

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ - ΛΕΥΚΩΣΙΑ

ΕΝΩΠΙΟΝ: Ι. Α. Χατζητζιοβάννη, Δικαστή
Γ. Κουννή και Σ. Κούλα, Μελών.

Αρ. Υπόθεσης: 763/2005

Μεταξύ:

ΧΡΥΣΑΝΘΟΣ ΧΑΤΖΗΧΡΥΣΑΝΘΟΥ, από Λευκωσία

Αιτητή

-και-

ΚΥΠΡΙΑΚΕΣ ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΛΤΔ, από Λευκωσία

Καθ' ων η αίτηση

Ημερομηνία: 2^α Φεβρουαρίου, 2010

Εμφανίσεις:

Για τον Αιτητή: Ο κ. Κ. Καντούνας

Για τους Καθ' ων η αίτηση: Ο κ. Π. Πολυβίου

ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο Αιτητής εργάζεται στην υπηρεσία των Καθ' ων η αίτηση (στο εξής: «η Εργοδότηρια Εταιρεία») από το 1983. Από της μονιμοποίησεως του απέκτησε τη θέση του συγκυβερνήτη αεροσκαφών ενώ στη συνέχεια προήχθη σε ανώτερο συγκυβερνήτη και μετά σε κυβερνήτη και εκπαιδευτή / κυβερνήτη, θέση την οποία κατέχει μέχρι σήμερα. Η απασχόληση του, ως επίσης και των υπολοίπων εργοδοτούμενων από την Εργοδότηρια Εταιρεία χειριστών αεροσκαφών, διέπονται από Συλλογική Σύμβαση («Σ.Σ.Ε.») και τις επί μέρους συμφωνίες ως αυτή ανανεώνεται και ή τροποποιείται από καιρού εις καιρό. Αναπόσπαστο μέρος της Σ.Σ.Ε αποτελεί η συμφωνία μεταξύ της Εργοδότηριας Εταιρείας και της συντεχνίας των πιλότων (ΠΑΣΥΠΙ), μέλος της οποίας είναι ο Αιτητής, που αφορά τους όρους μισθοδοσίας τους και την καταβολή σ' αυτούς διαφόρων ωφελημάτων.

Είναι η θέση του Αιτητή, όπως αυτή προσδιορίζεται στους γενικούς λόγους της Αίτησης, ότι κατά ή περί τον Δεκέμβριο του 2004, η Εργοδότηρια Εταιρεία, προφασιζόμενη οικονομικές δυσκολίες πρότεινε στις συντεχνίες των χειριστών αεροσκαφών διάφορες μειώσεις αναφορικά με τις απολαβές τους, οι οποίες εν τέλει δεν έγιναν αποδεκτές από τις συντεχνίες των πιλότων. Ότι από 1.1.2005 η Εργοδότηρια Εταιρεία, μονομερώς και χωρίς προηγουμένως να εξασφαλίσει τη συναίνεση είτε των συντεχνιών των πιλότων είτε του Αιτητή, άρχισε να αποκόπτει διάφορα ποσά από τους μισθούς και τα άλλα ωφελήματα των υπαλλήλων της, περιλαμβανομένου και του Αιτητή. Ότι οι αποκοπές αυτές δεν έγιναν αποδεκτές και προς τούτο απεστάλη αριθμός επιστολών από τη συντεχνία του Αιτητή προς την Εργοδότηρια Εταιρεία. Έτσι με την παρούσα Αίτηση, ο Αιτητής αξιώνει από την Εργοδότηρια Εταιρεία την καταβολή διαφόρων ποσών που ισχυρίζεται ότι του αποκόπηκαν κατά το έτος 2005, από 1.1.2005 μέχρι 30.11.2005, όπως βασικό μισθό, αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή, επίδομα αυτοκινήτου, επίδομα παραστάσεων, επίδομα παράγωγικότητας, επίδομα διανυκτέρευσης, επίδομα εκπαίδευσης, επίδομα εκπαίδευσης εκπαιδευτή και εξεταστή, ως και συνολική συσσωρευμένη οφειλόμενη άδεια, νόμιμο τόκο, έξοδα και Φ.Π.Α.

Στους γενικούς λόγους Εμφάνισης, η Εργοδότηρια Εταιρεία ισχυρίζεται ότι λόγω των οικονομικών προβλημάτων που αντιμετώπιζε και αντιμετωπίζει και της εξαιρετικά δυσμενούς οικονομικής κατάστασης της, αδυνατούσε να εφαρμόσει τη Σ.Σ.Ε. και την 1.1.2005 προχώρησε σε εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (στο εξής «ο Υπουργός») που υπέβαλε στις 29.11.2004 προς τα ενδιαφερόμενα μέρη με σκοπό την επιβίωση της Εργοδότηριας Εταιρείας. Μεταξύ άλλων η Πρόταση προνοούσε αποκοπή μισθών, παγοποιήσεις αυξήσεων και ή προσαυξήσεων και τροποποίηση υφιστάμενων όρων της Σ.Σ.Ε. Ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (στο εξής «το Υπουργείο») έκρινε ότι δεν τίθετο θέμα εξόφθαλμης ή μονομερούς παραβίασης της υφιστάμενης Σ.Σ.Ε. επειδή η Εργοδότηρια Εταιρεία είχε ήδη καταγγείλει την υπό κρίση Σ.Σ.Ε. Τονίζει δε ότι χωρίς τις επίδικες ενέργειες, που υπαγορεύτηκαν και επιβλήθηκαν από την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας, ήταν αδύνατη η επιβίωση της. Τονίζει, επίσης, ότι πέραν των μισθολογικών

μειώσεων, εισήγαγε σημαντικές αλλαγές και διαφοροποιήσεις σε σχέση με διάφορα ωφελήματα του Αιτητή, καθώς και στο γενικότερο συμβόλαιο και ή τη σχέση εργοδότησης (μεταξύ των μερών). Περαιτέρω αρνείται ότι παρέβηκε με οποιονδήποτε τρόπο τους όρους εργοδότησης του Αιτητή. Άνευ επηρεασμού της γενικότητας της άρνησης αυτής, και με πλήρη επιφύλαξη δικαιωμάτων, ισχυρίζεται ότι η οποιαδήποτε ενέργεια στην οποία προέβη κατέστη αναγκαία ως αποτέλεσμα εξωτερικών παραγόντων και αντικειμενικών λόγων (*force majeure*). Περαιτέρω και ή διαζευκτικά, και άνευ επηρεασμού των όσων αναφέρονται πιο πάνω, το συμβόλαιο εργοδότησης του Αιτητή, υπό τις συνθήκες της παρούσας περίπτωσης, έχει τερματιστεί και ή ακυρωθεί και ή ουσιαστικά διαφοροποιηθεί, και έχει αντικατασταθεί από το συμβόλαιο εργοδότησης που προκύπτει από τις διαφοροποιήσεις και αλλαγές που επήλθαν. Περαιτέρω και ή διαζευκτικά, και άνευ επηρεασμού των όσων αναφέρονται πιο πάνω, ο Αιτητής, με τη συμπεριφορά και ενέργειες του, έχει αποδεχθεί τις διαφοροποιήσεις στα ωφελήματα και τους λοιπούς όρους εργοδότησης του (και, κατά συνέπεια, έχει αποδεχθεί το νέο και ή διαφοροποιημένο συμβόλαιο που έχει προκύψει από τις αλλαγές και διαφοροποιήσεις που έχουν εισαχθεί). Συναφώς, σημειώνει και τονίζει ότι ο Αιτητής δεν εγκατέλειψε την εργασία του ούτε και τερμάτισε τη σχέση εργοδότησης ως αποτέλεσμα των αλλαγών και διαφοροποιήσεων που αυτή εισήγαγε, αλλά αντίθετα συνεχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Περαιτέρω και ή διαζευκτικά, και άνευ επηρεασμού των όσων αναφέρονται πιο πάνω, ισχυρίζεται ότι ο Αιτητής αποδέχθηκε (με τη συμπεριφορά του και ή άλλως πως) την υπό κρίση διαφοροποίηση των δικαιωμάτων του, με αποτέλεσμα να κωλύεται να υποβάλει παράπονο σε σχέση με αυτή. Ως επακόλουθο απορρίπτει τις αξιώσεις του Αιτητή και αιτείται την απόρριψη της Αίτησης με έξοδα.

Ενώπιον του Δικαστηρίου, για τον Αιτητή, εκτός από τον ίδιο κατάθεσε ο κ. Κύπρος Πρωτοπάπας, οικονομολόγος - εγκεκριμένος λογιστής, η κα Ελένη Κωνσταντίνου, υπεύθυνη στο τμήμα μισθοδοσίας των Κυπριακών Αερογραμμών, ο κ. Μιχάλης Σαρρής, πρώην Υπουργός Οικονομικών και η κα Λένια Κοκκάλου, υπεύθυνη διεκπεραιώτρια του προγράμματος στις Κυπριακές Αερογραμμές (Rostering Officer). Για την Εργοδότηρια Εταιρεία κατέθεσε ο κ. Παναγιώτης

Παναγίδης, διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού και διοικήσεως στις Κυπριακές Αερογραμμές και ο κ. Ανδρέας Χριστοφίδης, εγκεκριμένος ελεγκτής (chartered accountant), διευθύνων συνétairos του ελεγκτικού οίκου KPMG.

Εκτός από την προφορική μαρτυρία ενώπιον μας υπάρχει και η πραγματική μαρτυρία που είναι τα διάφορα έγγραφα που κατατέθηκαν ως τεκμήρια, στα οποία θα αναφερθούμε πιο κάτω.

Όπως προκύπτει από το σύνολο της ενώπιον μας μαρτυρίας, τα πιο κάτω συνιστούν κοινό και για τις δύο πλευρές έδαφος:

Τον Αύγουστο του 2004 η Εργοδότηρια Εταιρεία προχώρησε στην ετοιμασία σχεδίου με τίτλο «*Σχέδιο Δράσης για επιβίωση και ανασυγκρότηση των Κυπριακών Αερογραμμών*» (Τεκμήριο 38), το οποίο, μεταξύ άλλων, προέβλεπε την ανάγκη μείωσης των συνολικών απολαβών του προσωπικού, που κρίνονταν απαραίτητη εντός των πλαισίων της ευρύτερης προσπάθειας περιορισμού του κόστους και ενίσχυσης της ρευστότητας της Εταιρείας, καθώς επίσης την μη καταβολή επιδομάτων, την κατάργηση υπερωριακής αμοιβής στους πιλότους, την αναστολή παραχώρησης της ετήσιας προσαύξεσης για περίοδο δύο ετών και την αναστολή καταβολής των μισθολογικών αυξήσεων ύψους 6%, που η Εργοδότηρια Εταιρεία υποχρεούτο να καταβάλει με βάση τη Σ.Σ.Ε., σε *ισομερή ποσοστά* από 1.1.2005 και από 1.1.2006. Σημειωτέον ότι οι εν λόγω αυξήσεις προβλέπονται στο Τεκμήριο 28 που είναι η «*Συμφωνία Ανανέωσης της Συλλογικής Σύμβασης των Πιλότων*», όπου συμφωνήθηκε η παραχώρηση μισθολογικών αυξήσεων ύψους 10,5% επί των βασικών μισθών της 31^η Δεκεμβρίου 2002, μέρος των οποίων, τηρουμένης της εν λόγω συμφωνίας, παραχωρήθηκαν στους πιλότους ως εξής: 1% από 1.1.2003, 1% από 1.7.2003 και 2,5% από 1.1.2004.

Του εν λόγω σχεδίου ακολούθησε κύκλος διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων της Εργοδότηριας Εταιρείας και των συντεχνιών, υπό την προεδρία του Διευθυντή Μεσολαβητικής Υπηρεσίας του Υπουργείου, κ. Χ. Κολοκοτρώνη. Στην εργατική διαφορά που προέκυψε μεταξύ της Εργοδότηριας Εταιρείας και της

ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. και στις διάφορες συναντήσεις που ακολούθησαν, αναφέρεται και ο τότε γραμματέας της εν λόγω συντεχνίας κ. Γαλίδης σε επιστολή ημερομηνίας 11.11.2004 (Τεκμήριο 15), που απηύθυνε στο κ. Κολοκοτρώνη. Από το περιεχόμενο της εν λόγω επιστολής φαίνεται ότι για την οικονομική ανάκαμψη της Εργοδότης Εταιρείας, το Δ.Σ. της ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ., υπό την επιφύλαξη ότι οποιαδήποτε κατ' αρχήν συμφωνία θα τελούσε υπό την αίρεση της γενικής συνέλευσης (Γ.Σ.) της συντεχνίας, πρότεινε μείωση στις απολαβές των πιλότων κατά 15%, με τις προϋποθέσεις ότι θα υπήρχε διασφάλιση εργασίας (Job security), συνεισφορά απ' όλο το προσωπικό, με τα ίδια ποσοστά, περιλαμβανομένων των διευθυντών και ότι οι εν λόγω παραχωρήσεις θα ίσχυαν για περίοδο δύο χρόνων, με λήξη 31.12.2006 και αναδρομική επαναφορά από 1.1.2007.

Λίγες μέρες αργότερα και συγκεκριμένα στις 28.11.2004, ο Υπουργός υπέβαλε πρόταση προς τη Διοίκηση της Εργοδότης Εταιρείας και τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις για επίλυση των εργατικών διαφορών που είχαν προκύψει (Τεκμήριο 10). Από το εν λόγω έγγραφο προκύπτει ότι το Υπουργείο επιλήφθηκε εργατικών διαφορών που παραπέμφθηκαν ενώπιον του από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και που οφείλονταν στην εφαρμογή μέτρων για αντιμετώπιση της σοβαρής οικονομικής κατάστασης στην οποία περιήλθε η Εργοδότης Εταιρεία. Με τη σύμφωνο γνώμη και των δύο πλευρών το Υπουργείο ανέλαβε πρωτοβουλία για εξεύρεση συναινετικής λύσης που θα δημιουργούσε τις προϋποθέσεις συνέχισης της λειτουργίας των Κυπριακών Αερογραμμών. Αφού έλαβε υπόψη τις απόψεις και των δύο πλευρών πρότεινε, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

1. Αναστολή μισθολογικών αυξήσεων για το 2005 και 2006 συνολικού ύψος 6% και αυξήσεων 1% επί παρεμφερών ωφελημάτων που προέβλεπε η ισχύουσα Σ.Σ.Ε.
2. Αναστολή ετήσιων προσαυξήσεων για διευθυντικό προσωπικό και πιλότους από 1.1.2005 για περίοδο 2 ετών.

3. Μη καταβολή διαφόρων επιδομάτων όταν το προσωπικό απουσιάζει από την εργασία του για οποιοδήποτε λόγο (π.χ. κατά τη διάρκεια άδειας ανάπαυσης, άδειας ασθενείας κ.λ.π.)
4. Μείωση μισθού (βασικού και τιμαριθμού) του διευθυντικού προσωπικού και των πιλότων ως εξής:(α) το μέρος του μισθού μέχρι ΛΚ30,000 το χρόνο κατά 5% (β) το μέρος του μισθού άνω των ΛΚ30,000 κατά 10%.
5. Αύξηση των πτητικών ωρών που καθορίζει η Σ.Σ.Ε. από 62 σε 77.
6. Έδρα κάθε υπαλλήλου καθορίζεται ο τόπος εργασίας του. Ως αποτέλεσμα τούτου καταργούνται άμεσα το επίδομα οδοιπορικών και το επίδομα μεταφοράς ύψους ΛΚ15 για όλο το δικαιούχο προσωπικό, το επίδομα αυτοκινήτου ύψους ΛΚ25 μηνιαίως για τους πιλότους και το επίδομα χρόνου μεταφοράς ύψους ΛΚ0.30 πλέον τιμαριθμικού επιδόματος για κάθε εργάσιμη ώρα που καταβάλλεται στους πιλότους. Επίσης από 1.4.2005 καταργείται η μεταφορά του ιπτάμενου προσωπικού στο Αεροδρόμιο Λάρνακας με mini bus.

Από τις επιστολές ημερ. 6.12.2004, 18.12.2004, 21.12.2004 και 30.12.2004 (Τεκμήριο 11) προκύπτει ότι της Προτάσεως του Υπουργού ακολούθησε κύκλος εντατικών επαφών και συναντήσεων κατά τη διάρκεια των οποίων ο κ. Κολοκοτρώνης, εκ μέρους του Υπουργείου, υπέβαλε προς τις Συντεχνίες και τη Διοίκηση των Κυπριακών Αερογραμμών διευκρινίσεις/ προτάσεις και περαιτέρω προτάσεις επί της αρχικής Πρότασης, καθώς και διευκρινίσεις που συμφωνήθηκαν στην παρουσία του. Επί του τελευταίου σχετική είναι η διευκρινιστική επιστολή ημερομηνίας 30.12.2004 που απευθύνεται στην Εταιρεία και την ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. όπου γίνεται αναφορά στη διασφάλιση της εργοδότησης των πιλότων και στους πλεονάζοντες πιλότους, όσο και η επιστολή ημερομηνίας 13.1.2005 (Τεκμήριο 14) προς την Εργοδότηρια Εταιρεία και τις Συντεχνίες ΠΑΣΥΠΙ και ΣΥΝΥΚΑ με αναφορά στη μείωση μισθών πιλότων που εργοδοτήθηκαν μετά την 1.5.2000, την ανέλιξη συγκυβερνητών και την απόλυση πλεονάζοντος προσωπικού. Πέραν των διευκρινίσεων που δόθηκαν με τις επιστολές ημερομηνίας 6.1.2004 και 18.12.2004, στις 21.12.2004 το Υπουργείο πληροφόρησε την Εργοδότηρια Εταιρεία και τις συντεχνίες ότι η αρχική εισήγηση

για τη μείωση των μισθών διαφοροποιείται ως ακολούθως: (α) το μέρος του μισθού μέχρι ΑΚ30,000 τον χρόνο μειωνόταν κατά 5% και (β) πέραν των ΑΚ30,000 κατά 8%.

Με επιστολή του ημερομηνίας 19.1.2005 (Τεκμήριο 13), ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της Εργοδότηριας Εταιρείας αναφερόμενος στην Πρόταση του Υπουργού, πληροφόρησε την ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. ότι:

«...Επειδή έχει παρέλθει μεγάλο χρονικό διάστημα από την τελευταία συνάντηση που πραγματοποιήθηκε με όλες τις συντεχνίες στις 20.12.2004 υπό την Προεδρία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σε σχέση με την εν λόγω Πρόταση και η Συντεχνία σας δεν έχει μέχρι τώρα τοποθετηθεί επ' αυτής, η Εταιρεία, λόγω της δεινής οικονομικής της κατάστασης, δυστυχώς δεν έχει άλλη επιλογή από του να προχωρήσει στην εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως έχει τελικά διαμορφωθεί, λαμβάνοντας υπόψη τα καλώς νοούμενα συμφέροντα της Εταιρείας και του προσωπικού που στην πλειοψηφία του έχει αποδεχτεί την εν λόγω Πρόταση...»

Στις 25.1.2005 ακολούθησε νέα επιστολή (Τεκμήριο 16), με την οποία ο Προϊστάμενος Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εργοδότηριας Εταιρείας ενημέρωσε το Δ.Σ. της ΠΑΣΥΠΙ για τη συνεδρία που έγινε την προηγούμενη μέρα μεταξύ του Προέδρου της Εργοδότηριας Εταιρεία και των εκπροσώπων των τεσσάρων άλλων συντεχνιών, κατά τη διάρκεια της οποίας συζητήθηκε το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης της Πρότασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Παραθέτουμε αυτούσιες τις τρεις τελευταίες παραγράφους του εν λόγω τεκμηρίου:

«... Αντιλαμβάνομαι ότι επειδή δεν καταρτίστηκε μέχρι χθες σε σώμα το νέο Διοικητικό Συμβούλιο της ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ., δεν κατέστη δυνατή η εκπροσώπηση μελών του Συμβουλίου στην προκαθορισθείσα συνάντηση της 24^{ης} Ιανουαρίου.

Ενόψει τούτου, σας διαβιβάζω αντίγραφο Σημειώματος το οποίο διαβιβάστηκε στη χθεσινή συνεδρία μας προς όλους τους εκπροσώπους των Συντεχνιών, το οποίο παρουσιάζει χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των προνοιών της Πρότασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Συν 1).

Θέλω να επαναλάβω ότι λόγω της δεινής οικονομικής κατάστασης η Εταιρεία αδυνατεί να εφαρμόσει την υφιστάμενη Συλλογική Σύμβαση γι' αυτό αποφασίστηκε η άμεση εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού».

Σε επιστολή ημερομηνίας 18.2.2005 που ο κ. Κολοκοτρώνης, εκ μέρους του Υπουργείου, απέστειλε προς τον Αιτητή, ως Πρόεδρο της ΠΑΣΥΠΙ (Τεκμήριο 12), αναφέρθηκε σε επιστολή της συντεχνίας προς το Υπουργείο με ημερομηνία 12.2.2005 καθώς επίσης και σε αίτηση της για μεσολάβηση με ημερομηνία 27.1.2005 και σε μετέπειτα σύσκεψη που πραγματοποιήθηκε στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου στις 8.2.2005, όπου η Διοίκηση της Εργοδότης Εταιρείας επιβεβαίωσε τα όσα ανέφερε ο Πρόεδρος της στις 24.1.2005 παρουσία εκπροσώπων των συντεχνιών, ότι «η Εταιρεία λόγω της δεινής οικονομικής της κατάστασης αδυνατεί να εφαρμόσει τις πρόνοιες της συλλογικής σύμβασης εξ ου και γιατί αποφάσισε να προχωρήσει στην εφαρμογή της πρότασης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων». Σημειώνει δε, ότι με βάση την πιο πάνω εξέλιξη το Υπουργείο έκρινε ότι δεν τίθετο θέμα εξόφθαλμης παραβίασης της υφιστάμενης Σ.Σ.Ε. γιατί η εργοδοτική πλευρά, για τους λόγους που αναφέρονται στην πιο πάνω δήλωση, είχε καταγγείλει την υφιστάμενη Σ.Σ.Ε.. Επίσης ότι το Υπουργείο πέραν της βοήθειας που είχε δώσει στις δύο πλευρές με την Πρόταση της 28.11.2004, αδυνατούσε να συνεχίσει τις προσπάθειες του και γι' αυτό η κάθε πλευρά δικαιούταν να υπερασπίσει τα συμφέροντα της με οποιοδήποτε νόμιμο τρόπο.

Με επιστολή άνευ ημερομηνίας που ο Αιτητής ως Πρόεδρος της συντεχνίας απηύθυνε στον Γενικό Διευθυντή των Κυπριακών Αερογραμμών (Τεκμήριο 6), ανέφερε επί λέξει τα ακόλουθα: «Αναφερόμεθα στην επιστολή της Εταιρείας με ημερομηνία 25 Ιανουαρίου 2005, την οποία επισυνάπτουμε για σκοπούς εύκολης αναφοράς, με την οποία μας κοινοποιείται η απόφαση για μονομερή επιβολή των προνοιών της πρότασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Οι λόγοι τους οποίους επικαλείται η Εταιρεία δεν αποτελούν δικαιολογία για παραβίαση της Συλλογικής μας Σύμβασης. Θα συνεχίσουμε τις εργασίες μας υπό διαμαρτυρία με επιφύλαξη παντός δικαιώματος μας». Την αποστολή της εν λόγω επιστολής δεν αμφισβήτησε η πλευρά της Εργοδότης Εταιρείας η οποία, με δήλωση του κ.

Πολυβίου που επιβεβαίωσε και ο κ. Παναγίδης, αποδέχθηκε ότι η επιστολή εστάλη από τη συντεχνία στα μέσα Μαρτίου 2005, όπως ανέφερε και ο Αιτητής.

Τη διαμαρτυρία της ΠΑΣΥΠΙ για μονομερή εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού με τη μείωση του βασικού μισθού και την κατάργηση διαφόρων ωφελημάτων και επιδομάτων ως και μειώσεις απολαβών σε περιπτώσεις απουσίας λόγω αδείας ασθενείας, εκδήλωσε ο Αιτητής υπό την ιδιότητα του Προέδρου της Συντεχνίας και σε δύο νέες επιστολές ημερομηνίας 8.5.2005 (Τεκμήριο 7) και 6.8.2005 (Τεκμήριο 8) προς τον Πρόεδρο του Δ.Σ. των Κυπριακών Αερογραμμών, τονίζοντας ότι η Συντεχνία δεν συμφώνησε σε οποιοσδήποτε μισθολογικές ή άλλες παραχωρήσεις και ως η εκπρόσωπος της συντριπτικής πλειοψηφίας των πιλότων διατηρούσε όλα τα δικαιώματα της. Με το Τεκμήριο 7, η ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. απαιτούσε επίσης από την Εργοδότηρια Εταιρεία την άμεση καταβολή όλων των οφειλομένων ποσών προς τα μέλη της για να υπάρξει πνεύμα συνεργασίας μεταξύ τους.

Σε απαντητική επιστολή ημερομηνίας 10.5.2005 (Τεκμήριο 18) ο Πρόεδρος του Δ.Σ. των Κυπριακών Αερογραμμών κ. Λάζαρος Σαββίδης, ομολόγησε προς τον Πρόεδρο της ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. την έκπληξη του για το περιεχόμενο του Τεκμηρίου 7, ιδιαίτερα έχοντας υπόψη το τι λέχθηκε στη μεταξύ τους συνάντηση της 26.3.2005 ότι δηλαδή μέχρι επίτευξης οποιασδήποτε νέας συμφωνίας στα πλαίσια του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης της Εταιρείας θα συνέχιζε η εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού. Τονίζει σχετικά ότι, *«η εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αποτελεί μονόδρομο για την επιβίωση της Εταιρείας και τυχόν αλλαγές θα επέλθουν μόνο μέσα στα πλαίσια του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης το οποίο άρχισε να ετοιμάζεται από το Δ.Σ. της Εταιρείας και στο οποίο θα έχετε την ευκαιρία να συνδράμετε με τις εισηγήσεις σας».*

Εν τω μεταξύ, κατόπιν αιτήματος της Κυπριακής Κυβέρνησης, στις 3.5.2005 η Ευρωπαϊκή Ένωση απεφάσισε να εγκρίνει ενίσχυση διάσωσης των Κυπριακών Αερογραμμών. Με την έγκριση αυτή η Εργοδότηρια Εταιρεία εξασφάλισε δάνειο ύψους 30 εκατομμυρίων λιρών (51 εκατομμύρια ευρώ), το οποίο η Κυπριακή

Κυβέρνηση επιβεβαίωσε ότι θα εξοφλείτο εντός έξι μηνών. Περαιτέρω δεσμεύτηκε όπως υποβάλλει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχέδιο αναδιάρθρωσης των Κυπριακών Αερογραμμών μέσα σε έξι μήνες από την έγκριση του παρόντος μέτρου (Τεκμήριο 24).

Τον Νοέμβριο του 2005, υποβλήθηκε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή από το Υπουργείο Οικονομικών εκ μέρους της Κυπριακής Κυβέρνησης, Σχέδιο Αναδιάρθρωσης της Εργοδότηριας Εταιρείας (Τεκμήριο 37). Στις 18.11.2005 η Επιτροπή ζήτησε από τις Κυπριακές Αρχές συμπληρωματικές διευκρινίσεις, οι οποίες εν τέλει απεστάλησαν στις 23.1.2006 (Τεκμήριο 32^Α). Στη συνοδευτική επιστολή (Τεκμήριο 32) ο Υπουργός Οικονομικών κ. Μιχ. Σαρρή, αναφέρει μεταξύ άλλων, «Ότι σε ακολουθία έντονων διαπραγματεύσεων με τις συντεχνίες των εργαζομένων στις Κυπριακές Αερογραμμές και ένα μικρό αριθμό αλλαγών που έχουν γίνει στο σχέδιο αναδιάρθρωσης έχει επιτευχθεί συμφωνία με όλες τις πέντε συντεχνίες. Αυτό είναι μια σημαντική επιτυχία, λαμβάνοντας υπόψη ότι η στήριξη του σχεδίου από τους εργαζομένους είναι τεράστιας σημασίας για την αποτελεσματική του υλοποίηση...».

Στη δήλωση του ημερομηνίας 6.1.2006 ο Κυβερνητικός Εκπρόσωπος εξέφρασε μεταξύ άλλων την ικανοποίηση της Κυβέρνησης για τη θετική ανταπόκριση των συντεχνιών στο σχέδιο διάσωσης και αναδιάρθρωσης των Κυπριακών Αερογραμμών (Τεκμήριο 34).

Αυθημερόν η ΠΑΣΥΠΙ δια του τότε γραμματέως απηύθυνε προς τον Πρόεδρο των Κυπριακών Αερογραμμών επιστολή (Τεκμήριο 20) αναφέροντας μεταξύ άλλων τα ακόλουθα:

«.....
Είμαστε σε θέση να σας ανακοινώσουμε ότι η γενική συνέλευση της συντεχνίας μας που πραγματοποιήθηκε στις 3 Ιανουαρίου 2006, κατόπιν μυστικής ψηφοφορίας, ενέκρινε με ποσοστό 70% την πρόταση που τέθηκε ενώπιον της από το διοικητικό συμβούλιο της συντεχνίας.

Η επισυνημμένη εγκριθείσα πρόταση, που περιλαμβάνει αυτά που είχαν διατυπωθεί και είχαν γίνει κοινώς αποδεκτά κατά τις επαφές του Δ.Σ. της συντεχνίας, της υπουργικής επιτροπής και του Δ.Σ. των Κυπριακών

Αερογραμμών, προνοεί εξοικονομήσεις πέραν των 2.4 εκατομμυρίων λιρών από τους πιλότους. Με τον τρόπο αυτό συμβάλλουμε με όλες μας τις δυνάμεις προς την κατεύθυνση σωτηρίας των Κυπριακών Αερογραμμών.

.....
Εν των μεταξύ αναμένουμε διευθέτηση συνάντησης το συντομότερο δυνατό ούτως ώστε να προχωρήσουμε στην από κοινού σύναψη συμφωνίας που να περιλαμβάνει τα όσα έχουν γίνει αμοιβαίως αποδεκτά. Η σύναψη συμφωνίας είναι εφικτή πριν το τέλος του τρέχοντος μηνός ώστε η εταιρεία να επωφεληθεί των εξοικονομήσεων άμεσα.

Λόγω του ότι υπάρχουν αρκετές λεπτομέρειες που πρέπει να αποσαφηνιστούν, προς αποφυγή παρεξηγήσεων αναμένουμε ότι η εταιρεία δεν θα προβεί σε οποιεσδήποτε αποκοπές μισθών ή μειώσεις επιδομάτων πριν την υπογραφή της σχετικής συμφωνίας.

.....»

Με βάση την επισυνημμένη εγκριθείσα πρόταση, για την οποία γίνεται λόγος στην εν λόγω επιστολή, η Γ.Σ. των πιλότων μεταξύ άλλων ενέκρινε μείωση στις κλίμακες μισθοδοσίας ως ακολούθως: από ΛΚ0-10000, 3%, από ΛΚ10000-20000, 6%, από ΛΚ20000-30000, 8%, από ΛΚ30000-40000, 10% και από ΛΚ40000 και άνω, 15%.

Με νέα επιστολή ημερομηνίας 25.1.2006 (Τεκμήριο 21) η ΠΑΣΥΠΙ απέστειλε έγγραφο συμφωνίας προς την ηγεσία της Εργοδότης Εταιρείας που περιλάμβανε τα όσα είχαν συμφωνηθεί στις διαπραγματεύσεις μεταξύ Συντεχνίας και Εταιρείας, καθιστώντας ως ουσιαστικό χρόνο υπογραφής της συνημμένης συμφωνίας την 12:00μμ της 27.1.2006. Σημείωσε δε, ότι υπό διαφορετικές συνθήκες θα εκλαμβάνονταν ως άρνηση της Εταιρείας να υλοποιήσει τα συμφωνηθέντα και η ΠΑΣΥΠΙ δεν θα αποδεχόταν τις μειώσεις και ή τους λοιπούς όρους που περιλαμβάνονταν στη συμφωνία.

Στις 25.5.2006 η ΠΑΣΥΠΙ μέσα στα πλαίσια της επίσημης διαδικασίας για έγκριση του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης, κοινοποίησε προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τις παρατηρήσεις της επί του Σχεδίου, επί των οποίων η Κυπριακή Κυβέρνηση τοποθετήθηκε με επιστολή του Υπουργού Οικονομικών κ. Μιχ. Σαρρή στις 28.7.2006 (Τεκμήριο 33), ενημερώνοντας την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ότι η

ΠΑΣΥΠΙ ενώ αρχικά αποδέχθηκε τις πρόνοιες του σχεδίου αναδιάρθρωσης, σε κατοπινό στάδιο δεν έδωσε ανεπιφύλακτη υποστήριξη.

Στις 7.3.2007 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης (Τεκμήριο 26) και τον Μάιο του ίδιου χρόνου η Εργοδότηρια Εταιρεία εξασφάλισε δάνειο 78 εκατομμυρίων ευρώ με εγγύηση της Κυβέρνησης καθώς επίσης και άλλα 18 εκατομμύρια ευρώ, χωρίς εγγύηση, συνολικά 96 εκατομμύρια ευρώ δάνειο.

Στην κατάθεση του, ο Αιτητής, αναφέρθηκε στη Σ.Σ.Ε. που ίσχυε από την ημέρα της εργοδότησης του και τροποποιείτο από καιρού εις καιρόν με συμφωνία των δύο μερών δηλαδή της Εργοδότηριας Εταιρείας και της συντεχνίας, καθώς και στις επί μέρους συμφωνίες που αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της εν λόγω Σ.Σ.Ε. (Τεκμήρια 1-5). Αναφερόμενος στην επίδικη διαφορά εξήγησε ότι προς τα τέλη Αυγούστου 2004, με αίτημα της Εργοδότηριας Εταιρείας υπήρξαν διαβουλεύσεις με την συντεχνία τους που απέβλεπαν σε μισθολογικές και άλλες παραχωρήσεις εκ μέρους των πιλότων που τελικά δεν οδήγησαν σε συμφωνία. Ακολούθησε η μεσολαβητική Πρόταση του Υπουργού. Ενώ οι εκπρόσωποι της ΠΑΣΥΠΙ προσήλθαν στις διαβουλεύσεις με πνεύμα συνεργασίας, εν τέλει η Πρόταση με τις σχετικές διευκρινίσεις που δόθηκαν δεν έγινε αποδεκτή από την ΠΑΣΥΠΙ και η Εργοδότηρια Εταιρεία μονομερώς την έθεσε σε εφαρμογή. Την μονομερή αυτή ενέργεια η συντεχνία κατήγγειλε στο Υπουργείο ως εξόφθαλμη παραβίαση της Σ.Σ.Ε. και ταυτόχρονα εξέφρασε τη διαφωνία της με σχετικές επιστολές που κοινοποίησε στην Εργοδότηρια Εταιρεία τον Μάρτιο, Μάιο και Αύγουστο 2005 (Τεκμήρια 6, 7, 8). Ταυτόχρονα καταβλήθηκαν προσπάθειες για συζήτηση του όλου θέματος χωρίς όμως να υπάρξει η απαιτούμενη ανταπόκριση. Με την εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού, η Εργοδότηρια Εταιρεία από 1.1.2005 προέβηκε σε διάφορες αποκοπές από τον βασικό του μισθό, την αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή, το επίδομα αυτοκινήτου, επίδομα παραστάσεων, επίδομα παραγωγικότητας, επίδομα εκπαίδευσης, επίδομα διανυκτέρευσης και επίδομα εκπαιδευτή / εξεταστή, τις οποίες μέχρι σήμερα εξακολουθεί να του οφείλει. Επίσης, κατά τον επίδικο χρόνο η Εργοδότηρια Εταιρεία του όφειλε

συσσωρευμένη άδεια που δεν του κατεβλήθη και η οποία μαζί με τις duty free (μέρες αργίες που τις εργάστηκε) ανέρχονται γύρω στις 180 μέρες. Για την οικονομική κατάσταση της Εργοδότηριας Εταιρείας ισχυρίστηκε ότι δεν μπορούσε να εκφράσει άποψη χωρίς την παροχή αναλυτικών στοιχείων, τα οποία ουδέποτε τους παρασχέθηκαν. Τέλος ήταν η θέση του ότι ούτε ο ίδιος αλλά ούτε και η συντεχνία του αποδέχτηκαν, σε οποιοδήποτε στάδιο, τις οποιοσδήποτε αλλαγές που μονομερώς επέβαλε η Εργοδότηρια Εταιρεία. Ότι γίνονταν προτάσεις, αντιπροτάσεις αλλά σε καμία περίπτωση δεν υπήρξε συμφωνία. Ο ίδιος συνέχισε να απασχολείται στην υπηρεσία της Εργοδότηριας Εταιρείας και μετά την εφαρμογή της πρότασης, γιατί, καθώς είπε, στην Κύπρο δεν υπάρχει άλλη παρόμοια επιχείρηση που θα του παρείχε την ευχέρεια να ασκήσει τα καθήκοντα του. Ότι με υπευθυνότητα, τόσο ο ίδιος όσο και οι υπόλοιποι συνάδελφοι του, παρέμειναν στην εργασία τους γιατί διαφορετικά θα παρέλυε η Εταιρεία. Στην αντεξέταση του ενώ δέχθηκε ότι το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης απέβλεπε στην εξασφάλιση εγγυήσεων από την Κυβέρνηση για μακροχρόνια δάνεια, για τα οποία απαιτείτο η εκ των προτέρων έγκριση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ωστόσο ανέφερε ότι η ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. μεταβίβασε στο αρμόδιο τμήμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης τις απόψεις και τη διαφωνία της επί του Σχεδίου, ως είχε υποβληθεί. Ερωτηθείς επί της Προτάσεως του Υπουργού δέχθηκε ότι σε κατοπινό στάδιο δόθηκαν από το Υπουργείο διευκρινίσεις και περαιτέρω προτάσεις (Τεκμήριο 11). Ότι η Πρόταση του Υπουργού και οι διευκρινίσεις, δόθηκαν μετά που η Εργοδότηρια Εταιρεία και οι συντεχνίες, περιλαμβανομένης της ΠΑΣΥΠΙ, συμφώνησαν όπως ζητήσουν τη μεσολάβηση του Υπουργείου με σκοπό την εξεύρεση μιας συναινετικής λύσης και ότι της Προτάσεως προηγήθηκαν μακρές διαβουλεύσεις όπου οι ενδιαφερόμενες συντεχνίες υπόβαλαν ερωτήματα και διευκρινίσεις. Ότι για το θέμα αυτό έγιναν συναντήσεις στο Υπουργείο και η ΠΑΣΥΠΙ επανειλημμένως ζήτησε διευκρινίσεις επί της Προτάσεως. Ενώ επίσης συμφώνησε ότι στις 30.12.2004 υπεβλήθησαν από τον διαμεσολαβητή κάποιες διευκρινίσεις που συμφωνήθηκαν στην παρουσία του, ωστόσο ανέφερε ότι η Γ.Σ. της ΠΑΣΥΠΙ ψήφισε πρόταση μομφής εναντίον του συμβουλίου της, γιατί έκρινε ότι δεν μπόρεσε να εκπροσωπή τα συμφέροντα των μελών της. Σε υποβολή που του έγινε ότι η ΠΑΣΥΠΙ μέσω της προηγούμενου συμβουλίου με το να δεχθεί

διευκρινίσεις για το θέμα της μείωσης των μισθών, αποδέχθηκε την Πρόταση του Υπουργού, ο Αιτητής διαφώνησε ισχυριζόμενος ότι οποιαδήποτε τροποποίηση της Σ.Σ.Ε., θα έπρεπε οπωσδήποτε να εγκριθεί με μυστική ψηφοφορία από τη Γ.Σ. των μελών της συντεχνίας κάτι που δεν έγινε. Αφού ρωτήθηκε επί διαφόρων εγγράφων (Τεκμήρια 16-20), επέμενε ότι η ΠΑΣΥΠΙ ουδέποτε συμφώνησε σε οποιαδήποτε μείωση μισθών και ότι οι προτάσεις που έγιναν από μέρος της ήταν πάντοτε κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις, τις οποίες η Εργοδότης Εταιρεία ουδέποτε αποδέχτηκε. Ερωτηθείς επίσης επί του Τεκμηρίου 18 αν ήταν λάθος η αντίληψη του κ. Σαββίδη, ότι συμφώνησαν να συνεχίσει η εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού μέχρι να επιτευχθεί οποιαδήποτε νέα συμφωνία, ευθαρσώς απάντησε, «ναι, είναι λάθος δεν συμφωνήσαμε». Για τις 3.1.2006 είπε ότι κατά τη διάρκεια της Γ.Σ. λήφθηκε φαξ από τον Πρόεδρο της Εργοδότης Εταιρείας, ενημερώνοντας τους, ότι δεν θα αποδέχονταν καμία πρόταση που θα διαφοροποιείτο από το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης. Ερωτηθείς επίσης αν στο διάστημα που ήταν ο ίδιος Πρόεδρος της ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. έγιναν εντατικές διαβουλεύσεις μεταξύ του ιδίου ως Προέδρου και της Εταιρείας για επίτευξη ολικής συμφωνίας, ο Αιτητής δεν διαφώνησε. Ενώ ισχυρίστηκε ότι δεν γνώριζε για την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας, ωστόσο δεν διαφώνησε ότι η Εργοδότης Εταιρεία ως δημόσια Εταιρεία που είναι δημοσιεύει κάποιους λογαριασμούς, τους οποίους αποστέλλει και στους μετόχους της, ένας εκ των οποίων είναι και ο ίδιος. Τέλος, συμφώνησε ότι το 2004 διορίστηκε στη θέση εκπαιδευτή και από 4.4.2005 στη θέση του εξεταστή / εκπαιδευτή λαμβάνοντας αύξηση στη μισθοδοσία του κατά 10% επί του βασικού μισθού και τιμαριθμού, που ήταν το επίδομα για τη θέση αυτή.

Η κ. Ελ. Κωνσταντίνου εργάζεται στην υπηρεσία της Εργοδότης Εταιρείας από το 1980. Από τη θέση που κατέχει δήλωσε ότι είχε προσωπική γνώση των ποσών που καταβάλλονταν ή αποκόπτονταν από τα ωφελήματα των πιλότων. Σύμφωνα με τη μάρτυρα, με την εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού, κατά τη διάρκεια του 2005 η Εργοδότης Εταιρεία μείωσε τον μισθό του Αιτητή κατά 5% με 8% αποκόπτοντας από τον βασικό του μισθό ΑΚ1.037 και την Α.Τ.Α ΑΚ2.604. Επίσης απέκοψε από το επίδομα αυτοκινήτου ΑΚ250, το επίδομα παραστάσεων

ΛΚ9 και το επίδομα παραγωγικότητας ΛΚ820. Για το επίδομα διανυκτέρευσης ανέφερε ότι ο Αιτητής πληρώθηκε με βάση τα ποσά που δήλωνε το τμήμα του και ότι δεν του οφειλόταν οποιοδήποτε άλλο ποσό. Επίσης ότι το επίδομα εκπαίδευσης του καταβαλλόταν πάνω στον μισθό του ενώ το επίδομα εκπαιδευτή / εξεταστή δεν είχε μειωθεί. Αντεξεταζόμενη ανέφερε ότι ο Αιτητής πληρωνόταν κάθε τέλος του μήνα με έμβασμα του μισθού του στην τράπεζα και ότι ουδέποτε αποδέχθηκε πληρωμή με επιφύλαξη των δικαιωμάτων του. Ότι ο Αιτητής από τον Απρίλιο 2005 διορίστηκε στη θέση του κυβερνήτη/εκπαιδευτή και ότι ο μισθός του αυξήθηκε κατά 10% με την καταβολή επιδόματος που υπολογιζόταν βάσει του μισθού που λάμβανε πριν την εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού. Ότι παρά τη μείωση του βασικού του μισθού, με την προαγωγή και την καταβολή του επιδόματος, τον Μάιο του 2005 ο μισθός του αυξήθηκε κατά ΛΚ696 μηνιαίως, σε σύγκριση με τον μισθό που λάμβανε τον Δεκέμβριο 2004.

Καταθέτοντας ο κ. Μιχ. Σαρρής ανέφερε ότι οι ισχυριζόμενες αποκοπές από τις απολαβές του Αιτητή, συζητούντο στα πλαίσια ενός σχεδίου διάσωσης και αναδιοργάνωσης των Κυπριακών Αερογραμμών. Για το θέμα αυτό στις 23.1.2006, απέστειλε προς την Ευρωπαϊκή Ένωση επιστολή (Τεκμήριο 32) όπου επισύναψε το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης (Τεκμήριο 32^Α), με ένα αριθμό μηνυμάτων, ζητώντας την έγκριση για οικονομική βοήθεια προς την Εργοδότηρια Εταιρεία. Σχολιάζοντας την πρώτη παράγραφο της εν λόγω επιστολής όπου εν ολίγοις γίνεται αναφορά σε συμφωνία που επετεύχθη με όλες τις συντεχνίες, ανέφερε ότι πηγή των πληροφοριών του επί τούτου ήταν ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της Εταιρείας κατά κύριο λόγο, αλλά και τα μέλη του Δ.Σ. που εκπροσωπούσαν την Κυβέρνηση. Επίσης ότι είχε δημιουργηθεί και μία διυπουργική επιτροπή, από τους Υπουργούς Οικονομικών, Εμπορίου και Βιομηχανίας, οι οποίοι είχαν άμεση γνώση της προόδου των διαπραγματεύσεων. Για το συγκεκριμένο όμως θέμα ανέφερε ότι τον ενημέρωσε ο Πρόεδρος και τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας. Αντεξεταζόμενος συμφώνησε ότι με την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση οποιαδήποτε κρατική ενίσχυση θα πρέπει να εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση κατόπιν αιτήματος της Κυπριακής Δημοκρατίας και ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία για να εξασφαλίσει δάνειο χρειαζόταν κρατικές εγγυήσεις οι

οποίες θα έπρεπε επίσης να εγκριθούν από την Ευρωπαϊκή Ένωση με την υποβολή ικανοποιητικού σχεδίου ανασυγκρότησης. Σε περίπτωση δε που το σχέδιο δεν γινόταν αποδεκτό από ένα σημαντικό παράγοντα όπως η συντεχνία, η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν θα ενέκρινε το σχέδιο. Ανάφερε ωστόσο ότι το έργο αποδοχής αυτού του σχεδίου ήταν δύσκολο και θεώρησε αναγκαίο να γίνουν και προσωπικές παραστάσεις. Ερωτηθείς για το μέλλον της Εργοδότηριας Εταιρείας σε περίπτωση μη υλοποίησης του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης ανέφερε ότι θα μπορούσε να πωληθεί ή να κλείσει, δηλαδή ότι υπήρχαν πολλοί τρόποι με τους οποίους το ενδεχόμενο αυτό μπορούσε να ακολουθηθεί, αλλά εκείνο που είναι σίγουρο είναι ότι δεν θα μπορούσε να έχει τους πόρους για να συνεχίσει υπό τη μορφή που ήταν τότε. Ο μάρτυρας αναγνώρισε επίσης το Τεκμήριο 33 που είναι η επιστολή ημερ. 28.7.2006, που ο ίδιος απέστειλε στην Ευρωπαϊκή Ένωση μετά που η τελευταία δέχθηκε τα σχόλια και τις παρατηρήσεις της ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. επί του Σχεδίου, με την οποία η Κυβέρνηση ενημέρωσε την Ευρωπαϊκή Ένωση, ότι ενώ η ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. αρχικά αποδέχθηκε τις πρόνοιες του Σχεδίου σε κατοπινό στάδιο δεν έδωσε ανεπιφύλακτη υποστήριξη. Επαναξεταζόμενος επί τούτου ανέφερε ότι η συμφωνία έγινε μεταξύ Δ.Σ. και συντεχνιών που ήταν τα άμεσα εμπλεκόμενα πρόσωπα και ότι ο ίδιος έλαβε γνώση από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. και τα μέλη της επιτροπής που αντιπροσώπευαν την Κυβέρνηση στο Δ.Σ. Για το μέλλον της Εταιρείας σε περίπτωση μη έγκρισης του Σχεδίου είπε, ότι η πιο σύντομη και σωστή απάντηση είναι ότι θα είχε άλλους ιδιοκτήτες. Μέχρι τότε και τώρα η Κυβέρνηση συμμετέχει με περίπου 70%. Αυτό δεν θα μπορούσε να συνεχιστεί, θα είχε άλλους ιδιοκτήτες. Τώρα από ποια μορφή, ποιοι θα ήταν, αυτό δεν μπορεί να το πει κανείς.

Ο κ. Π. Παναγίδης, κατά τον ουσιώδη χρόνο ήταν βοηθός διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού και διοίκησης της Εργοδότηριας Εταιρείας. Καθώς ανέφερε, την πρωταρχική ευθύνη για τις διαβουλεύσεις με τις συντεχνίες την είχε ο διευθυντής του τμήματος κ. Χαραλάμπους και ότι ο ίδιος τον βοηθούσε με το να παρίσταται σε κάποιες από τις συσκέψεις ή να ετοιμάζει διάφορα έγγραφα που σχετίζονταν με το θέμα των διαβουλεύσεων. Για το τι συνέβη τη συγκεκριμένη περίοδο, ανέφερε αρχικά ότι είχε μια γενική εικόνα και ακολούθως ότι ήταν από

πρώτο χέρι ενήμερος από την αλληλογραφία που καθημερινά περνούσε από το γραφείο του. Ότι στους φακέλους του τμήματος δεν υπήρχε οποιαδήποτε διαμαρτυρία ή επιφύλαξη ή άλλως πως που ο Αιτητής απέστειλε προσωπικά και ως υπάλληλος της Εταιρείας, κατά τη διάρκεια του 2005, σε σχέση με τα παράπονα που προβάλλει στην Αίτηση του. Ότι η Εταιρεία αντιμετώπιζε οικονομικά προβλήματα που οδήγησαν στην Πρόταση του Υπουργού, την οποία με τη σύμφωνο γνώμη όλων των συντεχνιών εφάρμοσε για όλο το προσωπικό της. Επίσης ότι η ΠΑΣΥΠΙ με συγκεκριμένη πρόταση του γραμματέα της, ημερομηνίας 11.11.2004 (Τεκμήριο 15) αποδέχτηκε μείωση 15% στις απολαβές των μελών της και ότι με την αλλαγή του Δ.Σ. της συντεχνίας, διαφοροποιήθηκε και η πολιτική που ακολούθησε το προηγούμενο συμβούλιο. Αντεξεταζόμενος ομολόγησε ότι αρμόδιος για τα οικονομικά της Εταιρείας είναι ο οικονομικός διευθυντής. Για τις διαβουλεύσεις με τις συντεχνίες συμφώνησε ότι πρωταρχική ευθύνη είχε ο διευθυντής του τμήματος κ. Π. Χαραλάμπους, τον οποίο βοηθούσε κάθε φορά που ο τελευταίος έκρινε απαραίτητο. Ενώ ισχυρίστηκε ότι στις διαβουλεύσεις παρίσταντο ο διευθυντής και σε ορισμένες ο ίδιος προσωπικά, στη συνέχεια παραδέχθηκε ότι μέχρι τις 31.12.2004 δεν συμμετείχε σε οποιαδήποτε συνάντηση που ήταν παρών ο Πρόεδρος του Δ.Σ. Ενώ επίσης ισχυρίστηκε ότι με την Πρόταση του Υπουργού επιτεύχθηκε συμφωνία για μείωση των μισθών, ερωτηθείς αν συμμετείχε σε συγκεκριμένη συνάντηση όπου η ΠΑΣΥΠΙ συμφώνησε, απάντησε ότι δεν συμμετείχε και ούτε ενημερώθηκε από οποιουδήποτε συνεργάτη του για μια τέτοια κατάληξη, αλλά ότι έλαβε γνώση επί τούτου από την ανάγνωση συγκεκριμένων εγγράφων που βρίσκονταν στην κατοχή της Εργοδότης Εταιρείας. Ενώ ανέφερε ότι με την υποβολή της Πρότασης του Υπουργού υπήρξε η αντίληψη για επίτευξη συμφωνίας, όταν του ζητήθηκε να προσδιορίσει τον χρόνο που επιτεύχθη η συμφωνία, ανέφερε ότι με τη Πρόταση του Υπουργού, τις διευκρινίσεις που δόθηκαν και τις μέχρι τότε επαφές, η Εταιρεία θεώρησε ότι είχε εξασφαλίσει τη σύμφωνο γνώμη όλων των συντεχνιών και έτσι την 1.1.2005 προχώρησε στην εφαρμογή της. Προσδιόρισε μάλιστα ότι η εν λόγω συμφωνία ήταν το κείμενο της Πρότασης του Υπουργού μαζί με τις διευκρινίσεις που δόθηκαν γραπτώς. Ερωτηθείς αν όλα τα θέματα όπως ωράρια, αυξήσεις, μειώσεις και λοιπά συζητούντο ατομικά με τους πιλότους

ή με τη συντεχνία τους, ο μάρτυρας απάντησε επί λέξει ότι η Εταιρεία αναγνωρίζει συγκεκριμένες συντεχνίες μαζί με τις οποίες συνομολογούνται οι συμβάσεις και ρυθμίζονται οι όροι εργοδότησης του προσωπικού και ότι ο Αιτητής εκπροσωπείτο από την ΠΑΣΥΠΙ. Επίσης ότι η οποιαδήποτε πρόταση ή συμφωνία που είχε επιτευχθεί, θα έπρεπε να εγκριθεί από τη Γ.Σ. των μελών της ΠΑΣΥΠΙ, διαδικασία που προβλέπεται στο καταστατικό της συντεχνίας. Ερωτηθείς αν τηρήθηκε μια τέτοια διαδικασία, αρκέστηκε να πει ότι η τότε ηγεσία, που συμμετείχε στις συναντήσεις και συμφώνησε με τις υποβληθείσες διευκρινίσεις του Υπουργού, εν τέλει ανατράπηκε από τη Γ.Σ. της συντεχνίας με τον διορισμό νέου Δ.Σ. Και ενώ ανέφερε τα πιο πάνω εν τέλει ισχυρίστηκε ότι από τη αλληλογραφία με το Υπουργείο, φαίνεται ότι εκπρόσωποι της ΠΑΣΥΠΙ συμφώνησαν σε όλα. Ο μάρτυρας επιβεβαίωσε ότι κατά τη διάρκεια του 2005 υπήρξαν διαβουλεύσεις με τη ΠΑ.ΣΥ.ΠΙ. λέγοντας επί λέξει ότι *«γίνονταν για να αποτραπεί η λήψη οποιωνδήποτε μέτρων εκ μέρους των συντεχνιών, δεδομένων των καταγγελιών τους προς το Υπουργείο Εργασίας και το αίτημα τους για μεσολάβηση για διάφορα θέματα που ισχυρίζονται ότι είχε γίνει παραβίαση της σύμβασης εκ μέρους της Εταιρείας»*.

Σύμφωνα με τον κ. Α. Χριστοφίδη οι KPMG ενεργούν ως ελεγκτές της Εργοδότης Εταιρείας για περίπου 20 χρόνια και ο ίδιος προσωπικά είναι ο υπεύθυνος συνétairos της ομάδας ελέγχου για πέραν των 10 χρόνων. Καθώς ανέφερε οι λογαριασμοί ετοιμάζονται από την Εταιρεία με ευθύνη του Δ.Σ. για να υποβληθούν στην ετήσια Γ.Σ. των μετόχων. Η δική τους ευθύνη είναι να ελέγξουν τους λογαριασμούς αυτούς κατά πόσο δείχνουν αληθινή και δίκαιη εικόνα και κατά πόσο συνάδουν με τις πρόνοιες του περί Εταιρειών Νόμου. Αφού αναφέρθηκε στις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις που τέθηκαν ενώπιον της Γ.Σ., όπως αυτές εμφανίζονται στο Τεκμήριο 39 (βεβαίωση εκ μέρους των ελεγκτών), παρατήρησε ότι η Εταιρεία παρουσίαζε το 2003 ζημιά ΛΚ20,871 εκατ., το 2004 ΛΚ39,354εκατ., το 2005 ΛΚ22,645εκατ., το 2006 ΛΚ4,326 εκατ. και το 2007 κέρδος ΛΚ676,000. Το σύνολο του κεφαλαίου και αποθεματικών, που είναι η περιουσία της Εταιρείας μετά την αφαίρεση όλων των υποχρεώσεων της, ήταν το 2003 ΛΚ55,563εκατ., το 2004 ΛΚ14,417εκατ., το 2005 αρνητικό ΛΚ8,148εκατ.

και το 2006 αρνητικό ΛΚ13,147εκατ., που για τους λογιστές σημαίνει ότι εάν η Εταιρεία επιχειρούσε να αποπληρώσει τις υποχρεώσεις της δεν θα υπήρχαν αρκετά χρήματα. Το κέρδος που η Εταιρεία παρουσίασε το 2007 οφειλόταν στην αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου, ως μέρος του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης με αποτέλεσμα τα κεφάλαια της να αυξηθούν στις ΛΚ7,870εκατ. Βλέποντας τα αποτελέσματα του 2003 και 2004 μέσα από τους εξελεγμένους λογαριασμούς (Τεκμήρια 40) εξέφρασε την άποψη ότι αν δεν άλλαζε οτιδήποτε για το 2005, η Εταιρεία δεν θα μπορούσε να συνεχίσει τη λειτουργία της και να αποπληρώσει τις τρέχουσες υποχρεώσεις της και θα οδηγείτο έτσι στην ανάγκη ρευστοποίησης πάγιων στοιχείων π.χ. αεροπλάνων, με επακόλουθο να μην μπορεί να διεξάγει της εργασίες της ως μια δρώσα οικονομική μονάδα. Με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης, που κύριοι άξονες ήταν - η μείωση κόστους που θα επιτυγχάνετο με το σχέδιο συνταξιοδότησης και τη μείωση των μισθών του προσωπικού, - η ρευστοποίηση περιουσιακών στοιχείων που απέβλεπε στην πώληση ενός αεροπλάνου και την εκποίηση των μετοχών που η Εταιρεία κατείχε στην EuroCypria και στην Hellas Jet, - ως και η αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου, η Εταιρεία από το 2005 (Τεκμήριο 41) παρουσίασε μια βελτίωση στη μείωση της ζημιάς που οδήγησε το 2007 σε κερδοφορία. Σύμφωνα με τον μάρτυρα η Εταιρεία δεν μπορούσε να σταματήσει την εφαρμογή μείωσης μισθών του προσωπικού, γιατί τους τέθηκε πολύ καθαρά από την υπεύθυνη του Ευρωπαϊκού τμήματος ότι τα σημεία που αναφέρονται στο Σχέδιο θα έπρεπε να τηρηθούν και μόνο με έγκριση της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορούσαν να διαφοροποιηθούν. Τέλος ήταν η θέση του ότι αν η Εταιρεία δεν λάμβανε κανένα μέτρο, τα αποτελέσματα του 2004 δεν θα της επέτρεπαν να συνεχίσει τις εργασίες της. Αντεξεταζόμενος ποιο θα ήταν το αποτέλεσμα κατά την άποψη του εάν η Εταιρεία λάμβανε τα οποιαδήποτε μέτρα που είχε πάρει αλλά δεν απέκοπτε τους μισθούς των πιλότων, το μόνο που μπόρεσε να απαντήσει ήταν ότι η Εταιρεία δεν είχε άλλη επιλογή από την ώρα που τέθηκε το Σχέδιο και εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, γιατί εάν δεν προχωρούσε κινδύνευε να μην πάρει την τελική έγκριση για το δάνειο. Περαιτέρω ανέφερε ότι στους λογαριασμούς του 2005 δεν γίνεται αναφορά στις αγωγές που καταχώρησαν οι πιλότοι για τις αποκοπές τους, γιατί η Εταιρεία είχε την πεποίθηση ότι θα πείθονταν να αποσύρουν τις αγωγές

και εν όψει αυτής της θέσης και της ζημίας που πιθανόν να είχε σε σχέση με την αίτηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, κρίθηκε μη αναγκαία η αναφορά τους. Για την αναφορά που γίνεται στους λογαριασμούς του 2005 ότι «το σχέδιο αναθεωρήθηκε ξανά τον Ιανουάριο του 2006, αφού λήφθηκαν υπόψη τα σχόλια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και έγιναν οι αλλαγές που χρειάζονταν για να επέλθει η συμφωνία με τις συντεχνίες του προσωπικού» ανέφερε ότι επρόκειτο για δήλωση του Δ.Σ. της Εταιρείας, της οποίας ο ίδιος μη γνωρίζοντας την ορθότητα δεν είχε λόγο να αμφισβητήσει. Αναφορικά με την αύξηση του κεφαλαίου είπε ότι για να μπορέσει να γίνει κάτι τέτοιο θα έπρεπε να εξασφαλιστεί η δυνατότητα της Εταιρείας να συνεχίσει τις εργασίες της. Η αύξηση του κεφαλαίου από μόνη της δεν θα εξασφάλιζε τη συνέχιση των εργασιών της χωρίς να παρθούν τα επιπρόσθετα μέτρα που προέβλεπε το Σχέδιο Ανασυγκρότησης, γιατί ένα μέτοχος χωρίς να είναι σίγουρος δεν θα κατέβαλε για επιπρόσθετο κεφάλαιο.

Αυτές είναι βασικά οι εκδοχές των δύο πλευρών. Όπως έχουμε ήδη επισημάνει, ένα μεγάλο μέρος των γεγονότων, είτε είναι παραδεκτά είτε δεν αμφισβητούνται. Αναφορικά με τα εν λόγω γεγονότα, τα οποία παρατίθενται στο αρχικό στάδιο της απόφασης, προβαίνουμε σε ανάλογα ευρήματα.

Αγορεύσεις

Στην αγόρευση του ο κ. Πολυβίου εισηγήθηκε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν είχε άλλη επιλογή από την υιοθέτηση της πρότασης του Υπουργού με τις μεταγενέστερες διαφοροποιήσεις και αλλαγές και ότι οι ενέργειες αυτές επιβλήθηκαν λόγω της οικονομικής κατάστασης, στην οποία βρισκόταν. Χωρίς τα μέτρα που λήφθηκαν η Εταιρεία σίγουρα θα αναγκαζόταν να αναστείλει τις εργασίες της. Ότι με βάση το υλικό που τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου όχι μόνο ο Αιτητής αλλά και η συντεχνία του αποδέχθηκαν τις μεταβολές και τις διαφοροποιήσεις που εισήχθησαν. Ουδέποτε ο Αιτητής διαμαρτυρήθηκε ή κατήγγειλε ή επιφύλαξε τα δικαιώματά του (καθ' όλη την διάρκεια του 2005) υπό την ατομική και ή προσωπική του ιδιότητα. Η ΠΑΣΥΠΙ με βάση τη μαρτυρία ενώπιον του Δικαστηρίου, αποδέχθηκε τις διαφοροποιήσεις που εισηγήθηκε ο

Υπουργός και αποδέχθηκαν όλες οι άλλες συντεχνίες. Εν πάση περιπτώσει, η οποιαδήποτε διαμαρτυρία της ΠΑΣΥΠΙ υποβλήθηκε με σημαντική καθυστέρηση και αφορά τη σχέση της ίδιας της συντεχνίας με την Εταιρεία. Κατά συνέπεια είναι η θέση της Εργοδότης Εταιρείας ότι ο Αιτητής ουδέποτε διαμαρτυρήθηκε και ούτε αμφισβήτησε τις διαφοροποιήσεις των ωφελημάτων του, εκτός από το τέλος Δεκεμβρίου του 2005, με την καταχώρηση της παρούσας Αίτησης και ότι αποδέχθηκε σιωπηρά τις αλλαγές και διαφοροποιήσεις, καθότι εργάστηκε με βάση τα νέα δεδομένα και αμείφθηκε με βάση αυτά. Επίσης η προαγωγική διαδικασία για τη θέση κυβερνήτη/εκπαιδευτή ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 2005 χωρίς ο Αιτητής να διαμαρτυρηθεί για τις υφιστάμενες τότε συνθήκες και πρακτικές εργασίας, καρπούμενος ευνοϊκές διαφοροποιήσεις στις απολαβές του ως αποτέλεσμα της προαγωγικής διαδικασίας. Από την πρόταση του Υπουργού και τις μετέπειτα διευκρινιστικές επιστολές του Υπουργείου, προκύπτει ότι δεν υπήρξε μόνο μείωση μισθού ή διαφοροποίηση ωφελημάτων, αλλά σημαντικές αλλαγές σε εργασιακές πρακτικές και συναφή θέματα. Οι διαφοροποιήσεις αυτές κατέληξαν στην κατάρτιση νέας και ή διαφοροποιημένης σύμβασης εργοδότησης, την οποία ο Αιτητής αποδέχθηκε. Τέλος είναι η θέση της Εργοδότης Εταιρείας ότι ενώ η συντεχνία του Αιτητή αποδέχθηκε τις υπό κρίση διαφοροποιήσεις, η βασική νομική θέση είναι ότι τέτοια αποδοχή δεν είναι αναγκαία, ούτε και απόρριψη των διαφοροποιήσεων από την συντεχνία και μόνον ενέχει νομική σημασία. Αυτό που είναι καθοριστικό είναι η θέση του Αιτητή (υπό την προσωπική και ατομική του ιδιότητα). Εν πάση όμως περιπτώσει, είναι σαφές από το υλικό ενώπιον του Δικαστηρίου ότι και η ΠΑΣΥΠΙ, κατά πάντα ουσιώδη χρόνο, είχε αποδεχθεί την πρόταση του Υπουργού και μεταγενέστερες μετεξελίξεις. Για να υποστηρίξει τις θέσεις του μας παρέπεμψε τόσο σε ημεδαπές αποφάσεις όσο και σε ελληνική νομολογία.

Ο κ. Καντούνας στη διαμετρικά αντίθετη αγόρευση του, εισηγήθηκε την εξαγωγή διαφορετικών συμπερασμάτων από τα ίδια τα έγγραφα που τέθηκαν ενώπιον μας. Προβαίνοντας σε μία διεξοδική ανάλυση του μαρτυρικού υλικού εισηγήθηκε στο Δικαστήριο ότι τόσο ο Αιτητής όσο και η Συντεχνία που τον εκπροσωπούσε σε καμία περίπτωση δεν αποδέχτηκαν είτε ρητά είτε σιωπηρά τις αλλαγές που

επέφερε η Εργοδότηρια Εταιρεία με τη μονομερή επιβολή της Πρότασης του Υπουργού. Ότι η εξαιρετικά δυσμενής οικονομική κατάσταση που επικαλέστηκε η Εταιρεία σε καμία περίπτωση δεν νομιμοποιεί την αποκοπή ή τη μείωση των απολαβών του Αιτητή, αλλά ούτε και η προαγωγή στη θέση του εκπαιδευτή/ κυβερνήτη θα μπορούσε να αποτελέσει εμπόδιο αφού οι ευνοϊκές διαφοροποιήσεις στον μισθό του ήταν αποτέλεσμα της προαγωγικής διαδικασίας που ήταν όμως χαμηλότερες από ότι θα λάμβανε στη θέση εκείνη αν η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν παραβίαζε τη Σ.Σ.Ε. Ότι η Εταιρεία δεν έχει προβάλει οποιουδήποτε εξωτερικούς παράγοντες και αντικειμενικούς λόγους που θα δικαιολογούσαν τις αποκοπές. Για όλους τους λόγους που αναφέρει στην αγόρευση του καλεί το Δικαστήριο να αποδεχτεί την Αίτηση του με έξοδα εις βάρος της Εργοδότηριας Εταιρείας.

Ανάλυση

Η όλη υπόθεση θα πρέπει να αποφασιστεί με τη εξέταση των πιο κάτω βασικών σημείων: (i) Κατά πόσο υπήρξε εκ μέρους του Αιτητή ρητή ή εξυπακουόμενη αποδοχή των διαφοροποιήσεων και αλλαγών που επέφερε η εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού (ii) Κατά πόσο η δυσμενής οικονομική κατάσταση που επικαλείται η Εργοδότηρια Εταιρεία δικαιολογημένα επέβαλε την εφαρμογή της εν λόγω Προτάσεως, (iii) Η συσσωρευμένη άδεια του Αιτητή

Αρχίζοντας τη σχετική ανάλυση πρέπει να υπενθυμίσουμε τα όσα τονίστηκαν στην Αγγλική απόφαση *Laws v. London Chronicle Ltd (1959) 2 All E.R. 285*, ότι μία σύμβαση εργασίας δεν είναι τίποτε άλλο παρά ένα είδος σύμβασης όπως όλες οι άλλες, έτσι ώστε το γενικότερο δίκαιο των συμβάσεων να είναι εφαρμοστέο.

Ανάλογη είναι η αναφορά που γίνεται στο σύγγραμμα, *A Practical Approach to Employment Law*, του John Bowers, *Seventh Edition, 2005, p.46*, την οποία παραθέτουμε:

3.35 Like all other contracts, the contract of employment is constituted by offer and acceptance supported by consideration. The offer in the great majority of cases comes from the employer, and is accepted in writing or simply by the conduct of the employee in actually turning up for work...

3.40 The contract of employment is one of the most dynamic of legal agreements, changing frequently during its course as circumstances alter. Any variation in contractual terms, however, requires the assent, express or tacit, of both parties and should be supported by consideration. This tacit consent may be represented by the employee simply carrying on working under altered conditions...

Από τη μαρτυρία του κ. Παναγίδη, του βασικού μάρτυρα της Εργοδότης Εταιρείας, ουσιαστικά προκύπτει ότι η κατ' ισχυρισμό συμφωνία που επήλθε μεταξύ Εργοδότης Εταιρείας και συντεχνιών, περιλαμβανομένης της ΠΑΣΥΠΙ, αποτελείτο από την Πρόταση του Υπουργού και μία σειρά διευκρινιστικών επιστολών του Υπουργείου προς τις συντεχνίες και τη Διοίκηση των Κυπριακών Αερογραμμών. Ωστόσο από τη μαρτυρία του διεφάνη ότι ο ίδιος δεν έλαβε μέρος σε οποιαδήποτε συνάντηση κατά την οποία προέκυψε μια τέτοια συμφωνία αλλά ούτε ενημερώθηκε από οποιοδήποτε συνεργάτη του για μια τέτοια κατάληξη. Ενώ του εξητήθη να προσδιορίσει τη χρονική στιγμή επίτευξης της συμφωνία αρκέστηκε να πει ότι η Εργοδότης Εταιρεία θεώρησε ότι με την Πρόταση του Υπουργού, τις διευκρινίσεις που δόθηκαν και τις επαφές που διεξήχθησαν μέχρι τότε, είχε εξασφαλίσει τη σύμφωνη γνώμη όλων των συντεχνιών και προχώρησε από 1.1.2005 να εφαρμόζει πιστά και καθολικά την εν λόγω Πρόταση.

Από τη πραγματική μαρτυρία που τέθηκε ενώπιον μας, καθίσταται φανερό ότι του σχεδίου δράσης (Τεκμήριο 38) που ετοίμασε η Εργοδότης Εταιρεία, ακολούθησαν εντατικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών υπό την Προεδρία του Διευθυντή Μεσολαβητικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών. Από το Τεκμήριο 15 προκύπτει ότι εντός των πλαισίων των εν λόγω διαπραγματεύσεων και της μεσολαβητικής δράσης του Υπουργείου η ΠΑΣΥΠΙ διά του τότε γραμματέα της κ. Γαλίδη, υπέβαλε στις 11.11.2004 αντιπρόταση μείωσης στις απολαβές των πιλότων κατά 15% με την προϋπόθεση ότι θα ικανοποιούντο συγκεκριμένα αιτήματα τους και υπό την αίρεση ότι η οποιαδήποτε κατ' αρχήν συμφωνία θα εγκρινόταν από τη Γ.Σ. της ΠΑΣΥΠΙ. Η

αντιπρόταση αυτή, καθώς φαίνεται δεν έγινε εν τέλει αποδεκτή από την Εργοδότηρια Εταιρεία για να προκύψει ανάλογη συμφωνία εξ ου και ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τις αμέσως επόμενες μέρες, υπέβαλε την Πρόταση του που σκοπό είχε την επίλυση της όλης διαφοράς. Από τη μαρτυρία του Αιτητή και του κ. Παναγίδη αλλά και από το περιεχόμενο των επιστολών (Τεκμήριο 11 και 14) προκύπτει ότι σε χρόνο μεταγενέστερο της Πρότασης του Υπουργού ακολούθησε κύκλος εντατικών επαφών και συναντήσεων που έλαβαν χώρα κατά τον μήνα Δεκέμβριο και ότι υποβλήθηκαν διευκρινίσεις/ τροποποιήσεις επί της Προτάσεως, γεγονός που καθιστά φανερό ότι μέχρι και την υποβολή της Πρότασης του Υπουργού δεν είχε προκύψει συμφωνία και ούτε υπήρξε συναίνεση εκ μέρους της συντεχνίας.

Το ερώτημα που τίθεται είναι κατά πόσο με την υποβολή των διευκρινιστικών τροποποιήσεων επήλθε οποιαδήποτε συμφωνία. Έχουμε μελετήσει με προσοχή το κείμενο των επιστολών (Τεκμήρια 11 και 14) τόσο αποσπασματικά όσο και σαν ενιαίο σύνολο. Κατά την άποψη μας καμία ερμηνεία που θα μπορούσε να τους αποδοθεί, δεν θα οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι οι εν λόγω επιστολές αποτελούν συμφωνία. Από το περιεχόμενό τους, αυτό που μπορούμε να διαπιστώσουμε είναι ότι πρόκειται για διευκρινίσεις και περαιτέρω προτάσεις του Υπουργείου, που απέβλεπαν στην εξεύρεση συναινετικής κατά το δυνατό λύσης.

Από τη μαρτυρία του Αιτητή διαφαίνεται ότι οι εν λόγω διευκρινίσεις ήταν αναγκαίες για τους εκπροσώπους της ΠΑΣΥΠΙ οι οποίοι θα έπρεπε να επεξηγήσουν στη Γ.Σ. το περιεχόμενο της Πρότασης του Υπουργού, γιατί καθώς εξήγησε, η οποιαδήποτε πρόταση ή συμφωνία για να δεσμεύει τη συντεχνία θα έπρεπε να εγκριθεί από τη Γ.Σ. Επί τούτου συμφώνησε και ο κ. Παναγίδης ο οποίος ανέφερε μάλιστα ότι η συγκεκριμένη διαδικασία προκύπτει μέσα από το καταστατικό της συντεχνίας. Από την ενώπιόν μας όμως μαρτυρία διαφαίνεται ότι μια τέτοια έγκριση δεν είχε προκύψει αφού καθομολογία και των δύο μαρτύρων η Γ.Σ. της συντεχνίας τον Ιανουάριο 2005 ψήφισε πρόταση μομφής εναντίον του Δ.Σ. γιατί έκρινε ότι δεν μπορούσε να εκπροσωπεί τα συμφέροντα των μελών της, με αποτέλεσμα να εκλεγεί νέο Δ.Σ με Πρόεδρο τον Αιτητή.

Ενισχυτική εξάλλου αυτής της προσέγγισης είναι η επιστολή ημερομηνίας 19.1.2005 (Τεκμήριο 13) όπου ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της Εργοδότης Εταιρείας αναφερόμενος στην Πρόταση του Υπουργού παραδέχεται ότι μέχρι τότε η ΠΑΣΥΠΙ δεν είχε τοποθετηθεί επί της Προτάσεως και ότι η Εταιρεία λόγω της δεινής οικονομικής της κατάστασης δεν είχε άλλη επιλογή από του να προχωρήσει στην εφαρμογή της. Σημειωτέον ότι στην εν λόγω επιστολή δεν γίνεται λόγος για τυχόν προκύπτουσα συμφωνία αλλά για μη τοποθέτηση της συντεχνία επί της προτάσεως. Λογικά ομιλούντες η ύπαρξη συμφωνίας σε καμία περίπτωση δεν θα επέβαλε την αποστολή μιας τέτοιας επιστολής που σκοπό είχε να ενημερώσει τη συντεχνία για τη μονομερή εφαρμογή της Πρότασης για τους λόγους που αναφέρονται σ' αυτή.

Σαφή αναφορά επί του ίδιου θέματος γίνεται και στην επιστολή ημερ.25.1.2005 (Τεκμήριο 16) του Προϊσταμένου Ανθρώπινου Δυναμικού προς την ΠΑΣΥΠΙ. Από το περιεχόμενο της εν λόγω επιστολής διαφαίνεται ότι η ΠΑΣΥΠΙ δεν εκπροσωπήθηκε στη συνάντηση που έγινε την προηγούμενη μέρα μεταξύ του Προέδρου της Εταιρείας και των εκπροσώπων των τεσσάρων άλλων συντεχνιών και το πιο σημαντικό, ότι η Εταιρεία προχώρησε στην υλοποίηση της Πρότασης του Υπουργού όχι λόγω συμφωνίας μεταξύ των μερών αλλά λόγω της δεινής οικονομικής της κατάστασης.

Αξίζει ωστόσο να αναφερθούμε και στην επιστολή ημερ.18.2.2005 που ο κ. Κολοκοτρώνης εκ μέρους του Υπουργείου απέστειλε στον Αιτητή υπό την ιδιότητα του Προέδρου της ΠΑΣΥΠΙ, με θέμα την αίτηση της συντεχνίας για μεσολάβηση του Υπουργείου ούτως ώστε να κριθεί εάν οι ενέργειες της Εργοδότης Εταιρείας συνιστούσαν ή όχι εξόφθαλμη παραβίαση της Σ.Σ.Ε. Από το περιεχόμενο της εν λόγω επιστολής φαίνεται ότι το Υπουργείο, στηριζόμενο στη δήλωση του Προέδρου της Εργοδότης Εταιρείας, «*ότι λόγω της δεινής οικονομικής της κατάστασης η Εταιρεία αδυνατούσε να εφαρμόσει τις πρόνοιες της Σ.Σ.Ε.*», έκρινε ότι δεν υπήρχε εξόφθαλμη παραβίαση της εν λόγω συμβάσεως. Το Υπουργείο δεν έκρινε ότι η Σ.Σ.Ε. δεν είχε παραβιαστεί, όπως επίσης δεν έκρινε ότι αυτή είχε καταγγελθεί και κατά συνέπεια κατέστη

ανύπαρκτη γιατί ως ανύπαρκτη δεν θα επιδεχόταν ούτε εξόφθαλμη παραβίαση. Επίσης, όπως και στις προηγούμενες επιστολές το Υπουργείο δεν αναφέρεται σε συμφωνία που είχε προκύψει κατά τις διαβουλεύσεις, γιατί αν προέκυπτε μια τέτοια συμφωνία σίγουρα θα την προέβαλλε, λαμβανομένου υπόψη και του ρόλου που επιτέλεσε.

Το γεγονός ότι η Γ.Σ. της ΠΑΣΥΠΙ ουδέποτε συναίνεσε στην εφαρμογή οποιασδήποτε πρόνοιας που εμπεριέχεται στην Πρόταση του Υπουργού Εργασίας επισήμανε ο τότε γραμματέας της συντεχνίας σε επιστολή του ημερομηνίας 14.9.2005 (Τεκμήριο 19) προς τον Πρόεδρο του Δ.Σ. της Εργοδότης Εταιρείας μετά από συνάντηση που είχαν στις 31.8.2005. Άλλωστε από την αντεξέταση του Αιτητή προέκυψε ότι κατά την περίοδο που ο ίδιος ήταν Πρόεδρος της συντεχνίας, από τον Ιανουάριο μέχρι και τον Αύγουστο 2005, υπήρξαν εντατικές διαβουλεύσεις μεταξύ ΠΑΣΥΠΙ και Εργοδότης Εταιρείας για επίτευξη συνολικής συμφωνίας, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι μέχρι τότε δεν υπήρξε αποδοχή της Πρότασης του Υπουργού και συνεπώς δεν είχε προκύψει οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ τους.

Μία τελευταία προσπάθεια της Εργοδότης Εταιρείας να καταδείξει στο Δικαστήριο την επίτευξη συμφωνίας, επιδιώχθηκε με την παρουσίαση του Τεκμηρίου 20, που είναι η επιστολή ημερ. 6.1.2006 από την ΠΑΣΥΠΙ προς τον Πρόεδρο της Εργοδότης Εταιρείας. Προκύπτει από την εν λόγω επιστολή ότι η Γ.Σ. της συντεχνίας στις 3.1.2006 ενέκρινε πρόταση, η οποία προηγουμένως είχε γίνει αποδεκτή και από το Δ.Σ. της Εργοδότης Εταιρείας και προέβλεπε, μεταξύ άλλων, μείωση στις απολαβές των πιλότων. Καθώς ανέφερε ο Αιτητής, κατά τη διάρκεια της συνέλευσης λήφθηκε φαξ από τον Πρόεδρο της Εταιρείας, με το οποίο τους ενημέρωνε ότι δεν θα αποδέχονταν καμία πρόταση διαφορετική από το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης. Η θέση αυτή άλλωστε επιβεβαιώνεται τόσο από το Τεκμήριο 21, όσο και από τη στάση της Εργοδότης Εταιρείας, η οποία σε καμία περίπτωση δεν προχώρησε στην υπογραφή του σχετικού εγγράφου ή στην εφαρμογή της υποτιθέμενης συμφωνίας.

Παρόλα αυτά, στις 23.1.2005, ο τότε Υπουργός Οικονομικών κ. Σαρρής, σε επιστολή του στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Τεκμήριο 32), προέβηκε σε σαφή αναφορά ότι *«κατόπιν εντόνων διαπραγματεύσεων και μερικών αλλαγών που έγιναν στο Σχέδιο Αναδιάρθρωσης επιτεύχθηκε συμφωνία με όλες τις πέντε συντεχνίες»*. Οφείλουμε να παρατηρήσουμε ότι από της κοινοποίησews στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή του αρχικού Σχεδίου Αναδιάρθρωσης και μέχρι την αποστολή του Τεκμηρίου 32, η μόνη πρόταση που προέκυψε και η οποία προκαταρκτικά φαίνεται να έγινε αποδεκτή και από τις δύο πλευρές, ήταν η αναφερόμενη στο Τεκμήριο 20, την οποία εν τέλει απέρριψε η Εργοδότηρια Εταιρεία. Ο κ. Σαρρής που υπέγραψε το Τεκμήριο 32 δεν ήταν σε θέση να επιβεβαιώσει την επίτευξη συμφωνίας, καθότι ο ίδιος δεν είχε προσωπική γνώση μιας τέτοιας εξέλιξης για την οποία πηγή πληροφόρησης του ήταν κατά κύριο λόγο ο Πρόεδρος του Δ.Σ. και τα μέλη που εκπροσωπούν την Κυβέρνηση στο Δ.Σ. της Εργοδότηριας Εταιρείας. Και όταν ακόμη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζήτησε τις απόψεις των ενδιαφερομένων μερών επί του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης και η ΠΑΣΥΠΙ μέσα στα πλαίσια αυτής της επίσημης διαδικασίας εξέφρασε τη διαφωνία της, η Κυπριακή Κυβέρνηση με νέα επιστολή του κ. Σαρρή ημερ.28.7.2006 (Τεκμήριο 33), αντί να επιβεβαιώσει την ύπαρξη συμφωνίας αναφέρθηκε σε αρχική αποδοχή του Σχεδίου από την ΠΑΣΥΠΙ, η οποία σε κατοπινό στάδιο δεν έδωσε ανεπιφύλακτη υποστήριξη. Ωστόσο παρά τις διαβεβαιώσεις, που δόθηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τίποτα το ουσιαστικό δεν τέθηκε ενώπιον μας που να προσδιορίζει τη χρονική στιγμή επίτευξης της συμφωνίας ή το κατοπινό στάδιο που η ΠΑΣΥΠΙ απορρίπτοντας το Σχέδιο, δεν έδωσε ανεπιφύλακτη υποστήριξη.

Είναι λοιπόν κατάληξη μας ότι ο Αιτητής και η Συντεχνία ΠΑΣΥΠΙ που τον εκπροσωπούσε στις διαβουλεύσεις με την Εργοδότηριας Εταιρεία σε καμία περίπτωση δεν αποδέχθηκαν ρητώς τις διαφοροποιήσεις ή αλλαγές που επέφερε η εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού.

Ως επακόλουθο των πιο πάνω, θα πρέπει να αποφασίσουμε εάν ο Αιτητής ή η συντεχνία που τον εκπροσώπησε αποδέχθηκαν σιωπηρώς τις εν λόγω διαφοροποιήσεις.

Ήδη από τον Ιανουάριο 2005 που η Εργοδότηρια Εταιρεία μονομερώς έθεσε σε εφαρμογή την Πρόταση του Υπουργού «λόγω της δεινής οικονομικής της κατάστασης» και της αδυναμίας της «να εφαρμόσει την υφιστάμενη Συλλογική Σύμβαση», η ΠΑΣΥΠΙ με αίτηση της ζήτησε τη μεσολάβηση του Υπουργείου, ούτως ώστε να κριθεί εάν οι ενέργειες της Εργοδότηριας Εταιρείας συνιστούσαν ή όχι εξόφθαλμη παραβίαση της σύμβασης. Τη διαμαρτυρία της εξέφρασε επίσης στην Εργοδότηρια Εταιρεία στα μέσα Μαρτίου, με επιστολή του Προέδρου της άνευ ημερομηνίας (Τεκμήριο 6), η αποστολή της οποίας, καθώς αναφέραμε ανωτέρω, δεν αμφισβητήθηκε. Της επιστολής αυτής ακολούθησαν δύο νέες επιστολές διαμαρτυρίας ημερ. 8.5.2005 (Τεκμήριο 7) και 6.8.2005 (Τεκμήριο 8). Η αμφισβήτηση από τον Αιτητή του περιεχομένου τη επιστολής ημερ. 10.5.2005 (Τεκμήριο 18) παρέμεινε αδιαμφισβήτητη ενόψει αντίθετης μαρτυρίας και την αποδεχόμαστε. Παρόλα αυτά, κατά την αντεξέταση του ο κ. Παναγίδης ομολόγησε ότι από την εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού ακολούθησαν διαβουλεύσεις που γίνονταν με σκοπό την ανατροπή της λήψης οποιωνδήποτε μέτρων εκ μέρους των συντεχνιών, δεδομένων των καταγγελιών τους προς το Υπουργείο Εργασίας και του αιτήματος τους για μεσολάβηση επί διαφόρων θεμάτων που ισχυρίζονταν ότι είχε γίνει παραβίαση εκ μέρους της Εταιρείας. Επίσης κατά την αντεξέταση του Αιτητή προέκυψαν τα όσα αναφέραμε πιο πάνω, ότι κατά την περίοδο που ήταν Πρόεδρος της συντεχνίας γίνονταν εντατικές διαβουλεύσεις για επίτευξη ολικής συμφωνίας, οι οποίες καθώς προκύπτει από τα Τεκμήρια 19 και 20 συνεχίστηκαν και μετά την υποβολή του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης, όταν ήδη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έθεσε ως αναγκαία προϋπόθεση τη συγκατάθεση επί του Σχεδίου όλων των ενδιαφερομένων μερών, γεγονός που επέβαλε την αποστολή του Τεκμηρίου 32.

Σύμφωνα με το σύγγραμμα *The Employment Contract*, Douglas Brodie, 2005, p.219,

Αν το ένα μέρος (το ένοχο μέρος) διαπράξει μια παράβαση με την οποία αποκηρύσσει τη σύμβαση, το άλλο μέρος (το αναίτιο μέρος) μπορεί να επιλέξει μία από τις δύο πορείες:

1. Να επιβεβαιώσει τη σύμβαση και να επιμένει στην περαιτέρω εκτέλεση της, ή
2. Να αποδεχθεί την αποκήρυξη της, όποτε σε μια τέτοια περίπτωση το συμβόλαιο φθάνει σε ένα τέλος. Μια τέτοια επιλογή, που σχετίζεται με τον τρόπο αντίδρασης, δεν μπορεί να παραμένει ανοικτή επ' αόριστον: «ο εργοδοτούμενος θα πρέπει να αποφασίσει αμέσως μετά τη διαγωγή για την οποία παραπονείται: διότι αν συνεχίσει για οποιαδήποτε χρονική περίοδο χωρίς να αποχωρήσει θα απολέσει όλα τα δικαιώματά του να θεωρηθεί τον εαυτό του απολυόμενο. Θα θεωρηθεί ότι επέλεξε να επιβεβαιώσει την σύμβαση...». (*Western Excavating –v- Sharp [1978] ICR 221, 226*).

Μονομερής τροποποίηση και εξυπακουόμενη αποδοχή. Ένα από τα κατ' εξοχήν ζητήματα που αφορούν την τροποποίηση είναι το κατά πόσο και κάτω από ποιές περιστάσεις μια μονομερής τροποποίηση μπορεί να καταστεί δεσμευτική. Θέτοντας το ερώτημα με διαφορετικό τρόπο: Μπορεί μια τέτοια τροποποίηση να θεωρηθεί ως συναινετική; Ωστόσο και στην περίπτωση ακόμη που μια μονομερής τροποποίηση αποτελεί ουσιώδη παράβαση της σύμβασης, ο εργοδοτούμενος μπορεί να μην επιθυμεί να παραιτηθεί από την εργασία του. Συνεχίζοντας ο εργοδοτούμενος να απασχολείται, μήπως με αυτό τον τρόπο ρισκάρει να θεωρηθεί ότι αποδέχθηκε την αλλαγή; Η απάντηση σε αυτό το ερώτημα φαίνεται να είναι καταφατική. Στην υπόθεση *Daley v Strathclyde [1977] IRLR 414*, ο εργοδότης άλλαξε μονομερώς τις ώρες απασχόλησης των εργοδοτούμενων. Εκείνοι αντέδρασαν κατερχόμενοι σε απεργία. Με την απεργία δεν κατάφεραν να πείσουν τον εργοδότη να αλλάξει την απόφαση του και επέστρεψαν στην εργασία τους, ακολουθώντας τις αναθεωρημένες ώρες απασχόλησης χωρίς όμως να αποδεχθούν ρητά τους αναθεωρημένους όρους. Παρόλα αυτά οι όροι αυτοί θεωρήθηκαν συμβατικά δεσμευτικοί. Η αλλαγή δεν ήταν μια βραχυπρόθεσμη ή προσωρινή αλλαγή αλλά μια τροποποίηση των συνήθων εργασιακών συνθηκών που πρέπει να θεωρείται ότι την αποδέχθηκαν. Ένας από τους τρόπους με τους οποίους μια μονομερής τροποποίηση μπορεί να προκύψει είναι όπου ο εργοδότης κοινοποιεί νέο συμβόλαιο ή γραπτή δήλωση με όρους που δεν αντιπροσωπεύουν εκείνους που έχουν συμφωνηθεί από τα μέρη. Αυτή ήταν η θέση στην υπόθεση *Jones v Associated Tunnelling [1981] IRLR 477*, όπου ο εργοδοτούμενος έλαβε μια νέα γραπτή δήλωση των όρων και συνθηκών της απασχόλησης του. Η επικρατούσα άποψη επί των νομικών αρχών ήταν ευθυγραμμισμένη βάσει της *Daley*. Σ' αυτήν την υπόθεση λέχθηκε ότι ο εργοδοτούμενος

που συνεχίζει αδιαμαρτύρητα την απασχόληση του μετά που έλαβε τέτοια δήλωση, μπορεί σιωπηρά να θεωρηθεί ότι έχει συμφωνήσει με την τροποποίηση που καταγράφεται στη δήλωση ή να κωλύεται να την αρνηθεί. Οι κανόνες του estoppel μπορεί να μην ικανοποιούνται σε μια τυπική εργασιακή σχέση.

Πότε μπορεί να προκύψει μια εξυπακουόμενη τροποποίηση; Το ερώτημα απαντάτε εξακριβώνοντας τις προθέσεις των μερών. Το ζήτημα δεν είναι τόσο ξεκάθαρο γιατί η πρόθεση των μερών πιθανόν να εξαχθεί από την ίδια τη συμπεριφορά τους. Βεβαίως είναι δυνατό οι υποχρεώσεις των μερών να μπορούν να εξελιχθούν υπό το φως της αμοιβαίας συμπεριφοράς τους. Ποια καθοδήγηση μπορεί να προσφερθεί για εξακρίβωση των προθέσεων τους είναι χρήσιμο να επιστρέψουμε στην υπόθεση **Jones**. *(Καθοδήγηση από την Jones case, look at the immediate practical effect. There is a difference between a situation where there is an immediate practical effect and to a situation where there is not.)* π.χ. Μία μείωση στο μισθό του εργοδοτούμενου μπορεί να οδηγήσει με την πάροδο του χρόνου σε μια εξυπακουόμενη τροποποίηση αν ο εργοδοτούμενος συνεχίσει να εργάζεται χωρίς ένσταση. Τα πράγματα μπορεί να είναι διαφορετικά όταν για παράδειγμα η αλλαγή ενός όρου στη σύμβαση απασχόλησης σχετίζεται με τη μετακίνηση του εργοδοτούμενου που ο εργοδότης δεν έχει ακόμη επιλέξει να εξασκήσει. Μπορεί όμως μια τέτοια διαφοροποίηση να υποστηριχθεί νομικά; Η σύντομη απάντηση είναι ναι, όπου η τροποποίηση δεν έχει άμεσο αποτέλεσμα κατά το οποίο κάποιος λογικά αναμένει ότι το αναίτιο μέρος θα έχει ένσταση, αν όχι άμεσα, τουλάχιστον εντός εύλογου χρόνου. Σε περιπτώσεις όπου η τροποποίηση δεν έχει άμεσο πρακτικό αποτέλεσμα δεν είναι λογικό να αναμένεται από τον εργοδοτούμενο να φέρει ένσταση.

Όπου υπάρχει εξυπακουόμενη αποδοχή μέσω συμπεριφοράς αυτό προκύπτει μόνο με την παρέλευση του χρόνου. Ο ακριβής χρόνος δεν μπορεί να καθορισθεί εκ των προτέρων αλλά σε τελική ανάλυση εξαρτάται από τα γεγονότα και τις συνθήκες που περιβάλλουν την κάθε περίπτωση. Στην υπόθεση **Watson v. Jacobson** (*Outer House, 12 January 1995*), ο ένας μήνας που συνέχισε ο εργοδοτούμενος να παραμένει στην εργασία του, μετά από μία προκείμενη αλλαγή, αποφασίστηκε ότι δεν ήταν αρκετός για να θεωρηθεί ότι αποδέχθηκε σιωπηρώς την αλλαγή στους όρους απασχόλησης του, ενώ στην υπόθεση **O' Flynn v. The Airport Coach Co Ltd** (*EAT/0269/01*), "τέσσερεις μήνες περίπου" θεωρήθηκαν αρκετοί.

Τι γίνεται όμως με τον εργοδοτούμενο που συνεχίζει να εργάζεται αλλά υπό διαμαρτυρία; Αυτή η διάσταση εξετάστηκε από την Βουλή των Λόρδων στην υπόθεση

Rigby v. Ferodo [1987] IRLR 51¹ όπου οι μισθοί των εργοδοτούμενων είχαν μονομερώς μειωθεί κατά παράβαση της σύμβασης απασχόλησης. Αποφασίστηκε ότι ένας εργοδοτούμενος που συνεχίζει να εργάζεται υπό διαμαρτυρία δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποδέχεται τους επιβληθέντες όρους. Η έκφραση της άρνησης (διαμαρτυρίας), ακυρώνει οποιαδήποτε πιθανότητα ευρήματος εξυπακουόμενης αποδοχής. Στην υπόθεση **Wilton v Peebles (EAT/835/93)** προέκυψε η εξής επιχειρηματολογία: Οι εργοδοτούμενοι δεν έφεραν ένσταση, δεν παραπονέθηκαν και δεν διαμαρτυρήθηκαν όσο συστηματικά και έντονα μπορούσαν να πράξουν. Παρόλα αυτά αποφασίστηκε ότι αυτό το επιχείρημα ήταν νομικά άσχετο. Δεν είναι αναγκαίο για έναν εργοδοτούμενο που παραπονείται να ξεκινήσει μια συστηματική ή έντονη διαμαρτυρία για να εμποδίσει μια συμφωνία που του έχει επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη του. Εφόσον έχει καταστήσει ξεκάθαρη τη θέση του ότι δεν συμφωνεί στη μείωση του μισθού του, με το να συνεχίσει να εργάζεται δεν μπορεί να δεσμευτεί από μια συμφωνία που του επιβάλλει να αποδεχθεί τη μείωση. Παρόλα ταύτα η υπόθεση **Wilton** ενεργεί για να μας θυμίζει ότι η έκφραση της αντίρρησης είναι αναγκαία.

Υιοθετώντας την κατάληξη του Πρωτόδικού δικαστή και του Court of Appeal ο Lord Oliver στην απόφαση **Ferodo** (ανωτέρω) ανέφερε επί λέξει τα ακόλουθα:

¹ Στην υπόθεση **Ferodo**, η συντριπτική πλειοψηφία των εργατών που απασχολούνταν σε δύο από τις μονάδες που διατηρούσαν οι εργοδότες ήταν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων **General Workers Union** και η **CSEU**. Ο Αιτητής ήταν μέλος της **CSEU**. Τον Ιούλιο του 1980 οι εργοδότες και η **CSEU** σύναψαν διετή συμφωνία αμοιβής, βάσει της οποίας οι τελικές αυξήσεις θα τίθεντο σε ισχύ στις 26.12.1981 και 27.3.1982. Στα τέλη του 1981 μια σοβαρή οικονομική κρίση έπληξε τις επιχειρήσεις των εργοδοτών και ένας μεγάλος αριθμός εργοδοτούμενων κατέστησαν πλεονάζοντες, με επακόλουθο οι αυξήσεις να μην δοθούν και οι οικονομίες των εργοδοτών να διατεθούν σε όσους είχαν απολυθεί. Ευρισκόμενοι οι εργοδότες σε ένα οικονομικό γκρεμό, τον Αύγουστο του 1982 προσπάθησαν μονομερώς να παρουσιάσουν στο προσωπικό μια αναθεωρημένη δομή μισθών, την οποία σε εκείνο το στάδιο, δεν κατάφεραν να εφαρμόζουν. Προ του κινδύνου να απολύσουν προσωπικό και να θέσουν τις επιχειρήσεις τους σε μαρασμό, επιδίωξαν ως μόνη εφικτή εναλλακτική λύση την μείωση μισθών. Η **General Workers Union** συμφώνησε στη μείωση, όπως και μια άλλη ένωση συμφώνησε να βοηθήσει τους εργοδότες. Στις 19.8.1982 οι εργοδότες ζήτησαν από την **CSEU** μείωση μισθών κατά 5%, ενώ σε κατοπινό στάδιο την ενημέρωσαν ότι λόγω της κατάστασης, αν δεν υπήρχε διευθέτηση μέχρι τις 17.9.1982 οι μειώσεις των μισθών θα τίθεντο σε εφαρμογή. Σειρά συναντήσεων δεν οδήγησαν σε συμφωνία και έτσι στις 18.9.1982 οι εργοδότες διακήρυξαν γραπτώς την κατ' αναλογία μείωση μισθών. Στις 14.10.1982 σε νέα συνάντηση η **CSEU** απαίτησε την καταβολή των αποκοπέντων μισθών. Η διαφορά δεν καταβλήθηκε και τον Φεβρουάριο του 1983 ο Αιτητής καταχώρησε αίτηση η οποία απορρίφθηκε. Στις 22.3.1984 άσκησε αγωγή ενώπιον Δικαστηρίου για παράβαση της σύμβασης απασχόλησης του. Ο πρωτόδικος Δικαστής απεφάσισε κατ' αρχήν ότι η **CSEU** δεν συμφώνησε στην αποκοπή μισθών. Καταλήγοντας ανέφερε ότι η ανακοίνωση για τη μείωση των μισθών που ψηφίστηκε στις 18.9.1982 αποτελούσε παραβίαση της σύμβασης απασχόλησης του Αιτητή, η οποία συνεχίστηκε να ισχύει και μετά τη ψήφιση της. Ότι κατά παράβαση της σύμβασης οι εργοδότες πλήρωσαν στον Αιτητή χαμηλότερο μισθό απ' ότι δικαιούταν, με επακόλουθο να δικαιούται σε αποζημίωση.

"...For my part, I can see no reason in Law or logic why, leaving aside for the moment the extreme case of outright dismissal or walk-out, a contract of employment should be on any different footing from any other contract as regards the principle that "an unaccepted repudiation is a thing writ in water and of no value to anybody": per Asquith L.J. in Howard v. Pickford Truck Co. Ltd [1951] 1 K.B. 417, 421.

My Lords, the one thing that is clear in this case is that the appellant had no intention whatever of terminating the contracts of employment with its workforce except by compelling the acceptance of new contractual terms which Mr. Rigby and his fellow C.S.E.U. members were, as they made it quite clear, unwilling to accept and which they never did accept. Faced with that situation the appellant could have chosen to terminate their contracts on proper notice. It chose not to do so. It could have dismissed them out of hand and faced the consequences. It chose not to do so. It continued to employ them, week by week under contracts which entitled them to a certain level of wages but withheld from them a part of that entitlement. I can, in those circumstances, see no answer at all to Mr. Rigby's claim and the trial Judge and the Court of Appeal were, in my judgment, plainly right in the conclusions at which they arrived.

It has been submitted that there were some sort of implied acceptance on the part of Mr. Rigby of the appellant's repudiation by working on. At the trial this was put on the basis of estoppel, waiver and acquiescence. All there were rejected the trial Judge and, in my judgment, he was on the facts which he found, quite plainly right to reject them. I can, for my part, see no other basis upon which it can be argued that the continued working by Mr. Rigby and his acceptance for the time being under protest of the wage that the appellant, with full knowledge of his lack of agreement, chose to pay him is to be construed as an acceptance by him either, the repudiation by the appellant of the original continuing contractor the new terms which the appellant was seeking to impose".

Επανερχόμενοι στα γεγονότα που περιβάλλουν το υπό εξέταση θέμα οφείλουμε να παρατηρήσουμε ότι η ΠΑΣΥΠΙ, ως εκπρόσωπος του Αιτητή και των υπολοίπων μελών της, κατέστησε σαφή και ξεκάθαρη τη διαφωνία της στις διαφοροποιήσεις και αλλαγές που επέφερε η εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού. Η συστηματική και έντονη διαμαρτυρία που εκδήλωσε με σκοπό να εμποδίσει την εφαρμογή μιας συμφωνίας που μονομερώς επεβλήθη από την Εργοδότηρια Εταιρεία στα μέλη της, περιλαμβανομένου του Αιτητή, προκύπτει τόσο από την αίτηση μεσολάβησης που υπέβαλε στο Υπουργείο όσο και από τις επιστολές (Τεκμήρια 6, 7 και 8) που απέστειλε στην ίδια την Εταιρεία.

Η διεξαγωγή εντατικών διαβουλεύσεων μεταξύ Εργοδότηριας Εταιρείας και συντεχνίας για επίτευξη ολικής συμφωνίας καθώς και οι διαβουλεύσεις που

γίνονταν με σκοπό την αποτροπή λήψης οποιωνδήποτε μέτρων εκ μέρους των συντεχνιών, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να συμβιβαστεί με τη θέση της Εργοδότης Εταιρείας ότι δεν υπήρξε διαμαρτυρία εκ μέρους της ΠΑΣΥΠΙ και ότι ο Αιτητής με τη συμπεριφορά του αποδέχθηκε τις διαφοροποιήσεις και αλλαγές που επήλθαν με την εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού. Διερωτόμαστε λοιπόν, τι μέτρα θα λάμβανε μια συντεχνία που αποδέχθηκε τη νέα κατάσταση και γιατί να λάμβανε οποιαδήποτε μέτρα; Επίσης, αν προέκυπτε πράγματι αποδοχή των διαφοροποιήσεων και αλλαγών είτε από τη συντεχνία είτε από τον Αιτητή τι σκοπό θα εξυπηρετούσαν οι εντατικές διαβουλεύσεις που απέβλεπαν στην επίτευξη ολικής συμφωνίας;

Κατά συνέπεια κρίνουμε, ότι καμία ολιγωρία δεν επέδειξε η ΠΑΣΥΠΙ που να οδηγεί στο συμπέρασμα ότι με τη συμπεριφορά της αποδέχθηκε την Πρόταση του Υπουργού και κατά συνέπεια τις προβλεπόμενες σ' αυτή διαφοροποιήσεις και αλλαγές των όρων απασχόληση των μελών της. Από τη στιγμή που ο Αιτητής, μέσω της συντεχνίας του, κατέστησε ξεκάθαρη τη διαφωνία του στην τροποποίηση των όρων απασχόλησης του, με το να συνεχίσει να εργάζεται δεν μπορεί να δεσμεύεται από μία αλλαγή που του επεβλήθη μονομερώς και την οποία ουδέποτε απεδέχθη.

Ο κ. Πολυβίου στην αγόρευση του, αναφερόμενος στην ελληνική νομολογία εισηγήθηκε ότι η διαμαρτυρία της συντεχνίας δεν συνιστά και ατομική διαμαρτυρία του εργοδοτούμενου προς τον εργοδότη του. Ανάφερε επίσης ότι στο Κυπριακό και Αγγλικό Δίκαιο, ως θέμα αρχής, υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ συντεχνίας και εργοδοτούμενου, υπό την προσωπική/ατομική ιδιότητα του, παραπέμποντας το Δικαστήριο στην απόφαση **Αγαθάγγελος Ηρακλέους ν. Δήμος Λεμεσού** (2005) 1^Α ΑΑΔ σελ.479. Εν ολίγοις ο ευπαίδευτος συνήγορος εισηγήθηκε ότι ο Αιτητής και ο κάθε υπάλληλος ξεχωριστά θα έπρεπε να είχαν προσωπική επαφή με την Εργοδότης Εταιρεία και να εξέφραζαν ατομικά τη διαφωνία τους στην εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού ή οποιαδήποτε άλλης πρότασης. Ο κ. Παναγίδης όμως, κατά την αντεξέταση του, ερωτηθείς αν όλα αυτά τα θέματα: ωράρια – αυξήσεις- μειώσεις κλπ, τα συζητούν ατομικά με

τους πιλότους ή με τις συντεχνίες απάντησε επί λέξει ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία εφαρμόζει και αναγνωρίζει συγκεκριμένες συντεχνίες, με τις οποίες συνομολογούνται οι συμβάσεις, μέσω των οποίων ρυθμίζονται οι όροι εργοδότησης του προσωπικού. Ότι δεν συζητούνται ατομικά με τον καθένα ξεχωριστά και ότι η συντεχνία που θεωρούν ότι εκπροσωπεί τον Αιτητή είναι η ΠΑΣΥΠΙ. Τη θέση αυτή υποστήριξε και ο Αιτητής, όταν αναφέρθηκε στην Σ.Σ.Ε. που ίσχυε από την ημέρα εργοδότησης του, λέγοντας ότι τροποποιείτο από καιρού εις καιρόν με συμφωνία των δυο μερών, Εργοδότηριας Εταιρείας και Συντεχνίας.

Από την ενώπιον μας λοιπόν μαρτυρία διαφαίνεται ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία αναγνωρίζει συγκεκριμένες συντεχνίες με τις οποίες συνομολογούνται οι Σ.Σ.Ε. που αφορούν τους όρους απασχόλησης του προσωπικού της. Ατομική επαφή με καθένα από τους υπαλλήλους δεν υπάρχει αφού αυτοί εκπροσωπούνται από τις συντεχνίες. Στην προκείμενη μάλιστα περίπτωση η Εργοδότηρια Εταιρεία αναγνωρίζει ότι ο Αιτητής εκπροσωπείται από την ΠΑΣΥΠΙ. Έτσι τόσο η Εργοδότηρια Εταιρεία όσο και η Κυβέρνηση απευθύνονταν στην ΠΑΣΥΠΙ για να τοποθετηθεί, όχι στον Αιτητή ή τους άλλους υπαλλήλους. Ούτε και υπεβλήθη οποιαδήποτε πρόταση στους πιλότους ατομικά για να τοποθετηθούν. Στις συντεχνίες υπεβλήθησαν οι προτάσεις, με τις συντεχνίες γίνονταν οι διαβουλεύσεις και από τις συντεχνίες ζητήθηκε να τοποθετηθούν.

Συνεπώς η Εργοδότηρια Εταιρεία σε καμία περίπτωση δεν ζήτησε ατομικά από τον Αιτητή ή τους υπαλλήλους της, να τοποθετηθούν επί της προτάσεως του Υπουργού, την οποία αποφάσισε όπως επιβάλει μονομερώς, επιφέροντας έτσι τις ανάλογες αλλαγές και τροποποιήσεις στους όρους της υφιστάμενης Σ.Σ.Ε. για την οποία εξέφρασε αδυναμία να εφαρμόζει. Με τον τρόπο αυτό η Εργοδότηρια Εταιρεία στέρησε από τον Αιτητή το δικαίωμα να ακουστεί και κατά συνέπεια δεν μπορεί να αναμένει από τον ίδιο να τοποθετηθεί ατομικά επί των μονομερών αποφάσεων της ή να εκλάβει την προσωπική σιωπή του ως συμπεριφορά αποδοχής των μεταβολών που επέφερε η πρόταση του Υπουργού. Καθώς αναφέρθη στην υπόθεση *Patikkis v. Nicosia Municipal Committee* (1988) 1 CLR σελ. 103, «Το δικαίωμα αυτό που πηγάζει από την ευρύτερη αρχή της

*Δικαιότητας (Principle of Fairness) αναγνωρίζεται στον εργοδοτούμενο σε κάθε περίπτωση τροποποίησης των όρων της σύμβασης εργοδότησης του, συμπεριλαμβανομένου και του τερματισμού». Κρίνουμε επομένως ότι η θέση του Αιτητή συνταυτιζόταν με τις ενέργειες τις ΠΑΣΥΠΙ, η οποία τον εκπροσωπούσε και ότι η διαμαρτυρία που προβλήθηκε από τη συντεχνία του στην Εργοδότηρια Εταιρεία, συνιστούσε και ατομική διαμαρτυρία εκ μέρους του. Η αναφορά στην υπόθεση **Αγαθάγγελος Ηρακλέους** (ανωτέρω) πιστεύουμε ότι δεν ανταποκρίνεται στα γεγονότα της παρούσας υπόθεσης. Πλησιέστερη επί του συγκεκριμένου θέματος είναι η **Lanitis Bros Co. Ltd v. Cleopas Ioannides and Others (1979) 1CLR σελ. 819,823** όπου αποφασίστηκε ότι: «φαίνεται θεμιτό να στηριχθούμε στο δόγμα της αντιπροσώπευσης όταν συντεχνιακοί αξιωματούχοι διαπραγματεύονται τη διευθέτηση διαφοράς εκ μέρους μερικών εργοδοτούμενων που καθορίζονται ονομαστικά». Και σημειώνουμε ότι στην προκείμενη περίπτωση η ΠΑΣΥΠΙ διαπραγματευόταν τη διευθέτηση διαφοράς που αφορούσε τα ίδια τα μέλη της.*

Κατά τη διάρκεια της επίδικης περιόδου και συγκεκριμένα τον Απρίλιο 2005, ο Αιτητής προήχθη στη θέση του εξεταστή/εκπαιδευτή αναλαμβάνοντας νέα καθήκοντα με αυξημένες ευθύνες. Από τη μαρτυρία του Αιτητή και της κ. Ε. Κωνσταντίνου προκύπτει ότι με τον διορισμό του στη θέση αυτή ο μισθός του αυξήθηκε κατά 10% με την καταβολή επιδόματος που υπολογιζόταν βάσει του μισθού που λάμβανε πριν την εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού. Έτσι από τον Μάιο 2005 ο μισθός του αυξήθηκε κατά ΛΚ696 μηνιαίως σε σύγκριση με τον μισθό που λάμβανε τον Δεκέμβριο 2004, δηλαδή αμέσως πριν αρχίσουν οι αποκοπές. Η θέση της Εργοδότηριας Εταιρείας είναι ότι ο Αιτητής καρπώθηκε ευνοϊκές διαφοροποιήσεις στις απολαβές του ως αποτέλεσμα της προαγωγικής διαδικασίας. Είναι γεγονός ότι ο αυξημένος μισθός του Αιτητή ήταν πιο ψηλός από τον μισθό που λάμβανε πριν αρχίσουν οι αποκοπές. Ήταν όμως χαμηλότερες από τον μισθό που θα λάμβανε εάν η Εργοδότηρια Εταιρεία δεν έθετε σε εφαρμογή την Πρόταση του Υπουργού. Με βάση τα όσα αναφέραμε πιο πάνω η διαφωνία της ΠΑΣΥΠΙ που εκπροσωπούσε τον Αιτητή ήταν δεδομένη και γνωστή στην Εργοδότηρια Εταιρεία κατά τον χρόνο της προαγωγικής διαδικασίας.

Συνεπώς σε καμία περίπτωση η διαδικασία αυτή δεν θα μπορούσε να αποτελέσει κώλυμα για τον Αιτητή στην επιδίωξη τυχόν δικαιωμάτων που απώλεσε.

Το επόμενο βασικό θέμα που καλούμαστε να εξετάσουμε είναι η δυσμενής οικονομική κατάσταση που επικαλείται η Εργοδότηρια Εταιρεία.

Επί του συγκεκριμένου σημείου κατέθεσε εκ μέρους της Εργοδότηριας Εταιρείας τόσο ο κ. Παναγίδης όσο και ο κ. Χριστοφίδης. Ειδική αναφορά έγινε επίσης και από τον κ. Σαρρή. Ο κ. Παναγίδης θα πρέπει να πούμε ότι δεν ήταν κατατοπιστικός επί του συγκεκριμένου θέματος. Η μαρτυρία του ήταν γενική χωρίς την παράθεση οποιωνδήποτε βοηθητικών στοιχείων. Παραδέχθηκε μάλιστα ότι αρμόδιος να καταθέσει επί τούτου είναι η λογιστής της Εταιρείας και οι εξωτερικοί ελεγκτές. Από τα στοιχεία που έθεσε ενώπιον μας ο κ. Χριστοφίδης προκύπτει ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία κατά τη διάρκεια του 2004 και 2005 παρουσίαζε σοβαρό οικονομικό πρόβλημα για την αντιμετώπιση του οποίου θα έπρεπε οπωσδήποτε να ληφθούν τα αναγκαία μέτρα. Οι θέσεις του κ. Χριστοφίδη καθώς και τα στοιχεία που παρουσίασε, αναφορικά με την οικονομική κατάσταση της Εργοδότηριας Εταιρείας, πιστεύουμε ότι ανταποκρίνονται πλήρως στην πραγματικότητα και δεν έχουμε κανένα λόγο να τα αμφισβητήσουμε. Άλλωστε επιβεβαιώνονται και από τη μαρτυρία του κ. Σαρρή, ο οποίος καθιστούσε αβέβαιο το μέλλον της Εργοδότηριας Εταιρείας, σε περίπτωση που δεν γινόταν αποδεκτό το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης και δεν καθίστατο δυνατή η οικονομική της ενίσχυση.

Ένα από τα μέτρα που έλαβε η Εργοδότηρια Εταιρεία ήταν η εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού με όλες τις διαφοροποιήσεις και αλλαγές που επέφερε στους μισθούς και τα ωφελήματα των υπαλλήλων της, περιλαμβανομένου του Αιτητή. Τίθεται ως εκ τούτου το ερώτημα εάν οι εν λόγω μονομερείς ενέργειες δικαιολογούνται εν όψει της οικονομικής κατάστασης στην οποία βρισκόταν η Εργοδότηριας Εταιρείας.

Το ερώτημα που τίθεται είναι καθαρά νομικό και πρέπει να απαντηθεί βάσει των αρχών όπως αυτές απαντώνται μέσα από την νομολογία. Καθοδηγούμενοι από τις πιο πάνω αρχές και δη τα όσα αποφασίστηκαν στην υπόθεση *Ferodo* κρίνουμε ότι η Εργοδότηρια Εταιρεία σε καμία περίπτωση δεν νομιμοποιείτο χωρίς τη συγκατάθεση της ΠΑΣΥΠΙ να επιφέρει μονομερώς οποιεσδήποτε διαφοροποιήσεις ή αλλαγές στην υφιστάμενη Σ.Σ.Ε. των πιλότων και να προβεί σε ανάλογες αποκοπές από τους μισθούς και τα ωφελήματα τους. Εν προκειμένω, ούτε ο Αιτητής συγκατατέθηκε αλλά ούτε και η ΠΑΣΥΠΙ που τον εκπροσωπούσε.

Κατά ακολουθία χωρίς την συγκατάθεση του Αιτητή ή της συντεχνίας του η οποιαδήποτε μονομερής τροποποίηση των όρων απασχόλησης που επέφερε η Εργοδότηρια Εταιρεία με την εφαρμογή της Πρότασης του Υπουργού αποτελεί παράβαση που γεννά δικαίωμα στον Αιτητή να έχει απαίτηση απ' αυτή την παράβαση (*Borton v. Northern Business Systems Ltd EAT/608/92*).

Σε σχέση με τα ακριβή ποσά που αποκόπηκαν από τις απολαβές του Αιτητή κατά τη διάρκεια του 2005, συνεπεία της εφαρμογής της Πρότασης του Υπουργού, η μαρτυρία της κας Κωνσταντίνου ήταν διαφωτιστική και την αποδεχόμαστε χωρίς κανένα δισταγμό, αφού από τη θέση που κατείχε, ήταν το πλέον αρμόδιο πρόσωπο που μπορούσε να καταθέσει ενώπιον του Δικαστηρίου.

Αντίθετη ωστόσο ήταν η εικόνα που άφησε ο λογιστής κ. Κύπρος Πρωτοπαπάς τη μαρτυρία του οποίου δεν κρίνουμε σκόπιμο να παραθέσουμε.

Ο ισχυρισμός της Εργοδότηριας Εταιρείας ότι η οποιαδήποτε ενέργεια στην οποία προέβη κατέστη αναγκαία ως αποτέλεσμα εξωτερικών παραγόντων και αντικειμενικών λόγων (*force majeure*) δεν υποστηρίχθηκε αφού κανένας τέτοιος λόγος δεν προέκυψε μέσα από το ενώπιον μας μαρτυρικό υλικό.

Συσσωρευμένη Άδεια

Σε σχέση με το επίδικο αυτό θέμα κατέθεσε ο Αιτητής, ο κ. Πρωτοπαπάς και η κα Λ. Κοκκάλου.

Κατατοπιστική ήταν η μαρτυρία της κας Λ. Κοκκάλου, η οποία στο πλαίσιο των καθηκόντων της ασχολείται και με το θέμα της άδειας των πιλότων. Σύμφωνα με τη μάρτυρα υπάρχουν δύο είδη άδειας: η ετήσια άδεια (annual leave), που για τους καπετάνιους ανέρχεται στις 35 μέρες το χρόνο και οι duty free που καλύπτουν τις δημόσιες αργίες, τις αργίες γενικά και που ανέρχονται στις 9 μέρες το χρόνο για κάθε πιλότο. Μέχρι το 2004 οι duty free ήταν 14 μέρες και από το 2005 περιορίστηκαν στις 9 με βάση την Πρόταση του Υπουργού. Το υπόλοιπο της άδειας που ο Αιτητής δικαιούταν στις αρχές του 2005 ήταν 158 μέρες. Αυτό αποτελέσε το άθροισμα του duty free και της ετήσιας άδειας.

Η μάρτυρας δήλωσε ότι μέχρι τις 31.12.2003 η άδεια ήταν ένα total λόγω της συμφωνίας για την άδεια και μετά ξεχωριστά για κάθε χρόνο.

Με βάση τη συμφωνία αυτή (Τεκμήριο 4) που φέρεται ως «Σχέδιο παραχώρησης συσσωρευμένης άδειας Πιλότων», δόθηκαν στους πιλότους έξι σενάρια για εξόφληση της αδειας που είχε συσσωρευτεί μέχρι τις 31.12.2003 και ο καθένας έκανε τη δική του επιλογή. Μέχρι τότε ο Αιτητής είχε 158 μέρες άδεια. Ο Αιτητής επέλεξε το σενάριο 4 βάσει του οποίου το 30% της άδειας θα πληρώνετο ισομερώς μέσα σε πέντε χρόνια και η υπολειπόμενη άδεια των 111 ημερών θα παραχωρείτο σε επτά χρόνια κατανομημένη ισομερώς σε κάθε χρόνο.

Από τότε μέχρι το 2005 η μάρτυς ανέφερε ότι στις 111 μέρες προστεθήκαν ακόμη 24 μέρες ήτοι σύνολο 135 μέρες αδειας, οι οποίες σε περίπτωση μη εφαρμογής της Πρότασης του Υπουργού θα ήταν 140. Συγκεκριμενοποιώντας δε την άδεια που δικαιούταν ο Αιτητής στα δύο τελευταία χρόνια είπε ότι το 2004 ήταν 35 συν 14 και το 2005, 35 συν 9.

Αντεξεταζόμενη ανέφερε ότι οι αιτήσεις για άδεια υποβάλλονται στο αρχιπιλότο, αλλά πρώτα στο rostering officer, για να φανεί πόσες μπορούν να δοθούν και σε ποιους. Η παραχώρηση αδειάς κατόπιν αιτήσεως βασίζεται στο leave plan, το πρόγραμμα αδειάς, που έγινε το 2003 και που είναι χωρισμένο σε περιόδους Χριστούγεννα, Πάσχα, καλοκαίρι και στους υπόλοιπους μήνες. Περισσότερη άδεια μπορεί να παραχωρηθεί σε περιόδους όπου δεν υπάρχει πολλή εργασία σε αντίθεση με περιόδους αιχμής όπως είναι τα Χριστούγεννα και το καλοκαίρι. Από την εμπειρία της, στα 30 χρόνια απασχόλησης της, ουδέποτε αφυπηρέτησε πιλότος χωρίς να του παραχωρηθεί η άδεια ή να του καταβληθεί αντίστοιχη αποζημίωση. Ο Αιτητής το 2004 πήρε 37 μέρες άδεια, το 2005 επίσης 37, το 2006 32, το 2007 7 και το 2008 13 μέρες άδεια. Η άδεια που παραχωρείται αφαιρείται από ένα grand total και παραμένει ένα υπόλοιπο. Τέλος συμφώνησε ότι αν ο Αιτητής ζητούσε 135 μέρες άδεια, θα ήταν εφικτό να του παραχωρηθεί ανάλογα με το πρόγραμμα εργασίας.

Ο Αιτητής στη μαρτυρία του ανέφερε ότι το αιτούμενο ποσό των ΛΚ44,243.27 που ζητά με την Αίτηση του, αντιπροσωπεύει τον αριθμό ημερών, οφειλόμενης αδειάς μέχρι τον Νοέμβριο 2005, περιλαμβανομένων των οφειλομένων ημερών αδειάς και συσσωρευμένου duty free. Αφού αναφέρθη στη συμφωνία που επιτεύχθη με την Εταιρεία για σκοπούς παραχώρησης της συσσωρευμένης αδειάς ισχυρίστηκε ότι τηρείτο μόνο η πληρωμή και δεν του παραχωρείτο η υπολειπόμενη άδεια όπως προνοείτο στη συμφωνία. Ο ίδιος δεν ήταν σε θέση να δικαιολογήσει το πιο πάνω ποσό λέγοντας ότι τα ακριβή ποσά είχαν υπολογιστεί από τον λογιστή του. Ότι το εν λόγω ποσό εκπροσωπούσε όλη την περίοδο της απασχόλησης του από το 1984 μέχρι 2005 και ότι ο ίδιος δεν θεώρησε ότι έπρεπε να κάνει γραπτή απαίτηση προς την Εταιρεία. Επίσης ότι κατά καιρούς υπέβαλε αίτηση για παραχώρηση αδειάς και ότι κάποτε του δινόταν κάποτε όχι για το λόγο ότι στη Σ.Σ.Ε. ήταν ξεκάθαρο ότι άδεια δίδεται κοινή συναινέσει εργοδότη - εργοδοτούμενου. Σε υποβολή που του έγινε ότι το μάξιμουμ που δικαιούται ως άδεια είναι ΛΚ2945, απάντησε ότι δεν μπορούσε να συμφωνήσει και ότι αυτό μπορούσε να το επιβεβαιώσει ο λογιστής του.

Μελετώντας προσεκτικά το ενώπιον μας μαρτυρικό υλικό σε σχέση με την αξίωση αυτή του Αιτητή, παρατηρούμε εν πρώτοις ότι μέσα στα πλαίσια της συμφωνίας για ανανέωση της Σ.Σ.Ε. των πιλότων (Τεκμήριο 28) συμφωνήθηκε μεταξύ άλλων και η εισαγωγή σχεδίου για παραχώρηση της συσσωρευμένης αδειάς που είχαν σε πίστη τους οι πιλότοι μέχρι τις 31.12.2003. Με βάση το σχέδιο αυτό (Τεκμήριο 4) παρείχεται στους πιλότους η ευχέρεια να επιλέξουν ένα από τα έξι προβλεπόμενα σενάρια. Ο Αιτητής επέλεξε το τέταρτο σενάριο δυνάμει του οποίου θα του πληρωνόταν το 30% της συσσωρευμένης αδειάς του ισομερώς σε πέντε χρόνια και το υπόλοιπο θα του παραχωρείτο ισομερώς επίσης σε επτά χρόνια.

Θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι με το άρθρο 12(10^Α) του *περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμου (Ν.8/67)* ως έχει τροποποιηθεί από τον *Νόμο 169(Ι)/2002*, τίθεται 12μηνη αποσβεστική προθεσμία, με την παρέλευση της οποίας το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών στερείται δυνατότητας εκδίκασης οποιασδήποτε αίτησης, ως αποτέλεσμα της παραγραφής.

Η απαίτηση του Αιτητή σε σχέση με τη συσσωρευμένη άδεια παρατηρούμε ότι ανέκυψε πολύ πιο πριν από την παρέλευση των 12 μηνών εντός των οποίων ο Αιτητής είχε δικαίωμα να προσφύγει ενώπιον του Δικαστηρίου τούτου. Ωστόσο τυχόν αξίωση για παράβαση της συμφωνίας που υπέγραψαν τα μέρη και με την οποία αναγνωρίζεται η εξόφληση μέρους της αδειάς με την καταβολή συγκεκριμένου ποσού και η παραχώρηση της υπολειπόμενης εντός ταχθέντος χρόνου, δεν πιστεύουμε ότι εμπίπτει στη δικαιοδοσία του παρόντος Δικαστηρίου.

Όπως αναφέρθηκε στην *Κοζάκη v. Κοζάκη (2003) 1Α.Α.Δ. 1047*, από τη στιγμή που η εργατική διαφορά, για την οποία αρμόδιο ήταν το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, μετατράπηκε σε συμφωνία πληρωμής συγκεκριμένου ποσού, αρμόδιο ήταν πια το Επαρχιακό Δικαστήριο.

Ως αποτέλεσμα κρίνουμε ότι το παρόν Δικαστήριο στερείται δικαιοδοσίας να εκδικάσει τη συγκεκριμένη απαίτηση του Αιτητή

Καθώς ανέφερε η κα Κοκκάλου η άδεια που ο Αιτητής πήρε το 2004 και 2005 ήταν 37 μέρες για κάθε χρόνο. Συνολικά δικαιούταν για το 2004, 35 συν 14 μέρες, και για το 2005, λόγω της εφαρμογής του Πρότασης του Υπουργού, 35 συν 9 μέρες. Με ένα απλό υπολογισμό η μη χρησιμοποιηθείσα άδεια για το 2004 ήταν 12 μέρες και για το 2005, 7 ημέρες. Λαμβάνοντας όμως υπόψη ότι οι 5 μέρες duty free αποκόπηκαν χωρίς τη συγκατάθεση του Αιτητή, με βάση τα όσα παραθέτουμε ανωτέρω, κρίνουμε ότι ο Αιτητής την δικαιούται. Έτσι για το 2005 η μη χρησιμοποιηθείσα από τον Αιτητή άδεια ήταν 12 μέρες.

Το ερώτημα που τίθεται είναι κατά πόσο η μη χρησιμοποιηθείσα άδεια για το 2004 δύναται να συσσωρευτεί και να προστεθεί στην άδεια του επόμενου χρόνου. Σχετικό είναι επί τούτου το άρθρο 7(2) του **περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμου (Ν.8/67)** όπως τροποποιήθηκε με τον Νόμο 85/79:

«...2. Δια συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτούμενου, οι άδειες δυνατόν να συσσωρεύονται μέχρι ανωτάτου ορίου ισουμένου προς την άδειαν εις την οποίαν ο εργοδοτούμενος δικαιούται ως προς δύο έτη...»

Όπως προκύπτει από τη δοθείσα μαρτυρία, το Τεκμήριο 4 αφορούσε μη παραχωρηθείσα άδεια για την περίοδο μέχρι την 31.12.2003. Για τα επόμενα χρόνια δεν φαίνεται να υπήρξε οποιαδήποτε συμφωνία. Καθώς ανέφερε η κα Κοκκάλου ήταν ξεχωριστά για τον κάθε χρόνο. Αυτό επιβεβαίωσε και ο Αιτητής λέγοντας ότι η συσσωρευμένη άδεια δεν του παραχωρείτο κάθε χρόνο επιπλέον από την κανονική του άδεια. Επομένως δικαίωμα συσσωρευμένης μη χρησιμοποιηθείσας αδειάς δεν μπορεί να υπάρξει ως συμβατικός όρος, αλλά ούτε και δυνάμει νόμου. Συνακόλουθα κρίνουμε ότι ο Αιτητής δικαιούται υπολειπόμενη άδεια μόνο για το 2005, ήτοι 12 μέρες που υπολογίζεται με βάση τις ημερήσιες απολαβές του (12 X ΛΚ179,95) στο ποσό των €3689,55 (ΛΚ2159,40). Οφείλουμε να παρατηρήσουμε ότι κατά την αντεξέταση του Αιτητή, προβάλλοντας ο κ. Πολυβίου τη θέση της Εργοδότηρια Εταιρίας, υπέβαλε ότι το μάξιμουμ του ποσού που ο Αιτητής δικαιούται ως άδεια είναι ΛΚ2945 (€5031,83), χωρίς ωστόσο να προσδιορίσει την περίοδο που αναφερόταν, θέση που δεν μας

παρέχει την ευχέρεια να καταλήξουμε σε εύλογο συμπέρασμα, εν όψει και της πιο πάνω κατάληξης μας.

Κατάληξη

Είναι η τελική μας κατάληξη, για τους λόγους που αναφέραμε πιο πάνω, ότι ο Αιτητής δικαιούται στις ακόλουθες θεραπείες:

- (α) Ποσό €1771,82 ως αποκοπές από τον βασικό του μισθό,
- (β) Ποσό €4449,20 ως αποκοπές από την Α.Τ.Α.
- (γ) Ποσό €427,15 ως αποκοπές από το επίδομα αυτοκινήτου
- (δ) Ποσό €15,38 ως αποκοπές από το επίδομα παραστάσεως
- (ε) Ποσό €1401,05 ως αποκοπές από το επίδομα παραγωγικότητας
- (στ) Ποσό €3689,55 ως οφειλόμενη άδεια για το έτος 2005

Συνακόλουθα, εκδίδεται απόφαση υπέρ του Αιτητή και εναντίον των Καθ' ων η αίτηση για το ποσό των **€13096,43** με νόμιμο τόκο από την ημερομηνία καταχώρησης της Αίτησης. Περαιτέρω επιδικάζονται υπέρ του Αιτητή και εις βάρος των Καθ' ων η αίτηση έξοδα, όπως θα υπολογιστούν από τον Πρωτοκολλητή και εγκριθούν από Δικαστήριο στην κλίμακα που εμπίπτει το ποσό της απόφασης.

(υπ).....

Ι.Α. Χατζητζιοβάννης, Δικαστής

Γ. Κουνής, Μέλος

Σ. Κούλας, Μέλος