**ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ - ΠΑΦΟΣ**

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

**Αιμ. Θεοδούλου  )**

**Π. Δημοσθένους  ) Μελών.**

**Αρ. Αίτησης: 662/11**

Μεταξύ:

KAJA GIECEWICZ - KOTWICA

                                                                                                                    Αιτήτριας

και

THE MOORINGS SNACK BAR & RESTAURANT CO. LTD

                                                                                                        Καθ΄ ών η αίτηση

**Ημερομηνία: 3 Μαρτίου, 2017.**

**ΕΜΦΑΝΙΣΕΙΣ:**

Για την Αιτήτρια: Η κα Ζ. Νικολάου.

Για τους Καθ΄ ών η αίτηση: Η κα Κνέκνα.

**Α Π Ο Φ Α Σ Η**

            Οι Καθ΄ ών η αίτηση (στο εξής «η Εργοδότρια Εταιρεία») είναι εταιρεία περιορισμένης ευθύνης και ασχολείται με τη διαχείριση του εστιατορίου με την ονομασία «The Mooring Restaurants & Snack Bar» στην Πάφο (στο εξής «το Εστιατόριο»). Διευθυντές της Εργοδότριας Εταιρείας είναι ο κ.Κωνσταντίνος Παπαδάκης και ο κ.Δημήτρης Πιττοκοπίτης.

Η Αιτήτρια εργάστηκε στην Εργοδότρια Εταιρεία την περίοδο 1/10/2008 - 31/10/2008.  Από 1/11/2008 μέχρι 27/9/2009 η Αιτήτρια εργαζόταν στην εταιρεία Γωνιακό Ρόδο Λτδ η οποία διατηρεί επιχείρηση εστιατορίου και  στην οποία διευθυντής είναι ο κ.Δημήτρης Πιττοκοπίτης.

Στις 4/10/2010 η Αιτήτρια προσλήφθηκε στην υπηρεσία της Εργοδότριας Εταιρείας ως σερβιτόρα / υπεύθυνη του μπαρ στο Εστιατόριο με μηνιαίο μισθό €766,00.  Η Αιτήτρια δεν είχε δικαίωμα σε 13ο μισθό.

Στις 5/11/2010 η Αιτήτρια διένυε την 9η εβδομάδα κυήσεως.

Η απασχόληση της Αιτήτριας τερματίστηκε από την Εργοδότρια Εταιρεία αρχές Νοεμβρίου 2010 κάτω από αμφισβητούμενες συνθήκες και περιστάσεις.

Η Αιτήτρια υπέβαλε στις 15/11/2010 γραπτή καταγγελία στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (**Τεκμήριο 9**) υποστηρίζοντας ότι απολύθηκε από την Εργοδότρια Εταιρεία επειδή ήταν έγκυος.  Η εν λόγω καταγγελία της Αιτήτριας εξετάστηκε από αρμόδια Επιθεωρήτρια Ισότητας στη βάση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο του 2002, Ν.205(Ι)/2002.  Την 1/3/2011 η Επιθεωρήτρια Ισότητας εξέδωσε την έκθεσή  της σχετικά με τη διερεύνηση της καταγγελίας της Αιτήτριας και τα συμπεράσματα/πορίσματα στα οποία κατέληξε (**Τεκμήριο 10**) τα οποία ήταν ότι η Αιτήτρια απολύθηκε από την Εργοδότρια Εταιρεία στις 5/11/2010 προφορικά αμέσως μετά την παρουσίαση στην Εργοδότρια Εταιρεία ιατρικού πιστοποιητικού το οποίo βεβαίωνε την εγκυμοσύνη της.

Είναι η θέση της Αιτήτριας όπως αυτή προβάλλεται στους γενικούς λόγους της παρούσας Αίτησης Εργατικής Διαφοράς ότι η Εργοδότρια Εταιρεία τερμάτισε την απασχόλησή της στις 5/11/2010 μόλις την ενημέρωσε για την εγκυμοσύνη της με ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαίωνε την εγκυμοσύνη της.  Ως εκ τούτου αξιώνει από την Εργοδότρια Εταιρεία:

*«(α)       Ποσό €699.- που αντιστοιχεί σε μια εβδομάδα προειδοποίηση και/ή αντί προειδοποίησης σε αναλογία με το χρόνο υπηρεσίας της Αιτήτριας στους Καθ΄ ων η Αίτηση.*

*(β)         Ποσό €3.145,50.- αποζημιώσεις για την παράνομη απόλυση υπολογιζόμενες με βάση 18 εβδομαδιαίους μισθούς της Αιτήτριας ως η πληρωμή αντί άδεια μητρότητας που δικαιούται.*

*(γ)         Τιμωρητικές και/ή παραδειγματικές αποζημιώσεις και/ή άλλως πως αυξημένες αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης της και ιδιαίτερα των συνθηκών και/ή περιστάσεων κάτω από τις οποίες έγινε ο τερματισμός των υπηρεσιών της Αιτήτριας.*

*(δ)         Γενικές αποζημιώσεις, τιμωρητικές και/ή παραδειγματικές αποζημιώσεις για κάθε ζημιά και απώλεια την οποία υπέστη η Αιτήτρια ένεκα του παράνομου και/ή αδικαιολόγητου και/ή καταχρηστικού και/ή αντισυμβατικού τρόπου υπό τον οποίο τερματίστηκε η εργασιακή σχέση της Αιτήτριας εκ μέρους των Καθ΄ ων η Αίτηση.*

*(ε)         Γενικές και ειδικές αποζημιώσεις για τις ζημιές για απώλεια εισοδημάτων και/ή μισθών που υπέστη η Αιτήτρια ένεκα της αντισυμβατικής, και παράνομης απόλυσης της από την εργασία της ως ανωτέρω διαλαμβάνεται.*

*(στ)       Περαιτέρω και/ή διαζευκτικά προς ανωτέρω αποζημιώσεις για ηθική ζημιά και/ή βλάβη και/ή υλική ζημιά, την οποία έχει υποστεί συνεπεία της εγκυμοσύνης της και/ή ή διάκρισης λόγω φύλου και/ή παράνομης διάκρισης και/ή παράνομου τερματισμού της απασχόλησης της και/ή παράνομης απόλυσης και/ή εξαναγκασμού της σε παραίτηση και/ή παραβίαση ατομικού δικαιώματος το οποίο προστατεύει το Σύνταγμα και οι ευρωπαϊκοί Νόμοι και κανονισμοί.*

*(ζ)         Οποιανδήποτε άλλη περαιτέρω θεραπεία, την οποία το Σεβαστό Δικαστήριο, ήθελε θεωρήσει ορθή και/ή δίκαιη υπό τις περιστάσεις.*

*(η)         Νόμιμους Τόκους.*

*(θ)         Έξοδα, και Φ.Π.Α. επί των εξόδων πλέον έξοδα επίδοσης».*

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

**Μαρτυρία**

            Ο κ.Δημήτρης Πιττοκοπίτης ήταν ο πρώτος μάρτυρας για την Εργοδότρια Εταιρεία. Κατέθεσε ότι την 1/11/2010 διαπιστώθηκε ότι «έλειπε το ποσό των €20,00 από τα φιλοδωρήματα» στο Εστιατόριο και ότι στις 2/11/2010 υποβλήθηκαν στους εργαζόμενους στο Εστιατόριο διάφορες ερωτήσεις σχετικά με το πιο πάνω ζήτημα με σκοπό να εξεταστεί ποιος τα είχε πάρει και κατά πόσον θα λαμβάνονταν οποιαδήποτε μέτρα εναντίον κάποιου από τους εργαζόμενους.  Υποστήριξε ότι από τα γεγονότα αυτός και ο κ.Παπαδάκης υποψιάστηκαν την Αιτήτρια και γι' αυτό τον λόγο  αποφάσισαν να την απολύσουν.  Ήταν η θέση του ότι επειδή η Αιτήτρια στις 3/11/2010 απουσίαζε από την εργασία της με άδεια της κοινοποιήθηκε η απόλυσή της στις 4/11/2010 με σχετική χειρόγραφη επιστολή ημερομηνίας 3/11/2010 (**Τεκμήριο 4**) την οποία αυτός συνέταξε και έδωσε στην Αιτήτρια.  Ισχυρίστηκε ότι η Αιτήτρια αρνήθηκε να παραλάβει την εν λόγω επιστολή.  Ανέφερε ότι στις 5/11/2010 η Αιτήτρια «επανήλθε» στο Εστιατόριο και ότι όταν της ζητήθηκε να εγκαταλείψει τον χώρο του Εστιατορίου για τον λόγο ότι είχε ήδη απολυθεί την προηγούμενη ημέρα ζήτησε νέα βεβαίωση απόλυσης.  Ότι ο κ.Παπαδάκης την ίδια ώρα συνέταξε και παρέδωσε στην Αιτήτρια νέα βεβαίωση απόλυσης με ημερομηνία 5/11/2010 (**Τεκμήριο 5**) στην οποία αναφερόταν ως ημερομηνία απόλυσης της Αιτήτριας η 4η Νοεμβρίου 2010 καθότι αυτή ήταν ημερομηνία που κοινοποιήθηκε στην Αιτήτρια η απόλυσή της.  Προέβαλε τον ισχυρισμό ότι μετά από μία ώρα η Αιτήτρια επέστρεψε στο Εστιατόριο δείχνοντας στον κ.Παπαδάκη ένα ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαίωνε ότι ήταν έγκυος και ότι ο κ.Παπαδάκης δεν παρέλαβε το εν λόγω πιστοποιητικό καθότι είχε προηγηθεί η απόλυση της Αιτήτριας.

            Αντεξεταζόμενος υποστήριξε ότι έγραψε το **Τεκμήριο 4** στην παρουσία της Αιτήτριας και έβαλε σε αυτό την ημερομηνία 3/11/2010 καθότι αυτή ήταν ημερομηνία που πάρθηκε η απόφαση απόλυσης της Αιτήτριας.  Διευκρίνισε ότι η Αιτήτρια στις 4/11/2010 αρνήθηκε να παραλάβει το **Τεκμήριο 4** και στη συνέχεια έφυγε από το Εστιατόριο. Ότι στις 5/11/2010 η Αιτήτρια πήγε στο Εστιατόριο με «τη στολή της σαν να μην συμβαίνει τίποτα». Ισχυρίστηκε ότι όταν στις 5/11/2010 του τηλεφώνησε ο κ.Παπαδάκης  και του ανέφερε την πιο πάνω ενέργεια της Αιτήτριας, αυτός του ζήτησε να την φωνάξει στο γραφείο και να την «ξαναενημερώσει» ότι δεν είναι πλέον υπάλληλος της Εργοδότριας Εταιρείας και να της ζητήσει να φύγει από τον χώρο του Εστιατορίου. Ήταν η θέση του ότι επειδή η Αιτήτρια ζήτησε από τον κ.Παπαδάκη νέα επιστολή απόλυσης, ο κ.Παπαδάκης συνέταξε το **Τεκμήριο 5**, του τηλεφώνησε και του διάβασε το περιεχόμενό του και αφού συμφώνησε και αυτός με το εν λόγω περιεχόμενο, του είπε να το υπογράψει και να το δώσει στην Αιτήτρια.  Ότι η Αιτήτρια αφού παρέλαβε το **Τεκμήριο 5** έφυγε από το Εστιατόριο και στη συνέχεια μετά από 1-2 ώρες ο κ.Παπαδάκης του τηλεφώνησε ξανά και του ανέφερε ότι η Αιτήτρια επέστρεψε στο Εστιατόριο για να του δώσει ένα ιατρικό πιστοποιητικό το οποίο βεβαίωνε ότι ήταν έγκυος και ότι αυτός αρνήθηκε να το παραλάβει.  Υποστήριξε ότι 2-3 μέρες μετά την πρόσληψη της Αιτήτριας ο κ.Παπαδάκης του είπε ότι άρχισαν να υπάρχουν προστριβές μεταξύ των υπαλλήλων στο Εστιατόριο. Είπε ότι την 1/11/2010 εργοδοτούμενη στο Εστιατόριο ανέφερε ότι σε τραπέζι που καθάρισε η Αιτήτρια  οι πελάτες είχαν αφήσει ένα χαρτονόμισμα των €20,00 ως φιλοδώρημα και ότι αυτό το χαρτονόμισμα δεν μπήκε στο ποτήρι με τα φιλοδωρήματα. Επειδή υπήρξαν και άλλα κρούσματα κλοπής φιλοδωρημάτων καθ' όλη τη διάρκεια του μήνα  Οκτωβρίου του 2010 αποφασίστηκε η απόλυση της Αιτήτριας ώστε να μην δημιουργηθεί πρόβλημα στην ομάδα των εργαζομένων στο Εστιατόριο που ήταν «από την αρχή της σεζόν» στο Εστιατόριο χωρίς να παρουσιαστεί οποιοδήποτε κρούσμα κλοπής.  Ισχυρίστηκε ότι η άλλη υπάλληλος στο Εστιατόριο είδε την Αιτήτρια να κλέβει, ότι η Εργοδότρια Εταιρεία δεν κατάγγειλε την Αιτήτρια στην αστυνομία γιατί «την λυπήθηκαν» και ότι στο **Τεκμήριο 4**  αναγράφηκε ως λόγος απόλυσης η μείωση του κύκλου εργασιών γιατί δεν ήθελε να γράψει ότι η Αιτήτρια ήταν «κλέφτισσα». Αναγνώρισε την υπογραφή του στην πιο κάτω επιστολή (**Τεκμήριο 6**):

*«Υπουργείο Εργασίας &*

*Κοινωνικών Ασφαλίσεων                                                 Ημερ.13/12/2010*

*Τμήμα Εργασίας*

*1480 Λευκωσία*

*ΘΕΜΑ:Επιστολή με ημερομηνία 29/11/2010*

*Αξιότιμοι Κύριοι,*

*Είμαι διευθυντής & ιδιοκτήτης του εστιατορίου THE MOORINGS που βρίσκεται στην Κάτω Πάφο. Στις 04/10/2010 προσλήφθηκε στο εν λόγω εστιατόριο η Kaja Giecewicz-kotwica ως barmaid.*

*Στις μέρες που ακολούθησαν είχαμε πρόβλημα με το cash flow.Παρά τις επανειλημμένες μου παρατηρήσεις σε όλους τους υπαλλήλους το πρόβλημα συνεχιζόταν. Στις 2 Νοεμβρίου 2010 το βράδυ χάθηκαν 20 ευρώ από το ποτήρι που διατηρούμε στο bar. Συγκέντρωσα τους 3 υπαλλήλους και τον συνεταίρο μου Κώστα Παπαδάκη και τους είπα μέχρι να κλείσει το μαγαζί θέλω να μπουν πίσω στο ποτήρι τα 20 ευρώ διαφορετικά θα υπάρξουν συνέπειες. Στις 3 Νοεμβρίου το πρωί απέλυσα την Kaja Giecewicz-kotwica  διότι*

*(1)        ήταν η πιο νεοεισερχόμενη στο εστιατόριο, ήταν 29 μέρες υπάλληλός,*

*(2)        ξεκίνησαν  τα προβλήματα με τα λεφτά μετά την πρόσληψή της και θεωρήθηκε πιο δίκαιο να απολυθεί αυτή σε αντίθεση με τους άλλους υπαλλήλους που εργάστηκαν σκληρά όλο το καλοκαίρι και δεν υπήρξαν παρόμοια κρούσματα.*

*Στις 5 Νοεμβρίου δύο μέρες μετά την απόλυσή της μας προσκόμισε χαρτί από τον γιατρό ότι ήταν έγκυος.*

*Προς επιβεβαίωση των πιο πάνω είναι στη διάθεση σας όλο το προσωπικό του εστιατορίου μας.*

*Με εκτίμηση,*

*Δημήτρης Πιττοκοπίτης.»*

Σημείωσε ότι στο **Τεκμήριο 6** είχε επισυναφθεί το πρωτότυπο του **Τεκμηρίου 4**. Δεν θυμόταν αν είδε το **Τεκμήριο 10** και αρνήθηκε ότι ανέφερε στην Επιθεωρήτρια Ισότητας ότι αν γνώριζε ότι η Αιτήτρια ήταν έγκυος δεν θα την προσελάμβαναν.

Δεύτερος μάρτυρας για την Εργοδότρια Εταιρεία ήταν ο κ.Κώστας Παπαδάκης. Καταθέτοντας ανέφερε ότι μετά την πρόσληψη της Αιτήτριας στο Εστιατόριο παρουσιάστηκε το φαινόμενο να παρουσιάζονται ελλείψεις μικροποσών τόσο από το ταμείο όσο και από τα φιλοδωρήματα  γεγονός που τους δημιούργησε εύλογες υποψίες ότι το άτομο που αφαιρούσε τα μικροποσά από το κουτί των φιλοδωρημάτων ήταν η Αιτήτρια.  Το βράδυ της 1ης Νοεμβρίου 2010 η υπάλληλος στο εστιατόριο Daniella Pencheva τον ενημέρωσε ότι ένας πελάτης άφησε το ποσό των €20,00 ως φιλοδώρημα σε τραπέζι που καθάρισε η Αιτήτρια αλλά το εν λόγω ποσό δεν βρέθηκε στο κουτί των φιλοδωρημάτων. Στις 2/11/2010 κάλεσαν μαζί με τον κ.Πιττοκοπίτη όλους τους εργαζόμενους στο Εστιατόριο και τους υπέβαλαν διάφορες ερωτήσεις για να διαφανεί ποιος έπαιρνε χρήματα και ζήτησαν την επιστροφή του ποσού των €20,00 χωρίς καμία επίπτωση. Επειδή κανένας δεν επέστρεψε το εν λόγω ποσό αποφάσισαν να απολύσουν το άτομο που υποπτεύονταν. Στις 3/11/2010 η Αιτήτρια ήταν με άδεια και στις 4/11/2010 όταν ήρθε στην εργασία της της κοινοποιήθηκε η απόλυσή της με επιστολή ημερομηνίας 3/11/2010 την οποία επιστολή η Αιτήτρια αρνήθηκε να παραλάβει. Στις 5/11/2010 η Αιτήτρια ήρθε στο Εστιατόριο και αυτός της ζήτησε να εγκαταλείψει τον χώρο γιατί είχε απολυθεί την προηγούμενη μέρα. Τότε η Αιτήτρια του ζήτησε νέα βεβαίωση απόλυσης την οποία συνέταξε αυτός και της την παρέδωσε την ίδια ώρα με ημερομηνία 5/11/2010. Ανέγραψε σε αυτήν ως ημερομηνία απόλυσης της Αιτήτριας τις 4/11/2010 γιατί αυτή ήταν η ημερομηνία που κοινοποιήθηκε στην Αιτήτρια η απόλυσή της. Μετά  από μια ώρα η Αιτήτρια επέστρεψε στο Εστιατόριο με ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαίωνε ότι ήταν έγκυος αλλά αυτός δεν το παρέλαβε καθότι είχε προηγηθεί η απόλυσή της. Πριν τις 5/11/2010 ουδέποτε η Αιτήτρια τον ενημέρωσε ότι ήταν έγκυος.

Κατά την αντεξέτασή του ανέφερε ότι δεν κατάγγειλαν στην αστυνομία τα ελλείμματα από το ταμείο και το κουτί φιλοδωρημάτων γιατί αυτά αφορούσαν μικροποσά. Επέμενε ότι το **Τεκμήριο 5** το έδωσε στην Αιτήτρια στις 5/11/2010  και απέρριψε υποβολές ότι η Αιτήτρια απολύθηκε μετά που η Αιτήτρια του παρέδωσε το ιατρικό πιστοποιητικό το οποίο βεβαίωνε την εγκυμοσύνη της.

Ερωτώμενος  από το Δικαστήριο κατά πόσον είδε το **Τεκμήριο 10** απάντησε ότι τη μέρα που πήγε η λειτουργός του Γραφείου Εργασίας στο Εστιατόριο να τους δει προσπαθούσε να τους «φέρει» να παραδεχτούν. Όταν ερωτήθηκε αν είπε στην Επιθεωρήτρια Ισότητας ότι αν γνώριζε ότι η Αιτήτρια ήταν έγκυος δεν θα την προσελάμβαναν  απάντησε ότι δεν θυμάται αν το είπε.

Η μαρτυρίας της Αιτήτριας συνοψίζεται ως ακολούθως:

Εργάστηκε ξανά στους ίδιους εργοδότες από τον Οκτώβριο του 2008 μέχρι και τα τέλη Σεπτεμβρίου 2009 χωρίς κανένα πρόβλημα. Μόλις διαπίστωσε ότι ήταν έγκυος ενημέρωσε προφορικά τον κ.Παπαδάκη ο οποίος της εξέφρασε τη δυσαρέσκειά του λέγοντας της ότι τους καλοκαιρινούς μήνες που είναι οι μήνες αιχμής θα απουσίαζε με άδεια μητρότητας και την συμβούλεψε να ψάξει για νέα εργασία σε περίπτωση που όταν ενημέρωνε τους άλλους διευθυντές της Εργοδότριας Εταιρείας αποφασιζόταν η απόλυσή της. Στις 5/11/2010 όταν πήγε στο Εστιατόριο για να εργαστεί παρέδωσε στον κ.Παπαδάκη ιατρικό πιστοποιητικό ημερομηνίας 5/11/2010 το οποίο βεβαίωνε ότι ήταν έγκυος (**Τεκμήριο 8**) και άρχισε να εργάζεται κανονικά. Μισή ώρα μετά της τηλεφώνησε ο κ.Πιττοκοπίτης ο οποίος της είπε ότι έχει δύο λεπτά για να εγκαταλείψει το Εστιατόριο και ότι απολύεται αμέσως.  Το **Τεκμήριο 5** δεν το παρέλαβε στις 5/11/2010 αλλά πολλές μέρες πιο μετά. Το παρέλαβε μετά που υπέβαλε παράπονο στο Γραφείο Εργασίας καθότι τότε της ανέφεραν από το Γραφείο Εργασίας ότι έπρεπε να ζητήσει γραπτώς την απόλυσή της και για αυτό τον λόγο πήγε στο Εστιατόριο και ζήτησε να της δοθεί γραπτώς η απόλυσή της. Το εν λόγω Τεκμήριο φέρει ημερομηνία 5/11/2010 για τον λόγο ότι εκείνη την ημερομηνία απολύθηκε. Ουδέποτε της αναφέρθηκε ότι δεν ήταν καλή στην εργασία της. Ήταν αδύνατο να εργαστεί μετά την απόλυσή της καθότι ήταν χειμώνας όταν απολύθηκε και κανένας δεν θα την προσλάμβανε εκείνη την περίοδο. Επίσης επειδή ήταν έγκυος κανένας δεν την προσελάμβανε. Λόγω της απόλυσής της υπέστηκε ζημιά και απώλειες με συνέπεια την πτώση του βιοτικού επιπέδου της και την ψυχική ταλαιπωρία της. Δεν πήρε επίδομα μητρότητας μετά τον τοκετό.

Το 2009 εργάστηκε σε άλλο εργοδότη ως βοηθός ηλεκτρολόγου. Όταν προσλήφθηκε από την Εργοδότρια Εταιρεία το 2010 δεν γνώριζε ότι ήταν έγκυος και ότι όταν έμαθε ότι είναι έγκυος το ανέφερε προφορικά στον κ.Παπαδάκη. Αυτός αρχικά της είπε ότι για όσο θα μπορούσε να εργάζεται να συνεχίσει να εργάζεται αλλά  μετά το ξανασκέφτηκε και της είπε να αρχίσει να ψάχνει για άλλη δουλειά γιατί λόγω μητρότητας δεν θα μπορούσε να εργαστεί το καλοκαίρι στο Εστιατόριο. Αυτή φοβήθηκε ότι θα έμενε χωρίς δουλειά και έψαξε στο διαδίκτυο για νομική βοήθεια. Βρήκε πληροφορίες ότι αν έδινε γραπτή βεβαίωση ότι είναι έγκυος τότε δεν θα απολυόταν. Γι' αυτό τον λόγο στις 5/11/2010 πήγε στον γιατρό και πήρε σχετική βεβαίωση(**Τεκμήριο 8**).  Στη συνέχεια πήγε στο Εστιατόριο να εργαστεί και παρέδωσε στον κ.Παπαδάκη το **Τεκμήριο 8** και του ανέφερε ότι δεν μπορεί να την απολύσει. Αυτός αναστατώθηκε και θύμωσε. Μετά από 30 λεπτά της τηλεφώνησε ο κ.Πιττοκοπίτης και της είπε να πάρει όλα τα προσωπικά της αντικείμενα και να φύγει από το εστιατόριο. Όταν τον ρώτησε γιατί, της είπε να φύγει και να μην του μιλά. Δεν θυμόταν αν στις 3/11/2010 ήταν με άδεια.  Πριν την απόλυσή της οι εργοδότες κάλεσαν όλους τους υπαλλήλους του Εστιατορίου και τους ρώτησαν αν γνώριζαν πού πήγαν κάποια χρήματα που χάθηκαν από το κουτί των φιλοδωρημάτων. Δεν της ανέφερε κάποιος ότι αυτή ευθυνόταν για το έλλειμμα στα φιλοδωρήματα. Δεν είδε το **Τεκμήριο 4** προηγουμένως.  Όταν απολύθηκε δεν της αναφέρθηκε ότι απολύεται επειδή πήρε χρήματα από το κουτί των φιλοδωρημάτων.

Η κα Ιωάννα Γεωργιάδη κατέθεσε ότι το 2010-2011 εργαζόταν στο Τμήμα  Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως Επιθεωρήτρια Ισότητας. Μέσα στα καθήκοντά της ήταν η διερεύνηση καταγγελιών που αφορούσαν θέματα ισότητας στην απασχόληση και η σύνταξη σχετικών εκθέσεων. Αναγνώρισε το **Τεκμήριο 10** και σημείωσε ότι της ανατέθηκε διερεύνηση της καταγγελίας της Αιτήτριας που αφορούσε την απόλυσή της από την Εργοδότρια Εταιρεία. Ανέφερε ότι πριν συντάξει το **Τεκμήριο 10** πήρε κατάθεση από την Αιτήτρια, απέστειλε επιστολή στην Εργοδότρια Εταιρεία με την οποία την ενημέρωσε για την καταγγελία και της ζητούσε να στείλει τις δικές της θέσεις  και επισκέφτηκε τον χώρο του Εστιατορίου.  Υποστήριξε ότι στο **Τεκμήριο 10** κατέγραψε τα γεγονότα όπως έλαβαν χώρα  εκείνη την περίοδο.

Κατά την αντεξέτασή της ανέφερε ότι στο **Τεκμήριο 10**  κατέγραψε τα γεγονότα και κατέληξε σε κάποια συμπεράσματα με βάση τις πρόνοιες νομοθεσίας. Υποστήριξε ότι αυτά που καταγράφει στο **Τεκμήριο 10** είναι αυτά που της λέχθηκαν εκείνη την περίοδο.

**Νομική Πτυχή**

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

Όσον αφορά την εθνική νομοθεσία στην Κύπρο ο Νόμος περί Προστασίας και Μητρότητας Ν.100(1)/97 ως τροποποιήθηκε μέχρι το 2010  («Ν.100(1)/97») προβλέπει για την προστασία των εγκύων, λεχώνων, γαλουχουσών ή σε άδεια μητρότητας εργαζομένων[[1]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn1" \o ").  Δυνάμει του  άρθρου 4 του Ν.100(1)/97 απαγορεύεται σε εργοδότη να δίνει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης σε εργαζόμενη κατά τη χρονική περίοδο που αρχίζει από τη στιγμή που η εργαζόμενη του έχει γνωστοποιήσει με πιστοποιητικό εγγεγραμμένου γιατρού την εγκυμοσύνη της και που λήγει μετά την παρέλευση τριών μηνών από το τέλος της περιόδου της άδειας μητρότητας.  Ο εργοδότης δεν θεωρείται ότι τερμάτισε την απασχόληση της εργαζόμενης κατά παράβαση του πιο πάνω άρθρου 4 στις ακόλουθες περιπτώσεις:

*«(α)       Αν η μισθωτή είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η   οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης·*

*(β)        αν η σχετική επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί και*

*(γ)        αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει.»*

 Σύμφωνα με το άρθρο 9Α(1) του Ν.100(1)/97 σε περίπτωση παράβασης του Ν.100(1)/97 δεν έχουν εφαρμογή διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση της ευθύνης του παραβάτη και/ή του δικαιώματος για αποζημίωση ένα ελάχιστο διάστημα απασχόλησης ούτε διατάξεις που θέτουν ανώτατο όριο αποζημίωσης.

Ο περί Τερματισμού της Απασχολήσεως Νόμος Ν.24/67 όπως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα («Ν.24/67»)  προβλέπει ότι όταν ο εργοδότης τερματίζει την απασχόληση εργοδοτούμενου, ο οποίος απασχολήθηκε συνεχώς σε αυτόν για 26 τουλάχιστον εβδομάδες, για οποιονδήποτε λόγο που δεν καλύπτεται από τους λόγους που εκτίθενται στο άρθρο 5 του Ν.24/67 τότε ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε αποζημίωση που υπολογίζεται σύμφωνα με τον Πρώτο Πίνακα του Ν.24/67. Το εδάφιο ε της παραγράφου 2 του άρθρου 6 του Ν.24/67 προνοεί ότι η εγκυμοσύνη και η μητρότητα ουδέποτε συνιστούν βάσιμους λόγους για τον τερματισμό της απασχόλησης εργοδοτούμενης.  Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Πρώτου Πίνακα, το Δικαστήριο έχει απόλυτη διακριτική εξουσία ως προς το ποσό της αποζημίωσης που θα επιδικαστεί λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τ΄ ακόλουθα:

*(α)         τα ημερομίσθια και όλες τις άλλες απολαβές του εργοδοτούμενου,*

*(β)         τη διάρκεια της υπηρεσίας του εργοδοτούμενου,*

*(γ)         την απώλειαν προοπτικής σταδιοδρομίας του εργοδοτούμενου,*

*(δ)         τις πραγματικές συνθήκες του τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου,*

*(ε)         την ηλικίαν του εργοδοτούμενου.*

Στην υπόθεση **Louis Tourist Agency Ltd v. Αντιγόνης Ηλία** (1992) 1 (Β) ΑΑΔ 98 σελ. 104-105 σημειώνονται τ΄ ακόλουθα:

*«Το κριτήριο της αποζημίωσης βάσει του άρθρου 4 του Ν.24/67 δεν συναρτάται με το συμβατικό που καθορίζεται από το ΚΕΦ. 149, και γενικά τις αρχές του δικαίου των συμβάσεων, δηλαδή ζημιά η οποία έπεται κατά λογική πρόβλεψη της διάρρηξης της συμφωνίας.  Το θέμα των αποζημιώσεων επαφίεται στην απόλυτη κρίση του Διαιτητικού Δικαστηρίου, με μόνο περιορισμό εκείνο που τίθεται από το άρθρο 3 του Πίνακα, η αποζημίωση να μην υπερβαίνει τα ημερομίσθια των δύο ετών (Ν 92/79).  Η υλική ζημιά την οποία υφίσταται από τον τερματισμό ο εργοδοτούμενος είναι αναμφίβολα παράγοντας σχετικός, αλλά όχι ο μόνος ο οποίος λαμβάνεται υπόψη.*

*Η διαγωγή των μερών είναι άλλος σχετικός παράγοντας, όπως συνάγεται από την παράγραφο 4(δ) του Πίνακα. Η απαρίθμηση των παραγόντων, που είναι σχετικοί με την αποζημίωση, θα ήταν αντινομική προς τον απόλυτο χαρακτήρα της διακριτικής ευχέρειας του δικαστηρίου.»*

            Η διακριτική ευχέρεια του Δικαστηρίου ως προς το ποσό που θα επιδικάσει ως αποζημίωση κρίνεται με βάση τα πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης όπως αυτά προκύπτουν από την ενώπιόν του τεθείσα μαρτυρία.  Σε καμιά περίπτωση το Δικαστήριο δεν μπορεί να στηριχθεί σε υποθέσεις για να καταλήξει σε εύλογο αποτέλεσμα (Βλέπε **Πολ. Έφεση 236/2009 Touchstone Technologies Ltd v. Μαργαρίτα Μαυρομμάτη** ημερ.29/7/2014).

Το άρθρο 5(1) του Ν.205(Ι)/2002 ως τροποποιήθηκε μέχρι το 2009 («Ν.205(Ι)/2002») σε συνδυασμό με το άρθρο 3 του Ν.205(Ι)/2002  προβλέπει ότι άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης και ότι απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση. Στις ερμηνευτικές διατάξεις του Ν.205(Ι)/2002 αναφέρεται ότι « «*διάκριση λόγω φύλου»  σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης...  καθώς και οποιασδήποτε  λιγότερη ευνοϊκή  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·*» (οι υπογραμμίσεις είναι δικές μας). Το άρθρο 4(5) του Ν.205(Ι)/2002 ορίζει ότι «*Τυχόν λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Νόμου.*». Σύμφωνα με το άρθρο 9(1) του Ν.205(Ι)/2002 η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών εφαρμόζεται και ως προς τους όρους και τις προϋποθέσεις απολύσεως από οποιεσδήποτε θέσεις απασχολήσεως ή εργασίας.

Σημειώνουμε ότι ο Ν.205(Ι)/2002 θεσπίστηκε για σκοπούς εναρμόνισης της κυπριακής νομοθεσίας με το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο και πιο συγκεκριμένα την **Οδηγία 76/207/ΕΚ** περί ίσης μεταχείρισης μεταξύ των ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (η «Οδηγία»). Ως εκ τούτου το Δικαστήριο κατά την ερμηνεία των διατάξεων του πιο πάνω αναφερόμενου νόμου θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ρυθμίσεις της Οδηγίας ώστε η ερμηνεία που θα δίνεται να είναι σύμφωνη με το πνεύμα και τον σκοπό των ρυθμίσεων αυτών με στόχο την επίτευξη του αποτελέσματος που επιδιώκει η Οδηγία. Μεταξύ δε περισσότερων ερμηνειών πρέπει να ακολουθείται εκείνη που βρίσκεται πλησιέστερα στο σκοπό της Οδηγίας[[2]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn2" \o "). Η παράγραφος 1 του άρθρου 2 της Οδηγίας ορίζει ότι «*η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση*.». Σύμφωνα  με την παράγραφο 1 του άρθρου 5 της Οδηγίας «*η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο*.» Η Οδηγία τροποποιήθηκε και αντικαταστάθηκε με την **Οδηγία 2006\54\ΕΚ**. Στην τελευταία οδηγία συγκεντρώθηκαν σε ένα ενιαίο κείμενο όλες οι διατάξεις των οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αποσκοπούν στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών καθώς και οι εξελίξεις που απορρέουν από τη νομολογία του Δ.Ε.Ε. Στα προοίμια 23 και 24 της **Οδηγίας 2006\54\ΕΚ** αναφέρεται ότι από τη νομολογία του Δ.Ε.Ε καθίσταται σαφές ότι η δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου και ότι είναι θεμιτή όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης η προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και η θέσπιση των μέτρων προστασίας της μητρότητας ως μέσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας και ότι η **Οδηγία 2006\54\ΕΚ** δεν θίγει την Οδηγία 92/85/ΕΚ που αφορά την προστασία της γυναίκας κατά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.Βλ. **Υπόθεση C-421/92  Habermann - Beltermann [1994] ECR I-1657** όπου το Δ.Ε.Ε αποφάνθηκε ότι πάσα δυσμενής μεταχείριση των γυναικών συνδεόμενη με την εγκυμοσύνη συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση της Οδηγίας. Σημειώνουμε ότι στην οδηγία 2002/73/ΕΚ στην παράγραφο 7 του άρθρου 2 αναφέρεται ότι τυχόν λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ συνιστά δυσμενή διάκριση.  Το Δ.Ε.Ε τόνισε στην απόφασή του  στην υπόθεση **C- 32/93 Webb v EMO Air Cargo** ότι επιφυλάσσοντας  στα κράτη μέλη το δικαίωμα διατήρησης ή θέσπισης διατάξεων που σκοπεύουν στην προστασία της γυναίκας όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα, το άρθρο 2(3) της Οδηγίας αναγνωρίζει τη νομιμότητα της προστασίας, σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης  μεταξύ των φύλων, πρώτον της βιολογικής καταστάσεως  της γυναίκας τόσον κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσον και μετά  από αυτήν και δεύτερον της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του παιδιού της κατά την περίοδο που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού. Στην απόφαση **C-342/93 Gillespie v Northern Health and Social Services Boards**  στην παράγραφο 16 το Δ.Ε.Ε τόνισε ότι η δυσμενής διάκριση συνίσταται στην εφαρμογή του ιδίου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις ή στην εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε όμοιες καταστάσεις. Στην υπόθεση **Equal Opportunities Commission v Secretary of State for Trade and Industry** [2007] EWHC 483, [2007] IRLR 327 παραγ. 41-47, 59- 63 το High Court της Αγγλίας αποφάσισε ότι  η προϋπόθεση για σύγκριση της μεταχείρισης που υπέστηκε η έγκυος εργαζόμενη με αυτή που θα υφίστατο αν δεν έμενε έγκυος που προβλέπεται στο S.3A (1) of  the Sex Discrimination Act 1975 το οποίο αναφέρει: "*In any circumstances relevant for the purposes of a provision to which this subsection applies , a person discriminates against a woman if -(a) at a time in protected period , and on the ground of the woman' s pregnancy ,treats her less favourably than he would treat her had she not become pregnant"* πρέπει να διαγραφεί και η εν λόγω πρόνοια πρέπει να επαναδιατυπωθεί ώστε να μην περιέχεται σε αυτή πρόνοια για σύγκριση με γυναίκα που δεν είναι έγκυος και  τόνισε επικαλούμενο τη νομολογία του Δ.Ε.Ε. ότι το θέμα της δυσμενούς  μεταχείρισης συναρτάται με το αν η εργοδοτούμενη υπέστηκε δυσμενή μεταχείριση εξαιτίας της εγκυμοσύνης της δηλαδή η μεταχείριση που υπέστηκε είναι ιδιάζουσα επειδή είναι έγκυος καθότι στην περίπτωση που δεν θα ήταν έγκυος η ίδια αυτή μεταχείριση δεν θα συνιστούσε δυσμενή μεταχείριση.

Σημειώνουμε ότι το εδάφιο (1) του άρθρου 11 του Ν.205(Ι)/2002 προνοεί ότι οι διατάξεις του πιο πάνω αναφερόμενου άρθρου 9 εφαρμόζονται και σε περίπτωση οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας  οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό. Το εδάφιο 2 του άρθρου 11 προβλέπει ότι δυσμενής μεταχείριση γυναίκας που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης τεκμαίρεται ότι οφείλεται μέχρι αποδείξεως του εναντίον στην κατάσταση της εγκυμοσύνης.  Λόγω του ότι στο άρθρο 11 χρησιμοποιείται η λέξη «δυσμενής», για σκοπούς απόδειξης παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν απαιτείται η σύγκριση της μεταχείρισης της εγκύου γυναίκας  με τη μεταχείριση μιας μη εγκύου γυναίκας  ή ενός άνδρα[[3]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn3" \o "). Το άρθρο 15 (3) του Ν.205(Ι)/2002 προβλέπει ότι:

*«Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τουλάχιστο ολόκληρη τη θετική ζημιά, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας και περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του αιτητή, που προκλήθηκαν από τον παραβάτη, σε κάθε δε περίπτωση, το επιδικαζόμενο πιο πάνω ποσό, προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παραβάσεως έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημιώσεως»*

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

Ο 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[[4]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn4" \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[[5]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn5" \o "). Οι αποζημιώσεις καλύπτουν τις υλικές ζημιές, τη σωματική (περιλαμβάνει και την ψυχιατρική) βλάβη[[6]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn6" \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[[7]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn7" \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[[8]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn8" \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[[9]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftn9" \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.

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

Με βάση όλες τις πιο πάνω νομοθετικές διατάξεις η απόλυση μιας εργαζόμενης που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης στην περίπτωση που η εν λόγω εργαζόμενη καλύπτεται από τις πρόνοιες του Ν.100(1)/97 είναι παράνομη και συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου εκτός αν εμπίπτει σε μια από τις τρεις εξαιρέσεις που προνοούνται εξαντλητικά και περιοριστικά στο άρθρο 4 του  Ν.100(1)/97. Στην περίπτωση που η απόλυση είναι κατά παράβαση των προνοιών του  Ν.100(1)/97 η εργαζόμενη δικαιούται σε αποζημιώσεις δυνάμει του Ν.24/67 και του Ν.205(I)/2002 ανεξάρτητα από την περίοδο απασχόλησής της.

**Αξιολόγηση Μαρτυρίας  - Γεγονότα**

            Οι μάρτυρες της Εργοδότριας Εταιρείας παρ΄ όλη την προσπάθεια  να πείσουν για την εκδοχή που παρουσίασαν στο Δικαστήριο δεν το έχουν  πετύχει. Μέσα από τη μαρτυρία τους προβάλλουν στοιχεία τα οποία δημιουργούν σοβαρές αδυναμίες στην εκδοχή τους  αλλά και στο να αφήσουν θετική εικόνα στο Δικαστήριο.  Πιο συγκεκριμένα:

            (α)       Οι κ.κ.Πιττοκοπίτης και Παπαδάκης κατέθεσαν (1) ότι το περιστατικό με το έλλειμμα των €20,00 έλαβε χώρα την 1/11/2010, (2) ότι στις 2/11/2010 κάλεσαν τους εργαζόμενους στο Εστιατόριο, τους υπέβαλαν ερωτήσεις για να διαφανεί ποιος έπαιρνε τα χρήματα και τους ζήτησαν την επιστροφή του εν λόγω ποσού χωρίς καμία περαιτέρω επίπτωση, (3) ότι επειδή κανένας δεν επέστρεψε το εν λόγω ποσό αποφάσισαν την απόλυση της Αιτήτριας και (4) ότι επειδή στις 3/11/2010  η Αιτήτρια απουσίαζε από την εργασία της της δόθηκε επιστολή απόλυσής της στις 4/11/2010 την οποία αρνήθηκε να παραλάβει (**Τεκμήριο 4**). Σε αντίθεση με τα πιο πάνω ο κ.Πιττοκοπίτης στην επιστολή του ημερομηνίας 13/12/2010 (**Τεκμήριο 6**) αναφέρει (1) ότι στις 2/11/2010 χάθηκαν €20,00 από το κουτί των φιλοδωρημάτων και συγκέντρωσε τους υπαλλήλους στο Εστιατόριο και τους είπε ότι μέχρι να κλείσει το Εστιατόριο θέλει να μπουν πίσω στο κουτί τα €20,00 διαφορετικά θα υπάρξουν συνέπειες, (2) ότι στις 3/11/2010 το πρωί απέλυσε την Αιτήτρια  και (3) ότι δύο μέρες μετά στις 5/11/2010 η Αιτήτρια τους προσκόμισε ιατρική βεβαίωση ότι είναι έγκυος. Ο κ.Πιττοκοπίτης δεν εξήγησε κατά την μαρτυρία του για ποιο λόγο οι αναφορές του στο **Τεκμήριο 6** είναι τόσο διαφορετικές από τις αναφορές του κατά την ένορκη κατάθεσή του παρά το ότι καταθέτοντας ανέφερε ότι η Επιθεωρήτρια του Γραφείου Εργασίας «*από  την πρώτη  μέρα παίζει το παιγνίδι με τις ημερομηνίες ενώ αυτοί ήταν ξεκάθαροι*» τι κατέθεσαν στην Επιθεωρήτρια. Υπό το φως του γεγονότος ότι ο κ.Πιττοκοπίτης επισύναψε στο **Τεκμήριο 6** όταν το απέστειλε στοΓραφείο Εργασίας το **Τεκμήριο 4** μας φαίνεται παράξενο που ο κ.Πιττοκοπίτης δεν ανέφερε στο **Τεκμήριο 6** ότι στην Αιτήτρια κοινοποιήθηκε η απόλυσή της στις 4/11/2010 με επιστολή (**Τεκμήριο 4**)την οποία αρνήθηκε να παραλάβει. Περαιτέρω δεν μας φαίνεται λογικό και φυσικό να μην αναφέρει στο **Τεκμήριο 4** αυτά που ισχυρίστηκε κατά την ένορκη μαρτυρία του ότι συνέβησαν στις 4/11/2010 και στις 5/11/2010 και να περιοριστεί απλώς στο να αναφέρει ότι η Αιτήτρια στις 5/11/2010 δύο μέρες μετά την απόλυσή της στις 3/11/2010 τους πήρε ιατρική βεβαίωση ότι είναι έγκυος. Μας δημιουργείται επίσης η  εύλογη, κατά την κρίση μας, απορία για ποιο λόγο στο **Τεκμήριο 6** δεν γίνεται ρητή αναφορά στην άλλη υπάλληλο η οποία σύμφωνα με τους ισχυρισμούς των κ.κ.Πιττοκοπίτη και Παπαδάκη είδε ότι στο τραπέζι που καθάρισε η Αιτήτρια υπήρχε φιλοδώρημα σε χαρτονόμισμα των €20,00 το οποίο χαρτονόμισμα δεν βρέθηκε μετά στο κουτί των φιλοδωρημάτων.  Σημειώνουμε ότι η εν λόγω υπάλληλος δεν προσήλθε στο Δικαστήριο να δώσει μαρτυρία ώστε αυτή  να καταθέσει ενώπιον του Δικαστηρίου και να αξιολογηθεί δεόντως. Οι μάρτυρες της Εργοδότριας Εταιρείας δεν ανέφεραν στο Δικαστήριο για ποιο λόγο η εν λόγω υπάλληλος δεν ήρθε στο Δικαστήριο να μαρτυρήσει. Δεν διαφάνηκε ότι δεν ήταν εφικτό να προσκομίσουν το εν λόγω πρόσωπο ως μάρτυρα και ως εκ τούτου κρίνουμε ότι η Εργοδότρια Εταιρεία δεν προσκόμισε την καλύτερη δυνατή μαρτυρία επί του θέματος στο οποίο στηρίχτηκε για να απολύσει την Αιτήτρια. Κατά την άποψή μας τα πιο πάνω κλονίζουν ουσιαστικά την αξιοπιστία της μαρτυρίας των κ.κ.Πιττοκοπίτη και Παπαδάκη.

            (β)       Διερωτόμαστε για ποιο λόγο ο κ.Παπαδάκης στις 5/11/2010 έγραψε νέα βεβαίωση απόλυσης της Αιτήτριας και δεν της παρέδωσε το **Τεκμήριο 4** αφού (όπως ισχυρίστηκε ο κ.Πιττοκοπίτης) η απόλυση της Αιτήτριας κοινοποιήθηκε στην Αιτήτρια στις 4/11/2010 με το **Τεκμήριο 4** το οποίο η Αιτήτρια αρνήθηκε να παραλάβει. Περαιτέρω μας δημιουργείται η απορία  για ποιο λόγο να χρησιμοποιηθεί διαφορετικό λεκτικό στο **Τεκμήριο 5** από αυτό του **Τεκμηρίου 4** τη στιγμή που όπως μας ανέφερε ο κ.Πιττοκοπίτης ο κ.Παπαδάκης πριν παραδώσει το **Τεκμήριο 5** στην Αιτήτρια τηλεφώνησε σε αυτόν, του διάβασε τι έγραψε και ζήτησε την έγκρισή του σχετικά με το περιεχόμενο του **Τεκμηρίου 5**.

(γ)        Ενώ ο κ.Πιττοκοπίτης ανέφερε ότι ο κ.Παπαδάκης τον πληροφόρησε ότι «υπήρχαν μουρμουρητά» από τους άλλους υπαλλήλους στο Εστιατόριο για την Αιτήτρια και ότι οι άλλοι υπαλλήλοι έθεσαν την Αιτήτρια υπό παρακολούθηση, ο κ.Παπαδάκης δεν ανέφερε κάτι τέτοιο στη μαρτυρία του.

 (δ)      Οι κ.κ.Πιττοκοπίτης και Παπαδάκης δεν αναφέρθηκαν καθόλου στο περιεχόμενο του **Τεκμηρίου 10**. Ο κ.Πιττοκοπίτηςκατά την αντεξέτασή του ανέφερε απλώς ότι δεν θυμάται αν είδε το **Τεκμήριο 10**  και περιορίστηκε   στο να πει ότι είναι ψευδής η αναφορά στο εν λόγω Τεκμήριο ότι είπε στην Επιθεωρήτρια ότι αν γνώριζε ότι η Αιτήτρια ήταν έγκυος δεν θα την προσελάμβαναν στο Εστιατόριο και ότι γι' αυτό τον  λόγο είπε τηλεφωνικά στη Λειτουργό του Γραφείου Εργασίας ότι δεν θα δεχτούν το πόρισμά της γιατί δεν είναι αλήθεια αυτά που λέει. Ο κ.Παπαδάκης κατά την ανετεξέτασή του ανέφερε απλώς ότι η Λειτουργός του Γραφείου Εργασίας προσπαθούσε να βρει τρόπο «να παραδεχτούν» και όταν ρωτήθηκε κατά πόσον είχε αναφέρει στην Επιθεωρήτρια του Γραφείου Εργασίας ότι αν γνώριζαν ότι η Αιτήτρια ήταν έγκυος δεν θα την προσλάμβαναν απάντησε ότι δεν θυμάται «αν το είπε». Η πιο πάνω στάση και οι πιο πάνω απαντήσεις των κ.κ.Πιττοκοπίτη και Παπαδάκη κατά την άποψή μας δεικνύουν ότι οι εν λόγω μάρτυρες δεν απαντούσαν με ευθύτητα και σαφήνεια κατά τη μαρτυρία τους και ότι απέφυγαν να θέσουν ενώπιον του Δικαστηρίου όλα τα γεγονότα της υπόθεσης (όπως  για παράδειγμα τα γεγονότα που περιβάλλουν την έρευνα και τις αναφορές της  Επιθεωρήτριας Ισότητας στην έκθεσή/πόρισμά της).

Λόγω των πιο πάνω αδυναμιών στη μαρτυρία των κ.κ.Πιττοκοπίτη και Παπαδάκη κρίνουμε ότι η μαρτυρία που προσκόμισε η Εργοδότρια Εταιρεία δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή ως αξιόπιστη και ως εκ τούτου απορρίπτεται.

Η μαρτυρία της Αιτήτριας όσον αφορά τα γεγονότα που περιβάλλουν την απόλυσή της χαρακτηρίζεται από σταθερότητα, σαφήνεια και φυσικότητα και υποστηρίζεται από το  περιεχόμενο του **Τεκμηρίου 10** και τη μαρτυρία της κας Γεωργιάδη. Δεν εντοπίσαμε σε αυτήν οποιαδήποτε ουσιαστική αντίφαση που θα μπορούσε να κλονίσει την αξιοπιστία της  εν λόγω μαρτυρίας της Αιτήτριας. Συνακόλουθα με τα πιο πάνω δεχόμαστε την εν λόγω  μαρτυρία της Αιτήτριας ως αξιόπιστη και ως εκ τούτου η μαρτυρία της γίνεται αποδεκτή.

Σε σχέση όμως με τις ζημιές και τη βλάβη που υπέστηκε η  Αιτήτρια λόγω της απόλυσής της παρατηρούμε ότι η Αιτήτρια κατά τη μαρτυρία της ανέφερε γενικά και αόριστα ότι δεν κατέφερε να βρει εργασία μετά την απόλυσή της από την Εργοδότρια Εταιρεία γιατί ήταν χειμώνας και εκείνη την εποχή κανένας δεν έκανε προσλήψεις. Περαιτέρω ανέφερε, χωρίς να προσκομίσει οποιαδήποτε στοιχεία και χωρίς να δώσει οποιεσδήποτε λεπτομέρειες, ότι όπου αποτάθηκε για εργασία δεν την προσέλαβαν γιατί ήταν έγκυος. Ισχυρίστηκε ότι δεν πήρε οποιοδήποτε επίδομα  από την Κυπριακή Δημοκρατία ενόσω ήταν έγκυος και ότι δεν έλαβε επίδομα μητρότητας μετά που γέννησε. Σημειώνουμε ότι η Αιτήτρια εργαζόταν ως μισθωτή από τις  1/10/2008 μέχρι τις 27/9/2009 (βλέπε **Τεκμήριο 7**) και ότι για την εν λόγω εργασία της καταβάλλονταν εισφορές στο Ταμείο των Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Περαιτέρω ότι η Αιτήτρια κατέθεσε ένα χρόνο μετά τις 27/9/2009 εργαζόταν ως βοηθός ηλεκτρολόγου. Από το **Τεκμήριο 7** προκύπτει ότι για την περίοδο που εργάστηκε η Αιτήτρια στην Εργοδότρια Εταιρεία καταβλήθηκαν εισφορές για το πρόσωπό της στο Ταμείο των Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ο Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος Ν.59(Ι)/2010 προνοεί ότι  για μισθωτούς που απασχολούνται στην Κύπρο με σύμβαση εργασίας υπάρχει υποχρέωση καταβολής εισφορών για την εργασία τους στο Ταμείο  Κοινωνικών Ασφαλίσεων και ότι πρόσωπα για τα οποία καταβάλλονται εισφορές στο εν λόγω Ταμείο στην περίπτωση που χάνουν την εργασία τους και παραμένουν χωρίς εργασία λόγω του ότι δεν βρίσκουν άλλη εργασία παρά τις προσπάθειες που καταβάλλουν δικαιούνται επίδομα ανεργίας για περίοδο που μπορεί να ανέλθει μέχρι τους έξι μήνες. Περαιτέρω ο Ν.59(Ι)/2010 προβλέπει ότι οι εργοδοτούμενες που απουσιάζουν με άδεια μητρότητας δικαιούνται επίδομα μητρότητας για τις 18 εβδομάδες της περιόδου της άδειας μητρότητας. Η Αιτήτρια δεν προσκόμισε στοιχεία που να επιβεβαιώνουν τις θέσεις της ότι δεν πήρε τα επιδόματα (ανεργίας και μητρότητας) που παρέχονται στους μισθωτούς εργαζόμενους από το σύστημα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην Κυπριακή Δημοκρατία. Ούτε διευκρίνισε με τη μαρτυρία της ποιος ήταν ο λόγος για τον οποίο δεν πήρε επίδομα ανεργίας και επίδομα μητρότητας από το Ταμείο των Κοινωνικών Ασφαλίσεων.  Ως εκ τούτου η Αιτήτρια απέτυχε να αποσείσει το βάρος απόδειξης που την βάρυνε να αποδείξει (α) με ακρίβεια και σαφήνεια την υλική ζημιά που υπέστηκε συνεπεία της απόλυσής της από την Εργοδότρια Εταιρεία και (β) ότι προέβηκε σε όλες τις εύλογες ενέργειες για μετριασμό της υλικής ζημιάς της ως όφειλε. Συνακόλουθα το Δικαστήριο δεν είναι σε θέση να καθορίσει με ακρίβεια όλη την υλική ζημιά που υπέστηκε η Αιτήτρια συνεπεία της απόλυσής της από την Εργοδότρια Εταιρεία. Περαιτέρω κατά τον καθορισμό της υλικής ζημιάς της Αιτήτριας δεν μπορεί να θεωρηθεί ως γεγονός ότι η Αιτήτρια δεν έλαβε τα  πιο πάνω επιδόματα. Η Αιτήτρια δεν ανέφερε ότι υπέστηκε οποιαδήποτε σωματική βλάβη εξαιτίας της απόλυσής της. Ανέφερε μόνο ότι λόγω του ότι δεν εργαζόταν μελαγχόλησε και ότι αναγκάστηκε να επιστρέψει στην Πολωνία στο σπίτι των γονιών της καθότι δεν μπορούσαν με τον σύζυγό της να ανταπεξέλθουν οικονομικά μόνο με τον μισθό του συζύγου της.

Η κα Γεωργιάδη, η οποία υπό την ιδιότητα της ως Επιθεωρήτριας Ισότητας προέβηκε στη διερεύνηση της καταγγελίας της Αιτήτριας στο Γραφείο Εργασίας, μας έκανε καλή εντύπωση. Απαντούσε  άμεσα και ευθέως στις ερωτήσεις που της υποβάλλονταν. Εξήγησε πλήρως όλες τις  ενέργειες της κατά την διερεύνηση της υπόθεσης και διευκρίνισε  ποια ήταν η δική της  εμπλοκή στην έκδοση του πορίσματος. Είχε  άμεση και προσωπική γνώση για τα γεγονότα που  καταγράφονται στο **Τεκμήριο 10**. Κρίνεται πως πρόκειται για μάρτυρα η οποία δεν είχε προσωπικό συμφέρον από την υπόθεση και ότι μοναδικό σκοπό είχε να δώσει στο Δικαστήριο τα στοιχεία που βρίσκονταν σε γνώση της εξ' αιτίας της θέσης και των καθηκόντων της και ότι το αξιόπιστο των θέσεων της σχετικά με τα γεγονότα και τις αναφορές των κ.κ. Πιττοκοπίτη και Παπαδάκη που κατέγραψε στο **Τεκμήριο 10** δεν κλονίστηκε κατά την αντεξέτασή της. Δεχόμαστε τη μαρτυρία της ως αξιόπιστη. Ως εκ τούτου αποτελεί εύρημά μας ότι οι αναφορές της σε σχέση με τους ισχυρισμούς που προέβαλαν η Αιτήτρια, οι κ.κ.Πιττοκοπίτης και Παπαδάκης και οι άλλοι εργοδοτούμενοι στο Εστιατόριο σε αυτήν κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας της Αιτήτριας (οι οποίοι ισχυρισμοί καταγράφονται στο **Τεκμήριο 10**)  αποτελούν πραγματικά γεγονότα της υπόθεσης.

Επομένως αποτελεί εύρημά μας ότι τα γεγονότα της παρούσας εργατικής διαφοράς σε σχέση με την απόλυση της Αιτήτριας είναι όπως αυτά τέθηκαν ενώπιόν μας με τη μαρτυρία της Αιτήτριας.

**Εφαρμογή Νομικής Πτυχής**

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

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

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

**Αποζημιώσεις**

Η Αιτήτρια κατά τον χρόνο της απόλυσής της είχε συμπληρώσει τον  δεύτερο μήνα της εγκυμοσύνης της.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι με βάση τις προστατευτικές διατάξεις του Ν.100(1)/97 απαγορεύεται ο τερματισμός της απασχόλησης εργοδοτούμενης από την ημερομηνία έναρξης της εγκυμοσύνης μέχρι και τρεις μήνες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας κρίνουμε ότι η θετική ζημιά που υπέστη η Αιτήτρια ως αποτέλεσμα της παράβασης από την Εργοδότρια Εταιρεία του Ν.100(1)/97 και του Ν.205(Ι)/2002 περιλαμβάνει την υλική ζημιά που υπέστηκε η Αιτήτρια λόγω του παράνομου τερματισμού της απασχόλησής της δηλαδή τα εισοδήματα που απώλεσε από τον τερματισμό της απασχόλησής της μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητάς της καθώς και τη βλάβη που προκλήθηκε στα αισθήματα της Αιτήτριας.

Η Αιτήτρια απώλεσε λόγω της απόλυσής της τους μισθούς των 6.5 μηνών  κατά τους οποίους θα εργαζόταν πριν να εξασκήσει το δικαίωμά της για απουσία 18 εβδομάδων από την εργασία της λόγω τοκετού και μητρότητας σύμφωνα με τον Ν.100(1)/97 καθώς και τους μισθούς των 3 μηνών μετά το πέρας της άδειας μητρότητας κατά τους οποίους η περίοδος απαγόρευσης της απόλυσης εκτείνεται σύμφωνα με τον  Ν.100(1)/97. Όπως σημειώσαμε πιο πάνω η Αιτήτρια δεν απέδειξε τους λόγους για τους οποίους δεν έλαβε τα επιδόματα τα οποία θα μπορούσαν να της καταβληθούν από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων ούτε απέδειξε ότι παρά τις προσπάθειες που κατέβαλε δεν κατέστη δυνατό να βρει άλλη εργασία και ως εκ τούτου το Δικαστήριο δεν μπορεί να της επιδικάσει πλήρεις αποζημιώσεις για  όλους τους μισθούς που απώλεσε καθόλη τη χρονική περίοδο που προστατευόταν από τον Ν.100(1)/97. Κατά την κρίση μας το ποσό που αντιστοιχεί σε 4 μηνιαίους μισθούς (4 Χ €766,00 = €3.064,00) καλύπτει την υλική ζημιά της Αιτήτριας καθότι για 3.5 μήνες δεν θα μπορούσε να πάρει τα πιο πάνω επιδόματα από το Ταμείο των Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

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

**Κατάληξη**

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

Τέλος επιδικάζονται υπέρ της Αιτήτριας και εις βάρος της Εργοδότριας Εταιρείας δικηγορικά έξοδα ως αυτά θα υπολογιστούν από τον Πρωτοκολλητή.

(Υπ.) ................

                                                 Ε. Κωνσταντίνου, Δικαστής.

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

            Αιμ. Θεοδούλου, Μέλος.                         Π. Δημοσθένους, Μέλος.

ΠΙΣΤΟΝ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟΝ

ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΗΤΗΣ

Subject: Industrial/Final

(Αναφορά: Απόλυση λόγω εγκυμοσύνης).

[[1]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref1" \o ") Ο εν λόγω νόμος τροποποιήθηκε το 2002 και το 2007 για σκοπούς εναρμόνισης του με το Κοινοτικό Δίκαιο και πιο  συγκεκριμένα την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ.

[[2]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref2" \o ") Βλέπε **Απόφαση ΔΕΕ 14/83 Von Colson v. Land Nordrheim [1984] ECR 1891, Απόφαση ΔΕΕ C-106/89 Marleasing SA [1992] ECR 1-4135.**

[[3]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref3" \o ") Στο σύγγραμμα **M.Connolly, Discrimination Law, 2nd Edition, Sweet&Maxwell**, στη σελίδα 117  αναφέρονται τα ακόλουθα:  " ...*there are some notable features to pregnancy discrimination law. No comparison is required...The Equality Act requires* ***unfavourable****, rather than,* ***less favourable*** *treatment. This dispenses with the need for comparator..."*;

[[4]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref4" \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**, **Ministry Of Defence v Cannock [1994] ICR 918.**

[[5]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref5" \o ") **Osei-Adjei v RM  Education Ltd UKEAT/0461/12 date 24/9/13**

[[6]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref6" \o ") **Sheriff v Klyme Tugs (Lowerstoft) Ltd  [1999]  IRLR 481**

[[7]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref7" \o ") **M.Connolly ,Discrimination Law, 2nd Edition , Sweet& Maxwell,** page 372.

[[8]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref8" \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"*.

[[9]](http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseised/erg/2017/4420170090.htm&qstring=%F3%E5%EE%EF%F5%E1%EB%E9%EA%2A%20and%20%F0%E1%F1%E5%ED%EF%F7%EB%E7%F3%2A" \l "_ftnref9" \o ") **Da' Bell v NSPCC [2010] IRLR 19**