειώνεται επίσης ότι το καθήκον σύμφωνης με την Οδηγία ερμηνείας αφορά όλη την εθνική νομοθεσία και όχι μόνον τις διατάξεις που θεσπίστηκαν ειδικά για τη συμμόρφωση προς το περιεχόμενο της Οδηγίας¹⁰⁰.

⁹⁹ Αριθμός Αίτησης 662/11, Kaja Gieciwicz-Kotwica v. The Moorings Snack Bar & Restaurant Co. Ltd, 3/3/2017

¹⁰⁰ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

Σύμφωνα με το **άρθρο 4(5) του IV**, 205(I)2002 τυχόν λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται. Το άρθρο 5 του ίδιου Νόμου ορίζει ότι η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου, λόγω φύλου δεν επιδέχεται δικαιολόγησης. Από τις πιο πάνω διατάξεις του Ν. 205(I)/2002 είναι φανερός ο συνδυασμός του Νόμου αυτού με τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18 του Νόμου 24/67, εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων, και κατά συνέπεια δικαιούται πληρωμή από το ομώνυμο Ταμείο όταν η απασχόληση του ετερματίσθη:

(α)

(β)

(γ) Ένεκα οιοδήποτε των ακολούθων άλλων λόγων σχετιζομένων προς την λειτουργία της επιχειρήσεως: (i) εκσυγχρονισμού, μηχανοποιήσεως ή οιασδήποτε άλλης αλλαγής εις τας μεθόδους παραγωγής ή οργανώσεως η οποία ελαττώνει τον αριθμόν των αναγκαιούντων εργοδοτουμένων, (ii) αλλαγών εις τα προϊόντα ή εις τας μεθόδους παραγωγής ή εις τας αναγκαιούσας ειδικότητας των εργοδοτουμένων καταργήσεις τμημάτων (iv) δυσκολιών εις την τοποθέτησιν προϊόντων εις την αγοράν ή πιστωτικών δυσκολιών (v) ελλείψεων παραγγελιών ή πρώτων υλών (vi) σπάνεως μέσων παραγωγής, και (vii) περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχειρήσεως.

Σύμφωνα με το άρθρο 5(στ) του Νόμου, εγκυμοσύνη, μητρότητα ή λήψη γονικής άδειας ουδέποτε συνιστούν βάσιμους λόγους για τον τερματισμό της απασχόλησης εργοδοτούμενης.

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 δι' οιοδήποτε των ακολούθων 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 αμέσως προηγούμενης παραγράφου, τα ακόλουθα δύναται, μεταξύ άλλων, να αποτελέσωσι λόγον απολύσεως άνευ προειδοποιήσεως, λαμβανομένων υπ' όψιν όλων των περιστατικών της περιπτώσεως:

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

(ii) διάπραξιν σοβαρού παραπτώματος υπό του εργοδοτουμένου 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»¹⁰¹.

Το κριτήριο για το δικαιολογημένο ή μη της απόλυσης ενός εργοδοτούμενου 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 λόγο. Το κριτήριο είναι αντικειμενικό και δεν εξαρτάται από την υποκειμενική κρίση του εργοδότη. *Σύμφωνα με τη νομολογία, η άμεση απόλυση ως δραστικό μέτρο θα πρέπει να λαμβάνεται μόνο σε ιδιαίτερες περιστάσεις. 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 άμεσο και χωρίς προειδοποίηση τερματισμό της απασχόλησης του εργοδοτούμενου. Όπως έχει τονιστεί στη νομολογία δεν υπάρχει κανόνας που να καθορίζει το 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. Να σημειωθεί ότι για μία μεμονωμένη πράξη αμέλειας ή ένα παράπτωμα δεν δικαιολογεί απόλυση χωρίς προειδοποίηση εκτός αν συνοδεύεται από σοβαρές συνέπειες*¹⁰².

Το Άρθρο 7 του Κυρωτικού Νόμου της Σύμβασης περί του Τερματισμού της Απασχόλησης του 1985 (Ν.45/85) 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 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». Στην απόφαση Κακοφεγγίτου αναφορικά με τη θέση της αρχής που περιέχεται στο πιο πάνω άρθρο του Ν. 45/85 στη διαπίστωση από το Δικαστήριο του ευλόγου της απόφασης για απόλυση αναφέρθηκαν τ' ακόλουθα:

«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. Στη διαπίστωση του εύλογου της απόφασης για απόλυση είναι που έχει τη θέση της η

¹⁰¹ Αρ. Αίτησης: 312/05 , Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Μεταξύ Ελένης Διαμαντίδου ν Μ & Μ Investments LTD, 16.2.20090

¹⁰² Αρ. Αίτησης: 813/2012, Μαρίας Χατζηδανιήλ ν. Demstar automotive Ltd ν Ταμείο Πλεονασμού, 28 Δεκεμβρίου, 2016

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». Για το ΔΕΔ, ήταν θέμα ουσίας. Το δικαίωμα ακρόασης παρέχεται για να δοθεί στον εργοδοτούμενο η ευκαιρία να ανατρέψει ή να αποδυναμώσει την ακρίβεια των γεγονότων και των πληροφοριών επί των οποίων στηρίζεται ο εργοδότης για την σχεδιαζόμενη απόλυση. Περαιτέρω η άμεση επαφή εργοδότη- εργοδοτούμενου μπορεί να συμβάλει στην αποκατάσταση του κλίματος εμπιστοσύνης που για κάποιο λόγο διαταράχτηκε και έτσι να αποφευχθεί η λήψη του μέτρου της απόλυσης¹⁰³.

Στην υπόθεση C-14/83 Van Colson [1984] ECR 1891, ερμηνεύοντας το ΔΕΕ τις διατάξεις της Οδηγίας 76/207/ΕΚ τόνισε ότι για κράτη μέλη που επιλέγουν ως κύρωση για την παράβαση της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων την καταβολή αποζημίωσης, η επιδικαζόμενη αποζημίωση θα πρέπει να εξασφαλίζει την πραγματική και αποτελεσματική δικαστική προστασία, να έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα έναντι του εργοδότη και να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημιά. Μια αμιγώς συμβολική αποζημίωση (pure nominal compensation) δεν ικανοποιεί τις απαιτήσεις της αποτελεσματικής μεταφοράς της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο¹⁰⁴.

Η αυστηρότητα με την οποία τα Δικαστήρια καλούνται να αντιμετωπίσουν τους εργοδότες που δεν συμμορφώνονται με τις πρόνοιες του σχετικού νόμου, είναι δεδομένη και αυτό ενόψει της ιδιαιτερότητας και ευαισθησίας των θεμάτων στα οποία ο Νόμος αφορά. Άλλωστε, λόγω της εγκυμοσύνης και στη συνέχεια, των, μετά τον τοκετό, αναγκών του νεογέννητου, η εργοδοτούμενη βρίσκεται σε πολύ ευάλωτη θέση η οποία μόνο δυσμενέστερη μπορεί να γίνει αν αυτή απωλέσει είτε την εργασία της είτε τα ωφελήματα της¹⁰⁵.

Σε ότι αφορά την οικονομική ζημιά και τη σωματική βλάβη ή ασθένεια αποδεικνύονται με τον καθιερωμένο τρόπο που αποδεικνύονται στο πλαίσιο των αστικών αδικημάτων και οι αποζημιώσεις που επιδικάζονται καθορίζονται με τον ίδιο τρόπο που καθορίζονται στο πλαίσιο των αστικών αδικημάτων. Το βάρος απόδειξης είναι στο παραπονούμενο πρόσωπο να αποδείξει με μαρτυρία τόσο την ύπαρξη και το μέγεθος των εν λόγω ζημιών και βλαβών όσο και την αιτιώδη συνάφεια της ζημιάς/βλάβης που υπέστηκε με την πράξη διάκρισης που υπέστηκε¹⁰⁶.

Ιατρικό πιστοποιητικό πλέον προσκομίζεται μόνο αν το ζητήσει ο εργοδότης. Η επιλογή του νομοθέτη να μην καθορίσει το είδος ή την μορφή που τέτοια γραπτή ενημέρωση θα πρέπει να καταδεικνύει και την απλότητα με την οποία ο Νομοθέτης

¹⁰³ Αριθμός Αίτησης 662/11, Kaja Giecwicz-Kotwica v. The Moorings Snack Bar & Restaurant Co. Ltd, 3/3/2017

¹⁰⁴ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

¹⁰⁵ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

¹⁰⁶ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω.

επέλεξε να διασφαλίσει και τις δύο πλευρές σε μια εργασιακή σχέση. Από τη μια, το μόνο που απαιτείται από την εργοδοτούμενη είναι να ενημερώσει με κάποιο γραπτό τρόπο τον εργοδότη της περί της εγκυμοσύνης της, ούτως ώστε να μην μπορεί να αμφισβητηθεί η γνώση του τελευταίου και από την άλλη, να παράσχει στους εργοδότες μια δικλείδα προστασίας ανάλογη των υποχρεώσεων που τους επιβάλλει η Νομοθεσία. Το ουσιαστικό στοιχείο είναι να λάβει έγκαιρα γνώση ο εργοδότης περί της κατάστασης της εργοδοτούμενης του, κατά τρόπο που να μην μπορεί να το αμφισβητήσει αλλά και συνάμα που να του παρέχει τη δυνατότητα να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα προς διαφύλαξη και των δικών του συμφερόντων¹⁰⁷.

Η Οδηγία 92/85/ΕΚ (άρθρο 10) απαγορεύει τόσο την απόλυση όσο και τη λήψη προ-παρασκευαστικών για την απόλυση μέτρων λόγω εγκυμοσύνης καθ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας, Το ΔΕΕ, υιοθετώντας μια ευρεία ερμηνεία του άρθρου 2(α) χάριν προστασίας της εργοδοτούμενης, δέχεται ότι τα προβλεπόμενα από την Οδηγία δικαιώματα και η προστασία από την απόλυση βάσει του άρθρου 10 της Οδηγίας εφαρμόζεται ακόμα και στην περίπτωση που ο εργοδότης, χωρίς να έχει πληροφορηθεί την εγκυμοσύνη από την ίδια την εργοδοτούμενη, ενημερωθεί έστω και άτυπα για το γεγονός αυτό (C-232/09 Dita Danosa, Συλλογή 2004, σκέψη 55)¹⁰⁸.

3.4. Νόμος 8/67 - Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (ΔΕΔ), καθιδρύθηκε δυνάμει του άρθρου 12 του περί Ετήσιων Αδειών Μετ' Απολαβών Νόμου του 1967 (Ν.8/67) όπως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα. Στο εν λόγω άρθρο προσδιορίζεται το εύρος της καθ' ύλην αρμοδιότητας του Δ.Ε.Δ. Παραθέτουμε πιο κάτω αυτούσιο το εν λόγω άρθρο:

«12.-(1) Καθιδρύεται Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, (εν τω παρόντι νόμω καλούμενον «Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών») εις την αποκλειστικήν δικαιοδοσίαν του οποίου υπάγεται η διάγνωσις και απόφασις επί των ακολούθως διαφορών:

(α) απασών των εργατικών διαφορών των αναφυσόμενων συνεπεία της εφαρμογής του παρόντος Νόμου ή οιωνδήποτε κανονισμών εκδοθέντων δυνάμει αυτού ή αμφοτέρων, περιλαμβανομένου και παντός παρεμπόπτοντος ή συμπληρωματικού προς τοιαύτας διαφοράς θέματος·

(β) απασών των εργατικών διαφορών, συμπεριλαμβανομένου και παντός συμπληρωματικού ή παρεμπόπτοντος θέματος παραπεμπομένου αυτώ δυνάμει ρητής διατάξεως οιουδήποτε ετέρου νόμου ή Κανονισμών εκδοθέντων δυνάμει αυτού ή αμφοτέρων¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Αριθμός Αίτησης 662/11, Kaja Giecowicz-Kotwica v. The Moorings Snack Bar & Restaurant Co. Ltd, 3/3/2017

¹⁰⁸ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω

¹⁰⁹ Αρ. Αίτησης: 813/2012, Μαρίας Χατζηδανιήλ v. Demstar automotive Ltd v Ταμείο Πλεονασμού, 28 Δεκεμβρίου, 2016

(γ) πάσης εργατικής διαφοράς παραπεμπομένης αυτό υπό του Υπουργού, είτε κοινή συναινέσει αμφοτέρων των μερών, είτε δυνάμει οιασδήποτε εν ισχύϊ συλλογικής συμβάσεως ή διευθετήσεως αφορώσης την επίλυσιν εργατικών διαφορών διά διαιτησίας·

(δ) οιασδήποτε ετέρας διαφοράς, συμπεριλαμβανομένης και οιασδήποτε απαιτήσεως διά παροχήν ή αποφάσεως αρμοδίου λειτουργού, δυνάμει των διατάξεων του εκάστοτε περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων ισχύοντος Νόμου, ήτις ήθελε παραπεμφθή αυτό, ως ήθελεν εκάστοτε καθορισθή διά νόμου ή διά κανονισμών εκδοθέντων κατ' εφαρμογήν του εδαφίου τούτου.

(ε) αυτοτελείς αξιώσεις που εγείρονται από τη σύμβαση εργασίας και περιλαμβάνουν απαιτήσεις για ετήσιες άδειες, δεδουλευμένο ημερομίσθιο, φιλοδώρημα, δέκατο τρίτο μισθό και οποιοδήποτε άλλο δικαίωμα προκύπτει από νόμο, κανονισμό, έθιμο, ατομική ή συλλογική σύμβαση.

(στ) οποιωνδήποτε διαφορών αστικής φύσεως αναφύονται συνεπεία της εφαρμογής του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου»¹¹⁰

¹¹⁰ Βλέπε υποσημείωση ανωτέρω

4. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ

4.1 ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

4.1.1 Αρ. Αίτηση: 717/11¹¹¹, Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών - Λεμεσού, Κωνσταντίνας Γαλάτη, Αιτήτριας v. Wave Pro Communications Ltd, 11 Ιουνίου, 2015

Η Αιτήτρια προσλήφθηκε στις 8.1.2008 ως Graphic Designer και στις αρχές Σεπτεμβρίου του 2011 ενημέρωσε τους εργοδότες της, προσκομίζοντας τους βεβαίωση του γιατρού γυναικολόγου ότι εγκυμονούσε, ότι βρισκόταν στη 10η εβδομάδα της κύησης της και ότι ανέμενε τοκετό στις 4.4.2012.

Αμέσως μετά την ενημέρωσή τους, οι εργοδότες της, με επιστολή τους την πληροφόρησαν ότι λόγω πτώσης του κύκλου εργασιών της επιχείρησής τους και της πολύ δύσκολης οικονομικής κατάστασής τους ήταν αναγκασμένοι να μειώσουν τις ώρες εργασίας της καθ' όσον δεν ήταν εφικτή πλέον η πλήρης απασχόλησή της. Ισχυρίστηκαν δε, ότι η Αιτήτρια ήταν «συναίτια» για τη δύσκολη οικονομική κατάσταση της επιχείρησής τους λόγω του ότι ζήτησαν €1.500 μετά από λάθος της Αιτήτριας. Την πληροφορούσαν ότι μπορούσαν να την εργοδοτούν μόνο μερικώς και ότι ο μισθός της από εκείνη την ημερομηνία θα υπολογιζόταν ανάλογα με τις ώρες εργασίας της. Με επιστολή των δικηγόρων της τους πληροφόρησε ότι δεν αποδεχόταν τη μονομερή ενέργειά τους για μείωση των ωρών εργασίας της και ότι δεν αποδεχόταν την οποιαδήποτε μείωση του μισθού της. Περαιτέρω με την εν λόγω επιστολή απέρριψε τον ισχυρισμό τους για λάθος της το οποίο τους ζημίωσε €1.500, αναφέρθηκε στην ενέργειά τους να της αφαιρέσουν τα κλειδιά της εισόδου του γραφείου τους, καθώς και στη διαπίστωση της ότι την δήλωναν στο γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων με χαμηλότερο μισθό από αυτόν που λάμβανε στην πραγματικότητα, καταβάλλοντάς έτσι μειωμένες εισφορές για το πρόσωπο της στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τους κάλεσε όπως καταβάλουν το ποσό των εισφορών που όφειλαν να καταβάλουν με βάση τον μισθό που πραγματικά λάμβανε.

Στις 14.9.2011 το πρωί όταν πήγε στην εργασία της βρήκε το γραφείο κλειστό. Όταν η διευθύντρια άνοιξε το γραφείο δεν της επέτρεψε να εισέλθει σε αυτό για να εργαστεί και αργότερα την έδιωξε από την εργασία της τερματίζοντας την απασχόλησή της χωρίς να της δώσει γραπτή επιστολή τερματισμού. Με νέα επιστολή των δικηγόρων της διαμαρτυρήθηκε για την πιο πάνω συμπεριφορά τους και τους ενημέρωσε ότι θα κατάγγελλε τις εν λόγω ενέργειες τους στο Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας.

Οι εργοδότες της μέσω των δικηγόρων τους απέστειλαν στις 15.9.2011 επιστολή προς τους δικηγόρους της Αιτήτριας, με την οποία τους πληροφορούσαν ότι η απασχόλησή της Αιτήτριας τερματίστηκε: (α) λόγω μείωσης του κύκλου εργασιών τους, (β) λόγω παράλειψής της να εκτελεί τα καθήκοντά της κατά τρόπο εύλογα ικανοποιητικό και (γ) λόγω επίδειξης από μέρους της τέτοιας διαγωγής, η οποία την κατέστησε υποκείμενη σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση.

¹¹¹ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2015/2420150315.htm&qstring=717%20w%2F1%2011>

Στις 19.9.2011 οι δικηγόροι της Αιτήτριας απάντησαν στους δικηγόρους των εργοδοτών, απορρίπτοντας τους ισχυρισμούς τους σε σχέση με τους λόγους τερματισμού της απασχόλησης της Αιτήτριας.

Έχοντας υπόψη τα πιο πάνω γεγονότα και ελλείψει οποιασδήποτε μαρτυρίας από την πλευρά των εργοδοτών για αντίκρουση του νόμιμου τεκμηρίου που προβλέπεται στο άρθρο 6 του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου Ν.24/67, με τον οποίο ο τερματισμός των υπηρεσιών ενός εργοδοτούμενου τεκμαίρεται ότι δεν έγινε νόμιμα για κάποιο ή κάποιους από τους λόγους που περιοριστικά αναφέρονται στο άρθρο 5 του Νόμου μέχρι αποδείξεως του εναντίου από την πλευρά του εργοδότη, κρίθηκε ότι ο τερματισμός των υπηρεσιών της Αιτήτριας ήταν αδικαιολόγητος και παράνομος. Κατά συνέπεια η Αιτήτρια δικαιούται σε αποζημιώσεις δυνάμει του άρθρου 3(1) του Νόμου.

Η παράγραφος 4 του Πρώτου Πίνακα του πιο πάνω Νόμου, προβλέπει ότι το Δικαστήριο έχει απόλυτη διακριτική εξουσία ως προς το ποσό αποζημίωσης που θα επιδικαστεί. Το Δικαστήριο, κατά τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης οφείλει να λάβει υπόψη την ηλικία, τα ημερομίσθια, τη διάρκεια της υπηρεσίας, την απώλεια προοπτικής σταδιοδρομίας και τις πραγματικές συνθήκες του τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου. Σύμφωνα με τον Πρώτο Πίνακα του Νόμου η αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί τα ημερομίσθια δύο ετών και δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ποσού που θα ελάμβανε ο εργοδοτούμενος αν είχε κηρυχθεί ως πλεονάζων.

Σημειώνεται, ότι ο τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας έγινε μετά που αυτή τους ανακοίνωσε με ιατρικό πιστοποιητικό ότι εγκυμονούσε. Σύμφωνα με τα άρθρα 4(1) και 4B του περί της Προστασίας της Μητρότητας του 1997 (Ν.100(Ι)/1997) απαγορεύεται ο τερματισμός της απασχόλησης εργοδοτούμενης από την ημερομηνία έναρξης της εγκυμοσύνης μέχρι και 3 μήνες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, εκτός αν η επιχείρηση του εργοδότη έπαυσε να λειτουργεί ή αν η εργοδοτούμενη είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος.

Ενόψει των πιο πάνω κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης που επιδικάστηκε στην Αιτήτρια λήφθηκε υπόψη ότι η απόλυση της έγινε κατά τη διάρκεια περιόδου που απαγορεύεται από τον Ν.100(Ι)/1997.

Η Αιτήτρια για σκοπούς του Νόμου, ήταν στην υπηρεσία των Καθ' ων η Αίτηση για 3 συναπτά έτη.

Κατά συνέπεια εκδόθηκε απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον του εργοδότη για τα πιο κάτω ποσά:

- α) Το ποσό των €598,08 ως δεδουλευμένο μισθό για την περίοδο 1.9.2011 μέχρι 14.9.2011,
- β) Το ποσό των €1.068,00 ως αναλογία 13ου μισθού για τα έτος 2011,
- γ) Το ποσό των €9.612,00 ως αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης της, και
- δ) Το ποσό των €1.602,00 ως πληρωμή αντί προειδοποίησης, σύνολο **€12.880,08** με νόμιμο τόκο.

4.1.2 Αρ. Αίτησης: 312/05¹¹², Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Ελένης Διαμαντίδου v. M & M Investments Ltd, 16.2.2009

Η Αιτήτρια προσλήφθηκε την 1.5.2004 στο τμήμα λογιστηρίου της εταιρείας ως λογίστρια. Είχε στα καθήκοντα της μεταξύ άλλων την τήρηση των λογιστικών βιβλίων, καθώς και την παρακολούθηση των λογαριασμών της εταιρείας στην οποία εργαζόταν. Άμεσα προϊστάμενος της Αιτήτριας ήταν ο οικονομικός διευθυντής και υπεύθυνος του λογιστηρίου.

Στις 21.1.2005 ο γυναικολόγος της, της εξέδωσε ιατρικό πιστοποιητικό στο οποίο αναγραφόταν ότι η Αιτήτρια ήταν 6 εβδομάδων έγκυος και ότι η αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού ήταν η 10.9.2005. Στις 19.5.2005 οι εργοδότες της τερμάτισαν την υπηρεσία της Αιτήτριας άμεσα με επιστολή τους ημερομηνίας 19.5.2005. Η Αιτήτρια ισχυρίστηκε ότι ο τερματισμός των υπηρεσιών της στις 19.5.2005 ήταν παράνομος και κατά παράβαση του (Ν.205(Ι)/2002).

Οι εργοδότες απέρριπταν τις αξιώσεις της Αιτήτριας εναντίον τους ισχυριζόμενοι ότι η Αιτήτρια δεν τους παρέδωσε ιατρικό πιστοποιητικό με το οποίο να τους γνωστοποιεί ότι ήταν έγκυος και ότι παρά τις επανειλημμένες προειδοποιήσεις και οδηγίες που της δόθηκαν να προσέρχεται στην εργασία της η ώρα 08:00 αυτή επανειλημμένα αργούσε να προσέρχεται στην εργασία της. Ως εκ τούτου ισχυρίζονταν ότι ο τερματισμός των υπηρεσιών της Αιτήτριας έγινε εξαιτίας της συστηματικής καθυστέρησης στην προσέλευση της Αιτήτριας στην εργασία της και ότι ο τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας ήταν νόμιμος και δικαιολογημένος σύμφωνα με τις πρόνοιες του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου 1967 (Ν.24/67) και ζητούν απόρριψη της αίτησης της Αιτήτριας.

Βάρος Απόδειξης

Μάρτυρας της εταιρείας ανέφερε ότι κατά ή περί το τέλος Ιανουαρίου 2005, η Αιτήτρια τον πληροφόρησε προφορικά ότι ήταν έγκυος και του έδωσε ιατρικό πιστοποιητικό από τον γυναικολόγο της και μια επιστολή δική της που επιβεβαιωνόταν το γεγονός. Τα έγγραφα αυτά τα έβαλε στον προσωπικό της φάκελο και πληροφόρησε τον διευθυντή. Ένα με δύο μήνες πριν την αποχώρηση της άρχισαν να αναζητούν υπάλληλο για να αντικαταστήσουν την Αιτήτρια όταν θα απουσίαζε λόγω τοκετού και άδειας μητρότητας. Ήταν η θέση του ότι τον Απρίλιο του 2005 η εγκυμοσύνη της Αιτήτριας ήταν εμφανέστατη. Κατά ή περί τις αρχές Απριλίου 2005, ο διευθυντής του έδωσε μια επιστολή που τον πληροφορούσε ότι αποφασίστηκε ο διαχωρισμός των εταιρειών του ομίλου μεταξύ της Αιτήτριας και μιας άλλης συναδέλφισσας της. Οι περισσότερες εταιρείες που δόθηκαν στην Αιτήτρια ήταν ανεργές ή δεν είχαν αρκετές λογιστικές πράξεις. Μέχρι την μέρα που αποχώρησε από την εργασία της, δεν εφαρμόστηκε ο διαχωρισμός.

Η Επιθεωρήτρια του Τμήματος Εργασίας, καταθέτοντας ανέφερε ότι κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης πήρε καταθέσεις από την Αιτήτρια και διευθυντικά στελέχη

¹¹² <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2009/2420090866.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A%20and%20F3%F4%E7%ED%20and%20E1%F0%E1%F3%F7%EF%EB%E7%F3%2A>

της εταιρείας, οι οποίοι δεν συμφωνούσαν μεταξύ τους αν παρέλαβαν σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό που γνωστοποιούσε την εγκυμοσύνη της Αιτήτριας από την Αιτήτρια. Ακολούθως ετοίμασε σχετική έκθεση.

Η Μ.Δ η οποία εργάστηκε στο τμήμα πωλήσεων από την 1.7.2004 μέχρι και τον Μάιο του 2005, καταθέτοντας ανέφερε ότι ο κ. Μ. ήταν οικονομικός διευθυντής και άμεσα προϊστάμενος της και αυτή αναφερόταν σ' αυτόν. Ισχυρίστηκε ότι ένα πρωινό όταν αυτή βρισκόταν στο γραφείο του, ήλθε η Αιτήτρια και του ανακοίνωσε ότι είναι έγκυος. Η Αιτήτρια κρατούσε το χαρτί του γιατρού της που πιστοποιούσε την εγκυμοσύνη της και του το έδειξε και τον ρώτησε αν χρειαζόταν να βγάλει φωτοτυπία για να το δώσει στον κ. Κ. Αυτός τη διαβεβαίωσε ότι ήταν δική του ευθύνη να του το παραδώσει. Ήταν παρούσα όταν ο κ. Μ. υπέγραψε το πιστοποιητικό.

Αξιολόγηση μαρτυρίας - Πραγματικά Γεγονότα

Η θέση της Αιτήτριας ότι παρέδωσε το ιατρικό πιστοποιητικό στον κ. Μ ενισχύθηκε από την αποδεκτή μαρτυρία (α) του γυναικολόγου της σύμφωνα με την οποία η Αιτήτρια μετά που της ανέφερε ότι είναι έγκυος του ζήτησε να της δώσει ιατρικό πιστοποιητικό, στο οποίο να αναφέρεται το εν λόγω γεγονός για να το παραδώσει στους εργοδότες της και (β) της κας Δ. Περαιτέρω η μαρτυρία του κ. Μ. επί του συγκεκριμένου σημείου ήταν σαφής και σταθερή και σε πλήρη συμφωνία με αυτή της Αιτήτριας. Επίσης η μαρτυρία του κ. Μ. και της Αιτήτριας αναφορικά με την προφορική ενημέρωση του κ. Κ και των άλλων διευθυντών για την εγκυμοσύνη της Αιτήτριας ήταν συναφής.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι πρώτη φορά ζητήθηκε από την Αιτήτρια όπως τηρεί ευλαβικά το ωράριο εργασίας κατά ή περί τις 6.5.2005, ότι μετά από αυτή την παρατήρηση η Αιτήτρια άρχισε να προσέρχεται κανονικά στην εργασία της και ότι η Αιτήτρια όχι μόνο για τις μέρες που καθυστέρησε το πρωί αλλά και για τις υπόλοιπες έμεινε να εργαστεί μετά το χρόνο λήξης του ωραρίου της, καλύπτοντας κατά πολύ την ολιγόλεπτη καθυστέρηση της.

Εφαρμόζοντας τις πιο πάνω νομικές αρχές στα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης κατά τη γνώμη του Δικαστηρίου η Αιτήτρια δεν επέδειξε είτε διαγωγή που να την καθιστά υποκείμενη σε συνοπτική απόλυση είτε σοβαρά και επαναλαμβανόμενη παράβαση των κανόνων της εργασίας της που να δικαιολογεί την απόφαση τερματισμού των υπηρεσιών της. Στην Αιτήτρια δόθηκε μόνο μια προφορική προειδοποίηση για ευλαβική τήρηση του ωραρίου της εργασίας της κατά ή περί τις 9.5.2005 και η Αιτήτρια μετά από αυτή τη παρατήρηση επέδειξε συμπεριφορά συμμόρφωσης ως προς τον κανόνα εργασίας που τις έθεσαν, καθώς ήταν σχεδόν καθημερινά στην εργασία της στις 08.00. Οι εργοδότες της πήραν την απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας, χωρίς να της δώσουν την δυνατότητα να τους εξηγήσει τον λόγο που καθυστέρησε παρόλο που η Αιτήτρια για τη συγκεκριμένη μέρα τους είχε προσκομίσει χαρτί ιατρού που της παρείχε άδεια απουσίας λόγω ασθένειας.

Κατά τη γνώμη του δικαστηρίου ο λόγος που δόθηκε στην Αιτήτρια ως λόγος απόλυσης της δεν είναι ο πραγματικός, αλλά μια δικαιολογία για να τερματίσουν την απασχόληση της Αιτήτριας, καθότι οι εργοδότες της, παρά τη θέση τους ότι το ωράριο έπρεπε να τηρείται ευλαβικά δεν εξήγησαν γιατί δεν απολύθηκε και το άλλο

άτομο που δεν ήταν συνεπές με την τήρηση του ωραρίου κατά τον ουσιαστικό χρόνο απόλυσης της Αιτήτριας. Περαιτέρω με δεδομένο ότι (α) δεν αποδείχτηκε ότι υπήρχε πρόβλημα ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων της από την Αιτήτρια και (β) δεν τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου οποιοσδήποτε ισχυρισμός ότι η ολιγό-λειπη καθυστέρηση της Αιτήτριας μετά την παρατήρηση που τις έγινε, είχε οποιοσδήποτε αρνητικές συνέπειες στα συμφέροντα της επιχείρησής τους, ο τρόπος που ενέργησαν, οι οποίοι απέλυσαν την Αιτήτρια αφού της έκαμαν μια προφορική προειδοποίηση 10 μέρες πριν χωρίς να της δώσουν την ευκαιρία να τους εξηγήσει γιατί καθυστέρησε τη συγκεκριμένη μέρα που απολύθηκε και χωρίς να λάβουν υπόψη τους τις ώρες που εργαζόταν η Αιτήτρια υπερωριακά δεικνύει ότι προσπαθούσαν να στηριχτούν σε μια δικαιολογία για να προχωρήσουν στην απόλυση της Αιτήτριας.

Το Δικαστήριο ανέφερε ότι ένας λογικός εργοδότης στη συγκεκριμένη περίπτωση κάτω από τις συγκεκριμένες περιστάσεις δεν θα ενεργούσε με τον τρόπο που ενήργησαν. Συνακόλουθα έκρινε ότι οι εργοδότες της δεν ενήργησαν μέσα στα πλαίσια που θα ενεργούσε ο συνετός λογικός εργοδότης. Ήταν επομένως κατάληξη του Δικαστηρίου, ότι οι εργοδότες της δεν τερμάτισαν νόμιμα την εργοδότηση της Αιτήτριας εντός των πλαισίων του άρθρου 5(ε) και (στ) του Νόμου, αφού απέτυχαν να αποδείξουν ότι η Αιτήτρια επέδειξε συμπεριφορά που να δικαιολογεί την απόλυση σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 5 του Νόμου. Συνακόλουθα η Αιτήτρια δικαιούται σε πληρωμή αντί προειδοποίησης με βάση το άρθρο 9 του Νόμου και αποζημιώσεις σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου.

Σημειώνει δε ότι η αποζημίωση δεν μπορεί ούτε να υπερβεί τα ημερομίσθια δύο ετών και ούτε να είναι μικρότερη του ποσού που θα ελάμβανε η εργοδοτούμενη αν είχε κηρυχθεί ως πλεονάζων. Η Αιτήτρια ανέφερε ότι βρήκε άλλη εργασία την 1.4.2006. Όταν απολύθηκε λόγω της εγκυμοσύνης της (ήταν 5 1/2 μηνών) ήταν δύσκολο να βρει εργασία αμέσως μετά την απόλυση της.

Με βάση τις πιο πάνω νομοθετικές πρόνοιες και τις αρχές που προκύπτουν από τη νομολογία του Δ.Ε.Κ είναι η κατάληξη του Δικαστηρίου ότι η απόλυση της Αιτήτριας αποτελεί δυσμενή διάκριση σε βάρος της Αιτήτριας, καθότι οι εργοδότες της, εφάρμοσαν τον ίδιο κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις. Πιο συγκεκριμένα, δεν έλαβαν υπόψη τους τον παράγοντα της εγκυμοσύνης της Αιτήτριας, ο οποίος σύμφωνα με τα ευρήματα ήταν σε γνώση τους και ο οποίος έθετε την Αιτήτρια σε ιδιαίζουσα κατάσταση επιβάλλοντας σ' αυτήν την παροχή ειδικής προστασίας σύμφωνα με τον νόμο περί Προστασίας της Μητρότητας Ν.100(1)/97 και ο οποίος διαφοροποιούσε την κατάσταση της Αιτήτριας από μια εργοδοτούμενη που δεν εγκυμονεί και επέβαλλε και την εφαρμογή του Ν.100(1)/97 στην περίπτωση απόφασης τερματισμού της απασχόλησης των υπηρεσιών της Αιτήτριας. Οι εργοδότες της, λαμβάνοντας την απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας εξάσκησαν το δικαίωμα τους για τερματισμό των υπηρεσιών της Αιτήτριας ως να μην ήταν έγκυος η Αιτήτρια, χωρίς να λάβουν υπόψη τους και να εφαρμόσουν τον περιορισμό που τίθεται στον Ν.100(1)/97.

Σύμφωνα με το εδάφιο (2) του άρθρου 11 του Ν.205(1)/2002 η δυσμενής μεταχείριση γυναίκας που βρίσκεται σε μια από τις αναφερόμενες στο εδάφιο (1) του άρθρου 11 καταστάσεις τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του αντιθέτου, ότι οφείλεται σε κά-

ποια από τις καταστάσεις αυτές. Οι εργοδότες όπως αναφέρθηκε πιο πάνω απέτυχαν να αποδείξουν ότι η απόλυση της Αιτήτριας ήταν δικαιολογημένη και επιτρεπτή εντός των πλαισίων του Ν. 101/97 και ως εκ τούτου κατέληξε το δικαστήριο απέτυχαν να αντικρούσουν το εν λόγω μαχητό τεκμήριο ότι η απόλυση της Αιτήτριας δεν οφείλεται στην εγκυμοσύνη της.

Το Δικαστήριο έκρινε λοιπόν ότι η Αιτήτρια υπέστη δυσμενή διάκριση λόγω της εγκυμοσύνης της κατά παράβαση του Ν.205(1)/2002.

Το Δικαστήριο έλαβε υπόψη του τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τερματίστηκαν οι υπηρεσίες της Αιτήτριας, το ύψος των απολαβών της, τη διάρκεια της υπηρεσίας της, και το χρονικό διάστημα που διέρρευσε μέχρι να βρει άλλη εργασία λόγω της κατάστασης της.

Κατάληξη

Εκδόθηκε απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εις βάρος των εργοδοτών ως ακολούθως:

(α) για το ποσό των Ευρώ 7.580,45 ως αποζημιώσεις δυνάμει του Ν.205(1)/2005 με νόμιμο τόκο από τις 19.5.2005, και

(β) για το ποσό των Ευρώ 1.400,82 ως πληρωμή αντί προειδοποίησης και ως δεδουλευμένα με νόμιμο τόκο από τις 23.6.2005.

4.1.3 Αρ. Αίτησης: 683/2011¹¹³, Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών Πάφου, Νίνα Μαγδαλίδη, v. A.G. Candles Restaurant Ltd, 24.6.2016

Η Αιτήτρια προσλήφθηκε στην υπηρεσία των εργοδοτών της στις 06/06/2000 ως ταμίας σε περίπτερο. Η Αιτήτρια στις 8/11/2010 παρουσίασε στους εργοδότες της ιατρικό πιστοποιητικό στο οποίο αναφερόταν ότι έπρεπε να παραμείνει κλινήρης λόγω μητρορραγίας. Στη βάση του εν λόγω πιστοποιητικού απουσίασε από την εργασία της την εν λόγω περίοδο με άδεια ασθενείας. Στις 14/6/2011 η Αιτήτρια γέννησε το πρώτο της παιδί.

Η απασχόληση της Αιτήτριας τερματίστηκε κάτω από αμφισβητούμενες συνθήκες και περιστάσεις. Είναι η θέση της Αιτήτριας όπως αυτή προβάλλεται στους γενικούς λόγους της Αίτησης εργατικής διαφοράς ότι οι εργοδότες της τερμάτισαν την απασχόλησή της τον Οκτώβριο του 2011, μέσω τηλεφώνου και/ή χωρίς να της δώσουν επιστολή και/ή προειδοποίηση την απασχόλησή της με τον ισχυρισμό ότι δεν μπορούσαν να την εργοδοτούν λόγω οικονομικών προβλημάτων που αντιμετώπιζαν. Ότι στις 4/10/2011 έληγε η άδεια μητρότητάς της και στις 5/10/2011 έπρεπε να επιστρέψει στην εργασία της. Ως εκ τούτου αξιώνει αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό της απασχόλησής της, πληρωμή αντί προειδοποίησης, νόμιμους τόκους και έξοδα.

¹¹³ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2016/4420160254.htm&qstring=683%20w%2F1%202011>

Οι εργοδότες απέρριψαν τις εναντίον τους αξιώσεις, ισχυριζόμενοι ότι ουδέποτε τερμάτισαν τις υπηρεσίες της Αιτήτριας. Ήταν η θέση τους ότι η Αιτήτρια τους ανέφερε ότι δεν θα συνέχιζε να εργάζεται στην υπηρεσία τους. Ότι από την ημέρα που πληροφορήθηκε ότι είναι έγκυος και για ολόκληρο το διάστημα της εγκυμοσύνης της δεν εργάστηκε ούτε μια ημέρα στην υπηρεσία τους. Ότι όταν τους ανακοίνωσε ότι ήταν έγκυος, τους ανακοίνωσε ότι δεν προτίθετο να συνεχίσει να εργάζεται σε αυτούς και ότι μετά τη γέννηση του παιδιού της δεν θα επέστρεφε στην εργασία της. Ότι λίγες μέρες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητάς της αποτάθηκε σε αυτούς και τους ζήτησε να επιστρέψει στην εργασία της. Ότι της ανέφεραν ότι μπορούσε να επιστρέψει στην εργασία της αλλά αυτή δεν επέστρεψε γιατί οι εργοδότες της την ενημέρωσαν ότι αντιμετώπιζαν σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Ως εκ τούτου, απορρίπτουν τις αξιώσεις της Αιτήτριας και αιτούνται απόρριψη της Αίτησης εργατικής διαφοράς με έξοδα εις βάρος της Αιτήτριας.

Βάρος απόδειξης

Στις περιπτώσεις που ο εργοδοτούμενος απολύεται από τον εργοδότη, το άρθρο 6(1) του περί Τερματισμού Απασχόλησεως Νόμου (Ν.24/67) ως έχει τροποποιηθεί μέχρι σήμερα, καθιερώνει νόμιμο μαχητό τεκμήριο υπέρ του εργοδοτούμενου σύμφωνα με το οποίο ο τερματισμός της απασχόλησης τεκμαίρεται μέχρι αποδείξεως του εναντίου ως μη γενόμενος για τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 5 του Νόμου. Δηλαδή, ο εργοδότης φέρει το βάρος απόδειξης του δικαιολογημένου της απόφασής του για απόλυση εντός των πλαισίων του Νόμου. Στις περιπτώσεις που ο εργοδοτούμενος αποχωρεί από την εργασία του λόγω διαγωγής του εργοδότη, τότε, ο εργοδοτούμενος είναι αυτός που φέρει το βάρος απόδειξης ότι τερμάτισε νόμιμα την απασχόλησή του. Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης αμφισβητεί τον τερματισμό της απασχόλησης εκ μέρους του, τότε ο εργοδοτούμενος έχει το βάρος να αποδείξει ότι υπήρξε τερματισμός της απασχόλησής του.

Ενόψει των ισχυρισμών των εργοδοτών ότι η Αιτήτρια αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της, η Αιτήτρια είχε το βάρος να αποδείξει ότι τερμάτισαν μονομερώς την απασχόλησή της. Προς απόδειξη της υπόθεσης της Αιτήτριας κατέθεσε ενόρκως ενώπιόν του ΔΕΔ η ίδια. Για τους εργοδότες έδωσαν μαρτυρία ο κ. Α.Γ, διευθυντής και η κα Ν.Π, η οποία εργάζεται στο Τμήμα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Εκτός από την προφορική μαρτυρία υπάρχει και η πραγματική μαρτυρία, δηλαδή τα διάφορα έγγραφα που κατατέθηκαν ως τεκμήρια και στα οποία θα αναφερθούμε όπου κρίνεται σκόπιμο κατά την παράθεση και την αξιολόγηση της μαρτυρίας.

Μαρτυρία

Η Αιτήτρια κατέθεσε ότι όταν ήταν σχεδόν τριών μηνών έγκυος της παρουσιάστηκε ένα πρόβλημα με την εγκυμοσύνη της και ο γιατρός της της χορήγησε άδεια απουσίας από την εργασία της λόγω ασθένειας. Το εν λόγω ιατρικό πιστοποιητικό το παρέδωσε στον κ. Γ, ο οποίος το υπέγραψε και στη συνέχεια η ίδια το παρέδωσε στο Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Υποστήριξε ότι επειδή συνέχισε να αντιμετωπίζει το ίδιο πρόβλημα ο γιατρός της χορήγησε για ακόμα ένα μήνα άδεια απουσίας από την εργασία της. Ήταν η θέση της ότι της ειπώθηκε ότι δεν χρειάζεται να φέρνει

τα ιατρικά πιστοποιητικά στον κ. Γ. για να μην ταλαιπωρείται στην κατάσταση της και ότι μπορεί να πηγαίνει απευθείας στο Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και να καταθέτει εκεί την άδεια ασθενείας της. Ισχυρίστηκε ότι η άδεια μητρότητάς της έληγε στις 5/10/2010 και ότι πριν τις 5/10/2010 τηλεφώνησε στον κ. Γ. να του αναφέρει ότι η άδεια μητρότητάς της έληγε στις 5/10/2010 και να τον ρωτήσει ποιες ώρες θα εργάζεται. Ότι ο κ. Γ. της είπε ότι «δεν μπορούν να την πάρουν πίσω» γιατί αντιμετώπιζαν οικονομικά προβλήματα. Στη συνέχεια υπέβαλε καταγγελία στο Γραφείο Εργασίας. Δεν επέστρεψε πίσω στην εργασία της όταν της είπαν να πάει πίσω στην εργασία της καθότι ήδη είχε προχωρήσει σε διαδικασίες μέσω δικηγόρου.

Κατά την αντεξέτασή της επέμενε ότι ο λόγος που δεν παρουσίασε οποιοδήποτε ιατρικό πιστοποιητικό που της χορηγούσε άδεια ασθενείας μετά τη λήξη της περιόδου που απουσίαζε στη βάση του ιατρικού πιστοποιητικού ημερομηνίας 8/11/2010 ήταν η υπόδειξη ότι δεν χρειάζεται να πηγαίνει στο περίπτερο για να τους εφοδιάζει με τα ιατρικά πιστοποιητικά. Ισχυρίστηκε ότι όταν ο κ. Γ. της είπε ότι δεν μπορούν να την απασχολήσουν του ζήτησε να την «βγάλει πλεονάζων» και αυτός της είπε ότι δεν δικαιούται για τον λόγο ότι απουσίαζε «με άδεια». Ήταν η θέση της ότι ρώτησε στο Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων αν αυτό που της είπε ο κ. Γ. ευσταθεί και όταν της ανέφεραν ότι ο εργοδότης της «δεν μπορεί να την σταματήσει από τη δουλειά της γιατί ήταν με άδεια μητρότητας» πήρε τηλέφωνο τον κ. Γ. ο οποίος της είπε ότι δεν μπορεί να την εργοδοτήσει ούτε για τους τρεις μήνες που δικαιούται να επιστρέψει στην εργασία της σύμφωνα με τη νομοθεσία και της είπε ότι αν θέλει να δουλέψει μπορεί να πάει να δουλέψει δωρεάν γιατί δεν μπορούν να την πληρώνουν. Στη συνέχεια υπέβαλε την καταγγελία στο Γραφείο Εργασίας. Παραδέχτηκε ότι μετά που μίλησαν με τη λειτουργό του Γραφείου Εργασίας αποδέχτηκαν την επιστροφή της στην εργασία της και ότι αυτή δεν πήγε πίσω στην εργασία της. Υποστήριξε ότι δεν επέστρεψε στην εργασία της επειδή την τελευταία φορά ο κ. Γ. της μίλησε ειρωνικά και αυτό την οδήγησε στο να υποθέσει ότι αν πήγαινε πίσω θα της δυσκόλευαν τη ζωή στην εργασία της. Ότι φοβήθηκε ότι μπορεί να έβρισκαν κάτι για να την κατηγορήσουν ότι «τάχα έκλεψε» ή ότι έκανε κάτι στη δουλειά της. Ήταν η θέση της ότι η λειτουργός του Γραφείου Εργασίας την συμβούλεψε να μην πάει πίσω στην εργασία της καθότι σε παρόμοια περίπτωση μια κοπέλα που πήγε πίσω στην εργασία της, της «έκαναν πολύ δύσκολη την εργασία» της.

Ο κ. Γ. καταθέτοντας ανέφερε ότι μετά το ιατρικό πιστοποιητικό που τους έφερε η Αιτήτρια στις 08/11/2010, η Αιτήτρια δεν ξαναπαρουσιάστηκε στην εργασία της. Ισχυρίστηκε ότι του είχε τηλεφωνήσει «όταν τελείωνε το χαρτί» ότι δεν θα ξαναεπιστρέψει στην εργασία της. Μετά τη λήξη της περιόδου που της παρέχονταν άδεια απουσίας από την εργασία της με το πιο πάνω αναφερόμενο πιστοποιητικό, η Αιτήτρια δεν επικοινωνήσε ξανά μαζί του μέχρι που του τηλεφώνησε όταν έληγε η άδεια μητρότητας της και του είπε ότι ήθελε να επιστρέψει στην εργασία της. Ήταν η θέση του ότι αυτός της απάντησε ότι τον είχε ήδη ενημερώσει ότι δεν θα επιστρέψει στην εργασία της και ότι οι Καθ' ων η Αίτηση είχαν προβλήματα. Μετά από αυτή τη συνομιλία επικοινωνήσε μαζί του η κα Π. από το Τμήμα Εργασίας και τον πληροφόρησε ότι η Αιτήτρια είχε υποβάλει παράπονο και ότι πρέπει να προσλάβουν ξανά την Αιτήτρια στην εργασία της γιατί υπάρχει νομικό θέμα. Αυτός της απάντησε

ότι αν υπάρχει πραγματικά νομικό θέμα να ενημερώσει την Αιτήτρια να έρθει στην εργασία της πίσω. Η κα Π. μετέφερε τα πιο πάνω στην Αιτήτρια η οποία μετά από κάποιες μέρες επικοινωνήσε μαζί της και της είπε ότι δεν θέλει να επιστρέψει στην εργασία της. Πρόβαλε τη θέση ότι ουδέποτε απέλυσαν την Αιτήτρια.

Η Επιθεωρήτρια κατέθεσε ότι παρέλαβε επιστολή γραπτό παράπονο της Αιτήτριας στις 11/10/2011 και ακολούθως μίλησε τηλεφωνικώς τόσο με την Αιτήτρια όσο και με τον κ. Γ. Η Αιτήτρια της παρουσίασε αντίγραφο αίτησης για επίδομα μητρότητας στο οποίο ως εργοδότης της Αιτήτριας υπέγραψε ο κ. Γ.. Αυτή βασίστηκε στο εν λόγω έγγραφο θεωρώντας ότι η Αιτήτρια είναι εργοδοτούμενη τους και δεν διεξήγαγε οποιαδήποτε άλλη έρευνα, ώστε να διαπιστώσει αν η Αιτήτρια ήταν δηλωμένη ως εργοδοτούμενη τους στο Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ήταν η θέση της ότι τηλεφώνησε στον κ. Γ. και όταν τον ενημέρωσε για την καταγγελία της Αιτήτριας, αυτός της είπε ότι λόγω οικονομικών δυσκολιών δεν μπορούν να επαναπροσλάβουν την Αιτήτρια μετά τη λήξη της άδειας μητρότητάς της. Όταν του εξήγησε τη σχετική νομοθεσία η οποία προβλέπει ότι η οικονομική κατάσταση του εργοδότη δεν δικαιολογεί την απόλυση μιας εγκύου εργοδοτούμενης, ο κ. Γ. της απάντησε ότι η Αιτήτρια μπορεί να επιστρέψει στην εργασία της. Σημείωσε ότι ο κ. Γ. ουδέποτε της ανέφερε ότι δεν ήταν εργοδότες της Αιτήτριας. Την ίδια μέρα μετέφερε στην Αιτήτρια τις θέσεις του κ. Γ. και η Αιτήτρια της είπε ότι θα το σκεφτεί και θα της απαντήσει αργότερα. Στη συνέχεια η Αιτήτρια επικοινωνήσε μαζί της και της είπε ότι θα προχωρήσει με αίτηση στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Υποστήριξε ότι δεν ανέφερε στην Αιτήτρια ότι είναι καλύτερα να μην επιστρέψει στην εργασία της.

Νομική Πτυχή

Μια εργασιακή σχέση μπορεί να τερματιστεί από τα μέρη της (α) με την απόλυση του εργοδοτούμενου από τον εργοδότη, (β) με την παραίτηση του εργοδοτούμενου από την εργασία του και (γ) μετά από συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτούμενου. Ο μονομερής τερματισμός της εργασιακής σχέσης, είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργοδοτούμενο, ασκείται με μονομερή δήλωση βούλησης η οποία μπορεί να εκδηλωθεί με οποιοδήποτε τρόπο γραπτά, προφορικά ή σιωπηρά αρκεί να προκύπτει από αυτή σαφώς και χωρίς αμφιβολία η βούληση του εργοδότη ή του εργοδοτούμενου να τερματίσει την εργασιακή σχέση. Στις περιπτώσεις που ο εργοδοτούμενος παραιτείται οικειοθελώς από την εργασία του ο εργοδοτούμενος δεν καλύπτεται από τις προστατευτικές διατάξεις του Νόμου και δεν δικαιούται αποζημιώσεις.

Όταν αμφισβητείται από τους διαδίκους ο τρόπος τερματισμού της εργασιακής σχέσης και όταν δεν υπάρχουν γραπτά τεκμήρια, τα οποία να δηλώνουν ρητά και με σαφή τρόπο τον μονομερή τερματισμό της εργασιακής σχέσης από τη μια πλευρά ή την άλλη κατά τον ουσιώδη χρόνο, το ζήτημα κατά πόσον ένας εργοδοτούμενος έχει παραιτηθεί οικειοθελώς από την εργασία του ή έχει απολυθεί από τον εργοδότη του, είναι θέμα γεγονότων πάνω στα οποία το Δικαστήριο πρέπει να στηριχθεί για να αποφασίσει αφού σταθμίσει όλες τις περιβάλλουσες περιστάσεις.

Σημειώνεται ότι για το ΔΕΔ έχει σημασία κάτω από ποιες περιστάσεις λέχθηκαν κάποιες λέξεις ή φράσεις και πώς ένας μέσος λογικός εργοδότης ή ένας λογικός ερ-

γοδοτούμενος υπό τις περιστάσεις της υπόθεσης θα μπορούσε να αντιληφθεί τι σημαίνουν οι λέξεις ή οι φράσεις αυτές. Το πώς εξέλαβε κάποιος εργοδότης ή κάποιος εργοδοτούμενος κάποιες φράσεις υπό τις περιστάσεις είναι θέμα αρκετά υποκειμενικό. Γι' αυτό τον λόγο στις περιπτώσεις όπου αμφισβητείται ο τρόπος και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες τερματίστηκε η εργασιακή σχέση και οι διάδικοι αποδίδουν στην αντίδικη πλευρά την ευθύνη για τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης, το Δικαστήριο θα πρέπει να αποφασίσει με αντικειμενικά κριτήρια κατά πόσο, υπό τις περιστάσεις της υπόθεσης, οι φράσεις που λέχθηκαν και/ή η συμπεριφορά που εκδηλώθηκε τη δεδομένη στιγμή επιδέχονται ερμηνείας τέτοιας που να καταδεικνύεται πώς έγινε ο τερματισμός της εργασιακής σχέσης και ποιο από τα μέρη ευθύνεται για τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης. Δηλαδή κατά πόσο τα γεγονότα της υπόθεσης καταδεικνύουν ότι ο εργοδοτούμενος αποχώρησε οικιοθελώς και/ή εγκατέλειψε την εργασία του από μόνος του ή ότι ο εργοδότης ήταν αυτός που απέλυσε τον εργοδοτούμενο. Περαιτέρω, το Δικαστήριο θα πρέπει να λάβει υπόψη του τις περιβάλλουσες περιστάσεις τόσο πριν όσο και μετά της κατ' ισχυρισμό δήλωσης παραίτησης ή απόλυσης κατά την απόφασή του κατά πόσον η επίδικη δήλωση συνιστά απόλυση ή παραίτηση[6].

Σημειώνεται ότι μια παραίτηση ή μια απόλυση από τη στιγμή που γίνονται, δεν μπορούν μονομερώς να ανακληθούν, καθότι μετά τον τερματισμό της απασχόλησης τερματίζεται και η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου η οποία δεν μπορεί να αναβιώσει εκτός με τη συγκατάθεση και τη συμφωνία και των δύο μερών.

Ανάλυση Μαρτυρίας - Γεγονότα - Εφαρμογή Νομικής Πτυχής

Το ΔΕΔ αποδέχθηκε τη μαρτυρία της Αιτήτριας ως αξιόπιστη.

Αξιολογώντας τη μαρτυρία του κ. Γ. το ΔΕΔ παρατήρησε ότι αυτή βρίσκεται σε διάσταση με τους δικογραφημένους ισχυρισμούς των εργοδοτών που περιέχονται στους γενικούς λόγους της Έγγραφου Εμφάνισής τους. Οι πιο πάνω αδυναμίες στη μαρτυρία του κ. Γ. οδήγησαν το ΔΕΔ στο συμπέρασμα ότι δεν μπορεί να στηριχθεί στη μαρτυρία του την οποία και απορρίπτει ως αναξιόπιστη.

Λαμβάνοντας υπόψη τα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης και θέτοντας τα στη βάση των πιο πάνω νομικών αρχών, ήταν η κατάληξη του Δικαστηρίου ότι οι εργοδότες την πρώτη εβδομάδα του Οκτώβρη του 2011 εξέφρασαν με σαφήνεια τη βούλησή τους να τερματίσουν τις υπηρεσίες της Αιτήτριας. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι αυτά που είπε ο κ. Γ. στην Αιτήτρια θα οδηγούσαν ένα μέσο λογικό εργοδοτούμενο να αντιληφθεί ότι σκοπός τους ήταν να τερματίσουν την απασχόλησή του. Εν όψει των πιο πάνω ευρημάτων το ΔΕΔ έκρινε ομόφωνα ότι η Αιτήτρια πέτυχε να αποδείξει ότι στις 4/10/2011 οι υπηρεσίες της τερματίστηκαν μονομερώς.

Κατάληξη - Αποζημιώσεις

Κατά συνέπεια και επειδή ο πιο πάνω τερματισμός δεν έγινε νόμιμα και για κάποιον ή κάποιους από τους λόγους που εκτίθενται στο άρθρο 5 του Νόμου είναι άδικος και αδικαιολόγητος και σύμφωνα με το άρθρο 3(1) του Νόμου η Αιτήτρια δικαιούται σε αποζημιώσεις.

Η παράγραφος 4 του Πρώτου Πίνακα του Νόμου, προβλέπει ότι το Δικαστήριο έχει απόλυτη διακριτική εξουσία ως προς το ποσό αποζημίωσης που θα επιδικαστεί. Το Δικαστήριο, κατά τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης οφείλει να λάβει υπόψη την ηλικία, τα ημερομίσθια, τη διάρκεια της υπηρεσίας, την απώλεια προοπτικής σταδιοδρομίας και τις πραγματικές συνθήκες του τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου. Σύμφωνα με τον Πρώτο Πίνακα του Νόμου η αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί τα ημερομίσθια δύο ετών και δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ποσού που θα ελάμβανε ο εργοδοτούμενος αν είχε κηρυχθεί ως πλεονάζων.

Κατά συνέπεια εκδίδεται απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον των εργοδοτών για:

α) €9.707,48 ως αποζημιώσεις για αδικαιολόγητη και παράνομη απόλυση και

β) €2.043,68 ως πληρωμή αντί προειδοποίησης.

Σύνολο € 11,751.16 με νόμιμο τόκο.

4.1.4 Αρ. Υπόθεσης: 663/2007¹¹⁴, Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών - Λάρνακας Μαργαρίτα Μαυρομμάτη, -v.- Touchstone Technologies LTD, 30 Δεκεμβρίου, 2015

Η Αιτήτρια εργοδοτήθηκε από τους Καθ' ων η αίτηση για 7 ½ μήνες και για σκοπούς αποζημίωσης λάμβανε €273,64 εβδομαδιαίως. Επίσης κατά το χρόνο της απόλυσης διένυε τον τρίτο μήνα της εγκυμοσύνης της, γεγονός για το οποίο ενημέρωσε τους εργοδότες της λίγες ημέρες προηγουμένως.

Στην απόφαση ημερ. 23.7.2009 το Δικαστήριο κατέληξε ως ακολούθως για το θέμα των αποζημιώσεων:

«Από τα γεγονότα της υπόθεσης προκύπτει ότι η Αιτήτρια εργάστηκε στην υπηρεσία των Καθ' ων η αίτηση για 7 ½ σχεδόν μήνες και ότι για σκοπούς αποζημίωσης λάμβανε εβδομαδιαίως €273,64 εβδομαδιαίως. Επίσης κατά τον χρόνο της απόλυσης της διένυε τον τρίτο μήνα της εγκυμοσύνης, γεγονός για το οποίο ενημέρωσε τους Καθ' ων η αίτηση λίγες μέρες προηγουμένως. Έχοντας επομένως υπόψη τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τερματίστηκε η απασχόληση της, λαμβανομένου επίσης υπόψη του γεγονότος της εγκυμοσύνης της για το οποίο κράτησε ενήμερους τους εργοδότες της, των δυσκολιών που θα αντιμετώπιζε στην εξεύρεση νέας εργασίας ενόσω διαρκούσε η εγκυμοσύνη της και της αδυναμίας να καλύψει την εισοδηματική της απώλεια για το διάστημα αυτό, υπό τις περιστάσεις κρίνουμε ότι είναι εύλογο και δίκαιο να της επιδικάσουμε, υπό μορφή δίκαιης αποζημίωσης, το ποσό των €7114,64 που αντιστοιχεί με τις απολαβές 26 εβδομάδων.»

Η πιο πάνω κατάληξη του Δικαστηρίου εφεσιβλήθηκε από τους εργοδότες της και το Ανώτατο Δικαστήριο στις 29.7.2014 αποφάσισε τα ακόλουθα:

¹¹⁴ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2015/3420150448.htm&qstring=663%20w%2F1%202007>

«Εξετάσαμε τις εκατέρωθεν εισηγήσεις των συνηγόρων, υπό το φως της σχετικής νομοθεσίας και των αρχών που αναλύσαμε πιο πάνω. Στην απόφαση του πρωτόδικου Δικαστηρίου, φραστικά τουλάχιστον, φαίνεται να λήφθηκαν υπόψη όλα τα κριτήρια αποτίμησης αποζημιώσεων. Αυτό όμως δεν είναι αρκετό. Απαιτείται αξιολόγηση και εκτίμηση του κάθε κριτηρίου που περιλαμβάνεται στην παράγραφο 4 του Πίνακα και ενδεχομένως άλλων σχετικών παραγόντων. Στην προκείμενη περίπτωση δεν φαίνεται να έχουν στην πραγματικότητα αξιολογηθεί όλα τα κριτήρια. Η σχετική αναφορά του Δικαστηρίου, ουσιαστικά, απολήγει σε φραστική διαπίστωση των κριτηρίων που υπόκεινται σε αξιολόγηση. Πέραν τούτου, στους παράγοντες που λήφθηκαν υπόψη περιλαμβάνονται και παράγοντες για τους οποίους ουδεμία μαρτυρία τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου. Εξάλλου, ούτε σε εύρημα επί τούτων κατέληξε το Δικαστήριο. Πρόκειται για το στοιχείο «των δυσκολιών που θα αντιμετώπιζε στην εξεύρεση νέας εργασίας ενόσω διαρκούσε η εγκυμοσύνη της και της αδυναμίας να καλύψει την εισοδηματική της απώλεια για το διάστημα αυτό». Είναι πρόδηλο ότι το πρωτόδικο Δικαστήριο προχώρησε στον καθορισμό του ύψους των αποζημιώσεων εσφαλμένα θεωρώντας ως δεδομένη την ύπαρξη του εν λόγω στοιχείου. Ενόψει όλων των πιο πάνω η έφεση επιτυγχάνει και η απόφαση του Δικαστηρίου σε συνάρτηση με το ύψος των αποζημιώσεων και τα έξοδα παραμερίζεται. Παραπέμπεται η υπόθεση στο πρωτόδικο Δικαστήριο για να επανεκδικάσει το ζήτημα του ύψους του ποσού της αποζημίωσης, στη βάση των προνοούμενων από το νόμο κριτηρίων, όπως προκύπτουν από τη μαρτυρία. Τα έξοδα της έφεσης επιδικάζονται υπέρ των εφεσεσιόντων και εναντίον της εφεσίβλητης, ενώ τα έξοδα στο πρωτόδικο Δικαστήριο να ακολουθήσουν το αποτέλεσμα της νέας δίκης».

Στο στάδιο της επανεκδίκασης δεν προσκομίστηκε μαρτυρία. Και οι δύο πλευρές περιορίστηκαν στην κατάθεση γραπτών αγορεύσεων.

Ήταν η εισήγηση της συνηγόρου της Αιτήτριας, ότι εάν το Δικαστήριο αξιολογήσει έκαστο κριτήριο και δεν λάβει ως δεδομένο ότι η Αιτήτρια είχε αδυναμία να καλύψει τις οικονομικές της απώλειες ενόσω ήταν έγκυος, θα ικανοποιήσει τις απαιτήσεις που φαίνεται να επιτάσσει η απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου, χωρίς ωστόσο να σημαίνει ότι κατ' ανάγκη το ποσό που θα επιδικάσει θα είναι χαμηλότερο του αρχικά επιδικασθέντος ποσού και τούτο γιατί, το Δικαστήριο είχε απορρίψει τη μαρτυρία των εργοδοτών ως μη πιστευτή και αναξιόπιστη, ενώ αποδέχθηκε τη μαρτυρία της Αιτήτριας και της μάρτυρος της Μ. Ι ως ανταποκρινόμενη στην πραγματικότητα καθιστώντας την εύρημα του Δικαστηρίου.

Αναφερόμενη στη θέση που οι εργοδότες υποστήριξαν ενώπιον του Ανώτατου Δικαστηρίου, ότι το Δικαστήριο τούτο δεν είχε καταλήξει σε σαφή εύρημα ότι η Αιτήτρια απολύθηκε λόγω της εγκυμοσύνης της ώστε να δικαιολογεί το ύψος των αποζημιώσεων, αναφέρθηκε σε απόσπασμα από τη μαρτυρία της Αιτήτριας όπως καταγράφεται στα πρακτικά και το οποίο παραθέτουμε:

«Ήταν ξεκάθαρο ότι ήθελαν να με απολύσουν για την εγκυμοσύνη μου και για κανένα άλλο λόγο. Επειδή είχαν πρόβλημα με προηγούμενη κοπέλα που ήταν έγκυος, γνωρίζοντας τον τρόπο που σκέφτονταν δεν ήθελαν να μπουν στη διαδικασία και πάλι μαζί μου να φύγω, να έχουν πρόβλημα αντικατάστασης, που ήταν και το πιο σοβαρό που αντιμετώπισαν με τη γραμματέα.»

Ήταν περαιτέρω η εισήγηση της δικηγόρου της ότι από τη στιγμή που το Δικαστήριο υιοθέτησε ως εύρημα τη μαρτυρία της Αιτήτριας, είναι σε θέση να καταλήξει σε ξεκάθαρο εύρημα, στα πλαίσια της επανεκδίκασης, ότι η Αιτήτρια απολύθηκε λόγω της εγκυμοσύνης, καθώς αυτό το εύρημα μπορεί να συνδεθεί άμεσα με το ύψος των αποζημιώσεων που θα επιδικασθούν. Είναι επίσης εισήγηση της, ότι παρόλο που δεν ενεργοποιούνται οι διατάξεις του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου (Ν.100(Ι)/1997), λόγω μη γνωστοποίησής της εγκυμοσύνης στον εργοδότη, με πιστοποιητικό εγγεγραμμένου γιατρού πριν την απόλυση, η Αιτήτρια δικαιούται ωστόσο αποζημιώσεις και με βάση τον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο (Ν.205(Ι)/2002). Από τη στιγμή που έχει διαταχθεί η επανεκδίκαση της υπόθεσης το Δικαστήριο είναι σε θέση να αξιολογήσει την ενώπιον του μαρτυρία και υπό το φως των διατάξεων του συγκεκριμένου νόμου.

Ήταν η εισήγηση του συνηγόρου των εργοδοτών ότι ο μισθός της Αιτήτριας ήταν πολύ κοντά στον κατώτατο μισθό με βάση την ισχύουσα εκείνη την περίοδο νομοθεσία. Λαμβανομένου υπόψη, ότι σύμφωνα με τον Νόμο, οι πρώτοι έξι μήνες αποτελούν τη δοκιμαστική περίοδο απασχόλησης, εισηγήθηκε ότι εξετάζοντας τα κριτήρια (α) και (β) της παραγράφου 4 του Πρώτου Πίνακα του Νόμου δεν δικαιολογείται αποζημίωση μεγαλύτερη της ελάχιστα προβλεπόμενης. Την ίδια θέση εξέφρασε και σε σχέση με τα κριτήρια (γ) και (ε) της παραγράφου 4 του Πρώτου Πίνακα του Νόμου, σημειώνοντας ότι η Αιτήτρια ήταν νεαρής ηλικίας με καλές σπουδές ως τελειόφοιτη με πτυχίο Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κύπρου και μεταπτυχιακό στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Cyprus Institute of Management, το οποίο καθώς ανέφερε στη μαρτυρία της έχαιρε παγκόσμιας αναγνώρισης. Λαμβανομένου υπόψη, ότι δεν υπήρχε ενώπιον του Δικαστηρίου μαρτυρία βάσει της οποίας μπορούσε να εξαχθεί εύλογο συμπέρασμα ότι προέκυψαν προβλήματα στην προοπτική σταδιοδρομίας της Αιτήτριας και δεν εργοδοτήθηκε άμεσα κλπ, ήταν η εισήγηση του ότι δεν πρέπει να δοθεί από το Δικαστήριο αποζημίωση πέραν της ελάχιστα προβλεπόμενης. Ως προς το κριτήριο (δ) ήταν η εισήγηση του ότι από τη στιγμή που το Δικαστήριο δεν προέβη σε οποιοδήποτε εύρημα σχετικά με τις πραγματικές συνθήκες τερματισμού της απασχόλησης της Αιτήτριας, δεν μπορούσε να δοθεί ουσιαστική βαρύτητα στο κριτήριο αυτό.

Η διακριτική ευχέρεια του Δικαστηρίου ως προς το ποσό που θα επιδικάσει υπό μορφή αποζημίωσης, κρίνεται με βάση τα ενώπιον του τιθέμενα πραγματικά γεγονότα. Σε καμία περίπτωση το Δικαστήριο δεν μπορεί να στηριχθεί σε υποθέσεις για να καταλήξει σε εύλογα συμπεράσματα.

Από τα γεγονότα της υπόθεσης στα οποία είχε καταλήξει, απορρίπτοντας τη μαρτυρία του μάρτυρα των εργοδοτών Ε.Ε και αποδεχόμενοι τη μαρτυρία της Αιτήτριας και της μάρτυρος της Μ.Ι, ήταν φανερό ότι οι εργοδότες της τερμάτισαν την απασχόληση της Αιτήτριας λόγω της εγκυμοσύνης της. Οι εργοδότες απέλυσαν την Αιτήτρια τέσσερις μέρες μετά που η ίδια τους ενημέρωσε προφορικά για την εγκυμοσύνη της προβάλλοντας ως λόγο, «ότι κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου δεν είχε ανταποκριθεί στις προσδοκίες τους», κάτι που δεν ευσταθεί αφού η Αιτήτρια, πέραν των όσων πρόβαλε με τη μαρτυρία της και αποτέλεσαν εύ-

ρημα το Δικαστηρίου, είχε ήδη διανύσει τη δοκιμαστική περίοδο και κατέστη εργοδοτούμενη αορίστου διάρκειας ενάμιση μήνα προηγουμένως. Συνεπώς ο λόγος που επικαλέστηκαν οι εργοδότες δεν αποτέλεσε τον πραγματικό λόγο απόλυσης της Αιτήτριας αλλά μια ανακριβή αιτίαση με σκοπό τη δικαιολόγηση της απόφασής τους.

Και ενώ η Αιτήτρια προσκόμισε αυθημερόν ιατρικό πιστοποιητικό που επιβεβαίωνε ότι βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, εν τούτοις ο κ. Ευαγγέλου απευθυνόμενος στη λογίστρια της Εταιρείας κα Ξ.Ν, θέλησε να την καταστήσει μαρτύρα, ότι ενώ απέλυσε την Αιτήτρια το πρωί, του προσκόμισε πιστοποιητικό το απόγευμα. Είναι λοιπόν φανερό ότι ενώ η Αιτήτρια καλοπροαίρετα θέλησε να ενημερώσει προφορικά τους Εργοδότες της για την εγκυμοσύνη της, οι τελευταίοι εκμεταλλευόμενοι το γεγονός της μη προσκόμισης ιατρικού πιστοποιητικού προχώρησαν χωρίς καθυστέρηση στην απόλυση της, επιδεικνύοντας συμπεριφορά που δεν αναμενόταν από ένα μέσο συνετό εργοδότης αφ' ης στιγμής έλαβαν γνώση της κατάστασης στην οποία βρισκόταν η εργοδοτούμενη τους, ανεξάρτητα του γεγονότος ότι μέχρι εκείνη τη στιγμή δεν γνωστοποίησε με πιστοποιητικό εγγεγραμμένου γιατρού την εγκυμοσύνη της, δυνάμει του άρθρου 4 του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου του 1997 (Ν.100(Ι)/1997).

Σύμφωνα με το άρθρο 6(2) του Νόμου, εγκυμοσύνη ή μητρότητα ουδέποτε συνιστούν βάσιμους λόγους δια τον τερματισμό της απασχολήσεως. Η εισήγηση από πλευράς Αιτήτριας ότι δικαιούται αποζημίωση και με βάση τον Ν.205(Ι)/2002 δεν βρίσκουμε να ευσταθεί λαμβανομένου υπόψη ότι η θέση αυτή τέθηκε για πρώτη φορά ενώπιον του Δικαστηρίου με τις τελικές αγορεύσεις στα πλαίσια της νέας δίκης. Δεν υποστηρίζεται από τις έγγραφες προτάσεις και τις αξιώσεις της Αιτήτριας και ούτε από την ενώπιον του Δικαστηρίου μαρτυρία. Εκδίδεται επομένως απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον των εργοδοτών για το ποσό των €4.241,42 με νόμιμο τόκο μέχρι τελικής εξόφλησης.

4.1.5 Αρ. Αίτησης: 313/10¹¹⁵, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Simona Sholakova, v. Ονησίφορου Κουκκουλή, 2 Φεβρουαρίου, 2011

Ενώπιον του ΔΕΔ, τέθηκε η μαρτυρία της Αιτήτριας με ένορκη δήλωση της ημερομηνίας 1.2.2011 η οποία παρέμεινε αναντίλεκτη και την αποδέχτηκε.

Με βάση τη μαρτυρία της Αιτήτριας διαπιστώθηκε ότι τα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης ήταν τα ακόλουθα: Ο εργοδότης κατά τον ουσιώδη χρόνο διατηρούσε επιχείρηση εστιατορίου στη Λεμεσό με την επωνυμία «Το Καντούνι».

Στις 9.9.2008 με προφορική συμφωνία μεταξύ της Αιτήτριας και του εργοδότη, η Αιτήτρια συμφώνησε να εργοδοτηθεί στην υπηρεσία του ως σερβιτόρα στο εν λόγω εστιατόριο. Η Αιτήτρια απασχολήθηκε από τις 9.9.2008 μέχρι την 21.8.2009 χωρίς

¹¹⁵ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2011/2420111350.htm&qstring=%E1%F1.%20and%20%E1%E9%F4%E7%F3%2A%3A%20and%20313%20w%2F1%2010>

διακοπή. Ο τελευταίος μηνιαίος μισθός της ανερχόταν στα €720. Η συμφωνία εργοδότησης της προέβλεπε ότι θα της καταβαλλόταν και 13ος μισθός. Την 21.8.2009 προφορικά και χωρίς να της δώσει προειδοποίηση την απέλυσε παρά το γεγονός ότι πάντοτε εκτελούσε την εργασία της πλήρως ικανοποιητικά. Κατά την εν λόγω ημερομηνία ήταν έγκυος 6 μηνών. Κατά το χρόνο τερματισμού των υπηρεσιών της όφειλε στην Αιτήτρια το ποσό των €720 ως δεδουλευμένους μισθούς καθώς και μέρος του 13ου μισθού της εκ €500. Ο εργοδότης της μέχρι σήμερα παραλείπει να της καταβάλει τα εν λόγω ποσά.

Το ΔΕΔ, έχοντας υπόψη τα πιο πάνω γεγονότα και ελλείψει οποιασδήποτε μαρτυρίας από την πλευρά του εργοδότη για αντίκρουση του νόμιμου τεκμηρίου του άρθρου 6(1) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου 24/67 όπως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα, με το οποίο ο τερματισμός των υπηρεσιών ενός εργοδοτούμενου τεκμαίρεται ότι δεν έγινε νόμιμα για κάποιον ή κάποιους από τους λόγους που περιοριστικά αναφέρονται στο άρθρο 5 του Νόμου μέχρι αποδείξεως του εναντίου από την πλευρά του εργοδότη, κρίθηκε ότι ο τερματισμός των υπηρεσιών της Αιτήτριας στις 21.8.09 ήταν αδικαιολόγητος και παράνομος και η Αιτήτρια δικαιούται σε αποζημιώσεις δυνάμει του άρθρου 3(1) του Νόμου.

Λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια του Πρώτου Πίνακα του Νόμου και με βάση τη μαρτυρία που τέθηκε ενώπιον του ΔΕΔ σχετικά (α) με τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τερματίστηκαν οι υπηρεσίες της Αιτήτριας και (β) με το γεγονός ότι ήταν έγκυος 6 μηνών (σημειώνουμε ότι δεν τέθηκε ενώπιον μας μαρτυρία που να δεικνύει ότι η Αιτήτρια γνωστοποίησε την εγκυμοσύνη της με ιατρικό πιστοποιητικό ως η προϋπόθεση του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, Ν.100(1)/97) και συνακόλουθα η Αιτήτρια δεν απέδειξε ότι η απόλυση της έγινε κατά τη χρονική περίοδο που απαγορευόταν η απόλυση της δυνάμει του εν λόγω Νόμου) και την απουσία μαρτυρίας σχετικά με την ηλικία της Αιτήτριας, τις προσπάθειες που έκανε η Αιτήτρια για εξεύρεση άλλης εργασίας και για την οποιαδήποτε απώλεια προοπτικής σταδιοδρομίας της Αιτήτριας, το ΔΕΔ έκρινε δικαιούται αποζημιώσεων.

Κατά συνέπεια εκδόθηκε απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον του εργοδότη για τα πιο κάτω ποσά:

- α) €720,00 ως αποζημιώσεις για αδικαιολόγητη και παράνομη απόλυση της,
 - β) €180,00 ως πληρωμή αντί προειδοποίησης, και
 - γ) €1.220,00 ως δεδουλευμένοι μισθοί και αναλογία 13ου μισθού.
- ήτοι σύνολο **€2.120,00** με νόμιμο τόκο.

4.1.6 Αρ, Υπόθεσης: 813/2012¹¹⁶, Δικαστήριου Εργατικών Διαφορών Λευκωσίας, Μαρίας Χατζηδανιήλ Αιτήτρια ν Demstar automotive Ltd ν Ταμείο Πλεονασμού, 28 Δεκεμβρίου, 2016

Η Αιτήτρια στις 30.4.2012 ενημερώθηκε γραπτός από τους τότε εργοδότες της που ήταν η εταιρεία M.P.M. Eurocars Ltd ότι η επιχείρηση στην οποία εργαζόταν εξαγοράστηκε από την Demstar automotive Ltd και ότι η ίδια θα συνέχιζε να απασχολείται από τους τελευταίους με τους ίδιους όρους, τα ίδια δικαιώματα και ωφελήματα και με πλήρη αναγνώριση των ετών υπηρεσίας της, Επίσης, ότι την ίδια ημέρα ενημερώθηκε γραπτός από τους τελευταίους για τον άμεσο τερματισμό της απασχόλησης της λόγω πλεονασμού, ενώ διένυε τον τέταρτο μήνα εγκυμοσύνης, γεγονός για το οποίο είχε ενημερώσει τους εργοδότες της από τις 7/2/2012 με την προσκόμιση σχετικού πιστοποιητικού. Αναφορικά με τον μισθό της ισχυρίζεται ότι ανερχόταν στα €2000 μηνιαίως και ότι λάμβανε 13^ο μισθό και φιλοδώρημα ίσο με ένα μηνιαίο μισθό, Με αυτά ως υπόβαθρο ισχυρίζεται ότι υπήρξε παραβίαση προνοιών του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου και του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου.

Οι εργοδότες της αρνήθηκαν τις εναντίον τους αξιώσεις ισχυριζόμενοι ότι η Αιτήτρια ενημερώθηκε γραπτός και άμεσα με τη μεταφορά του προσωπικού από την M.P.M, Eurocars Ltd στους νέους εργοδότες, ότι η εργοδότηση της δεν θα συνεχιζόταν για λόγους πλεονασμού και ειδικότερα για το λόγο ότι δεν διαθέτουν τμήμα marketing, άρα δεν υπήρχε ανάλογη των καθηκόντων της Αιτήτριας θέση στην οποία θα μπορούσε να εργαστεί. Περαιτέρω εκ των πραγμάτων και εν όψει του ότι η επιχείρηση στην οποία εργοδοτείτο η Αιτήτρια έπαυσε ουσιαστικά να λειτουργεί, δεν υπήρχε άλλη επιλογή από τον τερματισμό των υπηρεσιών της και με δεδομένο ότι οι εργοδότες στους οποίους μεταβιβάστηκαν οι εργασίες της M,P.M. Eurocars Ltd δεν είχαν ούτε έχουν τμήμα Marketing ήταν αδύνατη η συνέχιση των εργασιών της Αιτήτριας. Περαιτέρω ενώ παραδέχονται ότι αυθημερόν και δη στις 30.4.2012 τερμάτισαν την απασχόληση της, εν τούτοις αρνούνται ότι διάνυε τον τέταρτο μήνα της εγκυμοσύνης της. Αναφορικά με το φιλοδώρημα ισχυρίζονται ότι δεν καταβλήθηκε στην Αιτήτρια γιατί σύμφωνα με τα στοιχεία που είχαν στην κατοχή τους η Αιτήτρια δεν είχε τέτοιο δικαίωμα, Ως επακόλουθο ισχυρίζονται και αναφέρουν ότι ο τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας είναι νόμιμος και δικαιολογημένος και αιτούνται την απόρριψη της Αίτησης με έξοδα.

Συνεπώς, στους εργοδότες εναπόκειται να ανατρέψουν το καθιερωμένο από το Ν,24/67 μαχητό τεκμήριο και να αποδείξουν ότι δικαιολογημένα απόλυσαν την Αιτήτρια για τους λόγους που επικαλούνται, Παράλληλα, στην περίπτωση που η Αιτήτρια παρουσιάσει πραγματικά περιστατικά από τα οποία να πιθανολογείται η ύπαρξη διάκρισης λόγω φύλου, τότε οι Καθ' ων η αίτηση οφείλουν πλέον σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν 205(Ι)2002 να αποδείξουν, παρέχοντας πλήρη δικανική πεποίθηση, ότι δεν υπήρξε παράβαση της απαγόρευσης, με επίκληση και προσκόμιση αποδεικτικών στοιχείων.

¹¹⁶ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2016/1420160881.htm&qstring=813%20w%2F1%202012>

Μαρτυρία

Με την ολοκλήρωση της μεταβίβασης οι νέοι εργοδότες αναγκάστηκαν λόγω νέων δεδομένων να προβούν σε αναδιοργάνωση της επιχείρησης τους και σε απόλυση 26 υπαλλήλων που είχαν μεταφερθεί από την Eurocars Ltd περιλαμβανομένης και της Αιτήτριας. Ο λόγος που έγιναν οι απολύσεις οφειλόταν στο γεγονός ότι σε πολλές θέσεις εργασίας η νέα εταιρεία είχαν ήδη τους δικούς της υπαλλήλους, ενώ σε άλλες περιπτώσεις για υφιστάμενες θέσεις εργασίας στην Μ.Ρ,Μ, Eurocars Ltd δεν υπήρχαν οι αντίστοιχες και ως εκ τούτου, πρακτικά αλλά και από οικονομικής άποψης, δεν μπορούσαν να απασχολούν όλους τους υπαλλήλους που είχαν μεταφερθεί με τη μεταβίβαση. Ισχυρίστηκαν ότι δεν επρόκειτο για προσωπικό θέμα και ούτε υπήρχε η παραμικρή κακοπιστία ή θέμα διάκρισης εις βάρος της Αιτήτριας για οποιοδήποτε λόγο. Αναφορικά με την περίπτωση της Αιτήτριας διευκρίνισε ότι υπήρχε τμήμα marketing όπου απασχολείτο άλλος υπάλληλος και ότι οι ανάγκες του τμήματος δεν επέτρεπαν την απασχόληση και άλλων ατόμων με αποτέλεσμα να μην έχουν άλλη επιλογή από την απόλυση της Αιτήτριας λόγω πλεονασμού.

Η Αιτήτρια στη μαρτυρία της ανέφερε ότι κατέχει πτυχίο στις δημόσιες σχέσεις και μεταπτυχιακό στο marketing, Αναφερόμενη στις συνθήκες κάτω από τις οποίες τερματίστηκε η απασχόληση της, ισχυρίστηκε ότι τον Απρίλιο του 2012 διένυε τον τέταρτο μήνα της εγκυμοσύνης της. Ισχυρίστηκε μάλιστα ότι το γεγονός αυτό κατέστησε γνωστό στους εργοδότες της με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού της γυναικολόγου της, το οποίο παρέδωσε στον υπεύθυνο λογιστηρίου της ΜΕΡ, Μ, Eurocars Ltd, με βάση τις υποδείξεις του ιδίου και της πρακτικής της εταιρείας, Επίσης στις 7.2.2012 κοινοποίησε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αντίγραφο του εν λόγω πιστοποιητικού στη διευθύντρια της εταιρείας και προϊσταμένη της, Φ.Μ, η οποία τη συγκεκριμένη περίοδο απουσίαζε με άδεια μητρότητας.

Αναφορικά με τις απολαβές της, ισχυρίστηκε ότι εκτός από τον μηνιαίο μισθό και τον 13^ο μισθό, από το 2007 της καταβαλλόταν ετήσιο φιλοδώρημα ισόποσο ενός μηνιαίου μισθού. Ένα περίπου μήνα πριν τον τερματισμό της απασχόλησης της, ζήτησε από την κα Φ.Μ την καταβολή του φιλοδώρηματος για το 2011 το οποίο ακόμα δεν είχε καταβληθεί, Με αρκετή καθυστέρηση, η Φ.Μ. της απάντησε τηλεφωνικώς ότι δεν θα της καταβαλλόταν λόγω της καταγγελίας που είχε κάνει στο Τμήμα Εργασίας.

Η αιτήτρια ισχυρίστηκε ότι από τις 30.04.2012 που τερματίστηκε η απασχόληση της δεν κατέστη δυνατή η εξεύρεση άλλης εργασίας παρά τις προσπάθειες που είχε καταβάλει με αποτέλεσμα να παραμείνει άνεργη μέχρι τον Μάιο 2014. Πέραν των πιο πάνω δυσκολιών τον Απρίλιο του 2012 βρισκόταν στον τέταρτο μήνα της εγκυμοσύνης της γεγονός το οποίο ουσιαστικά εκμηδένισε τις πιθανότητες εξεύρεσης εργασίας για την υπόλοιπη περίοδο της εγκυμοσύνης της και για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την γέννηση του παιδιού της.

Ισχυρίστηκε μάλιστα ότι ο τερματισμός της απασχόλησης της οφειλόταν στο γεγονός της εγκυμοσύνης και όχι στους λόγους που επικαλούνται οι εργοδότες της, και ότι για την απόλυση της ενημερώθηκε ανεπίσημα από την κα Φ. Μ ένα μήνα πριν την παραλαβή της σχετικής επιστολής, Επίσης ότι τα καθήκοντα της αναλή-

φθηκαν από άλλη υπάλληλο των νέων εργοδοτών και συγκεκριμένα την κα Β.Α, με την οποία επικοινωνήσε τηλεφωνικώς πριν την μεταβίβαση και της συστάθηκε ως υπεύθυνη marketing. Επίσης μετά την απόλυση της έλαβε γνώση από συναδέλφους της ότι η κα Β. Α ανέλαβε εκτός των δικών της καθηκόντων ως βοηθός του τμήματος marketing και τα καθήκοντα της ίδιας που σχετιζόνταν με την προώθηση των προϊόντων της Εταιρείας. Ήταν η θέση της ότι τα καθήκοντα ενός βοηθού και μιας διευθύντριας τμήματος marketing, σαφώς διαφέρουν καθότι η ίδια ως Διευθύντρια marketing αναλάμβανε ολόκληρο τον σχεδιασμό της στρατηγικής προώθησης και την εκτέλεση του, ενώ μια βοηθός marketing αναλαμβάνει ουσιαστικά την εκτέλεση των οδηγιών της διευθύντριας, Καταλήγει συμπερασματικά ότι η ανάληψη των καθηκόντων της από την κα Βάσω Λοίζου ισοδυναμούσε με ανεπίσημο άνοιγμα νέας θέσης και συγκεκριμένα υπήρξε πλήρωση της θέσης που αυτή κατείχε, μετά την αποχώρηση της.

Στις 27.03.2012 προέβη σε καταγγελία στον Διευθυντή Τμήματος Εργασίας για την εις βάρος της διάκριση και δυσμενή μεταχείριση στον χώρο εργασίας και συγκεκριμένα την ενδεχόμενη απόλυση της, ενόσω ήταν έγκυος, μετά την προφορική ενημέρωση που είχε από την Φ. Μ. Η Αιτήτρια παρέθεσε ενώπιον του Δικαστηρίου, μεταξύ άλλων και την απάντηση του Διευθυντή του αρμοδίου τμήματος ημερ. 19.7.2012, με βάση την οποία υπήρξε διερεύνηση της καταγγελίας που υπέβαλε η Αιτήτρια και διαπιστώθηκε παράβαση των προνοιών του περί Μητρότητας Νόμου.

Ο κ. Κ.Φ ήταν ο υπεύθυνος λογιστηρίου της Μ.Ρ.Μ. Eurocars Ltd επιβεβαίωσε τα όσα η Αιτήτρια ανέφερε σε σχέση με τη θέση και τα καθήκοντα της, αναφερόμενος στο ετήσιο φιλοδώρημα ισχυρίστηκε ότι ήταν ισόποσο του μηνιαίου μισθού και ότι στον ίδιο δεν καταβαλλόταν κάθε χρόνο, αλλά κατά την κρίση των διευθυντών της εταιρείας. Από τη θέση που κατείχε και των φιλικών σχέσεων που διατηρούσε με την Αιτήτρια γνωρίζει ότι η Αιτήτρια ήταν από τα λίγα άτομα στα οποία καταβαλλόταν ανελλιπώς το φιλοδώρημα επί ετήσιας βάσης. Ισχυρίστηκε επίσης ότι τον Ιανουάριο 2012 η Αιτήτρια του ανακοίνωσε την εγκυμοσύνη της προσκομίζοντας του και σχετική βεβαίωση από τη γυναικολόγο της. Ως υπεύθυνος λογιστηρίου διατηρούσε αρχείο για κάθε έτος με τις μισθοδοσίες όλων των υπαλλήλων και όταν λάμβανε την οποιαδήποτε βεβαίωση ή έγγραφο που επηρέαζε τη μισθοδοσία το ταξινομούσε ανάλογα στη μερίδα του κάθε υπαλλήλου. Στον φάκελο περιλαμβανόταν και η βεβαίωση εγκυμοσύνης της Αιτήτριας.

Ανάλυση

Το Δικαστήριο, όπως αναφέρεται στην απόφαση του, δεν έχει ίχνος αμφιβολίας ότι τα όσα με σταθερότητα, απλότητα και σαφήνεια κατέθεσαν ενώπιον του Δικαστηρίου η Αιτήτρια και οι μάρτυρες της ανταποκρίνονται πλήρως προς την αλήθεια. Πέραν της καλής εικόνας που άφησαν στο Δικαστήριο η μαρτυρία τους υποστηρίζεται και από την ενώπιον του πραγματική μαρτυρία που είναι τα διάφορα έγγραφα που κατατέθηκαν ως Τεκμήρια, το περιεχόμενο των οποίων σε καμία περίπτωση δεν έχει αμφισβητηθεί ή τεθεί σε δοκιμασία. Αντίθετα ο μάρτυρας των εργοδοτών 1 δεν άφησε τις καλύτερες δυνατές εντυπώσεις στο Δικαστήριο, Η μαρτυρία του περιβαλλόταν από ουσιαστικές αντιφάσεις που θέτουν υπό αμφισβήτηση την αξιοπιστία του, καθώς οι ισχυρισμοί που πρόβαλε για την απόλυση της Αιτήτριας δεν

συνάδουν με τις δικογραφημένες θέσεις των εργοδοτών. Οι αντιφάσεις που προκύπτουν ως προς τη διατήρηση ή μη τμήματος marketing από τους εργοδότες δεν αφήνουν κανένα περιθώριο από το να υιοθετηθεί η θέση της Αιτήτριας καθώς ούτε και στην επιστολή απόλυσης γίνεται οποιαδήποτε αναφορά επί του συγκεκριμένου ισχυρισμού. Για όλα τα πιο πάνω αλλά και της εντύπωσης που δημιουργήθηκε για τον μάρτυρα των εργοδοτών, ενόσω αυτός κατέθετε στο Δικαστήριο, έκρινε ότι δεν είπε όλη την αλήθεια στο Δικαστήριο. Ως επακόλουθο δεν δέχθηκε τη μαρτυρία του και την απέρριψε σε όσα σημεία ήταν αντίθετη με αυτή της Αιτήτριας και των μαρτύρων της. Το Δικαστήριο αποδέχθηκε τη μαρτυρία της Αιτήτριας και των μαρτύρων της ως αποδίδουσα πλήρως προς την αλήθεια και ανάλογα είναι τα ευρήματα του Δικαστηρίου.

Συμπέρασμα

Ο δικαιολογητικός λόγος που θέτουν οι εργοδότες για την απόλυση της Αιτήτριας, στηρίχθηκε σε σχετική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της υφιστάμενης οργανωτικής δομής του οργανισμού σε σχέση με τον αντίστοιχο όγκο εργασίας και την ανάγκη διασφάλισης της πλήρους αξιοποίησης όλων των θέσεων εργασίας. Μολονότι το Δικαστήριο έκρινε αναξιόπιστη τη μαρτυρία τους επί του προβαλλόμενου ισχυρισμού, ωστόσο αναφέρει ότι και να δεχόταν ότι οι εργοδότες απασχολούσαν άλλα άτομα στο εν λόγω τμήμα, δεν νομίζει ότι μπορεί από μόνο του χωρίς την ύπαρξη ουσιαστικών αλλαγών που θα ελάττωνε τον αριθμό των αναγκαίων εργοδοτούμενων, να δικαιολογούσε την απόλυση της Αιτήτριας λόγω πλεονασμού, κάτι που δεν υποστηρίχθηκε με την προσκόμιση οποιαδήποτε ουσιαστικής και συγκεκριμένης επί του θέματος μαρτυρίας. Ανεξάρτητα όμως από την πιο πάνω κατάληξη του Δικαστηρίου, η Αιτήτρια κατά τον χρόνο της απόλυσης της διένυε τον 5ο μήνα της εγκυμοσύνης της, γεγονός που κατέστησε γνωστό στους εργοδότες της με την προσκόμιση σχετικού ιατρικού πιστοποιητικού, θέτοντας τα γεγονότα της υπόθεσης υπό το πρίσμα των πιο πάνω νομικών αρχών βρήκε κατ' αρχάς ότι οι εργοδότες ενήργησαν κατά παράβαση της Οδηγία 92/85/ΕΚ και των προστατευτικών διατάξεων του περί Μητρότητας Νόμου καθώς απέλυσαν την Αιτήτρια ενόσω αυτή βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Στηριζόμενοι στον Νόμο και τη νομολογία, κατέληξε ότι η απόλυση της Αιτήτριας αποτελεί άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, που δεν επιδέχεται καμία δικαιολόγηση και συνεπώς είναι παράνομη, αφού οι Καθ' ων η αίτηση εφάρμοσαν τον ίδιο κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις, καθώς δεν έλαβαν υπόψη τον παράγοντα της εγκυμοσύνης, ο οποίος με βάση τα ευρήματα του Δικαστηρίου ήταν εις γνώσιν τους και έθετε την Αιτήτρια σε ιδιαίτερη κατάσταση που επέβαλλε την παροχή ειδικής προστασίας με βάση τον περί Μητρότητας Νόμο. Οι εργοδότες ωστόσο, επιδεικνύοντας λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση προς την Αιτήτρια προχώρησαν στην απόφαση για απόλυση της αγνοώντας την κατάσταση στην οποία βρισκόταν κατά παράβαση των προστατευτικών διατάξεων.

Η Αιτήτρια κατά τον χρόνο τερματισμού της απασχόλησης της βρισκόταν στον 5ο μήνα της εγκυμοσύνης της. Λαμβάνοντας υπόψη τις προστατευτικές διατάξεις του περί Μητρότητας Νόμου και δη του γεγονότος ότι δεν παρεχόταν στους Καθ' ων η αίτηση το δικαίωμα να απολύσουν την Αιτήτρια για τους λόγους που επικαλούνται

για περίοδο μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας, καθώς και της υποχρέωσης τους να ανακαλέσουν την απόφαση τους από τη στιγμή που γνώριζαν ότι η Αιτήτρια ήταν έγκυος, κρίνουμε ότι η θετική ζημία που υπέστη η Αιτήτρια ως αποτέλεσμα της παραβάσεως των πιο πάνω νομοθετημάτων θα πρέπει να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων και ολόκληρα τα πόσα που απώλεσε, λόγω του παράνομου τερματισμού της απασχόλησης της, μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας.

Περαιτέρω η Αιτήτρια ισχυρίστηκε ότι από τις 30.4.2012 που τερματίστηκε η απασχόληση της δεν κατέστη δυνατή η εξεύρεση άλλης εργασίας παρά τις προσπάθειες που είχε καταβάλει και ότι μέχρι τον Μάιο του 2014 παρέμεινε άνεργη. Ωστόσο παρά τον ισχυρισμό της δεν έθεσε ενώπιον του Δικαστηρίου οποιαδήποτε συγκεκριμένα στοιχεία που να καταδεικνύουν ότι όντως προέβη σε εύλογες προσπάθειες και ότι δεν καταστεί δυνατή η εξεύρεση άλλης κατάλληλης εργασίας.

Ως επακόλουθο των πιο πάνω, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τερματίστηκε η απασχόληση της Αιτήτριας και τη ζημία που υπέστη λόγω του παράνομου τερματισμού της απασχόλησης της κατά παράβαση των προστατευτικών διατάξεων του περί Μητρότητας Νόμου και του Ν205(ι)2002, τις μηνιαίες απολαβές της, τη διάρκεια της απασχόλησης της και το νεαρό της ηλικίας της, το ΔΕΔ έκρινε υπό τις περιστάσεις εύλογο να της επιδικάσει υπό μορφή αποζημιώσεων το ποσό των €22.500 που αντιστοιχούσε με ημερομίσθια 45 βδομάδων.

Εκδόθηκε απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον των εργοδοτών για το ποσό των €22.500 πλέον νόμιμο τόκο μέχρι τελικής εξόφλησης.

4.1.7 Αριθμός Αίτησης 662/11¹¹⁷, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Πάφου, Kaja Gieciwicz-Kotwica v The Moorings Snack Bar & Restaurant Co. Ltd, 3/3/2017

Η Εργοδότηρια Εταιρεία ήταν εταιρεία περιορισμένης ευθύνης και ασχολείτο με τη διαχείριση του εστιατορίου «The Mooring Restaurants & Snack Bar» στην Πάφο. Η Αιτήτρια εργάστηκε στην Εργοδότηρια Εταιρεία την περίοδο 1/10/2008 - 31/10/2008. Από 1/11/2008 μέχρι 27/9/2009 η Αιτήτρια εργαζόταν στην εταιρεία Γωνιακό Ρόδο Λτδ η οποία διατηρεί επιχείρηση εστιατορίου. Στις 4/10/2010 η Αιτήτρια προσλήφθηκε στην υπηρεσία της Εργοδότηριας Εταιρείας ως σερβιτόρα / υπεύθυνη του μπαρ στο Εστιατόριο με μηνιαίο μισθό €766,00. Η Αιτήτρια δεν είχε δικαίωμα σε 13ο μισθό. Στις 5/11/2010 η Αιτήτρια διένυε την 9η εβδομάδα κυήσεως. Η απασχόληση της Αιτήτριας τερματίστηκε από την Εργοδότηρια Εταιρεία αρχές Νοεμβρίου 2010 κάτω από αμφισβητούμενες συνθήκες και περιστάσεις.

Η Αιτήτρια υπέβαλε στις 15/11/2010 γραπτή καταγγελία στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, υποστηρίζοντας ότι απολύθηκε από την Εργοδότηρια Εταιρεία επειδή ήταν έγκυος. Η εν λόγω καταγγελία της Αιτήτριας εξετάστηκε από

¹¹⁷ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A%20and%20%F3%F4%E7%ED%20and%20%E1%F0%E1%F3%F7%EF%EB%E7%F3%2A>

αρμόδια Επιθεωρήτρια Ισότητας στη βάση του, Ν.205(Ι)/2002. Την 1/3/2011 η Επιθεωρήτρια Ισότητας εξέδωσε την έκθεσή της σχετικά με τη διερεύνηση της καταγγελίας της Αιτήτριας και τα συμπεράσματα/πορίσματα στα οποία κατέληξε, τα οποία ήταν ότι η Αιτήτρια απολύθηκε από την Εργοδότηρια Εταιρεία στις 5/11/2010 προφορικά αμέσως μετά την παρουσίαση στην Εργοδότηρια Εταιρεία ιατρικού πιστοποιητικού το οποίο βεβαίωνε την εγκυμοσύνη της.

Ήταν η θέση της Αιτήτριας όπως αυτή προβαλλόταν στους γενικούς λόγους της Αίτησης Εργατικής Διαφοράς ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία τερμάτισε την απασχόλησή της στις 5/11/2010 μόλις την ενημέρωσε για την εγκυμοσύνη της με ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαίωνε την εγκυμοσύνη της. Ως εκ τούτου αξιώνει από την Εργοδότηρια Εταιρεία μια εβδομάδα προειδοποίηση και/ή αντί προειδοποίησης σε αναλογία με το χρόνο υπηρεσίας της, αποζημιώσεις για την παράνομη απόλυση υπολογιζόμενες με βάση 18 εβδομαδιαίους μισθούς της Αιτήτριας, ως η πληρωμή αντί άδεια μητρότητας που δικαιούται, τιμωρητικές και/ή παραδειγματικές αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης της και ιδιαίτερα των συνθηκών και/ή περιστάσεων κάτω από τις οποίες έγινε ο τερματισμός των υπηρεσιών της Αιτήτριας, γενικές αποζημιώσεις, τιμωρητικές και/ή παραδειγματικές αποζημιώσεις για κάθε ζημιά και απώλεια την οποία υπέστη η Αιτήτρια ένεκα του παράνομου και/ή αδικαιολόγητου τρόπου υπό τον οποίο τερματίστηκε η εργασιακή σχέση της Αιτήτριας εκ μέρους των Καθ' ων η Αίτηση κ.α.

Η Εργοδότηρια Εταιρεία με τους γενικούς λόγους της Εγγράφου Εμφάνισής της απέρριπτε τις εναντίον της αξιώσεις ισχυριζόμενη ότι η Αιτήτρια απολύθηκε στις 4/11/2010 λόγω της υποψίας που δημιουργήθηκε εναντίον της για κλοπή φιλοδώρηματος χωρίς να γνωρίζει ότι η Αιτήτρια ήταν έγκυος. Με βάση τα πιο πάνω αιτείται απόρριψη της Αίτησης Εργατικής Διαφοράς με έξοδα σε βάρος της Αιτήτριας.

Αξιολόγηση Μαρτυρίας - Γεγονότα

Οι μάρτυρες της Εργοδότηριας Εταιρείας παρόλη την προσπάθεια να πείσουν για την εκδοχή που παρουσίασαν στο Δικαστήριο δεν το πέτυχαν. Μέσα από τη μαρτυρία τους προέβαλαν στοιχεία τα οποία δημιούργησαν σοβαρές αδυναμίες στην εκδοχή τους αλλά και στο να αφήσουν θετική εικόνα στο Δικαστήριο. Λόγω αυτών των αδυναμιών το δικαστήριο έκρινε ότι η μαρτυρία που προσκόμισε η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή ως αξιόπιστη και ως εκ τούτου απορρίπτεται.

Η μαρτυρία της Αιτήτριας όσον αφορά τα γεγονότα που περιβάλλαν την απόλυση της χαρακτηριζόταν από σταθερότητα, σαφήνεια και φυσικότητα και τεκμηριώνεται και ως εκ τούτου η μαρτυρία της γίνεται αποδεκτή.

Σε σχέση όμως με τις ζημιές και τη βλάβη που υπέστη η Αιτήτρια λόγω της απόλυσής της, η Αιτήτρια κατά τη μαρτυρία της ανέφερε γενικά και αόριστα ότι δεν κατάφερε να βρει εργασία μετά την απόλυσή της από την Εργοδότηρια Εταιρεία γιατί ήταν χειμώνας και εκείνη την εποχή κανένας δεν έκανε προσλήψεις. Περαιτέρω ανέφερε, χωρίς να προσκομίσει οποιαδήποτε στοιχεία και χωρίς να δώσει οποιεσδήποτε λεπτομέρειες, ότι όπου αποτάθηκε για εργασία δεν την προσέλαβαν γιατί ήταν έγκυος. Ισχυρίστηκε ότι δεν πήρε οποιοδήποτε επίδομα από την Κυ-

πριακή Δημοκρατία ενόσω ήταν έγκυος και ότι δεν έλαβε επίδομα μητρότητας μετά που γέννησε. Η Αιτήτρια δεν προσκόμισε στοιχεία που να επιβεβαιώνουν τις θέσεις της ότι δεν πήρε τα επιδόματα (ανεργίας και μητρότητας) που παρέχονται στους μισθωτούς εργαζόμενους από το σύστημα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην Κυπριακή Δημοκρατία. Ούτε διευκρίνισε με τη μαρτυρία της ποιος ήταν ο λόγος για τον οποίο δεν πήρε επίδομα ανεργίας και επίδομα μητρότητας από το Ταμείο των Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ως εκ τούτου η Αιτήτρια απέτυχε να αποδείξει το βάρος απόδειξης που την βάρυνε να αποδείξει (α) με ακρίβεια και σαφήνεια την υλική ζημιά που υπέστηκε συνεπεία της απόλυσής της από την Εργοδότρια Εταιρεία και (β) ότι προέβηκε σε όλες τις εύλογες ενέργειες για μετριασμό της υλικής ζημιάς της ως όφειλε.

Συνακόλουθα το Δικαστήριο δεν ήταν σε θέση να καθορίσει με ακρίβεια όλη την υλική ζημιά που υπέστηκε η Αιτήτρια συνεπεία της απόλυσής της από την Εργοδότρια Εταιρεία. Περαιτέρω κατά τον καθορισμό της υλικής ζημιάς της Αιτήτριας δεν μπορούσε να θεωρηθεί ως γεγονός ότι η Αιτήτρια δεν έλαβε τα πιο πάνω επιδόματα. Η Αιτήτρια δεν ανέφερε ότι υπέστηκε οποιαδήποτε σωματική βλάβη εξαιτίας της απόλυσής της. Ανέφερε μόνο ότι λόγω του ότι δεν εργαζόταν μελαγχόλησε και ότι αναγκάστηκε να επιστρέψει στην Πολωνία στο σπίτι των γονιών της, καθότι δεν μπορούσαν με τον σύζυγό της να ανταπεξέλθουν οικονομικά μόνο με τον μισθό του συζύγου της.

Αποτελούσε εύρημα του Δικαστηρίου ότι τα γεγονότα της εργατικής διαφοράς σε σχέση με την απόλυση της Αιτήτριας ήταν όπως αυτά τέθηκαν ενώπιόν του με τη μαρτυρία της Αιτήτριας.

Εφαρμογή Νομικής Πτυχής

Ως επακόλουθο των πιο πάνω ευρημάτων κατέληξε το Δικαστήριο ότι η Εργοδότρια Εταιρεία τερμάτισε την απασχόληση της Αιτήτριας κατά παράβαση των προνοιών του Ν.100(1)/97, καθότι απέλυσε την Αιτήτρια μετά που αυτή της γνωστοποίησε με ιατρικό πιστοποιητικό ότι ήταν έγκυος χωρίς να αποδείξει με αποδεκτή (αξιόπιστη και πειστική) μαρτυρία ότι η Αιτήτρια υπέπεσε σε σοβαρό παράπτωμα κατά την εκτέλεση της εργασίας της.

Η απόλυση της Αιτήτριας, ενόσω ήταν έγκυος και στην περίπτωση της εφαρμόζονταν οι διατάξεις του Ν.100(1)/97, συνιστά δυσμενή μεταχείριση της Αιτήτριας εντός των πλαισίων του Ν.205(Ι)/2002 καθότι η Εργοδότρια Εταιρεία **εφάρμοσε τον ίδιο κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις**, αφού δεν έλαβε υπόψη της τον παράγοντα της εγκυμοσύνης της Αιτήτριας, ο οποίος σύμφωνα με τα ευρήματά μας ήταν σε γνώση της και ο οποίος έθετε την Αιτήτρια σε ιδιάζουσα κατάσταση επιβάλλοντας σ' αυτήν την παροχή ειδικής προστασίας σύμφωνα με τον Ν.100(1)/97 και ο οποίος διαφοροποιούσε την κατάσταση της Αιτήτριας από μια εργοδοτούμενη που δεν εγκυμονεί και επέβαλλε και την εφαρμογή του Ν.100(1)/97 στην περίπτωση απόφασης τερματισμού της απασχόλησης της Αιτήτριας. Με βάση το άρθρο 11 του Ν.205(Ι)/2002 η εν λόγω δυσμενής μεταχείριση της Αιτήτριας τεκμαίρεται ότι οφείλεται στην εγκυμοσύνη της. Λόγω της απόρριψης της μαρτυρίας της Εργοδότριας Εταιρείας η Εργοδότρια Εταιρεία απέτυχε να αποδείξει ότι η απόλυση της Αιτήτριας

ήταν δικαιολογημένη και επιτρεπτή εντός των πλαισίων του Ν.100(1)/97 ώστε να εμπίπτει στις εξαιρέσεις του Ν.100(1)/97 και ως εκ τούτου καταλήγουμε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία απέτυχε να αντικρούσει το εν λόγω μαχητό τεκμήριο ότι η απόλυση της Αιτήτριας δεν οφείλεται στην εγκυμοσύνη της. Έκρινε λοιπόν ότι η Αιτήτρια υπέστη δυσμενή διάκριση λόγω της εγκυμοσύνης της κατά παράβαση του Ν.205(Ι)/2002.

Συνακόλουθα κατέληξε ότι η απόλυση της Αιτήτριας ήταν παράνομη και συνιστούσε άμεση διάκριση λόγω του φύλου της Αιτήτριας με αποτέλεσμα η Αιτήτρια να δικαιούται αποζημιώσεις με βάσει τον Ν.24/67 και Ν.205(Ι)/2002.

Αποζημιώσεις

Λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τερματίστηκαν οι υπηρεσίες της Αιτήτριας (όπως παρατίθενται πιο πάνω), την περίοδο απασχόλησής της, το ύψος του μισθού της, το ότι βρισκόταν στα αρχικά στάδια της εγκυμοσύνης της όταν απολύθηκε και τα γεγονότα (α) ότι η απόλυσή της έγινε κατά την χρονική περίοδο που δυνάμει του Ν.100(1)/97 απαγορευόταν η απόλυσή της με σκοπό την προστασία (1) της ψυχικής της υγείας ως εγκύου και (2) του εμβρύου που κυοφορούσε και (β) ότι αναγκάστηκε να επιστρέψει στη χώρα της, το Δικαστήριο έκρινε ότι το ποσό των €3.000,00 είναι εύλογο και δίκαιο υπό τις περιστάσεις ως ποσό αποζημίωσης για την ταλαιπωρία και τη βλάβη που υπέστηκε στα αισθήματα της η Αιτήτρια λόγω της απόλυσής της.

Κατάληξη

Κατά συνέπεια εκδόθηκε απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και σε βάρος της Εργοδότηριας Εταιρείας για το ποσό των €6.064,00 ως αποζημιώσεις. Δυνάμει των προνοιών του Ν.205(Ι)/2002 το εν λόγω ποσό φέρει νόμιμο τόκο από τις 5/11/2010.

4.2 ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΕΠΑΡΧΙΑΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

4.2.1 Αρ.Ποιν.Υπόθ.:23193/14¹¹⁸, Επαρχιακού Δικαστηρίου Λεμεσού, Διευθυντής Τμήματος Εργασίας - ν - 1 Charalambos Papas Ltd (HE 76363) 2. Ευριπίδης Παπάς, Διευθυντής, 24 Φεβρουαρίου 2017.

Στην υπόθεση αυτή, οι κατηγορούμενοι αντιμετώπιζαν από κοινού, τρεις κατηγορίες, οι οποίες αφορούν σε παραβάσεις του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου Ν. 100(Ι)/97 (1η κατηγορία) και του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου Ν.205(Ι)/02 (2η και 3η κατηγορία). Ειδικότερα, οι κατηγορούμενοι κατηγορούντο ότι στις 30/11/13 στη Λεμεσό, παράνομα «τερμάτισαν την απασχόληση της μισθωτής κας Ιζαμπέλλας Ηρακλή η οποία βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης» και ότι αυτή η ενέργεια τους συνιστά επίσης άμεση διάκριση λόγω φύλου και δυσμενή μεταχείριση γυναίκας.

¹¹⁸ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/poin/2017/2220170121.htm&qstring=%E1%ED%E4%F1%E9%E1%ED%2A%20and%20%F6%F9%EA%E1%20and%20%E1%EB%EB%F9%F3%20and%20%EB%EF%DA%E6%E9%E4%EF%2A>

Μαρτυρία

Σύμφωνα με την παραπονούμενη, στις 29/11/13, ημερομηνία που έληγε η τρίτη άδεια ασθενείας που της είχε χορηγηθεί λόγω προβλημάτων στην εγκυμοσύνη της, επεδίωξε, να πληροφορηθεί από τους κατηγορούμενους, κατά πόσο αυτή είχε τοποθετηθεί στο πρόγραμμα εργασίας της υπεραγοράς όταν θα επέστρεφε στις 30/11/14, χωρίς όμως να τύχει θετικής ανταπόκρισης. Εκείνο που της λέχθηκε ήταν να επικοινωνήσει μαζί τους την επόμενη μέρα. Για τις επόμενες 3 μέρες, η παραπονούμενη προσπαθούσε να πληροφορηθεί αν ήταν ορισμένη και πότε για να εργαστεί, τόσο μέσω τηλεφώνου όσο και κατ' ιδίαν όταν επισκέφθηκε την εργασία της στις 2/12/13 για να λάβει το μισθό της για τον μήνα Νοέμβριο 2013. Και πάλι δεν έλαβε οποιαδήποτε θετική απάντηση. Συνεχώς την παρέπεμπαν να επικοινωνήσει μαζί τους την επόμενη μέρα.

Στις 4/12/13, κατόπιν συμβουλής που έλαβε από το Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας, στο οποίο αποτάθηκε για βοήθεια, η παραπονούμενη απέστειλε γραπτή επιστολή στον κατηγορούμενο 2, με την οποία ενημέρωνε τους εργοδότες της για τις ανεπιτυχείς προσπάθειες της να πληροφορηθεί πότε ήταν ορισμένη να εργαστεί και ότι εξακολουθούσε να αναμένει σχετική περί τούτου ενημέρωση. Ταυτόχρονα τους ενημέρωσε ότι της χορηγήθηκε περαιτέρω άδεια ασθενείας μέχρι τις 7/12/13. Με την ίδια επιστολή, ζήτησε όπως οι κατηγορούμενοι την ενημερώσουν, γραπτώς πλέον, για την ακριβή ώρα που θα άρχιζε την εργασία της στις 9/12/13, ημερομηνία επιστροφής της στην εργασία της. Επειδή και πάλι οι κατηγορούμενοι δεν ανταποκρίθηκαν στο αίτημα της, η παραπονούμενη, στις 9/12/13, μετέβηκε στην εργασία της υπό την συνοδεία του πατέρα της όπου και απαίτησε να συναντήσει τον κατηγορούμενο 2. Επειδή της ανέφεραν ότι κάτι τέτοιο δεν ήταν δυνατό και επειδή πληροφορήθηκε ότι στη θέση της είχε προσληφθεί άλλη κοπέλα, την επόμενη μέρα, 10/12/13, μετέβηκε στο Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας όπου και υπέβαλε γραπτό παράπονο, εναντίον των κατηγορουμένων για παράβαση των δικαιωμάτων της ως μισθωτού εγκύου γυναίκας, αναφέροντας τα πιο πάνω. Αν και λειτουργοί του Τμήματος επικοινωνήσαν με τον κατηγορούμενο 2 για να διερευνήσουν και αν ήταν δυνατό, να επιλύσουν το παράπονο της, εντούτοις, συνεπεία της αρνητικής συμπεριφοράς του τελευταίου, αυτό δεν κατέστη δυνατό οπότε και η παραπονούμενη, απέστειλε εκ νέου επιστολή στους κατηγορούμενους στις 17/12/13, αναφέροντας τους ότι ήταν «έτοιμη και διαθέσιμη» να εργαστεί και ζήτησε για τελευταία φορά να την ενημερώσουν για το πότε ήταν ορισμένη στο πρόγραμμα να εργαστεί. Με την ίδια επιστολή, η παραπονούμενη τους ενημέρωνε επίσης για την προστασία που της παρέχει ο Νόμος ως έγκυος μισθωτή υπάλληλος. Όταν και πάλι δεν έλαβε οποιαδήποτε απάντηση, η παραπονούμενη αντιλήφθηκε πλέον ξεκάθαρα ότι η απασχόληση της, είχε ουσιαστικά, από τις 30/11/13, τερματιστεί.

Η Επιθεωρήτρια του Τμήματος που ανέλαβε τη διερεύνηση της καταγγελίας της παραπονούμενης έκαμε αναφορά στις ενέργειες στις οποίες προέβη τόσο πριν όσο και μετά την καταγγελία, αφού ήταν η λειτουργός που εξυπηρέτησε την παραπονούμενη, όταν η τελευταία είχε προσέλθει στο Επαρχιακό Γραφείο, αρχικά για βοήθεια. Συγκεκριμένα η μάρτυρας ανέφερε ότι είχε συμβουλευτεί τότε την παραπονούμενη για τα νομικά δικαιώματα της, αλλά και για να ενημερώσει γραπτώς

στους εργοδότες της, για την ετοιμότητα και απαίτηση της να εργαστεί, πράγμα το οποίο η τελευταία έκαμε με τις επιστολές που απέστειλε στις 4/12/13 και 17/12/13. Ανέφερε ότι, μετά που ανέλαβε να διερευνήσει την επίμαχη καταγγελία, επικοινωνήσε τηλεφωνικά με τον κατηγορούμενο 2 για να τον ενημερώσει για την καταγγελία και για τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας αλλά και για να του ζητήσει τις δικές του απόψεις και θέσεις αναφορικά με το θέμα. Σύμφωνα με τη μάρτυρα, ο κατηγορούμενος 2 ήταν αγενής, «αρνητικός και απρόθυμος να συζητήσει οτιδήποτε» και αφού της ανέφερε απλά ότι όταν χρειαστεί την παραπονούμενη για εργασία θα την καλέσει, της έκλεισε το τηλέφωνο. Ακολούθως, ανέφερε ότι ενημέρωσε τους προϊσταμένους της οπότεν και αποφασίστηκε όπως σταλεί σχετική γραπτή ειδοποίηση/κλήση προς τους κατηγορούμενους με την οποία να τους καλούν σε συνάντηση στο Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας στη Λεμεσό. Παρά ταύτα όμως και ενώ τόσο η ΜΚ2 όσο και η Ανώτερη Επιθεωρήτρια Ε. Κομνηνού ανέμεναν τους κατηγορούμενους στο γραφείο τους στις 08/01/13, αυτοί δεν παρουσιάστηκαν. Στη συνέχεια, οι εν λόγω Επιθεωρήτριες προσπάθησαν να επικοινωνήσουν εκ νέου με τον κατηγορούμενο 2, τηλεφωνικά, τούτο όμως δεν κατέστη δυνατό. Του άφησαν μήνυμα με τη γραμματέα του, να επικοινωνήσει μαζί τους, μήνυμα όμως στο οποίο, ο κατηγορούμενος 2, ουδέποτε ανταποκρίθηκε.

Λόγω της στάσης των κατηγορουμένων, η ΜΚ2 προχώρησε στις 23/1/14 και συνέταξε έκθεση γεγονότων, με την οποία εισηγήθηκε τη δίωξη των κατηγορουμένων και τη σχετική ενημέρωση της παραπονούμενης, εισήγηση η οποία οδήγησε στην καταχώρηση της υπόθεσης.

Από πλευράς του, ο κατηγορούμενος 2 έδωσε μια διαφορετική εκδοχή στα όσα έγιναν. Ήταν η θέση του κατηγορούμενου 2 ότι η παραπονούμενη, για την οποία τόσο ο ίδιος όσο και η εταιρεία γνώριζαν ότι εγκυμονούσε, αναγκάστηκε να απουσιάσει αρκετές φορές από την εργασία της λόγω προβλημάτων στην εγκυμοσύνη της, προβλήματα για τα οποία η τελευταία προσκόμιζε σχετικά ιατρικά πιστοποιητικά. Ο ίδιος και η εταιρεία του ουδέποτε της δημιούργησαν πρόβλημα για τις απουσίες της αυτές, ενώ της έλεγαν πάντοτε να επιστρέψει κανονικά στην εργασία της όταν θα τελείωνε η άδεια της όπως άλλωστε έγινε μετά που έληξε η άδεια της στις 27/10/13. Σύμφωνα με τον κατηγορούμενο 2, η παραπονούμενη, όπως και όλοι οι υπάλληλοι του που τυχαίνει να απουσιάσουν με άδεια, αυτόματα επανατοποθετούνται στο πρόγραμμα εργασίας για την ημέρα που αναμένεται να επιστρέψουν και αφού ο υπάλληλος ενημερωθεί σχετικά μέσω τηλεφώνου, έρχεται κανονικά δουλειά. Ήταν η θέση του κατηγορούμενου 2 ότι ως πολιτική της εταιρείας δεν συνηθίζεται να ενημερώνουν γραπτός κανένα υπάλληλο. Για τους λόγους αυτούς, ο κατηγορούμενος 2 ισχυρίστηκε ότι έδωσε οδηγίες σε υπάλληλο του, όπως επικοινωνήσει τηλεφωνικά με την παραπονούμενη για να την ενημερώσει να πάει δουλειά, πράγμα το οποίο σύμφωνα με τον κατηγορούμενο 2, η ΜΥ2 έπραξε. Η ΜΥ2 ανέφερε ότι η παραπονούμενη, η οποία ήταν γνωστό ότι εγκυμονούσε, έτυχε να απουσιάσει αρκετές φορές με άδεια και πάντοτε, συμπεριλαμβανομένων και των περιπτώσεων που απουσίασε με άδεια ασθενείας λόγω της εγκυμοσύνης της, επέστρεφε κανονικά στην εργασία της όταν έληγε η άδεια της χωρίς να χρειάζεται οποιαδήποτε ειδική ενημέρωση όπως έγινε και όταν έληξε η άδεια της στις 27/10/13. Τέλος, η ΜΥ2, αντεξεταζόμενη ανέφερε ότι στη θέση της παραπονούμε-

νης, προσλήφθηκε περί τον Ιανουάριο νέα κοπέλα, αφού η πρώτη, ουσιαστικά δεν προσήλθε καθόλου στην εργασία της για όλο το Δεκέμβριο και δεν φάνηκε ότι σκόπευε να επιστρέψει.

Τελικές Αγορεύσεις - Εισηγήσεις

Μετά το πέρας της υπόθεσης για την υπεράσπιση, ο συνήγορος των κατηγορουμένων εισηγήθηκε ότι οι κατηγορούμενοι θα πρέπει να αθωωθούν και απαλλαχθούν.

Στην αντίπερα όχθη, ο συνήγορος της κατηγορούσας αρχής υποστήριξε ότι, από την προσκομισθείσα μαρτυρία, αποδείχτηκε πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας η ενοχή των κατηγορουμένων, σε σχέση με όλες τις κατηγορίες που αντιμετωπίζουν. Η όλη συμπεριφορά που τήρησαν οι κατηγορούμενοι, ήτοι να αποφεύγουν να απαντήσουν είτε στην παραπονούμενη είτε στο Τμήμα Εργασίας και ταυτόχρονα να εργοδοτούν άλλη υπάλληλο στη θέση της παραπονούμενης, καταδεικνύει ότι, όντως τερμάτισαν την εργοδότηση της τελευταίας και δει παράνομα, ενώσω αυτή εγκυμονούσε. Οι δε ισχυρισμοί που πρόβαλε η Υπεράσπιση κατά την ακρόαση, είναι, υποστήριξε ο συνήγορος, αβάσιμοι, αναληθείς και εκ των υστέρων σκέψεις.

Τόσο η μάρτυρας, όσο και η παραπονούμενη έκαναν καλή εντύπωση στο Δικαστήριο και αποδέχθηκε τη μαρτυρία τους στο σύνολο της, ως αξιόπιστη, ενώ η εκδοχή της Υπεράσπισης απορρίφθηκε.

Ευρήματα

Ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης της μαρτυρίας, το ΔΕΔ δέχθηκε στο σύνολο της τόσο τη μαρτυρία της παραπονούμενης όσο και αυτή της επιθεωρήτριας. Βρήκε επίσης ότι από τις 30/11/13 και μετά, η παραπονούμενη δεν υπολογιζόταν στο δυναμικό της υπεραγοράς, δεν είχε τοποθετηθεί στο πρόγραμμα εργασίας και ότι αυτό ήταν σε γνώση της κατηγορούμενης 1. Για τον κατηγορούμενο 2, βρήκε επίσης ότι κατά πάντα ουσιώδη χρόνο, ήταν ουσιαστικά ο υπεύθυνος για όλα τα θέματα που αφορούσαν την διαχείριση της υπεραγοράς και των υπαλλήλων της κατηγορούμενης 1 και ήταν το πρόσωπο που διοικούσε την κατηγορούμενη 1.

Νομική Πτυχή και Συμπεράσματα

1η Κατηγορία - Τερματισμός απασχόλησης εγκύου γυναίκας

Στη βάση του ευρήματος ότι η παραπονούμενη, ούτε υπολογιζόταν στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης, ούτε και ήταν στο πρόγραμμα εργασίας, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι σύντομα μετά που αυτή άρχισε να τους «ενοχλεί» με τις «απαιτήσεις» της, οι κατηγορούμενοι προσέλαβαν άλλη υπάλληλο στη θέση της και απέφευγαν διαρκώς και με κάθε τρόπο να απαντήσουν, είτε της παραπονούμενης, είτε των Λειτουργών του Τμήματος Εργασίας, οι οποίοι μάλιστα τους είχαν ενημερώσει ότι διερευνούσαν καταγγελία εναντίον τους για απόλυση της παραπονούμενης, είτε κατά την ακρόαση όταν ρωτήθηκαν ρητά, κατά πόσο η παραπονούμενη εξακολουθούσε να είναι εργοδοτούμενη τους, το ΔΕΔ έκρινε ότι η απασχόληση της παραπονούμενης, τερματίστηκε μονομερώς από τους εργοδότες της στις 30/11/13 και κατά παράβαση των προνοιών του αρ. 4 και 9 του Ν.100(Ι)/97.

Στη βάση της αξιόπιστης μαρτυρίας που τέθηκε ενώπιον του ΔΕΔ, έκρινε ότι η κατηγορούσα αρχή πέτυχε να αποδείξει πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας την ενοχή της κατηγορούμενης 1 εταιρείας στην 1η κατηγορία και βρήκε την κατηγορούμενη 1 ένοχη στην 1η κατηγορία και αθώωσε τον κατηγορούμενο 2 και τον απάλλαξε από την 1η κατηγορία.

2η και 3η κατηγορία - Παραβίαση του νόμου Περί Ισότητας

Η 2η και 3η κατηγορία εδράζονται στις πρόνοιες του Ν.205(Ι)/02, σύμφωνα με τις οποίες, *τερματισμός απασχόλησης εγκύου γυναίκας, κατά παράβαση του Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου Ν.100(Ι)/97, συνιστά «διάκριση» και δη διάκριση λόγω φύλου καθώς και δυσμενή μεταχείριση εγκύου γυναίκας για σκοπούς του Ν.205(Ι)/02. Περαιτέρω, σύμφωνα με το αρ.11(2) του Ν.205(Ι)/02, δυσμενής μεταχείριση γυναίκας που βρίσκεται σε εγκυμοσύνη, τοκετό, γαλουχία, μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό, τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του εναντίον, ότι οφείλεται σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές.*

Το ΔΕΔ έκρινε ότι η κατηγορούσα αρχή πέτυχε να αποδείξει πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας την ενοχή της κατηγορούμενης 1 εταιρείας στην 2η και 3η κατηγορία και βρήκε την κατηγορούμενη 1 εταιρεία ένοχη και στις κατηγορίες 2 και 3. Για τους ίδιους λόγους έκρινε ότι η κατηγορούσα αρχή απέτυχε να αποδείξει στον απαιτούμενο βαθμό την ενοχή του κατηγορούμενου 2 ο οποίος ως αποτέλεσμα αθώνεται και απαλλάσσεται και στις κατηγορίες 2 και 3.

4.2.2 Αρ. Ποιν.Υπόθεσης: 3186/15¹¹⁹, Επαρχιακό Δικαστήριο Λεμεσού, Diana-Marilena Matran ν Γιαννάκη Τσεριώτη, 21 Φεβρουαρίου 2017

ΠΟΙΝΗ (ex tempore)

Σε αυτήν την υπόθεση, ο κατηγορούμενος είχε βρεθεί ένοχος κατόπιν ακροαματικής διαδικασίας, σε δυο κατηγορίες: α) ότι, κατά παράβαση του αρ. 341 Κεφ. 154, με ψευδείς και δόλιες παραστάσεις ως προς τον χαρακτήρα, περιεχόμενο και ισχύ εγγράφου, προκάλεσε την παραπονούμενη να υπογράψει έγγραφο οικειοθελούς παραίτησής της και β) ότι ενήργησε κατά τρόπο, ώστε να καταστεί δυνατός ο τερματισμός της απασχόλησης της παραπονούμενης πριν την λήξη τριών μηνών από το πέρας της άδειας μητρότητας της, κατά παράβαση των αρ. 4 και 9 του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου Ν. 100(Ι)/97 και αρ. 20 Κεφ. 154.

Ο κατηγορούμενος, επιθυμώντας να τερματίσει την απασχόληση της παραπονούμενης και να παρακάμψει τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας περί προστασίας της μητρότητας, Ν.100(Ι)/97, στις προστατευτικές πρόνοιες της οποίας η παραπονούμενη ενέπιπε ως εργοδοτούμενη του που είχε πρόσφατα γεννήσει, εσκεμμένα και προς ίδιον όφελος, στις 4/4/14, παρουσιάζοντας της ψευδώς τον χαρακτήρα, περιεχόμενο και ισχύ του Τ.4 και με δόλιο τρόπο, ήτοι καλύπτοντας το ουσιώδες μέρος του εγγράφου με τα χέρια του και άλλα χαρτιά, αλλοίωσε την εικόνα πραγ-

¹¹⁹ <http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/poin/2017/2220170135.htm&qstring=13186%20w%2F1%2015>

μάτων και προκάλεσε (procured) την παραπονούμενη να υπογράψει και εκτελέσει το εν λόγω έγγραφο, ενεργώντας έτσι προς ζημιά της ίδιας και προς όφελος του ιδίου. Με την υπογραφή του εν λόγω εγγράφου, η παραπονούμενη παρουσιάστηκε να παραιτείται οικειοθελώς από την απασχόληση της και να απαλλάσσει τον κατηγορούμενο και την εταιρεία του από τις θέσμιες υποχρεώσεις τους απέναντι της, χωρίς ποτέ αυτή να είχε τέτοια πρόθεση. Συνεπεία της συμπεριφοράς αυτής του κατηγορούμενου, η εργοδότηση της παραπονούμενης στην υπεραγορά του κατηγορούμενου, τερματίστηκε, κατά παράβαση του Ν.100(Ι)/97 ήτοι πριν την λήξη της περιόδου των τριών μηνών από το πέρας της άδειας εγκυμοσύνης της, άδεια η οποία έληξε στις 12.2.14.

Μετά που ο κατηγορούμενος κρίθηκε ένοχος, το Δικαστήριο, κάνοντας δεκτά σχετικά αιτήματα του, ανέβαλε την υπόθεση για να του δώσει την ευκαιρία να προβεί σε ενέργειες προς αποκατάσταση της παραπονούμενης, έστω και την υστάτη, εφόσον κάτι τέτοιο, σε περιπτώσεις, όπως η παρούσα, αποτελεί ουσιαστικό ελαφρυντικό παράγοντα.

Τη δικάσιμη ημέρα, ο εργοδότης, είχε αποκαταστήσει πλήρως την παραπονούμενη καταβάλλοντας στους δικηγόρους της, το ποσό των €5926, ποσό το οποίο, πέραν από πλήρη κάλυψη των εργασιακών δικαιωμάτων της παραπονούμενης, καλύπτει πλήρως και τα δικηγορικά της έξοδα.

Ο κατηγορούμενος ήταν λευκού ποινικού μητρώου και δεν είχε σε βάρος του προηγούμενες καταδίκες. Για σκοπούς μετριάσμού της ποινής, ο συνήγορος του κατηγορούμενου υιοθέτησε την Έκθεση του Γραφείου Ευημερίας που ετοιμάστηκε αναφορικά με τον πελάτη του.

Ο συνήγορος του κατηγορούμενου, αναφέρθηκε επίσης στην άψογη συμπεριφορά του κατηγορούμενου προς τους υπαλλήλους του, μία εξ' αυτών και η παραπονούμενη, στο ότι στα 37 χρόνια που διατηρεί την επιχείρηση του ουδέποτε είχε οποιοδήποτε πρόβλημα με τους εργοδοτούμενους του καθώς και στο ότι δεν είναι επιρρεπής στην εγκληματικότητα.

Τέλος, ο συνήγορος του κατηγορούμενου κάλεσε το Δικαστήριο να λάβει υπόψη του το λευκό ποινικό μητρώο του πελάτη του καθώς και την έμπρακτη μεταμέλεια του, η οποία έλαβε τη μορφή της πλήρους αποζημίωσης της παραπονούμενης

Το Δικαστήριο, εξέτασε με προσοχή όλα όσα τέθηκαν ενώπιον του, καθώς και όλα όσα λέχθηκαν από τον συνήγορο του κατηγορούμενου.

Όσον αφορά το αδίκημα της 2ης κατηγορίας, του αρ. 9 του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου Ν. 100(Ι)/97, σύμφωνα με τις πρόνοιες του εν λόγω άρθρου, πρόσωπο που καταδικάζεται για το αδίκημα αυτό υπόκειται μόνο σε χρηματική ποινή η οποία δεν υπερβαίνει τις τέσσερις χιλιάδες λίρες. Παρά το ότι το αδίκημα αυτό τιμωρείται μόνο με χρηματική ποινή, είναι αδίκημα, επίσης σοβαρό, ενόψει του σκοπού στον οποίο αφορά, δηλαδή, στην προστασία των δικαιωμάτων των εγκύων εργοδοτούμενων, δικαιώματα τα οποία κατοχυρώνονται τόσο με εθνική όσο και ευρωπαϊκή νομοθεσία. Η αυστηρότητα με την οποία τα Δικαστήρια καλούνται να αντιμετωπίσουν τους εργοδότες που δεν συμμορφώνονται με τις πρόνοιες του σχετικού νόμου, είναι δεδομένη και αυτό ενόψει της ιδιαιτερότητας και ευαισθη-

σίας των θεμάτων στα οποία ο Νόμος αφορά. Άλλωστε, λόγω της εγκυμοσύνης και στη συνέχεια, των, μετά τον τοκετό, αναγκών του νεογέννητου, η εργοδοτούμενη βρίσκεται σε πολύ ευάλωτη θέση η οποία μόνο δυσμενέστερη μπορεί να γίνει αν αυτή απωλέσει είτε την εργασία της είτε τα ωφελήματα της.

Τα κίνητρα ή οι λόγοι του αδικοπραγούντα επίσης λαμβάνονται υπόψη εφόσον, διαφορετικά θα ιδωθεί ένας εργοδότης ο οποίος περιέπεσε σε σφάλμα συνεπεία μιας κατά τ' άλλα γνήσιας και ειλικρινούς συμπεριφοράς, από τον αδικοπραγούντα εργοδότη που εσκεμμένα και ανέντιμα αποστέρησε, προς ίδιον όφελος, τη βιωσιμότητα ουσιαστικά, της εργοδοτούμενης που έγινε πρόσφατα μητέρα, αδιαφορώντας για τις συνέπειες των ενεργειών του. Άλλωστε, εκεί όπου το δημόσιο συμφέρον επιβάλλει την ανάγκη για αυστηρή και αποτρεπτική αντιμετώπιση του παραβάτη από το Δικαστήριο, οι προσωπικές περιστάσεις ενός κατηγορούμενου δεν αρκούν για να διαφοροποιήσουν την ανάγκη αυτή.

Προς όφελος του κατηγορούμενου λήφθηκε υπόψη το λευκό του ποινικό μητρώο καθώς και ότι καθ' όλη τη διάρκεια της εργοδότησης της παραπονούμενης, αυτός, της κατέβαλλε ανελλιπώς όλους τους μισθούς και δικαιώματα της. Έλαβε επίσης υπόψη του ότι δεν φαίνεται να είχε επιδείξει οποιαδήποτε παρόμοια παραβατική συμπεριφορά σε σχέση με άλλες υπαλλήλους του, χωρίς βέβαια αυτό να μειώνει ή να ατονούσε τη σοβαρότητα της περίπτωσης.

Την ίδια στιγμή όμως, δεν αγνόησε το δόλιο τρόπο με τον οποίο ο κατηγορούμενος ενήργησε για να ξεγελάσει την παραπονούμενη και εις βάρος της, να αποποιηθεί των ευθυνών του. Τέτοια συμπεριφορά, ιδιαίτερα υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υπόθεσης, είναι καταδικαστέα. Σημείωσε ότι συνεπεία της συμπεριφοράς του, η παραπονούμενη απώλεσε τουλάχιστο ακόμη ένα μήνα μισθών ως επίσης και τα χρηματικά δικαιώματα της, που προκύπτουν από τον τερματισμό μιας πεντάχρονης εργοδότησης, πέραν και ανεξάρτητα της δυσχέρειας στην οποία υπέπεσε όταν βρέθηκε χωρίς δουλειά και χρηματική αποζημίωση και έχοντας μόλις πριν λίγους μήνες αποκτήσει παιδί. Έλαβε επίσης υπόψη του ότι στη συνέχεια η παραπονούμενη κατάφερε να βρει κάποια δουλειά, στο βαθμό που αυτό αφορά την έκταση της «ζημιάς» που προκάλεσαν οι ενέργειες του κατηγορούμενου.

Ως μετριαστικούς παράγοντες προς όφελος του κατηγορούμενου το Δικαστήριο συνυπολόγισε και έδωσε τη δέουσα βαρύτητα στις προσωπικές, οικονομικές και οικογενειακές του περιστάσεις, όπως αυτές έχουν καταγραφεί στην έκθεση του Γραφείου Ευημερίας και υιοθετήθηκαν από το συνήγορο του όπως και στις επιπτώσεις που δυνατό να προκληθούν στην οικογένεια του από την ποινή που θα του επιβληθεί, σημειώνοντας όμως ταυτόχρονα ότι, σε σοβαρά αδικήματα, όπως της παρούσας, όπου επιβάλλεται η επιβολή αποτρεπτικής ποινής, οι παράγοντες αυτοί είναι ήσσονος σημασίας αφού προέχει η αυστηρή τιμωρία για την προστασία της κοινωνίας. Ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε στο γεγονός ότι ο κατηγορούμενος, έστω και την υστάτη, προέβη σε πλήρη αποκατάσταση της αλήθειας και της παραπονούμενης γεγονός που συνιστά σημαντικό στοιχείο που επενεργεί προς όφελος του χωρίς όμως να διαφεύγει το γεγονός ότι αυτή του η ενέργεια γίνεται με καθυστέρηση τριών περίπου χρόνων και μόνο μετά που η υπόθεση οδηγήθηκε σε ακροαματική διαδικασία και αυτός κρίθηκε ένοχος.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι η μόνη αρμόζουσα ποινή σε σχέση με το αδίκημα της 1ης κατηγορίας ήταν αυτή της φυλάκισης. Οποιαδήποτε άλλη ποινή, δεν θα εξυπηρετούσε το σκοπό του Νόμου αλλά ούτε και θα έστελνε τα ορθά μηνύματα. Όσον αφορά τη 2η κατηγορία, η ποινή ήταν χρηματική.

Έχοντας υπόψη όλα τα πιο πάνω και αφού το Δικαστήριο στάθμισε κάθε σχετικό μετριαστικό παράγοντα και εξάντλησε κάθε βαθμό επιείκειας επέβαλε στον κατηγορούμενο:

Στη 1η Κατηγορία ποινή φυλάκισης 3 μηνών

Στη 2η Κατηγορία χρηματική ποινή €1500

Ο κατηγορούμενος ήταν άτομο λευκού ποινικού μητρώου και είχε αποζημιώσει πλήρως την παραπονούμενη, στοιχείο που δείχνει, έστω και την υστάτη, την έμπρακτη μεταμέλεια του. Σημείωσε επίσης ότι από την ημερομηνία διάπραξης των αδικημάτων μέχρι σήμερα, ο κατηγορούμενος δεν διέπραξε άλλο αδίκημα. Οι δύο του θυγατέρες δε, εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από την οικονομική του στήριξη η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ελευθερία του και την λειτουργία της επιχείρησής του. Αποστέρηση της ελευθερίας του, συνεπάγεται την οικονομική του εξόντωση με όλες τις καταστροφικές συνέπειες που αυτό συνεπάγεται τόσο για τον ίδιο όσο και για τις δύο θυγατέρες του.

Με γνώμονα τα πιο πάνω και λαμβανομένου υπόψη ότι ο κατηγορούμενος έχει καταβάλει πλήρως, τόσο τα δικαιώματα όσο και τα έξοδα της παραπονούμενης, χωρίς το Δικαστήριο να παραγνωρίζει την σοβαρότητα του αδικήματος έκρινε ότι η εικόνα του κατηγορούμενου στο σύνολο της, αφήνει περιθώριο για δημιουργία τέτοιων συνθηκών που, έστω και τώρα, να επιτρέπουν στον κατηγορούμενο να αποδείξει και εμπράκτως ότι όντως επρόκειτο περί ενός μεμονωμένου περιστατικού και ότι από τώρα και στο εξής θα διάγει μια νόμιμη ζωή. Ως εκ τούτου, η επιβληθείσα φυλάκιση αναστέλλεται για περίοδο τριών χρόνων από σήμερα.

4.3 ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΑΝΩΤΑΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (ΑΝΑΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΔΟΣΙΑ)

4.3.1 Υπόθεση Αρ 12679/2010 (2004) Α.Α.Δ. 805/2004) Α.Α.Δ. 805/2004¹²⁰, Μαρία Παπακυριακού, ν. Κυπριακής Δημοκρατίας, μέσω Υπουργείου Οικονομικών - Υπηρεσία Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.

Η αιτήτρια, η οποία υπηρετούσε σε πρεσβεία της Κυπριακής Δημοκρατίας στο εξωτερικό, υπέβαλε αίτημα προς καταβολή ολόκληρου του επιδόματος εξωτερικού για όλη την περίοδο των 16 εβδομάδων, κατά την οποία απουσίαζε με άδεια μητρότητας. Το αίτημά της απορρίφθηκε, γιατί, σύμφωνα με την επικρατούσα πολιτική, ολόκληρο το επίδομα εξωτερικού καταβάλλεται σε μητέρες υπαλλήλους που υπηρετούν στις αποστολές της Δημοκρατίας στο εξωτερικό μόνο για τις δέκα πρώτες εβδομάδες της περιόδου αποχής από τα καθήκοντά τους με άδεια μητρότητας.

¹²⁰ http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_4/2004/rep/2004_4_0805.htm&qstring=336%20w%2F1%202003

Για τις υπόλοιπες έξι εβδομάδες, από τις δεκαέξι, κατά τις οποίες καταβάλλεται στις υπαλλήλους το επίδομα μητρότητας, με βάση τους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους και επίδομα εξωτερικού ίσο με το ποσοστό επί των απολαβών που ισχύει για το επίδομα μητρότητας, το οποίο επί του παρόντος είναι ίσο με το 75% των απολαβών του προηγούμενου χρόνου.

Εναντίον της πιο πάνω απόφασης ασκήθηκε προσφυγή για λόγους παραβίασης ή εσφαλμένης και/ή πεπλανημένης ερμηνείας του Κανονισμού 14 των περί Εξωτερικής Υπηρεσίας της Δημοκρατίας (Ειδικές Διατάξεις) Κανονισμών, του 1968. Αντίθετα, οι εργοδότες υποστήριξαν ότι δεν τίθεται θέμα εσφαλμένης ή πεπλανημένης ερμηνείας του Κανονισμού 14, γιατί το επίδομα εξωτερικού προορίζεται να καλύψει τη διαφορά τιμαρίθμου μεταξύ της Κύπρου και της χώρας στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί και τα έξοδα παραστάσεως. Αν ληφθεί συνεπώς υπόψη, ότι η έγκυος υπάλληλος λογικά δεν υπόκειται σε έξοδα παραστάσεως, ενώ για τη διαμονή της καταβάλλεται ξεχωριστό επίδομα ενοικίου, τότε δεν τίθεται θέμα να βρίσκεται σε μειονεκτική μοίρα έναντι των υπηρετούντων στην Κύπρο συναδέλφων της.

Ο Κανονισμός 14 προνοεί ότι η πληρωτέα επιχορήγηση καθορίζεται από καιρού εις καιρόν από τους Υπουργούς Εξωτερικών και Οικονομικών, συμπεριλαμβάνει δε ειδικό επίδομα, προοριζόμενο να καλύψει τυχόν διαφορά του τιμαρίθμου μεταξύ Κύπρου και της χώρας στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί καθώς και έξοδα παραστάσεως. Περιλαμβάνει ακόμα έξοδα φιλοξενίας κάτω από κάποιες προϋποθέσεις και στην περίπτωση των πρεσβευτών ποσό χρημάτων για την εργοδότηση υπηρετικού προσωπικού. Η πληρωμή της επιχορήγησης αρχίζει από της ανάληψης των καθηκόντων του υπαλλήλου στην έδρα του και τερματίζεται από της ημερομηνίας της αναχώρησής του επί μεταθέσει. Στην πορεία του χρόνου το προβλεπόμενο από τον Κανονισμό 14(1)(α) ειδικό επίδομα, ως ανωτέρω, αντικαταστάθηκε από το γενικό επίδομα εξωτερικού, το οποίο εγκρίθηκε από τους Υπουργούς Οικονομικών και Εξωτερικών, σύμφωνα με τους σχετικούς Κανονισμούς και ύστερα από απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, ημερ. 3.7.1980. Με το λεγόμενο γενικό επίδομα εξωτερικού αντικαταστάθηκαν το πρόσθετο τιμαριθμικό επίδομα, το ειδικό επίδομα, το επίδομα παραστάσεως και το επίδομα υποτιμήσεως/ανατιμήσεως. Προνοείται ότι το επίδομα αυτό καταβάλλεται σε όλους ανεξαιρέτως τους υπαλλήλους, εκτός σ' εκείνους που υπηρετούν στο εξωτερικό με ειδικούς όρους.

Το Δικαστήριο ανέφερε ότι για να δοθεί το γενικό επίδομα εξωτερικού, δεν απαιτούνται οποιεσδήποτε προϋποθέσεις, όπως ισχυρίζονται οι εργοδότες. Μπορεί το συγκεκριμένο επίδομα να έχει αντικαταστήσει, μεταξύ άλλων, και το επίδομα παραστάσεως, όμως, από τη στιγμή που καταβάλλεται σε όλους ανεξαιρέτως τους υπαλλήλους, το Δικαστήριο δεν βλέπει το λόγο να μην καταβληθεί πλήρως και στην αιτήτρια, η οποία, κατά την ουσιώδη περίοδο, εξακολουθούσε να ήταν υπάλληλος της Δημοκρατίας που υπηρετούσε σε αποστολή στο εξωτερικό. Εξάλλου, το νέο σχέδιο βασίζει τη δομή του πάνω σε στατιστικές του ΟΗΕ, που έχουν σχέση με τα έξοδα διαβίωσης στις διάφορες χώρες και γι' αυτό οδηγεί στην εξαγωγή για την κάθε χώρα και για τον κάθε υπάλληλο, απολαβών εξωτερικού που έχουν άμεση σχέση με τις τοπικές σε κάθε χώρα συνθήκες από πλευράς κόστους ζωής, αντιμετώπισης των κοινωνικο-υπηρεσιακών τους υποχρεώσεων και άλλων συναφών πα-

ραγόντων, όπως όλα αυτά αντανακλώνται πάνω στους υπαλλήλους που ζουν σε μια ξένη χώρα.

Η προσφυγή επιτεύχθηκε και η επίδικη απόφαση ακυρώθηκε, με έξοδα εναντίον των καθ' ων η αίτηση.

4.3.2 Υπόθεση Αρ. 1279/2011¹²¹ Ανώτατου Κύπρου Ασημίνα Γαλανοπούλου, Αιτήτρια, ν. Κυπριακής Δημοκρατία, μέσω Γενικού Διευθυντή Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, 10 Ιουλίου, 2013

Η αιτήτρια ζητούσε την ακύρωση της απόφασης των καθ' ων η αίτηση να απορρίψουν το αίτημά της για χορήγηση προς αυτήν παράτασης άδειας ασθένειας με απολαβές, η οποία της γνωστοποιήθηκε με επιστολή της Γενικής Διευθύντριας του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, ημερ. 8.7.2011.

Ο Κανονισμός 6 των περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών του 1993 (ΚΔΠ 307/93) προβλέπει τα ακόλουθα:

-«6.(1) Άδεια ασθένειας με πλήρεις απολαβές μπορεί να παραχωρηθεί, με βάση πιστοποιητικό από αρμόδιο Ιατρικό Λειτουργό, μέχρι 42 ημέρες σε κάθε σχολικό έτος.

(2) Αν ο εκπαιδευτικός λειτουργός λάβει όλη την άδεια ασθένειας που δικαιούται μέσα στο ίδιο σχολικό έτος και εξακολουθεί να αδυνατεί να εκτελέσει τα καθήκοντα της θέσης του, λόγω ασθένειας, ο Διευθυντής του οικείου τμήματος Εκπαίδευσης ζητεί γραπτός από το Διευθυντή του Τμήματος Ιατρικών Υπηρεσιών και Υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας να ορίσει Ιατροσυμβούλιο από αρμόδιους Κυβερνητικούς Ιατρικούς Λειτουργούς για να εξετάσει τον εκπαιδευτικό λειτουργό. Αν το Ιατροσυμβούλιο συστήσει τη χορήγηση και άλλης άδειας ασθένειας στον εκπαιδευτικό λειτουργό, η απουσία αυτού λογίζεται αρχικά ως παράταση της άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές για περίοδο μέχρι 6 μήνες.

(3) Αν κατά την λήξη της παρατάσεως που αναφέρεται στην παράγραφο (2), το Ιατροσυμβούλιο έχει λόγους να πιστεύει ότι ο εκπαιδευτικός λειτουργός τελικά θα είναι σε θέση να αναλάβει τα καθήκοντα της θέσης του, τούτο δύναται να συστήσει περαιτέρω παράταση της άδειας ασθένειας για περίοδο μέχρι άλλους 6 μήνες με το 1/2 των απολαβών.

(4) Μετά τη λήξη της παράτασης που αναφέρεται στην παράγραφο (3), καμιά άλλη παράταση άδειας δύναται να χορηγηθεί, με ή χωρίς απολαβές, εκτός αν ο εκπαιδευτικός λειτουργός επαναλάβει τα καθήκοντα του και ασθενήσει πάλι, οπότε εφαρμόζονται από την αρχή οι σχετικές πρόνοιες για άδεια ασθένειας».

Η αιτήτρια, προσκόμισε πιστοποιητικό από τη γυναικολόγο της ότι κυοφορούσε με πιθανή ημερομηνία τοκετού την 11.04.2011. Ενημερώθηκε για την άδεια μητρότητας που δικαιούτο μέσω της επιστολής του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού

¹²¹ http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_4/2013/4-201307-1279-2011.htm&qstring=1279%20w%2F1%202011

που αφορούσε την περίοδο 7.3.2011-26.6.2011 και ο τοκετός επισυνέβη στις 31.3.2011.

Σημειώνεται πως η αιτήτρια πριν την περίοδο της άδειας μητρότητας απουσίαζε με ετήσια άδεια ασθένειας για περίοδο 42 ημερών που έληγε στις 17.10.2010. Η πρώτη περίοδος απουσίας της αιτήτριας στηρίχθηκε σε τρία πιστοποιητικά τα οποία ανέφεραν ως λόγο για την άδεια ασθένειας «υπερέμεση».

Η διάρκεια την οποία κάλυπταν τα εν λόγω πιστοποιητικά εγκρίθηκε από το Ιατροσυμβούλιο με αποτέλεσμα να της παραχωρηθούν 47 ημέρες άδεια ασθένειας (πάρταση). Το τελευταίο από τα πιο πάνω πιστοποιητικά ανέφερε ως λόγο ασθένειας «πρώρες συσπάσεις».

Στις 23.12.2010 η αιτήτρια ανέλαβε καθήκοντα για μια μέρα. Με την επιστολή των καθ' ων η αίτηση ημερ. 17.03.2011 ζητήθηκε από τον Αν. Διευθυντή Ιατρικών Υπηρεσιών και Υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας η σύγκλιση Ιατροσυμβουλίου για εξέταση της αιτήτριας και υποβολή σχετικής έκθεσης αναφορικά με το σύνολο των 125 ημερών που ξεπερνούσε τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό 6(1) της (ΚΔΠ 307/93) 42 ημέρες.

Στις 20.6.2011 και περίπου τρεις μήνες μετά τον τοκετό, το Ιατροσυμβούλιο δέχθηκε την αιτήτρια ενώπιόν του, ενώ στις 4.7.2011 υπέβαλε σχετική έκθεση προς τους καθ' ων η αίτηση, με το ακόλουθο περιεχόμενο:

«1. Εξετάσαμε την πιο πάνω στις 20 Ιουνίου 2011 και βρήκαμε ότι υποφέρει από Υπερέμεση κύηση.

2. Κατά τη γνώμη μας, αυτή είναι ανίκανη στο στάδιο αυτό να εκτελεί τα καθήκοντά της, αλλά υπάρχει δικαιολογημένη πιθανότητα ανάρρωσης. Γι' αυτό, συστήνουμε όπως της παραχωρηθεί 47 μέρες άδειας ασθένειας από 18/10/10-3/12/10. Οι υπόλοιπες μέρες δεν εγκρίνονται. Η ασθενής μπορούσε να λάβει την κατάλληλη θεραπευτική αγωγή και να παρουσιάζεται στην εργασία της».

Την εν λόγω έκθεση υπέγραψαν δύο Ιατρικοί Λειτουργοί 1ης Τάξης, ο ένας ως Πρόεδρος και ο άλλος ως μέλος του Ιατροσυμβουλίου.

Η Αιτήτρια ανέλαβε καθήκοντα στις 27.6.2011, μία δηλαδή εβδομάδα μετά την παρουσία της στο Ιατροσυμβούλιο. Στις 8.7.2011 η αιτήτρια με επιστολή των καθ' ων η αίτηση, ενημερώθηκε ότι δόθηκαν στο Λογιστήριο οι απαραίτητες οδηγίες για την αποκοπή του μισθού της.

Το δικαστήριο εξέτασε τη θέση του δικηγόρου της αιτήτριας πως η προσβαλλόμενη απόφαση λήφθηκε αναρμόδια αφού αρμόδιο όργανο σύμφωνα με τον Καν. 6(2) της ΚΔΠ 307/93 είναι ο διευθυντής του οικείου τμήματος, εν προκειμένω ο διευθυντής μέσης εκπαίδευσης και όχι η Διευθύντρια του Υπουργείου Παιδείας ή εξουσιοδοτημένο πρόσωπο και ότι η σύνθεση του Ιατροσυμβουλίου ήταν λανθασμένη εφόσον παρόντες ήταν μόνο ο γιατρός Π. Ι, Ιατρικός Λειτουργός 1ης Τάξης και μία γραμματέας, ενώ η κα Σ., αν και προσυπογράφει την έκθεση, δεν ήταν παρούσα.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι ο ισχυρισμός της αιτήτριας περί αντικανονικότητας στη σύνθεση του Ιατροσυμβουλίου δεν στοιχειοθετείται και ως τέτοιος δεν μπορεί να

γίνει δεκτός. Όμως, κρίθηκε ορθή η επισήμανση της αιτήτριας πως αρμόδιο όργανο για να λάβει την επίδικη απόφαση αλλά και για να ζητήσει τη σύγκληση Ιατροσυμβουλίου είναι ο Διευθυντής Μέσης Εκπαίδευσης και όχι η Γενική Διευθύντρια του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού. Δεν πρόκειται, για αρμοδιότητα του οργάνου το οποίο απλώς ενημέρωσε την αιτήτρια για την απόφαση του Ιατροσυμβουλίου αλλά για την εν γένει αρμοδιότητα του οργάνου να κρίνει το επίδικο θέμα και να λάβει την προσβαλλόμενη απόφαση.

Η δικηγόρος των καθ' ων η αίτηση εισηγήθηκε πως το Ιατροσυμβούλιο διερεύνησε όσα ιατρικά πιστοποιητικά βρίσκονταν ενώπιόν του, χωρίς να είναι υπόχρεο να περιυλλάξει στοιχεία τα οποία θα ενδυνάμωναν το αίτημα της αιτήτριας. Αυτό αποτελούσε υποχρέωση της αιτήτριας η οποία αρκέστηκε στο να υποβάλει «τα λακωνικά και χωρίς τεκμηρίωση ιατρικά πιστοποιητικά της». Παρατήρησε δε πως «για τους πρώτους μήνες της εγκυμοσύνης της, που η υπερέμεση κύησης συνήθως εκδηλώνεται, παραχωρήθηκε άδεια ασθενείας». Εξάλλου, ακόμα και αν καλείτο η αιτήτρια σε Ιατροσυμβούλιο κατά τη διάρκεια της κύησης, είναι πάλι στη βάση των ίδιων δεδομένων που θα γινόταν η αξιολόγηση. Περαιτέρω, εισηγήθηκε ότι η προσβαλλόμενη απόφαση είναι επαρκώς αιτιολογημένη εφόσον υιοθετεί την πρόταση του Ιατροσυμβουλίου την οποία οι καθ' ων η αίτηση, στη βάση του Κανονισμού, δεν μπορούσαν να μην ακολουθήσουν αλλά και επειδή η περιεχόμενη στην απόφαση του Ιατροσυμβουλίου αιτιολογία, ότι δηλαδή η αιτήτρια, με την κατάλληλη φαρμακευτική αγωγή θα μπορούσε να παρουσιάζεται στην εργασία της, αν και ολιγόλογη, είναι επαρκής υπό τις περιστάσεις.

Τα όσα αφορούν στο ζήτημα της υπερέμεσης κύησης της αιτήτριας δεν περιστρέφονται γύρω από το επίδικο θέμα, εφόσον ήταν η αιτιολογική βάση για την έγκριση των 47 ημερών άδειας ασθενείας. Το παράπονο εστιάζεται στις περιόδους απουσίας της αιτήτριας για τις οποίες ο προβληθείς ιατρικός λόγος ήταν πρόωρες συσπάσεις, η δε χορηγηθείσα αιτιολογία για την απόρριψη του αιτήματος δεν αφορά σε αυτό. Συνεπώς δεν έτυχε σχολιασμού οτιδήποτε σχετιζόταν με αυτό το θέμα. Αρκεί να σημειωθεί πως το Δικαστήριο δεν προβαίνει σε πρωτογενή κρίση αναφορικά με το πότε επισυμβαίνει συνήθως υπερέμεση κύηση, ως η δικηγόρος των καθ' ων η αίτηση ουσιαστικά εισηγείται. Ούτε βεβαίως και μπορεί να γίνει δεκτή η θέση πως τα υποβληθέντα πιστοποιητικά ήταν «λακωνικά και χωρίς τεκμηρίωση» όταν αυτό αποτελεί θέση δικηγόρου και όχι της διοίκησης.

Όπως αναφέρει το Δικαστήριο, στον Κανονισμό 6 δεν προβλέπεται χρονικός περιορισμός επικοινωνίας μεταξύ των δύο αναφερομένων Διευθυντών ούτε και ορισμού Ιατροσυμβουλίου. Όμως, όπως προκύπτει από τα πιο πάνω, σκοπός του ορισμού Ιατροσυμβουλίου είναι η εξέταση του εκπαιδευτικού λειτουργού. Δεν εξυπηρετεί κανένα σκοπό να κληθεί ο λειτουργός ενώπιον του Ιατροσυμβουλίου μετά που οι λόγοι της απουσίας του, όπως εν προκειμένω, εξέλειπαν. Εξάλλου η ίδια η έκθεση του Ιατροσυμβουλίου αρχίζει με τα εξής: «Εξετάσαμε την πιο πάνω και βρήκαμε ότι υποφέρει από υπερέμεση κύηση». Γι' αυτό «συστήθηκε» η παραχώρηση της άδειας ασθενείας των 47 ημερών. Εξέτασε το Ιατροσυμβούλιο την αιτήτρια και διέγνωσε υπερέμεση κύηση όταν η αιτήτρια υπέφερε από αυτό, σύμφωνα με τα ιατρικά πιστοποιητικά, μέχρι τις 3.12.2010, όχι μετά τον τοκετό και σίγουρα όχι κατά

την ημέρα προσέλευσής της στο Ιατροσυμβούλιο. Με αναφορά στην απουσία της αιτήτριας λόγω πρόωρων συσπάσεων, το Ιατροσυμβούλιο έκρινε πως η αιτήτρια θα μπορούσε να λάμβανε φαρμακευτική αγωγή και να παρουσιάζεται στην εργασία της. Δεν εξηγείται στη βάση ποιων δεδομένων κατέληξε στην κρίση αυτή το Ιατροσυμβούλιο. Στη βάση των ιατρικών πιστοποιητικών τα οποία σύστηναν την αποχή της αιτήτριας από την εργασία; Ο χρόνος σύγκλησης του Ιατροσυμβουλίου πράγματι, ως είναι ο ισχυρισμός της αιτήτριας, κατέστησε αδύνατη την προβλεπόμενη από τον πιο πάνω Κανονισμό εξέτασή της, που ήταν ακριβώς ο σκοπός της σύστασης του Ιατροσυμβουλίου. Αδύνατη κατέστη, κατά συνέπεια, και η αμφισβήτηση των προσκομισθεισών ιατρικών βεβαιώσεων, εφόσον εξαλείφθηκε η δυνατότητα πρωτογενούς ιατρικής αξιολόγησης της κατάστασης της αιτήτριας από το Ιατροσυμβούλιο. Κάτω από αυτά τα δεδομένα, η εν λόγω κρίση του Ιατροσυμβουλίου δεν ήταν εύλογη.

Ο δικηγόρος της αιτήτριας εισηγήθηκε επίσης πως παραβιάστηκε το δικαίωμα ακρόασης της αιτήτριας εφόσον θα μπορούσαν πριν λάβουν την προσβαλλόμενη απόφαση, να την καλέσουν να επανεξεταστεί από Ιατροσυμβούλιο καθώς και να ακουστεί ώστε να έχει τη δυνατότητα υποστήριξης των δικαιωμάτων της διασφαλίζοντας την πληρέστερη ενημέρωση της διοίκησης. Στην απουσία αυτού, η απόφαση λήφθηκε υπό καθεστώς νομικής και πραγματικής τλάνης και στηρίχθηκε σε λανθασμένα γεγονότα και/ή απόψεις. Δεν τηρήθηκαν οι πρόνοιες της νομοθεσίας η οποία διέπει τις άδειες ασθενείας των εκπαιδευτικών αλλά εξυπηρετήθηκαν οικονομικά συμφέροντα του κράτους. Οπότε η προσβαλλόμενη απόφαση, σύμφωνα με την εισήγηση, εκδόθηκε καθ' υπέρβαση και/ή κατάχρηση εξουσίας εφόσον οι καθ' ων η αίτηση δεν είχαν εξουσία να δώσουν οδηγίες για αναδρομική αποκοπή μισθού της αιτήτριας.

Η δικηγόρος των καθ' ων η αίτηση από την άλλη, εισηγήθηκε πως το δικαίωμα ακρόασης της αιτήτριας ασκήθηκε με την εμφάνισή της ενώπιον του Ιατροσυμβουλίου και δεν υπήρχε νομοθετική υποχρέωση των καθ' ων η αίτηση ή του Ιατροσυμβουλίου να ξανακούσουν την αιτήτρια. Ούτε και ήταν επιτρεπτό οι καθ' ων η αίτηση να αποκλίνουν από τη θέση του Ιατροσυμβουλίου. Θεωρεί δε τον ισχυρισμό της αιτήτριας για νομική και πραγματική πλάνη στην προσβαλλόμενη απόφαση αόριστο. Αναφορικά με τη θέση της αιτήτριας πως οι καθ' ων η αίτηση ενήργησαν καθ' υπέρβαση εξουσίας, η δικηγόρος των καθ' ων η αίτηση παραπέμπει στον Καν. 6(2) σύμφωνα με τον οποίο, μη εγκεκριμένη άδεια ασθενείας είναι χωρίς απολαβές. Έχοντας δε υπόψη τις πρόνοιες του άρθρου 50 του περί της Δημοσίας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου του 1969, Ν. 10.1969, όπως τροποποιήθηκε, το οποίο προνοεί για απόλυση από την υπηρεσία εκπαιδευτικού λειτουργού ο οποίος απουσιάζει από το καθήκον χωρίς άδεια, η αποκοπή των απολαβών σε περίπτωση μη εγκεκριμένης άδειας ασθενείας είναι το λιγότερο επαχθές μέτρο για την αιτήτρια αλλά και το μόνο μέτρο αποτρεπτικού χαρακτήρα προς διασφάλιση μη κατάχρησης των εκ του Κανονισμού απορρεόντων δικαιωμάτων τους.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι το δικαίωμα ακρόασης της αιτήτριας δεν παραβιάστηκε, αλλά ότι δικαίως, διαμαρτύρεται ο δικηγόρος της αιτήτριας για την επίκληση από τη δικηγόρο των καθ' ων η αίτηση του άρθρου 50 πιο πάνω. Η αιτήτρια παρουσίασε

ιατρικές βεβαιώσεις για την απουσία της και είναι οι καθ' ων η αίτηση οι οποίοι δεν ζήτησαν τη σύγκληση Ιατροσυμβουλίου εγκαίρως, με αποτέλεσμα η αιτήτρια να μείνει εκτεθειμένη ως προς τις καλυπτόμενες από τις ιατρικές βεβαιώσεις περιόδους και συνεπώς δεν θα μπορούσε να καταλογιστεί ευθύνη στην ίδια για απουσία από το καθήκον χωρίς άδεια. Η εισήγηση πως οι καθ' ων η αίτηση ευνόησαν την αιτήτρια είναι ατυχής.

Έχοντας υπόψη τα πιο πάνω, και ιδίως το ότι η προσβαλλόμενη απόφαση λήφθηκε από αναρμόδιο όργανο, αλλά και το ότι η κρίση του Ιατροσυμβουλίου, στην οποία στηρίχθηκε δεσμευτικά η διοίκηση, δεν ήταν εύλογη, η προσβαλλόμενη απόφαση ακυρώθηκε.

4.3.3 Υπόθεση Αρ. 5994/2013¹²², Ιφιγένεια Ποντίκη, ν Κυπριακής Δημοκρατίας, Μέσω Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, Ανώτατο Δικαστήριο Κύπρου, Αναθεωρητική Δικαιοδοσία

Σύμφωνα με τις πρόνοιες του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου του 1997 (Ν.100(Ι)/1997) και των περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών, η άδεια μητρότητας είναι συνολικής διάρκειας 18 συναπτών εβδομάδων, από τις οποίες οι 12 εβδομάδες είναι με πλήρεις απολαβές, μείον το επίδομα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων, και οι 6 εβδομάδες μόνο με επίδομα από τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις με βάση τους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους.

Η αιτήτρια, καθηγήτρια, γέννησε το πρώτο της παιδί στις 25.6.09 και υπέβαλε αίτηση για επίδομα μητρότητας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία εγκρίθηκε από 22.6.09 μέχρι 24.10.09 για το ποσό των €393,69 την εβδομάδα. Εκ παραδρομής - όπως ισχυρίζονται οι καθ' ων η αίτηση - το επίδομα μητρότητας που έλαβε από τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων δεν αποκόπηκε από τον μισθό της παρόλο που καθ' όλο το διάστημα της άδειας μητρότητας ελάμβανε πλήρως το μισθό της.

Η μη αποκοπή του επιδόματος που πήρε η αιτήτρια από τις Κοινωνικές Υπηρεσίες διαπιστώθηκε μετά από έλεγχο που έγινε από το Λογιστήριο του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, είχε ως αποτέλεσμα να της αποσταλεί επιστολή της Γενικής Διευθύντριας του Υπουργείου ημερ. 24.5.13, με την οποία την πληροφορούσε ότι το μη αποκοπέν ποσό, ύψους €4.724,28 (€393,69 x 12 εβδομάδες), θα της αποκοπτόταν από το μισθό της σε εννέα μηνιαίες δόσεις.

Η προαναφερθείσα επιστολή περιήλθε σε γνώση της αιτήτριας στις 27.7.13, η οποία αντέδρασε με προσφυγή, ισχυριζόμενη ότι η επίδικη απόφαση είναι άκυρη και στερείται οποιουδήποτε εννόμου αποτελέσματος. Και αυτό στη βάση ότι εκδόθηκε κατά παράβαση των προνοιών του περί των Γενικών Αρχών του Διοικητικού Δικαίου Νόμου του 1999, (Ν.158(1)/1999) καθότι «η διοίκηση δεν νομιμοποιείται να ζητεί μετά την πάροδο ευλόγου χρόνου μισθοδοτικά επιδόματα που είχε καταβάλει στους διοικούμενους από λάθος ή πλάνη και τα οποία είχαν ληφθεί καλόπιστα».

¹²² http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_4/2015/4-201509-5994-13.htm&qstring=%F5%F0%EF%E8%E5%F3%2A%20and%20%E1%F1.%20and%205994%20w%2F1%202013

Με πρώτη επισήμανση ότι δεν αμφισβητείται πως σύμφωνα με τον Ν.100(Ι)/97 και τους περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμούς, οι καθ' ων η αίτηση όφειλαν να προβούν σε αποκοπή από το μισθό της αιτήτριας του ποσού του επιδόματος που αυτή έλαβε από τις Κ.Α. εφόσον της είχαν καταβληθεί πλήρως οι απολαβές του μισθού της καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Ήταν εισήγηση των συνηγόρων της αιτήτριας, ότι η αναζήτηση αποδοχών που πήρε υπάλληλος καλόπιστα μετά πάροδο μακρού χρόνου, δημιουργεί απρόβλεπτες γι' αυτόν οικονομικές συνέπειες που μπορούν να έχουν άμεση επιρροή στα μέσα διαβίωσης του και αντίκειται στην αρχή της χρηστής διοίκησης Η συνήγορος των καθ' ων η αίτηση, διαφοροποιήθηκε ουσιωδώς και ανέφερε ότι «εν προκειμένω δεν πρόκειται για διόρθωση λάθους στο οποίο υπέπεσε η διοίκηση αλλά για απλή καθυστέρηση εφαρμογής του Νόμου, για τον οποίο η αιτήτρια είχε πλήρη γνώση ίσως και προς όφελός της». Ήταν, τόνισε, «υποχρέωση των καθ' ων η αίτηση που πήγαζε από το Νόμο και ως εκ τούτου προέκυπτε ανάγκη συμμόρφωσής τους προς το Νόμο και τους Κανονισμούς. Συνεπώς, αν δεν ενεργήσει - όταν ο Νόμος απαιτεί ενέργεια - παρανομεί. Πρόκειται για αρμοδιότητα μόνο νομιμότητας».

Το Ανώτατο υιοθέτησε ως ορθές τις εισηγήσεις της συνηγόρου των καθ' ων η αίτηση. Επιπρόσθετα, η προσβαλλόμενη απόφαση δεν αποτελούσε αιφνιδιασμό για την αιτήτρια εφόσον αυτή γνώριζε - ή αναμενόταν να γνωρίζει - ότι από τη στιγμή που είχε λάβει πλήρως τις μισθολογικές απολαβές της καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, θα της αποκοπτόταν το επίδομα. Ενόψει τούτου το Δικαστήριο έκρινε ότι η αρχή που έχει καθιερωθεί από τη νομολογία ότι η αναζήτηση των αποδοχών που έλαβε υπάλληλος καλόπιστα δημιουργεί γι' αυτόν απρόβλεπτες οικονομικές συνέπειες που μπορεί να έχουν άμεση επιρροή στα μέσα διαβίωσης του, δεν ευσταθεί. Τόνισε δε, ότι «το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται κατά άσκηση επιβαλλόμενης κοινωνικής πολιτικής με επιβάρυνση των δημοσίων ταμείων - και κατ' επέκταση των φορολογουμένων - και είναι καταχρηστική η αξίωση ενός διοικουμένου που αμείβεται από το δημόσιο - όπως είναι η αιτήτρια - την κατακράτηση του επιδόματος μητρότητας που του καταβλήθηκε από τα ταμεία των Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τη στιγμή που καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ελάμβανε πλήρως τα μισθοδοτικά της ωφελήματα. Συνεπώς ότι η διοίκηση ενήργησε σύννομα και καμιά αρχή περί χρηστής διοίκησης, όπως ισχυρίζεται η αιτήτρια, δεν παραβιάστηκε και ως εκ τούτου η προσφυγή είναι καταδικασμένη σε απόρριψη.

Η προσφυγή απορρίφθηκε ως αβάσιμη και η προσβαλλόμενη απόφαση επικυρώθηκε βάσει του άρθρου 146.4(α) του Συντάγματος, με €1.300 έξοδα προς όφελος των καθ' ων η αίτηση και εναντίον της αιτήτριας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βία κατά των γυναικών: πανευρωπαϊκή έρευνα Τα αποτελέσματα με μια ματιά Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014.

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ για την Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ, (2017/2897(RSP)).

Εφημερίδα Σημερινή, σελίδα 35, IMR/Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, Ανάθεση: Εφημερίδα «Σημερινή», Ημερομηνία διεξαγωγής: Οκτώβριος 2017, <https://shar.es/1PVlqN>.

Τμήμα Εργασίας, Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, (2010) σ. 7.

Αρ. Αίτησης: 404/2009, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Πάφος, Ανθή Φυλακτού v. Κυπριακή Δημοκρατία δια του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας από τη Λευκωσία & Α.Ν. από την Πάφο & Γ.Γ. από τη Λευκωσία. Ημερομηνία: 22 Απριλίου, 2016.

Αρ. Αίτησης: 273/09, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Λευκωσία, Βάσω Παπαρηγορίου v. Συντεχνία Επιστημονικού Προσωπικού Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου και Ιάκωβου Χαραλάμπους. Ημερομηνία: 29 Ιανουαρίου, 2015.

Αρ. Αίτησης: 296/10, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Πάφος, Χριστίνας Κωμοδρόμου v. Atlantica Golden Resorts, Ltd, 17 Φεβρουαρίου, 2017.

Αρ. Αίτησης: 391/08, Ανδρονίκης Καρυολαίμου v. Ηλίκκου Μαρκαντώνη, 20 Ιανουαρίου, 2011.

Αρ. Υπόθεσης: 758/2005, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Λευκωσία, Σταυρούλα Αλικιβιάδους, v. Πολύβιου Κουρουσίδη, υπό την ιδιότητα του ως διαχειριστής της περιουσίας του αποβιώσαντος Χριστάκη Κουρουσίδη Ημερομηνία: 7 Αυγούστου 2014.

Αρ. Αίτησης 491/06, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Λεμεσός, Χριστάκης Ηλία v. D.E.L Kirzis Tourist Enterprises Ltd (PARK Beach Hotel), 30.6.2009.

Αρ. Αίτησης: 312/05, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Ελένη Διαμαντίδου v. M & M Investments LTD, 16.2.2009.

Αρ. Αίτηση: 717/11, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών - Λεμεσού, Κωνσταντίνας Γαλάτη, v. Wave Pro Communications Ltd, 11 Ιουνίου, 2015.

Αρ. Αίτησης: 683/2011, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Πάφου, Νίνα Μαγδαλιδή, v. A.G. Candles Restaurant Ltd , 24.6.2016.

Αρ. Αίτησης: 313/10, Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών Λεμεσού, Simona Sholakova, v. Ονησίφορου Κουκκουλή, 2 Φεβρουαρίου, 2011.

Αρ. Αίτησης: 813/2012, Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών Λευκωσίας, Μαρίας Χατζηδανιήλ v. Demstar automotive Ltd v Ταμείο Πλεονασμού, 28 Δεκεμβρίου, 2016.

Αριθμός Αίτησης 662/11, Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών - Πάφου, Kaja Giecewicz-Kotwica v. The Moorings Snack Bar & Restaurant Co. Ltd, 3/3/2017.

Αρ. Υπόθεσης: 663/2007, Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών Λάρνακας, Μαργαρίτα Μαυρομμάτη, - v. - Touchstone Technologies LTD, 30 Δεκεμβρίου, 2015.

Αρ. Ποιν. Υπόθ.:23193/14, Επαρχιακό Δικαστήριο Λεμεσού, Διευθυντής Τμήματος Εργασίας v. Charalambos Paraas Ltd (HE 76363) 2. Ευριπίδης Παπάς.

Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 14122/10, Επαρχιακό Δικαστήριο Λεμεσού, Αστυνομικός Διευθυντής Λεμεσού v. Κλείτος Οικονόμου, 27 Ιουλίου, 2012.

Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 885/12, Επαρχιακό Δικαστήριο Λευκωσίας, Αστυνομικός Διευθυντής Λευκωσίας v. Παύλου Αντωνίου, Ημερομηνία: 11 Μαρτίου 2015.

Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 9885/07, Επαρχιακό Δικαστήριο Πάφου, Αστυνομικός Διευθυντής Πάφου v. Πανίκου Σωκράτους, 31.05.2010.

Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 15324/11, Επαρχιακό Δικαστήριο Λευκωσίας, Αστυνομικός Διευθυντής Λευκωσίας v. Κωνσταντίνου Σωτηρόπουλου, 3 Φεβρουαρίου, 2015.

Αρ. Ποιν. Υπόθεσης: 248/2014, Επαρχιακό Δικαστήριο Λευκωσίας, Αστυνομικός Διευθυντής Λευκωσίας v. Ιορδάνη Σαββίδη, 12 Οκτωβρίου 2015.

Αρ. Ποινικής Υπόθεσης: 12679/10, Επαρχιακό Δικαστήριο Πάφου, Αστυνομικός Διευθυντής Πάφου v. Παναγιώτη Ιωαννίδη, Ημερομηνία: 26.11.14.

Αρ. Ποιν.Υπόθεσης: 3186/15, Επαρχιακό Δικαστήριο Λεμεσού, Diana-Marilena Matran v. Γιαννάκη Τσεριώτη, 21 Φεβρουαρίου 2017.

Υπόθεση Αρ. 1198/2011, Ανώτατο Δικαστήριο Κύπρου, Κωνσταντία Κωνσταντίνου, Αιτήτρια, v. Κυπριακής Δημοκρατίας, μέσω 1. Υπουργείου Οικονομικών και 2. Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού 19 Ιουλίου, 2012.

9 5.5 2004) 4 Α.Α.Δ. 805, 24/9/2004, (Υπόθεση Αρ. 336/2003), Ανώτατου Δικαστηρίου Κύπρου Μαρία Παπακυριακού, v. Κυπριακής Δημοκρατίας, μέσω Υπουργείου Οικονομικών - Υπηρεσία Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.

Υπόθεση Αρ. 1279/2011, Ανώτατου Δικαστηρίου Κύπρου, Ασημίνα Γαλανοπούλου, Αιτήτρια, v. Κυπριακής Δημοκρατία, μέσω Γενικού Διευθυντή Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού), 10 Ιουλίου, 2013.

Υπόθεση Αρ. 5994/2013, Ανώτατου Δικαστηρίου Κύπρου Ιφιγένεια Ποντίκη, v. Κυπριακής Δημοκρατίας, Μέσω Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, Ανώτατο Δικαστήριο Κύπρου, Αναθεωρητική Δικαιοδοσία.

Υπόθεση Αρ 12679/2010 (2004) Α.Α.Δ. 805/2004) Α.Α.Δ. 805/2004, Ανώτατου Δικαστηρίου Κύπρου Μαρία Παπακυριακού,v. Κυπριακής Δημοκρατίας, μέσω Υπουργείου Οικονομικών - Υπηρεσία Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.

