



Απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών που αφορά απασχολούμενη στον ΚΟΤ υπό το καθεστώς της αγοράς υπηρεσιών

Μάιος 2018

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών εξέδωσε, πρόσφατα, απόφαση με την οποία έκρινε ότι πρόσωπο το οποίο απασχολείται στον Κυπριακό Οργανισμό Τουρισμού υπό το καθεστώς της αγοράς υπηρεσιών ήταν, εν τελεί, εργοδοτούμενη του ΚΟΤ κατά την περίοδο αυτή και όχι αυτοτελώς εργαζόμενο πρόσωπο.⁽¹⁾

Γεγονότα

Η αιτήτρια στην επίδικη αίτηση απασχολείται στον ΚΟΤ από τον Δεκέμβριο του 2006 δυνάμει διαφόρων εργασιακών συμβάσεων τακτής προθεσμίας, κάποιες εκ των οποίων είχαν μορφή σύμβασης εργασίας και κάποιες μορφή σύμβασης παροχής υπηρεσιών.

Ο ΚΟΤ, με την λήξη της τελευταίας σύμβασης της αιτήτριας τον Δεκέμβριο του 2012, αρνήθηκε να ανανεώσει την απασχόληση της ισχυριζόμενος ότι αυτή εργαζόταν στα πλαίσια σύμβασης τακτής προθεσμίας η οποία έληξε. Σύμφωνα με τους ισχυρισμούς του ΚΟΤ, η αιτήτρια παρείχε εργασία για διάστημα μικρότερο των 30 μηνών (829 ημέρες), ενώ παρείχε υπηρεσίες ως αυτοτελώς εργαζόμενο πρόσωπο για 82 μέρες. Επομένως, η αιτήτρια δεν πληρούσε τις προϋποθέσεις του Νόμου 98(Ι)/2003⁽²⁾ (σύμφωνα με τον οποίο εργοδοτούμενος που συμπληρώνει 30 μήνες απασχόληση στα πλαίσια συμβάσεων τακτής προθεσμίας καθίσταται εργοδοτούμενος αορίστου χρόνου) και συνεπώς η μη ανανέωση του συμβολαίου της ήταν δικαιολογημένη.

Η αιτήτρια, από την άλλη μεριά, ισχυρίστηκε ότι στην περίπτωση της πληρούνταν οι προϋποθέσεις που θέτει ο Ν.98(Ι)/2003 για να καταστεί η απασχόληση της αορίστου χρόνου εφόσον εργαζόταν καθ' όλη την περίοδο απασχόλησης της – ακόμα και τις περιόδους που θεωρείτο αυτοτελώς εργαζόμενο πρόσωπο – κάτω από περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η σχέση εργοδότη – εργοδοτούμενου.

Απόφαση

Το Δικαστήριο, με την απόφαση του επί της επίδικης αιτήσεως, επεσήμανε κατ' αρχήν την βασική αρχή που διέπει το θέμα της σχέσης εργοδότη - εργοδοτούμενου ότι δηλαδή δεν έχει σημασία η «ταμπέλλα» που βάζουν τα μέρη στην σύμβαση (δηλαδή αν την ονομάζουν σύμβαση εργασίας ή σύμβαση αγοράς υπηρεσιών ή κάτι άλλο) αλλά το πραγματικό περιεχόμενο της (ο τρόπος, δηλαδή, που παρέχεται η εργασία στην πράξη). Έτσι, αφού εξέτασε τις πραγματικές συνθήκες κάτω από τις οποίες η αιτήτρια παρείχε τις υπηρεσίες της στον ΚΟΤ, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι αυτή εργαζόταν, καθ' όλες τις περιόδους απασχόλησης, ως εργοδοτούμενη του Οργανισμού, αφού:

(α) Εκτελούσε πάντοτε τα ίδια καθήκοντα χρησιμοποιώντας τις εγκαταστάσεις και τον εξοπλισμό του ΚΟΤ. (β) Παρείχε τις υπηρεσίες αυτοπροσώπως χωρίς να δύναται να τις εκπληρώσει μέσω τρίτων προσώπων. (γ) Λάμβανε οδηγίες από τον προϊστάμενο του τμήματος στο οποίο ήταν ενταγμένη.

(δ) Ακολουθούσε, μαζί με το υπόλοιπο προσωπικό, σταθερό ωράριο και δεν μπορούσε να προσδιορίσει η ίδια ελεύθερα τον χρόνο εργασίας της

(ε) Ελάμβανε συγκεκριμένη ετήσια αμοιβή που της καταβαλλόταν σε δώδεκα ίσες μηνιαίες δόσεις.

Στην συνέχεια το Δικαστήριο τόνισε ότι η αιτήτρια, από την στιγμή που απασχολήθηκε στον ΚΟΤ για περίοδο πέραν των 30 μηνών (Δεκέμβριος 2006 – Δεκέμβριος 2012), κατέστη, δυνάμει των προνοιών του Ν.98(Ι)/2003, εργοδοτούμενη αορίστου χρόνου, με αποτέλεσμα η διακοπή της απασχόλησης της να ισοδυναμεί με παράνομη απόλυση της και έτσι να δικαιούται σε αποζημιώσεις, πληρωτέες από τον ΚΟΤ.

Ολοκληρώνοντας την απόφαση του, το Δικαστήριο απέρριψε την απαίτηση που πρόβαλε η αιτήτρια για επαναπρόσληψη της από τον ΚΟΤ, τονίζοντας ότι στην περίπτωση της αιτήτριας δεν δικαιολογείται η έκδοση διαταγής επαναπρόσληψης, η οποία εκδίδεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον καταδειχθεί ότι η απόλυση ήταν έκδηλη παράνομη ή κακόπιστη. Επιπρόσθετα, το Δικαστήριο επισήμανε ότι η μόνη θεραπεία που δύναται να



προσδώσει αναφορικά με την κατάχρηση των συμβάσεων τακτής προθεσμίας είναι η μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε σύμβαση αορίστου διάρκειας.

Σχολιασμός

Η εν λόγω απόφαση έχει ιδιαίτερη σημασία για δύο λόγους. Πρώτα, υπογραμμίζει τον κανόνα ότι τα Δικαστήρια δεν δεσμεύονται από τα τυπικά στοιχεία της σύμβασης εργασίας (τίτλος σύμβασης, καθεστώς εργοδοτούμενου για σκοπούς Κοινωνικών Ασφαλίσεων κτλ.) αλλά πρέπει να εξετάζουν κατά πόσον η απασχόληση εκτελείτο κάτω από συνθήκες εξαρτημένης εργασίας – εννοιολογικό στοιχείο της οποίας είναι ο διευθυντικός έλεγχος που ασκεί ο εργοδότης στον εργοδοτούμενο. Κατά δεύτερο, επιβεβαιώνει την θέση ότι οι θεραπείες που προσδίδονται δυνάμει του Ν.98(Ι)/2003 αφορούν μόνο την μετατροπή των συμβάσεων τακτής προθεσμίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου και δεν έχουν να κάνουν με την δυνατότητα έκδοσης διαταγής επαναπρόσληψης του παράνομα απολυθέντα υπαλλήλου ή την έκδοση άλλων διαταγών.

Επομένως, τα επηρεαζόμενα πρόσωπα τα οποία καταχωρούν αιτήσεις εργατικής διαφοράς μετά την παράνομη διακοπή της σύμβασης εργασίας τους (η οποία κατέστη αορίστου χρόνου) δεν μπορούν εύλογα να προσδοκούν σε έκδοση διατάγματος επαναπρόσληψης τους αλλά μόνο σε επιδίκαση σχετικών αποζημιώσεων, εφόσον στις περιπτώσεις αυτές συνήθως δεν προκύπτει έκδηλη παρανομία ή κακοπιστία της απόλυσης.

Νίκος Παναγιώτου
Δικηγόρος

Υποσημειώσεις

(1) Αλέκα Κοντεάτου ν. Κυπριακός Οργανισμός Τουρισμού, Αρ. Αίτησης: 1035/2013, 30/3/2018

(2) Ο Περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Ν.98(Ι)/2003

Για περισσότερες πληροφορίες:

Γιώργος Ζ. Γεωργίου & Συνεργάτες Δ.Ε.Π.Ε.

Ήρας 1, 1060 Λευκωσία, Κύπρος

Τηλ. +357 22763340 **Φαξ** +357 22763343

Ιστ. www.gzg.com.cy **Ηλ.Ταχ.** admin@gzg.com.cy

Παρακαλώ σημειώστε ότι το ανωτέρω δεν αποτελεί νομική γνώμатеυση.