

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ ΛΟΓΩ «ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΟΓΚΟΥ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Ή ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ» - Άρθρο 18(γ)(vii) - Ν. 24/1967

Γιατί η πλειοψηφία των αιτήσεων αποτυγχάνει;
Τι πρέπει να προσέχουν οι εργοδότες

Χρίστος Π. Κινάνης
Δικηγόρος

Κώστας Αποκίδης
Δικηγόρος

Μικαέλλα Χριστοφόρου
Δικηγόρος





I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σχετική νομοθεσία που ρυθμίζει τις περιπτώσεις κάτω από τις οποίες ένας εργοδοτούμενος μπορεί να απολυθεί ως πλεονάζων είναι ο Περί Τερματισμού της Απασχολήσεως Νόμος, αρ. 24/1967 όπως έχει τροποποιηθεί, (εν τοις εφεξής αναφερόμενος ως ο «**Νόμος**»), και συγκεκριμένα το άρθρο 18 του Νόμου¹.

Στη δημοσίευση αυτή περιοριζόμαστε στη περίπτωση όπου ο πλεονασμός θα γίνει ως αποτέλεσμα του περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της **επιχειρήσεως**, ως προβλέπεται στο άρθρο 18 (γ) (vii) του Νόμου, ήτοι:

*«Διά τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων όταν η απασχόλησις του ετερματίσθη.....(γ) ένεκα οιουδήποτε των ακολούθων άλλων λόγων σχετιζομένων προς την λειτουργίαν της επιχειρήσεως:(vii) περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της **επιχειρήσεως**».*

II. ΕΡΜΗΝΕΙΑ

Για την ορθή ερμηνεία και κατανόηση της διάταξης αυτής, άρθρο 18 (γ) (vii) του Νόμου, θα πρέπει να προσδιοριστεί η έννοια «**όγκος της εργασίας ή της επιχειρήσεως**» σε αντιδιαστολή με την έννοια «**κύκλος εργασιών**» της **επιχείρησης** καθώς παρατηρείται μεγάλη σύγχυση στις δύο έννοιες και λανθασμένη εφαρμογή αυτών στα πλαίσια του Νόμου.

¹ **Πότε εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων**

18. Διά τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων όταν η απασχόλησις του ετερματίσθη-(α) διότι ο εργοδότης έπαυσεν ή προτίθεται να παύση να διεξάγη την επιχείρησιν εν τη οποία ο εργοδοτούμενος απασχολείται· ή (β) διότι ο εργοδότης έπαυσεν ή προτίθεται να παύση να διεξάγη επιχείρησιν εις τον τόπον όπου ο εργοδοτούμενος απασχολείται: Νοείται ότι το Δικαστήριον Εργατικών Διαφορών δυνατόν να αποφασίση ότι αλλαγή του τόπου απασχολήσεως δεν προκαλεί πλεονασμόν όταν, κατά την γνώμην του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, είναι λογικόν ως προς τον εργοδοτούμενον ο οποίος διεκδικεί πληρωμήν λόγω πλεονασμού να αναμένηται όπως ο εργοδοτούμενος ούτος συνέχιση την απασχόλησιν του εις τον νέον τόπον απασχολήσεως· ή (γ) ένεκα οιουδήποτε των ακολούθων άλλων λόγων σχετιζομένων προς την λειτουργίαν 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· (iii) καταργήσεως τμημάτων· (iv) δυσκολιών εις την τοποθέτησιν προϊόντων εις την αγοράν ή πιστωτικών δυσκολιών· (v) ελλείψεως παραγγελιών ή πρώτων υλών· (vi) σπάνεως μέσων παραγωγής· και (vii) περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχειρήσεως.



A. Η έννοια του «όγκου της εργασίας ή της επιχειρήσεως»

Στην υπόθεση, **Α. Ιάσωνος Λτδ ν. Χαράλαμπου Χρίστου και άλλου**² λέχθηκαν τα ακόλουθα:

«Ο όγκος εργασίας προσδιορίζεται με βάση σταθερό παρονομαστή που αντανακλά τον όγκο της εργασίας του εργοδότη στο πλαίσιο του συνήθους κύκλου της επιχειρηματικής του δραστηριότητας και αυτή είναι η σημασία που ενέχει ο όρος "όγκος εργασίας" στο πλαίσιο του Άρθρου 18(γ)(vii) του Ν. 24/67 (όπως έχει τροποποιηθεί)».

Στην υπόθεση, **Κώστας Τρύφωνος ν. Takis Vashiotis Ltd**³ λέχθηκαν τα ακόλουθα:

«Ο όγκος εργασίας (που δεν ορίζεται στο Νόμο και δεν επιδιώκουμε να ορίσουμε αποκλειστικά), επίσης είναι συνάρτηση πολλών παραμέτρων, η αξία των διεξαχθεισών εργασιών ασφαλώς συνιστά ορθή, αν όχι την ορθότερη, ένδειξη τούτου».

Ο «περιορισμός του όγκου της επιχείρησης» σε αντιδιαστολή με τον περιορισμό του όγκου της εργασίας της επιχείρησης, συνδέεται πιο πολύ με τον περιορισμό των δραστηριοτήτων της ίδιας της επιχείρησης που λαμβάνει χώραν με δική της απόφαση, όπως π.χ., τον περιορισμό εισαγωγών, περιορισμό στην παραγωγή προϊόντων, περιορισμό στους κλάδους εργασίας, σε αντιδιαστολή με τον περιορισμό της πελατείας, των εργασιών που τις ανατίθενται από πελάτες, και καθορίζουν τον όγκο των εργασιών της επιχείρησης⁴.

Ο όγκος εργασιών μιας επιχείρησης, στα πλαίσια του άρθρου 18(γ)(vii) του Νόμου, είναι συνεπώς το σύνολο των εργασιών, στο συνολικό αριθμό των εργασιών που εκτελεί μια επιχείρηση, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο στο πλαίσιο του συνήθους κύκλου της επιχειρηματικής της δραστηριότητας που έχουν συγκεκριμένη χρηματική αξία.

Ως εκ των ανωτέρω, η έννοια του «περιορισμού του όγκου της εργασίας» της επιχείρησης, αναφέρεται στο σύνολο των εργασιών μιας επιχείρησης οι οποίες εργασίες, έχουν περιοριστεί/μειωθεί, σε σχέση με προηγούμενη περίοδο, λόγω μειωμένων παραγγελιών και/ή μειωμένων αναθέσεων εργασιών εκ μέρους των πελατών της επιχείρησης.

² Α. Ιάσωνος Λτδ ν. Χαράλαμπου Χρίστου και άλλου (1994) 1 ΑΑΔ 703.

³ Κώστας Τρύφωνος ν. Takis Vashiotis Ltd (1999) 1 ΑΑΔ 1953.

⁴ Ίδετε για το θέμα την σχετική ανάλυση στο βιβλίο, «Η Εργατική Προσφυγή», 2020, σελ. 181, Κώστας Δ. Καμένος.



Ο όγκος εργασιών αφορά την επιχείρηση και όχι τον εργαζόμενο

Διευκρινίζεται ότι ο «περιορισμός του όγκου της εργασίας» αναφέρεται στην επιχείρηση και όχι στην εργασία του εργοδοτούμενου που απολύθηκε ως πλεονάζων, ως ρητά προβλέπει και το άρθρο 18 του Νόμου, «..... εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων όταν η απασχόλησής του ετερματίσθη –.....(γ) ένεκα οιουδήποτε των ακόλουθων άλλων λόγων σχετιζομένων προς την λειτουργία της επιχείρησης:.....».

Ο Νόμος αναφέρεται σε λόγους σχετιζόμενους με την λειτουργία της επιχείρησης και όχι του εργοδοτούμενου. Ίδετε επίσης σχετική απόφαση για το θέμα **ΚΩΣΤΑΣ ΧΑΤΖΗΧΡΙΣΤΟΦΗ ν ΠΙΕΡΗ ΓΕΩΡΓΙΟΥ κ.α**⁵, όπου αναφέρονται τα ακόλουθα:

“Η εισήγηση του κ. Χατζηνέστωρος ότι ο όρος «περιορισμός του όγκου της εργασίας» στο επίμαχο άρ. 18(γ)(νι) αναφέρεται στον όγκο εργασίας του συγκεκριμένου εργοδοτούμενου δεν μας βρίσκει σύμφωνους. Όταν ο Νόμος αναφέρεται σε «περιορισμό του όγκου της εργασίας» σαφώς εννοεί περιορισμό ή μείωση του όγκου της εργασίας του συγκεκριμένου εργοδότη. Αν πρόθεση του νομοθέτη ήταν η ερμηνεία που προτείνεται από τον ευπαίδευτο συνήγορο τότε το επίμαχο άρθρο θα έκαμνε ρητή αναφορά στον εργοδοτούμενο»

Β. Η έννοια του «κύκλου εργασιών»

Ο κύκλος εργασιών μιας επιχείρησης δεν πρέπει να συγχίζεται με τον όγκο εργασιών αυτής.

Στον περί Ελέγχου των Συγκεντρώσεων Επιχειρήσεων Νόμο του 2014 (83(Ι)/2014, στο άρθρο 1 του Παραρτήματος ΙΙ, ο κύκλος εργασιών καθορίζεται ως ακολούθως:

1.-(α) Ο συνολικός κύκλος εργασιών που αναφέρεται στο εδάφιο (2) του άρθρου 3 περιλαμβάνει τα ποσά που απορρέουν από την πώληση προϊόντων και την παροχή υπηρεσιών από τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια του τελευταίου οικονομικού έτους και αντιστοιχούν στις συνήθεις δραστηριότητες τους, αφού αφαιρεθούν οι εκπτώσεις επί των πωλήσεων, ο φόρος προστιθέμενης αξίας και άλλοι φόροι που συνδέονται άμεσα με τον κύκλο εργασιών⁶.

⁵ ΚΩΣΤΑΣ ΧΑΤΖΗΧΡΙΣΤΟΦΗ ν ΠΙΕΡΗ ΓΕΩΡΓΙΟΥ κ.α. (2002) 1 ΑΑΔ 873.

⁶ Ο περί Ελέγχου των Συγκεντρώσεων Επιχειρήσεων Νόμος του 2014 (83(Ι)/2014), άρθρο 1 Παράρτημα ΙΙ.



Το Τμήμα Φορολογίας προσδιορίζει στην ιστοσελίδα του για σκοπούς ΦΠΑ, ως κύκλο εργασιών:

«Το σύνολο της αξίας όλων των πωλήσεων αγαθών ή και παροχών υπηρεσιών, που πραγματοποιήσατε στην περίοδο για την οποία υποβάλλεται η Δήλωση⁷....».

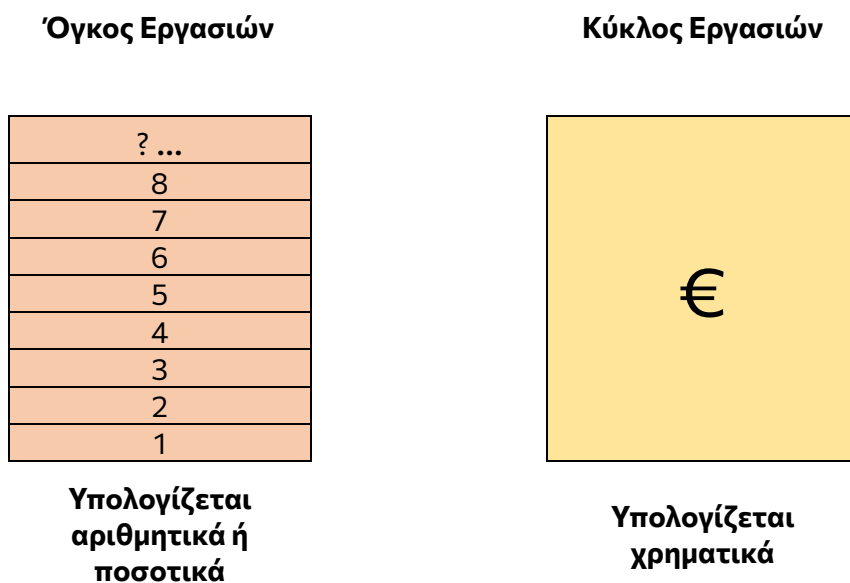
Στο Βικιλεξικό⁸ η έννοια του κύκλου εργασιών προσδιορίζεται ως ακολούθως:

«Το σύνολο των καθαρών πωλήσεων ή/και τιμολογήσεων μιας επιχείρησης, ενός ελεύθερου επαγγελματία, ενός επιτηδευματία μη συμπεριλαμβανομένων των φόρων (πχ. ΦΠΑ) σε ορισμένο χρονικό διάστημα».

Συνεπώς, ο κύκλος εργασιών μιας επιχείρησης συνιστά τη συνολική τιμή των αγαθών ή των υπηρεσιών που πωλήθηκαν ή προσφέρθηκαν σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Στην ουσία, αφορά τα συνολικά έσοδα (τζίρο), εισπράξεις, εισοδήματα, μιας επιχείρησης για συγκεκριμένη περίοδο από συγκεκριμένες πράξεις.

Γραφική απεικόνιση της διαφοράς των εννοιών



Είναι σημαντικό να τονισθεί ότι δεν είναι συγκοινωνούντα δοχεία έτσι που η αύξηση του ενός να συνεπάγεται μείωση του άλλου και το αντίστροφο.

⁷ <https://www.mof.gov.cy>

⁸ <https://el.wiktionary.org>



III. ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΣ ΕΝΝΟΙΩΝ, «ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ» - «ΟΓΚΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ» ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Ο μειωμένος κύκλος εργασιών μιας επιχείρησης δεν αποτελεί από μόνος του λόγο πλεονασμού ως λανθασμένα πολλές φορές παρουσιάζεται σαν τέτοιος. Δεν προσδιορίζεται σαν τέτοια δυνατότητα στο άρθρο 18 του Νόμου, ούτε περιλαμβάνεται στις αναλυτικές περιπτώσεις του άρθρου 18 που δίνουν την δυνατότητα απολύσεων λόγω πλεονασμού.

Όπως ορθά προσδιορίστηκε στην πρωτόδικη απόφαση του Δικαστηρίου εργατικών διαφορών Λεμεσού, **Χριστάκη Αντωνιάδη v. Vogen laboratories Ltd κ.α. αρ. Αίτησης 70/18 ημερ. 03/10/2025**, η μείωση του κύκλου εργασιών μπορεί να ενεργοποιήσει τις πρόνοιες του άρθρου 18(γ)(vii). Λέχθηκαν τα ακόλουθα:

«Μείωση Κύκλου Εργασιών

Αναφορικά τώρα με τον δεύτερο λόγο που επικαλείται η Εργοδότηρια Εταιρεία, ήτοι τον λόγο που αφορά τη «μείωση του κύκλου εργασιών» της, παρατηρούμε ότι ο λόγος αυτός **δύναται να ενεργοποιήσει τις πρόνοιες του εδαφίου (vii) της παραγράφου (γ) του άρθρου 18 («Αρθ. 18(γ)(vii)»)**, σύμφωνα με τις οποίες εργοδοτούμενος θεωρείται πλεονάζων προσωπικό όταν η απασχόλησή του τερματίστηκε ένεκα «περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχειρήσεως» του εργοδότη».

Δηλαδή ο μειωμένος κύκλος εργασιών μπορεί να ενεργοποιήσει, αν το δικαιολογούν το σύνολο των γεγονότων της επιχείρησης, τις πρόνοιες του άρθρου 18(γ)(vii) και να έχουμε ταυτόχρονα και μειωμένο όγκο εργασιών που να δικαιολογεί την απόλυση λόγω πλεονασμού.

Ο μειωμένος κύκλος εργασιών μπορεί να αποδειχθεί με παράθεση των οικονομικών καταστάσεων της εταιρείας ώστε να τεκμηριώσει τον μειωμένο όγκο εργασιών, χωρίς όμως οι οικονομικές καταστάσεις να αποτελούν τα μόνα αποδεικτικά στοιχεία τεκμηρίωσης του μειωμένου όγκου εργασιών.

Όπως τονίστηκε στην υπόθεση **Σωτήρης Χρυσάνθου κ.α. v. Petros Pitsillis (Glass Market) Ltd κ.α. (2001) 1 Α.Α.Δ. 383**,



«Οι ισολογισμοί και άλλα λογιστικά στοιχεία που αφορούν τον κύκλο εργασιών του εργοδότη μπορεί να είναι σημαντικά στοιχεία προς απόδειξη τέτοιας μείωσης του κύκλου εργασιών του ώστε να δικαιολογούν συμπέρασμα πλεονασμού, **δεν είναι όμως τα μόνα και αποκλειστικά στοιχεία** που να μπορούν να συνιστούν τέτοια μαρτυρία, ούτε περιορίζεται νομολογιακά το είδος της μαρτυρίας που ενδεχόμενα να τεκμηριώνει πλεονασμό».

Ο μειωμένος κύκλος εργασιών δεν παύει όμως να αποτελεί σοβαρό στοιχείο απόδειξης μειωμένου όγκου εργασιών της επιχείρησης⁹ σαν επακόλουθο μειωμένων εισπράξεων. Δηλαδή, οι μειωμένες εισπράξεις συνηγορούν υπέρ της θέσης ότι ο όγκος εργασιών μειώθηκε χωρίς κάτι τέτοιο να είναι απόλυτο αν άλλα γεγονότα ανατρέπουν αυτό το συμπέρασμα όπως θα εξηγήσουμε με παραδείγματα πιο κάτω.

Μπορεί να έχουμε ψηλά εισοδήματα, δηλαδή αυξημένο κύκλο εργασιών σε σχέση με συγκεκριμένη περίοδο αλλά μειωμένο όγκο εργασιών και αντίστροφα, χαμηλά εισοδήματα και αυξημένο όγκο εργασιών κατ' αντίθεση με την γενική πρακτική, μειωμένος κύκλος εργασιών συνεπάγεται μειωμένο όγκο εργασιών. Η τιμολογιακή πολιτική κάθε επιχείρησης σε σχέση με τις πωλήσεις των προϊόντων και υπηρεσιών της, επηρεάζει τον κύκλο εργασιών αλλά όχι κατ' ανάγκη τον όγκο εργασιών της.

Παρατηρούμε ότι σε αρκετές αποφάσεις των δικαστηρίων μας γίνεται ταύτιση του όγκου εργασιών με τον κύκλο εργασιών πράγμα που δεν δικαιολογείται από το λεκτικό του Νόμου άρθρο 18(γ)(vii).

Ίδετε απόφαση **KANIKΑ HOTELS PLC ν. ΕΛΕΝΗΣ (ΝΙΤΣΑΣ) ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ και άλλες αρ. Πολιτικής Έφεσης αρ. 309/2015 ημερ. 11/01/2024**, όπου λέχθηκαν τα ακόλουθα:

«Ως προς την ερμηνεία της φράσης «περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχειρήσεως» που διαλαμβάνεται στο **Άρθρο 18(γ)(vii) του Νόμου**, το πρωτόδικο Δικαστήριο, ορθά καθοδηγούμενο από τη σχετική νομολογία, επεσήμανε ότι για να διαπιστωθεί η πραγματική μείωση του όγκου εργασίας

⁹ Κώστας Τρύφωνος ν. Takis Vashiotis Ltd (1999) 1 AAD 1953



μιας επιχείρησης θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ο συνήθης κύκλος των εργασιών της επιχείρησης στη διάρκεια των τελευταίων χρόνων πριν την απόλυση».

Τα συγκεκριμένα γεγονότα της υπόθεσης **KANIKΑ HOTELS PLC ανωτέρω**, δικαιολογούσαν την υιοθέτηση της ανωτέρω αρχής, ήτοι, **μειωμένος κύκλος εργασιών = μειωμένος όγκος εργασιών**, αλλά αυτή η αρχή δεν πρέπει να εκλαμβάνεται ως απόλυτη. Οι συγκεκριμένες περιστάσεις κάθε υπόθεσης θα πρέπει να εξετάζονται αναλυτικά καθότι μπορεί να υπάρχουν περιπτώσεις, όπως θα δούμε πιο κάτω, όπου **μειωμένος κύκλος εργασιών = αυξημένος όγκος εργασιών**.

Σχετική και πιο συγκεκριμένη για το θέμα, είναι η απόφαση του Court of Appeal (England and Wales), στην υπόθεση **Hindle v. Percival Boats Ltd (1969) 1 All E.R. 836**, η οποία υιοθετείται επανειλημμένα από τα Κυπριακά Δικαστήρια όλων των βαθμών δικαιοδοσίας, σύμφωνα με το σκεπτικό της οποίας, σε κάθε περίπτωση, για να δικαιολογηθεί πλεονασμός θα πρέπει να διακριβωθούν **οι πραγματικές απαιτήσεις της επιχείρησης** και κατά πόσο αυτές μειώθηκαν κατά τον ουσιώδη χρόνο. Στη συνέχεια, θα πρέπει να διακριβωθεί κατά πόσο **οι συγκεκριμένες μειωμένες απαιτήσεις** συνδέονται με τα καθήκοντα του εργοδοτουμένου που θα απολυθεί ως πλεονάζων. Αν στη διαδικασία αυτή, **με αντικειμενικά κριτήρια**, επιβεβαιωθεί ο επηρεασμός της εργασίας του εργοδοτουμένου, αυτός θεωρείται πλεονάζων προσωπικό.

Η απόφαση **Hindle ανωτέρω** υιοθετεί ως σημαντικό κριτήριο την μείωση των απαιτήσεων της επιχείρησης που επηρεάζουν τα καθήκοντα του εργαζόμενου και όχι την μείωση του κύκλου εργασιών αυτής.

Τα πιο κάτω παραδείγματα αναλύουν με απλό μαθηματικό και παραστατικό τρόπο τις διάφορες δυνατότητες σε σχέση με τη μείωση του κύκλου εργασιών και αντιπαραβολή με την αύξηση ή μείωση του όγκου εργασιών της επιχείρησης.

Επιχείρηση: Πωλητής ποδηλάτων

- α) Η συγκεκριμένη επιχείρηση για τον μήνα Οκτώβριο 2024 πώλησε 100 ποδήλατα @ €100 το ένα. Σύνολο εισπράξεων, €10.000. Ο κύκλος των εργασιών της επιχείρησης για τον μήνα Οκτώβριο 2024 είναι €10.000. Η πώληση 100 ποδηλάτων είναι ο όγκος των εργασιών της επιχείρησης για το μήνα Οκτώβριο 2024.



β) Τον επόμενο μήνα, Νοέμβριο 2024, πώλησε 80 ποδήλατα @ €100 το ένα. Σύνολο εισπράξεων, €8.000. Ο κύκλος εργασιών για το μήνα Νοέμβριο 2024 είναι €8.000. Η πώληση 80 ποδηλάτων είναι ο όγκος των εργασιών για το μήνα. Σε αυτή την περίπτωση έχουμε **20% μείωση** του κύκλου εργασιών από τον προηγούμενο μήνα. Έχουμε επίσης **20% μείωση** του όγκου εργασιών. Η μείωση του κύκλου εργασιών σε αυτή την περίπτωση, συμβαδίζει με την μείωση του όγκου εργασιών.

{Εάν τον συγκεκριμένο μήνα, Νοέμβριο 2024, η επιχείρηση πωλούσε 120 ποδήλατα @ €100 το ένα, θα είχαμε σύνολο εισπράξεων €12.000. Ο κύκλος εργασιών για το μήνα Νοέμβριο 2024 θα ήταν €12.000. Η πώληση 120 ποδηλάτων θα ήταν ο όγκος των εργασιών για το μήνα. Σε αυτή την περίπτωση θα είχαμε **20% αύξηση** του κύκλου εργασιών από τον προηγούμενο μήνα. Επίσης θα είχαμε **20% αύξηση** του όγκου εργασιών. Η αύξηση του κύκλου εργασιών σε αυτή την περίπτωση θα συμβάδιζε με την αύξηση του όγκου εργασιών}.

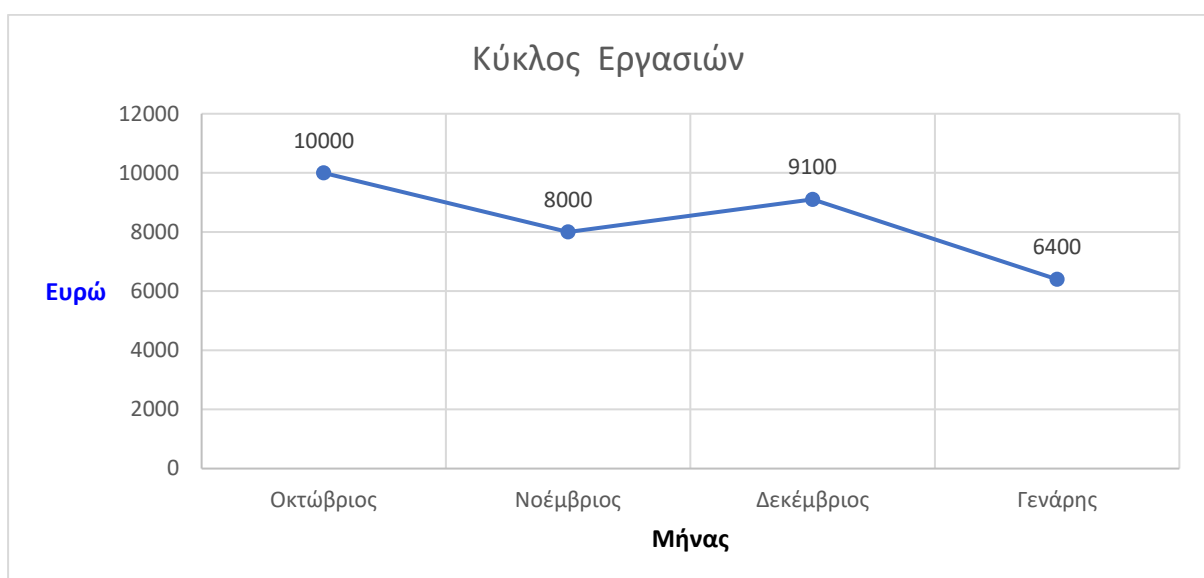
γ) Τον ακολούθως επόμενο μήνα, Δεκέμβριο 2024, πώλησε 70 ποδήλατα @ €130 το ένα. Σύνολο εισπράξεων, €9.100. Ο κύκλος εργασιών του για τον μήνα Δεκέμβριο 2024 είναι €9.100. Η πώληση των 70 ποδηλάτων είναι ο όγκος των εργασιών του για το μήνα. Σε αυτή την περίπτωση έχουμε **13.75% αύξηση** του κύκλου εργασιών από τον προηγούμενο μήνα. Έχουμε όμως **12.5% μείωση** του όγκου εργασιών. Εδώ ενώ έχουμε αύξηση του κύκλου εργασιών, την ίδια στιγμή έχουμε μείωση του όγκου εργασιών. Η αύξηση στην τιμή του προϊόντος επέφερε αύξηση στον κύκλο εργασιών αλλά είχαμε μείωση στον όγκο εργασιών λόγω μειωμένων πωλήσεων.

δ) Τον ακολούθως επόμενο μήνα, Ιανουάριο 2025, πώλησε 80 ποδήλατα @ €80 το ένα. Σύνολο εισπράξεων, €6.400. Ο κύκλος εργασιών του για τον μήνα Ιανουάριο 2025 είναι €6.400. Η πώληση των 80 ποδηλάτων είναι ο όγκος των εργασιών του για το μήνα Ιανουάριο 2025. Σε αυτή την περίπτωση έχουμε **29,67% μείωση** του κύκλου εργασιών από τον προηγούμενο μήνα. Έχουμε όμως **14,28% αύξηση** του όγκου εργασιών. Εδώ ενώ έχουμε μείωση του κύκλου εργασιών την ίδια στιγμή έχουμε αύξηση του όγκου εργασιών. Η μείωση στην τιμή του προϊόντος επέφερε μείωση στον κύκλο εργασιών αλλά αύξηση στον όγκο εργασιών.



Αξίζει να σημειωθεί όμως, ότι ανεξάρτητα από την ανωτέρω επεξήγηση των εννοιών του κύκλου και όγκου εργασιών και τα παραδείγματα που έχουμε παραθέσει για κατανόηση της διαφοράς μεταξύ τους, συνήθως όταν έχουμε αύξηση στον κύκλο εργασιών έχουμε και αύξηση στον όγκο εργασιών και αντίστροφα, δηλαδή εάν έχουμε μείωση στον κύκλο εργασιών έχουμε και μείωση στον όγκο εργασιών, παραδείγματα (β) ανωτέρω, για αυτό η παράμετρος του κύκλου εργασιών εξετάζεται πολύ προσεκτικά για προσδιορισμό των μετακινήσεων στον όγκο εργασίας.

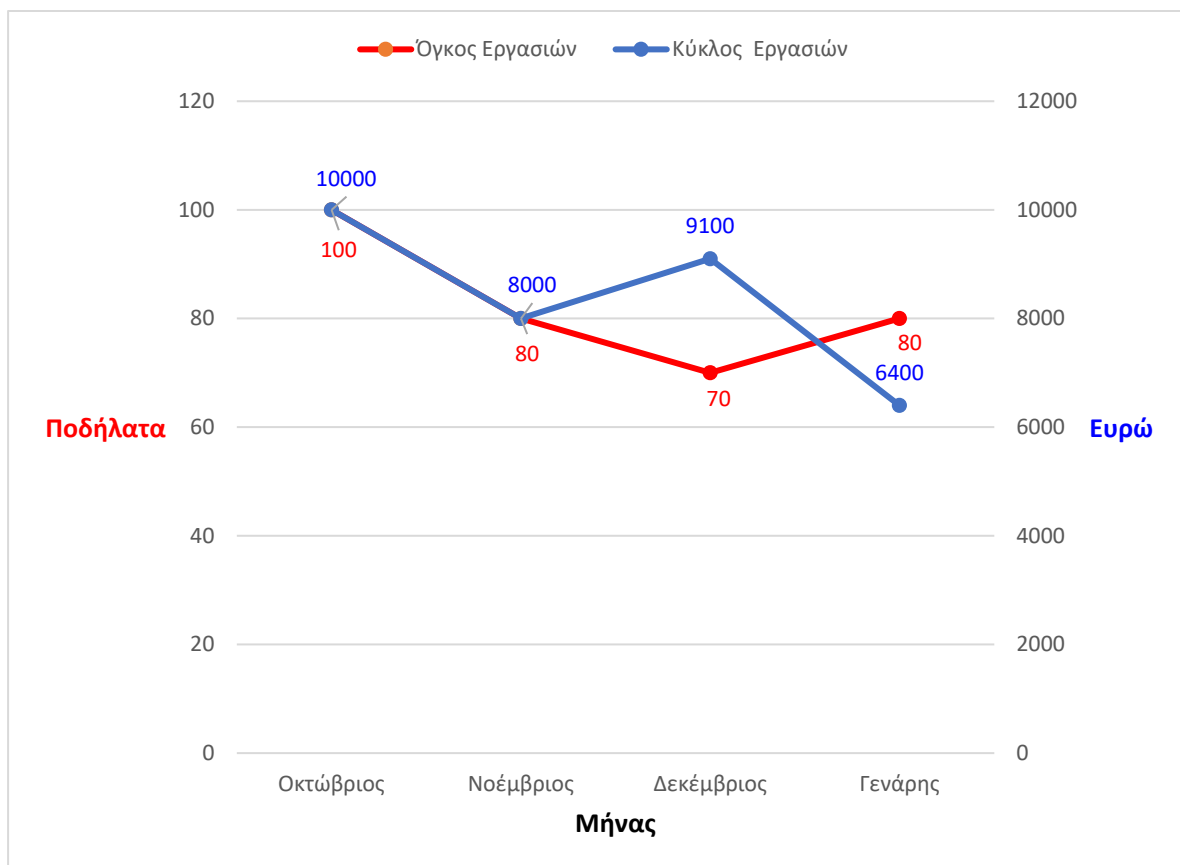
Παραστατικά η κίνηση του όγκου εργασιών και κύκλου εργασιών στα ανωτέρω παραδείγματα έχει ως ακολούθως:





Παραστατικά επιβεβαιώνεται ότι η αύξηση στον κύκλο εργασιών δεν συνεπάγεται και αυτόματη αύξηση στον όγκο εργασιών. Η διαφοροποιημένη τιμολογιακή πολιτική επιφέρει σκαμπανεβάσματα στις δύο παραμέτρους.

Η ταυτόχρονη αντιπαραβολή του κύκλου εργασιών με τον όγκο εργασιών παραστατικά έχει ως ακολούθως:



IV. ΓΙΑ ΠΟΣΟ ΧΡΟΝΟ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΡΚΕΙ Ο ΜΕΙΩΜΕΝΟΣ ΟΓΚΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Η ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ.

Με βάση τη νομολογία, χρειάζεται να διαπιστωθεί σημαντική και ουσιαστική μείωση του όγκου εργασιών της επιχείρησης κατά τα τελευταία χρόνια ή τουλάχιστον για μεγάλο χρονικό διάστημα πριν την απόλυση, που να δικαιολογεί τις απολύσεις με βάση τον όρο αυτό.



Η μείωση στον όγκο εργασιών πρέπει να διαρκεί για αρκετό χρονικό διάστημα πριν την απόλυση και να μην είναι περιστασιακή. Όπως έχει νομολογηθεί από το Ανώτατο Δικαστήριο¹⁰,

«...εποχιακή ή περιοδική μείωση του όγκου της εργασίας η οποία αφήνει ανεπηρέαστο τον όγκο της εργασίας, επιμετρούμενο μέσα στο συνήθη κύκλο της εμπορικής δραστηριότητας του εργοδότη, δε συνιστά λόγο για τον τερματισμό της απασχόλησης λόγω πλεονασμού».

Το Δικαστήριο, επί τη βάσει αντικειμενικών κριτηρίων που αφορούν κάθε επιχείρηση ξεχωριστά, θα πρέπει να διαπιστώσει την ύπαρξη μακρόχρονης και ουσιαστικής μείωσης του συνήθους όγκου εργασιών της επιχείρησης κατά τον ουσιώδη χρόνο σε τέτοιο βαθμό που θα μπορούσε να θεωρηθεί δικαιολογημένος ο τερματισμός της απασχόλησης λόγω πλεονασμού.

V. ΠΟΙΟΥ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΟΓΚΟΥ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΘΕ ΧΡΟΝΟ ΩΣΤΕ ΝΑ ΕΠΙΦΕΡΕΙ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟ ΚΑΙ ΚΑΤ' ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΝΟΜΙΜΗ ΑΠΟΛΥΣΗ;

Ο Νόμος δεν προσδιορίζει σε ποιο ποσοστό ετήσια ή άλλως, πρέπει να είναι η μείωση του όγκου εργασιών σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια ώστε να δικαιολογείται ο πλεονασμός. Το πραγματικό αυτό γεγονός θα εκτιμηθεί από το δικαστήριο ανάλογα με τα γεγονότα κάθε υπόθεσης.

Αυτό που φαίνεται να δικαιολογεί πλήρως μια απόφαση για πλεονασμό είναι μια μακρόχρονη και ουσιαστική μείωση του όγκου εργασιών για χρόνια ή για μεγάλο χρονικό διάστημα, ανάλογα πάντοτε με τα δεδομένα κάθε επιχείρησης, **που αφήνει τον εργοδοτούμενο χωρίς εργασία.**

Η έλλειψη εργασίας για τον πλεονάζοντα λόγω της μείωσης του όγκου εργασίας είναι το κρίσιμο στοιχείο που δικαιολογεί τον πλεονασμό.

Πρέπει δηλαδή, ο πλεονάζων να μένει χωρίς εργασία. Αυτή είναι η έννοια του πλεονασμού λόγω μείωσης του όγκου εργασιών. Στην ουσία έχουμε πλεονασμό εκεί που η επιχείρηση εργοδοτεί περισσότερους υπαλλήλους από ότι στην πραγματικότητα χρειάζεται. Η

¹⁰ Α. Ιάσωνος Λτδ ν. Χαράλαμπου Χρίστου κ.ά. (1994) 1 ΑΑΔ 703.



ανωτέρω αρχή επιβεβαιώθηκε στην υπόθεση **PHIVOS HADJISAVVA v. REDUNDANCY FUND**¹¹ όπου λέχθηκαν τα ακόλουθα:

*We would like to conclude by saying that the trial Court did not misapply the law to the facts which it had accepted. The statement by the Court that, «**redundancy exists when a business employs more employees than necessary**», on which counsel for appellant relied to found his argument that the Court misconceived the law is, in our view, correct if not isolated from the general tenor of the Court's judgment and with reference to the factual situation in connection with which it was stated.*

Τα ανωτέρω επιβεβαιώνονται και από την εννοιολογική ερμηνεία της λέξης, «ο πλεονάζων». Με βάση το βικιλεξικό¹², πλεονάζων είναι αυτός που δεν είναι πια απαραίτητος, που περισσεύει. Με βάση το λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας Γ' έκδοση, Γ. Μαμπινιώτη, σελίδα 1422, ο πλεονάζων είναι αυτός που περισσεύει, που είναι περιττός.

Εάν τα καθήκοντα της θέσης εκτελούνται από άλλο εργοδοτούμενο, τότε δεν έχουμε πλεονασμό αλλά πιθανότατα παράνομη απόλυση¹³.

Μαθηματική απεικόνιση του ισχυρισμού

Για να δώσουμε μια μαθηματική απεικόνιση του ισχυρισμού, ότι έχουμε πλεονασμό εκεί που η επιχείρηση εργοδοτεί περισσότερους υπαλλήλους από ότι στην πραγματικότητα χρειάζεται και ο πλεονάζων περισσεύει αφού δεν υπάρχει εργασία να εκτελέσει, παραθέτουμε το εξής παράδειγμα από την επιχείρηση πώλησης ποδηλάτων που αναφέραμε ανωτέρω.

Το 2022 ο εν λόγω επιχειρηματίας πωλούσε 1000 ποδήλατα το χρόνο και για την διεκπεραίωση αυτού του όγκου της εργασίας εργοδοτούσε 5 πωλητές, δηλαδή η μέση δυνατότητα διεκπεραίωσης πωλήσεων κάθε πωλητή ήταν 200 ποδήλατα τον χρόνο. Το 2023 πώλησε 900 ποδήλατα με τον ίδιο αριθμό πωλητών, 5. Το 2024 πώλησε 800 ποδήλατα και πάλι με τον ίδιο αριθμό πωλητών, 5.

¹¹ PHIVOS HADJISAVVA v. REDUNDANCY FUND¹¹(1989) 1 CLR 145

¹² <https://el.wiktionary.org>

¹³ S&G Colocassides Ltd v. Πολύβιος Λαζαρίδης κ.α. (1999) 1 Α.Α.Δ. 2181



Είναι εμφανές ότι για 2 συνεχή έτη, η επιχείρηση έχει μια μείωση του όγκου της εργασίας που ανάγεται στο 20% στο τέλος του 2024.

Οι πωλήσεις 800 ποδηλάτων τον χρόνο μπορούν να διεκπεραιώνονται από 4 πωλητές @ 200 ποδήλατα ο κάθε ένας το χρόνο. Συνεπώς, ο εν λόγω επιχειρηματίας μπορεί να ισχυριστεί ότι ο όγκος της εργασίας της επιχείρησης έχει μειωθεί κατά 20%, η εργασία πλέον εκτελείται ικανοποιητικά μόνο με 4 πωλητές, και συνεπώς ο 5^{ος} πωλητής παραμένει χωρίς εργασία, περισσεύει και δικαιολογείται η απόλυσή του λόγω πλεονασμού.

Δηλαδή,

1000 πωλήσεις ποδηλάτων το χρόνο	➡	5 πωλητές στην επιχείρηση
800 πωλήσεις ποδηλάτων το χρόνο	➡	4 πωλητές χρειάζονται
Συμπέρασμα	➡	1 πωλητής πλεονάζων.

Για το ποιον από τους 5 πωλητές θα απολύσει, αναμένεται ότι ο εργοδότης θα εφαρμόσει τις αρχές της καλής πίστης και θα εφαρμόσει την αρχή «ο πρώτος προσληφθείς φεύγει τελευταίος»¹⁴ παρόλο που ο Νόμος δεν καθορίζει συγκεκριμένα κριτήρια.

VI. ΤΙ ΠΕΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΚΟΜΙΣΕΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΓΙΑ ΝΑ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΣΕΙ ΤΟΝ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟ;

Ο εργοδότης θα πρέπει να παρουσιάσει πειστικά στοιχεία και αποδείξεις που να δικαιολογούν τον πλεονασμό. Θα πρέπει να παρουσιάσει οικονομικά, λογιστικά και άλλα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι ο όγκος των εργασιών της επιχείρησης μειώθηκε σημαντικά έτσι που ο απολυθείς παρέμεινε χωρίς εργασία.

Στην υπόθεση, **Α/φοί Γαλαταριώτη Λτδ ν. Παρασκευής Γρηγορά κ.α**¹⁵ λέχθηκαν τα ακόλουθα:

¹⁴ Το Εργατικό Δίκαιο της Κύπρου, Θεωρία και πράξη, Πολύβιου Γ. Πολυβίου, σελ. 340, .

¹⁵ Α/φοί Γαλαταριώτη Λτδ ν. Παρασκευής Γρηγορά κ.α. (2001) 1 Α.Α.Δ. 1985.



«Το κρίσιμο ερώτημα ήταν λοιπόν, κατά πόσο υπήρξε περιορισμός του όγκου εργασίας των εφεσειόντων. Το Δικαστήριο, αξιολογώντας το μαρτυρικό υλικό, κατέληξε στο συμπέρασμα πως δεν υπήρχαν ενώπιον του τέτοια στοιχεία, οικονομικά ή λογιστικά, που θα μπορούσαν όντως να τεκμηριώσουν τον ισχυρισμό για περιορισμό του όγκου των εργασιών της επιχείρησης των εφεσειόντων ή του τμήματος στο οποίο εργαζόταν η εφεσίβλητη. Και εφόσον δεν υπήρξε μαρτυρία που βάσιμα θα μπορούσε να τεκμηριώσει την ύπαρξη συγκεκριμένων οικονομικών περιστάσεων δεν παρίστατο ανάγκη εξέτασης κατά πόσο η απόλυση της εφεσίβλητης οφειλόταν αποκλειστικά ή κυρίως στις οικονομικές περιστάσεις των εφεσειόντων. Βλ. **Murray v. Foyle Meats Ltd** [1999] 3 All E.R. 769. Εκείνο που επηρέασε καθοριστικά την κρίση του Δικαστηρίου ήταν η διαπίστωση πως με βάση την αξιολογηθείσα ως αξιόπιστη μαρτυρία δεν υπήρχαν στοιχεία τα οποία να τεκμηριώνουν πειστικά τον περιορισμό του όγκου των εργασιών των εφεσειόντων. Με τη μαρτυρία των εφεσειόντων, αποκαλύφθηκε ότι η πραγματική τους πρόθεση ήταν η αντικατάσταση της εφεσίβλητης από τον υπάλληλο που προσλήφθηκε με προοπτική να αποκτήσει ο εν λόγω υπάλληλος την απαραίτητη πείρα για να πάρει τη θέση διευθυντή του τμήματος όταν ο κ. Χάλιος θα αφυπηρετούσε λόγω ορίου ηλικίας».

Στην υπόθεση, **Σωτήρη Α. Χρυσάνθου κ.ά. ν. 1. PETROS PITSILLIS (GLASS MARKET) LIMITED, 2. Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού¹⁶**, λέχθηκαν τα ακόλουθα:

«Οι ισολογισμοί και άλλα λογιστικά στοιχεία που αφορούν τον κύκλο εργασιών του εργοδότη μπορεί να είναι σημαντικά στοιχεία προς απόδειξη τέτοιας μείωσης του κύκλου εργασιών του ώστε να δικαιολογούν συμπέρασμα πλεονασμού, δεν είναι όμως τα μόνα και αποκλειστικά στοιχεία που να μπορούν να συνιστούν τέτοια μαρτυρία, ούτε περιορίζεται νομολογιακά το είδος της μαρτυρίας που ενδεχόμενα να τεκμηριώνει πλεονασμό».

Επομένως, ανάλογα με την επιχείρηση και τη μείωση στον όγκο εργασιών, ο εργοδότης θα πρέπει να είναι σε θέση να προσκομίσει πειστικά στοιχεία που επιβεβαιώνουν την μείωση του όγκου εργασιών. Σε τέτοιες περιπτώσεις οι ελεγμένοι λογαριασμοί, θα πρέπει να υποβάλλονται οπωσδήποτε και όπου είναι αναγκαίο, να υποβάλλονται επίσης βεβαιώσεις από τους ελεγκτές του εργοδότη οι οποίες να επιβεβαιώνουν αριθμητικά την μείωση του όγκου εργασιών.

Η έλλειψη στοιχείων όσον αφορά την μείωση του όγκου εργασιών οδηγεί στην απόρριψη της αίτησης. Η παρουσίαση μόνο των ελεγμένων λογαριασμών ή λογιστικών στοιχείων που

¹⁶ Σωτήρη Α. Χρυσάνθου κ.ά ν. 1. PETROS PITSILLIS (GLASS MARKET) LIMITED, 2. Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού (2001) 1 Α.Α.Δ. 383.



αφορούν μόνο τον κύκλο εργασιών χωρίς επιπρόσθετα αναλυτικά στοιχεία που να δείχνουν ποσοτική μείωση στις δουλειές, δεν σώζει την αίτηση¹⁷.

Για παράδειγμα, σε μια ξενοδοχειακή μονάδα ο όγκος εργασιών προσδιορίζεται, μεταξύ άλλων, με τις κρατήσεις δωματίων. Μειωμένες κρατήσεις θεωρήθηκαν ικανές να δικαιολογήσουν πλεονασμό.¹⁸ Αυξημένες κρατήσεις δικαιολογούν απόρριψη της αίτησης¹⁹.

Σε μια εμπορική εταιρεία, μεταξύ άλλων, ο όγκος της εργασίας καθορίζεται με τον αριθμό παραγγελιών και πωλήσεων των προϊόντων της, σε ένα δικηγορικό γραφείο με τον αριθμό των αγωγών που καταχωρούνται και/ή με τον αριθμό νομικών συμβουλών που δίνονται και/ή με τον αριθμό των εταιρειών που εγγράφονται, και/ή άλλως ανάλογα με τις υπηρεσίες που ένα τέτοιο γραφείο προσφέρει. Σε ένα λογιστικό γραφείο, μεταξύ άλλων, ο όγκος της εργασίας καθορίζεται με τον αριθμό των εταιρειών για τις οποίες ετοιμάζονται λογιστικά στοιχεία και ελεγμένοι λογαριασμοί.

Τα ανωτέρω συνιστούν ποσοτικό αριθμό εργασιών που ανάλογα με την διακύμανση προσδιορίζεται η αύξηση ή μείωση στον όγκο εργασιών.

Περιπτώσεις πλεονασμού, που εμπίπτουν στην υπό εξέταση κατηγορία πλεονασμού, άρθρο 18(γ)(νι) και μπορούν να αποδείξουν **σημαντική, ουσιώδη και μακρόχρονη, ποσοτική μείωση του όγκου εργασιών της επιχείρησης που αφήνουν τον εργοδοτούμενο χωρίς εργασία**, υπό την επιφύλαξη πάντοτε ότι κάθε περίπτωση κρίνεται με τα δικά της πραγματικά γεγονότα, μπορούν κατά την άποψη μας, να δικαιολογήσουν νόμιμη απόλυση λόγω πλεονασμού για περιορισμό του όγκου των εργασιών της επιχείρησης με βάση το εν λόγω άρθρο.

¹⁷ ΠΟΛΛΥΣ ΓΡΗΓΟΡΙΟΥ ΛΤΔ v. 1. ΜΙΧΑΛΗ ΚΟΝΝΑΦΗ 2.ΤΑΜΕΙΟΥ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝΤΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, Πολιτική Έφεση Αρ. 321/2012, ημερ. 25 Ιανουαρίου, 2018.

¹⁸ *Valentine Estates Ltd v. Βασιλείου κ.α.* Πολιτική Έφεση αρ. 238/2012 ημερ. 19/03/2019.

¹⁹ KALLINIKA DEVELOPING LIMITED v. Γεωργίου κ.α. Πολιτική έφεση 383/2014 ημερ. 12 / 10/2021.



VII. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΛΟΓΩ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ

Ο πλεονασμός εργοδοτούμενων περνά από τα πιο κάτω στάδια:

1. Απόφαση για πλεονασμό και τερματισμό της εργοδότησης. Ξεκαθαρίζεται ότι η απόφαση για τερματισμό της εργοδότησης λόγω πλεονασμού είναι δικαίωμα του εργοδότη και δεν είναι θέμα συμφωνίας με τον εργοδοτούμενο²⁰.
2. Κοινοποίηση της απόφασης στον εργοδοτούμενο με σχετική επιστολή κοινοποιώντας την απόφαση και τους λόγους πλεονασμού. Θα πρέπει να δοθεί η προβλεπόμενη από το Νόμο προειδοποίηση.
3. **Προειδοποίηση πλεονασμού στον υπουργό που υποβάλλει ο εργοδότης.** – Έντυπο Υ.Κ.Α. 608, Επισυνάπτεται ως Παράρτημα Α. Η προειδοποίηση θα πρέπει να αποστέλλεται από τον εργοδότη προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων τουλάχιστον 1 (ένα) μήνα πριν από την προτεινόμενη ημερομηνία τερματισμού της απασχόλησης λόγω πλεονασμού. Σημειώνεται ότι παράλειψη αποστολής της εν λόγω προειδοποίησης δεν επηρεάζει την τύχη της αίτησης για πλεονασμό και δεν μπορεί από μόνη της να οδηγήσει σε απόρριψη της αίτησης, αλλά μπορεί να καταστήσει τον εργοδότη ένοχο ποινικού αδικήματος σε περίπτωση καταδίκης του.
4. Αίτηση για πληρωμή λόγω πλεονασμού **που υποβάλλει ο εργοδοτούμενος** – Έντυπο Υ.Κ.Α 600 - Επισυνάπτεται ως Παράρτημα Β.
5. Συμπλήρωση ερωτηματολογίου από εργοδότη – Παράρτημα Γ. Το εν λόγω ερωτηματολόγιο αποστέλλεται κατευθείαν από την Υπηρεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων προς τον Εργοδότη, αμέσως μετά την παραλαβή της αίτησης του εργοδοτούμενου για πλεονασμό.

Όλα τα προαναφερόμενα έγγραφα, τα οποία παρατίθενται ως Παραρτήματα στην παρούσα δημοσίευση, παρατίθενται αποκλειστικά προς διευκόλυνση του αναγνώστη, με σκοπό την καλύτερη κατανόηση της διαδικασίας και των απαιτήσεων που αφορούν στην υποβολή αίτησης για καταβολή πληρωμής λόγω πλεονασμού. Τα εν λόγω έγγραφα αντανakλούν την ισχύουσα μορφή τους κατά την ημερομηνία της παρούσας δημοσίευσης.

²⁰ Τρύφωνας Χαραλάμπους ν. Γενικός Εισαγγελέας(2004) 1(Α) Α.Α.Δ.90



Συνιστάται όπως, σε περίπτωση πλεονασμού, τόσο ο εργοδότης όσο και ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος ανατρέχουν στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, προκειμένου να προμηθευτούν, συμπληρώσουν και υποβάλουν τα πλέον επικαιροποιημένα έντυπα και οδηγίες, όπως αυτά ενδέχεται να τροποποιούνται ή ενημερώνονται κατά διαστήματα.

Γενικότερα, είναι γεγονός ότι πολλές αιτήσεις που καταχωρούνται στο Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού για πληρωμή λόγω πλεονασμού απορρίπτονται. Γιατί όμως συμβαίνει κάτι τέτοιο;

Γενικά οι εργοδότες, σε πολλές περιπτώσεις, αντιμετωπίζουν πολύ επιπόλαια το θέμα θεωρώντας ότι είναι αναφαίρετο δικαίωμά τους, το οποίο το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού θα πρέπει να ικανοποιήσει. Η συμπλήρωση της αίτησης χρειάζεται μεγάλη προσοχή και μελέτη και είναι απαραίτητο να δοθούν τα σωστά στοιχεία με το σωστό τρόπο. Παρόλο που η απόλυση μπορεί να δικαιολογείται, λόγω πρόχειρης αντιμετώπισης, η αίτηση πολλές φορές απορρίπτεται.

VIII. ΣΗΜΕΙΑ ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΔΟΥΝ ΙΔΙΑΙΤΕΡΗ ΠΡΟΣΟΧΗ

1. Η επιστολή τερματισμού της απασχόλησης λόγω πλεονασμού πρέπει να συντάσσεται με μεγάλη προσοχή. Θα πρέπει ο εργοδότης να αποκαλύψει στην εν λόγω επιστολή τα γεγονότα εκείνα που στοιχειοθετούν τον πλεονασμό. Δεν είναι απαραίτητη η αναφορά στην νομοθεσία. Η επιστολή όμως είναι σημαντική και η παράθεση σχετικών γεγονότων πλεονασμού επιβάλλει όπως τα ίδια γεγονότα θα αναφέρονται στις σχετικές παραγράφους των Παραρτημάτων Α, Β και Γ. Η ίδια ερώτηση όσον αφορά τους λόγους πλεονασμού, υπάρχει και στα 3 έντυπα στα οποία οι απαντήσεις πρέπει να συμφωνούν ως προς τα γεγονότα. Οτιδήποτε λέχθηκε στην αρχική επιστολή τερματισμού θα πρέπει να επαναλαμβάνεται στα Παραρτήματα χωρίς παρέκκλιση. Πολλές φορές παρατηρείται ανομοιομορφία.

Για το θέμα της επιστολής και του τρόπου σύνταξης της, ίδετε την απόφαση, ***PREMIER SHUKUROGLOU CYPRUS LTD v. ΑΔΑΜΟΥ***²¹ όπου αναφέρθηκαν τα ακόλουθα:

²¹ *Premier Shukuroglou Cyprus Ltd v Αδάμου, Πολιτική Έφεση αρ. 210/2013, ημερ. 29/11/2021*

«Υπενθυμίζεται ότι η εφεσείουσα, στην επιστολή της προς τον εφεσίβλητο, τον πληροφορούσε ότι η απόλυσή του οφειλόταν στην κατάργηση της θέσης του ως γενικός εργάτης, εξαιτίας «της αναδιοργάνωσης/αναδιάρθρωσης» του εργοστασίου της στα Λατσιά, που διενεργείτο τον Αύγουστο και Σεπτέμβριο του 2010. Παρατηρείται, συναφώς, ότι ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να προσδιορίσει, επ' ακριβώς, στην επιστολή απόλυσης προς τον εργοδοτούμενό του το λόγο προς τούτο, όπως αυτός προβλέπεται στο **άρθρο 18 του Νόμου**. Ο λόγος απόλυσης, όμως, πρέπει να είναι δυνατό να προσδιοριστεί από τα γεγονότα τα οποία ο εργοδότης επικαλείται στην εν λόγω επιστολή του. Αν δε η περίπτωση προχωρήσει δικαστικά, τα ίδια γεγονότα πρέπει να τα επικαλεστεί και στο δικόγραφό του και, στη συνέχεια, να τα αποδείξει κατά τη δίκη. Τούτο, προκειμένου να αποδείξει, προς ικανοποίηση του δικαστηρίου, ότι η απόλυση του εργοδοτούμενου οφείλεται σε πλεονασμό, (βλ. **Φ. Φωτιάδης Ζυθοβιομ. Λτδ ν. Αντωνιάδη κ.ά. (2002) 1 Α.Α.Δ. 1490**, στη σελίδα 1495)».

2. Στη ερώτηση 11 του Παραρτήματος Γ θα πρέπει να δίδεται μεγάλη προσοχή και να επισυνάπτονται όλα τα σχετικά τεκμήρια και αποδεικτικά στοιχεία με μεγάλη λεπτομέρεια. Ο χώρος που παρέχεται δεν είναι ικανοποιητικός και θα πρέπει να επισυνάπτονται επιπρόσθετες σελίδες ώστε να εξηγείται ο πλεονασμός αναλυτικά.
3. Στην διευκρίνηση υπ' αριθμό 12 του Παραρτήματος Γ αναφέρονται τα ακόλουθα:

«12. Αν ο λόγος τερματισμού οφείλεται:

- Σε μείωση του κύκλου εργασιών, να επισυναφθούν οι λογαριασμοί κερδοζημιών από τους εξελεγμένους λογαριασμούς της εταιρείας σας για τα τέσσερα (4) έτη πριν τον τερματισμό της απασχόλησης του αιτητή. Αν δεν υπάρχουν εξελεγμένοι λογαριασμοί για οποιοδήποτε έτος να επισυναφθεί σχετική βεβαίωση του κύκλου εργασιών από τους λογιστές/ελεγκτές σας».

Η σημείωση αυτή είναι παραπλανητική και αντίθετη με τις πρόνοιες του Νόμου. Δεν υπάρχει στη νομοθεσία λόγος πλεονασμού που οφείλεται στην μείωση του κύκλου εργασιών της επιχείρησης αλλά στην μείωση του όγκου των εργασιών αυτής όπως αναλυτικά εξηγήθηκε ανωτέρω.



Βασιζόμενοι σε αυτή τη σημείωση, εργοδότες παρουσιάζουν μόνο στοιχεία μείωσης του κύκλου εργασιών χωρίς την δέουσα λεπτομερή αναφορά στην μείωση του όγκου των εργασιών τους, αριθμητική / ποσοτική μείωση των επιχειρηματικών πράξεών τους, με σαφή δυσμενή αποτελέσματα.

4. Για να αποφασίσει ένας εργοδότης να προχωρήσει σε πλεονασμό θα πρέπει να μπορεί να αποδείξει ότι ο συγκεκριμένος εργοδοτούμενος λόγω της μακρόχρονης και μη προσωρινής μείωσης του όγκου εργασιών της επιχείρησης έμεινε χωρίς εργασία, άρα περισσεύει. Θα πρέπει να έχει διαθέσιμα συγκεκριμένα στοιχεία που να προσδιορίζουν την μείωση του όγκου εργασιών της επιχείρησης και πως αυτή αντανakλά στα καθήκοντα του συγκεκριμένου εργαζόμενου και να τα παρουσιάσει, διαφορετικά η αίτηση θα αντιμετωπίσει την απόρριψη.

ΙΧ. ΤΕΛΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η απόλυση εργοδοτούμενων λόγω περιορισμού στον όγκο εργασίας ή της επιχείρησης είναι μια πολύπλοκη διαδικασία που χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή και ειδική τεχνική κατάρτιση. Για αυτό συστήνεται, οι επιχειρήσεις πριν προβαίνουν σε τέτοια μέτρα να έχουν τη σύμφωνη γνώμη και καθοδήγηση του νομικού τους συμβούλου.



Χ. ΕΠΙΦΥΛΑΞΗ

Αυτή η έκδοση έχει προετοιμαστεί ως γενικός οδηγός και μόνο για ενημερωτικούς σκοπούς. Δεν είναι υποκατάστατο επαγγελματικής συμβουλής. Δεν πρέπει να βασίζεστε σε αυτή χωρίς να λάβετε ανεξάρτητη επαγγελματική συμβουλή βάση των συγκεκριμένων γεγονότων της δικής σας υπόθεσης. Καμία ευθύνη δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή από τους συγγραφείς ή τους εκδότες για οποιαδήποτε απώλεια προκληθεί ή ενεργώντας βάση αυτής της δημοσίευσης.

Νοέμβριος 2025

Χρίστος Π. Κινάνης

Διευθύνων Σύμβουλος

Kinanis LLC

Δικηγόρος

Christos.Kinanis@kinanis.com

Κώστας Αποκίδης

Δικαστηριακό Τμήμα και Τμήμα Εργατικού Δικαίου

Kinanis LLC

Δικηγόρος

Costas.Apokides@kinanis.com

Litigation@kinanis.com

Μικαέλλα Χριστοφόρου

Δικαστηριακό Τμήμα και Τμήμα Εργατικού Δικαίου

Kinanis LLC

Δικηγόρος

Mikaella.Christoforou@kinanis.com

Employment@kinanis.com



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Ο ΠΕΡΙ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΝΟΜΟΣ 1967 - 2003
ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ ΣΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ (ΑΡΘΡΟ 21)

1. Ονοματεπώνυμο εργοδότη Αρ. Μητρώου
2. Αριθμός πλεοναζόντων εργοδοτούμενων
3. Επηρεαζόμενος κλάδος ή κλάδος επιχειρήσεως
4. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΗΡΕΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ (1)

Αριθμός Ταυτότητας	Ονοματεπώνυμο Εργοδοτούμενου	Επαγγελματική Ειδικότητα	Οικογενειακή Κατάσταση (2)	Αριθμός Τέκνων

4. Λόγος πλεονασμού
-
-

Σημείωση: Σύμφωνα με το άρθρο 22 της περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νομοθεσίας 24/1967-2003, εργοδότης ο οποίος απέλυσε εργοδοτούμενους ως πλεονάζοντες και μέσα σε οκτώ μήνες από την ημερομηνία πλεονασμού χρειάζεται να προσλάβει προσωπικό, ίδιας ή παρόμοιας ειδικότητας, δίνει προτεραιότητα πρόσληψης στους εργοδοτούμενους τους οποίους απέλυσε ως πλεονάζοντες, λαμβάνοντας, όμως, υπόψη τις ανάγκες λειτουργίας της επιχείρησής του.

.....
Ημερομηνία

.....
Υπογραφή εργοδότη

.....
Διεύθυνση εργοδότη

- (1) Επισυνάψετε κατάλογο, αν ο χώρος δεν είναι αρκετός.
(2) Αν είναι άγαμος ή έγγαμος.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β



Ο περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος 1967-2016

ΣΦΡΑΓΙΔΑ

ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗ ΛΟΓΩ ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΥ

ΠΡΟΣΟΧΗ:

1. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί σε διάστημα τριών μηνών από την ημερομηνία του τερματισμού της απασχόλησης.
2. Μαζί με την αίτηση να υποβληθούν:
 - (α) Πιστοποιητικό γέννησης σε περίπτωση που ο αιτητής είναι άνω των 60 χρονών και
 - (β) αποδεικτικό της υπηρεσίας του αιτητή στην Εθνική Φρουρά σε περίπτωση που η υπηρεσία του εμπίπτει μέσα στην περίοδο απασχολήσεώς του για την οποία απαιτεί πληρωμή λόγω πλεονασμού.
3. Κάθε πρόσωπο που προβαίνει σε ψευδείς δηλώσεις ή παραστάσεις με σκοπό την εξασφάλιση πληρωμής λόγω πλεονασμού είναι ένοχο αδικήματος για το οποίο ο Νόμος προβλέπει χρηματική ποινή μέχρι €768 ή φυλάκιση μέχρι έξι μήνες ή και τις δύο ποινές.

ΜΕΡΟΣ Ι - ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΤΗ

Ονοματεπώνυμο:

Αριθμός Ταυτότητας: Αριθμός Κοινωνικών Ασφαλίσεων:

Αριθμός Εγγρ. Αλλοδ.: Αριθμός Διαβατηρίου:

Ημερομηνία γέννησης: Τηλέφωνο:

Διεύθυνση: Ταχ. Κώδ.:

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Η πληρωμή θα σας καταβληθεί στον τραπεζικό λογαριασμό που έχετε ήδη δηλώσει στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων για να λάβετε άλλη παροχή/πληρωμή από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Κεντρικό Ταμείο Αδειών ή/και το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό. Παρακαλώ όπως συμπληρώσετε τα πιο κάτω **μόνο** εάν ο τραπεζικός λογαριασμός που δηλώσατε έχει αλλάξει.

Όνομα Τραπεζικού Ιδρύματος:

Αρ. Υποκαταστήματος Τράπεζας:

IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):

BIC (Κωδικός Swift Τράπεζας):

Διεύθυνση Τραπεζικού Ιδρύματος:

Πρωτότυπη βεβαίωση από το Τραπεζικό Ίδρυμα, όπου να παρουσιάζεται ο δικαιούχος και ο διεθνής αριθμός λογαριασμού (IBAN)

ΜΕΡΟΣ ΙΙ - ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΙΤΗΤΗ ΜΕ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ο ΟΠΟΙΟΣ ΤΟΝ ΑΠΕΛΥΣΕ

Όνομα Εργοδότη: Αρ. Μητρώου Εργοδότη:

Διεύθυνση: Τηλ.:

Επάγγελμα με τον πιο πάνω εργοδότη:

Αν ο εργοδότης σας είναι εταιρεία, παρακαλώ δηλώστε αν ήσαστε ή εξακολουθείτε να είστε μέτοχος (ΝΑΙ/ΟΧΙ).

Περίοδος απασχόλησης με τον πιο πάνω εργοδότη: από: μέχρι:

Αν υπήρξαν διακοπές στην απασχόλησή σας κατά την πιο πάνω περίοδο δώστε τους λόγους και την περίοδο διακοπής:

Περίοδος: Λόγος:

Περίοδος: Λόγος:

Περίοδος: Λόγος:

Ώρες απασχόλησης εβδομαδιαία:

Ημερομηνία τερματισμού απασχόλησης:

Ποιές οι ακαθάριστες απολαβές σας κατά το μήνα/την εβδομάδα που τερματίστηκαν οι υπηρεσίες σας: €

Δικαιούστε σε 13ο/14ο μισθό, 53η/54η/55η/56η εβδομάδα, κλπ: (ΝΑΙ ή ΟΧΙ)

Αν «ΝΑΙ» δηλώστε τι δικαιούστε:

Περίοδος προειδοποίησης που σας δόθηκε από τον εργοδότη σας από:μέχρι:

Αν δεν έχετε εργαστεί την περίοδο προειδοποίησης και έχετε πάρει πληρωμή αντί προειδοποίησης δηλώστε το ποσό €: .

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ - ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Ποιους λόγους σας έχει δώσει ο εργοδότης σας για την απόλυσή σας:

.....

.....

Σας έχει προσφερθεί από τον εργοδότη σχέδιο πρόωρης αφυπηρέτησης ή σχέδιο εθελούσιας αποχώρησης; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Αν «ΝΑΙ» αναφέρετε: α) το είδος του σχεδίου που προσφέρθηκε:

β) Ύψος αποζημίωσης: €:

Συμφωνείτε με τους λόγους της απόλυσης που σας έδωσε ο εργοδότης σας; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Αν «ΟΧΙ» δώστε λεπτομέρειες:

Η απασχόλησή σας ήταν πάνω σε δοκιμαστική βάση; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Έχουν απολυθεί μαζί σας και άλλοι εργοδοτούμενοι από τον εργοδότη σας; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Αν «ΝΑΙ» πόσοι και ποια τα επαγγέλματα/ειδικότητές τους:

Έχουν προσληφθεί τελευταία από τον εργοδότη σας άλλοι εργοδοτούμενοι; ΝΑΙ/ΟΧΙ Είστε άνεργος ή εργάζεστε; Αν

εργάζεστε, παρακαλώ δηλώστε

(α) το όνομα, διεύθυνση και τηλέφωνο του νέου εργοδότη σας:

(β) αν υπάρχει οποιαδήποτε σχέση μεταξύ του νέου σας εργοδότη και του εργοδότη ο οποίος σας απέλυσε:

(γ) την ημερομηνία πρόσληψής σας στο νέο εργοδότη:

Σας προσφέρθηκε από τον εργοδότη σας πριν την απόλυσή σας άλλη εργασία; ΝΑΙ/ΟΧΙ

Αν σας προσφέρθηκε εργασία και δεν την αποδεκτήκατε, παρακαλώ δηλώστε τους λόγους:

Άλλες σχετικές πληροφορίες:

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα πιο πάνω στοιχεία είναι αληθή. Εξουσιοδοτώ τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΚΑ) του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να επαληθεύσουν σε συνεργασία με άλλες αρμόδιες Αρχές της Δημοκρατίας, με Οργανισμούς/Φορείς/Επιχειρήσεις όσα από τα στοιχεία που περιέχονται στην αίτησή μου κρίνουν απαραίτητο.

Εγώ ο πιο κάτω υπογράφοντας δηλώνω ότι:

1. Δίδω την παρούσα εξουσιοδότηση στα πλαίσια της αίτησης "Για Πληρωμή λόγω Πλεονασμού".
2. Αντιλαμβάνομαι ότι, οι πιο πάνω πληροφορίες που με αφορούν και η πιο πάνω ενημέρωση προς τις ΥΚΑ είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή η εξέταση αίτησης "Για Πληρωμή λόγω Πλεονασμού".
3. Σε περίπτωση ανάκλησης της εξουσιοδότησης αυτής, υποχρεώνομαι να ενημερώσω άμεσα το Διευθυντή των ΥΚΑ.

Ημερομηνία:

Υπογραφή Εργοδοτούμενου:

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Ενημέρωση που γίνεται με βάση το Κεφάλαιο ΙΙΙ του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν και δηλώνονται από εμένα την ίδια/τον ίδιο, θα τηρούνται σε αρχείο και θα τυγχάνουν αντικείμενο νόμιμης επεξεργασίας κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 όπως ισχύει, από τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας που είναι το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για σκοπούς εξέτασης της παρούσας αίτησής μου. Αποδέκτες των δεδομένων θα είναι το αρμόδιο προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται στα αρχεία που τηρεί το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορούν να ανακοινώνονται ή να μεταδίδονται μεταξύ των εμπλεκόμενων κυβερνητικών υπηρεσιών. Η διαχείριση και επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων θα γίνεται με ασφάλεια και εχεμύθεια και θα υπόκειται στις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Επίσης, πληροφορούμαι ότι, μεταξύ άλλων, έχω τα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν, όπως αυτά αναφέρονται στα άρθρα 13, 14, 15, 16, 17, 18 και 19 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για τα οποία μπορώ να απευθυνθώ στον Υπεύθυνο Επεξεργασίας (το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/ Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΝΟΜΟΣ 1967 – 2016

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ονοματεπώνυμο Εργοδοτούμενου:

A.D.T.: A.K.A.:

1. Επωνυμία / Όνομα Εργοδότη:
2. Αριθμός Μητρώου Εργοδότη: Τηλ. Εργοδότη:
3. Με τι ασχολείται η επιχείρησή σας;
.....
4. Πόσους εργοδοτούμενους απασχολούσατε αμέσως πριν από την απόλυση του αιτητή;
5. Ποιο το επάγγελμα και η ειδικότητα του εργοδοτούμενου κατά την απόλυσή του;
..... Πόσους απασχολούσατε στην ειδικότητά του;
6. Σε περίπτωση που η επιχείρησή σας είναι εταιρεία, δηλώστε αν ο αιτητής ήταν ή είναι μέτοχος:
ΝΑΙ / ΟΧΙ Από πότε;
7. Ποια η περίοδος απασχόλησης του εργοδοτούμενου; από μέχρι
8. Αν η απασχόληση του εργοδοτούμενου διακόπηκε για οποιαδήποτε περίοδο αναφέρετε το λόγο της διακοπής και την περίοδο:
Περίοδος: Λόγος:
Περίοδος: Λόγος:
Περίοδος: Λόγος:
9. Πόσες ώρες απασχολείτο ο εργοδοτούμενος την εβδομάδα;
10. Ήταν η απασχόληση του εργοδοτούμενου πάνω σε δοκιμαστική βάση; ΝΑΙ ή ΟΧΙ
11. Για ποιους λόγους έχετε τερματίσει την απασχόληση του εργοδοτούμενου σας;

12. Αν ο λόγος τερματισμού οφείλεται:

- Σε μείωση του κύκλου εργασιών, να επισυναφθούν οι λογαριασμοί κερδοζημιών από τους εξελεγμένους λογαριασμούς της εταιρείας σας για τα τέσσερα (4) έτη πριν τον τερματισμό της απασχόλησης του αιτητή. Αν δεν υπάρχουν εξελεγμένοι λογαριασμοί για οποιοδήποτε έτος να επισυναφθεί σχετική βεβαίωση του κύκλου εργασιών από τους λογιστές/ελεγκτές σας.
- Σε μείωση του όγκου εργασιών, να επισυναφθούν οι λογαριασμοί κερδοζημιών ως περιγράφεται πιο πάνω. Αν η μείωση στον όγκο εργασιών αφορά συγκεκριμένο τμήμα να επισυναφθούν στοιχεία για τη μείωση στο εν λόγω τμήμα.
- Σε αλλαγές στις μεθόδους παραγωγής, να δοθούν λεπτομέρειες για τις αλλαγές αυτές, στοιχεία για τον χρόνο που έγιναν, καθώς και πώς επηρέασαν τα καθήκοντα του αιτητή.
- Σε εκσυγχρονισμό ή μηχανοποίηση, να επισυναφθούν στοιχεία για τις αλλαγές αυτές καθώς και στοιχεία για τον χρόνο που έγιναν (π.χ. τιμολόγιο αγοράς μιας νέας μηχανής).
- Σε αναδιοργάνωση, να δοθούν λεπτομέρειες για την αναδιοργάνωση που έγινε, πώς αυτή επηρέασε τα καθήκοντα του αιτητή καθώς και τον αριθμό των εργοδοτούμενων πριν και μετά την αναδιοργάνωση.
- Σε μεταβίβαση της επιχείρησης ή τμήματος της επιχείρησης (πώληση, αλλαγή διαχείρισης, κ.τ.λ.) να επισυναφθεί η συμφωνία μεταβίβασης.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Η μη προσκόμιση των απαραίτητων στοιχείων από μέρους σας, πιθανόν να οδηγήσει σε απόρριψη της αίτησης για πληρωμή λόγω πλεονασμού του αιτητή, ο οποίος έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών εναντίον σας διεκδικώντας αποζημιώσεις για παράνομη απόλυση.

13. Αν ο τερματισμός της απασχόλησης οφείλεται σε προσωρινή ή εποχιακή αναστολή των εργασιών σας, αναφέρετε πότε αναμένετε να επαναρχίσουν οι εργασίες σας:

.....
.....
.....
.....

14. Έχετε απολύσει και άλλους εργοδοτούμενους σας; Δώστε το όνομα, τον αριθμό ταυτότητας, το επάγγελμα, ειδικότητα και το χρόνο απόλυσης του καθενός:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

15. Έχετε προσφέρει στον εργοδοτούμενο άλλη εργασία πριν από τον τερματισμό της απασχόλησής του;

ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Αν "ΝΑΙ" αναφέρετε:

(α) Το είδος της εργασίας:

(β) Τους λόγους για τους οποίους δεν αποδέχτηκε ο εργοδοτούμενος την εργασία που του προσφέρθηκε:

.....
.....

16. Έχει προσφερθεί στον εργοδοτούμενο σχέδιο πρόωρης αφυπηρέτησης ή σχέδιο εθελούσιας αποχώρησης;

ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Αν "ΝΑΙ" αναφέρετε:

(α) Τι είδους σχέδιο προτάθηκε:

(β) Τυχόν ποσό αποζημίωσης :

17. Έχετε αποζημιώσει τον αιτητή;

ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Αν "ΝΑΙ" παρακαλώ δηλώστε τι αφορούσε η αποζημίωση και ποιο το ύψος της; €

18. Έχετε προσλάβει τους τελευταίους οκτώ (8) μήνες πριν από την απόλυση του εργοδοτούμενου σας άλλους εργοδοτούμενους; ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Αν "ΝΑΙ" δηλώστε πόσους και σε ποιες ειδικότητες:

19. Έχετε προσλάβει μετά την απόλυση του εργοδοτούμενου σας ή σκοπεύετε να προσλάβετε στο εγγύς μέλλον νέο προσωπικό; ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Αν "ΝΑΙ" δηλώστε πόσους και σε ποιες ειδικότητες:

20. Ποιες ήταν οι ακαθάριστες απολαβές του εργοδοτούμενου πριν την προειδοποίηση €

την εβδομάδα/το μήνα.

21. Δικαιούται ο αιτητής σε 13ο/14ο μισθό, 53η/54η/55η/56η κ.λ.π. εβδομάδα;

Δηλώστε τι δικαιούται:

(α) 13ο/14ο μισθό:

(β) 53η/54η/55η/56η κ.λ.π. εβδομάδα:

(γ) Πληρωμή με το σύστημα φίσων συντεχνιών με ποσοστό % το οποίο συμπεριλαμβάνεται/ δεν συμπεριλαμβάνεται στο ποσό που δηλώθηκε στην ερώτηση 20.

22. Έχετε δώσει στον εργοδοτούμενο προειδοποίηση για το τερματισμό της απασχόλησής του;

ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Αν "ΝΑΙ" δηλώστε πότε δώσατε την προειδοποίηση και για πόσες εβδομάδες;

23. Έχετε απασχολήσει τον εργοδοτούμενο κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης; ΝΑΙ ή ΟΧΙ

Αν "ΟΧΙ" δηλώστε κατά πόσο του έχετε καταβάλει οποιαδήποτε πληρωμή αντί προειδοποίησης και για ποια περίοδο:

24. Έχετε γνωστοποιήσει εγγράφως στον Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως προ-
νοείται από τη νομοθεσία περί Τερματισμού Απασχολήσεως, την ύπαρξη πλεονασμού στην επιχείρηση/εργασία
σας;

ΝΑΙ ή ΟΧΙ

ΔΗΛΩΣΗ

Δηλώνω ότι, έχοντας υπόψη τις συνέπειες της νομοθεσίας για ψευδείς δηλώσεις ή παραστάσεις με σκοπό την εξα-
σφάλιση πληρωμής λόγω πλεονασμού από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό, οι πιο πάνω πληροφορίες που έδωσα
είναι αληθείς.

Όνομα: Ιδιότητα:

Ημερομηνία: Υπογραφή Εργοδότη:

Σφραγίδα

ΓΙΑ ΕΠΙΣΗΜΗ ΧΡΗΣΗ

Δηλώνω ότι από τα στοιχεία που τηρούνται στο Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων προκύπτουν τα εξής:

[illegible]

Περαιτέρω επιθυμώ να φέρω τα πιο κάτω σε γνώση σας:

[illegible]

Ημερομηνία:

Για Επαρχιακό Λειτουργό Κοινωνικών Ασφαλίσεων

(Έντυπο Υ.Κ.Α. 601) – 6/2017



Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΜΑΣ

Είμαστε μια Δικηγορική Εταιρεία που αποτελείται από περισσότερους από 65 δικηγόρους, λογιστές και άλλους επαγγελματίες, που συμβουλεύουν διεθνείς και τοπικούς πελάτες με προσφορά υπηρεσιών από το 1983.

Η Εταιρεία, σταδιακά με τα χρόνια εξελίχθηκε, από μια παραδοσιακή Δικηγορική Εταιρεία σε μια καινοτόμο πρωτοποριακή Εταιρεία με μεγάλη εμπειρία, μεταξύ άλλων, στο εταιρικό και φορολογικό δίκαιο, στις αστικές διαφορές, σε θέματα ΦΠΑ, στη λογιστική, στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, στο εργατικό δίκαιο, στη μετανάστευση, στις εκκαθαρίσεις εταιρειών και στην τεχνολογία.

Η Εταιρεία παρέχει στις επιχειρήσεις των πελατών της πλήρη υποστήριξη σε καθημερινή βάση, καθώς και εξατομικευμένες λύσεις προσαρμοζόμενη συνεχώς στις παγκόσμιες προκλήσεις και τεχνολογικές εξελίξεις.

Η Εταιρεία έχει ως όραμα και υπερηφάνειά της να γίνεται μέρος της ιστορίας των πελατών της, έχοντας ως σημαία το σύνθημα ***"...Το να είμαστε μέρος της ιστορίας σας είναι υπερηφάνεια μας..."***.

Kinanis LLC

Lawyers' Limited Liability Company

12 Egypt Street
1097 – Nicosia

KinanisLLC@kinanis.com
www.kinanis.com