ECLI:CY:DEDLEF:2017:4

**ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ - ΠΑΦΟΣ**

**ΕΝΩΠΙΟΝ: Ε. Κωνσταντίνου, Δικαστή.**

**Αιμ. Θεοδούλου  )**

**Δ. Επιφανείου     ) Μελών.**

**Αρ. Αίτησης: 296/10**

Μεταξύ:

Χριστίνα Κωμοδρόμου

                                                                                                                                           Αιτήτριας

και

ATLANTICA GOLDEN RESORTS LTD

                                                                                                                            Καθ΄ ών η αίτηση

**Ημερομηνία: 17 Φεβρουαρίου, 2017.**

**ΕΜΦΑΝΙΣΕΙΣ:**

Για την Αιτήτρια: Ο κ.Α. Δημητριάδης.

Για τους Καθ΄ ών η αίτηση: Η κα Μ. Χατζηλευτέρη.

**Α Π Ο Φ Α Σ Η**

Οι Καθ΄ ών η αίτηση («η Εργοδότρια Εταιρεία») είναι εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με έδρα τη Λεμεσό και ασχολείται με τη διαχείριση και τη λειτουργία ξενοδοχειακών μονάδων.  Κατά τον ουσιώδη, για την παρούσα Αίτηση Εργατικής Διαφοράς, χρόνο διαχειριζόταν το ξενοδοχείο ATLANTICA GOLDEN BEACH στην Πάφο («το Ξενοδοχείο»).

Η Αιτήτρια προσλήφθηκε στην υπηρεσία της Εργοδότριας Εταιρείας στις 21/4/2008 ως Διευθύντρια Δημοσίων Σχέσεων (Guest Relations Manageress) στο Ξενοδοχείο.

Στις 12/12/2008 η Αιτήτρια και ο Αρχιμάγειρας του Ξενοδοχείου, κ.Παναγιώτης Παναγιώτου, ήρθαν σε αντιπαράθεση και διαπληκτίζονταν έξω από το γραφείο του Διευθυντή του Ξενοδοχείου, κ.Χαράλαμπου Σκουφαρίδη και χρειάστηκε να επέμβει ο κ.Σκουφαρίδης ώστε να σταματήσει η μεταξύ τους λεκτική αντιπαράθεση. Στη συνέχεια η Αιτήτρια κατάγγειλε στον κ.Σκουφαρίδη ότι ο κ.Παναγιώτου την παρενόχλησε και την παρενοχλεί σε προσωπικό επίπεδο.  Ο κ.Σκουφαρίδης αντιλήφθηκε ότι η Αιτήτρια αναφερόταν σε σεξουαλική παρενόχληση.  Η Εργοδότρια Εταιρεία έδωσε στον κ.Παναγιώτου την ακόλουθη γραπτή επίπληξη (**Τεκμήριο 2**):

*«15 Δεκεμβρίου 2008*

*Κον. Παναγιώτου Παναγιώτη*

***ΕΠΙΠΛΗΞΗ***

*Αναφέρομαι στην απαράδεκτη συμπεριφορά σας έναντι μέλους της διεύθυνσης στις 12/12/08.*

*Συγκεκριμένα μετά το πέρας του management cocktail ερχόμενος στο χώρο των γραφείων της διεύθυνσης, μίλησες με πολύ άσχημο τρόπο στην συνάδελφο σου Χριστίνα Κωμοδρόμου.*

*Η πιο πάνω ενέργεια σας είναι άκρως απαράδεκτη δίνοντας συνάμα και το κακό παράδειγμα προς το υπόλοιπο προσωπικό.  Θα ανέμενα από άτομο της δικής σας θέσης και ευθύνης πιο υπεύθυνη στάση και σε καμία περίπτωση δεν θα ανάμενα μια τέτοιου είδους συμπεριφορά η οποία είναι άκρως απαράδεκτη.*

*Σε περίπτωση επανάληψης παρόμοιου περιστατικού η διεύθυνση δεν θα έχει άλλη επιλογή από τη λήψη των ανάλογων πειθαρχικών μέτρων.*

*Διά Ξενοδοχείο Atlantica Golden Beach*

*Πάμπος Σκουφαρίδης*

*Διευθυντής Ξενοδοχείου*

*Κοιν: Συντεχνία ΠΕΟ*

*Συντεχνία ΣΕΚ»*

Στις 19/12/2008 η Αιτήτρια παρέδωσε στον κ.Σκουφαρίδη επιστολή (**Τεκμήριο 17**) με το ακόλουθο περιεχόμενο:

*«..............*

*Έχω υποχρεωθεί να υποβάλω και γραπτώς προς εσάς την έντονη δυσφορία μου - όπως έχω πράξει ήδη και προφορικά προς εσάς τον ίδιο - αναφορικά με την αντιμετώπιση την οποία τυγχάνω από τον Κύριον Παναγιώτη Παναγιώτου ο οποίος κατέχει την θέση του αρχιμάγειρα, θεωρώ ότι η αντιμετώπιση αυτή που τυγχάνω δεν είναι μέσα στα πλαίσια της επαγγελματικής σχέσης και αισθάνομαι έντονα ότι παρενοχλούμαι σε προσωπικό επίπεδο.*

*Παρακαλώ όπως του γίνουν οι ανάλογες συστάσεις για να σταματήσει το φαινόμενο αυτό.*

*Ευχαριστώ*

*Κωμοδρόμου Χριστίνα*

*............»*

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 Εργοδότριας 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.

Κατά ή περί τις 22/12/2008 ο κ.Σκουφαρίδης συναντήθηκε στο Ξενοδοχείο με την Αιτήτρια και τον συντεχνιακό εκπρόσωπο της Αιτήτριας, κ.Μιλτιάδη Μιλτιάδους.  Ακολούθως μετά από λίγες ημέρες η Αιτήτρια και ο κ.Μιλτιάδους συναντήθηκαν στο Ξενοδοχείο με τον κ.Σκουφαρίδη και τον κ.Παναγιώτου.

Στον κ.Παναγιώτου δόθηκε γραπτή επίπληξη/προειδοποίηση ημερομηνίας 5/1/2009 (**Τεκμήριο 1**).  Παραθέτουμε πιο κάτω το  σχετικό περιεχόμενο της:

*«****ΕΠΙΠΛΗΞΗ/ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ***

*Σε συνέχεια της συνάντησης μας ημερομηνίας 23 Δεκεμβρίου 2008, όπου σου έγιναν προφορικές παρατηρήσεις αναφορικά με την καταγγελία της κας Χριστίνας Κωμοδρόμου, η οποία μου έχει καταγγείλει ότι την παρενοχλάς σε προσωπικό επίπεδο, θα ήθελα να σου συστήσω την προσοχή και να σε καλέσω να μην το ξανακάνεις, να της απολογηθείς και συνάμα να σε προειδοποιήσω ότι σε περίπτωση που οι πιο πάνω καταγγελίες αληθεύουν τότε θα υποστείς όλες τις συνέπειες που προνοούνται για αυτήν την πράξη.*

*Ως εκ τούτου στα πλαίσια της ομαλής λειτουργίας του ξενοδοχείου και για αποφυγή οιονδήποτε άλλων προβλημάτων σε καλώ να αποφύγεις οποιαδήποτε επικοινωνία ή επαφή μαζί με την κα Χριστίνα Κωμοδρόμου και ως εκ τούτου η επικοινωνία σας για επαγγελματικά θέματα θα γίνεται είτε μέσω εμένα είτε μέσω του κου Σταυρινού Κωνσταντίνου.*

*Ευχαριστώ,*

*Πάμπος Σκουφαρίδης*

*Διευθυντής Ξενοδοχείου».*

            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 κ.Σκουφαρίδη 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.

            Στην Αιτήτρια δόθηκε η ακόλουθη επιστολή (**Τεκμήριο 27**):

*«08 Ιανουαρίου 2009*

*Κυρία*

*Κωμοδρόμου Χριστίνα*

*Υπεύθυνη Δημοσίων Σχέσεων*

*Ξενοδοχείο Atlantica Golden Beach*

*Σε συνέχεια του παραπόνου που μου εκφράσατε σχετικά με την αντιμετώπιση που τυγχάνετε από μέλος του προσωπικού και συγκεκριμένα από τον Αρχιμάγειρα του ξενοδοχείου θα ήθελα να σας αναφέρω ότι μετά από σχετική έρευνα που διεξήχθη από εμένα προσωπικά το μόνο που έχει διαπιστωθεί είναι ότι η συμπεριφορά του πιο πάνω προς εσάς σε ορισμένες περιπτώσεις δεν ήταν η πρέπουσα.*

*Ως εκ τούτου έχουν γίνει οι απαραίτητες παρατηρήσεις και συστάσεις προς αποφυγή παρόμοιου περιστατικού στο μέλλον.*

*Ευχαριστώ,*

*Πάμπος Σκουφαρίδης*

*Γενικός Διευθυντής»*

Στις 24/3/2009 η Αιτήτρια προέβηκε σε γραπτή καταγγελία στην Επίτροπο Διοικήσεως.  Η Επίτροπος Διοικήσεως απέστειλε στον κ.Σκουφαρίδη επιστολή ημερομηνίας 31/3/2009 (**Τεκμήριο 7**), το περιεχόμενο της οποίας παρατίθεται πιο κάτω αυτούσιο:

*«Αρ. Φακ.: Α.Κ.Ι. 17/2009*

*Αρ. Τηλ.: 22 405531*

*Λευκωσία, 31 Μαρτίου 2009*

*Κύριο*

*Πάμπο Σκουφαρίδη*

*Διευθυντή Ξενοδοχείου*

*Atlantica Golden Beach*

*Τ.Θ. 60323*

*8102 Πάφος*

*Αξιότιμε Κύριε*

*Η κ. Χριστίνα Κωμοδρόμου με επιστολή της, ημερομηνίας 24 Μαρτίου 2009, μου υπέβαλε καταγγελία για τη δυσμενή μεταχείριση που τυγχάνει μετά από την καταγγελία της για σεξουαλική παρενόχληση της από τον κ. Π. Παναγιώτου στο χώρο της εργασίας της.*

*Πιο συγκεκριμένα, η κ. Κωμοδρόμου αναφέρει στην επιστολή της ότι τον Ιούνιο του 2008 δέχτηκε σεξουαλική παρενόχληση από συνάδελφο της, γεγονός για το οποίο ενημερώθηκε η Διεύθυνση του ξενοδοχείου λίγες μέρες αργότερα.  Στη συνέχεια, όπως καταγγέλλει η κ. Κωμοδρόμου, η Διεύθυνση του ξενοδοχείου προέβη σε αλλαγή του προγράμματος της, της παραχωρήθηκε άδεια, χωρίς να ερωτηθεί, για την περίοδο των Χριστουγέννων και δεν αμείφθηκε για την περίοδο μεταξύ 14 Ιανουαρίου και 26 Φεβρουαρίου 2009.*

*Παρακαλώ να με ενημερώσετε εντός τριών εβδομάδων από τη λήψη της παρούσας επιστολής σε ποιες ενέργειες έχει προβεί η Διεύθυνση σε σχέση με την καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση της κ. Κωμοδρόμου.  Παρακαλώ, επίσης, να μου εξηγήσετε τους λόγους για τους οποίους μετά την υποβολή της καταγγελίας της κ. Κωμοδρόμου, έγινε αλλαγή του προγράμματος της, της δόθηκε άδεια χωρίς να ερωτηθεί ή να το ζητήσει η ίδια και δεν αμείφθηκε για την περίοδο μεταξύ 14/01/09 - 26/02/09.*

*Σας πληροφορώ ότι η καταγγελία της κ. Κωμοδρόμου θα διερευνηθεί δυνάμει του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004 και των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Κατάρτιση Νόμων του 2002 έως 2006, σύμφωνα με τους οποίους ο εργοδότης έχει αφενός υποχρέωση όπως λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για τη μη επανάληψη και άρση των συνεπειών των πράξεων που στοιχειοθετούν σεξουαλική παρενόχληση και αφετέρου δε μπορεί να απολύσει ή να μεταβάλει δυσμενώς τις συνθήκες απασχόλησης του προσώπου που κατάγγειλε τη σεξουαλική παρενόχληση.*

*Ηλιάνα Νικολάου*

*Επίτροπος Διοικήσεως»*

            Αρχές Απριλίου του 2009 η Αιτήτρια ενημέρωσε τον κ.Σκουφαρίδη ότι είχε προβεί σε καταγγελία στην Επίτροπο Διοικήσεως.

Από τις αρχές Απριλίου 2009 ο κ.Σκουφαρίδης 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 αλλάχτηκε και δόθηκε off στην Αιτήτρια στις 4/4/2009 (βλ. **Τεκμήριο 26**).

Πριν τον Απρίλιο του 2009, η Αιτήτρια λάμβανε μέρος στην υποδοχή και στην ξενάγηση των γκρουπς των τουριστικών πρακτόρων (Educational Groups) που επισκέπτονταν το Ξενοδοχείο.  Στις 6/4/2009 κυκλοφόρησαν  με οδηγίες και έγκριση του κ.Σκουφαρίδη MEMOS στο Ξενοδοχείο αναφορικά με τα Educational Groups που θα έρχονταν τον Απρίλιο του 2009 στο Ξενοδοχείο χωρίς να αναφέρεται η Αιτήτρια και η θέση της στην υποδοχή των εν λόγω γκρουπς.  Όταν η Αιτήτρια ανέφερε τα πιο πάνω στον κ.Νίκο Κατσουνωτό (Διευθυντή Λειτουργίας του Ομίλου Εταιρειών στον οποίο ανήκει η Εργοδότρια Εταιρεία) τα MEMOS διορθώθηκαν και συμπεριελήφθηκε και η Αιτήτρια και/ή η θέση της στην υποδοχή και στην ξενάγηση των εν λόγω γκρουπς (βλ. **Δέσμη Τεκμηρίων 38**).

Πριν τον Απρίλιο του 2009 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.

Στις 10/4/2009 η Αιτήτρια συναντήθηκε με τον κ.Κατσουνωτό  και τον κ.Σκουφαρίδη.

Η Εργοδότρια Εταιρεία με επιστολή του κ.Σκουφαρίδη ημερομηνίας 18/4/2009 (**Τεκμήριο 8**) απάντησε στα ερωτήματα που έθεσε η Επίτροπος Διοικήσεως με το **Τεκμήριο 7**.  Παραθέτουμε πιο κάτω αυτούσιο το **Τεκμήριο 8**:

*«Πάφος, 18 Απριλίου 2009*

*Κυρία*

*Ηλιάνα Νικολάου*

*Επίτροπο Διοικήσεως*

*Era House, Διαγόρου 2*

*1097 Λευκωσία*

*Αξιότιμη Κυρία,*

*Σε συνέχεια της επιστολής σας, ημερομηνίας 31 Μαρτίου 2009 που λήφθηκε στις 07 Απριλίου 2009, αναφορικά με την καταγγελία της κ. Χριστίνας Κωμοδρόμου περί δυσμενής μεταχείρισης που τυγχάνει μετά από την καταγγελία της για παρενόχληση από τον κ. Παναγιώτου στο χώρο εργασίας της θα ήθελα να αναφέρω τα ακόλουθα.*

*Κατ΄ αρχάς θα ήθελα να πω ότι στην επιστολή σας αναφέρονται 3 γεγονότα που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα.*

*Συγκεκριμένα στην δεύτερη παράγραφο αναφέρεται ότι:*

*Α)* ***'τον Ιούνιο του 2008 δέχτηκε σεξουαλική παρενόχληση από συνάδελφο της, γεγονός για το οποίο ενημέρωσε την Διεύθυνση λίγες μέρες αργότερα'.***

*Η κ. Κωμοδρόμου με ενημέρωσε προφορικά περί τα μέσα Δεκεμβρίου δηλαδή 6 (έξι) μήνες αργότερα.  Μάλιστα μου ανάφερε ότι το συμβάν έγινε τον Ιούλιο και όχι τον Ιούνιο.  Θα ήθελα αν είναι δυνατόν να έχω την ακριβή ημερομηνία.*

*Β)* ***'Στη συνέχεια η Διεύθυνση του ξενοδοχείου προέβη σε αλλαγή του προγράμματος της, της παραχωρήθηκε άδεια χωρίς να ερωτηθεί, για την περίοδο των Χριστουγέννων'.***

*Ο Διευθυντής της κάθε μονάδας έχει το δικαίωμα να στείλει με ρεπό/άδεια (πληρωμένη) κάποιον υπάλληλο αν κρίνει ότι οι συνθήκες το επιτρέπουν (χαμηλές πληρότητες, οικονομική κρίση).  Σε αυτήν την περίπτωση η ίδια το ζήτησε (υπάρχει και μαρτυρία από τον Front Office Manager κ. Στέλιο Πολυβίου) και συνάμα πίστευα ότι βοηθούσα την περίπτωση.*

*Γ)* ***'Δεν αμείφθηκε για την περίοδο μεταξύ 14 Ιανουαρίου και 26 Φεβρουαρίου 2009'.***

*Κατά την διάρκεια αυτής της χειμερινής περιόδου η κ. Χριστίνα Κωμοδρόμου μαζί με άλλα 23 άτομα (μεταξύ των οποίων και ο κ. Παναγιώτου) και για μια περίοδο 6 βδομάδων πληρώνονταν από τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις αφού το ξενοδοχείο λόγω χαμηλής πληρότητας βρισκόταν σε μερική αναστολή από τις 15/1-31/3/08.*

*Την κ. Κωμοδρόμου την ρώτησα εγώ προσωπικά αν θα ήθελε να συμπεριληφθεί σε αυτά τα άτομα.  Η απάντηση της ήταν θετική και μάλιστα μου ζήτησε να ξεκινήσει από τις 15/1 λόγω κάποιων προσωπικών θεμάτων που είχε να τακτοποιήσει.*

*Το ξενοδοχείο δεν φέρει καμιά ευθύνη αν οι Κοινωνικές Ασφαλίσεις καθυστέρησαν στη πληρωμή αυτών των ατόμων.*

*Θα ήθελα όμως να σας παραθέσω και το όλο ιστορικό τουλάχιστον όπως εγώ το γνωρίζω:*

*Συγκεκριμένα στις 12/12/08 μετά το πέρας του Management Cocktail τους άκουσα να συζητούν πολύ έντονα έξω από το γραφείο μου και τους έκανα και τους δύο έντονη παρατήρηση.  Για το συγκεκριμένο περιστατικό επειδή ο κ. Παναγιώτου ήταν πολύ έντονος του έδωσα επιστολή παρατήρησης στις 15/12 και η οποία επισυνάπτεται.*

*Την επομένη ημέρα 13/12 η Χριστίνα Κωμοδρόμου Guest Relations Manageress, μου ανάφερε ότι τον Ιούλιο δέχτηκε παρενόχληση σε προσωπικό επίπεδο από τον Παναγιώτη τον Chef.*

*Κατά την διάρκεια της καλοκαιρινής περιόδου κάθε Τρίτη απόγευμα είχαμε το 'Team-Day' όπου διοργανώνουμε αγώνα 'water-polo' στην πισίνα μεταξύ των πελατών και του προσωπικού (Management+Thomson Team).*

*Όπως η ίδια ισχυρίζεται, τον Ιούλιο μετά το πέρας ενός από αυτούς τους αγώνες και ενώ είχε πάει σε δωμάτιο (το διευθυντικό προσωπικό χρησιμοποιά εκ περιτροπής ένα δωμάτιο) για να κάνει μπάνιο και να αλλάξει, της κτυπούσε επίμονα την πόρτα ο Παναγιώτης και όταν τελικά του άνοιξε αυτός την παρενόχλησε.*

*Όλα αυτά μου τα ανάφερε, ως ανωτέρω στις 13 Δεκεμβρίου 2008,* ***δηλαδή σχεδόν έξι μήνες αργότερα****.  Της είπα ότι θα καλούσα στο γραφείο μου τον Παναγιώτη ούτως ώστε να μάθω τι συνέβηκε.  Την ίδια ημέρα 13/12/08 ήρθε η Χριστίνα και μου είπε ότι μίλησε η ίδια με τον Παναγιώτη και ξεκαθάρισαν το θέμα και ότι δεν υπάρχει κανένα απολύτως πρόβλημα.  Συνάμα μου είπε ότι δεν χρειαζόταν καν να μιλήσω εγώ μαζί του.  Την ρώτησα αν είναι σίγουρη ότι δεν χρειαζόταν η δική μου συμβολή και η απάντηση της ήταν* ***'ΝΑΙ ΤΑ ΒΡΗΚΑΜΕ ΚΑΙ ΤΟ ΘΕΜΑ ΕΙΝΑΙ ΛΗΞΑΝ'****.*

*Για αυτόν ακριβώς το λόγο στην επιστολή μου ημερομηνίας 15 Δεκεμβρίου 2008 προς τον κ. Παναγιώτου, ακολουθώντας την δική της προτροπή / παράκληση, δεν περιέλαβα παρατήρηση για το άνω παράπονο της κ. Κωμοδρόμου.*

*Μετά πάροδο μιας βδομάδας δηλαδή στις 19/12/09 μου έφερε γραπτή επιστολή με την οποία μου ανάφερε ότι παρενοχλείται σε προσωπικό επίπεδο από τον κ. Παναγιώτου, ανατρέποντας βασικά αυτά που μου είπε πριν μια βδομάδα όπου το θέμα θεωρείτο λήξαν.  (επιστολή επισυνάπτεται)*

*Μετά από διαβουλεύσεις με την συντεχνία της κ. Κωμοδρόμου στην παρουσία και των δύο εμπλεκομένων, Χριστίνα Κωμοδρόμου και Παναγιώτη Παναγιώτου, τους ξεκαθάρισα ότι στα πλαίσια της ομαλής λειτουργίας του ξενοδοχείου και για αποφυγή οιονδήποτε άλλων προβλημάτων να αποφεύγουν οποιανδήποτε επικοινωνία ή επαφή μεταξύ τους και ως εκ τούτου η επικοινωνία τους για επαγγελματικά θέματα να γίνεται είτε μέσω εμένα ή μέσω του κ. Σταυρινού Κωνσταντίνου Food & Beverage Manager.*

*Επίσης κάλεσα τον κ. Παναγιώτου σε κατ΄ ιδίαν συνάντηση στο γραφείο μου όπου και του τόνισα τις συνέπειες από μια τέτοια πράξη ήταν κατηγορηματικός ότι κάτι τέτοιο ποτέ δεν συνέβηκε.  Παρόλη τη διαβεβαίωση του, εγώ του επέστησα την προσοχή ώστε να μην διανοηθεί να επαναλάβει τέτοια συμπεριφορά ως και να σέβεται την συνάδελφο του. (επιστολή 30/12)*

*Στο μεταξύ εγώ προσωπικά δεν διαπίστωσα η επαγγελματική τους σχέση να μην ήταν καλή και αρμονική.  Αντίθετα είναι γεγονός ότι η Χριστίνα επισκεπτόταν τον κ. Παναγιώτου στο γραφείο του και έπιναν καφέ.*

*Στη συνέχεια κάνοντας έρευνα μεταξύ των τμηματαρχών κανένας δεν παρατήρησε ή πρόσεξε κάτι που να δικαιολογεί τους ισχυρισμούς της Χριστίνας, κάτι που της το δήλωσα και γραπτώς.  (Επιστολή επισυνάπτεται)*

*Λίγες ημέρες πριν τα Χριστούγεννα μου ζήτησε υπό τύπο ερωτήματος αν είναι δυνατό να πάρει 2 βδομάδες άδεια κάτι για το οποίο της είπα ότι δεν νομίζω να είναι εφικτό (υπάρχει και μαρτυρία).  Στη συνέχεια λόγω της χαμηλής πληρότητας (μεγάλωνε και η οικονομική κρίση) και αφού ήταν εφικτό της έδωσα άδεια για δύο βδομάδες και από τις 15/1/09 - 25/2/09 ήταν με ανεργιακό λόγω μερικής αναστολής, (λόγω χαμηλής πληρότητας).*

*Εδώ να αναφέρω ότι ήταν μεταξύ των ατόμων που ερώτησα εάν ήθελε και αυτή να συμπεριληφθεί στη λίστα της αναστολής.  Μάλιστα να αναφέρω ότι η ίδια καθόρισε την περίοδο που προτιμούσε.*

*Κατά την περίοδο που ήταν σε ανεργιακό μου ανάφερε ότι θα πάρει νομικά μέτρα εναντίον του κ. Παναγιώτου αφού ένιωθε άσχημα από αυτήν την περιπέτεια.  Μέσα σε όλο αυτό το διάστημα 15/1-25/2 άλλαξε αρκετές φορές γνώμη περί της καταγγελίας και ρωτώντας με της ανάφερα ότι είναι δική της απόφαση το πώς θα προχωρήσει.*

*Τελικά μου ανάφερε ότι αφού το ξανασκέφτηκε και προβληματίστηκε πάρα πολύ αποφάσισε να μην προχωρήσει την υπόθεση και ότι θα ερχόταν στις 26/2/09 κανονικά πίσω στην εργασία της.  Μάλιστα μου ανάφερε ότι ο μόνος λόγος που εργάζεται ακόμα στο ξενοδοχείο μας είναι η εμπιστοσύνη που τρέφει προς το άτομο μου.*

*Από τότε είχαμε άλλες δύο περιπτώσεις όπου άλλαζε γνώμη και ότι θα συνέχιζε νομικά αλλά μετά από λίγες ημέρες και πάλι άλλαζε γνώμη.  Το αποκορύφωμα ήταν την περασμένη Πέμπτη 02/04/09 το βράδυ όταν ήρθε στο γραφείο μου για να με ενημερώσει ότι αποφάσισε και πάλι να κινηθεί νομικά και μάλιστα τόσο εναντίον μου εμένα αλλά και της εταιρίας.*

*Όπως είναι αντιληπτό η ενημέρωση προς εσάς έγινε μεροληπτικά αφού σε καμιά περίπτωση η κα Κωμοδρόμου δεν τυγχάνει οποιασδήποτε δυσμενής μεταχείρισης.  Απεναντίας θα έλεγα ότι ευνοείται αφού το εβδομαδιαίο πρόγραμμα εργασίας της η ίδια το ετοιμάζει και στη συνέχεια εγκρίνεται από εμένα.  Επίσης σε αρκετές περιπτώσεις που ζήτησε αλλαγή στο ωράριο της λόγω προσωπικών θεμάτων και ποτέ δεν της αρνήθηκα.*

*Επίσης θα ήθελα να ξεκαθαρίσω ότι σε καμιά περίπτωση δεν έγινε προσπάθεια από κανέναν για να συγκαλύψει τον Αρχιμάγειρα του ξενοδοχείου κ. Παναγιώτη Παναγιώτου για τον οποίο αναφέρεται η κα Χριστίνα Κωμοδρόμου.*

*Απεναντίας σε συνάντηση με τον κ.Παναγιώτου προειδοποιήθηκε ότι αν ο ισχυρισμός της κ. Κωμοδρόμου αληθεύει αφενός μεν να μεν το επαναλάβει και αφετέρου ότι είναι λόγος απόλυσης του.*

*Προς δε την κ. Κωμοδρόμου της έγινε καθαρό ότι σε περίπτωση που οι καταγγελίες είναι ψεύτικες και έγιναν για άλλους λόγους που δεν γνωρίζουμε τότε θα υποστεί αυτή τις συνέπειες απόλυσης.*

*Για οιεσδήποτε άλλες πληροφορίες θα θέλατε παρακαλώ όπως επικοινωνήσετε μαζί μου.*

*Διατελώ,*

*Πάμπος Σκουφαρίδης*

*Διευθυντής Ξενοδοχείου*

*Atlantica Golden Beach»*

Ο κ.Σκουφαρίδης συναντήθηκε με την Αιτήτρια και τον συντεχνιακό εκπρόσωπό της, κ.Νεόφυτο Ξενοφώντος στις 27/4/2009.

Στις 30/4/2009 η Αιτήτρια παρέδωσε γραπτή επιστολή στον κ.Σκουφαρίδη (**Τεκμήριο 21**) την οποία φαίνεται ότι κοινοποίησε στο γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως  και στη συντεχνία της και στην οποία ανέφερε τα πιο κάτω:

*«Κύριε Σκουφαρίδη,*

*Δυστυχώς ακόμη μία φορά με υποχρεώνεται να σας δώσω και γραπτώς το έντονο παράπονο μου προς την μη δίκαια αντιμετώπιση που τυγχάνω από μέρους σας μετά την καταγγελία μου για απόπειρα βιασμού από τον φίλο και Αρχιμάγειρα σας.*

*Παρόλο που στις 27 Απριλίου μόλις 4 ημέρες πριν είχατε υποσχεθεί ενώπιον του Κυρίου Νεοφύτου ότι θα τηρήσετε όλα τα μέτρα τα οποία είχετε πει στην συνάντηση με τον Κύριον Κατσουνωτό στις 10 Απριλίου.  Τα μέτρα αυτά είναι απαραίτητα για την ασφάλεια και προστασία μου στην εργασία, εσείς όχι μόνο δεν τηρήσατε ούτε και τηράτε τα όσα είχαν λεχθεί από τον Κύριον Κατσουνωτό και εσάς, αλλά φέρεστε εκδικητικά σε μένα με κάθε ευκαιρία.*

*Πιο συγκεκριμένα, στο μέτρο για να μην εργαζόμαστε τις ίδιες ώρες με τον Αρχιμάγειρα, το μόνο που κάνετε είναι να μου δώσετε εμένα περισσότερα offs.  Επίσης μου έχετε απαγορεύσει την είσοδο στο εστιατόριο όπου συνομιλούσα με τους πελάτες γιατί όπως είπατε δεν μπορείτε να ξέρετε ποιο "5λεπτο" θα βγει ο Σεφ να δει το μπουφέ, μόνο στο πρόγευμα των πελατών μου επίτρεψες να πηγαίνω.  Ευτυχώς αυτά ήταν ενώπιον του Κυρίου Νεοφύτου έτσι δεν μπορείτε και πάλι να αρνηθείτε πως έγινε.*

*Με έχετε περιορίσει στο Lobby του ξενοδοχείου έτσι ώστε να είμαι ασφαλής!  Σήμερα ο Αρχιμάγειρας σας ήρθε στο Lobby από τις 4.45 για περίπου μια ώρα όχι για να δει πελάτες αλλά για να κουβεντιάζει με φίλο και συνεργάτη σας, όπου θα μπορούσε άνετα να συζητήσει στο γραφείο του.  Το έφερα εις γνώση σας και εσείς αυτό που γράψετε είναι πως δεν μου απαγορεύσατε εμένα να πηγαίνω οπουδήποτε.*

*Είχα μείνει στα πίσω γραφεία μέχρι να φύγει ο Αρχιμάγειρας από το Lobby.  Λυπούμαι που αυτά είναι τα μέτρα που εσείς έχετε πάρει για την προστασία μου, αυτά τα μέτρα είναι για την εξανάγκαση μου σε παραίτηση όχι για προστασία μου.  Σας το έχω πει και προφορικά θα σας το πω και γραπτώς.  Δεν θα παραιτηθώ κύριε Σκουφαρίδη, δεν θα αποσύρω την καταγγελία μου στην Επίτροπο και δεν θα σας αφήσω να συγκαλύψετε τα αίσχη που έγιναν εδώ στο ξενοδοχείο όσες προσπάθειες και να κάνετε.*

*Κωμοδρόμου Χριστίνα».*

Στις 5/5/2009 η Αιτήτρια παρέδωσε στον κ.Σκουφαρίδη την ακόλουθη  χειρόγραφη επιστολή (**Τεκμήριο 24**):

*«Κύριε Σκουφαρίδη,*

*Θα ήθελα να σας ενημερώσω και γραπτώς όπως έχω κάνει ήδη και προφορικώς σχετικά με το πρόβλημα που μου δημιουργείτε στην εργασία μου λόγω του ωραρίου μου την Τετάρτη και Πέμπτη.*

*Όπως σας έχω πει αλλά και εσείς γνωρίζετε πολύ καλά πως είναι απαραίτητο να είμαι παρούσα στις μαζικές αφίξεις ειδικά από Thomson UK.  Με το ωράριο που μου έχετε για την Τετάρτη 6 Μαϊου δεν θα είμαι παρούσα σε 33 δωμάτια αφίξεων και επίσης έχοντας off την Πέμπτη θα δω τους πελάτες αυτούς την Παρασκευή το απόγευμα που θα είναι ήδη η τρίτη ημέρα των διακοπών τους που οι πλείστοι από τους πελάτες μας είναι κοντά μας μόνο για μια βδομάδα.  Αυτό δυσκολεύει αφάνταστα την δημιουργία της ζεστής σχέσης με τον πελάτη, που αυτό είναι το κυρίως ζητούμενο, το γράμμα που έχω στα δωμάτια εγγυόμαι στον πελάτη πως θα είμαι δίπλα του για ότι χρειαστεί, αντί αυτού εγώ θα είμαι απούσα.  Όπως γνωρίζετε πολύ καλά σε καμία περίπτωση εδώ και ένα χρόνο που εργάζομαι κοντά σας, δεν έχω λείψει από τις αφίξεις της Τετάρτης.  Αντιλαμβάνομαι ότι σας είναι δύσκολο να προσαρμόσετε το πρόγραμμα ώστε εγώ και ο αρχιμάγειρας να μην εργαζόμαστε τις ίδιες ώρες, και εκτιμώ ότι τουλάχιστον αυτήν την βδομάδα δεν θα βρεθώ και πάλι στην δύσκολη θέση να είμαι στο ίδιο χώρο μαζί με τον κύριο Παναγιώτου.*

*Θα ήθελα να σας ζητήσω αν είναι δυνατόν τις ημέρες αφίξεων ειδικά τις Τετάρτες να είμαι παρούσα στις αφίξεις.*

*Ευχαριστώ*

*Κωμοδρόμου Χριστίνα*

*Κύριον Κατσουνωτό - Γενικό Διευθυντή*

*Γραφείο Επιτρόπου - Κυρίαν Ηλιάνα Νικολάου*

*Κυρίαν Γεωργιάδου Νιόβη*

*Συντεχνία ΣΕΚ   - Κύριον Νεόφυτο Νεοφύτου*

*-  Κύριον Μιλτιάδη Μιλτιάδους».*

Στις 7/5/2009 ο κ.Κατσουνωτός και ο κ.Σκουφαρίδης συναντήθηκαν με την Αιτήτρια και τον συντεχνιακό εκπρόσωπο της Αιτήτριας, κ.Μιλτιάδους.

Στις 8/5/2009 ο κ.Κατσουνωτός απέστειλε επιστολή προς την Επίτροπο Διοικήσεως (**Τεκμήριο 9**) το περιεχόμενο της οποίας παρατίθεται πιο κάτω αυτούσιο:

*«Κυρία Ηλιάνα Νικολάου*

*ΕΠΙΤΡΟΠΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ*

*8η Μαϊου 2009*

*ΘΕΜΑ: Χριστίνα Κωμοδρόμου - Atlantica Golden Beach Hotel*

*Έντιμη Κυρία Επίτροπος,*

*Μέσα στις αρμοδιότητες μου σαν Group Operations Manager των Atlantica Hotels έχω διενεργήσει έρευνα για το πιο πάνω θέμα και συγκεκριμένα για την καταγγελία της υπαλλήλου μας, κας Κωμοδρόμου εναντίον του επίσης υπαλλήλου μας, κου Παναγιώτη Παναγιώτου.*

*Συγκεκριμένα συναντήθηκα προσωπικά με τους πιο πάνω υπαλλήλους του ξενοδοχείου Atlantica Golden Beach και έλαβα τις απαντήσεις που αναφέρω πιο κάτω:*

*1.              Κα Ντία Baker - Γραμματέα*

*Άκουσε για πρώτη φορά για το συγκεκριμένο συμβάν από την κα Κωμοδρόμου.  Δεν διαπίστωσε οτιδήποτε που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*2.              Κα Χρύσω Παπασάββα - Λογίστρια*

*Άκουσε για πρώτη φορά για το συγκεκριμένο συμβάν από συναδέλφους της.  Δεν διαπίστωσε οτιδήποτε που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*3.              Κο Στέλιο Πολυβίου - Υπεύθυνος Υποδοχής*

*Άκουσε για πρώτη φορά για το συγκεριμένο συμβάν από την κα Κωμοδρόμου.  Δεν διαπίστωσε οτιδήποτε που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*4.              Κος Κωνσταντίνος Σταυρινού - Υπεύθυνος Επισιτιστικών Τμημάτων*

*Άκουσε για πρώτη φορά για το συγκεκριμένο συμβάν από την κα Κωμοδρόμου.  Δεν διαπίστωσε οτιδήποτε που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*5.              Κος Γιώργος Μπέρος - Ελεκτής Τροφίμων και Ποτών*

*Άκουσε για πρώτη φορά για το συγκεκριμένο συμβάν από την κα Κωμοδρόμου.  Δεν διαπίστωσε οτιδήποτε που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*6.              Νίκος Ναχμίας - Υπεύθυνος Εστιατορίου*

*Άκουσε για πρώτη φορά για το συγκεκριμένο συμβάν από την κα Κωμοδρόμου.  Δεν διαπίστωσε οτιδήποτε που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*7.              Γιώργος Κουκουτάς - Υπεύθυνος Εστιατορίου*

*Άκουσε για πρώτη φορά για το συγκεκριμένο συμβάν από τον κο Παναγιώτου.  Δεν διαπίστωσε οτιδήποτε που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*8.              Άκης Σοφοκλέους - Υπεύθυνος Συντήρησης*

*Άκουσε για πρώτη φορά για το συγκεκριμένο συμβάν από συναδέλφους του.  Δεν διαπίστωσε οτιδήποτε που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*9.              Σταυρούλα Γιάλλουρου - Υπεύθυνη Οροφοκομίας*

*Άκουσε για πρώτη φορά για το συγκεκριμένο συμβάν από συναδέλφους της.  Δεν διαπίστωσε οτιδήποτε που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*10.           Λάκης Ιωσήφ - Υπεύθυνος Καταστήματος Σουβενίρ*

*Δεν γνωρίζει οτιδήποτε για το συγκεκριμένο συμβάν.*

*Οι ερωτήσεις που τους υπόβαλα ήταν:*

•                *Πότε άκουσαν για πρώτη φορά για το συγκεκριμένο συμβάν που η κα Κωμοδρόμου κατηγορεί τον κο Παναγιώτου?*

•                *Αν έχουν διαπιστώσει κάτι που να το επιβεβαιώνει ή να το διαψεύδει.*

*Θεωρώ ότι δεν μπορούσα να επεκταθώ παραπάνω αφού το θέμα είναι σοβαρό και δεν έχω την ειδικότητα ούτε του ανακριτή ούτε του Νομικού.  Πρόθεση μου ήταν να δω κατά πόσο γνωρίζει κάποιος κάτι για το θέμα και πώς διαδόθηκε αφού η κα Κωμοδρόμου κατηγορεί τον Δντή του ξενοδοχείου κο Π. Σκουφαρίδη ότι αυτός το έχει διαδώσει.  Φαίνεται καθαρά από τις πλείστες απαντήσεις ότι η ίδια η κα Κωμοδρόμου ευθύνεται για την διάδοση του συμβάντος.*

*Έχω επίσης κάνει και 2 συναντήσεις μαζί με την κα Κωμοδρόμου, μια την 10η Απριλίου παρουσία του κου Σκουφαρίδη και μια την 7η Μαίου παρουσία του κου Σκουφαρίδη και του κου Μιλτιάδη, αξιωματούχου της Συντεχνίας ΣΕΚ.  Στις δύο αυτές συναντήσεις άκουσα προσεκτικά αυτά που ανέφερε η κα Κωμοδρόμου.  Δυστυχώς δεν έχω προσωπική άποψη για το καταγγελθέν συμβάν.  Μετά τις συναντήσεις αυτές, μεριμνήσαμε σε συνεργασία με το Διευθυντή του ξενοδοχείου, να διαχωριστούν στο μέτρο του δυνατού τα ωράρια και οι χώροι εργασίας των δύο εμπλεκομένων στην υπόθεση έτσι ώστε να μην έρχονται σ΄ επαφή.*

*Παρόλες τις ενέργειες μας όμως, η κα Κωμοδρόμου συνεχίζει να δημουργεί προβλήματα στο χώρο εργασίας της.  Κατηγορεί και απειλεί τον Δντή του ξενοδοχείου αλλά και την εταιρεία γενικά ότι θα μας πάρει μέχρι και Ευρωπαϊκό Δικαστήριο!  Είναι άξιον απορίας πως καταλήξαμε εμείς να είμαστε κατηγορούμενοι, και ιδιαίτερα ο κος Σκουφαρίδης ενώ το άτομο που κατά την κα Κωμοδρόμου, την παρενόχλησε δεν έχει ακόμα καταγγελθεί στην αστυνομία!*

*Θεωρώ ότι και εμείς σαν εργοδότες, εκτός από υποχρεώσεις, διατηρούμε κάποια δικαιώματα.  Είναι δικαίωμά μας να διατηρούμε μια ηρεμία στο χώρο εργασίας μας έτσι ώστε να εκτελούμε τα καθήκοντα μας στο έπακρον.  Δυστυχώς η κατάσταση αυτή έχει παρατραβήξει και παρακαλώ όπως επιληφθείτε του θέματος άμεσα.*

*Είμαι στην διάθεσή σας για οτιδήποτε χρειαστείτε.*

*Νίκος Κατσουνωτός*

*Group Operations Manager*

*ATLANTICA HOTELS*

*Cyprus - Greece»*

            Η Εργοδότρια Εταιρεία μέσω του κ.Σκουφαρίδη επέπληξε/παρατήρησε γραπτώς την Αιτήτρια με επιστολή της ημερομηνίας 25/5/2009 (**Τεκμήριο 12**) ως ακολούθως:

*«* ***ΕΠΙΠΛΗΞΗ***

*Αναφέρομαι στο περιστατικό που έγινε την Κυριακή 24 Μαίου 2009 και είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργηθεί σοβαρότατο πρόβλημα με την ομαλή λειτουργία του ξενοδοχείου.*

*Συγκεκριμένα ενώ έπρεπε να προσέλθετε στην εργασία σας στις 8:00 π.μ. εσείς ετσιθελικά αποφασίσατε να κάνετε ρεπό χωρίς να ενημερώσετε κανέναν και αγνοώντας τους πάντες.*

*Η πιο πάνω ενέργεια σας είναι άκρως απαράδεκτη και αντιεπαγγελματική και σε συνδυασμό με τις επανειλημμένες προσωπικές παρατηρήσεις που σας έγιναν σχετικά με την συχνότατη καθυστέρηση ως προς την ώρα προσέλευσης σας στο χώρο εργασίας δείχνουν σοβαρή αδυναμία και συνάμα ανευθυνότητα ως προς τη θέση που κατέχετε.*

*Δια τούτο σας επιστώ την προσοχή διότι επανάληψη παρόμοιας συμπεριφοράς και περιστατικού δεν θα αφήσει άλλη επιλογή στη διεύθυνση από την λήψη ανάλογων πειθαρχικών μέτρων».*

Η Αιτήτρια παρέδωσε στον κ.Σκουφαρίδη χειρόγραφη επιστολή της ημερομηνίας 26/5/2009 (**Τεκμήριο 28**) στην οποία σημείωνε τα εξής:

*«Κύριε Σκουφαρίδη,*

*Χθες Δευτέρα στις 7:30 το απόγευμα τηλεφωνικά με κατηγορήσατε χρησιμοποιώντας μη πρέπουσες λέξεις, ό,τι δεν ήρθα στην εργασία μου την Κυριακή 24 Μαϊου, την στιγμή που γνωρίζατε πολύ καλά αφού εσείς ο ίδιος είχατε αλλάξει το πρόγραμμα μου και με είχατε βάλει off στις 24 Μαϊου λόγω του πάρτι των γενεθλίων μου.  Επισυνάπτω τα δύο προγράμματα: το πρώτο το είχατε βγάλει στις 16 Μαϊου και όταν σας υπενθύμισα πως είχα το πάρτι μου στις 17 Μ. και το άλλαξα για τις 24 Μαϊου μια και εσείς με είχατε στις 17 να εργαστώ.  Στην αρχή είπατε πως δεν θα το θυμηθήκατε και μετά μου είπατε πως ναι σας το είχα αναφέρει γι αυτό και αλλάξατε το πρόγραμμα μου σε OFF για τις 24 Μαϊου δίνοντας εντολές στον κ.Κωνσταντίνο να τυπώσει το νέο πρόγραμμα με εμένα OFF στις 24.  Αυτό έγινε Σάββατο βράδυ και την Κυριακή στις 17 όταν μιλήσαμε στο τηλέφωνο σας ευχαρίστησα που το αλλάξατε.  Και όταν σας είπα ότι και πάλι θα είχα τρία off μου είπατε: «Δεν πειράζει».*

*Την Τετάρτη όταν είδα ότι συνάδελφος είχε διαφορετικό πρόγραμμα σας πήρα τηλ. και εσείς με διαβεβαιώσατε ότι η αλλαγή προγράμματος ήταν για τον κ.Bero και όσο αφορούσε το άτομο μου, δεν έγινε καμία αλλαγή.  Δηλαδή θα είχα off στις 24 όπως και έκαμα.*

*Παρακαλώ όπως όταν αποφασίζετε να μου αλλάζετε το πρόγραμμα μου, να μου το κοινοποιείτε τουλάχιστον να γνωρίζω το ωράριο μου.*

*Επίσης παρακαλώ, όπως εγώ δεν χρησιμοποιώ απρεπείς λέξεις στις συνομιλίες μας παρακαλώ όπως και εσείς να μην χρησιμοποιήσετε ξανά λέξεις και είπατε χθες.*

*Ευχαριστώ.*

*Κοιν.: κ.Νεόφυτο Συντ. Σ.Ε.Κ.*

*κ. Νικολάου: Επίτροπο»*

Υπάρχουν τρία διαφορετικά προγράμματα εργασίας εργοδοτούμενων στο Ξενοδοχείο που αφορούν την περίοδο 18/5/2009 - 24/5/2009 (βλέπε **Τεκμήρια 6, 26**, **29**, **30**, **31** και **39**). Στο **Τεκμήριο 29** φαίνεται ότι στις 24/5/2009 η Αιτήτρια θα έπρεπε να εργαστεί 8:00 - 15:30, ο κ.Σταυρινού 15:30 - 23:30 και ο κ.Bero  θα ήταν off.  Στα **Τεκμήρια 39** και **31** (το **Τεκμήριο 31** είναι το ίδιο με το **Τεκμήριο 6**) φαίνεται ότι στις 24/5/2009 η Αιτήτρια ήταν off, ότι ο κ.Σταυρινού εργαζόταν 8:00 - 15:30 και ο κ.Bero 15:30 - 23:30.  Στα **Τεκμήρια 26** και **30** φαίνεται ότι η Αιτήτρια εργαζόταν 8:00 - 15:30, ο κ.Bero 15:30 - 23:30 και ο κ.Σταυρινού ήταν off. Ο κ.Σκουφαρίδης δεν επικοινώνησε με την Αιτήτρια στις 24/5/2009 για να την ρωτήσει για ποιο λόγο δεν πήγε στην εργασία της.

Στις 28/5/2009 ο κ.Σκουφαρίδης παρέδωσε στην Αιτήτρια την ακόλουθη γραπτή επίπληξη (**Τεκμήριο 13**):

*«****ΕΠΙΠΛΗΞΗ***

*Τον τελευταίο καιρό η συμπεριφορά σας προς εμένα είναι απαράδεκτα απρεπής, ειρωνική, προσβλητική και πάνω από όλα καταφέρεσαι με απειλές εναντίον μου.*

*Συγκεκριμένα εχθές το πρωί, 27 Μαίου 2009, ήρθατε στο γραφείο μου με το γνωστό προκλητικό και ειρωνικό σας ύφος, για να πάρετε εξηγήσεις για την γραπτή επίπληξη που σας έγινε σχετικά με το περιστατικό της Κυριακής 24 Μαίου 2009, όταν ετσιθελικά αποφασίσατε να μην προσέλθετε στην εργασία σας.*

*Και ενώ σας τόνισα από την αρχή ότι για το συγκεκριμένο θέμα απαιτώ να είναι παρών η συντεχνία σας εσείς αγνοώντας τους πάντες, ως κάνετε τον τελευταίο καιρό, αρχίσατε τις απειλές λέγοντας ότι από αυτή τη στιγμή ότι σχόλιο ή συζήτηση γίνει θα καταγραφεί και θα προβείτε στις ανάλογες καταγγελίες.*

*Το κερασάκι στην τούρτα όμως ήταν το θράσος σας να με απειλήσετε εμένα προσωπικά λέγοντας μου συγκεκριμένα* ***'σου έμεινε ένας μήνας και θα πληρώσεις πολύ ακριβά'****.*

*Για του λόγου το αληθές των πιο πάνω υπάρχει και η μαρτυρία της γραμματέας μου κ. Dias Baker η οποία άκουσε την πιο πάνω συνομιλία αφού η πόρτα του γραφείου μου ήταν ανοικτή.*

*Η πιο πάνω ενέργεια σας είναι άκρως απαράδεκτη και σας προειδοποιώ ότι αποτελεί σοβαρό ποινικό αδίκημα με σοβαρότατες συνέπειες και επιφυλάσσω κάθε νόμιμο δικαίωμα μου.*

*Σας επιστώ την προσοχή διότι επανάληψη παρόμοιας ενέργειας, συμπεριφοράς και περιστατικού θα σας επιφέρει σοβαρότατες συνέπειες και δεν θα αφήσει άλλη επιλογή στη διεύθυνση από την λήψη αυστηρότατων πειθαρχικών μέτρων».*

            Η Αιτήτρια απάντησε στον κ.Σκουφαρίδη με μια χειρόγραφη δική της επιστολή ημερομηνίας 1/6/2009 (**Τεκμήριο 36**) και με μια επιστολή των δικηγόρων της ημερομηνίας 2/6/2009 (**Τεκμήριο 35**).  Με τις εν λόγω επιστολές απορρίπτει τις κατηγορίες που της αποδίδονται από τον κ.Σκουφαρίδη και ισχυρίζεται ότι οι επιπλήξεις που της δόθηκαν είναι αβάσιμες, προκατασκευασμένες και σε συνέχεια της στάσης του που επιδεικνύει από τις αρχές Απριλίου 2009 με στόχο να την εξαναγκάσει να αποσύρει τις καταγγελίες της.

            Με βάση τα πρακτικά των συναντήσεων των Τμηματαρχών του Ξενοδοχείου (**Τεκμήριο 25**)  η Αιτήτρια ήταν απούσα από τις συναντήσεις που έλαβαν χώρα στις 30/3/2009, 6/4/2009, 24/4/2009 και 8/5/2009. Σύμφωνα με τα προγράμματα εργασίας της Αιτήτριας (**Τεκμήριο 26**) η Αιτήτρια είχε off στις 30/3/2009 και στις 6/4/2009. Στις 24/4/2009 εργαζόταν 11:00-19:00 και στις 8/5/2009 16:00-20:00.  Η Αιτήτρια πήρε τον Μάρτιο του 2009 11 off, τον Απρίλιο του 2009 14 off  και τον Μάιο του 2009 11 off. Ο κος Παναγιώτου πήρε τον Μάρτιο του 2009 6 off, τον Απρίλιο του 2009 11 off  και τον Μάιο του 2009 12 off. (Βλέπε **Τεκμήριο 23**).

Η Αιτήτρια από την πρόσληψή της μέχρι και τις αρχές Μαΐου του 2009 κατά κανόνα έπαιρνε το ένα από τα δύο εβδομαδιαία off που δικαιούτο Κυριακή. Στις 10/5/2009, 17/52009 και 31/5/2009 (ήταν Κυριακές) δεν ήταν off και εργάστηκε στο Ξενοδοχείο.

Στις 4/6/2009 η Αιτήτρια με επιστολή της Εργοδότριας Εταιρείας την οποία υπέγραφε ο κ.Κατσουνωτός (**Τεκμήριο 14**) τέθηκε σε διαθεσιμότητα.  Η Εργοδότρια Εταιρεία στην εν λόγω επιστολή της σημείωνε:

*«Κυρία Κωμοδρόμου,*

*Έχω ενημερωθεί τηλεφωνικώς από τον Δντή του ξενοδοχείου της εταιρείας μας στη Πάφο, κο Χ. Σκουφαρίδη, για σοβαρές καταγγελίες εις βάρος σας που έχουν τεθεί ενώπιον του από συναδέλφους σας αλλά και από τους αντιπροσώπους της TUI UK, που όπως πολύ καλά γνωρίζετε είναι ο μεγαλύτερος μας συνεργάτης αφού πέραν του 70% των πελατών του  ξενοδοχείου έρχονται μέσω της εταιρείας αυτής.*

*Οι καταγγελίες αυτές έχουν ως εξής:*

•     *Κατηγορήσατε δημοσίως τον Δντή του ξενοδοχείου που εργάζεστε κο Χ. Σκουφαρίδη ότι διατηρεί εξωσυζυγική σχέση με συνάδελφό σας.*

•     *Κατηγορήσατε δημοσίως τον F&B Manager του ξενοδοχείου που εργάζεστε κο Κ. Σταυρινού, ότι σας έκλεψε το κινητό σας τηλέφωνο.*

•     *Κατηγορήσατε δημοσίως τον Σιέφ του ξενοδοχείου που εργάζεστε κο Π. Παναγιώτου ότι αποπειράθηκε να σας βιάσει.*

*Οι αντιπρόσωποι της TUI UK ισχυρίζονται ότι τα πιο πάνω τους λέχθηκαν από εσάς προσωπικά και στη συνέχεια οι ίδιες το ανέφεραν στον κο Σκουφαρίδη.*

*Όπως καταλάβετε το θέμα είναι πολύ σοβαρό και θα το διερευνήσω προσωπικά.  Σε συνάντηση που έγινε σήμερα στο ξενοδοχείο με την συντεχνία σας την οποία εμείς καλέσαμε και την αντιπροσώπευσε ο κος Νεόφυτος Ξενοφόντως, αποφασίστηκε ότι λόγω της σοβαρότητας του θέματος και της αναταραχής που προκλήθηκε στο ξενοδοχείο, τεθείτε σε διαθεσιμότητα 3 ημερών από σήμερα μέχρι της διερεύνησης του θέματος από εμένα προσωπικά.*

*Επιπλέον, σας παρακαλώ όπως αύριο Παρασκευή 5 Ιουνίου 2009 η ώρα 10:30 π.μ. παρουσιαστείτε στα γραφεία του ξενοδοχείου που εργάζεστε μαζί με την συντεχνία σας για διευκόλυνση της διερεύνησης του θέματος που προέκυψε».*

            Η Επίτροπος Διοικήσεως απέστειλε στον κ.Σκουφαρίδη στις 9/6/2009 την ακόλουθη επιστολή (**Τεκμήριο 15**):

*«Αξιότιμε κύριε*

*Όπως με την επιστολή μου ημερομηνίας 31 Μαρτίου 2009 σας είχα ενημερώσει, η κ. Χριστίνα Κωμοδρόμου, Guest Relations Manager του ξενοδοχείου Atlantica Golden Beach, με επιστολή της που παραλήφθηκε στις 26 Μαρτίου 2009, μου υπέβαλε καταγγελία σχετικά με τη δυσμενή μεταχείριση που τυγχάνει μετά την καταγγελία της για σεξουαλική παρενόχληση από τον αρχιμάγειρα του ξενοδοχείου.*

*Η δική μου έρευνα περιορίσθηκε αυστηρά στο αν ως εργοδότης ενεργήσατε όπως επιτάσσουν οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 έως 2009 όταν λάβατε την καταγγελία της κ. Κωμοδρόμου για σεξουαλική παρενόχληση της στο χώρο της εργασίας της.*

*Από τη διερεύνηση της καταγγελίας, στα πλαίσια της οποίας διεξήχθηκαν συναντήσεις με την κ. Κωμοδρόμου, με τον εκπρόσωπο της ΣΕΚ, κ. Μιλτιάδους, καθώς, επίσης, με εσάς και τον κ. Κατσουνωτό, προκύπτει ότι σε γενικές γραμμές ενεργήσατε όπως προβλέπει ο πιο πάνω Νόμος, προβαίνοντας σε έρευνα σχετικά με την καταγγελία και απευθύνοντας επίπληξη στον κ. Παναγιώτου.  Λόγω όμως της σοβαρότητας της καταγγελίας και της πρωτόγνωρης για εσάς ανάγκης αντιμετώπισης μιας τέτοιας περίπτωσης, κρίνω σκόπιμο να σας πληροφορήσω τα εξής:*

*Η παράγραφος 8 του προοιμίου της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2002/73/ΕΚ, ορίζει ότι η παρενόχληση που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.  Όπως σημειώνεται στον Κώδικα Πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία τον οποίο εξέδωσε η Αρχή Ισότητας του Γραφείου μου, μια καταγγελία δεν πρέπει να απορρίπτεται με μόνη δικαιολογία ότι κανείς δεν είδε ή άκουσε για το περιστατικό.*

*Παρά το ότι τα στοιχεία που συλλέξατε μετά την καταγγελία της κ. Κωμοδρόμου δεν οδηγούσαν σε ασφαλή συμπεράσματα, και οι ισχυρισμοί της κ. Κωμοδρόμου και του κ. Παναγιώτου (ισχυριζόμενος δράστης) αντικρούονται ως προς το περιστατικό, θα πρέπει:*

•     *Να υπενθυμίζετε στα εμπλεκόμενα μέρη τα αναμενόμενα επίπεδα συμπεριφοράς.*

•     *Να επιβλέπετε την κατάσταση προσεκτικά για τυχόν δυσάρεστες εξελίξεις.*

•     *Να οργανώνετε επιπρόσθετα εκπαιδευτικά σεμινάρια για όλο το προσωπικό.*

*Επίσης, 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), δε 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.  Σύμφωνα με το άρθρο 5(2) των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009, η έλλειψη υπαιτιότητας δεν αποκλείει τον παράνομο χαρακτήρα της διακρίσεως, ούτε την ευθύνη του παραβιάζοντας οποιαδήποτε διάταξη του παρόντος Νόμου.*

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

*Μετά τη διερεύνηση της καταγγελίας και σύμφωνα με τα πιο πάνω, σας εφιστώ την προσοχή στον τρόπο αντιμετώπισης παρόμοιων μελλοντικών καταγγελιών, και παρακαλώ όπως συμβουλευθείτε τον Κώδικα Πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία, για εκτενέστερη ενημέρωση σχετικά με την αντιμετώπιση καταγγελιών από εργαζόμενους του ξενοδοχείου».*

Στις 9/6/2009 έγινε συνάντηση της Αιτήτριας και του κ.Ξενοφώντος με τον κ.Κατσουνωτό και τον κ.Σκουφαρίδη.

Η απασχόληση της Αιτήτριας στην Εργοδότρια Εταιρεία τερματίστηκε στις 12/6/2009 από την Εργοδότρια Εταιρεία.  Οι λόγοι απόλυσης της Αιτήτριας περιέχονται σε σχετική επιστολή της Εργοδότριας Εταιρείας ημερομηνίας 12/6/2009 (**Τεκμήριο 16**) το περιεχόμενο της οποίας παρατίθεται πιο κάτω:

*«Κυρία Κωμοδρόμου,*

*Μετά τα τελευταία γεγονότα και παραπτώματα σας με τα οποία προκαλέσατε γενική αναταραχή στο ξενοδοχείο που εργοδοτείστε καθώς και το ότι με την καθόλα απρεπή συμπεριφορά σας εκθέσατε το ξενοδοχείο και την ιδιοκτήτρια εταιρεία γενικώς αλλά και ειδικώς στο κυριότερο της συνεργάτη, δεν μας δίνετε άλλη επιλογή από το να προχωρήσουμε άμεσα στην διακοπή της εργοδότησής σας.  Σας υπενθυμίζω ότι σε συζήτηση που είχατε πρόσφατα με τις υπαλλήλους της TUI UK του κυριότερου μας συνεργάτη, Emily Clabburn και Sharisse Mahmood, τους αναφέρατε τα ακόλουθα:*

•     *Κατηγορήσατε δημοσίως τον Δντή του ξενοδοχείου που εργάζεστε κο Χ. Σκουφαρίδη ότι διατηρεί εξωσυζυγική σχέση με συνάδελφό σας.*

•     *Κατηγορήσατε δημοσίως τον F&B Manager του ξενοδοχείου που εργάζεστε κο Κ. Σταυρινού, ότι σας έκλεψε το κινητό σας τηλέφωνο.*

•     *Κατηγορήσατε δημοσίως τον Σιέφ του ξενοδοχείου που εργάζεστε κο Π. Παναγιώτου ότι αποπειράθηκε να σας βιάσει.*

*Οι υπάλληλοι της TUI UK ισχυρίζονται ότι τα πιο πάνω τους λέχθηκαν από εσάς προσωπικά και στη συνέχεια οι ίδιες το ανέφεραν στον κο Σκουφαρίδη, Διευθυντή του ξενοδοχείου.  Μας έχουν δώσει γραπτώς το παράπονό τους όπως και ο κύριος Σταυρινού καθώς και ο κύριος Παναγιώτου.*

*Λόγω της σοβαρότητας του θέματος το διερεύνησα προσωπικά.  Σε συνάντηση που έγινε την 9 Ιουνίου 2009 στο ξενοδοχείο με την συντεχνία σας την οποία εμείς καλέσαμε και την αντιπροσώπευσε ο κος Νεόφυτος Ξενοφόντως, καθώς και με την δική σας παρουσία, δεν καταφέρατε να μας πείσετε ότι όλοι οι πιο πάνω ψεύδονται.*

*Τα εν λόγω παραπτώματα είναι σοβαρά και ανεπίτρεπτα και η όλη διαγωγή σας ήταν και είναι ανεπίτρεπτη και απρεπής, λαμβάνοντας υπόψη την φύση της εργασίας σας και της επιχείρησης των εργοδοτών σας.  Είναι συνέχεια των σοβαρών παραπτωμάτων παρόμοιας φύσης που διαπράξατε τους τελευταίους 3 μήνες και για τα οποία έχετε παρατηρηθεί γραπτώς δύο φορές από τον Διευθυντή του ξενοδοχείου που εργάζεστε, κ. Χ. Σκουφαρίδη, έναντι του οποίου η όλη συμπεριφορά σας ήταν εντελώς απαράδεκτη.*

*Είναι φανερό πλέον ότι με τα σοβαρά παραπτώματα που έχετε διαπράξει στο Ξενοδοχείο και με τέτοια απρεπή διαγωγή που έχει αναστατώσει κυριολεκτικά το προσωπικό και την επιχείρηση του Ξενοδοχείου, η εργοδότηση σας δεν μπορεί να συνεχιστεί και τερματίζεται άμεσα άνευ προειδοποιήσεως σύμφωνα τόσο με τις παραγράφους (ε) και (στ) και υποπαραγράφους της, του άρθρου 5 του Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, όσο και με τους Περί Εργοδοτούμενους εις Ξενοδοχεία Κανονισμούς ως και με την Συλλογική Σύμβαση.*

*Είναι ξεκάθαρο και αυτονόητο ότι ο τερματισμός της απασχόλησης σας γίνεται για τους πιο πάνω λόγους και είναι άσχετος προς τον ισχυρισμό σας για σεξουαλική παρενόχληση σας τον Ιούνιο και/ή Ιούλιο του 2008 που καταγγείλατε τον Δεκέμβριο του 2008 και υπό τις περιστάσεις λήφθηκαν τα μέτρα και έγιναν οι νόμιμες ενέργειες για την καταγγελία.*

*Παρακαλώ όπως παραδώσετε οποιαδήποτε περιουσία της εταιρείας κατέχετε και περάσετε άμεσα από το Λογιστήριο για να σας πληρωθούν οι οποιεσδήποτε τυχόν υποχρεώσεις της εταιρείας έναντι σας.*

*Νίκος Κατσουνωτός*

*Group Operations Manager*

*ATLANTICA HOTELS*

*CYPRUS - GREECE*

*ΚΟΙΝ: Συντεχνία ΣΕΚ Πάφου»*

Ο τελευταίος εβδομαδιαίος μισθός της Αιτήτριας για σκοπούς του Περί Τερματισμού της Απασχολήσεως Νόμου του 1967 (Ν.24/67) ως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα («ο Νόμος») ανερχόταν σε €492,20.

Η Εργοδότρια 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 δικόγραφα και την ενώπιόν μας μαρτυρία είτε μη αμφισβητούμενα ή αναντίλεκτα γεγονότα από το σύνολο της ενώπιόν μας μαρτυρίας.

Η Αιτήτρια στις 9/6/2010 καταχώρησε την παρούσα Αίτηση Εργατικής Διαφοράς («η Αίτηση») με την οποία αξιώνει εναντίον της Εργοδότριας Εταιρείας:

*«(α)  Δίκαιη και εύλογη αποζημίωση.*

*(β)    Επαναπρόσληψη και έκδοση διατάγματος για υποχρέωση του καθ΄ ου η αίτηση για αποδοχή των υπηρεσιών της.*

*(γ)    Διάταγμα δεσμευτικής αναγνώρισης των δικαιωμάτων της αιτήτριας για άρση της παρενόχλησης και για αποτροπή παρόμοιων παρενοχλήσεων στο μέλλον.*

*(δ)    Οποιανδήποτε άλλη θεραπεία ήθελε αποφασίσει το Δικαστήριο.*

*(ε)    Νόμιμο Τόκο.*

*(στ)  Έξοδα πλέον Φ.Π.Α.*

*(ζ)    Οποιαδήποτε θεραπεία δικαιούται η Αιτήτρια με βάση τον Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμο».*

Είναι η θέση της Αιτήτριας όπως αυτή αποκαλύπτεται στους γενικούς λόγους της Αίτησής της ότι στις 15/7/2008 παρενοχλήθηκε σεξουαλικά από άλλο εργοδοτούμενο της Εργοδότριας Εταιρείας στο Ξενοδοχείο.  Πιο συγκεκριμένα ισχυρίζεται, 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.  Προβάλλει 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 της κατά ή περί τις 19/12/2008 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 Εργοδότρια Εταιρεία, η Εργοδότρια 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.  Ότι ζήτησε να ενημερωθεί από την Εργοδότρια Εταιρεία για τις ενέργειες στις οποίες προέβηκε για διερεύνηση των καταγγελιών της αναφέροντάς της ότι η υβριστική συμπεριφορά του συναδέλφου της προς αυτήν συνεχίζεται αλλά η Εργοδότρια Εταιρεία υποστήριζε ότι δεν έπρεπε να επιμένει στους ισχυρισμούς της για σεξουαλική παρενόχληση ώστε να λήξει το ζήτημα.  Ότι οι εκπρόσωποι της Εργοδότριας Εταιρείας την καταπίεζαν.  Ισχυρίζεται ότι αναγκάστηκε να αποταθεί στην Επίτροπο Διοικήσεως ζητώντας την παρέμβασή της. Ότι η Εργοδότρια Εταιρεία όταν πληροφορήθηκε την πιο πάνω ενέργειά της, απαίτησε να αποσύρει την καταγγελία διαφορετικά θα πλήρωνε τίμημα.  Ότι στις 12/6/2009 η Εργοδότρια Εταιρεία την απέλυσε εξαιτίας της εν λόγω καταγγελίας της και της επιμονής για διερεύνησή της προφασιζόμενη ανυπόστατα ότι υπέπεσε σε πειθαρχικό παράπτωμα.

            Η Εργοδότρια Εταιρεία απορρίπτει τις εναντίον της αξιώσεις και ισχυρίζεται 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, είναι η θέση της ότι η Αιτήτρια κατηγόρησε δημόσια την επιχείρηση της Εργοδότριας Εταιρείας και δεν επιδείκνυε την αρμόζουσα συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους της.  Αρνείται ότι η Αιτήτρια υπήρξε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης.  Προβάλλει 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΄ ισχυρισμόν σεξουαλικής παρενόχλησης.  Περαιτέρω ισχυρίζεται 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. Ως εκ τούτου αιτείται απόρριψη της Αίτησης με έξοδα υπέρ της και εις βάρος της Αιτήτριας.

**Νομική Πτυχή**

Η Αιτήτρια στηρίζει τις αξιώσεις της εναντίον της  Εργοδότριας Εταιρείας (α) στις πρόνοιες του Ν.24/67 και (β) στις πρόνοιες του Περί Ίσης 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»).

*Α.        Αξίωση  της Αιτήτριας εναντίον της  Εργοδότριας Εταιρείας με βάση τον Ν.24/67 - Τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας.*

Οι λόγοι 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.  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 εργοδότου 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*

*(iν)  απρεπής διαγωγή του εργοδοτουμένου κατά τον χρόνον της εκτελέσεως των καθηκόντων του*

*(v) σοβαρά ή επαναλαμβανομένη παράβασις ή παραγνώρισης 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 εργοδότου συνεπαγομένην ισχυριζομένην παραβίασιν αστικής και ποινικής φύσεως νόμων ή κανονισμών ή η προσφυγή σε αρμόδια διοικητική αρχή·»*

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 κλόνισε 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 επιχείρησης 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 πρέπουσα 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. (Βλ. **Ι.  Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Γ΄ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα**, 2005, σελ. 562- 563).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 εργοδοτουμένου υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις για τον συγκεκριμένο λόγο. Το κριτήριο είναι αντικειμενικό και δεν εξαρτάται από την υποκειμενική κρίση του εργοδότη. (Βλέπε **Κακοφεγγίτου** **v**. **Kυπριακών Αερογραμμών Λτδ (2005) 1 ΑΑΔ 603**, **Kynigos Hotels Limited** **v**. **Γιωργούλλας Χρίστου,** [**(2004) 1 Α ΑΑΔ 665**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/2004/rep/2004_1_0665.htm), **Galatariotis Telecommunications** **v**. **Σωτήρη Βασιλείου** [**(2003) 1 Α.Α.Δ. 318**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/2003/rep/2003_1_0318.htm)). Σύμφωνα με τη νομολογία, η άμεση απόλυση ως δραστικό μέτρο θα πρέπει να λαμβάνεται μόνο σε ιδιαίτερες περιστάσεις. (Βλέπε: **Εκδοτικός Οίκος Δίας Λτδ v. Γιώργου Κόγια**,  [**(2006) 1 Β ΑΑΔ 1227**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/2006/rep/2006_1_1227.htm), **Kanika Developments Ltd ν. Λουκά** [**(2004) 1 A.A.Δ. 603**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/2004/rep/2004_1_0603.htm)**)**.  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 (**Αναστασία Κασάπη ν. Technoplastics Ltd** [**(1992) 1 Α.Α.Δ. 919**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/1992/rep/1992_1_0919.htm)). Όπως έχει τονιστεί στη νομολογία δεν υπάρχει κανόνας που να καθορίζει το βαθμό της επιλήψιμου συμπεριφοράς.  Η απάντηση στο ερώτημα κατά πόσο δικαιολογείτο ή όχι η απόλυση ποικίλει ανάλογα με τη φύση της επιχείρησης και τη θέση που κατέχει ο εργοδοτούμενος. Όπως τονίστηκε στην **Kanika Developments Ltd ν. Λουκά** [**(2004) 1 A.A.Δ. 603**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/2004/rep/2004_1_0603.htm)**)**:

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

*Β.        Αξιώσεις της Αιτήτριας εναντίον της Εργοδότριας Εταιρείας  με βάση τις πρόνοιες του Ν.205(Ι)/2002 -* *Ισχυρισμοί της Αιτήτριας για σεξουαλική παρενόχλησή της από τον Αρχιμάγειρα  και δυσμενή μεταχείριση/ βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της/   θυματοποίηση / απόλυσή της από την Εργοδότρια Εταιρεία κατά παράβαση των προνοιών του Ν.205(Ι)/2002*.

Σημειώνουμε ότι ο Ν.205(Ι)/2002 θεσπίστηκε για σκοπούς εναρμόνισης της κυπριακής νομοθεσίας με το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο και πιο συγκεκριμένα 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 τροποποιήθηκε για σκοπούς ορθότερης εναρμόνισης του με το Άρθρο 19 της πράξης της  Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο **Οδηγία 2006/54/ΕΚ (για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)**). 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 των ρυθμίσεων αυτών με στόχο την επίτευξη του αποτελέσματος που επιδιώκουν οι εν λόγω Οδηγίες. Μεταξύ δε περισσότερων ερμηνειών πρέπει να ακολουθείται εκείνη που βρίσκεται πλησιέστερα στο σκοπό των Οδηγιών[[1]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn1" \o ").  Ιστορικά να σημειώσουμε ότι το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στο Ψήφισμα του ημερομηνίας 29/5/1990 για την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών  και των ανδρών στην εργασία επιβεβαίωνε 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 ημερ. 27/11/1991) 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)[[2]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn2" \o "). 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. Στις 23/9/2005 εκδόθηκε η **Οδηγία 2002/73/ΕΚ** για την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207/ΕΚ με την οποία εισήχθηκε στην Οδηγία  76/207/ΕΚ  η σεξουαλική παρενόχληση ως απαγορευμένη  διάκριση λόγω φύλου και έγιναν προβλέψεις σχετικά με την οριοθέτηση της απαγορευμένης συμπεριφοράς, τα δικαιώματα του θύματος και τις ευθύνες του θύτη και του εργοδότη.

Ο σκοπός του Ν.205(Ι)/2002 αναφέρεται στο άρθρο 3 όπου σημειώνεται ότι αποσκοπεί:

*«στην 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.»*

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·»*

Παρατηρούμε ότι στο εν λόγω άρθρο καθορίζεται ότι 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[[3]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn3" \o "), (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. Τονίζουμε 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[[4]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn4" \o "). 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 παρενόχληση[[5]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn5" \o ").

Σημειώνουμε 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. Το εδάφιο 2 του άρθρου 5 του Ν.205(Ι)/2002 ορίζει:

*«ότι η έλλειψη υπαιτιότητας δεν αποκλείει τον παράνομο χαρακτήρα της διακρίσεως, ούτε την ευθύνη του παραβιάζοντος οποιαδήποτε διάταξη του παρόντος νόμου.»*

(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. 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.»*[[6]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn6" \o "). 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 ..*»[[7]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn7" \o "). Πρέπει να υπάρχουν ενδείξεις στη συμπεριφορά του αποδέκτη ή από το περιβάλλον του ότι η συμπεριφορά του δράστη ήταν πραγματικά ανεπιθύμητη.

(2) Συμπεριφορά Σεξουαλικής Φύσεως

Σημειώνουμε ότι ο όρος σεξουαλική παρενόχληση είναι ξεχωριστή έννοια  και καλύπτει  περιπτώσεις όπου η συμπεριφορά είναι σεξουαλικής φύσεως ασχέτως του φύλου των εμπλεκομένων 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[[8]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn8" \o ").  Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά για να θεωρηθεί ότι είναι σεξουαλικής φύσεως πρέπει να (α) έχει ένα σεξουαλικό στοιχείο, τόνο ή υπαινιγμό και (β) εκδηλωθεί με πράξεις ή με λόγια[[9]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn9" \o ").  Στον **Οδηγό** με τίτλο «**Πώς να καταπολεμήσετε τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις στους χώρους εργασίας»,** που εξέδωσε η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων το 1993 για την εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων («ο Οδηγός») στις σελίδες 21-22 αναφέρονται τ΄ ακόλουθα σε σχέση με τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης:

*«Ο κώδικας της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει τη σεξουαλική συμπεριφορά  αλλά δεν περιορίζεται σ΄ αυτήν. Συχνά, η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει καμία σχέση με την προσπάθεια σύναψης σεξουαλικών σχέσεων. Μπορεί να είναι επίδειξη δύναμης ή ακόμη εχθρότητας ...*

*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, χάδια ή τσιμπήματα 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 συνάδελφοι.*

*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  αξιοπρέπεια.»*

(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 προσβάλει 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[[10]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn10" \o "). 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 συμπεριφορά. 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 παρενόχληση.

Η προστασία από σεξουαλική παρενόχληση με βάση τον Ν.205(Ι)/2002 - Απαγόρευση διενέργειας σεξουαλικής παρενόχλησης και θυματοποίησης / Ευθύνες θύτη και εργοδότη

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

*«(1) Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη, οποιουδήποτε φυσικού ή νομικού προσώπου, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, σε σχέση με τα ρυθμιζόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα. Το γεγονός ότι ένα πρόσωπο αποκρούει τέτοια πράξη ή συμπεριφορά ή υποκύπτει σ' αυτήν δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί ως βάση για οποιαδήποτε απόφαση που θα θίγει το πρόσωπο αυτό.*

*(2) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών οφείλουν να προστατεύουν τους εργαζόμενους, εκπαιδευόμενους ή καταρτιζόμενους ή υποψηφίους για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε πράξη προϊσταμένου τους ή προσώπου που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιουδήποτε άλλου εργαζομένου, εκπαιδευομένου ή καταρτιζομένου, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και, από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.*

*(3) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών  έχουν υποχρέωση, απέναντι στο άτομο που υπέστη την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και την άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, από τον προϊστάμενό του ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση τους η συγκεκριμένη παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή οι συνέπειές τους, να λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή τους, καθώς και για την άρση των συνεπειών τους. Σε αντίθετη περίπτωση είναι συνυπεύθυνοι εις ολόκληρον με τον προϊστάμενο ή το πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή τον εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο που διέπραξε τις απαγορευμένες από το εδάφιο (1) πράξεις.*

*(4) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψουν τις πράξεις που αναφέρονται στο εδάφιο (1) εν γένει στον τομέα της αρμοδιότητάς τους, και, θεωρείται ότι λαμβάνουν τέτοιο μέτρο, όταν εισάγουν κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή των πράξεων που αναφέρονται στο εδάφιο (1) και λαμβάνουν επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα.  Σε αντίθετη περίπτωση, και, σε περίπτωση που διαπράττονται από προϊστάμενο  ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο οι απαγορευμένες δυνάμει του εδαφίου (1) πράξεις, είναι συνυπεύθυνοι εις ολόκληρον με τα πρόσωπα αυτά.»****[[11]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn11" \o ")***

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[[12]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn12" \o "). Η θυματοποίηση μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορες μορφές. Παραθέτουμε 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[[13]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn13" \o "). Σημειώνουμε ότι το περιβάλλον που εργάζεται κάποιος θεωρείται ως μία από τις συνθήκες απασχόλησής του[[14]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn14" \o ").

 Περαιτέρω επιβάλλεται στους εργοδότες να λάβουν 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[[15]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn15" \o ")) που να αποτρέπουν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης στοv 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 ομοιόβαθμους 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 πράξεις.

Περαιτέρω, με διατάξεις του άρθρου 17[[16]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn16" \o ") προστατεύονται οι εργαζόμενοι που προέβηκαν σε καταγγελία ή διαμαρτυρία για παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης από εκδικητικές ενέργειες εις βάρος τους. Πιο συγκεκριμένα  οι παράγραφοι 1 και 3 του άρθρου 17 αναφέρουν  τα πιο κάτω:

*« 1.Επιφυλασσομένων των περί αποζημιώσεως διατάξεων του άρθρου 15 του παρόντος Νόμου, είναι απολύτως άκυρη η απόλυση, καθώς και οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχολήσεως εργαζομένου, που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένων και των καταγγελιών για παράβαση του παρόντος Νόμου, ή εργαζομένου 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 παρενοχλήσεως.»*

*«3.Οι διατάξεις των εδαφίων (1) και (2) του παρόντος άρθρου έχουν εφαρμογή οπουδήποτε και αν έγινε η καταγγελία ή η διαμαρτυρία, και ιδίως στο επίπεδο της επιχειρήσεως ή υπηρεσίας ή εκτός αυτής, ή στο επίπεδο του αναφερομένου στο εδάφιο (3) των άρθρων 7 ή 8 του παρόντος Νόμου προσώπου ή οργανισμού ή εκτός αυτού, προς οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό ή αρχή ή οποιαδήποτε οργάνωση, επαγγελματική ή μη, εθνική ή διεθνή και αν απευθυνόταν η καταγγελία ή η διαμαρτυρία και με όποιο τρόπο και μέσο και αν έγινε, συμπεριλαμβανομένης και της προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου ή οργάνου διαιτησίας»*

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 καταγγελίας[[17]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn17" \o "). Στην **Martin v Devonshires Solicitors [2010]  Appeal No. UKEAT/0086/10** λέχθηκαν τα πιο κάτω:

 "*The question in any claim of victimisation is what was the "reason" that the respondent did the act complained of: if it was, wholly or in substantial part, that the claimant had done a protected act, he is liable for victimisation; and if not, not. In our view there will in principle be cases where an employer has dismissed an employee (or subjected him to some other detriment) in response to the doing of a protected act (say, a complaint of discrimination) but where he can, as a matter of common sense and common justice, say that the reason for the dismissal was not the complaint as such but some feature of it which can properly be treated as separable. The most straightforward example is where the reason relied on is the manner of the complaint. Take the case of an employee who makes, in good faith, a complaint of discrimination but couches it in terms of violent racial abuse of the manager alleged to be responsible; or who accompanies a genuine complaint with threats of violence; or who insists on making it by ringing the Managing Director at home at 3 o'clock in the morning. In such cases it is neither artificial nor contrary to the policy of the anti-victimisation provisions for the employer to say "I am taking action against you not because you have complained of discrimination but because of the way in which you did it". Indeed it would be extraordinary if those provisions gave employees absolute immunity in respect of anything said or done in the context of a protected complaint..Of course such a line of argument is capable of abuse. Employees who bring complaints often do so in ways that are, viewed objectively, unreasonable. It would certainly be contrary to the policy of the anti-victimisation provisions if employers were able to take steps against employees simply because in making a complaint they had, say, used intemperate language or made inaccurate statements. An employer who purports to object to "ordinary" unreasonable behavior of that kind should be treated as objecting to the complaint itself, and we would expect tribunals to be slow to recognise a distinction between the complaint and the way it is made save in clear cases .But the fact that the distinction may be illegitimately made in some cases does not mean that it is wrong in principle."*

Στο άρθρο 15 του Ν.205(Ι)/2002 γίνονται προβλέψεις σχετικά με τα αρμόδια Δικαστήρια να εκδικάσουν τις διαφορές που αναφύονται εξ αφορμής της εφαρμογής του Ν.205(Ι)/2002 καθώς και οι κυρώσεις που μπορεί να επιβάλει το αρμόδιο Δικαστήριο στο πρόσωπο που παραβίασε τις πρόνοιες του εν λόγω νόμου:

*«15.(1) Επιφυλασσομένης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Ανωτάτου Δικαστηρίου δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος, και εφόσον ο παρών Νόμος δεν προβλέπει διαφορετικά, αρμοδιότητα για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών και των λοιπών διαφορών ιδιωτικού δικαίου που αναφύονται εξ αφορμής της εφαρμογής του παρόντος Νόμου έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.*

*(2) ..............*

*(3) 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 αποζημιώσεως.*

*(4) Σε περίπτωση απολύσεως κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εκτός από την επιδίκαση της κατά· το εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου αποζημιώσεως, 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 ως θεραπεία:*

*Νοείται ότι σε περίπτωση επαναπρόσληψης ο εργαζόμενος, εφόσον έχει επιδικαστεί σ' αυτόν η κατά/το εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου αποζημίωση, δε δικαιούται σε αναδρομική καταβολή μισθών ή άλλων ωφελημάτων, το χρονικό όμως διάστημα της απολύσεως θεωρείται ως υπηρεσία για όλους τους άλλους σκοπούς.*

*(5) Ανεξάρτητα από τις κυρώσεις που προβλέπουν τα εδάφια (3) και (4) του παρόντος άρθρου, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, εκδίδει διάταγμα δεσμευτικής αναγνωρίσεως των δικαιωμάτων του αιτητή σε σχέση με την καταγγελλόμενη παράβαση.*

*(6) ............................»*

Σημειώνουμε ότι με βάση τις διατάξεις του άρθρου 16 του  Ν.205(Ι)/2002 σε περίπτωση παραβάσεως του Ν.205(Ι)/2002 μοναδική προϋπόθεση για την επιδίκαση αποζημίωσης είναι η διαπίστωση παράβασης του Ν.205(Ι)/2002 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[[18]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn18" \o "). Περαιτέρω το ποσό της αποζημίωσης που επιδικάζεται καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη ή άλλο πρόσωπο που ευθύνεται για την παράβαση.

To 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/ΕΚ 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 δίκαιο.

Από τα πιο πάνω προκύπτει ότι o Ν.205(I)/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[[19]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn19" \o ") 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 ζημίες ήταν προβλεπτές[[20]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn20" \o "). Οι αποζημιώσεις καλύπτουν τις υλικές ζημιές, τη σωματική (περιλαμβάνει και την ψυχιατρική) βλάβη[[21]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn21" \o ") και την ηθική βλάβη που υπέστηκε το θύμα. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (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 σημειώνουμε ότι η έννοια της ηθικής βλάβης ("injured feelings") καλύπτει αισθήματα αναστάτωσης, ανησυχία, άγχος, φόβο, λύπη, δυστυχία, κατάθλιψη, ψυχική ταλαιπωρία, οδύνη[[22]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn22" \o "). 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 θύμα. 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 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[[23]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn23" \o "). 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. Σημειώνουμε ότι Employment Appeal Tribunal[[24]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn24" \o ") 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£6.000.

**Βάρος Απόδειξης**

*Α.        Αξίωση της Αιτήτριας εναντίον της Εργοδότριας Εταιρείας  με βάση τον Ν.24/67-Τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας*

Στην παρούσα περίπτωση η Εργοδότρια Εταιρεία με βάση το άρθρο 6 του Ν.24/67 έχει το βάρος να αποδείξει ότι τερμάτισε την απασχόληση της Αιτήτριας για ένα από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 5 του Ν.24/67 δηλαδή για ένα από τους λόγους που καθιστούν νόμιμη και δικαιολογημένη την απόλυση και δεν παρέχουν στον εργοδοτούμενο δικαίωμα αποζημίωσης και παροχής προειδοποίησης.

*Β.*        Aξι*ώσεις της Αιτήτριας εναντίον της Εργοδότριας Εταιρείας με βάση τις πρόνοιες του Ν.205(Ι)/2002 -* *Ισχυρισμοί της Αιτήτριας για σεξουαλική παρενόχλησή της από τον Αρχιμάγειρα  και δυσμενή μεταχείριση/ βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της/   θυματοποίηση / απόλυσή της από την Εργοδότρια Εταιρεία κατά παράβαση των προνοιών του Ν.205(Ι)/2002*

Με βάση τις πρόνοιες του άρθρου 14 του Ν.205(Ι)/2002 στην περίπτωση που  ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση των διατάξεων του εν λόγω Νόμου στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το νομικό βάρος απόδειξης (legal burden) μετατίθεται στον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση του εν λόγω Νόμου.  Περαιτέρω κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Ν.205(Ι)/2002 έχει δικαίωμα να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για τη στοιχειοθέτηση της παράβασης ενώπιον του αρμόδιου Δικαστηρίου.

            Η σχετική πρόνοια που περιέχεται στην **Οδηγία 97/80/ΕΚ**[[25]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn25" \o ")κωδικοποίησε προηγούμενες αποφάσεις του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Δ.Ε.Κ)[[26]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn26" \o ") (νυν Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ.Ε.Ε)) σύμφωνα με τις οποίες αν το παραπονούμενο πρόσωπο αποδείξει *εκ πρώτης όψεως (prima facie)* υπόθεση ότι το φύλο ήταν ουσιαστική αιτία στην απόφαση να υποστεί λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, τότε ο καθ' ου η αίτηση είναι  υποχρεωμένος να αποδείξει ότι το φύλο δεν ήταν  παράγοντας που επηρέασε την απόφαση του.  Στην **Οδηγία 2006/54/ΕΚ** στο προοίμιο με αριθμό 30 σημειώνονται τα πιο κάτω:

*«Η έγκριση κανόνων σχετικά με το βάρος αποδείξεως διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Όπως έκρινε το Δικαστήριο, θα πρέπει να προβλεφθεί ότι το βάρος αποδείξεως μετακυλίεται στον εναγόμενο όταν τεκμαίρεται διάκριση, με εξαίρεση στην περίπτωση διαδικασίας όπου εναπόκειται στο δικαστήριο ή άλλο αρμόδιο εθνικό φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά. Είναι πάντως αναγκαίο να διευκρινισθεί ότι η εκτίμηση των γεγονότων από τα οποία μπορεί να τεκμαρθεί η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των αρμόδιων εθνικών φορέων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή την εθνική πρακτική. Επιπλέον, τα κράτη μέλη δύνανται, σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.»*

Περαιτέρω η **Οδηγία 2006/54/ΕΚ** περιέχει την ακόλουθη πρόνοια σχετικά με το βάρος απόδειξης:

*«Άρθρο 19 - Βάρος Αποδείξεως*

*1.     Τα  κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα , ώστε να επιβάλλεται στον Εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης επικαλείται ενώπιον του Δικαστηρίου ή  άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά  από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης  διάκρισης.*

*2.     Η παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.*

*3.     .......................»*

            Το Δ.Ε.Ε στην απόφαση του στην υπόθεση **C-54/07 Centrum voor Gelijikheid van Kansen en voor Racismebestrijding v Firma Feryn NV ημερομ.10.7.2006** αναφερόμενο στον τρόπο εφαρμογής του κανόνα περί αντιστροφής του βάρους αποδείξεως σημείωσε ότι:

*«30. ..στον εναγόμενο εναπόκειται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, άπαξ από τα πραγματικά περιστατικά τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως. Η υποχρέωση αποδείξεως του αντιθέτου, την οποία υπέχει το πρόσωπο που φέρεται ότι προέβη σε δυσμενή διάκριση, εξαρτάται μόνον από τη διαπίστωση της υπάρξεως τεκμηρίου δυσμενούς διακρίσεως, άπαξ αυτό στηρίζεται σε αποδεδειγμένα πραγματικά περιστατικά»,*

και στη συνέχεια διευκρίνισε ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο αφενός να εξακριβώσει αν έχουν αποδειχθεί τα πραγματικά περιστατικά που προσάπτονται στον εργοδότη και κατά πόσον τα περιστατικά που αποδεικνύονται αρκούν προκειμένου να τεκμαίρεται η ύπαρξη διακριτικής μεταχείρισης και αφετέρου να εκτιμήσει αν επαρκούν τα στοιχεία που προσκόμισε ο εργοδότης με τη μαρτυρία του προς στήριξη των ισχυρισμών του ότι δεν παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχειρίσης.

Ανατρέξαμε στη νομολογία άλλων Ευρωπαϊκών χωρών για να αντλήσουμε καθοδήγηση σχετικά με την εφαρμογή και ερμηνεία της σχετικής πρόνοιας για το βάρος της απόδειξης στις υποθέσεις ισχυριζόμενης διακριτικής μεταχείρισης.

Στην Ιρλανδία το **Section 85 A of the Equality Act 2004** προνοεί τα πιο κάτω:

*«85.A (1) Where in any proceedings, facts are established by or on behalf of a complainant from which it may presumed that there has been discrimination in relation to him or her, it is for the respondent to prove the contrary.».*

Στην υπόθεση **Teresa Mitchell v Southern Health Board** **[2001] ELR 201** όπου καθορίστηκαν τα κριτήρια προσδιορισμού μετατόπισης του βάρους απόδειξης στον καθ΄ ου  η αίτηση, δηλαδή ποια γεγονότα είναι απαραίτητα να αποδειχθούν από ένα παραπονούμενο ώστε να αποδειχθεί ότι τεκμαίρεται (is presumed) διακριτική μεταχείριση και κατά συνέπεια  *εκ πρώτης όψεως* υπόθεση ότι ο παραπονούμενος υπήρξε θύμα διάκρισης ώστε να τεθούν σε εφαρμογή οι πρόνοιες για μετατόπιση του βάρους απόδειξης στον καθ΄ ου  η αίτηση  να αποδείξει την απουσία διάκρισης, το Labour court ανέφερε ότι:

*«A claimant must prove, on the balance of probabilities, the primary facts on which they rely in seeking to raise the presumption of unlawful discrimination. It is only if those primary facts are established to the satisfaction of the Court and they are regarded by the Court as being of sufficient  significance to raise the presumption of discrimination that the onus shifts to the respondent to prove that there was no infringement of the principle of the equal treatment».*

Το Labour Court σε άλλες αποφάσεις του διευκρίνισε ότι το δικαστήριο εφαρμόζοντας το πιο πάνω τεστ πρέπει να εξετάσει κατά πόσο ο παραπονούμενος στοιχειοθέτησε «πρωταρχικά πραγματικά γεγονότα» στα οποία στηρίζεται για να προωθήσει το παράπονό του  ότι έτυχε διακριτικής μεταχείρισης και αν αυτά τα γεγονότα έχουν στοιχειοθετηθεί, το δικαστήριο οφείλει να εξετάσει αν είναι αρκετής σημασία για να εγείρουν την πιθανότητα της διάκρισης[[27]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn27" \o "). Αν ο παραπονούμενος δεν αποσείσει αυτό το αποδεικτικό βάρος δεν μπορεί  η αίτηση του να πετύχει. Αν όμως το αποσείσει τότε ο καθ΄ ου  η αίτηση  πρέπει να αποδείξει στο ισοζύγιο των πιθανοτήτων ότι ο απαγορευμένος με το νόμο λόγος ο οποίος ίσχυε για τον  παραπονούμενο δεν ήταν ένας παράγοντας που επηρέασε την απόφασή του για να μεταχειριστεί τον παραπονούμενο με τον συγκεκριμένο τρόπο[[28]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn28" \o ").

Στο Ηνωμένο Βασίλειο το **section 136 of the Equality Act 2010** προβλέπει τ' ακόλουθα:

*"1........................................................................................................................*

*2. If there are facts from which the court could decide, in the absence of any other explanation, that a person (A) contravened the provision concerned, the court must hold the contravention occured.*

*3.But subsection (2) does not apply if A shows  that A did  not contravene the provision."* ***[[29]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn29" \o ")***

Το Court of Appeal στην απόφαση του **Igen Ltd  v. Wong** [**(2005) IRLR 258**](http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2005/142.html%20) 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[[30]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn30" \o "). Παρόλο που υπάρχουν αυτά τα δυο στάδια στη διαδικασία της απόφασης τα Tribunals δεν πρέπει να χωρίζουν την ακροαματική διαδικασία  σε δυο στάδια ώστε να αντιστοιχούν στα δυο πιο πάνω στάδια[[31]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn31" \o ").  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[[32]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn32" \o ") και αν ναι, κατά πόσον ο καθ' ου η αίτηση απέσεισε το βάρος απόδειξης που μετατοπίστηκε στους ώμους του.  Το Court of Appeal με την πιο πάνω απόφαση εξέδωσε και τις πιο κάτω καθοδηγητικές αρχές ως προς τον τρόπο που πρέπει να αντιμετωπίζουν τα Tribunals το θέμα του βάρους της απόδειξης στις υποθέσεις  άμεσης διάκρισης:

*«* (*1)......* ***it is for the claimant who complains of sex discrimination to prove on the balance of probabilities facts from which the tribunal could conclude, in the absence of an adequate explanation, that the respondent has committed an act of discrimination against the claimant which is unlawful*** *..............................  These are referred to below as "such facts".*

*(2)  If the claimant does not prove such facts he or she will fail.*

*(3)  It is important to bear in mind in deciding whether the claimant has proved such facts that it is unusual to find direct evidence of sex discrimination.**Few employers would be prepared to admit such discrimination, even to themselves.  In some cases the discrimination will not be an intention but merely based on the assumption that "he or she would not have fitted in".*

*(4)* ***In deciding whether the claimant has proved such facts, it is important to remember that the outcome at this stage of the analysis by the tribunal will therefore usually depend on what inferences it is proper to draw from the primary facts found by the tribunal.***

*(5)  It is important to note the word "could" in  ........ ..................  At this stage the tribunal does not have to reach a definitive determination that such facts would lead it to the conclusion that there was an act of unlawful discrimination****.  At this stage a tribunal is looking at the primary facts before it to see what inferences of secondary fact could be drawn from them.***

*(6)  In considering what inferences or conclusions can be drawn from the primary facts, the tribunal must assume that there is no adequate explanation for those facts.*

*(7)* ***These inferences can include, in appropriate cases, any inferences that it is just and equitable to draw .................from an evasive or equivocal reply to a questionnaire*** *......................*

*(8****)   Likewise, the tribunal must decide whether any provision of any relevant code of practice is relevant and if so, take it into account in determining,............................  This means that inferences may also be drawn from any failure to comply with any relevant code of practice.***

*(9)* ***Where the claimant has proved facts from which conclusion could be drawn that the respondent has treated the claimant less favourably on the ground of sex, then the burden of proof moves to the respondent.***

*(10)  It is then for the respondent to prove that he did not commit, or as the case may be, is not to be treated as having committed, that act.*

*(11)* ***To discharge that burden it is necessary for the respondent to prove, on the balance of probabilities, that the treatment was in no sense whatsoever on the grounds of sex, since "no discrimination whatsoever" is compatible with the Burden of Proof Directive****.*

*(12)  That requires a tribunal to assess not merely whether the respondent has proved an explanation for the fact from which such inferences can be drawn, but further that it is adequate to discharge the burden of proof on the balance of probabilities that sex was not a ground for the treatment in question.*

*(13)* ***Since the facts necessary to prove an explanation would normally be in the possession of the respondent, a tribunal would normally expect cogent* evidence to discharge that burden of proof.  *In particular, the tribunal will need to examine carefully explanations for failure to deal with the questionnaire procedure and/or code of practice****.»*

(Οι υπογραμμίσεις είναι δικές μας)

Το Employment Appeal Tribunal στην απόφαση του **Laing v Manchester City Council [2006] IRLR  748** τόνισε ότι το Tribunal κατά το πρώτο στάδιο οφείλει να λάβει υπόψη του όλα τα γεγονότα ώστε να αποφασίσει ποια συμπεράσματα είναι ορθό να συναχθούν και  αναφερόμενο στο τι χρειάζεται για να αποσείσει το βάρος απόδειξης ο παραπονούμενος  σημείωσε τα πιο κάτω:

*"In our view the reference to "the claimant proving facts" in Section .. does not mean that it is only the facts adduced by him (plus supporting facts adduced by the Respondent) that can be considered; it is merely indicating that at that stage the burden rests on the claimant to satisfy the Tribunal, after a consideration of all the facts, that a prima facie case exists sufficient to require* *an explanation.  ............ if one considers the burden of proof provision in the context of what a claimant needs to establish in a discrimination claim, what it envisages is that the onus lies on the employee to show potentially less favourable treatment from which an inference of discrimination could properly be drawn...... That involves a consideration of all material facts (as opposed to any explanation).* *It is only if the claimant succeeds in establishing that less favourable treatment that the onus switches to the employer to show an adequate, in the sense of non-discriminatory, reason for the difference in treatment."*

Ο Lord Justice Mummery δίνοντας την ομόφωνη απόφαση του Court of Appeal στην υπόθεση **Madarassy v. Nomura International plc** [**[2007] IRLR 246**](http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2007/33.html%20)επικαλούμενος την ανάλυση στην απόφαση **Igen Ltd v. Wong** προέβηκε στις πιο κάτω  διευκρινίσειςσε σχέση με την απόδειξη εκ πρώτης όψεως υπόθεσης και τη  μετάθεση του βάρος απόδειξης στον καθ΄ ου η αίτηση:

*"The court in* ***Igen v. Wong*** *expressly rejected the argument that it was sufficient for the complainant simply to prove facts from which the tribunal could conclude that the respondent "could have" committed an unlawful act of discrimination. ..............**"Could conclude" in section 63A(2) must mean that "a reasonable tribunal could properly conclude" from all the evidence before it. This would include evidence adduced by the complainant........ in support of the allegations .... It would also include evidence adduced by the respondent contesting the complaint. Subject only to the statutory "absence of an adequate explanation" at this stage (which I shall discuss later), the tribunal would need to consider all the evidence relevant to the ..... complaint; ......**........... The absence of an adequate explanation only becomes relevant if a prima facie case is proved by the complainant. The consideration of the tribunal then moves to the second stage. The burden is on the respondent to prove that he has not committed an act of unlawful discrimination."*

**Μαρτυρία**

            Πρώτος μάρτυρας για την Εργοδότρια Εταιρεία ήταν ο κ.Παναγιώτης Παναγιώτου.  Κατά την κυρίως εξέτασή του ανέφερε ότι αυτός μεσολάβησε για την πρόσληψη της Αιτήτριας στο Ξενοδοχείο.  Ότι ένας φίλος του επικοινώνησε μαζί του και τον ρώτησε αν υπήρχε θέση στο Ξενοδοχείο για να εργοδοτηθεί η Αιτήτρια και ότι επειδή εκείνη την περίοδο υπήρχε κενή θέση  Διευθυντή  Δημοσίων Σχέσεων στο Ξενοδοχείο του απάντησε θετικά και διευθέτησε συνάντηση της Αιτήτριας με τον κ.Σκουφαρίδη. Ότι μετά την πρόσληψη της Αιτήτριας στο Ξενοδοχείο η συνεργασία του με την Αιτήτρια ήταν πάρα πολύ καλή και στην προσπάθειά του να την βοηθήσει να ενταχθεί στο Ξενοδοχείο και να αντιληφθεί τον τρόπο εργασίας του Ξενοδοχείου περνούσε αρκετό χρόνο μαζί της και αναπτύχθηκε οικειότητα μεταξύ τους. Ότι στις 12/12/2008 κατά τη διάρκεια του management cocktail στο Ξενοδοχείο είχε μία μικροπαρεξήγηση με την Αιτήτρια η οποία παρεξήγηση αφορούσε τα θέματα της εργασίας τους και  ισχυρίστηκε ότι όταν αυτός έφυγε από τον χώρο που γινόταν το cocktail στο τέλος του management cocktail η Αιτήτρια τον ακολούθησε και όταν έφτασε στα γραφεία πίσω από το Τμήμα Υποδοχής με έντονο τρόπο τον παρατήρησε.  Ήταν η θέση του ότι αυτός της είπε ότι δεν είναι στις αρμοδιότητές της να του κάνει παρατήρηση και ότι αυτή φανερά εκνευρισμένη τον απείλησε λέγοντάς του ότι *«θα τον σάσει»*.  Ότι εκείνη τη στιγμή μπήκε στον χώρο ο κ.Σκουφαρίδης ο οποίος τους ζήτησε να σταματήσουν τον καβγά τους και φεύγοντας η Αιτήτρια του είπε *«εν να δεις»*.  Την επόμενη μέρα πληροφορήθηκε ότι η Αιτήτρια τον κατάγγειλε στον κ.Σκουφαρίδη ότι την παρενοχλούσε σεξουαλικά.  Υποστήριξε ότι η Αιτήτρια πριν τον Δεκέμβριο του 2008 πολλές φορές τον προκαλούσε σεξουαλικά με τη συμπεριφορά της. Ισχυρίστηκε ότι μετά τις 12/12/2008, η Αιτήτρια του είπε ότι τον συγχωρεί για τον τρόπο που της μίλησε και του είπε να δώσουν τα χέρια αλλά απαιτούσε από αυτόν να της απολογηθεί για αυτά που κατήγγειλε στον κ.Σκουφαρίδη. Ότι αυτός αρνήθηκε και ότι η Αιτήτρια συνέχισε να τον απειλεί λέγοντάς του ότι θα βρει τον μπελά του. Ότι η Αιτήτρια πήγαινε από γραφείο σε γραφείο στο Ξενοδοχείο κατηγορώντας τον σε άλλους συναδέλφους του και σε πελάτες του Ξενοδοχείου ότι την παρενοχλούσε σεξουαλικά.  Μετά την καταγγελία της Αιτήτριας ο κ.Σκουφαρίδης (α) άλλαξε τα προγράμματα εργασίας αυτού και της Αιτήτριας ώστε να είναι μαζί στο χώρο του Ξενοδοχείου όσο το λιγότερο γίνεται και (β) είπε σε αυτόν και στην Αιτήτρια ότι η οποιαδήποτε μεταξύ τους συνεννόηση θα γίνεται μέσω του κ.Σταυρινού.  Στη συνάντηση που είχε αυτός και ο κ.Σκουφαρίδης με την Αιτήτρια και τον συντεχνιακό εκπρόσωπό της τον Δεκέμβριο του 2008 η Αιτήτρια επέμενε να της απολογηθεί γραπτώς αλλά αυτός αρνήθηκε. Ισχυρίστηκε ότι μετά τις εν λόγω συναντήσεις η Αιτήτρια είπε στον κ.Σκουφαρίδη ότι τα βρήκε μαζί του.

            Αντεξεταζόμενος απέρριψε τις υποβολές του δικηγόρου της Αιτήτριας ότι στις 15/7/2008 κατά τη διάρκεια δραστηριοτήτων ψυχαγωγίας στον χώρο της πισίνας του Ξενοδοχείου έριξε την Αιτήτρια με τα ρούχα στην πισίνα και ότι στη συνέχεια ακολούθησε την Αιτήτρια που είχε πάει στο δωμάτιο 129 για να αλλάξει ρούχα και όταν του άνοιξε η Αιτήτρια την έριξε στο κρεβάτι προσπαθώντας να κατεβάσει το παντελόνι του.  Απέρριψε επίσης την υποβολή του δικηγόρου της Αιτήτριας ότι λόγω της αντίδρασης και της άρνησης της Αιτήτριας να συναινέσει στην επιδίωξή του να έρθει σε σεξουαλική επαφή μαζί της, σταμάτησε και έφυγε από το δωμάτιο 129.  Αρνήθηκε ότι 10 ημέρες μετά ξαναέριξε την Αιτήτρια στην πισίνα με τα ρούχα. Επέμενε ότι πριν τον Δεκέμβριο του 2008 η σχέση του με την Αιτήτρια ήταν πολύ καλή.  Επανέλαβε τη θέση του ότι η επικοινωνία του με την Αιτήτρια μέσω του κ.Σταυρινού ξεκίνησε τον Δεκέμβριο του 2008.

            Η μαρτυρία του κ.Αντώνη Σιβιτανίδη (Μάρτυρα Καθ΄ ών η αίτηση 2) συνοψίζεται ως ακολούθως:  Το 2006 - 2007 εργαζόταν στην εταιρεία Constantinou Bros Hotels Ltd στο ξενοδοχείο Paphian Bay ως Διευθυντής και η Αιτήτρια ως Διευθύντρια Δημοσίων Σχέσεων στο εν λόγω ξενοδοχείο.  Η Αιτήτρια παραιτήθηκε από την εργασία της παραδίνοντας την παραίτησή της απευθείας στον κ.Κωνσταντίνου παρακάμπτοντας αυτόν ως Διευθυντή.  Ο Προσωπάρχης της εν λόγω εταιρείας τον ενημέρωσε για την υποβολή παραίτησης της Αιτήτριας και του έδωσε οδηγίες να την καλέσει στο γραφείο του και να την ενημερώσει ότι δεν χρειάζεται να δουλέψει την περίοδο προειδοποίησης και ότι θα της καταβληθεί πληρωμή αντί προειδοποίησης.  Όταν το έπραξε η Αιτήτρια θύμωσε και του ανέφερε ότι παραιτήθηκε από την εργασία της λόγω της δικής του συμπεριφοράς. Τις επόμενες τρεις ημέρες του έστελλε γραπτά μηνύματα στο κινητό του και του έκανε αναπάντητες κλήσεις. Στη συνέχεια, μετά από περίπου τρεις μήνες, αυτός άρχισε να λαμβάνει ανώνυμα γραπτά μηνύματα στο κινητό του και όταν ζήτησε από τον αποστολέα  να του αποκαλύψει το όνομά του, ο αποστολέας τον «φοβέριζε» για την εργασία του.  Πιο συγκεκριμένα, ο αποστολέας τον φλέρταρε και όταν αυτός είδε ότι ο αποστολέας δεν του αποκάλυπτε την ταυτότητά του, του ζήτησε να παύσει να τον ενοχλεί.  Τότε ο αποστολέας έγινε εριστικός και τον απειλούσε λέγοντάς του ότι ήταν τουριστική αντιπρόσωπος και ότι θα τον κατάγγελλε στον γενικό διευθυντή της εταιρείας που τον εργοδοτούσε ότι την παρενοχλούσε σεξουαλικά. Αυτός κατάγγειλε την υπόθεση στην αστυνομία η οποία έθεσε το κινητό του σε παρακολούθηση.  Μετά από τρεις ημέρες τον πήρε η Αιτήτρια από το τηλέφωνό της και την επόμενη ημέρα πήγε στην αστυνομία και τους είπε ότι υποψιάζεται ότι ήταν η Αιτήτρια το πρόσωπο που τον παρενοχλούσε τηλεφωνικώς. Αφού πήραν τα τηλέφωνα από την ΑΤΗΚ, οι αστυνομικοί κάλεσαν την Αιτήτρια και την ενημέρωσαν ότι αν δεν σταματούσε να τον παρενοχλεί θα της γίνουν καταγγελίες.  Μετά από αυτό η Αιτήτρια σταμάτησε να τον ενοχλεί.  Ο λόγος που ήρθε στο Δικαστήριο για να καταθέσει στην παρούσα διαδικασία είναι ότι όταν έφυγε η Αιτήτρια από την εργασία της στο Paphian Bay υπονόησε ότι αυτός την παρενοχλούσε σεξουαλικά και ότι λόγω αυτής  της εμπειρίας του νιώθει ότι είναι άδικο να κατηγορείται κάποιος για κάτι που δεν έκανε.  Από μόνος του προθυμοποιήθηκε να καταθέσει στην παρούσα υπόθεση γιατί ένιωσε ότι χάριν της δικαιοσύνης και της αλήθειας όφειλε να καταθέσει τη δική του μαρτυρία σε σχέση με την εμπειρία που είχε με την Αιτήτρια.  Κατά την άποψή του άδικα κατηγορείται ο κ.Παναγιώτου και η Εργοδότρια Εταιρεία καθότι στη δική του περίπτωση ενώ η Αιτήτρια τον κατηγόρησε ότι την παρενοχλούσε σεξουαλικά στην πραγματικότητα αυτή ήταν που τον παρενοχλούσε ενόσω εργάζονταν μαζί στο ίδιο Ξενοδοχείο. Όταν η Αιτήτρια εργαζόταν μαζί του στο Ξενοδοχείο είχε σεξουαλικές σχέσεις μαζί της για περίπου δύο εβδομάδες αφού αυτός ενέδωσε στην παρενόχληση που του γινόταν από αυτήν. Ισχυρίστηκε ότι από την ημέρα που διέκοψε αυτές τις σχέσεις μαζί της η Αιτήτρια ήταν εριστική και τον απειλούσε ότι θα το έλεγε στον κ.Κωνσταντίνου.

            Η κα Ντία Baker (Μάρτυρας Καθ΄ ών η αίτηση 3) η οποία εργάζεται ως  ιδιαιτέρα γραμματέας του κ.Σκουφαρίδη στο Ξενοδοχείο, κατέθεσε ότι αρχές του 2009 η Αιτήτρια την πληροφόρησε ότι υπήρξε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης από συνάδελφο στο Ξενοδοχείο. Υποστήριξε ότι η Αιτήτρια δημιουργούσε εντάσεις και προστριβές μεταξύ των εργοδοτουμένων στο Ξενοδοχείο καθότι κατηγορούσε τον ένα στον άλλο και προσπαθούσε να μάθει πληροφορίες για τον καθένα ώστε να γνωρίζει τα προσωπικά του καθενός.  Ήταν η θέση της ότι η Αιτήτρια διάβαζε τα χαρτιά που έμπαιναν στις θυρίδες του κάθε Τμηματάρχη και  ανακάτευε τα εν λόγω χαρτιά βάζοντας τα σε λάθος θυρίδες δημιουργώντας πρόβλημα στη ροή της εργασίας του Ξενοδοχείου.  Σε σχέση με την καταγγελία της Αιτήτριας για σεξουαλική παρενόχληση ισχυρίστηκε ότι ο κ.Σκουφαρίδης έκανε ενέργειες για να μάθει την αλήθεια και ζήτησε από διάφορους συναδέλφους της στο Ξενοδοχείο καθώς και από αντιπροσώπους της Thomson να γράψουν ο καθένας τι γνωρίζει για το θέμα και τι είχε πει η Αιτήτρια σ΄ αυτούς.  Αυτή έδωσε δύο γραπτές καταθέσεις στον κ.Σκουφαρίδη στις 27/4/2009 (**Τεκμήριο 4**) και στις 26/5/2009 (**Τεκμήριο 5**).

            Κατά την αντεξέτασή της ισχυρίστηκε ότι η Αιτήτρια δημιουργούσε προβλήματα στο Ξενοδοχείο δύο - τρεις μήνες μετά την πρόσληψή της και ότι η Αιτήτρια αντί να δουλεύει γύριζε από γραφείο σε γραφείο κουτσομπολεύοντας τους άλλους εργοδοτούμενους στο Ξενοδοχείο με αποτέλεσμα να δημιουργούνται τσακωμοί μεταξύ των συναδέλφων.  Ο λόγος που τα **Τεκμήρια 4** και **5** γράφτηκαν λίγο πριν την απόλυση της Αιτήτριας ήταν ότι ενώ υπήρχε «ένταση από πριν» λόγω της συμπεριφοράς της Αιτήτριας όταν έθεσε το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησής της το θέμα σοβάρεψε αφού η Αιτήτρια απειλούσε όλους τους εργοδοτούμενους ότι «*από κάπου θα την βρουν*».

            Ο κ.Κωνσταντίνος Σταυρινού (Μάρτυρας Καθ΄ ών η αίτηση 4) κατέθεσε ότι ως Food & Beverage Manager του Ξενοδοχείου συνεργαζόταν με την Αιτήτρια και τον Αρχιμάγειρα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της εργασίας τους.  Ότι πριν την καταγγελία της Αιτήτριας για σεξουαλική παρενόχλησή της από τον Αρχιμάγειρα, τέλος του 2008 αρχές του 2009, η σχέση των τριών τους ήταν πολύ καλή.  Υποστήριξε ότι οι σχέσεις τους ήταν φιλικές και ότι μερικές φορές η Αιτήτρια γινόταν προκλητική αφού πολλές φορές η Αιτήτρια τους μιλούσε για σεξουαλικά θέματα.  Ισχυρίστηκε ότι αυτός κατά την εργασία του στο Ξενοδοχείο αντιλήφθηκε ότι η Αιτήτρια με τη στάση της και τα λόγια της προκαλούσε σεξουαλικά τον κ.Παναγιώτου.  Ήταν η θέση του ότι τέλος του 2008 αρχές του 2009 ο κ.Σκουφαρίδης του έδωσε οδηγίες να μεσολαβεί στην επικοινωνία μεταξύ της Αιτήτριας και του Αρχιμάγειρα όσον αφορά τα θέματα των πελατών του Ξενοδοχείου που αφορούσαν το φαγητό και ότι αυτός προσωπικά δεν διαπίστωσε πριν το τέλος του 2008 να υπάρχει οποιοδήποτε θέμα / διαφορά μεταξύ της Αιτήτριας και του κ.Παναγιώτου.

Αντεξεταζόμενος ανέφερε ότι η Αιτήτρια τον Ιούνιο του 2009 του δημιούργησε πρόβλημα στην εργασία του αφού τον κατηγόρησε ότι τον είδε «να ανακατώνει» την τσάντα της και να μιλά από το κινητό της τηλέφωνο και ότι της έκλεψε το κινητό τηλέφωνό της.  Ισχυρίστηκε ότι τον κατηγόρησε σε άλλους συναδέλφους του ότι διέπραξε τα πιο πάνω.  Δεν πρόσεξε και δεν θυμάται αν το καλοκαίρι του 2008 έγινε κάτι μεταξύ της Αιτήτριας και του Αρχιμάγειρα το οποίο δημιούργησε πρόβλημα στις μεταξύ τους σχέσεις.  Απέρριψε υποβολή ότι η μεσολάβηση του μεταξύ της Αιτήτριας και του Αρχιμάγειρα άρχισε από τον Αύγουστο του 2008.  Παραδέχτηκε ότι με βάση το πρόγραμμα εργασίας της εβδομάδας 18/5/2009 - 24/5/2009 (**Τεκμήριο 6**) στις 20/5/2009 δεν εργαζόταν στο ξενοδοχείο γιατί ήταν Off.  Σε υποβολή που του έγινε ότι ουδέποτε τον κατηγόρησε η Αιτήτρια ότι της έκλεψε το κινητό τηλέφωνό της ή ότι «ανακάτωνε» την τσάντα της, απάντησε ότι η Αιτήτρια του τηλεφώνησε και τον ρώτησε αν κατά λάθος πήρε το κινητό της γιατί μοιάζει με το δικό του και όταν της απάντησε αρνητικά, αυτή του είπε ότι βρήκε κλήση σε αριθμό που δεν γνώριζε.

Κατά την επανεξέτασή του απάντησε ότι μετά που πληροφορήθηκε για την καταγγελία εναντίον του για την κλοπή του κινητού της Αιτήτριας πήγε στην αστυνομία και έδωσε κατάθεση.

Ο κ.Νίκος Κατσουνωτός (Μάρτυρας Καθ΄ ών η αίτηση 5) καταθέτοντας ανέφερε ότι τον Δεκέμβριο του 2008 ενημερώθηκε από τον κ.Σκουφαρίδη για την καταγγελία της Αιτήτριας εναντίον του κ.Παναγιώτου.  Υποστήριξε ότι όταν η Αιτήτρια κατάγγειλε την υπόθεση στην Επίτροπο Διοικήσεως αυτός ανέλαβε να διερευνήσει τις καταγγελίες της Αιτήτριας και αρχές Μαϊου του 2009 έστειλε την αναφορά του στην Επίτροπο (**Τεκμήριο 9**).  Ήταν η θέση του ότι η Εργοδότρια Εταιρεία μετά την καταγγελία της Αιτήτριας διευθέτησε όπως η επικοινωνία μεταξύ της Αιτήτριας και του Αρχιμάγειρα να γίνεται μέσω του κ.Σταυρινού και να δίνονται στην Αιτήτρια και στον Αρχιμάγειρα διαφορετικές μέρες ρεπό ώστε τέσσερις ημέρες την εβδομάδα να μην συμπίπτουν οι ημέρες εργασίας τους. Προέβαλε τη θέση ότι μετά την επιστολή του κ.Σκουφαρίδη στην Επίτροπο τον Απρίλιο του 2009 (**Τεκμήριο 7**) λόγω του ότι η Αιτήτρια κατηγορούσε άμεσα και έμμεσα τον κ.Σκουφαρίδη, ο κ.Σκουφαρίδης αποσύρθηκε από την υπόθεση και ανέλαβε αυτός την υπόθεση.  Ισχυρίστηκε ότι αυτός ενημερώθηκε από τη γενική διευθύντρια Κύπρου της εταιρείας TUI, η οποία εταιρεία έφερνε το 70% των πελατών στο Ξενοδοχείο, ότι η Αιτήτρια κατηγόρησε (1) τον κ.Σκουφαρίδη ότι είχε εξωσυζυγική σχέση με την ιδιαιτέρα γραμματέα του, (2) τον κ.Σταυρινού ότι της έκλεψε το κινητό τηλέφωνό της και (3) τον Αρχιμάγειρα ότι προσπάθησε να την βιάσει. Ότι αφού πληροφόρησε την Αιτήτρια για τα πιο πάνω  την έθεσε σε  διαθεσιμότητα για τρεις ημέρες ώστε να ερευνήσει το θέμα.  Υποστήριξε ότι μίλησε με δύο αντιπροσώπους της TUI που εργάζονταν στο Ξενοδοχείο, την Emily Clabburn και την Sharisse Mahmood και ότι τις ρώτησε τι τους είπε η Αιτήτρια.  Οι Clabburn και Mahmood του έβαλαν και γραπτώς τις αναφορές τους (**Τεκμήρια 10** και **11**).  Προχώρησε στην απόλυση της Αιτήτριας αφού οι πιο πάνω αντιπρόσωποι της TUI του επιβεβαίωσαν ότι η Αιτήτρια προέβηκε στις πιο πάνω πράξεις καθότι η Αιτήτρια με τις εν λόγω πράξεις της εξέθεσε και δυσφήμισε το Ξενοδοχείο στους συνεργάτες του κατηγορώντας δημοσίως συναδέλφους της αντί να καταγγείλει τον Αρχιμάγειρα στην αστυνομία.  Κατά τη λήψη της απόφασης απόλυσης της Αιτήτριας έλαβε υπόψη του και τις δύο προειδοποιητικές επιστολές που έστειλε ο κ.Σκουφαρίδης στην Αιτήτρια (**Τεκμήρια 12** και **13**).  Τόνισε ότι η απόλυση της Αιτήτριας δεν οφειλόταν στην καταγγελία της για σεξουαλική παρενόχλησή της ούτε στην καταγγελία της στην Επίτροπο Διοικήσεως.  Σημείωσε ότι η Επίτροπος  πριν την απόλυση της Αιτήτριας τους ενημέρωσε ότι δεν διαπίστωσε οτιδήποτε μεμπτό στις ενέργειες της Εργοδότριας Εταιρείας σε σχέση με τις καταγγελίες της Αιτήτριας και ότι οι συντεχνιακοί εκπρόσωποι της Αιτήτριας, κ.Νεόφυτος Ξενοφώντος και κ.Μιλτιάδης Μιλτιάδους δεν έφεραν οποιανδήποτε ένσταση στην απόλυση της Αιτήτριας.

Αντεξεταζόμενος ισχυρίστηκε ότι τον Δεκέμβριο του 2008 όταν πληροφορήθηκε από τον κ.Σκουφαρίδη για την καταγγελία της Αιτήτριας είπε σε αυτόν να της πει να πάει στην αστυνομία να καταγγείλει τον Αρχιμάγειρα και να καλέσει τα δύο μέρη για να διερευνήσει το ζήτημα.  Ουδέποτε αυτός κατέβαλε προσπάθεια να πείσει την Αιτήτρια να αποσύρει την καταγγελία της στην Επίτροπο Διοικήσεως.  Συνάντησε την Αιτήτρια στην παρουσία της συντεχνίας της στις 9/6/2009 και της εξήγησε ότι συνάντησε τις υπαλλήλους της TUI και αυτές του επιβεβαίωσαν ότι τους είπε ότι (1) ο κ.Σκουφαρίδης έχει εξωσυζυγική σχέση με συνάδελφό του, (2) ο κ.Σταυρινού της έκλεψε το κινητό της τηλέφωνο και (3) ο κ.Παναγιώτου αποπειράθηκε να την βιάσει.  Ότι η Αιτήτρια υποστήριξε ότι όλοι λένε ψέματα αλλά επειδή το θέμα δημοσιοποιήθηκε σε συνεργάτες του Ξενοδοχείου κρίθηκε αναγκαίο να απολυθεί η Αιτήτρια.  Ήταν η θέση του ότι η Αιτήτρια μετά τις 5/6/2009 απειλούσε τους πάντες και τα πάντα και στη συνάντηση που είχε αυτός μαζί της απειλούσε ότι έχει καταγραμμένες συνομιλίες και όταν της ζήτησε να βγάλει το κινητό της  τηλέφωνο έξω, αυτή αρνήθηκε με αποτέλεσμα να αναγκαστεί να διακόψει τη συνάντηση.  Σε σχέση με τη Δέσμη Εγγράφων **Τεκμήριο 38** υποστήριξε ότι στην προσπάθεια του κ.Σκουφαρίδη να μην συναντιέται η Αιτήτρια με τον Αρχιμάγειρα, ο κ.Σκουφαρίδης δεν συμπεριέλαβε την Αιτήτρια στα εν λόγω MEMOS αλλά όταν ενημερώθηκε αυτός για την εν λόγω πράξη του κ.Σκουφαρίδη άλλαξε την απόφαση του κ.Σκουφαρίδη αφού έκρινε ότι το συμφέρον του Ξενοδοχείου ήταν να είναι παρούσα η Αιτήτρια και όχι ο Αρχιμάγειρας στην υποδοχή των Educational Groups.  Ισχυρίστηκε ότι ερεύνησε κατά πόσον το περιεχόμενο των δύο επιπλήξεων που έδωσε ο κ.Σκουφαρίδης στην Αιτήτρια (**Τεκμήρια 12** και **13**) ήταν δικαιολογημένο ρωτώντας τον κ.Σκουφαρίδη, τον κ.Παναγιώτου, την κα Baker και την κα Χρύσω του λογιστηρίου.  Όταν ανέφερε στην Αιτήτρια τις δύο εν λόγω επιπλήξεις η Αιτήτρια αρνήθηκε τα πάντα αλλά δεν τον έπεισε.  Περαιτέρω η συμπεριφορά της ήταν ανάρμοστη αφού απειλούσε ότι «θα βγάλει τα άπλυτα στη φόρα».

Ο κ.Πάμπος Χαραλάμπους (Μάρτυρας Καθ΄ ών η αίτηση 6), υπεύθυνος των Μπαρ στο Ξενοδοχείο, κατέθεσε ότι ακούστηκε στο Ξενοδοχείο ότι έγινε μία παρενόχληση.  Ότι ο κ.Κατσουνωτός τον Μάιο του 2009 δεν τον ρώτησε για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης της Αιτήτριας επειδή εκείνη την ημέρα δεν ήταν στο Ξενοδοχείο αφού ήταν με Off.  Υποστήριξε ότι η Αιτήτρια δεν του ανέφερε οτιδήποτε σχετικά με το θέμα, ότι ακούστηκε στο Ξενοδοχείο ότι υπήρχε πρόβλημα μεταξύ της Αιτήτριας και της Εργοδότριας Εταιρείας και ότι κλάπηκε ένα τηλέφωνο αλλά αυτός δεν ξέρει «τι ακριβώς έγινε».

Ο κ.Στέλιος Πολυβίου (Μάρτυρας Καθ΄ ών η αίτηση 7), ο οποίος εργάζεται στο Ξενοδοχείο ως Room Division Manager, κατέθεσε ότι όταν ήρθε ο κ.Κατσουνωτός στο Ξενοδοχείο και τον ρώτησε αν έπεσε την αντίληψή του το θέμα της Αιτήτριας σχετικά με την καταγγελία για σεξουαλική παρενόχλησή της από τον Αρχιμάγειρα, αυτός του απάντησε θετικά λέγοντάς του ότι η Αιτήτρια πήγε στο γραφείο του και του είπε ότι ήθελε να καταγγείλει τον κ.Παναγιώτου για σεξουαλική παρενόχληση.  Ότι οι Clabburn και Mahmood του ανέφεραν ότι η Αιτήτρια τους είπε ότι ο κ.Παναγιώτου την παρενόχλησε σεξουαλικά, ότι ο κ.Σταυρινού της έκλεψε το κινητό τηλέφωνό της και ότι ο κ.Σκουφαρίδης είχε φιλενάδα την ιδιαιτέρα γραμματέα του.

Κατά την αντεξέτασή του υποστήριξε ότι όταν ενημερώθηκε από τις Clabburn και Mahmood για τα πιο πάνω ενημέρωσε την ίδια ημέρα τον κ.Σκουφαρίδη και την επόμενη ημέρα τον κ.Κατσουνωτό.  Σε υποβολή που του έγινε ότι δύο - τρεις φορές τον φώναξε η Αιτήτρια για να πει στον κ.Παναγιώτου να φύγει από το γραφείο της, απάντησε ότι έτυχε μία - δύο φορές να δει τον κ.Παναγιώτου να κάθεται στο γραφείο της Αιτήτριας και η Αιτήτρια χαμογελώντας του είπε «*πέστου να φύγει γιατί με ενοχλεί*».

Ο κ.Χαράλαμπος Σκουφαρίδης (Μάρτυρας Καθ΄ ών η αίτηση 8) καταθέτοντας ανέφερε ότι εργοδοτήθηκε στο Ξενοδοχείο την 1/1/2008 και ότι προσέλαβε την Αιτήτρια στο Ξενοδοχείο μετά που ο κ.Παναγιώτου του ανέφερε ότι γνώριζε μία κοπέλα που θα μπορούσε να εργοδοτηθεί στη θέση της Διευθύντριας Δημοσίων Σχέσεων του Ξενοδοχείου. Διευκρίνισε ότι η εν λόγω θέση δεν υπήρχε στο Ξενοδοχείο και  ότι εκείνη την περίοδο αποφασίστηκε η δημιουργία της.  Ότι ο κ.Παναγιώτου επικοινώνησε με την Αιτήτρια και στη συνέχεια διευθετήθηκε συνέντευξη μαζί της.  Στις 13/12/2008 η Αιτήτρια τον ενημέρωσε προφορικά ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον κ.Παναγιώτου τον Ιούλιο του 2008 και αυτός της ανέφερε ότι θα μιλήσει με τον κ.Παναγιώτου.  Υποστήριξε ότι στη συνέχεια η Αιτήτρια του είπε ότι δεν χρειάζεται να μιλήσει με τον κ.Παναγιώτου γιατί μίλησαν μεταξύ τους, τα βρήκαν και το θέμα έχει λήξει.  Στις 19/12/2008 η Αιτήτρια πήγε στο γραφείο του και του παρέδωσε το **Τεκμήριο 17**.  Ήταν η θέση του ότι μετά τη λήψη του εν λόγω Τεκμηρίου διευθέτησε όπως (α) η επικοινωνία μεταξύ της Αιτήτριας και του κ.Παναγιώτου γίνεται είτε μέσω του κ.Σταυρινού είτε μέσω του και (β) τα ωράρια εργασίας της Αιτήτριας και του κ.Παναγιώτου να μην συμπίπτουν, ώστε να μην έρχονται σε επαφή.  Ότι αυτά τα μέτρα λήφθηκαν σε συνάντηση της Αιτήτριας, του συντεχνιακού εκπροσώπου της, του κ.Παναγιώτου και αυτού.  Ότι τα εν λόγω μέτρα ξεκίνησαν αμέσως μετά την ανακοίνωσή τους. Ότι η Αιτήτρια πριν την υποβολή της καταγγελίας της εναντίον του κ.Παναγιώτου κατά την ετοιμασία του προγράμματος εργασίας για τα Χριστούγεννα, μεταξύ σοβαρού και αστείου, ζήτησε άδεια κατά την περίοδο των Χριστουγέννων και για αυτό τον λόγο μετά την καταγγελία της Αιτήτριας στις 19/12/2008 και επειδή η πληρότητα του Ξενοδοχείου ήταν χαμηλή έδωσε άδεια στην Αιτήτρια με σκοπό να την βοηθήσει να ηρεμήσει και να μπορεί το Ξενοδοχείο να λειτουργήσει ομαλά.  Σημείωσε ότι αρχικά  απέρριψε το αίτημα της Αιτήτριας για άδεια λόγω πολιτικής της Εργοδότριας Εταιρείας να μην δίνει σε κανένα εργοδοτούμενο της άδεια κατά τη διάρκεια των γιορτών.  Ισχυρίστηκε ότι κατά την περίοδο που η Αιτήτρια απουσίαζε με άδεια είχε τηλεφωνικές επικοινωνίες με την Αιτήτρια η οποία του έλεγε τους προβληματισμούς της κατά πόσον θα προβεί σε καταγγελία εναντίον του κ.Παναγιώτου.  Ότι αυτός την συμβούλευσε να πράξει όπως νομίζει όταν αποφασίσει τελικά τι θέλει να κάνει.  Ότι στη συνέχεια όταν η Αιτήτρια βρισκόταν με άδεια άνευ απολαβών και πληρωνόταν από τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις λόγω μερικής αναστολής των εργασιών του Ξενοδοχείου μίλησε αρκετές φορές με την Αιτήτρια στο τηλέφωνο και κάποιες φορές του έλεγε ότι θα προέβαινε σε καταγγελία εναντίον του κ.Παναγιώτου και κάποιες φορές ότι δεν θα προέβαινε σε καταγγελία εναντίον του κ.Παναγιώτου.  Ήταν η θέση του ότι αυτός και ο κ.Κατσουνωτός επανειλημμένα της εισηγήθηκαν να καταγγείλει την υπόθεση στην αστυνομία.  Αναφορικά με τη θέση της Αιτήτριας ότι ο κ.Παναγιώτου τον Ιούλιο του 2008 την έσπρωξε παρά τη θέληση της στην πισίνα του Ξενοδοχείου με τα ρούχα, ισχυρίστηκε ότι ο κ.Παναγιώτου έτυχε να σπρώξει την Αιτήτρια στην πισίνα όπως και η ίδια έτυχε να σπρώξει τον κ.Παναγιώτου στην πισίνα και ότι αυτά τα γεγονότα είναι συνηθισμένα κατά τη διάρκεια των εκδηλώσεων που γίνονται στο Ξενοδοχείο με σκοπό την ψυχαγωγία των πελατών στο Ξενοδοχείο.  Παραδέχτηκε ότι κατά τη διάρκεια αυτών των εκδηλώσεων το Ξενοδοχείο κερνά στους πελάτες διάφορα κυπριακά αλκοολούχα ποτά και ότι είχαν δικαίωμα τόσο οι πελάτες όσο και οι εργοδοτούμενοι στο Ξενοδοχείο να καταναλώνουν αυτά τα ποτά.  Προέβαλε τον ισχυρισμό ότι μέχρι και το τέλος του Μάρτη του 2009 η συμπεριφορά της Αιτήτριας ήταν μια χαρά, ότι η Αιτήτρια δεν είχε πρόβλημα στην εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων της ούτε οποιαδήποτε αντιπαράθεση με οποιονδήποτε συνάδελφό της.  Επέμενε ότι μετά τις 26/2/2009 η Αιτήτρια και ο κ.Παναγιώτου λόγω των μέτρων που λήφθηκαν δεν είχαν ιδιαίτερη επαφή.  Ισχυρίστηκε ότι πριν τον Δεκέμβριο του 2008 η σχέση της Αιτήτριας με τον κ.Παναγιώτου ήταν άψογη και ότι αρχές Αυγούστου του 2008 η Αιτήτρια μάζεψε χρήματα για να αγοράσει δώρο γενεθλίων στον κ.Παναγιώτου και ότι κατά τη διάρκεια της εβδομαδιαίας συνάντησης των τμηματαρχών του Ξενοδοχείου στην οποία δόθηκε το δώρο στον κ.Παναγιώτου ήταν χαρούμενη χωρίς φόβο.  Προς ενίσχυση της πιο πάνω θέσης του κατέθεσε δύο φωτογραφίες (**Τεκμήρια 19** και **20**).  Μετά τις αρχές του Απριλίου του 2009 που η Αιτήτρια του ανέφερε ότι υπέβαλε καταγγελία στην Επίτροπο Διοικήσεως, η Αιτήτρια ξεκίνησε να αντιδρά και να συμπεριφέρεται ανάρμοστα με απειλές και εκβιασμούς, κατηγορούσε συναδέλφους της, για παράδειγμα ότι ο κ.Σταυρινού της έκλεψε το κινητό της, διέδιδε στο Ξενοδοχείο ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον κ.Παναγιώτου, πήγαινε σε διάφορα γραφεία των διευθυντών, στο λογιστήριο και στο γραφείο της ιδιαιτέρας γραμματέας του όπου με διάφορες ειρωνείες προκαλούσε τους συναδέλφους της και διατάρασσε το οικογενειακό κλίμα στο Ξενοδοχείο, πήγαινε στο γραφείο του και τον απειλούσε ότι σε ένα μήνα θα πληρώσει ακριβά για ότι έγινε λέγοντάς του ότι παρακολουθούσε τα κινητά τηλέφωνά τους και ότι ηχογραφούσε τις μεταξύ τους συνομιλίες στο Ξενοδοχείο.  Υποστήριξε ότι αυτή η κατάσταση δημιούργησε τεράστια προβλήματα στη λειτουργία του Ξενοδοχείου αφού η Αιτήτρια τα ανάφερε ακόμη και σε υπαλλήλους της  εταιρείας TUI η οποία εταιρεία ήταν ο κύριος συνεργάτης του Ξενοδοχείου.  Ισχυρίστηκε ότι η Αιτήτρια διαρκώς του έλεγε ότι ενεργεί εναντίον της επειδή προέβηκε σε σχετική καταγγελία και ότι αντιμετώπιζε ευνοϊκά τον κ.Παναγιώτου.  Προέβαλε τη θέση ότι μετά τις 18/4/2009 ανέλαβε ο κ.Κατσουνωτός την υπόθεση της Αιτήτριας λόγω των απειλών που εκτόξευε η Αιτήτρια εναντίον του.  Αναφερόμενος στα **Τεκμήρια 21** και **24** είπε ότι σταμάτησε από κάποιο σημείο και μετά να απαντά στην Αιτήτρια γιατί δημιουργήθηκε φαύλος κύκλος με την ανταλλαγή επιστολών.  Σημείωσε όμως ότι στις 4/5/2009 απάντησε στην Αιτήτρια με επιστολή του **Τεκμήριο 22** και ενημέρωσε την Αιτήτρια ότι πλέον πρέπει να απευθύνεται στον κ.Κατσουνωτό.  Κατέθεσε ως **Τεκμήριο 23** τη μηνιαία ανάλυση των Offs που πήραν η Αιτήτρια και ο κ.Παναγιώτου κατά την περίοδο Ιανουαρίου μέχρι Μαϊου του 2009 και υποστήριξε ότι αυτά καθορίζονταν ανάλογα με τις εργασίες του καθενός και την αναγκαιότητα  να παρευρίσκονται στο Ξενοδοχείο. Είπε ότι τον Απρίλιο του 2009 η Αιτήτρια έχει περισσότερα Offs από τον κ.Παναγιώτου για τον λόγο ότι την εβδομάδα του Πάσχα ήταν απαραίτητο να είναι στο Ξενοδοχείο ο κ.Παναγιώτου για την ετοιμασία των σχετικών γευμάτων.  Ισχυρίστηκε ότι η Αιτήτρια αρκετές φορές πήγε στο γραφείο του και τον απείλησε ότι θα πληρώσουν όλοι για «τα κακά» εναντίον της, για την άνιση μεταχείρισή της και ότι όλοι είναι ψεύτες και προσπαθούν να την εξαναγκάσουν σε παραίτηση λόγω της καταγγελίας της στην Επίτροπο Διοικήσεως.  Σε σχέση με το περιεχόμενο του **Τεκμηρίου 24** ανέφερε ότι η Αιτήτρια δεν μπορούσε να δει όλες τις αφίξεις στο Ξενοδοχείο γιατί ο Αρχιμάγειρας έπρεπε να είναι στο Ξενοδοχείο για την ετοιμασία του δείπνου.  Σε σχέση με τους ισχυρισμούς της Αιτήτριας ότι μετά την καταγγελία της στην Επίτροπο Διοικήσεως δεν της επέτρεπε να λαμβάνει μέρος στις συναντήσεις των Τμηματαρχών του Ξενοδοχείου ήταν η θέση του ότι η Αιτήτρια δεν αποκλείστηκε από οποιαδήποτε συνάντηση.  Σύμφωνα με τον κ.Σκουφαρίδη οι μόνες περιπτώσεις που η Αιτήτρια δεν παρευρέθηκε στις συναντήσεις των Τμηματαρχών ήταν όταν είχε ρεπό/off. Κατέθεσε ως δέσμη εγγράφων **Τεκμήριο 25** τα πρακτικά των συναντήσεων των Τμηματαρχών για την περίοδο 6/3/2009 - 28/5/2009 και ως δέσμη εγγράφων **Τεκμήριο 26** τα προγράμματα εργασίας της Αιτήτριας για την περίοδο 28/12/2008 - 31/5/2009.  Αναφορικά με τη Δέσμη Εγγράφων **Τεκμήριο 38** που αφορούσε την υποδοχή στο Ξενοδοχείο των γκρουπς των τουριστικών πρακτόρων ισχυρίστηκε ότι έκρινε ότι επειδή στους συγκεκριμένους τουριστικούς πράκτορες θα παραχωρείτο φαγητό θα ήταν ορθότερο να παραστεί ο Αρχιμάγειρας αντί η Αιτήτρια.  Ισχυρίστηκε ότι το **Τεκμήριο 12** δόθηκε στην Αιτήτρια γιατί δεν προσήλθε στην εργασία της όπως προνοούσε το πρόγραμμα εργασίας της. Υποστήριξε ότι το πρόγραμμα εργασίας εκείνης της εβδομάδας αλλάχτηκε όπως αρκετές φορές συμβαίνει ανάλογα με τις ανάγκες της εργασίας στο Ξενοδοχείο και ότι όλοι οι Τμηματάρχες ενημερώνονται με αντίγραφα στις προσωπικές τους θυρίδες.  Ότι το **Τεκμήριο 13** δόθηκε στην Αιτήτρια λόγω της άσχημης συμπεριφοράς της προς το πρόσωπό του η οποία συμπεριφορά ήταν επαναλαμβανόμενη.  Τόνισε ότι στις περιπτώσεις όπου έγιναν συναντήσεις με την Αιτήτρια στην παρουσία των συντεχνιακών εκπροσώπων της, οι ίδιοι οι συντεχνιακοί εκπρόσωποι της Αιτήτριας  της έκαναν συστάσεις  για την συμπεριφορά που επιδείκνυε προς αυτόν.  Ισχυρίστηκε ότι ο τερματισμός της Αιτήτριας έγινε λόγω της συμπεριφοράς της Αιτήτριας προς αυτόν και των ενεργειών της Αιτήτριας που έκανε «να ξεσηκώσει» τη Διευθυντική Ομάδα και «να αναστατώσει» τον κύριο συνεργάτη του Ξενοδοχείου.

Κατά την αντεξέτασή του αρνήθηκε ότι ήταν από το καλοκαίρι του 2008 που είχε ζητήσει όπως η επικοινωνία μεταξύ της Αιτήτριας και του κ.Παναγιώτου γίνεται μέσω του κ.Σταυρινού.  Ισχυρίστηκε ότι ενημέρωσε αμέσως τον κ.Κατσουνωτό τον Δεκέμβριο του 2008 για την καταγγελία της Αιτήτριας και ότι αυτός του έδωσε οδηγίες όπως γίνει συνάντηση με τη συντεχνία της Αιτήτριας και να ληφθούν μέτρα ώστε τα δύο μέρη να μην έρχονται σε επαφή.  Υποστήριξε ότι δεν έλαβε οποιαδήποτε μέτρα πριν τις 19/12/2008 αναφορικά με την προφορική καταγγελία της Αιτήτριας καθότι προηγουμένως η Αιτήτρια είχε ανακαλέσει την εν λόγω καταγγελία της.  Αρνήθηκε ότι προσπάθησε να αποτρέψει την Αιτήτρια από το να καταγγείλει την υπόθεση στην αστυνομία και υποστήριξε ότι αυτός και ο κ.Κατσουνωτός επανειλημμένα ζήτησαν από την Αιτήτρια να καταγγείλει τον κ.Παναγιώτου στην αστυνομία. Ουδέποτε προσπάθησε να πείσει την Αιτήτρια να αποσύρει την καταγγελία της που περιέχεται στο **Τεκμήριο 17**.  Αρνήθηκε ότι η άδεια μεταξύ 21/12/2008 - 12/1/2009 δόθηκε στην Αιτήτρια εκδικητικά γιατί δεν απέσυρε το παράπονό της εναντίον του Αρχιμάγειρα λέγοντας ότι αυτό το έκανε με σκοπό την ομαλή λειτουργία του Ξενοδοχείου. Υποστήριξε ότι τα μέτρα ώστε να μην έρχονται σε επαφή η Αιτήτρια και ο κ.Παναγιώτου λήφθηκαν αμέσως μετά τη συνάντηση με τον συντεχνιακό εκπρόσωπο της Αιτήτριας τον Δεκέμβριο του 2008, ότι όταν του παραδόθηκε το **Τεκμήριο 17** ρώτησε την Αιτήτρια γιατί δεν τον ενημέρωσε τον Ιούλιο του 2008 και ότι στη συνέχεια μίλησε με τον κ.Παναγιώτου και ρώτησε ορισμένους εργοδοτούμενους στο Ξενοδοχείο αν πρόσεξαν αν υπήρχε οποιοδήποτε πρόβλημα στις σχέσεις της Αιτήτριας και του Αρχιμάγειρα, ότι από τις απαντήσεις που πήρε δεν μπορούσε να καταλήξει σε συμπέρασμα για την καταγγελία της Αιτήτριας και γι΄ αυτό το μόνο που έκανε ήταν να λάβει μέτρα για μη επανάληψη οποιασδήποτε τέτοιας συμπεριφοράς.  Αρνήθηκε ότι το **Τεκμήριο 28** δόθηκε σε αυτόν πριν την παράδοση του **Τεκμηρίου 12** στην Αιτήτρια.  Ο κ.Σκουφαρίδης αναφερόμενος στα προγράμματα εργασίας για την περίοδο 18/5/2009 - 24/5/2009 ισχυρίστηκε ότι έγιναν διάφορες αλλαγές στο πρόγραμμα εργασίας για εκείνη την εβδομάδα και ότι το σωστό πρόγραμμα εργασίας είναι το πρόγραμμα στο οποίο φαίνεται να εργάζεται η Αιτήτρια στις 24/5/2009 (**Τεκμήρια 29** και **30**). Είπε ότι το **Τεκμήριο 31** δεν το είδε ποτέ του και ότι το **Τεκμήριο 30** είναι το επίσημο που βρίσκεται στο φάιλ του Ξενοδοχείου και το περιεχόμενό του επιβεβαιώνεται και από το χτύπημα των καρτών εργασίας στο Ξενοδοχείο στις 24/5/2009 (**Τεκμήριο 32**).  Ότι στις 24/5/2009 του τηλεφώνησαν από το Ξενοδοχείο ότι δεν πήγε ο διευθυντής που όφειλε να πάει και έτσι πήγε αυτός.  Παραδέχτηκε ότι την περίοδο 15/1/2009 - 25/2/2009 δεν πήγε οποιοσδήποτε άλλος από τους Τμηματάρχες του Ξενοδοχείου που εργάζονταν ως Duty Managers με άδεια άνευ απολαβών.  Παραδέχθηκε επίσης ότι η Αιτήτρια μέχρι και το τέλος Απριλίου του 2009 έπαιρνε πάντοτε off τις Κυριακές και ισχυρίστηκε ότι μέσα στα πλαίσια των μέτρων που πάρθηκαν με τη σύμφωνο γνώμη της Αιτήτριας, η Αιτήτρια εργαζόταν και Κυριακές ώστε να μην συμπίπτουν οι ώρες εργασίας της με τον Αρχιμάγειρα.  Ήταν η θέση του ότι μετά την καταγγελία της Αιτήτριας  στην Επίτροπο Διοικήσεως σταμάτησε να ορίζει την Αιτήτρια ως Duty Manager διότι η Αιτήτρια ξεκίνησε πόλεμο προς το Ξενοδοχείο και δεν της είχε εμπιστοσύνη να την ορίζει ως Duty Manager.  Αναφερόμενος στην καταγγελία του κ.Σταυρινού εναντίον της Αιτήτριας είπε ότι ο κ.Σταυρινού του ανέφερε ότι την Πέμπτη 4/6/2009 η ώρα 10:00 του τηλεφώνησε η Αιτήτρια και τον ρώτησε αν πήρε το τηλέφωνό της.

Ο κ.Μιλτιάδης Μιλτιάδους (Μάρτυρας Καθ΄ ών η αίτηση 9) κατέθεσε ότι θυμάται ότι πήγε στο Ξενοδοχείο για θέμα της Αιτήτριας «αλλά δεν θυμάται μαρτυρία που θα μπορούσε να βοηθήσει το Δικαστήριο».  Σημείωσε ότι η Αιτήτρια τον ενημέρωσε ότι υπήρξε θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης στο Ξενοδοχείο και ότι πήγε να δει τη διεύθυνση του Ξενοδοχείου ως συντεχνιακός εκπρόσωπος της Αιτήτριας για να κουβεντιάσει το θέμα.  Έγιναν αρκετές συναντήσεις μεταξύ της Αιτήτριας και αυτού με τη διεύθυνση του Ξενοδοχείου αλλά δεν θυμάται  ακριβώς τι έγινε σ΄ αυτές τις συναντήσεις.  Θυμάται ότι τον ενδιέφερε να διαπιστωθεί κατά πόσον η καταγγελία της Αιτήτριας ευσταθούσε και ότι μίλησε με τον κ.Σκουφαρίδη και τον Αρχιμάγειρα. Σε ερώτηση αν η διεύθυνση του Ξενοδοχείου έλαβε οποιαδήποτε μέτρα προστασίας της Αιτήτριας απάντησε ότι το μόνο που θυμάται είναι ότι αυτός είπε ότι το μέτρο με το οποίο απαγορευόταν στην Αιτήτρια να κατεβαίνει στις κουζίνες / εστιατόρια και στον Αρχιμάγειρα στο ισόγειο / lobby δεν μπορούσε να δουλέψει.  Δεν θυμάται η διεύθυνση του Ξενοδοχείου να εισηγείται στην Αιτήτρια να καταγγείλει τον Αρχιμάγειρα στην αστυνομία. Το μόνο που ενδιέφερε αυτόν ήταν αν η Αιτήτρια παρενοχλήθηκε σεξουαλικά να τιμωρηθεί ο θύτης και να υπενθυμίσει στο Ξενοδοχείο την υποχρέωσή του να προστατεύσει την Αιτήτρια. Συμφώνησε ότι ήρθε σε επαφή με Λειτουργό της Επιτρόπου Διοικήσεως αλλά είπε ότι δεν θυμάται τι συζήτησε μαζί της.  Δεν μπορούσε  να πει ότι γινόταν προσπάθεια συγκάλυψης της καταγγελίας της Αιτήτριας από την Εργοδότρια Εταιρεία αλλά διαπίστωσε ότι γινόταν μία προσπάθεια λήψης μέτρων.  Δεν ξέρει τι έγινε με την καταγγελία της Αιτήτριας γιατί αυτός τον Μάιο του 2009 λόγω ανακατατάξεων στη συντεχνία δεν εργάζεται πλέον στη ΣΕΚ Πάφου αλλά στα Κεντρικά Γραφεία της ΣΕΚ στη Λευκωσία.  Όταν ρωτήθηκε αν η Αιτήτρια μετά την καταγγελία της τέθηκε σε δυσμενέστερη θέση απάντησε ότι δεν ξέρει αλλά από την εμπειρία του «*ένας υπάλληλος που απαιτά ή καταγγέλλει βρίσκεται στο στόχαστρο*» του εργοδότη.

            Η μαρτυρία της Αιτήτριας συνοπτικά είναι η ακόλουθη:

            Είναι απόφοιτος του Κολλεγίου Τουρισμού στη Λευκωσία στον Κλάδο Travel and Tourist Management.  Εργάστηκε σε διάφορα ξενοδοχεία και άλλες τουριστικές επιχειρήσεις ως Receptionist, Public Relations Officer και Public Relations Manager.  Το 2006 όταν εργαζόταν στο ξενοδοχείο Αθηνά στην Πάφο, το οποίο ανήκει στην Constantinou Bros Hotels Ltd, γνώρισε τον κ.Παναγιώτου στο γραφείο του Διευθυντή του ξενοδοχείου.  Τον Μάρτιο του 2008 ο κ.Παναγιώτου της τηλεφώνησε και την ρώτησε αν ενδιαφέρεται να προσληφθεί στο Ξενοδοχείο.  Του απάντησε θετικά και στη συνέχεια την πήρε τηλέφωνο ο κ.Σκουφαρίδης με τον οποίο συμφώνησε να εργαστεί στο Ξενοδοχείο.

Μετά την ανάληψη των καθηκόντων της στο Ξενοδοχείο ο κ.Παναγιώτου την φλέρταρε, στην αρχή μεταξύ αστείου και σοβαρού και στη συνέχεια πιο έντονα, παρά το ότι του είπε ότι δεν είχε κανένα ενδιαφέρον για τον ίδιο πέραν της συνεργασίας τους κατά την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων τους και τον προειδοποίησε πως αν συνέχιζε την ίδια συμπεριφορά θα χαλούσαν οι φιλικές τους σχέσεις.  Της υποσχέθηκε ότι δεν θα την ξαναενοχλούσε.  Στις 15/7/2008 κατά τη διάρκεια μιας εκδήλωσης που οργανώθηκε από το Ξενοδοχείο για σύσφιξη των σχέσεων του προσωπικού του Ξενοδοχείου και των πελατών, ο κ.Παναγιώτου ο οποίος είχε προηγουμένως καταναλώσει αρκετά αλκοολούχα ποτά την έριξε δύο φορές στην πισίνα ενώ ήταν ντυμένη με τα ρούχα της εργασίας της.  Έφυγε από τον χώρο της πισίνας και πήγε στο Ξενοδοχείο σε ένα δωμάτιο στο ισόγειο που χρησιμοποιούσε το προσωπικό για να αλλάζει τα ρούχα του (το δωμάτιο 129) για να αλλάξει τα βρεγμένα ρούχα της με άλλα που δανείστηκε από τη λινοθήκη του Ξενοδοχείου.  Ενώ ήταν στο εν λόγω δωμάτιο, ο κ.Παναγιώτου της τηλεφώνησε και της είπε ότι ήθελε να πάρει τα ρούχα του από το εν λόγω δωμάτιο.  Του έβγαλε την τσάντα έξω από το δωμάτιο αλλά όταν ήλθε ο κ.Παναγιώτου της χτυπούσε την πόρτα, της ζητούσε να του ανοίξει για να πάρει την ποδιά του την οποία δεν βρήκε στην τσάντα.  Μόλις του άνοιξε την πόρτα, την άρπαξε, την έριξε στο κρεβάτι και προσπαθούσε να την φιλήσει και ταυτόχρονα προσπαθούσε να κατεβάσει το παντελόνι του.  Αυτή αντέδρασε και άρχισε να φωνάζει «μάμμα - μάμμα», οπόταν ο κ.Παναγιώτου σταμάτησε και έφυγε λέγοντας «sorry».  Ακολούθως πήγε στο σπίτι της και τηλεφώνησε στην αστυνομία για να πάρει πληροφορίες για τις ενέργειες που μπορούσε να κάμει προκειμένου να καταγγείλει τον κ.Παναγιώτου.  Φοβούμενη όμως τον σάλο και τα σχόλια που θα δημιουργούντο απέφυγε να προχωρήσει σε επίσημη καταγγελία.  Την επόμενη ημέρα όταν πήγε στο Ξενοδοχείο για να εργαστεί την πλησίασε ο κ.Παναγιώτου, της απολογήθηκε για την πράξη του κατά την προηγούμενη ημέρα και της είπε ότι ήταν μεθυσμένος και δεν ήξερε τι έκαμνε.  Αυτή του είπε ότι τον συγχωρεί.  Μετά από 10 περίπου ημέρες, στο τέλος μιας ελληνικής βραδιάς που οργανώθηκε από το Ξενοδοχείο στην εξωτερική ταβέρνα ενώ καληνύχτισε τους παρευρισκόμενους και ξεκίνησε να φύγει, ο κ.Παναγιώτου στην παρουσία του κ.Σκουφαρίδη, την έσπρωξε και την έριξε στο νερό της πισίνας, όπως ήταν ντυμένη.  Βγήκε έξω από την απέναντι πλευρά της πισίνας και πήγε στο reception του Ξενοδοχείου όπου πήρε πετσέτες και το κλειδί ενός δωματίου για να σκουπιστεί και να μπορέσει να φύγει.  Όταν μπήκε στο δωμάτιο που της δόθηκε, ο κ.Παναγιώτου της τηλεφώνησε στο κινητό της και την ρωτούσε πού είναι για να έρθει να την βρει.  Του απάντησε να μην τον ενδιαφέρει και αμέσως έφυγε από το Ξενοδοχείο όπως ήταν βρεγμένη τυλιγμένη με την πετσέτα.  Την επόμενη ημέρα η Αιτήτρια είπε στον κ.Σκουφαρίδη ότι δεν ήθελε να συνεργάζεται άμεσα με τον κ.Παναγιώτου και πως για οτιδήποτε αφορά την κουζίνα θα μιλούσε με τον κ.Σταυρινού.  Τους επόμενους τρεις μήνες ελάχιστα μίλησε με τον κ.Παναγιώτου.  Κατά ή περί τα τέλη Οκτωβρίου 2008 ο κ.Σκουφαρίδης την κάλεσε και την ενημέρωσε ότι η βαθμολογία που έπαιρνε η κουζίνα ήταν χαμηλή και ότι αυτό εν μέρει οφείλεται στη μη συνεργασία της με τον κ.Παναγιώτου και την παρακάλεσε να ξεχάσει τα προηγούμενα και να αποκαταστήσει τις σχέσεις της με τον κ.Παναγιώτου για το καλό του Ξενοδοχείου.  Αυτή άρχισε σιγά - σιγά να συνεργάζεται με τον κ.Παναγιώτου περιοριζόμενη αυστηρά σε υπηρεσιακό επίπεδο.  Η κατάσταση αυτή κράτησε για δύο - τρεις εβδομάδες και στη συνέχεια ο κ.Παναγιώτου άρχισε να επιζητεί περισσότερες σχέσεις μαζί της.  Αυτή προσπαθούσε συνεχώς να τον αποφεύγει και το γεγονός αυτό τον εκνεύριζε με αποτέλεσμα να επιζητεί κάθε ευκαιρία σε υπηρεσιακές συναντήσεις να την προσβάλλει, να την αμφισβητεί και να φιλονικεί μαζί της.  Στις 12/12/2008 όταν μετά από δεξίωση της Διεύθυνσης προς τους πελάτες του Ξενοδοχείου κατά την οποία ο κ.Παναγιώτου κατανάλωσε και πάλιν αρκετά αλκοολούχα ποτά, την ακολούθησε και προτού βγει έξω από το Ξενοδοχείο την απομόνωσε σε ένα γραφείο και άρχισε να την βρίζει και να την απειλεί.  Εκείνη τη στιγμή μπήκε στο γραφείο ο κ.Σκουφαρίδης ο οποίος αφού άκουσε μερικές από τις υβρισίες και τις απειλές του προς αυτήν, του θύμωσε λέγοντας του να «σκάσει» και αυτή βρήκε την ευκαιρία και έφυγε.  Την επόμενη ημέρα έκανε παράπονο στον κ.Σκουφαρίδη λέγοντάς του ότι η κατάσταση δεν μπορεί να συνεχιστεί και του ζήτησε να λάβει μέτρα ώστε να συμμορφωθεί ο κ.Παναγιώτου.  Στη συνέχεια ο κ.Παναγιώτου της απολογήθηκε για τη συμπεριφορά του. Επειδή αντιλήφθηκε ότι η κατάσταση αντί να καλυτερεύει χειροτέρευε, στις 19/12/2008 έδωσε στον κ.Σκουφαρίδη τη γραπτή καταγγελία της (**Τεκμήριο 17**) με την οποία του ζήτησε να πάρει τα αναγκαία μέτρα ώστε ο κ.Παναγιώτου να παύσει να την ενοχλεί.  Ο κ.Σκουφαρίδης στις 20/12/2008 την έστειλε με υποχρεωτική άδεια παρά το ότι (α) ήδη είχε πάρει την άδεια της μεταξύ 1/1/2008 - 10/12/2008 και (β) κανένας υπάλληλος, ιδιαίτερα μέλος του διευθυντικού προσωπικού του Ξενοδοχείου, δεν δικαιούτο να πάρει άδεια κατά τη διάρκεια των εορτών.  Στις 22/12/2008 με τη συνοδεία του κ.Μιλτιάδους συνάντησε τον κ.Σκουφαρίδη και ο κ.Μιλτιάδους ζήτησε από αυτόν εξηγήσεις.  Ο κ.Σκουφαρίδης ενώ στην αρχή προσπάθησε να ισχυριστεί ότι την έστειλε με άδεια μετά από δική της επιθυμία, στην συνέχεια παραδέχθηκε ότι ο ίδιος με δική του πρωτοβουλία την έστειλε με άδεια για να ξεχάσει, όπως ισχυρίστηκε, τα όσα συνέβησαν.  Κατά την συνάντηση αυτή διευθετήθηκε και δεύτερη συνάντηση η οποία έγινε μετά από μία έως δύο ημέρες στην παρουσία και του κ.Παναγιώτου κατά την οποία ο κ.Παναγιώτου απολογήθηκε σε αυτή προφορικά αρνούμενος να δεχτεί το αίτημά της να απολογηθεί γραπτώς. Μετά από απαίτηση του κ.Μιλτιάδους ο κ.Σκουφαρίδης προέβη σε γραπτή επίπληξη προς τον κ.Παναγιώτου στις 8/1/2009 ενώ η επιστολή επίπληξης έφερε ημερομηνία 15/12/2008 (**Τεκμήριο 2**). Στις 3/1/2009 σε τηλεφωνική επικοινωνία με τον κ.Σκουφαρίδη, αυτός επέμενε πως θα έπρεπε να θεωρήσει ότι το θέμα με τον κ.Παναγιώτου είχε λήξει.  Τότε αυτή για πρώτηφορά του ανέφερε τι συνέβηκε στις 15/7/2008 στο δωμάτιο 129.  Ο κ.Σκουφαρίδης την ρώτησε αν το είπε και σε άλλους και την διαβεβαίωσε πως θα μιλούσε ο ίδιος στον κ.Παναγιώτου ζητώντας της να μην πει «τίποτε πουθενά» για το θέμα.  Την ίδια ημέρα την πήρε ξανά τηλέφωνο, της είπε πως δεν θα την ξαναενοχλήσει ο κ.Παναγιώτου και της ζήτησε να παρευρεθεί στη γιορτή του προσωπικού.  Μετά την παράκληση του κ.Σκουφαρίδη πήγε στη γιορτή του προσωπικού που οργάνωσε το Ξενοδοχείο ενώ προηγούμενα είχε δηλώσει πως δεν θα πήγαινε.  Κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης αυτής ο κ.Παναγιώτου κράτησε απόσταση από αυτήν και ο κ.Σκουφαρίδης της είπε πως δεν έχει τίποτα να ανησυχεί και ότι ζήτησε από τον κ.Πέτρου ο οποίος είναι στέλεχος της Εργοδότριας Εταιρείας και κουμπάρος του κ.Παναγιώτου να μιλήσει στον κ.Παναγιώτου.  Στις 12/1/2009 έληξε η υποχρεωτική άδεια της και αφού δούλεψε δύο - τρεις ημέρες, πήγε με άδεια άνευ αποδοχών από τις 15 Ιανουαρίου 2009 μέχρι τις 26 Φεβρουαρίου 2009.  Η εν λόγω άδεια ήταν συμφωνημένη από τον Νοέμβριο του 2008 αλλά αυτή ήταν η μόνη από όλους τους Διευθυντές του Ξενοδοχείου που στάληκε με άδεια άνευ αποδοχών.  Οι υπόλοιποι Διευθυντές στο Ξενοδοχείο συνέχισαν κανονικά την εργασία τους.  Στις 27/1/2009 ο κ.Σκουφαρίδης της παρέδωσε την επιστολή του ημερομηνίας 8/1/2009 (**Τεκμήριο 27**).  Κατά τη διάρκεια της άδειάς της, ο κ.Σκουφαρίδης επικοινώνησε αρκετές φορές τηλεφωνικά μαζί της ρωτώντας αν αποφάσισε τι θα κάνει με την καταγγελία.  Αυτή του είπε ότι αν δεν την ενοχλήσει ξανά ο κ.Παναγιώτου δεν θα προχωρήσει σε καταγγελία, αν όμως το ξανακάνει θα το πράξει αμέσως.  Επέστρεψε στην εργασία της τέλος Φεβρουαρίου 2009 και για δύο εβδομάδες περίπου δεν είχε καμία ενόχληση από τον κ.Παναγιώτου.  Περί τα μέσα Μαρτίου 2009, όμως ο κ.Παναγιώτου σε κατάσταση μέθης της έφερε και επέμενε να πάρει σφηνάκια.  Ανέφερε αυτό το γεγονός στον κ.Σκουφαρίδη ο οποίος της είπε ότι ο κ.Παναγιώτου απλώς ήθελε να ξαναγίνουν φίλοι και δεν είχε πρόθεση να την τρομάξει.  Αυτή θύμισε στον κ.Σκουφαρίδη ότι και την πρώτη φορά που της επιτέθηκε ήταν φίλοι και δεν είχε πρόθεση να την τρομάξει.  Επειδή η υπόσχεση για μη κατανάλωση αλκοολούχων ποτών εν ώρα εργασίας δεν τηρήθηκε φοβούμενη για την ασφάλειά της στις 24/3/2009 προέβη σε καταγγελία στην Επίτροπο Διοικήσεως.  Ανέφερε στον κ.Σκουφαρίδη το γεγονός της καταγγελίας της αρχές Απριλίου του 2009.  Ο κ.Σκουφαρίδης την πίεσε να ανακαλέσει την καταγγελία της λέγοντάς της  ότι δεν γνωρίζει ποιοι είναι ιδιοκτήτες του Ξενοδοχείου και ότι επειδή είναι συγγενείς με Βουλευτή δεν υπήρχε περίπτωση η Επίτροπος να βρει φταίξιμο στο Ξενοδοχείο.  Του απάντησε πως αυτά τα πράγματα δεν γίνονται και ότι θα μπορούσε να φέρει μάρτυρες τους πελάτες από τα γύρω δωμάτια γιατί σίγουρα κάποιος θα είχε ακούσει τις φωνές της.  Ο κ.Σκουφαρίδης της είπε πως έστω και να έβρισκαν τις διευθύνσεις και τους πελάτες και  αυτοί να είχαν ακούσει κάτι, αφού αυτή φώναζε «*μάμμα - μάμμα*», το πιο πιθανόν είναι να μην κατάλαβαν τίποτα. Τότε αυτή κατάλαβε ότι ο κ.Παναγιώτου είχε παραδεχθεί στον κ.Σκουφαρίδη τι έγινε στις 15/7/2008 αφού αυτή ουδέποτε ανέφερε στον κ.Σκουφαρίδη τι φώναζε.  Όταν το είπε στον κ.Σκουφαρίδη της είπε πως τα χέρια του είναι δεμένα και ότι δεν μπορεί να αγγίξει τον κ.Παναγιώτου.  Της είπε πως αν συνεχίσει κινδυνεύει και αυτός γιατί δεν το σταμάτησε.  Της είπε για το καλό της να σταματήσει τις διαδικασίες αλλά αυτή του είπε πως δεν υπάρχει περίπτωση να το σταματήσει τώρα.  Την επόμενη ημέρα ο κ.Σκουφαρίδης της αρνήθηκε να παραστεί στο meeting με τους Τμηματάρχες.  Το ίδιο έπραξε και στις 9/4/2009 λέγοντας πως η παρουσία της δεν είναι αναγκαία ενώ υπήρχε προηγούμενο MEMO ημερομηνίας 30/3/2009 (**Τεκμήριο 41**) που σημείωνε ότι η παρουσία όλων των Τμηματαρχών είναι αναγκαστική.  Στις 6/4/2009 ενώ τα Educational  Groups που επισκέπτονταν το Ξενοδοχείο θα έπρεπε να τα ξεναγεί αυτή καθότι ήταν δική της υπευθυνότητα, ο κ.Σκουφαρίδης κυκλοφόρησε MEMOS χωρίς να αναφερθεί η θέση της.  Μετά που το ανέφερε στον κ.Κατσουνωτό, ο κ.Σκουφαρίδης τα έριξε στον Τμηματάρχη που έβγαζε τα MEMOS. Η δυσμενής και ειρωνική συμπεριφορά του κ.Σκουφαρίδη ήταν καθημερινή. Ο κ.Σκουφαρίδης την αγνοούσε πλήρως, δεν την άκουγε και την απέρριπτε.  Στις δύο συναντήσεις με τη συντεχνία αποφασίστηκε πως (α) αυτή και ο κ.Παναγιώτου θα έπαιρναν διαφορετικές ημέρες off, (β) εφόσον και των δύο τους το καθιερωμένο off ήταν την Κυριακή θα το έπαιρναν εναλλάξ και (γ) αυτή θα αποφεύγει το εστιατόριο και ο κ.Παναγιώτου το lobby.  Όμως αυτό που έγινε στην πραγματικότητα ήταν (α) ο κ.Σκουφαρίδης να αλλάξει μόνο το δικό της πρόγραμμα εργασίας ενώ δεν έκανε καμία αλλαγή στο πρόγραμμα εργασίας του κ.Παναγιώτου και (β) ο κ.Σκουφαρίδης να απαγορεύσει σε αυτή να πηγαίνει στο εστιατόριο ενώ ο κ.Παναγιώτου κυκλοφορούσε συνεχώς κοντά στο γραφείο της.  Οτιδήποτε έλεγε στον κ.Σκουφαρίδη για οποιοδήποτε θέμα ή δεν την άκουγε καθόλου ή το απέρριπτε.  Γι΄ αυτό τον λόγο έδωσε στον κ.Σκουφαρίδη δύο γραπτά παράπονα στις 30/4/2009 (**Τεκμήριο 21**) και στις 5/5/2009 (**Τεκμήριο 24**), αναφορικά με τις αλλαγές και τη δυσμενή μεταχείριση που τύγχανε από μέρους του χωρίς να πάρει οποιαδήποτε απάντηση.  Ο κ.Κατσουνωτός σε μία από τις επισκέψεις του στο Ξενοδοχείο στην Πάφο, την κάλεσε στο γραφείο του κ.Σκουφαρίδη και της είπε να σταματήσει οτιδήποτε κάνει αναφορικά με την υπόθεση και πως αν δεν το κάνει το Ξενοδοχείο θα έπαιρνε το μέρος του κ.Παναγιώτου.  Αυτή του είπε πως έχει κάθε δικαίωμα να συνεχίσει και θα συνεχίσει την προώθηση της καταγγελίας της.  Στη συνέχεια ο κ.Κατσουνωτός την ειρωνεύτηκε λέγοντας *«ξέρεις πόσες φορές μας πήγαν Δικαστήριο;  Τι κατάφεραν νομίζεις;»*  Όταν του είπε ότι δεν την αφορά τι έκαναν άλλοι υπάλληλοι της Εργοδότριας Εταιρείας της είπε *«ποια νομίζεις ότι είσαι;»*  Του απάντησε ότι είναι η Χριστίνα Κωμοδρόμου και δεν θα σταματήσει αν χρειαστεί ακόμα στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο να τους πάρει.  Τότε της ζήτησε να φύγει από το γραφείο.  Στις 25/5/2009 ο κ.Σκουφαρίδης της τηλεφώνησε και την κατηγόρησε πως ενώ ήταν υπηρεσία την προηγούμενη ημέρα δεν παρουσιάστηκε στο Ξενοδοχείο.  Του εξήγησε πως με βάση το πρόγραμμα ήταν off στις 24/5/2009 όμως ο κ.Σκουφαρίδης επέμενε πως βγήκε άλλο πρόγραμμα και αυτή ήταν καθήκον.  Στις 26/5/2009 (**Τεκμήριο 25**) έδωσε στον κ.Σκουφαρίδη γραπτό παράπονο για όσα την κατηγόρησε την προηγούμενη μέρα και παρέδωσε σ΄ αυτόν αντίγραφο του προγράμματος σύμφωνα με το οποίο ήταν φανερό πως το αρχικό πρόγραμμα σύμφωνα με το οποίο θα εργαζόταν στις 24/5/2009 άλλαξε από τον ίδιο και στο νέο πρόγραμμα δεν προβλεπόταν η δική της εργασία στις 24/5/2009 (**Τεκμήριο 39**).  Ήταν η θέση της  ότι στο **Τεκμήριο 26** το πρόγραμμα για την εβδομάδα 18/5/2009 - 24/5/2009 ήταν το παλιό το οποίο άλλαξε μετά από δικές της παραστάσεις προς τον κ.Σκουφαρίδη.  Παρά τα πιο πάνω ο κ.Σκουφαρίδης στις 27/5/2009 επέδωσε σ΄ αυτήν γραπτή επίπληξη ημερομηνίας 25/5/2009 (**Τεκμήριο 12**).  Την επόμενη ημέρα 28/5/2009 ο κ.Σκουφαρίδης της επέδωσε δεύτερη γραπτή επίπληξη (**Τεκμήριο 13**).  Την 1/6/2009 με γραπτή της επιστολή (**Τεκμήριο 36**) απάντησε στον κ.Σκουφαρίδη για την επίπληξη που της έδωσε ημερομηνίας 28/5/2009. Επίσης οι δικηγόροι της με επιστολή τους ημερομηνίας 2/6/2009 (**Τεκμήριο 35**) προς τον κ.Σκουφαρίδη διαμαρτυρήθηκαν για τη συμπεριφορά του έναντί της.  Στις 4/6/2009 της δόθηκε γραπτή επιστολή του κ.Κατσουνωτού (**Τεκμήριο 14**) με την οποία της αποδόθηκαν διάφορα παραπτώματα και τέθηκε σε διαθεσιμότητα. Στις 5/6/2009 έγινε η συνάντηση στο Ξενοδοχείο στην παρουσία του συντεχνιακού εκπροσώπου της κατά τη διάρκεια της οποίας αντέκρουσε όλες τις κατηγορίες που της αποδίδονταν ως φανταστικές και ανέφερε ότι οι εν λόγω κατηγορίες είχαν μοναδικό σκοπό την απόλυσή της.  Στις 12/6/2009 της επιδόθηκε επιστολή απόλυσης (**Τεκμήριο 16**) για λόγους που δεν έχουν να κάμουν τίποτε με την πραγματικότητα. Θεωρεί πως η απόλυσή της ήταν προσχεδιασμένη και προγραμματισμένη επειδή αντιστάθηκε στις πιέσεις της Διεύθυνσης του Ξενοδοχείου να αποσύρει την καταγγελία της προς την Επίτροπο Διοικήσεως και να ανέχεται την υβριστική και εξευτελιστική συμπεριφορά του Αρχιμάγειρα έναντι του προσώπου της.

**Ανάλυση Μαρτυρίας - Γεγονότα - Εφαρμογή Νομικής Πτυχής**

Α. Ο ισχυρισμός της Αιτήτριας ότι η Εργοδότρια Εταιρεία δεν της κατέβαλε μετά την απόλυσή της το ποσό των €2.049,98 που της οφείλεται ως δεδουλευμένος μισθός για την περίοδο 1/6/2009 - 12/6/2009, αναλογία 13ου μισθού για το 2009 και μη παραχωρηθείσα ετήσια άδεια, λόγω της άρνησής της  να υπογράψει τα έγγραφα που η Εργοδότρια Εταιρεία της ζητούσε να υπογράψει, δεν αμφισβητήθηκε από την Εργοδότρια Εταιρεία. Παρατηρούμε ότι δεν περιέχεται οποιαδήποτε σχετική αξίωση στην παρούσα Αίτηση και ότι  δεν γίνεται οποιαδήποτε σχετική αναφορά στους γενικούς λόγους της Αίτησης που να στηρίζουν αξιώσεις για οφειλόμενους δεδουλευμένους μισθούς και μη παραχωρηθείσα ετήσια άδεια. Σημειώνουμε ότι οι αξιώσεις για δεδουλευμένα ημερομίσθια και μη παραχωρηθείσα ετήσια άδεια συνιστούν αυτοτελείς  αξιώσεις που βασίζονται στη σύμβαση εργασίας, δεν σχετίζονται με τον τερματισμό της απασχόλησης[[33]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn33" \o ") και δεν συνιστούν εργατικές διαφορές συνεπεία του Ν.24/67[[34]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn34" \o ").  Ως εκ τούτου η αξίωση (ζ) της Αίτησης δεν μπορεί να καλύψει την αναφορά/αίτημα της Αιτήτριας για το οφειλόμενο προς αυτήν ποσό των €2.049,98. Συνακόλουθα το Δικαστήριο δεν μπορεί να επιδικάσει το πιο πάνω ποσό στην Αιτήτρια.

Β. Τα ζητήματα επί των οποίων θα πρέπει να αποφανθεί το Δικαστήριο αφού (1) αξιολογήσει την ενώπιόν του τεθείσα μαρτυρία και καταλήξει σε ευρήματα γεγονότων  και (2) αναλύσει τα ευρήματά του υπό το φως των σχετικών προνοιών για το βάρος απόδειξης και των νομικών αρχών είναι τα ακόλουθα:

Με βάση τον Ν.24/67:

(i)            κατά πόσον η απόλυση της Αιτήτριας ήταν νόμιμη και δικαιολογημένη, και

(ii)          σε περίπτωση  που η απάντηση στο πιο πάνω ερώτημα είναι αρνητική, ποιο είναι ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται η Αιτήτρια. Σημειώνουμε ότι  σε μια τέτοια περίπτωση η Αιτήτρια δικαιούται και σε πληρωμή αντί προειδοποίησης το ποσό της οποίας καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη μόνο την περίοδο απασχόλησης και τις απολαβές της Αιτήτριας.

Με βάση τoν Ν.205(Ι)/ 2002:

(i)            κατά πόσον ο κ. Παναγιώτου παρενοχλούσε σεξουαλικώς  την Αιτήτρια,

(ii)          σε περίπτωση  που η απάντηση στο πιο πάνω ερώτημα είναι θετική, (1) ποια ζημιά και ποια βλάβη προκλήθηκε στην Αιτήτρια λόγω της συμπεριφοράς του κ.Παναγιώτου  και ποιο είναι το ποσό της σχετικής αποζημίωσης  και (2) κατά πόσον η  Εργοδότρια Εταιρεία είναι συνυπεύθυνη με τον κ.Παναγιώτου τη συμπεριφορά που επέδειξε ο κ.Παναγιώτου,

(iii)         κατά πόσον λόγω της καταγγελίας που υπέβαλε η Αιτήτρια στον κ.Σκουφαρίδη για σεξουαλική παρενόχλησή της και/ ή λόγω της καταγγελίας της Αιτήτριας στην Επίτροπο Διοικήσεως η Αιτήτρια υπέστηκε δυσμενή μεταχείριση στην εργασία της και/ή θυματοποιήθηκε. Εντός αυτών των πλαισίων θα εξεταστεί κατά πόσον η απόλυσή της στις 12/6/2009 οφείλεται στις πιο πάνω καταγγελίες της,  και

(iv)         σε περίπτωση  που η απάντηση στο πιο πάνω ερώτημα είναι θετική ποιες θεραπείες δικαιούται η Αιτήτρια.

Γ. Σε αυτό το σημείο κρίνουμε ορθό όπως εξετάσουμε κατά πόσον τίθεται ζήτημα παραγραφής στην παρούσα περίπτωση παρά το ότι δεν έχει εγερθεί σχετική προδικαστική ένσταση από την πλευρά της  Εργοδότριας Εταιρείας.  Αναφορικά με το κατά πόσον ζήτημα παραγραφής για να εξεταστεί από το Δικαστήριο θα πρέπει αυτό να εξειδικεύεται στο δικόγραφο αυτού που την επικαλείται σημειώνουμε ότι το εν λόγω θέμα  εξετάστηκε στην αγωγή με αρ. 1454/06 του Ε.Δ. Λευκωσίας **Φέλιξ Καλογερίδης ν A & N KYRATZIS CONSTUCTIONS CO LIMITED** όπου ο κ. Σάντης Α.Ε.Δ (όπως ήταν τότε) στην ενδιάμεση απόφαση του ημερ. 10.9.07  σημείωσε τ' ακόλουθα:

*«Δεν υπάρχει ανελαστικός κανόνας που να προβλέπει για οποιανδήποτε αδυναμία προώθησης ισχυρισμού περί παραγραφής αγώγιμου δικαιώματος στην απουσία εξειδικευμένης αναφοράς στη δικογραφία. Καμία από τις αποφάσεις στις οποίες παρέπεμψε ο δικηγόρος του καθ' ου η αίτηση δεν υποστηρίζει τις θέσεις του. Εκείνο που προκύπτει είναι ότι, δοσμένου του ουσιώδους ζητήματος της δικαιοδοσίας στην οποία αφορά η παραγραφή , το Δικαστήριο έχει την ευχέρεια και την υποχρέωση να επιληφθεί του θέματος αμέσως, είτε μετά από αίτηση των διαδίκων είτε αυτεπαγγέλτως. Το γεγονός ότι η νομολογία, πράγματι, αναφέρει ότι αν ένας διάδικος υπέρ του οποίου λειτουργεί η παραγραφή δεν την εγείρει στο δικόγραφο του, τότε η υπόθεση προχωρεί σε εκδίκαση - και αναφέρομαι στη* ***Φεσσάς ν Κασάπη***[*(1994) 1 Α.Α.Δ.337*](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/1994/rep/1994_1_0337.htm) *και στη Δημοτικό Συμβούλιο* ***Αγλαντζιάς ν Χαρικλίδη και άλλων***[*(2001) 1 (Γ) Α.Α.Δ.1608*](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/2001/rep/2001_1_1608.htm) *στις οποίες παρέπεμψε ο κ. Λιβέρας- δεν εξυπακούει ότι, το αντίθετο, δημιουργεί οποιασδήποτε μορφής κώλυμα για την προώθηση ανάλογου ισχυρισμού, όταν το θέμα εγερθεί ρητώς και σαφώς από τον επηρεαζόμενο διάδικο σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας, πόσω μάλλον στο πολύ πρώιμο στάδιο των οδηγιών που βρισκόμαστε τώρα. Το ζήτημα, όπως είπαμε, είναι κεφαλαιώδες και άπτεται της εξουσίας και δικαιοδοσίας του Δικαστηρίου να επιληφθεί της υπόθεσης και είναι με βάση αυτή την προσέγγιση που θα πρέπει να αξιολογηθεί η θέση της νομολογίας και το, κατά την ταπεινή μου άποψη , απρόσφορο της  προβολής ισχυρισμού περί εμποδισμού επίκλησης του  ζητήματος της παραγραφής ή της δυνατότητας απόφασης περί τούτου, μόνον και μόνον διότι το θέμα δε δικογραφείται, και  επί τούτου είναι απολύτως σχετικό το σκεπτικό στην απόφαση* ***Χατζηστυλλής ν. Papadema και άλλου*** *(2001) 1 (Α) Α.Α.Δ. 551, στην οποία , μάλιστα , παρέπεμψε ο κ. Λιβέρας από το οποίο εξάγεται, ακριβώς, ότι εκ της φύσης του, ο ισχυρισμός θα πρέπει να εξεταστεί αμέσως αφού σχετίζεται, πράγματι, με την εξουσία και δικαιοδοσία του Δικαστηρίου να ασχοληθεί με την υπόθεση .»*

Το πιο πάνω σκεπτικό μας βρίσκει απόλυτα σύμφωνους και το υιοθετούμε. Σημειώνουμε ότι στη διάλεξη του με τίτλο «ο Νέος Περί Παραγραφής Νόμος: Βήμα προς τα εμπρός ή προς τα πίσω;» ημερ. 23.10.2012 ο κ. Στ. Ναθαναήλ, Δικαστής του Ανωτάτου Δικαστηρίου αναφέρει ότι:

*«. η μη δικογράφηση  δεν μπορεί να αποστερήσει το ίδιο το Δικαστήριο αυτεπάγγελτα να εγείρει το ζήτημα , διότι όπως έχει υποδείξει η νομολογία , το θέμα της παραγραφής είναι καταλυτικό εφόσον άπτεται της ίδιας της δικαιοδοσίας του Δικαστηρίου να επιληφθεί υπόθεσης. (****Χατζηστυλλή ν. Παπαδήμα*** *(2001) 1  Α.Α.Δ. 551). Και βεβαίως δικαιοδοτικό ζήτημα εγείρεται δικαιωματικά και αυτόβουλα από το ίδιο το Δικαστήριο.»*

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  πλεονάζoν προσωπικό:»*

Σύμφωνα με το πιο πάνω άρθρο 12(10Α), οποιαδήποτε αίτηση ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών «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 τρόπο. Το χρονικό σημείο έναρξης της δωδεκάμηνης προθεσμίας που προβλέπει το άρθρο 12(10Α) του Ν.8/67 είναι αυτό της ημερομηνίας γένεσης του «προς υποβολή αιτήσεως δικαιώματος».

  Παρατηρούμε ότι εντός του πλαισίου του Ν.205(Ι)/2002 οι απαγορευμένες συμπεριφορές οι οποίες δίνουν αγώγιμο δικαίωμα στους παραπονούμενους 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 έκφανση μιας συγκεκριμένης απαγορευμένης με τον Ν.205(Ι)/2002  συμπεριφοράς. Είμαστε της γνώμης ότι 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 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 επισυνέβησαν εκτός της προβλεπόμενης με τον Ν.8/67 προθεσμίας.

Η παρούσα Αίτηση καταχωρήθηκε στις 3/6/2010. Σύμφωνα με τη μαρτυρία της Αιτήτριας η τελευταία πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης και/ή παρενόχλησής της εις 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 από τον κ.Παναγιώτου καταχωρίστηκε 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 και/ή της παρενόχλησης είναι παραγραμμένο. Με βάση τα πιο πάνω δεν μπορούμε να επιδικάσουμε οποιεσδήποτε αποζημιώσεις εις βάρος της Εργοδότριας Εταιρείας και υπέρ της Αιτήτριας για την κατ' ισχυρισμό  σεξουαλική παρενόχληση που υπέστηκε από τον κ.Παναγιώτου.

Σε σχέση με τα αγώγιμα δικαιώματα της Αιτήτριας για την κατ΄ ισχυρισμό θυματοποίησή της, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησής της και δυσμενή μεταχείριση που υπέστηκε λόγω των καταγγελιών που υπέβαλε πρώτα στον κ.Σκουφαρίδη και μετά στην Επίτροπο Διοικήσεως παρατηρούμε ότι οι κατ' ισχυρισμό πράξεις και οι παραλείψεις των προϊσταμένων της Αιτήτριας και της Εργοδότριας Εταιρείας  άρχισαν από τον Δεκέμβριο του 2008 και συνεχίζονταν μέχρι και τον Ιούνιο του 2009. Οι εν λόγω πράξεις και παραλείψεις συνδέονται στενά μεταξύ τους όσον αφορά τη φύση και το αποτέλεσμά τους (δυσμενή μεταχείριση / δημιουργία εχθρικού για την Αιτήτρια εργασιακού περιβάλλοντος / βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της / θυματοποίηση / απόλυση της Αιτήτριας) όσο και το αίτιο τους (τις καταγγελίες που υπέβαλε η Αιτήτρια) και αποτελούν τόσο μεμονωμένα όσο και σωρευτικά μια απαγορευμένη με τον Ν.205(Ι)/2002 συμπεριφορά. Εφόσον οι τελευταίες κατ' ισχυρισμό παράνομες πράξεις/παραλείψεις έλαβαν χώρα εντός του χρονικού περιθωρίου που προβλέπει ο Ν.8/67 βρίσκουμε ότι η Αίτηση καταχωρήθηκε εμπρόθεσμα και ότι οι αξιώσεις της Αιτήτριας που στηρίζονται στους ισχυρισμούς της για θυματοποίησή της και δυσμενή μεταχείριση που υπέστηκε δεν είναι παραγραμμένες.

[Δ.1](http://www.cylaw.org/cgi-bin/rules.pl?order=1). Αξιολογώντας τη μαρτυρία που προσκόμισε η Εργοδότρια Εταιρεία παρατηρούμε τ' ακόλουθα:

(i)            Η μαρτυρία του κ.Σιβιτανίδη είναι άσχετη με τα επίδικα πραγματικά ζητήματα της παρούσας υπόθεσης και ως εκ τούτου δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη. Περάν τούτου (1) ο κ. Σιβιτανίδης ενώ κατά την κυρίως εξέτασή  του  κατέθεσε ότι όταν παραιτήθηκε η Αιτήτρια από το ξενοδοχείο θύμωσε όταν της είπε ότι δεν χρειάζεται να εργαστεί την περίοδο της προειδοποίησης που έδωσε και του είπε ότι παραιτήθηκε λόγω της δικής του συμπεριφοράς  υπονοώντας ότι την παρενοχλούσε και ότι στη συνέχεια αυτή προέβηκε σε πράξεις παρενόχλησής του μέσω τηλεφώνου, κατά την αντεξέτασή του διαφοροποιήθηκε προσθέτοντας ότι η Αιτήτρια τον παρενοχλούσε σεξουαλικώς κατά τη διάρκεια που εργάζονταν μαζί, ότι αυτός «ενέδωσε» και είχαν ολοκληρωμένες σχέσεις για δύο εβδομάδες και ότι όταν αυτός «τελείωσε τις σχέσεις» με την Αιτήτρια αυτή έγινε εριστική και τον απειλούσε ότι θα πει στον  εργοδότη του τι έγινε. Δεν μας φαίνεται φυσικό ενόψει του λόγου που προέβαλε για την παρουσία του στην παρούσα υπόθεση ως μάρτυρας να μην αναφέρει τους τελευταίους ισχυρισμούς του κατά την κυρίως εξέτασή του και να χρειαστεί να του υποβάλει διάφορες ερωτήσεις κατά την αντεξέτασή του  ο δικηγόρος της Αιτήτριας για να τους αναφέρει στο Δικαστήριο, (β) ο κ.Σιβιτανίδης αρχικά κατέθεσε ότι οι αστυνομικές αρχές διερευνώντας την καταγγελία του για παρενόχλησή του μέσω τηλεφώνου πήραν τα τηλέφωνα από την ΑΤΗΚ και διαπίστωσαν ότι οι αριθμοί τηλεφώνου άνηκαν στην Αιτήτρια,  κατά την αντεξέτασή του ανασκεύασε λέγοντας ότι από ότι τον πληροφόρησε ο αστυνομικός η Αιτήτρια αρνιόταν ότι ήταν δικό της το τηλέφωνο αλλά υπήρχαν στοιχεία που μαρτυρούσαν την ενοχή της. Δεν μας ανέφερε ποια ήταν αυτά τα στοιχεία, και (γ) οι ισχυρισμοί του αναφορικά με τις καταγγελίες του στην αστυνομία δεν υποστηρίχτηκαν από απτά και ανεξάρτητα στοιχεία. Τα πιο πάνω μας δημιουργούν σοβαρές αμφιβολίες αναφορικά με το αξιόπιστο των θέσεων του κ.Σιβιτανίδη.

(ii)          Παρά το ότι ο κ.Χαραλάμπους  δεν αντεξετάστηκε από τον κ.Δημητριάδη και η μαρτυρία του παρέμεινε αναντίλεκτη αυτή δεν περιέχει οποιαδήποτε στοιχεία σχετικά με τα αμφισβητούμενα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης.

(iii)         Ο κ.Μιλτιάδους παρά το ότι ισχυρίστηκε ότι η Αιτήτρια τον ενημέρωσε ότι υπήρξε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης όταν εργαζόταν στο Ξενοδοχείο και ότι πήγε να δει τη διεύθυνση του Ξενοδοχείου για το θέμα λέγοντας στον κ.Σκουφαρίδη ότι είχε υποχρέωση να εξετάσει το παράπονο της Αιτήτριας και να λάβει μέτρα για την προστασία της Αιτήτριας, δεν θυμόταν ποια ήταν η στάση της διεύθυνσης του Ξενοδοχείου, τι έγινε στις συναντήσεις που είχε αυτός (α) με τη διεύθυνση του Ξενοδοχείου και (β) με τη Λειτουργό από το γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως σχετικά με το θέμα της καταγγελίας της Αιτήτριας. Θυμόταν μόνο ότι αυτόν τον ενδιέφερε αν η καταγγελία της Αιτήτριας ευσταθούσε να τιμωρηθεί αυτός που διέπραξε τη σεξουαλική παρενόχληση και ότι αμφισβήτησε το μέτρο να μην πηγαίνει η Αιτήτρια στην κουζίνα και το εστιατόριο και ο κ.Παναγιώτου στο χώρο της Υποδοχής του Ξενοδοχείου.  Δεν γνώριζε πώς εξελίχτηκε στο τέλος το θέμα γιατί αποχώρησε από την υπόθεση και ότι δεν έλεγξε και δεν ξέρει αν η Αιτήτρια μετά την καταγγελία της βρέθηκε σε δυσμενή θέση στον χώρο εργασίας της.  Εξετάζοντας στο σύνολό της τη μαρτυρία του κ. Μιλτιάδους θεωρούμε ότι τα πιο πάνω σε συνδυασμό με τη γενικότητα και την αοριστία που έθεσε τις θέσεις του ο κ.Μιλτιάδους συνιστούν ουσιαστικές αδυναμίες οι οποίες μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι  δεν είναι ασφαλές να στηριχτούμε στη μαρτυρία του κ. Μιλτιάδους για εξαγωγή οποιονδήποτε συμπερασμάτων.

(iv)         Αρνητική εντύπωση για την αξιοπιστία του κ.Παναγιώτου μας άφησε το γεγονός ότι δεν μας έδωσε λεπτομέρειες σχετικά με το ποιά ήταν η αφορμή και/ή η αιτία και/ή ποιός ο λόγος του καβγά του με την Αιτήτρια στις 12/12/2008. Δεν μας φαίνεται λογικό και φυσικό να μην θυμάται τι ήταν αυτό που συνέβηκε μεταξύ αυτού και της Αιτήτριας ώστε να χαλάσουν οι, όπως ισχυρίστηκε, μέχρι τότε πολύ φιλικές και οικείες σχέσεις που είχε με την Αιτήτρια  και να μην μπορεί να δώσει περισσότερες λεπτομέρειες κατά τη μαρτυρία του υπό το φώς της θέσης του ότι μετά από αυτό το γεγονός άρχισε «ένας γολγοθάς» για αυτόν  στον χώρο εργασίας του και «ένας ανελέητος πόλεμος» εναντίον του από την Αιτήτρια. Κατά την κυρίως εξέτασή του αρχικά είπε ότι δεν θυμάται ακριβώς τι έγινε, στη συνέχεια είπε γενικά και αόριστα ότι η Αιτήτρια του έκανε παρατήρηση με έντονο τρόπο και όταν της είπε ότι δεν είναι στις αρμοδιότητές της να του κάνει παρατηρήσεις τον απείλησε λέγοντας του ότι *«θα τον σάσει»* και ότι *«εν να δει»* ενώ κατά την αντεξέτασή του διαφοροποιήθηκε προβάλλοντας τη θέση ότι η Αιτήτρια «κάτι» του είπε και αυτός της είπε ότι δεν μπορούσε να τον διατάξει με τον τρόπο που του το ζήτησε και ότι στη συνέχεια  είχαν έρθει σε λεκτική αντιπαράθεση και η Αιτήτρια τον απείλησε λέγοντας του «*εν να δεις ίντα που να πάθεις*». Στις σχετικές ερωτήσεις του κ.Δημητριάδη απάντησε ότι δεν θυμάται ακριβώς τι ήταν αυτό που του είπε η Αιτήτρια και ότι το μόνο που θυμάται  ήταν ότι ήταν πολύ προσβλητικό προς το άτομό του και «ότι έθιξε την προσωπικότητά του ως μάγειρα και ανθρώπου». Ο κ.Παναγιώτου αρχικά ισχυρίστηκε ότι δεν είχε κάτι ο τρόπος του προς το πρόσωπο της Αιτήτριας στις 12/12/2008 και ότι ο τρόπος του ήταν «ανάλογος» της συμπεριφοράς της Αιτήτριας προς αυτόν. Στη συνέχεια παραδέχτηκε ότι ο κ.Σκουφαρίδης τον άκουσε ο ίδιος  προσωπικά όταν μιλούσε με έντονο ύφος  στην Αιτήτρια στις 12/12/2008 και δεν έδωσε καμία εξήγηση για ποιο λόγο ο κ.Σκουφαρίδης του έδωσε μια τόσο αυστηρή παρατήρηση για αυτό το επεισόδιο με την Αιτήτρια και τη συμπεριφορά του προς την Αιτήτρια. Στις ερωτήσεις του κ.Δημητριάδη αναφορικά με το πώς αντέδρασε αυτός όταν του δόθηκε το **Τεκμήριο 2** δεν ήταν σταθερός στις απαντήσεις του. Στην αρχή ισχυρίστηκε ότι δεν θυμάται τι έκανε μετά που έλαβε το **Τεκμήριο 2** αλλά  στη συνέχεια είπε ότι δεν αντέδρασε καθόλου παρόλο που δεν  θεώρησε ότι σωστά του δόθηκε και ότι δεν ζήτησε τον λόγο από τον κ.Σκουφαρίδη που του έδωσε το **Τεκμήριο 2** παρά το ότι άδικα του το έδωσε. Δεν μας φαίνεται λογικό υπό τις περιστάσεις που μας περίγραψε ο κ.Παναγιώτου να δοθεί μόνο σε αυτόν γραπτή επίπληξη για τη συμπεριφορά του και καμία στην Αιτήτρια για τη δική της συμπεριφορά. Παράδοξο μας φαίνεται το γεγονός ότι ο Αιτητής δεν αντέδρασε με οποιονδήποτε τρόπο όταν έλαβε τα **Τεκμήρια 1** και **2**.  Σημειώνουμε ότι ο κ.Σκουφαρίδης κατά την ένορκη κατάθεσή του είπε  ότι διερεύνησε τις καταγγελίες της Αιτήτριας και ότι ο κ.Παναγιώτου αρνιόταν ότι διέπραξε τις πράξεις που του απέδιδε η Αιτήτρια χωρίς να  μας αναφέρει ότι ο κ.Παναγιώτου του ανέφερε ότι (α) η Αιτήτρια τον προκαλούσε σεξουαλικώς με τη συμπεριφορά της και (β) ο καβγάς τους στις 12/12/2008 προκλήθηκε λόγω της συμπεριφοράς της Αιτήτριας και ότι η Αιτήτρια τον απείλησε *«θα τον σάσει»*.  Περαιτέρω ο  κ.Παναγιώτου υπέπεσε σε αντιφάσεις: (α) στην κυρίως εξέτασή του ισχυρίστηκε ότι ένας γνωστός/φίλος του διευθυντής ξενοδοχείου τον ρώτησε αν υπήρχε θέση στο Ξενοδοχείο για να εργοδοτηθεί η Αιτήτρια  και αυτός του είπε ότι θα ρωτήσει και αν υπάρχει θέση θα βοηθούσε την Αιτήτρια ενώ κατά την αντεξέτασή του σε υποβολή του δικηγόρου της Αιτήτριας ότι αυτός ήταν που τηλεφώνησε στην Αιτήτρια και την ρώτησε αν ενδιαφερόταν να εργοδοτηθεί στο Ξενοδοχείο απάντησε ότι δεν θυμάται αν αυτός πήρε τηλέφωνο την Αιτήτρια, παρά το ότι ήταν αυτός έκανε την επαφή με την Εργοδότρια Εταιρεία για να προσληφθεί η Αιτήτρια  και δεν θυμάται αν αυτός επικοινώνησε πρώτος με την Αιτήτρια (σημειώνουμε  ότι ο κ.Σκουφαρίδης σε διάσταση  με τους πιο πάνω ισχυρισμούς του κ.Παναγιώτου κατέθεσε ότι ο κ.Παναγιώτου του πρότεινε την Αιτήτρια για να εργοδοτηθεί στο Ξενοδοχείο και ότι ο κ.Παναγιώτου επικοινώνησε με την Αιτήτρια για να διευθετηθεί η συνέντευξή της μαζί του), και (β) αρχικά είπε ότι το δωμάτιο 129 είναι δωμάτιο του Ξενοδοχείου το οποίο δίνεται σε όποιον από τους υπαλλήλους του Ξενοδοχείου χρειάζεται να κάνει μπάνιο μετά από τις ψυχαγωγικές δραστηριότητες του Ξενοδοχείου που διοργανώνονται στην πισίνα του Ξενοδοχείου και ακολούθως στην επόμενη δικάσιμο είπε ότι δεν του θυμίζει κάτι το δωμάτιο 129 και ότι δεν υπάρχει σταθερό δωμάτιο που δίνεται στο προσωπικό του Ξενοδοχείο για να κάνει μπάνιο και να αλλάξει ρούχα.  Η μαρτυρία του κ.Παναγιώτου κρίνεται ως μη αξιόπιστη.

(v)          Ο κ.Σκουφαρίδης κατά την κυρίως εξέτασή του έθεσε ενώπιον του Δικαστηρίου την εκδοχή του αρκετά γενικά  χωρίς να δώσει  ιδιαίτερες λεπτομέρειες αναφορικά  με τις θέσεις και τους ισχυρισμούς που προέβαλε. Πιο συγκεκριμένα δεν μας περιέγραψε με σαφήνεια τι παρατήρησε αυτός στις 12/12/2008 και πώς έληξε η αντιπαράθεση μεταξύ της Αιτήτριας και του κ.Παναγιώτου. Περιορίστηκε στο να πει μόνο ότι δόθηκε στον κ.Παναγιώτου το **Τεκμήριο  2** για το ύφος που μίλησε στην Αιτήτρια. Ανέφερε ότι αυτός και ο κ.Κατσουνωτός επανειλημμένα εισηγήθηκαν στην Αιτήτρια να καταγγείλει την υπόθεση στην αστυνομία χωρίς να διευκρινίσει πότε έγινε αυτό και αναφέρθηκε στη συμπεριφορά της Αιτήτριας μετά  την υποβολή της καταγγελίας της στην Επίτροπο Διοικήσεως  με γενικότητες  χωρίς να αναφερθεί με λεπτομέρειες και σαφήνεια σε συγκεκριμένα περιστατικά τα οποία δικαιολογούν και στηρίζουν τις εν λόγω αναφορές του.  Είπε ότι τα μέτρα που έλαβε μετά που έλαβε τη γραπτή καταγγελία της Αιτήτριας «*ξεκίνησαν μετά την ανακοίνωσή τους*» χωρίς να διευκρινίσει πότε αυτό έγινε χρονικά. Κατά την ανετεξέτασή του όταν ρωτήθηκε αν και πώς διερεύνησε τη γραπτή καταγγελία της Αιτήτριας απάντησε πολύ γενικά και αόριστα ότι μίλησε με την Αιτήτρια και τον κ.Παναγιώτου και ότι ρώτησε ορισμένα άτομα αν πρόσεξαν οποιοδήποτε πρόβλημα στις σχέσεις της Αιτήτριας και του κ.Παναγιώτου. Δεν αναφέρθηκε καθόλου στο περιεχόμενο του **Τεκμηρίου 27** όσον αφορά την αναφορά του ότι το μόνο που διαπίστωσε σε σχέση με τις καταγγελίες της Αιτήτριας ήταν ότι η συμπεριφορά του κ.Παναγιώτου προς την Αιτήτρια  ορισμένες φορές δεν ήταν η πρέπουσα. Καμία διευκρίνιση δεν μας έδωσε για το ποιες ήταν οι «ορισμένες φορές» και ποια ακριβώς ήταν η συμπεριφορά του κ.Παναγιώτου. Στην κυρίως εξέτασή του ήταν η θέση του ότι κατά τη διάρκεια που απουσίαζε η Αιτήτρια με άδεια και μετά με αναστολή εργασιών η Αιτήτρια κάποιες φορές του είπε ότι θα προβεί σε καταγγελία εναντίον του κ.Παναγιώτου και άλλες φορές ότι δεν θα προβεί σε καταγγελία και ότι δεν του διευκρίνιζε πού θα προβεί σε καταγγελία (σημειώνουμε ότι δεν ανέφερε ότι αυτή η καταγγελία ήταν αυτή που έκανε  προς το Ξενοδοχείο). Αντεξεταζόμενος ερωτώμενος σχετικά με τον αν συνέχισε τις έρευνες μετά που έδωσε το **Τεκμήριο 1** στον κ.Παναγιώτου  διαφοροποιήθηκε και προέβαλε την εκδοχή ότι στις τηλεφωνικές επικοινωνίες που είχε με την Αιτήτρια αυτή κάποτε του έλεγε ότι θα προχωρήσει με την καταγγελία και κάποτε ότι δεν προχωρούσε και ότι αυτός δεν προέβηκε σε περαιτέρω έρευνα λόγω αυτών των αλλαγών στις θέσεις της Αιτήτριας. Σημειώνουμε ότι το **Τεκμήριο 1** φέρει ημερομηνία 5/1/2009 ενώ στο **Τεκμήριο 8** αναφέρεται σε επιστολή που δόθηκε στον κ.Παναγιώτου  ημερομηνίας 30/12/2008. Ισχυρίστηκε αρχικά ότι έδωσε άδεια στην Αιτήτρια από τις 22/12/2008 μέχρι τις 8/1/2009 επειδή  το ζήτησε η Αιτήτρια  προηγουμένως, η πληρότητα του Ξενοδοχείου ήταν χαμηλή και  αυτό θα βοηθούσε την Αιτήτρια. Η θέση του ότι η Αιτήτρια του ζήτησε άδεια την περίοδο των Χριστουγέννων  στην παρουσία  του κ.Στέλιου Πολυβίου (βλέπε επίσης **Τεκμήριο 8**) δεν επιβεβαιώθηκε από τη μαρτυρία του κ.Πολυβίου. Δεν προσκόμισε οποιαδήποτε στοιχεία που να δεικνύουν ότι η πληρότητα του Ξενοδοχείου ήταν όντως χαμηλή εκείνη την περίοδο και δεν μας εξήγησε πώς η παροχή άδειας απουσίας στην Αιτήτρια θα βοηθούσε την Αιτήτρια. Κατά την αντεξέτασή του παραδέχτηκε ότι στην Αιτήτρια δόθηκε άδεια από 21/12/2008 μέχρι 12/1/2009 και ανασκευάζοντας τις προηγούμενες θέσεις του είπε ότι μετά την γραπτή καταγγελία της Αιτήτριας σκεπτόμενος το συμφέρον του Ξενοδοχείου για την ομαλή λειτουργία του και λαμβάνοντας υπόψη την αναγκαιότητα του Αρχιμάγειρα λόγω των διακοπών των Χριστουγέννων θεώρησε σωστό να δώσει άδεια στην Αιτήτρια μεταξύ 21/12/2008 μέχρι 12/1/2009.  Ακολούθως ανέφερε ότι έστειλε την Αιτήτρια με άδεια για να ηρεμίσει η κατάσταση στο Ξενοδοχείο. Δεν εξήγησε για ποιο λόγο έπρεπε να απουσιάσει η Αιτήτρια από την εργασία της για τρεις εβδομάδες ώστε να ηρεμίσει η κατάσταση. Δεν ανέφερε ότι υπήρχε κάποιο πρόβλημα στο Ξενοδοχείο εξαιτίας της καταγγελίας της Αιτήτριας. Το μόνο που είπε ήταν ότι στις 12/12/2008 μετά την έντονη συζήτηση που είχε η Αιτήτρια με τον κ.Παναγιώτου η Αιτήτρια του ανέφερε προφορικά ότι ο κ.Παναγιώτου την παρενοχλεί, στη συνέχεια του είπε ότι το θέμα έληξε  και στις 19/12/2008 του έδωσε γραπτή καταγγελία και αυτά δείχνουν μια κατάσταση. Ο κ.Σκουφαρίδης δεν μας ανέφερε κατά πόσον ρώτησε την  Αιτήτρια τι μεσολάβησε και άλλαξε γνώμη σε σχέση με την καταγγελία της πριν να της δώσει την άδεια και αυτό  δεν μας φαίνεται φυσιολογικό και λογικό.  Περαιτέρω ο κ.Σκουφαρίδης δεν εξήγησε για ποιο λόγο στα προγράμματα εργασίας της Αιτήτριας για την περίοδο 21/12/2008 μέχρι 12/1/2009 αναγράφεται ότι ήταν με Off και όχι με ετήσια άδεια. Ο ισχυρισμός του ότι  η Αιτήτρια στις 28/5/2009 τον απείλησε λέγοντάς του ότι του έμεινε ένας μήνας και θα πληρώσει πολύ ακριβά (βλέπε επίσης **Τεκμήριο 13**) δεν υποστηρίχτηκε από την κα  Baker. Ενώ ο κ.Σκουφαρίδης κατά την  αντεξέτασή του ισχυρίστηκε ότι από τον Δεκέμβριο του 2008  έγιναν διευθετήσεις στα ωράρια εργασίας της Αιτήτριας και του κ.Παναγιώτου ώστε να μην έρχονται σε επαφή, δεν έθεσε ενώπιόν του Δικαστηρίου απτά στοιχεία που να στηρίζουν τον εν λόγω ισχυρισμό του αφού δεν κατέθεσε ως τεκμήρια είτε  τα προγράμματα εργασίας του κ.Παναγιώτου είτε τη σχετική ενημέρωση που έγινε στη συντεχνία της Αιτήτριας. Περαιτέρω ο πιο πάνω ισχυρισμός του είναι σε διάσταση με το περιεχόμενο των **Τεκμηρίων 1, 8**[[35]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn35" \o ")και **9**[[36]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn36" \o "). Από αυτά τα Τεκμήρια διαφαίνεται ότι το μέτρο σχετικά με τα ωράρια εργασίας της Αιτήτριας και του κ.Παναγιώτου λήφθηκε τον Απρίλιο του 2009. Παρά το ότι η Αιτήτρια αμφισβήτησε ότι της δόθηκε το **Τεκμήριο 22** ο κ.Σκουφαρίδης δεν προσκόμισε οποιοδήποτε στοιχείο που να καταδεικνύει την αποστολή του είτε στην Αιτήτρια είτε στη συντεχνία της και την Επίτροπο. Διερωτόμαστε για ποιο λόγο το εν λόγω Τεκμήριο δεν είναι εκτυπωμένο στα ίδια επιστολόχαρτα με αυτά που είναι εκτυπωμένες οι υπόλοιπες επιστολές της Εργοδότριας Εταιρείας που δόθηκαν στην Αιτήτρια κατά την εν λόγω περίοδο. Επίσης μας φαίνεται παράξενο που οι απαντήσεις του κ.Σκουφαρίδη στις συγκεκριμένες αναφορές της Αιτήτριας στο **Τεκμήριο 21** είναι γενικόλογες και που η Αιτήτρια αντί να απαντήσει στον κ. Σκουφαρίδη για τα παραπτώματα που της αποδίδει με το εν λόγω Τεκμήριο του δίνει τις αμέσως επόμενες μέρες μια  επιστολή (**Τεκμήριο 23**) στην οποία δεν περιέχεται καμία αναφορά σχετικά με το περιεχόμενο του **Τεκμηρίου 22**. Περαιτέρω ο κ.Σκουφαρίδης δεν μας εξήγησε για ποιο λόγο αφού αυτός δεν χειριζόταν την υπόθεση της Αιτήτριας γιατί παρέλαβε το **Τεκμήριο 23** και σημειώνουμε ότι δεν  μας ανέφερε ότι προώθησε την εν λόγω επιστολή στον κ.Κατσουνωτό. Ο κ.Κατσουνωτός κατά την μαρτυρία του δεν αναφέρθηκε στην εν λόγω επιστολή. Σε άλλο σημείο της μαρτυρίας του όταν ρωτήθηκε αν η πρώτη επίπληξη που δόθηκε στην Αιτήτρια  για τη συμπεριφορά της μετά το τέλος Μαρτίου  του 2009 ήταν το **Τεκμήριο 12** απάντησε καταφατικά χωρίς να αναφέρει το **Τεκμήριο 22**. Στο **Τεκμήριο 13** ο κ.Σκουφαρίδης αναφέρει ότι η Αιτήτρια του είπε ότι από αυτή τη στιγμή ότι σχόλιο ή συζήτηση γίνει θα καταγραφεί ενώ στο **Τεκμήριο 22** αναφέρει ότι η Αιτήτρια του είπε από τον Απρίλιο του 2009 ότι παρακολουθεί τα τηλέφωνά του. Δεν μας έδωσε  συγκεκριμένες λεπτομέρειες για αυτούς τους ισχυρισμούς του  κατά την προφορική μαρτυρία του. Αρχικά ο κ.Σκουφαρίδης κατέθεσε ότι η Αιτήτρια του ανέφερε στις 13/12/2008 ότι ο κ.Παναγιώτου την παρενοχλούσε και αργότερα την ίδια μέρα του ανέφερε ότι το θέμα είναι λήξαν και στη συνέχεια ανασκεύασε προβάλλοντας τον ισχυρισμό ότι η Αιτήτρια του ανέφερε το θέμα της παρενόχλησης της από τον κ.Παναγιώτου στις 12/12/2008 και  ότι στις 13/12/2008 του είπε ότι το θέμα έληξε. Ενώ ισχυρίστηκε ότι ενημέρωσε τον κ.Κατσουνωτό γραπτώς για το ότι η Αιτήτρια αρχικά του υπέβαλε καταγγελία και στη συνέχεια του ζήτησε να μην προβεί στη διενέργεια οποιασδήποτε πράξης σε σχέση με την καταγγελία της δεν προσκόμισε στο Δικαστήριο το εν λόγω έγγραφο.  Ο κ.Σκουφαρίδης όταν ρωτήθηκε από τον δικηγόρο της Αιτήτριας για ουσιαστικά για την παρούσα υπόθεση ζητήματα όπως π.χ. ποια πλευρά ήταν αυτή που ζήτησε τη συνάντηση της συντεχνίας και της διεύθυνσης του Ξενοδοχείου μετά που δόθηκε άδεια στην Αιτήτρια στις 21/12/2008 και για ποιο λόγο, πώς έγιναν οι ενέργειες της διεύθυνσης του Ξενοδοχείου χρονολογικά μετά τις 19/12/2008 και τι είπε ο κ.Παναγιώτου στην Αιτήτρια στις 12/12/2008 που τον οδήγησε να του δώσει το **Τεκμήριο 2**, απάντησε ότι δεν  θυμάται. Στις ερωτήσεις κατά πόσον η συνάντηση με τη συντεχνία της Αιτήτριας έγινε λόγω του ότι η συντεχνία και η Αιτήτρια διαμαρτυρήθηκαν για το ότι η Αιτήτρια μετά την καταγγελία της  τέθηκε σε άδεια απαντούσε με υπεκφυγές.  Όταν ρωτήθηκε κατά πόσον ρώτησε την Αιτήτρια για ποιο λόγο άλλαξε στάση προς το πρόσωπό του μετά το τέλος Μαρτίου - αρχές Απριλίου 2009 απάντησε με γενικότητα χωρίς συγκεκριμένες αναφορές ότι η Αιτήτρια διαρκώς έλεγε ότι ενεργεί εναντίον της γιατί προέβηκε σε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχλησή της και ότι αυτός δεν μπορεί να το αντιληφθεί καθότι δεν είναι αυτόν που κατάγγειλε. Σημειώνουμε ότι η καταγγελία της Αιτήτριας εκείνη την περίοδο ήταν σύμφωνα με το **Τεκμήριο 7** εναντίον του εργοδότη της για δυσμενή μεταχείρισή της από τον κ.Σκουφαρίδη λόγω της καταγγελίας της για σεξουαλική παρενόχληση. Περαιτέρω αποτελεί αναντίλεκτο γεγονός ότι ο κ.Σκουφαρίδης μετά που πληροφορήθηκε για την καταγγελία της Αιτήτριας στην Επίτροπο σταμάτησε να ορίζει την Αιτήτρια ως Duty Manager και σε MEMOS που κυκλοφόρησαν σχετικά με την υποδοχή και την ξενάγηση τουριστικών πρακτόρων στο Ξενοδοχείο δεν έγινε αναφορά στην Αιτήτρια. Η θέση του κ. Σκουφαρίδη ότι στα εν λόγω γκρουπ θα προσφερόταν φαγητό και έτσι έκρινε  ορθότερο να  παραστεί ο κ.Παναγιώτου και όχι η Αιτήτρια, δεν φαίνεται να δικαιολογεί πειστικά  τον αποκλεισμό της Αιτήτριας από την υποδοχή των γκρουπς στο Lobby του Ξενοδοχείου (βλέπε **Τεκμήριο 38**). Όταν του υποδείχτηκε ότι στο **Τεκμήριο 26** φαίνεται ότι το πρόγραμμα εργασίας των Duty Managers στις 4/4/2009 αλλάχτηκε και  η Αιτήτρια αντί να εργαστεί εκείνη την ημερομηνία ως Duty Manager της δόθηκε Off υποστήριξε ότι η Αιτήτρια τους ενημέρωσε για την καταγγελία της στην Επίτροπο τέλη Μαρτίου 2009 σε διάσταση  με τον ισχυρισμό του  που περιέχεται στο **Τεκμήριο 8** ότι στις  2/4/2009 η Αιτήτρια τον ενημέρωσε ότι θα κινηθεί εναντίον του και της Εργοδότριας Εταιρείας.  Στη συνέχεια ισχυρίστηκε ότι δεν μπορούσε να ορίζει την Αιτήτρια μετά τις 31/3/2009 ως Duty Manager  διότι δεν της είχε εμπιστοσύνη αφού «ξεκίνησε πόλεμο προς το Ξενοδοχείο» με απειλές, ίντριγκες και εκβιασμούς. Δεν έθεσε ενώπιόν μας  συγκεκριμένη μαρτυρία που να στηρίζει την πιο πάνω θέση του για τη συμπεριφορά της Αιτήτριας αμέσως μετά την καταγγελία στην Επίτροπο. Δικαιολογώντας το γεγονός ότι τον Απρίλιο δόθηκαν στην Αιτήτρια περισσότερα Offs από το κ.Παναγιώτου επιγραμματικά  είπε ότι ο Αρχιμάγειρας ήταν αναγκαίος για την ετοιμασία των γευμάτων κατά την εβδομάδα του Πάσχα χωρίς να αναφέρει οποιεσδήποτε  άλλες λεπτομέρειες που θα μπορούσαν να επιβεβαιώσουν και να στηρίξουν τον πιο πάνω ισχυρισμό του. Στις φωτογραφίες **Τεκμήρια 19** και **20** δεν φαίνεταιότι αυτές λήφθηκαν κατά τη διάρκεια συνεδρίασης τμηματαρχών στο Ξενοδοχείο κατά ή περί τις 2/8/2008 κατά την οποία δόθηκε δώρο γενεθλίων στον κ.Παναγιώτου ως ισχυρίστηκε ο κ.Σκουφαρίδης. Όταν του υποδείχτηκε ότι στο πρόγραμμα εργασίας για την εβδομάδα 18/5/2009-24/5/2009 που περιέχεται στο **Τεκμήριο 26**  υπάρχει στο κάτω μέρος στο σημείο "Comments" κάτι γραμμένο το οποίο σβήστηκε με πέννα, είπε ότι δεν μπορεί να ξεχωρίσει τι ήταν αυτό που ήταν γραμμένο, όταν στη συνέχεια του ειπώθηκε ότι στα υπόλοιπα προγράμματα δεν υπάρχει κάτι στο σβησμένο στο σημείο των "Comments"  είπε απλώς  «μπορεί» και σε ερώτηση αν είναι τυχαίο που μόνο στο πρόγραμμα εργασίας για την εβδομάδα 18/5/2009-24/5/2009 που περιέχεται στο **Τεκμήριο 26** υπάρχει στο κάτω μέρος στο σημείο "Comments" κάτι γραμμένο το οποίο σβήστηκε με πέννα  απάντησε ότι πρέπει να δει τα originals. Ακολούθως παραδέχτηκε ότι στο εν λόγω πρόγραμμα  αυτό που σβήστηκε είναι η αναφορά «*Management Meeting on Thursday 30/4- Management Cocktail Thursday 30/4*»  και όταν του ζητήθηκε να εξηγήσει για ποιο λόγο υπάρχει και το **Τεκμήριο 29** που είναι πρόγραμμα εργασίας για την εβδομάδα 18/5/2009-24/5/2009 το οποίο είναι διαφορετικό από αυτό που περιέχεται στο **Τεκμήριο 26** και δεν υπάρχει διαγραφή  στο σημείο "Comments" απάντησε ότι η σημείωση στο σημείο "Comments" ήταν του προηγούμενου μήνα και όταν το πρόγραμμα μπήκε στο file σβήστηκε με πέννα γιατί αφορούσε τον προηγούμενο μήνα. Όταν ρωτήθηκε γιατί δεν συνέβηκε το ίδιο με τα άλλα προγράμματα εργασίας του **Τεκμηρίου 26** απάντησε ότι δεν πρόσεξαν την εν λόγω  σημείωση. Όταν του ζητήθηκε να εξηγήσει πώς έτυχε να το προσέξουν μόνο στο  πρόγραμμα εργασίας για την εβδομάδα 18/5/2009-24/5/2009 που περιέχεται στο **Τεκμήριο 26** είπε ότι επειδή το συγκεκριμένο πρόγραμμα αφορούσε την επίπληξη **Τεκμήριο 12** το πρόσεξε και το διόρθωσε γιατί  θα γινόταν σχετική συζήτηση στο Δικαστήριο ξεχνώντας προφανώς ότι αρχικά είπε ότι δεν μπορούσε να ξεχωρίσει τι ήταν αυτό που διαγράφηκε  και ότι απάντησε με υπεκφυγές όταν ρωτήθηκε αν η διαγραφή έγινε τυχαία. Δεν ήταν πειστικός στις απαντήσεις του σχετικά με ότι το πρόγραμμα εργασίας με βάση το οποίο η Αιτήτρια εργαζόταν στις 24/5/2009  ήταν το τελευταίο. Παρά το ότι με το **Τεκμήριο 12** παρατηρεί την Αιτήτρια ότι συχνότατα καθυστερεί να προσέλθει στην εργασία της δεν έθεσε ενώπιόν μας οποιαδήποτε στοιχεία που να επιβεβαιώνουν την εν λόγω θέση του. Ενώ παραδέχτηκε ότι η Αιτήτρια του έδωσε **Τεκμήριο 28** με το οποίο του εξηγεί τον λόγο που δεν πήγε στο Ξενοδοχείο στις 24/5/2009 επιμένοντας ότι το πρόγραμμα εργασίας με βάση το οποίο η Αιτήτρια εργαζόταν στις 24/5/2009 ήταν το τελευταίο σχολίασε ακροθιγώς και γενικά τους ισχυρισμούς της Αιτήτριας που περιέχονται στο **Τεκμήριο 28** στα τελευταία στάδια της αντεξέτασής του. Σε υποβολές που του έγιναν ότι το **Τεκμήριο 28** του δόθηκε πριν να δώσει στην Αιτήτρια το **Τεκμήριο 12**  στην αρχή απέφυγε να απαντήσει και στη συνέχεια είπε ότι το **Τεκμήριο 12** δόθηκε στις 26/5/2009 χωρίς όμως να συσχετίσει τα περιεχόμενα των δύο Τεκμηρίων και τα γεγονότα και χωρίς να προσκομίσει οποιοδήποτε στοιχείο που να δεικνύει πότε δόθηκε στην Αιτήτρια το **Τεκμήριο 12**. Ενώ παραδέχτηκε ότι έλαβε τα **Τεκμήρια 35** και **36** όταν ρωτήθηκε αν απάντησε στις εν λόγω επιστολές απάντησε ότι δεν ξέρει σε διάσταση με τους ισχυρισμούς που προέβαλε σε προηγούμενο στάδιο της μαρτυρίας του ότι μετά που έδωσε το **Τεκμήριο 22** στην Αιτήτρια σταμάτησε να απαντά στις επιστολές της γιατί δημιουργήθηκε ένας φαύλος κύκλος. Λόγω των πιο πάνω η μαρτυρία του κ.Σκουφαρίδη κρίνεται ως αναξιόπιστη.

(vi)         Η μαρτυρία της κας Baker είναι σε διάσταση με αυτή των άλλων μαρτύρων της Εργοδότριας Εταιρείας: (α) η κα Baker υποστήριξε ότι η Αιτήτρια επιδείκνυε προβληματική συμπεριφορά και δημιουργούσε προβλήματα μεταξύ των συναδέλφων στο Ξενοδοχείο δύο τρεις μήνες  μετά την πρόσληψή της ενώ ο κ.Σκουφαρίδης κατέθεσε ότι μέχρι τέλη Μαρτίου του 2009 δεν υπήρχε οποιοδήποτε πρόβλημα με τη συμπεριφορά της Αιτήτριας στο Ξενοδοχείο, (β) η κα Baker κατέθεσε ότι μετά την καταγγελία της Αιτήτριας ο κ.Σκουφαρίδης ζήτησε από υπαλλήλους (συμπεριλαμβανομένης και της ίδιας) και αντιπροσώπους της Thomson στο Ξενοδοχείο να γράψουν τι γνωρίζουν  ή τι είχε πάει η Αιτήτρια να πει στα συγκεκριμένα άτομα, ότι ο κ. Σκουφαρίδης την ρώτησε από πού  είχε αυτή πληροφορηθεί το συμβάν  και ότι αυτή έδωσε δύο καταθέσεις στον κ.Σκουφαρίδη στις 27/4/2009 και 26/5/3009 (**Τεκμήρια 4** και **5**) ενώ  (1) ο κ. Σκουφαρίδης δεν  ανέφερε κατά την κατάθεσή του ότι αυτός ζήτησε από υπαλλήλους  του Ξενοδοχείου  ή αντιπροσώπους της TUI / Thomson  να του δώσουν γραπτώς  τι γνωρίζουν  για την υπόθεση ούτε ότι ρώτησε τους υπαλλήλους από πού πληροφορήθηκαν  το συμβάν αλλά υποστήριξε ότι την υπόθεση μετά τις 18/4/2009 την ανέλαβε ο κ.Κατσουνωτός και (2) ο κ.Κατσουνώτος κατέθεσε ότι αυτός ήταν που ρώτησε την κα Baker από πού πληροφορήθηκε το συμβάν.  Σημειώνουμε ότι ούτε ο κ.Κατσουνωτός ούτε ο κ.Σκουφαρίδης ανέφεραν ότι διαπίστωσαν ότι  η καταγγελία της Αιτήτριας ήταν κακόπιστη ή ότι η Αιτήτρια έπλασε την εν λόγω ιστορία όπως και άλλες ιστορίες πριν την καταγγελία για σεξουαλική παρενόχλησή της. Περαιτέρω  ενώ ο κ.Κατσουνωτός ισχυρίστηκε ότι πριν την απόλυση της Αιτήτριας ρώτησε την κα Baker  αν οι επιπλήξεις που έδωσε στην Αιτήτρια ο κ.Σκουφαρίδης ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, η κα Baker κατά τη μαρτυρία της δεν αναφέρθηκε καθόλου στον κ.Κατσουνωτό.

(vii)        Ο κ.Σταυρινού ο οποίος  λόγω των καθηκόντων του στο Ξενοδοχείο  είχε άμεση συνεργασία με την Αιτήτρια και με τον κ.Παναγιώτου  όταν ρωτήθηκε κατά πόσο μίλησε με τον κ.Σκουφαρίδη αναφορικά με το θέμα της καταγγελίας της Αιτήτριας απάντησε ότι του δόθηκαν οδηγίες από τον κ.Σκουφαρίδη  οτιδήποτε έπρεπε να μεταφερθεί από τους πελάτες μέσω της Αιτήτριας στον κ.Παναγιώτου για θέματα φαγητού/κουζίνας να μεσολαβεί αυτός  χωρίς να αναφέρει κατά πόσον τον ρώτησε ο κ.Σκουφαρίδης αν πρόσεξε οτιδήποτε σχετικό. Κατά την αντεξέτασή του όταν ρωτήθηκε αν του δημιούργησε οποιοδήποτε πρόβλημα η Αιτήτρια απάντησε ότι τον κατηγόρησε σε άλλους συναδέλφους στο Ξενοδοχείο ότι της έκλεψε το κινητό τηλέφωνό  της και σημείωσε ότι αυτό το γεγονός έγινε τον Ιούνιο του 2009. Σε υποβολή ότι ουδέποτε τον κατηγόρησε η Αιτήτρια για αυτά που ανέφερε, απάντησε λέγοντας ότι η Αιτήτρια μετά που έχασε το τηλέφωνό της του τηλεφώνησε και τον ρώτησε  αν πήρε κατά λάθος το τηλέφωνό της επειδή μοιάζει με το δικό της.  Σε κανένα σημείο της μαρτυρίας του δεν μας ανέφερε σε ποιους συναδέλφους του τον κατηγόρησε η Αιτήτρια γεγονός που, υπό το φώς της θέσης που προέβαλε κατά την επανεξέτασή του ότι όταν έφτασαν στα αυτιά του οι κατηγορίες της Αιτήτριας τον Ιούνιο του 2009, πήγε στην αστυνομία και έδωσε κατάθεση ώστε  να υπάρχουν στοιχεία ότι τυγχάνει δυσφήμισης (σημειώνουμε ότι δεν προσκόμισε οποιαδήποτε στοιχεία που να υποστηρίζουν τον εν λόγω ισχυρισμό του) παρά το ότι δεν τον κάλεσε η ίδια αστυνομία, μας ξενίζει.  Δεν μας φαίνεται φυσικό ότι κ.Σταυρινού γενικά δεν ήταν συγκεκριμένος στη μαρτυρία του. Ο κ.Σκουφαρίδης κατέθεσε ότι στην καταγγελία του ο κ.Σταυρινός αναφέρει ότι την Πέμπτη 4/6/2009 η ώρα 10:00 του τηλεφώνησε η Αιτήτρια και τον ρώτησε αν πήρε το τηλέφωνό της. Μας φαίνεται παράξενο την ίδια μέρα που οι Mahmut και Clabburn έδωσαν τις γραπτές καταθέσεις τους σχετικά με το τι τους είπε η Αιτήτρια στις 20/5/2009, να τηλεφωνήσει και η Αιτήτρια στον κ.Σταυρινό και να τον ρωτήσει αν πήρε το τηλέφωνό της.

(viii)       Ο κ.Κατσουνωτός κατά την κυρίως εξέτασή του κατέθεσε συνοπτικά το τι έγινε από   την ενημέρωση που του έγινε από τον κ.Σκουφαρίδη για την καταγγελία της Αιτήτριας για σεξουαλική παρενόχλησή της από τον Αρχιμάγειρα μέχρι και την απόλυση της Αιτήτριας και ποια ήταν η δική του εμπλοκή στην υπόθεση.  Δεν προκύπτει με σαφήνεια από τη μαρτυρία πότε (α) ειπώθηκε στην Αιτήτρια να καταγγείλει την υπόθεση στην αστυνομία, (β) λήφθηκε το μέτρο ρύθμισης των ωραρίων εργασίας και των ρεπό της Αιτήτριας και του κ.Παναγιώτου και (γ) πότε ανέλαβε αυτός την υπόθεση της Αιτήτριας. Ισχυρίστηκε ότι αυτός όποτε συνάντησε την Αιτήτρια ήταν παρών και αντιπρόσωπος της συντεχνίας της  ενώ στο **Τεκμήριο 9** δεν αναφέρει κάτι τέτοιο σε σχέση με τη συνάντηση που είχε με την Αιτήτρια στις 10/4/2009.  Αρχικά ανέφερε ότι ενημερώθηκε από τη γενική διευθύντρια της ΤUI στην Κύπρο ότι η Αιτήτρια είπε σε αντιπροσώπους της TUI ότι ο κ.Σταυρινού της έκλεψε το τηλέφωνό της, ότι ο κ. Παναγιώτου αποπειράθηκε να την βιάσει  και ότι ο κ.Σκουφαρίδης έχει εξωσυζυγική σχέση με την ιδιαιτέρα του, ότι μετά από αυτήν την πληροφόρηση που είχε έγινε συνάντηση με την Αιτήτρια όπου τέθηκε σε διαθεσιμότητα μέχρι  να ερευνήσει ίδιος τα πιο πάνω,  ότι μίλησε με τις αντιπροσώπους της TUI προσωπικά και τις ρώτησε τί τους  είπε η Αιτήτρια και μετά τους παρακάλεσε να βάλουν αυτά που του είπαν προφορικά και γραπτώς. Κατά την αντεξέτάση του όταν, αφού του υποδείχτηκε ότι οι καταθέσεις των Mahmut και Clabburn φέρουν ημερομηνία 4/6/2009, ρωτήθηκε αν στις 5/6/2009 που τέθηκε η Αιτήτρια σε διαθεσιμότητα είχε υπόψη του τις εν λόγω καταθέσεις διαφοροποιήθηκε και ανασκευάζοντας αυτά που ανέφερε στην κυρίως εξέτασή του είπε  πιθανότατα να τις είχε υπόψη του αλλά  ήθελε ο ίδιος να τις δει προσωπικά   ώστε να είναι αντικειμενικός αφού όταν ο κ.Σκουφαρίδης τον ενημέρωσε ότι υπαλλήλοι της TUI του ανέφεραν ότι η Αιτήτρια είπε σε αυτές τα πιο πάνω, του ζήτησε να τους πει να το βάλουν γραπτώς. Ότι  μετά πήγε αυτός στην Πάφο  και τις είδε και ότι μία δύο μέρες μετά τις 4/6/2009 τον πήρε τηλέφωνο η διευθύντρια της TUI θορυβημένη και τον ρώτησε τι συμβαίνει στο Ξενοδοχείο. Θεωρούμε τα πιο πάνω ως ουσιώδη αντίφαση. Ερωτώμενος αν ερεύνησε κατά πόσον οι  δύο επιπλήξεις που έδωσε ο κ. Σκουφαρίδης τον Μάιο του 2009 στην Αιτήτρια (**Τεκμήρια 12** και **13**) ήταν βάσιμες και δικαιολογημένες απάντησε ότι τις ερεύνησε ρωτώντας τον κ.Σκουφαρίδη, τον κ.Παναγιώτου, την κα Baker  και την κα Χρύσω του Λογιστηρίου. Δεν μπορούμε να αντιληφθούμε για ποιο λόγο ρώτησε τον κ.Παναγιώτου και την κα Χρύσω καθότι  τα εν λόγω πρόσωπα δεν φαίνεται να είχαν οποιαδήποτε εμπλοκή στα γεγονότα που αναφέρονται στις εν λόγω επιπλήξεις. Σημειώνουμε ότι ο κ.Κατσουνωτός δεν μας ανέφερε κάτι συγκεκριμένο  που θα προσέδιδε πειστικότητα στην εκδοχή του. Περαιτέρω  στις ερωτήσεις που του έγιναν σχετικά με το αν ρώτησε την Αιτήτρια για αυτές τις επιπλήξεις απάντησε καταφατικά και αρχικά είπε πολύ γενικά ότι η Αιτήτρια αρνήθηκε τα πάντα και στη συνέχεια είπε ότι η Αιτήτρια του έδωσε κάποιες δικαιολογίες αλλά δεν τον έπεισε λόγω της συμπεριφοράς της. Δεν ανέφερε αν έλαβε καθόλου υπόψη του τις επιστολές (**Τεκμήρια 28**, **35** και **36**) που απέστειλε η Αιτήτρια στον κ.Σκουφαρίδη προς απάντηση των παραπτωμάτων που της απέδιδε ο κ.Σκουφαρίδης. Ήταν η θέση του ότι η Αιτήτρια στις συναντήσεις που είχε αυτός μαζί της απειλούσε τους πάντες και τα πάντα. Δεν διευκρίνισε με λεπτομέρεια και σαφήνεια  σε ποιες συναντήσεις η Αιτήτρια απειλούσε και ποιες ήταν αυτές οι απειλές της. Στο στάδιο της επανεξέτασης αναφέρθηκε πολύ γενικά λέγοντας ότι στις συναντήσεις που είχε με την Αιτήτρια και τη συντεχνία η Αιτήτρια απειλούσε ότι θα βγάλει τα άπλυτα στη φόρα, έξω  από τον κύκλο της Εργοδότριας Εταιρείας. Σημειώνουμε ότι στην επιστολή απόλυσης της Αιτήτριας δεν γίνεται οποιαδήποτε αναφορά στη συμπεριφορά της Αιτήτριας στις συναντήσεις που είχε με τον κ.Κατσουνωτό μετά τις 4/6/2009.

(ix)         Ο κ.Πολυβίου κατέθεσε ότι ήταν αυτός  ο πρώτος που πληροφορήθηκε από τις  Mahmut και Clabburn  για αυτά που τους είπε η Αιτήτρια και αναφέρονται στις γραπτές καταθέσεις τους και ότι το ανέφερε στον κ.Κατσουνωτό. Στη συνέχεια (σε διάσταση όμως με τις αναφορές του κ.Κατσουνωτού στην κατάθεσή του και στα **Τεκμήρια 14** και **16** ότι οι Mahmut και Clabburn ενημέρωσαν τον κ.Σκουφαρίδη) είπε ότι πρώτα ενημέρωσε τον κ.Σκουφαρίδη, ο κ.Σκουφαρίδης ενημέρωσε τον κ.Κατσουνωτό  και μετά μίλησε και αυτός τηλεφωνικά με τον κ.Κατσουνωτό. Παραδέχτηκε ότι η Αιτήτρια του ζήτησε κάποιες φορές να πει στον κ.Παναγιώτου να φύγει από το γραφείο της γιατί την ενοχλεί και  είπε ότι δεν ήξερε το θέμα της συζήτησής τους, ενώ στη συνέχεια σημείωσε ότι προφανώς συζητούσαν για θέματα δουλειάς και ότι αυτός είπε στην Αιτήτρια ότι δεν είναι προϊστάμενος του κ.Παναγιώτου να του πει τι να κάνει. Σημειώνουμε ότι ο κ.Σκουφαρίδης δεν αναφέρθηκε στη μαρτυρία του για ενημέρωση που του έγινε για το τι είπε η Αιτήτρια στις Mahmut και Clabburn.

(x)          Κανένας από τους μάρτυρες της Εργοδότριας Εταιρείας  δεν κατέθεσε ποιος ήταν αυτός που παρέλαβε από τις Mahmut και Clabburn τις γραπτές καταθέσεις τους για αυτά που ισχυρίζονταν ότι τους ανέφερε η Αιτήτρια και κάτω από ποιες συνθήκες γράφτηκαν οι εν λόγω καταθέσεις.

(xi)         Οι Mahmut και Clabburn δεν προσήλθαν στο Δικαστήριο να καταθέσουν ώστε να αντεξεταστούν και να μας δοθεί η ευκαιρία να αξιολογήσουμε την αξιοπιστία των ισχυρισμών τους που περιέχονται στις γραπτές αναφορές τους. Στις καταθέσεις τους **Τεκμήρια 10** και **11** σημειώνεται ότι η Αιτήτρια τους είπε ότι ο κ.Παναγιώτου προσπάθησε να την βιάσει τον Δεκέμβριο. Ενώπιόν μας αυτό που τέθηκε ήταν ότι η Αιτήτρια ισχυριζόταν ότι ο κ.Παναγιώτου της επιτέθηκε άσεμνα στις 15/7/2008.  Στην κατάθεση της κας Clabburn (**Τεκμήριο 11**) αναφέρεται ότι στις 20/5/2009 η Αιτήτρια της είπε ότι λίγες μέρες πριν ο κ.Σταυρινού της είχε κλέψει το τηλέφωνό της. Με βάση το **Τεκμήριο 42** η καταγγελία της Αιτήτριας στην Αστυνομία για κλοπή του κινητού τηλεφώνου της έγινε στις 20/5/2009 και σύμφωνα με αυτή το τηλέφωνο κλάπηκε στις 20/5/20009. Λόγω των πιο πάνω κρίνουμε δεν μπορούμε να προσδώσουμε οποιαδήποτε βαρύτητα στο περιεχόμενο των καταθέσεων των Mahmut και Clabburn.

Όλα τα πιο πάνω κατά την κρίση μας αποτελούν στοιχεία τα οποία θέτουν  ουσιαστικές αμφιβολίες στην αξιοπιστία της μαρτυρίας των μαρτύρων της Εργοδότριας Εταιρείας και μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι δεν μπορούμε να στηριχτούμε στη μαρτυρία τους για εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με τα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης.  Η μαρτυρία τους λοιπόν δεν γίνεται αποδεκτή από το Δικαστήριο.

2.  Σε σχέση με τη μαρτυρία της Αιτήτριας παρατηρούμε κατ' αρχάς ότι ουσιαστικοί ισχυρισμοί της είτε δεν τέθηκαν κατά την αντεξέταση των μαρτύρων της Εργοδότριας Εταιρείας είτε τέθηκαν σε αυτούς με γενικότητα και διαφοροποιημένοι με αποτέλεσμα να μην  δοθεί η ευκαιρία  στους μάρτυρες της Εργοδότριας Εταιρείας να τοποθετηθούν επί των εν λόγω ισχυρισμών. Πιο συγκεκριμένα αναφερόμαστε στους ισχυρισμούς της Αιτήτριας που προβλήθηκαν είτε κατά την κυρίως εξέτασή της είτε κατά την αντεξέτασή της ότι: (α) ο κ.Παναγιώτου μετά την πρόσληψή της στο Ξενοδοχείο την φλέρταρε αρχικά διακριτικά και μετά πιο έντονα και σε κάποιο στάδιο της ομολόγησε ότι ήθελε να έχει μια σχέση μαζί της, (β) την επόμενη  μέρα που πήγε στο Ξενοδοχείο μετά τις 15/7/2008 ο κ.Παναγιώτου της απολογήθηκε για τη συμπεριφορά του στις 15/7/2008 λέγοντας της ότι ήταν μεθυσμένος και  δεν ήξερε τι έκαμνε και ότι αυτή του είπε ότι τον συγχωρεί  αλλά να μην ξαναμεθύσει, (γ) μετά τη δεύτερη φορά που την έριξε ο κ.Παναγιώτου απαίτησε από τον κ.Σκουφαρίδη να μην έχει οποιαδήποτε πλέον επαφή και συνεργασία με τον κ.Παναγιώτου, ότι ο κ.Σκουφαρίδης προσπάθησε να δικαιολογήσει τον κ.Παναγιώτου και  ότι επειδή αυτή ήταν ανένδοτη ο κ.Σκουφαρίδης αποδέχτηκε το εν λόγω αίτημά της, (δ)  τον Οκτώβριο του 2010 επειδή η βαθμολογία της κουζίνας ήταν πολύ χαμηλή ο κ.Σκουφαρίδης αποδίδοντας της  μερική ευθύνη για το εν λόγω γεγονός λόγω του ότι δεν έδινε σημασία στην κουζίνα,  της ζήτησε να αρχίσει να μιλά με τον κ.Παναγιώτου και να ξεχάσει τα προηγούμενα για το καλό του Ξενοδοχείου και ότι  λόγω της πιο πάνω παράκλησης του  κ.Σκουφαρίδη άρχισε σιγά σιγά να συνεργάζεται με τον κ.Παναγιώτου  ο οποίος μετά από 2-3 εβδομάδες άρχισε να επιζητεί περισσότερες σχέσεις μαζί της και αυτή τον απέφευγε με αποτέλεσμα στη συνέχεια αυτός να την προσβάλλει, να την αμφισβητεί και να φιλονικεί μαζί της στις μεταξύ τους υπηρεσιακές συναντήσεις, (ε) στις 13/12/2008 ο κ.Παναγιώτου της απολογήθηκε για τη συμπεριφορά του στις 12/12/2008, (στ) μετά από απαίτηση του συντεχνιακού εκπροσώπου της, ο κ.Σκουφαρίδης έδωσε στον κ.Παναγιώτου το **Τεκμήριο 2**  το οποίο ενώ φέρει ημερομηνία 15/12/2008 στην πραγματικότητα αυτό δόθηκε στις 8/1/2009, (ζ) στις 3/1/2009 είπε στον κ.Σκουφαρίδη τι συνέβηκε στο δωμάτιο 129 στις 15/7/2008 και ότι ο κ.Σκουφαρίδης αφού μίλησε με τον κ.Παναγιώτου της είπε πως δεν θα την ξαναενοχλήσει ο κ.Παναγιώτου, (η) κατά  τη διάρκεια που απουσίαζε με αναστολή εργασιών της τηλεφώνησε αρκετές φορές ο κ.Σκουφαρίδης και του υποσχέθηκε ότι αν δεν την ενοχλήσει ξανά ο κ.Παναγιώτου δεν θα προχωρήσει σε καταγγελία αλλά αν το κάνει θα προχωρήσει, (θ) τον Μάρτιο του 2009 ο κ.Παναγιώτου σε κατάσταση μέθης της έφερε σφηνάκια και επέμενε να τα πάρει και όταν το ανέφερε στον κ.Σκουφαρίδη της είπε ότι ο κ. Παναγιώτου ήθελε απλώς να γίνουν ξανά φίλοι και ότι δεν ήθελε να την τρομάξει και ότι ο κ.Παναγιώτου και ο κ.Σκουφαρίδης  συχνά κατανάλωναν αρκετά  αλκοολούχα ποτά την ώρα που ήταν στο Ξενοδοχείο και μεθούσαν και εφόσον δεν κράτησαν την υπόσχεσή τους για μη κατανάλωση αλκοόλ εν ώρα εργασίας αυτή δεν είχε ασφάλεια στον χώρο εργασίας της, (ι) όταν ανέφερε  στον κ.Σκουφαρίδη ότι προέβηκε σε καταγγελία στην Επίτροπο Διοικήσεως από τα λεγόμενα του κ.Σκουφαρίδη αντιλήφθηκε ότι ο κ.Παναγιώτου είχε παραδεχτεί στον κ.Σκουφαρίδη τι έγινε στις 15/7/2008 γιατί αυτή δεν είχε αναφέρει στον κ.Σκουφαρίδη συγκεκριμένες λεπτομέρειες που αφορούσαν το περιστατικό τις οποίες εκείνη τη μέρα ο κ.Σκουφαρίδης τις ανέφερε σε αυτήν  και ότι όταν το είπε στον κ.Σκουφαρίδη αυτός κατάλαβε το λάθος που έκανε και της είπε ότι δεν μπορεί να κάνει κάτι στον κ.Παναγιώτου και αν συνεχίσει κινδυνεύει και αυτός και ότι την «φοβέρισε» λέγοντας της να μην προχωρήσει γιατί οι ιδιοκτήτες του Ξενοδοχείου έχουν μεγάλη δύναμη και είναι συγγενείς με κάποιον βουλευτή και η Επίτροπος αποκλείεται να αποφασίσει εναντίον της Εργοδότριας Εταιρείας, (ια) ο κ.Κατσουνώτος δεν γνώριζε για την καταγγελία της πριν τη λήψη της επιστολής της Επιτρόπου, (ιβ) ο κ.Σκουφαρίδης μετά τον Απρίλιο του 2009 την αγνοούσε πλήρως για οποιαδήποτε παράπονα των πελατών του μετέφερε και όταν χρειαζόταν κάτι για πελάτη πήγαινε σε συνάδελφο για να μιλήσει αυτός στον κ.Σκουφαρίδη γιατί οτιδήποτε του έλεγε αυτή το απέρριπτε, (ιγ) η άδεια άνευ απολαβών που δόθηκε και στους άλλους Duty Managers πριν από τα Χριστούγεννα  για την περίοδο Ιανουαρίου-Φεβρουαρίου του 2009 αναστάληκε και αυτοί συνέχισαν κανονικά να εργάζονται τον Ιανουάριο και τον Φεβρουάριο του 2009, (ιδ) ο κ.Παναγιώτου είναι  κουμπάρος/ καρδιακός φίλος  με τον κ.Πέτρου ο οποίος είναι ψηλόβαθμο στέλεχος της Εργοδότριας Εταιρείας και είναι αυτός που έφερε τον κ.Σκουφαρίδη στην Εργοδότρια  Εταιρεία και τον τοποθέτησε ως Διευθυντή στο Ξενοδοχείο ενώ στην προηγούμενη εργασία του ο κ.Σκουφαρίδης ήταν υποδιευθυντής χωρίς οποιεσδήποτε προοπτικές ανέλιξης και ότι λόγω του κ.Πέτρου ο κ.Σκουφαρίδης δεν ήταν αμερόληπτος μαζί της και (ιε)  μετά τις δύο συναντήσεις που είχε αυτή και οι συντεχνιακοί της με τον κ.Σκουφαρίδη αποφασίστηκε ότι αυτή και ο κ.Παναγιώτου θα έπαιρναν εναλλάξ Off τις Κυριακές επειδή και των δυο το καθιερωμένο Off τους ήταν Κυριακή. Παρατηρούμε επίσης ότι  ενώ υποβλήθηκε στον κ.Σκουφαρίδη ότι δεν επέτρεψε στην Αιτήτρια να παραστεί σε meetings με τους Τμηματάρχες στις 3/4/2009 και στις 9/4/2009 και ο κ.Σκουφαρίδης απάντησε προς αντίκρουση του εν λόγω ισχυρισμού ότι η Αιτήτρια λάμβανε μέρος σε όλα τα meetings των Τμηματαρχών εκτός αν απουσίαζε από το Ξενοδοχείο με Off και κατέθεσε τα σχετικά πρακτικά και το πρόγραμμα εργασίας της Αιτήτριας (**Τεκμήρια 25** και **26**), δεν τέθηκε στον κ.Σκουφαρίδη ότι τα meetings στις  3/4/2009 και στις 9/4/2009  ήταν management reviews και δεν του υποδείχτηκε το **Τεκμήριο 41**.Δεν υποβλήθηκε στον κ.Κατσουνωτό ότι στις 10/4/2009 ζήτησε από την Αιτήτρια να σταματήσει αμέσως ότι κάνει γιατί διαφορετικά το Ξενοδοχείο θα πάρει το μέρος του κ.Παναγιώτου. Περαιτέρω δεν τέθηκε στον κ.Σταυρινού ότι ζήτησε από την Katura Dean  να υπογράψει σε λευκή κόλλα.  Ούτε στον κ.Κατσουνωτό υποβλήθηκε ότι πριν την απόλυσή της Αιτήτριας η Αιτήτρια του είπε ότι μια άλλη υπάλληλος του Ξενοδοχείου η Katura Dean απολύθηκε γιατί δεν δεχόταν αρχές Ιουνίου να δώσει σε γραπτή κατάθεση αυτά που θα της έλεγαν άλλοι στο Ξενοδοχείο και αυτός της είπε  ότι δεν μπόρεσαν να την βρουν ενώ ο κ.Σκουφαρίδης ρωτήθηκε μόνο αν ζητήθηκε μετά τις 9/6/2009 από  κάποιαν Jane Jeffries να δώσει κατάθεση για το θέμα  που αφορούσε την Αιτήτρια (**Τεκμήριο 37**). Οι πιο πάνω ισχυρισμοί της Αιτήτριας έπρεπε να τεθούν στους μάρτυρες της Εργοδότριας Εταιρείας έτσι ώστε να έχει την ευκαιρία το Δικαστήριο να ακούσει τη θέση τους σχετικά με τα εν λόγω θέματα. Στο σύγγραμμα **Phipson on Evidence 12η έκδοση παρα. 1593**  αναφέρεται ότι η παράλειψη ενός διαδίκου να θέσει στους μάρτυρες της άλλης πλευράς τη θέση του πάνω σε ζωτικά ζητήματα για να τους δοθεί η ευκαιρία να θέσουν την εξήγησή τους όπως και στη συγκεκριμένη περίπτωση εξασθενεί σημαντικά τη βαρύτητα της μαρτυρίας του. Με βάση τις νομικές αρχές που διατυπώθηκαν στις αποφάσεις **Adidas v. Jonitexo Ltd** (**1987) 1 CLR 383**, **Frederikou Schools Ltd v. ACUAC INC** [**(2002) 1 ΑΑΔ 1527**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/2002/rep/2002_1_1527.htm) οι πιο πάνω θέσεις της Αιτήτριας δεν μπορούν να ληφθούν υπόψη από το Δικαστήριο καθ΄ ότι κάτι τέτοιο θα ανέτρεπε την ισότητα των όπλων και θα στερούσε στην Εργοδότρια Εταιρεία τη δυνατότητα να σχολιάσει και να αντικρούσει τους εν λόγω ισχυρισμούς. Συνακόλουθα όλοι οι πιο πάνω ισχυρισμοί της Αιτήτριας θα αγνοηθούν. Ως εκ τούτου το Δικαστήριο δεν μπορεί να προβεί σε ευρήματα γεγονότων που να στηρίζονται στους πιο πάνω ισχυρισμούς της Αιτήτριας.

Παρατηρούμε ακόμη ότι η Αιτήτρια κατά τη μαρτυρία της στο Δικαστήριο ισχυρίστηκε ότι προχώρησε σε καταγγελία στην Επίτροπο Διοικήσεως και ζήτησε τη λήψη μέτρων προστασίας της ενώ στο **Τεκμήριο 7** η Επίτροπος αναφέρει ότι η Αιτήτρια της υπέβαλε καταγγελία για τη δυσμενή μεταχείριση που τυγχάνει μετά την καταγγελία της για σεξουαλική παρενόχλησή της από τον κ.Παναγιώτου στον χώρο εργασίας της. Η Αιτήτρια δεν κατέθεσε ενώπιόν μας τη γραπτή καταγγελία που υπέβαλε στην Επίτροπο Διοικήσεως. Ούτε κατέθεσε την επιστολή της Επιτρόπου προς αυτήν ημερομ.15/6/2009 με την οποία την ενημέρωνε για το πόρισμά της σε σχέση με το παράπονό της όπως δεν κατέθεσε και τη δική της απαντητική επιστολή και ως εκ τούτου κρίνουμε ότι η Αιτήτρια δεν έθεσε ενώπιόν μας ολοκληρωμένα το σχετικό υπόβαθρο των γεγονότων το οποίο θα βοηθούσε το Δικαστήριο να αξιολογήσει τους ισχυρισμούς της Αιτήτριας ώστε να μπορεί να καταλήξει σε συμπέρασμα κατά πόσον οι εν λόγω ισχυρισμοί της Αιτήτριας ευσταθούν ή όχι. Ισχυρίστηκε ότι διαφωνεί με το πόρισμα της Επιτρόπου καθότι η Επίτροπος για να καταλήξει στα συμπεράσματά της έδωσε βαρύτητα σε αυτά που της είπαν υπαλλήλοι του Ξενοδοχείου που συνδέονταν με τον κ.Σκουφαρίδη και δεν είδε τους υπαλλήλους που της ζήτησε αυτή να συναντήσει αλλά δεν μας ανέφερε ποιοι ήταν αυτοί οι υπαλλήλοι που  υπέδειξε στην Επίτροπο να δει. Σημειώνουμε ότι η Επίτροπος στο **Τεκμήριο 15** αναφέρει ότι συναντήθηκε με την Αιτήτρια, τον κ.Μιλτιάδους, τον κ.Σκουφαρίδη και τον κ.Κατσουνωτό. Όταν ρωτήθηκε η Αιτήτρια κατά πόσον ανέφερε στην Επίτροπο ότι ο κ.Σκουφαρίδης γνώριζε για την άσεμνη επίθεση που της έγινε από τον κ.Παναγιώτου απάντησε γενικά και αόριστα ότι το ανέφερε μετά (χωρίς να διευκρινίσει πότε) καθότι διαπίστωσε ότι ο κ.Σκουφαρίδης γνώριζε για την άσεμνη επίθεση που της έγινε από τον κ.Παναγιώτου μετά που αυτή  είχε μιλήσει με την Επίτροπο. Μας δημιουργείται η απορία για ποιο λόγο η Αιτήτρια δεν ενημέρωσε την Επίτροπο κατά την περίοδο που αυτή εξέταζε την καταγγελία της ότι ο κ.Σκουφαρίδης γνώριζε ότι υπέστηκε τη σεξουαλική παρενόχληση  που ισχυριζόταν ότι υπέστηκε αφού από τα έγγραφα που κατατέθηκαν ενώπιόν μας ως Τεκμήρια διαφαίνεται ότι η Αιτήτρια κοινοποιούσε και στην Επίτροπο τις επιστολές που παρέδιδε στον κ.Σκουφαρίδη μετά  τις αρχές Απριλίου του 2009.   Περαιτέρω σημειώνουμε ότι η Αιτήτρια σύμφωνα το **Τεκμήριο 7** παραπονέθηκε στην Επίτροπο ότι κατά την περίοδο 14/1/2009-26/2/2009 δεν αμείφθηκε σε αντίθεση με τις αναφορές της κατά την ένορκη κατάθεσή της ενώπιόν μας  ότι κατά την εν λόγω περίοδο αναστάληκε η άδεια άνευ απολαβών σε όλους εργοδοτούμενους στο Ξενοδοχείου που εκτελούσαν χρέη Duty Managers εκτός από αυτήν.

Αξιολογώντας περαιτέρω τη μαρτυρία της Αιτήτριας σημειώνουμε ότι η Αιτήτρια δεν έδωσε συγκεκριμένες λεπτομέρειες  σε σχέση με τους ακόλουθους γενικούς ισχυρισμούς της: (α) ότι ο κ.Παναγιώτου μετά τα τέλη Οκτωβρίου του 2008 την προσέβαλλε, την αμφισβητούσε και φιλονικούσε μαζί της, (β) ότι στις 12/12/2008 ο κ.Παναγιώτου την έβρισε και την απειλούσε, (γ) ότι η κατάσταση μεταξύ 13/12/2009 και 19/12/2009 αντί να καλυτερεύει χειροτέρευε, και (δ) ότι η δυσμενής και ειρωνική συμπεριφορά του κ.Σκουφαρίδη προς αυτήν ήταν καθημερινή,  με αποτέλεσμα να μην είμαστε σε θέση να αξιολογήσουμε και να κρίνουμε κατά πόσο οι εν λόγω ισχυρισμοί ως τέθηκαν ενώπιόν μας ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα τόσο ως προς το αν έλαβαν χώρα ως γεγονότα όσο και ως προς την έκταση και τη σοβαρότητά τους. Επίσης η Αιτήτρια εκτός του ότι τον Απρίλιο του 2009 της δόθηκαν περισσότερα Offs από τον κ.Παναγιώτου και ότι ο κ.Σκουφαρίδης της έδωσε Off την Τετάρτη 6/5/2009 ενώ συνήθως εργαζόταν τις Τετάρτες (βλέπε **Τεκμήρια 26** και **33**) λόγω του ότι υπήρχαν αφίξεις τις Τετάρτες, δεν υποστήριξε με σαφείς αναφορές τη θέση της ότι μόνο αυτής άλλαζε το πρόγραμμα εργασίας της ο κ.Σκουφαρίδης και όχι του κ.Παναγιώτου.

Αναφορικά με το παράπτωμα που της αποδόθηκε με το **Τεκμήριο 12** παρατηρούμε ότι οι θέσεις που προέβαλε η Αιτήτρια ενώπιόν μας είναι σε διάσταση με το περιεχόμενο της απαντητικής επιστολής της Αιτήτριας (**Τεκμήριο 28**). Στο **Τεκμήριο 28** αναφέρειότι το πρόγραμμα της εβδομάδας 18/5/2009-24/52009 αλλάχτηκε μετά από σχετική συνομιλία που είχε με τον κ.Σκουφαρίδη ώστε στις 24/5/2009 να είναι Off και ότι  όταν μετά από αυτή την αλλαγή διαπίστωσε ότι κάποιος συνάδελφός της είχε διαφορετικό πρόγραμμα μίλησε με τον κ.Σκουφαρίδη ο οποίος της είπε ότι η αλλαγή αφορά μόνο τον κ.Bero  και ότι αυτή θα έχει Off στις 24/5/2009 και ζητούσε όπως όταν γίνονται αλλαγές στο πρόγραμμα εργασίας της να της κοινοποιούνται ενώ κατά την κατάθεσή της δεν αναφέρθηκε σε συνομιλία της με τον κ.Σκουφαρίδη  μετά την αλλαγή του πρώτου προγράμματος και στην ύπαρξη άλλου προγράμματος εργασίας και προέβαλε απλώς τον ισχυρισμό ότι το πρόγραμμα εργασίας με βάση το οποίο δεν εργαζόταν στις 24/5/2009 ήταν το τελευταίο που βγήκε.

Θεωρούμε  ότι οι πιο πάνω αδυναμίες στη μαρτυρία της Αιτήτριας είναι ουσιαστικές καθότι τείνουν κατά την άποψή μας να καταδείξουν ότι η Αιτήτρια δεν έθεσε ενώπιόν μας το σύνολο των γεγονότων της παρούσας υπόθεσης στην πραγματική τους διάσταση και ως εκ τούτου κρίνουμε ότι η μαρτυρία της δεν μπορεί να αποτελέσει ασφαλές υπόβαθρο για εξαγωγή γεγονότων ως η εκδοχή της Αιτήτριας όπως αυτή τέθηκε ενώπιόν μας.

Για σκοπούς πληρότητας σημειώνουμε ότι η Αιτήτρια  κατά την κυρίως εξέτασή της δεν έδωσε μαρτυρία για τη ζημιά που υπέστηκε λόγω της απόλυσής της από την Εργοδότρια Εταιρεία και/ή λόγω της συμπεριφοράς των υπαλλήλων και/ή των εκπροσώπων της Εργοδότριας Εταιρείας και/ή της Εργοδότριας Εταιρείας πριν την απόλυσή της. Κατά την αντεξέτασή της αναφέρθηκε πολύ γενικά στο πού απασχολήθηκε μετά την απόλυσή της χωρίς να δώσει συγκεκριμένα στοιχεία για τις περιόδους που απασχολήθηκε και ποιες ήταν οι απολαβές της. Επίσης η Αιτήτρια δεν έδωσε μαρτυρία σχετικά με τυχόν βλάβες και ζημιές που υπέστηκε από την κατ' ισχυρισμό  παράνομη συμπεριφορά του κ.Παναγιώτου, του κ.Σκουφαρίδη και της Εργοδότριας Εταιρείας. Ως εκ τούτου το Δικαστήριο δεν είναι σε θέση να καθορίσει την υλική ζημιά που υπέστηκε η Αιτήτρια συνεπεία της απόλυσής της από την Εργοδότρια Εταιρεία ούτε τις τυχόν σωματικές και υλικές ζημιές που υπέστηκε η Αιτήτρια εξαιτίας της κατ' ισχυρισμό παράνομης συμπεριφοράς (α) του κ.Παναγιώτου, (β) του κ.Σκουφαρίδη και (γ) της Εργοδότριας Εταιρείας.

E.  Λόγω της απόρριψης της μαρτυρίας που προσκόμισε η Εργοδότρια  Εταιρεία   σε σχέση με τη συμπεριφορά που επέδειξε η Αιτήτρια που την οδήγησε να πάρει την απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας και τις συνθήκες που την περιβάλλουν, η Εργοδότρια Εταιρεία απέτυχε να αποσείσει το βάρος απόδειξης που την βάρυνε να αποδείξει ότι υπό τις περιστάσεις και εντός  του  πραγματικού πλαισίου της υπόθεσης ενέργησε εύλογα ως ένας λογικός εργοδότης και ότι νόμιμα και δικαιολογημένα τερμάτισε την απασχόληση της Αιτήτριας εντός των πλαισίων του Ν.24/67 και των αρχών που καθιέρωσε η νομολογία αφού δεν αποδείχτηκαν ενώπιον του Δικαστηρίου πραγματικά γεγονότα που δικαιολογούν τον τερματισμό της απασχόλησης της Αιτήτριας. Είναι κατάληξή μας  ότι η Εργοδότρια Εταιρεία δεν τερμάτισε νόμιμα την απασχόληση της Αιτήτριας εντός των πλαισίων των υποπαραγράφων 5(ε) και (στ) του άρθρου 5 του Ν.24/67. Το γεγονός της απόρριψης των ισχυρισμών της Αιτήτριας για τους λόγους που αναφέραμε πιο πάνω δεν επηρεάζει με οποιοδήποτε τρόπο την πιο πάνω κατάληξή μας αφού ενόψει του συμπεράσματος του Δικαστηρίου για την απόρριψη της μαρτυρίας της Εργοδότριας Εταιρείας δεν υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω εξέταση ως προς το αξιόπιστο ή μη της εκδοχής της Αιτήτριας. Σχετική αναφορά για το θέμα αυτό γίνεται στις υποθέσεις **Kades v. Nicolaou & Another** **(1986) 1 CLR  21**[[37]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn37" \o ")  και **Paphos Stone C.Estates Ltd v. Μάκη Νεοπτολέμου,** [**ECLI:CY:AD:2014:A457, Πολ. Έφεση Αρ. 361/2009 ημερ.3/7/2014**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/2014/1-201407-361-2009.htm)[[38]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn38" \o ").  Συνακόλουθα η Αιτήτρια δικαιούται σε αποζημιώσεις σύμφωνα με τον Ν.24/67.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Πρώτου Πίνακα του Ν.24/67 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 ηλικίαν του εργοδοτούμενου.*

Θα πρέπει να πούμε  ότι η διακριτική ευχέρεια του Δικαστηρίου  ως προς το ποσό που θα επιδικάσει υπό μορφή αποζημίωσης, κρίνεται με βάση τα ενώπιόν του τιθέμενα πραγματικά γεγονότα. Σε καμία περίπτωση το Δικαστήριο δεν μπορεί να στηριχθεί σε υποθέσεις για να καταλήξει σε εύλογα συμπεράσματα. Σημειώνουμε ότι η αποζημίωση δεν μπορεί ούτε να υπερβεί τα ημερομίσθια δύο ετών (παράγραφος 3 του Πρώτου Πίνακα, όπως τροποποιήθηκε), και ούτε να είναι μικρότερη του ποσού που θα ελάμβανε ο εργοδοτούμενος αν είχε κηρυχθεί ως πλεονάζων (παράγραφος 2 του Πρώτου Πίνακα, όπως τροποποιήθηκε).

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 Εργοδότρια Εταιρεία δεν αποδείχθηκε νόμιμος τερματισμός της απασχόλησης της Αιτήτριας, (β) το ύψος των εβδομαδιαίων απολαβών της Αιτήτριας (€492,20), (γ) τη διάρκεια της υπηρεσίας της Αιτήτριας  στην Εργοδότρια Εταιρεία (1 έτος), (δ) την μη απόδειξη από την Αιτήτρια κακοπιστίας της Εργοδότριας Εταιρείας, (ε) το ότι δεν τέθηκε ενώπιόν μας 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 Εργοδότρια Εταιρεία, κρίνουμε ότι είναι εύλογο και δίκαιο υπό τις περιστάσεις όπως της επιδικάσουμε 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 η Αιτήτρια  δικαιούται πληρωμή αντί προειδοποίησης που αντιστοιχεί με απολαβές δύο (2) εβδομάδων ήτοι ποσό **€984,40**.

Στ.(i) Παρά την κατάληξή μας ότι οι αξιώσεις της Αιτήτριας που αφορούν την σεξουαλική παρενόχλησή της και/ή την παρενόχλησή της είναι παραγραμμένες για σκοπούς πληρότητας θα παραθέσουμε πιο κάτω και τα συμπεράσματά μας επί της ουσίας σε σχέση με τα πιο πάνω ζητήματα. Με βάση την πιο πάνω αξιολόγηση της μαρτυρίας κρίνουμε ότι η Αιτήτρια  απέτυχε να αποδείξει επαρκή γεγονότα από τα οποία να πιθανολογείται ότι ο κ.Παναγιώτου κατά την περίοδο Ιουλίου 2008 - Μαρτίου 2009 την παρενοχλούσε σεξουαλικώς 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 ταπείνωνε την Αιτήτρια στον χώρο εργασίας της. Συνακόλουθα κρίνουμε ότι η Αιτήτρια απέτυχε να αποδείξει ότι ο κ.Παναγιώτου την παρενοχλούσε σεξουαλικώς και/ή άλλως πως κατά την περίοδο Ιουλίου 2008 - Μαρτίου 2009. Εν όψει του εν λόγω συμπεράσματός μας η  Εργοδότρια  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 προστήσεως 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.Παναγιώτου λόγω της απόκρουσης της σεξουαλικής παρενόχλησής της. Το ότι στον κ.Παναγιώτου δόθηκε επίπληξη για τη συμπεριφορά του προς την Αιτήτρια στις 12/12/2008 (**Τεκμήριο 2**) 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(1)/2002.

(ii) Με βάση την πιο πάνω αξιολόγηση της ενώπιόν μας μαρτυρία θα πρέπει να αποφανθούμε κατά πόσον με βάση τα παραδεκτά και τα μη αμφισβητούμενα γεγονότα στοιχειοθετούνται πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται παράβαση του Ν.205(Ι)/2002 για την οποία ευθύνεται η Εργοδότρια Εταιρεία.

Η προφορική καταγγελία της Αιτήτριας στον κ.Σκουφαρίδη στις 13/12/2008 και η γραπτή καταγγελία της στις 19/12/2008 συνιστούν καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχλησή της και/ή  πράξεις για απόκρουση σεξουαλικής παρενόχλησης. Η υποβολή της γραπτής καταγγελίας της Αιτήτριας στις 24/3/2009 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 διαφαίνεται  ότι η Αιτήτρια μετά την υποβολή του γραπτού παραπόνου της στον κ.Σκουφαρίδη για σεξουαλική παρενόχλησή της από τον κ.Παναγιώτου 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 Εργοδότριας Εταιρείας απαγορευόταν στους υπαλλήλους του Ξενοδοχείου να παίρνουν ετήσιες άδειες και την παραδοχή του κ.Σκουφαρίδη ότι έδωσε την άδεια στην Αιτήτρια λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα του Ξενοδοχείου.

Την εβδομάδα που η Αιτήτρια ενημέρωσε τον κ.Σκουφαρίδη ότι προέβηκε σε καταγγελία στην Επίτροπο Διοικήσεως αλλάχτηκε το πρόγραμμα εργασίας της και της δόθηκε Off στις 4/4/2009 ημερομηνία κατά την οποία είχε οριστεί (πριν να ενημερώσει τον κ.Σκουφαρίδη) ως Duty Manager και από τότε δεν ορίστηκε ξανά ως Duty Manager ενώ προηγουμένως η Αιτήτρια  καθόλη τη διάρκεια της απασχόλησής της στο Ξενοδοχείο οριζόταν ως Duty Manager.

Στις 6/4/2009 κυκλοφόρησαν με οδηγίες και έγκριση του κ.Σκουφαρίδη MEMOS στο Ξενοδοχείο αναφορικά με την υποδοχή και την ξενάγηση των γκρουπς των τουριστικών πρακτόρων (Educational Groups) που θα έρχονταν τον Απρίλιο του 2009 στο Ξενοδοχείο χωρίς να αναφέρεται η Αιτήτρια και η θέση της στην υποδοχή των εν λόγω γκρουπς ενώ πριν τον Απρίλιο του 2009 η Αιτήτρια λάμβανε μέρος στην υποδοχή και στην ξενάγηση των γκρουπς των τουριστικών πρακτόρων (Educational Groups) που επισκέπτονταν το Ξενοδοχείο. Χρειάστηκε να αναφέρει η Αιτήτρια τα πιο πάνω στον κ.Κατσουνωτό για να αλλάξουν τα MEMOS και να συμπεριληφθεί  η Αιτήτρια και/ή η θέση της στην υποδοχή και στην ξενάγηση των εν λόγω γκρουπς.

Τον Απρίλιο του 2009 η Αιτήτρια πήρε περισσότερα Offs από τον κ.Παναγιώτου και διαμαρτυρήθηκε για αυτό γραπτώς στον κ.Σκουφαρίδη χωρίς να της δοθεί συγκεκριμένη απάντηση από τον κ.Σκουφαρίδη. Επίσης η Αιτήτρια παραπονέθηκε γραπτώς στον κ.Σκουφαρίδη ότι ενώ με βάση τα μέτρα που πάρθηκαν μετά την καταγγελία της στην Επίτροπο αυτή όφειλε να μην πηγαίνει στα εστιατόρια και ο κ.Παναγιώτου να μην πηγαίνει στο Lobby, ο κ.Παναγιώτου πήγε στο Lobby  και ότι όταν αυτή διαμαρτυρήθηκε της απάντησε ότι δεν της απαγόρευσε να πηγαίνει οπουδήποτε. Ο κ.Σκουφαρίδης δεν απάντησε συγκεκριμένα στην καταγγελία της Αιτήτριας ότι δεν εφαρμόζει τα μέτρα που συμφωνήθηκαν όσον αφορά τον κ.Παναγιώτου.

Θεωρούμε ότι τα πιο πάνω γεγονότα δεικνύουν 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 Εργοδότριας Εταιρείας, δεν εργαζόταν τις μέρες που εργαζόταν κανονικά επειδή της δίνονταν περισσότερα Offs) μετά την υποβολή των καταγγελιών της. Οι πιο πάνω ενέργειες του κ.Σκουφαρίδη και της Εργοδότριας 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.

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 κρίνουμε 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.

Σχετικά με την αναστολή των εργασιών και την άδεια χωρίς απολαβές της Αιτήτριας κατά την περίοδο Ιανουαρίου - Φεβρουαρίου 2009 σημειώνουμε ότι το γεγονός ότι η Αιτήτρια ήταν η μόνη από τους Duty Managers του Ξενοδοχείου που δεν εργάστηκε κατά την εν λόγω περίοδο λόγω μερικής αναστολής των εργασιών του Ξενοδοχείου υπό το φως των γεγονότων ότι η διευθέτηση της αναστολής της εργασίας της Αιτήτριας είχε συμφωνηθεί από τον Νοέμβριο του 2008 (πριν την υποβολή της καταγγελίας της Αιτήτριας) μεταξύ της Αιτήτριας και του κ.Σκουφαρίδη και της μη απόδειξης ότι ενώ είχε συμφωνηθεί ότι και  οι άλλοι εργοδοτούμενοι που εκτελούσαν καθήκοντα Duty Managers θα πήγαιναν κατά την εν λόγω περίοδο με άδεια άνευ απολαβών μετά την καταγγελία της Αιτήτριας η άδεια τους αναστάληκε, δεν συνιστά γεγονός που μπορεί να πιθανολογήσει δυσμενή μεταχείριση της Αιτήτριας λόγω της καταγγελίας της. Αναφορικά με τα meetings των Τμηματαρχών του Ξενοδοχείου παρατηρούμε ότι δεν  αποδείχτηκαν με αποδεχτή μαρτυρία οι συνθήκες που περιβάλλουν τις συναντήσεις των Τμηματαρχών που έλαβαν χώρα  στις 3/4/2009 και στις 9/4/2009 καθώς και την απουσία της Αιτήτριας από τη συνάντηση των Τμηματαρχών στις 24/4/2009 και ως εκ τούτου δεν μπορούμε να καταλήξουμε σε οποιαδήποτε συμπεράσματα γεγονότων που να πιθανολογούν δυσμενή μεταχείριση της Αιτήτριας εξ' αιτίας των καταγγελιών της. Σε σχέση με το γεγονός ότι τον Μάιο του 2009 δεν δόθηκε στην Αιτήτρια Off τις περισσότερες Κυριακές ενώ προηγουμένως κατά κανόνα η Αιτήτρια έπαιρνε Off τις Κυριακές ενόψει της  μη απόδειξης ότι είχε συμφωνηθεί τον Μάιο τις Κυριακές η Αιτήτρια και ο κ.Παναγιώτου να παίρνουν εναλλάξ Off κρίνουμε ότι από μόνο του δεν πιθανολογεί την ύπαρξη δυσμενούς μεταχείρισης της Αιτήτριας. Όσον αφορά τις δύο επιπλήξεις που δόθηκαν στην Αιτήτρια από τον κ.Σκουφαρίδη (**Τεκμήρια 12** και **13**) το γεγονός ότι η Αιτήτρια απάντησε αμέσως γραπτώς στον κ.Σκουφαρίδη τόσο με προσωπικές επιστολές της  όσο και με επιστολή του δικηγόρου της αντικρούοντας με συγκεκριμένες θέσεις τους ισχυρισμούς του κ.Σκουφαρίδη για τα παραπτώματα που της απέδιδε διαμαρτυρόμενη 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 Εργοδότρια Εταιρεία είτε ο κ.Σκουφαρίδης κατά την άποψή μας δεν συνιστά από μόνο του επαρκή βάση πιθανολόγησης δυσμενούς  μεταχείρισης και/ή  θυματοποίησης της Αιτήτριας.

 Το βάρος απόδειξης λοιπόν μετατίθεται στους ώμους της Εργοδότριας Εταιρείας να αποδείξει, στο ισοζύγιο των πιθανοτήτων, ότι δεν υπήρξε δυσμενής μεταχείριση της Αιτήτριας και μονομερής βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας της Αιτήτριας ως έχουμε αναφέρει πιο πάνω λόγω των  καταγγελιών της. Η Εργοδότρια Εταιρεία πρέπει 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. Σημειώνουμε ότι ο απαγορευμένος λόγος διάκρισης δεν είναι απαραίτητο να είναι ο μοναδικός ή ο κύριος λόγος της υπό εξέταση μεταχείρισης. Είναι αρκετό να είναι συντρέχουσα αιτία της μεταχείρισης έχοντας σημαντική επίδραση σε αυτήν. Βλ. **Nagarajan v. London Regional Transport [1999] 1 ΙRLR 572**.Λόγω του ότι τα γεγονότα τα οποία είναι απαραίτητα για να αποδείξουν ενώπιον του Δικαστηρίου την εξήγηση των γεγονότων είναι στην κατοχή της Εργοδότριας Εταιρείας, η Εργοδότρια Εταιρεία για να αποσείσει αυτό το βάρος απόδειξης πρέπει να προσκομίσει πειστική και ακαταμάχητη μαρτυρία (cogent evidence).  Βλ. την απόφαση **Igen v. Wong** (πιο πάνω). Η Εργοδότρια 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 καταγγελιών της. Ως εκ τούτου απέτυχε να αποσείσει 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 ως αναφέρουμε πιο πάνω από τον κ.Σκουφαρίδη και την Εργοδότρια Εταιρεία λόγω της υποβολής  των καταγγελιών της.

Όσον αφορά την απόλυση της Αιτήτριας είναι η θέση μας  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 εργοδοτουμένους 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 εργοδοτουμένου είναι άσχετη με την υποβολή της καταγγελίας του εργοδοτουμένου. 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 κ.Σκουφαρίδη τόσο με προσωπικές επιστολές της  όσο και με επιστολή του δικηγόρου της αντικρούοντας με συγκεκριμένες θέσεις τους ισχυρισμούς του κ.Σκουφαρίδη για τα παραπτώματα που της αποδίδονταν με τα **Τεκμήρια 12** και **13** διαμαρτυρόμενη 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 Εργοδότρια Εταιρεία είτε ο κ.Σκουφαρίδης, συνιστούν επαρκή βάση που δεικνύει ότι η απόλυση της Αιτήτριας πιθανόν οφείλεται στις καταγγελίες της. Συνακόλουθα κρίνουμε ότι Αιτήτρια απέδειξε εκ πρώτης όψεως  η απόλυσή της οφείλεται στην καταγγελία της στην Επίτροπο Διοικήσεως.

 Βάσει του άρθρου 17 η Εργοδότρια Εταιρεία  έχει 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 Εργοδότριας Εταιρείας η Εργοδότρια 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.

Συνακόλουθα με τα πιο πάνω η Αιτήτρια δικαιούται  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 παραθέσαμε 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 κ.Σκουφαρίδη και το ότι η Αιτήτρια απολύθηκε από την εργασία της, κρίνουμε εύλογη και δικαιολογημένη την επιδίκαση υπέρ της αποζημιώσεων ύψους **€10.000**-.  Κρίνουμε ότι η παρούσα 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 Εργοδότριας 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 κ.Σκουφαρίδη και την Εργοδότρια Εταιρεία καθότι δεν έχουν αποδειχτεί με τη μαρτυρία οποιεσδήποτε ειδικές ζημιές και σωματικές βλάβες τις οποίες υπέστηκε η Αιτήτρια.

Σημειώνουμε ότι οι πράξεις της δυσμενούς μεταχείρισης της Αιτήτριας και βλαπτικής μεταβολής των συνθηκών εργασίας της Αιτήτριας που διαπράχθηκαν από τον κ.Σκουφαρίδη θεωρούνται ως πράξεις και της Εργοδότριας Εταιρείας. Περαιτέρω η Εργοδότρια Εταιρεία είναι συνυπεύθυνη εξ ολοκλήρου με τον κ.Σκουφαρίδη 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  Εργοδότρια  Εταιρεία  είναι αυτή που φέρει την ευθύνη για την απόλυση της Αιτήτριας.

**Κατάληξη**

Εκδίδεται επομένως απόφαση υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον της Εργοδότριας 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 εκδίδεται διάταγμα επαναπρόσληψης της Αιτήτριας στο Ξενοδοχείο στη θέση της Guest Relation Manageress.

 Τα έξοδα της διαδικασίας, ως αυτά θα υπολογιστούν από τον Πρωτοκολλητή, επιδικάζονται υπέρ της Αιτήτριας και εναντίον της Εργοδότριας Εταιρείας.

(Υπ.) ................

                                                            Ε. Κωνσταντίνου, Δικαστής.

(Υπ.) .............                       (Υπ.) .............

              Αιμ. Θεοδούλου, Μέλος.                                          Δ. Επιφανείου, Μέλος.

ΠΙΣΤΟΝ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟΝ

ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΗΤΗΣ

Subject: Industrial/Final

(Αναφορά: Σεξουαλική παρενόχληση/θυματοποίηση λόγω καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης/απόλυση).

[[1]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref1" \o ") Βλέπε **Απόφαση ΔΕΚ 14/83 Von Colson v. Land Nordrheim [1984] ECR 1891, Απόφαση ΔΕΚ C-106/89 Marleasing SA [1992] ECR 1-4135.**

[[2]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref2" \o ") Η Σύσταση  και ο Κώδικας δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα αλλά το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποφάνθηκε στην **Απόφαση 322/88 Grimaldi v Fonds des Maladies Professionnelles [1989] ECR 4407** ότι τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τις συστάσεις για την επίλυση των διαφορών που τους υποβάλλονται ιδιαίτερα  όταν διευκρινίζουν την  ερμηνεία εθνικών διατάξεων που εκδίδονται για την εφαρμογή αυτών ή όταν οι συστάσεις προορίζονται να συμπληρώσουν δεσμευτικά κοινοτικά μέτρα.

[[3]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref3" \o ") Στη Σύσταση 92/131/ΕΟΚ τονίζεται ότι: *«το ουσιώδης χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ότι αυτή είναι ανεπιθύμητη από το θιγόμενο, καθώς ανήκει σε κάθε άτομο η εκλογή να προσδιορίσει ποια συμπεριφορά   είναι  αποδεκτή γι΄ αυτό  και ποια θεωρεί ως προσβλητική. Το σεξουαλικού χαρακτήρα ενδιαφέρον καθίσταται σεξουαλική παρενόχληση εφόσον συνεχίζεται, αφού έχει γίνει σαφές από το θιγόμενο 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 ευπρόσδεκτή και αμοιβαία.»*

[[4]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref4" \o ") **Στ. Γιαννακούρου, Η Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών κατά το Κοινοτικό και Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο, 2008, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα**, 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*.»

[[5]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref5" \o ") Australian Human Rights Commission, Effectively Preventing  and Responding to Sexual Harassment: A Code of Practice for Employers (2008), page 11, Κώδικας Πρακτικής Για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και Παρενόχλησης στην Εργασία, Γενικές Αρχές και Παραδείγματα, Αρχή Ισότητας, Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007 σελίδα 9.

[[6]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref6" \o ") **Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Στ' Έκδοση, 2012, Εκδόσεις Σάκκουλα**,  σελίδα  788.

[[7]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref7" \o ") **Στ. Γιαννακούρου, Η Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών κατά το Κοινοτικό και Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο, 2008, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα**, σελίδα  158.

[[8]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref8" \o ") **M.Connolly ,Discrimination Law, 2nd Edition , Sweet& Maxwell,** page 144: "*There is no need to show that the conduct was related to the victim's sex, only that it was sexual. Thus, it is no defence, that the sexual conduct treats male and female .... claimants equally badly*."

[[9]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref9" \o ") **M.Connolly ,Discrimination Law, 2nd Edition , Sweet& Maxwell,**  page 144: "*The conduct may take any form, such as oral , written or the displaying of pictures.*",  Australian Human Rights Commission, Effectively Preventing  and Responding to Sexual Harassment : A code of Practice for Employers (2008), page14: " ***What  is a 'conduct of a sexual nature'?****The unwelcome behaviour  must have a sexual element, overtone or implication..conduct of  a sexual nature '..includes making a statement of a sexual nature to a person,  or in the presence of a person , whether  the statement is made orally or in writing'.... Courts have also interpreted 'conduct of a sexual nature' broadly. Conduct that may not, in isolation, appear to be sexual in nature, may become so because of the surrounding circumstances. For example, in Shiels v James and Lipman Pty Ltd [2000]FMCA2   the Federal Magistrates Court found that flicking rubber bands at a co-worker's legs was conduct of a sexual nature because it was part of a pattern of sexual behavior.*"  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, έμμονων 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 ανεπιθύμητη.»*

[[10]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref10" \o ") Australian Human Rights Commission, Effectively Preventing  and Responding to Sexual Harassment : A code of Practice for Employers (2008), pages 15-16, Κώδικας Πρακτικής Για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και Παρενόχλησης στην Εργασία, Γενικές Αρχές και Παραδείγματα, Αρχή Ισότητας, Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, 2007 σελίδα 13.

[[11]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref11" \o ") Τα άρθρα 7, 8, 9, και 10 του Ν.205(Ι)/2002 αφορούν όλα τα στάδια προσχώρησης και ανέλιξης στην εργασία καθώς και εξόδου από την εργασία (από τις διαδικασίες επιλογής κατάλληλου  υποψηφίου μέχρι και τους όρους αφυπηρέτησης ή απόλυσης ενός εργοδοτούμενου) και καλύπτουν  σε ότι αφορά στην πρόσβαση την απασχόληση, στην εργασία και στους όρους ή συνθήκες απασχολήσεως.

[[12]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref12" \o ") Στον Κώδικα Πρακτικής της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σημειώνεται ότι : *«Είναι απαράδεκτο, εφόσον μια τέτοια συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική γι' αυτόν που την υφίσταται, η απόκρουση ή η υποταγή ενός ατόμου σε μια τέτοια συμπεριφορά εκ μέρους των εργοδοτών ή εργαζομένων (περιλαμβανομένων ιεραρχικά ανώτερων ή ομοιόβαθμων) να χρησιμοποιείται φανερά ή συγκαλυμμένα ως βάση για τη λήψη απόφασης, η οποία επηρεάζει ....αποφάσεις που ρυθμίζουν θέματα αμοιβής  ή άλλα  υπηρεσιακά  θέματα ή/ και μια τέτοια συμπεριφορά δημιουργεί για το θιγόμενο εργασιακό περιβάλλον χαρακτηριζόμενο από φόβο, εχθρότητα ή ταπείνωση.»*

[[13]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref13" \o ") Australian Human Rights Commission, Effectively Preventing  and Responding to Sexual Harassment : A code of Practice for Employers (2008), pages29-30,  ACAS  A guide for employees, Bulling and Harassment at work, page 2,   Employment Statutory Code 2010, chapters  7 and 9.

[[14]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref14" \o ") Βλέπε Οδηγό σελ.23

[[15]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref15" \o ") Θεωρείται ότι τέτοιο μέτρο λαμβάνεται όταν εισάγεται κώδικας συμπεριφοράς για αποτροπή των απαγορευμένων πράξεων ή παραλείψεων και λαμβάνονται επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή  των όσων καθορίζονται στον κώδικα.

[[16]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref16" \o ") Το άρθρο 24 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ προβλέπει ότι : « *Τα  κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται  για την προστασία των εργαζομένων ....κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης  που θα συνιστούσε  αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρισης ή σε κίνηση  δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβάλει τη συμμόρφωση προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης.*»

[[17]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref17" \o ") **Panayiotou v Chief Constable Paul Kernaghan  [2014] Appeal No.UKEAT/0436/13**.

[[18]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref18" \o ") Στο άρθρο 8 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ προνοούνται τα εξής: *«Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζεται πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή αντιστάθμιση, όπως καθορίζεται από τα κράτη μέλη, για την απώλεια και τη ζημία που υφίσταται ένα πρόσωπο ως αποτέλεσμα διάκρισης λόγω φύλου, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς την υποσθείσα ζημία. Η εν λόγω αποζημίωση ή αντιστάθμιση δεν μπορεί να περιορισθεί εκ των προτέρων από καθορισμένο ανώτατο όριο, εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας έγκειται στην άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.»*

[[19]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref19" \o ") Στο Ηνωμένο Βασίλειο οι σχετικές νομοθεσίες που δημιουργούν το αστικό αδίκημα της διάκρισης διευκρινίζουν  ότι όλες οι διαδικασίες που αφορούν αιτήσεις που στηρίζονται σε παράνομες διακρίσεις προχωρούν ως να είναι διαδικασίες που  αφορούν αστικά αδικήματα. Βλέπε **Chagger v Abby National** [**[2010]IRLR 47**](http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2009/1202.html%20), **Ministry Of Defence v Cannock [1994] ICR 918.**

[[20]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref20" \o ") **Osei-Adjei v RM  Education Ltd UKEAT/0461/12 date 24/9/13**

[[21]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref21" \o ") **Sheriff v Klyme Tugs (Lowerstoft) Ltd  [1999]  IRLR 481**

[[22]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref22" \o ") **M.Connolly ,Discrimination Law, 2nd Edition , Sweet& Maxwell,** page 372.

[[23]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref23" \o ") Βλέπε **Interaction Recruitment PLC v. Morris Appeal No.UKEAT /0090/14/BA***: "Awards for injury to feelings .... As to the precise level of award under this head, much obviously depend upon the particular case, which in turn will depend on the evidence given and the injury found to have been suffered by the particular individual ...."*.  **The Cadogan Hotel Partners ltd v. Ozog (2014) UKEAT** 001-14-1505: *"..... in making an award for injury for feelings the task of an employment Tribunal is to consider what degree of hurt feelings has been sustained and to award damages accordingly .... in deciding which of the Vento bands applies to a particular case the Tribunal will wish to take account of relevant factors such as whether the discrimination formed a part of a campaign of harassment over a longer period, but also to what actual loss was attributable to the discrimination suffered"*.

[[24]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref24" \o ") **Da' Bell v NSPCC** [**[2010] IRLR 19**](http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2009/0227_09_2809.html%20)

[[25]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref25" \o ")  Άρθρο 4(1) « *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, 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 μεταχείρισης.*»

[[26]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref26" \o ") Βλέπε **Απόφαση Case C-127/92 Enderby [1993]ECR I-5535, Απόφαση Case C-109/88 Danfoss [1989] ECR I-3199**; **C.Barnard, EC Employment Law, 3rd Edition, Oxford University Press ,**σελ. 373-375,440.

[[27]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref27" \o ") **Melbury Developments Limited v. Arturs Valpeters, ADE/09/16, EDA0917, ημερ. 16.9.2009**: *«Section 85A of the Act provides for the allocation of the probative burden in cases within its ambit.  This requires that the Complainant must first establish facts from which discrimination may be inferred.  What those facts are will vary from case to case and there is no closed category of facts which can be relied upon.  All that is required is that they be of sufficient significance to raise a presumption of discrimination.  However they must be established as facts on credible evidence.  Mere speculation or assertions, unsupported by evidence, cannot be elevated to a factual basis upon which an inference of discrimination can be drawn. Section 85A places the burden of establishing the primary facts fairly and squarely on the Complainant and the language of this provision admits no exception to that evidential rule. In this case it was submitted that the Complainant was treated badly by the Respondent and the Court was invited to infer that he was so treated because of his race. Such an inference could only be drawn if there was evidence of some weight from which it could be concluded that persons of a different race or nationality were or would be treated more favourably. All that has been proffered in support of that contention is a mere assertion unsupported by any evidence.».*

[[28]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref28" \o ") Βλέπε π.χ **Revenue Commissioners v O' Mahony, Determination No. EDA 033 ημερ.27.01.2003. Στη** σελ. 13 της απόφασης αναφέρεται ότι: *«In applying this test the Court must consider if the complainants have established the primary facts on which they placed reliance in furtherance of the complaint of discrimination. If those facts are established the Court must then consider if they are   of sufficient significance to raise a presumption of discrimination . If that evidential burden is not discharged the complainants cannot succeed. If that burden is discharged it then becomes a matter for the respondent to prove, on the balance of probabilities, that the complainants' age was not a factor that influenced their exclusion from the...».*

[[29]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref29" \o ") Σημειώνουμε ότι το Employment Appeal Tribunal στην απόφαση **Martin v Devonshire Solicitors  [2011] ICR 352** ανέφερε τα ακόλουθα σε  σχέση  με τον ρόλο  των προνοιών που αφορούν το βάρος απόδειξης σε υποθέσεις παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης :*"....  Those provisions are important in circumstances where there is room for doubt as to the facts necessary to establish discrimination - generally, that is, facts about the respondent's motivation (in the sense defined above) because of the notorious difficulty of knowing what goes on inside someone else's head - "the devil himself knoweth not the mind of man" (per Brian CJ, YB 17 Ed IV f.1, pl. 2). But they have no bearing where the tribunal is in a position to make positive findings on the evidence one way or the other, and still less where there is no real dispute about the respondent's motivation and what is in issue is its correct characterisation in law."*

[[30]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref30" \o ")Βλέπε παράγρ. 17-18 της απόφασης **Igen Ltd v Wong** *«The first stage requires the claimant to prove facts from which the tribunal could, apart from the section, conclude in the  absence of an adequate explanation that the respondent has committed, or is to be treated as having committed, the unlawful act of discrimination against the complainant.  The tribunal is required to make an assumption of the first stage which may be contrary to reality, the plain purpose being to shift the burden of proof at the second stage so that unless the respondent provides an adequate explanation, the complainant will succeed.  It would be inconsistent with that assumption to take account of an adequate explanation by the respondent at the first stage.  The second stage, which only comes into effect if the complainant has proved those facts, requires the respondent to prove that he did not commit or is not to be treated as having committed the unlawful act, if the complaint is not to be upheld.  If the second stage is reached, and the respondent´s explanation is inadequate, it will be not merely legitimate but also necessary for the tribunal to conclude that the complaint should be upheld.»*

[[31]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref31" \o ")Βλέπε παραγρ 19 της απόφασης **Igen Ltd v Wong** *«: «Although there are two stages in the tribunal´s decision making process, tribunals should not divide hearings into two parts to correspond to those stages.»*

[[32]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref32" \o ")  To Court of Appeal στην απόφαση του στην υπόθεση **Madarassy v Normura International plc** [**[2007] IRLR 246**](http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2007/33.html%20)σε σχέση με το ποια μαρτυρία εξετάζεται σε κάθε στάδιο  ανέφερε τα πιο κάτω :*"Although ...involves a two-stage analysis of the evidence , it does not expressly or impliedly prevent the tribunal at the first stage from the hearing, accepting or drawing inferences from evidence adduced by the respondent disputing and rebutting the claimant's evidence of discrimination. The respondent may adduce evidence at the first stage to show that the acts which are alleged to be discriminatory never happened, or that, if they did, they were not less favourable treatment of the claimant, or that the comparators chosen by the claimant or the situations  with which comparisons are made are not truly like the claimant or the situation of the claimant, or that , even if there has been less favourable treatment  of the claimant was not on the ground of sex..Such evidence from the respondent could, if accepted by the tribunal, be relevant as showing that, contrary to the claimant's allegations of discrimination, there is nothing in the evidence from which the tribunal could  properly infer  a prima facie case of discrimination  on the proscribed ground."*

[[33]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref33" \o ") **Χρ. Κυριακού ν. Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό** [**(1993) 1 Α.Α.Δ. 1020**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/1993/rep/1993_1_1020.htm)**, Τ. Ζαβρού ν. Χαραλάμπους** [**(1996) 1 Α.Α.Δ. 447**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/1996/rep/1996_1_0447.htm).

[[34]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref34" \o ") **Πλοίο «Παναγία Μυρτιδιώτισσα» ν. Σιδηρόπουλου κ.ά**. [**(1993) 1 Α.Α.Δ. 991**](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/apofaseis/aad/meros_1/1993/rep/1993_1_0991.htm).

[[35]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref35" \o ") Βλέπε παράγραφο 15 « *Μετά από διαβουλεύσεις ... μέσω του κ.Σταυρινού Κωνσταντίνου Food &beverage Manager* .»

[[36]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref36" \o ") Βλέπε παράγραφο 16 « *Έχω επίσης ......έτσι ώστε να μην έρχονται σε επαφή*.»

[[37]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref37" \o ") *«If there is no credible evidence to support the case of the party upon whom the burden of proof lies, as in the case, there is nothing to weight thereafter».*

[[38]](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%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref38" \o ") «Το  πρωτόδικο δικαστήριο ορθά επιδίκασε αποζημιώσεις. Από τη στιγμή που έκρινε ότι οι Εφεσείοντες δεν απέσεισαν το βάρος που είχαν να αποδείξουν ότι ο τερματισμός έγινε νόμιμα για ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 5(α), (ε) και (στ) του Νόμου, τότε ο Εφεσίβλητος δικαιούται σύμφωνα με το άρθρο 3(1) του Νόμου σε αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό της απασχόλησής του. Το γεγονός ότι η μαρτυρία του Εφεσίβλητου δεν αξιολογήθηκε θετικά, δεν επηρεάζει κατά την άποψη μας το δικαίωμα του Εφεσίβλητου σε αποζημιώσεις, εφόσον το βάρος απόδειξης ότι ο  τερματισμός ήταν νόμιμος δεν ήταν στους ώμους του, αλλά στους ώμους των Εφεσειόντων.»