



5

Εργασία Ορισμένου Χρόνου
(Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης)

Ο Νόμος

Ο περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2003, τέθηκε σε ισχύ στις 25 Ιουλίου του 2003. Σκοπός του Νόμου είναι:

- Η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και
- η αποτροπή της κατάχρησης που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

Σχετικός Τροποποιητικός Νόμος που αφορά τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών τέθηκε σε ισχύ στις 16 Φεβρουαρίου 2007.

32

Ποιους καλύπτει

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου (με σύμβαση ή σχέση εργασίας) εκτός από:

- Τις περιπτώσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και τα συστήματα μαθητείας,
- στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου (δηλαδή κρατικού) ή υποστηριζόμενου από το δημόσιο, προγράμματος κατάρτισης, ένταξης ή επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

Εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου

Εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου σημαίνει τον εργοδοτούμενο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία έχει συμφωνηθεί απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτούμενου και η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

Αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου

Αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου σημαίνει τον εργοδοτούμενο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στη συλλογική σύμβαση που ισχύει στην κάθε περίπτωση ή, εκεί όπου δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με τη νομοθεσία ή άλλες συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.

Αρχή της μη διάκρισης και αρχή της αναλογικότητας

Όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενώς σε σχέση με τον αντίστοιχο εργοδοτούμενο με εργασία αορίστου χρόνου, μόνο επειδή έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός εάν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Όπου κρίνεται αναγκαίο εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας. Αρχή της αναλογικότητας σημαίνει ότι όπου ένας αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου εργοδοτείται με βάση συγκεκριμένους όρους και συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου θα εργοδοτείται με τους ίδιους όρους και συνθήκες απασχόλησης, κατ' αναλογίαν προς το χρόνο εργασίας του.

Όταν σε σχέση με συγκεκριμένους όρους και συνθήκες απασχόλησης απαιτείται περίοδος προϋπηρεσίας, η περίοδος αυτή θα είναι ίδια για τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου όπως και για τους αντίστοιχους εργοδοτούμενους με εργασία αορίστου χρόνου, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.

Μέτρα αποφυγής κατάχρησης

Όπου εργοδότης απασχολεί εργοδοτούμενο με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, είτε κατόπιν ανανέωσης της σύμβασης είτε με άλλο τρόπο και ο εργοδοτούμενος αυτός είχε προηγουμένως απασχοληθεί για συνολική περίοδο τριάντα μηνών ή περισσότερο με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ανεξαρτήτως σειράς διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου), η σύμβαση θα θεωρείται για όλους τους σκοπούς ως σύμβαση αορίστου διάρκειας.

Επισημαίνεται ότι:

- Οποιαδήποτε περίοδος απασχόλησης, που έγινε πριν τις 25 Ιουλίου 2003 (οπότεν τέθηκε σε ισχύ ο Νόμος), δε λαμβάνεται υπόψη για υπολογισμό της τριαντάμηνης περιόδου, και
- οποιαδήποτε πρόνοια στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου περιορίζει τη διάρκειά της, δεν θα ισχύει, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η εργοδότηση του εργοδοτουμένου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς λόγους.

[Σημειώνεται ότι με βάση τον περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμο, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μπορεί να κρίνει κατά πόσο μια σύμβαση ορισμένου χρόνου ή σειρά συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με διάρκεια μικρότερη των τριάντα μηνών, έχει μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου.]

Αντικειμενικοί λόγοι υφίστανται ιδιαίτερα όταν:

- Οι ανάγκες της επιχείρησης ως προς την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές,
- ο εργοδοτούμενος αναπληρώνει κάποιον άλλο εργοδοτούμενο,
- η ιδιαιτερότητα της υπό εκτέλεση εργασίας δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης,
- ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου εργοδοτείται υπό δοκιμασία,
- η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται κατ'εφαρμογήν δικαστικής απόφασης,
- η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αφορά τις συμβάσεις για την απασχόληση στο Στρατό της Δημοκρατίας των Εθελοντών Πενταετούς Υποχρέωσης (ΕΠΥ) και Εθελοντών Υπαξιωματικών.

Ενημέρωση και υποχρεώσεις εργοδότη

Ο εργοδότης ενημερώνει τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν μόνιμες θέσεις όπως και άλλοι εργοδοτούμενοι. Επίσης, ο εργοδότης, στο μέτρο του δυνατού, πρέπει να διευκολύνει την πρόσβαση των εργοδοτουμένων με εργασία ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και η επαγγελματική τους κινητικότητα.

Ενημέρωση και διαβούλευση

Οι εργοδοτούμενοι με εργασία ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργοδοτούμενων να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική, τηρουμένης πάντα της αρχής της μη διάκρισης όπως καθορίζεται στο Νόμο.

Αρμόδιο δικαστήριο και ποινές

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι το αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς (αστικής φύσης), η οποία προκύπτει από την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου. Εργοδότης, που παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου, σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει το ποσό των €3.417.

Επιθεωρήσεις

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να διορίζει Επιθεωρητές και/ή άλλους λειτουργούς για την καλύτερη εφαρμογή του Νόμου. Το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να εκδίδει Κανονισμούς για καλύτερη εφαρμογή του Νόμου. Οι Κανονισμοί μπορεί να καθορίζουν τα καθήκοντα ή τις εξουσίες των Επιθεωρητών και/ή άλλων λειτουργών που ορίζονται για την εφαρμογή του Νόμου. Με τον Τροποποιητικό Νόμο του 2007 συμπεριελήφθησαν στη βασική νομοθεσία και διατάξεις που καθορίζουν τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών. Όποιος παρεμποδίζει τον Επιθεωρητή στην άσκηση των καθηκόντων του, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες ή με χρηματικό ποσό μέχρι €5.125 ή και με τις δύο αυτές ποινές.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Οι διατάξεις του Νόμου δεν εμποδίζουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και των εργοδοτούμενων ή των εκπροσώπων τους.