

ΥΟΔ

Ευχαριστούμε?

ΜΑ

**ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ**

ΕΝΩΠΙΟΝ: Μ. Ζαμπακίδου-Μουρτουβάνη, Προέδρου

Κ. Χειλίδη )

Χρ. Τομπάζου ) Μελών

Μεταξύ:

Χρίστη Παναγίδη, από τη Λευκωσία

Αιτητή

και

Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας

Καθ' ου αίτηση

Ημερομηνία: 8 Απριλίου 2009.

**ΕΜΦΑΝΙΣΕΙΣ**

Για τον αιτητή: Χρ. Κληριδής

Για τον Γενικό Εισαγγελέα: κ. Α. Χριστοφόρου.

**ΑΠΟΦΑΣΗ**

Ο Αιτητής προσλήφθηκε ως έκτακτος Λειτουργός Συνεργατικής Ανάπτυξης με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από 2.6.03-31.12.03 και στη συνέχεια με σειρά συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου μέχρι 5.2.06 ημερομηνία κατά την οποία η σύμβαση του κατέστη αορίστου χρόνου σύμφωνα με εγκύκλιο του Τμήματος Διοίκησης και Προσωπικού ημερομηνίας 9.12.2005.

Με την κρινόμενη αίτηση, η οποία καταχωρίστηκε στις 20.6.06 ο Αιτητής, αιτείται Δήλωση του Δικαστηρίου ότι, στα θέματα της ετήσιας προσαύξησης, άδειας ασθένειας, ωφέλημα 13<sup>ου</sup> μισθού, καταβολή Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μεταφορά ετήσιων αδειών ανάπαυσης, αναγνώριση μεταπτυχιακού κύκλου, άτοκων δανείων για αγορά αυτοκινήτου ή οποιωνδήποτε άλλων ωφελημάτων, έχει δικαίωμα σε ίση μεταχείριση μετά των αντιστοιχών μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων στην αντίστοιχη

οι δύο εισαγγελέες  
υποβλήθηκε επί των λόγων  
Γενικός Εισαγγελέας  
ΜΑ  
Αιτητή  
Αρ. Υπόθ. 463/08  
μετά την αίτηση προσφοράς  
υποβλήθηκε  
ΟΔΚ

ή παρόμοια θέση του Λειτουργού Εποπτείας και Ανάπτυξης Εταιρειών και/ή Λειτουργιών Συνεργατικών Ανάπτυξης. Εξειδικεύει δε την κάθε απαίτηση του στο δικόγραφο του με κυριότερο αίτημα του δήλωση Δικαστηρίου ότι έχει παραβιασθεί σε βάρος του το Άρθρο 5(1) του Περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμου του 2003 (Ν.98(1)/03) (ο Νόμος) που κατοχυρώνει την Αρχή της μη διάκρισης ως και οι αντίστοιχες Πρόνοιες της οδηγίας 1998/70/ΕΚ του Συμβουλίου δημοσιευμένης στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων L175/43. Επίσης δήλωση του Δικαστηρίου ότι υπάρχει παραβίαση των Άρθρων 5 και 8 του Νόμου 98(1)/2003 σε βάρος των συμφερόντων και δικαιωμάτων του και ότι δικαιούται σε ίση μεταχείριση και/ή στην εξασφάλιση της μη διάκρισης η οποία διεπράχθη σε βάρος του λόγω της προκήρυξης με συγκεκριμένο σχέδιο υπηρεσίας 19 μόνιμων θέσεων Λειτουργού Εποπτείας και Ανάπτυξης Συνεργατικών Εταιρειών από 20/4/2006.

Ο καθ' ου η αίτηση Γενικός Εισαγγελέας της Δημοκρατίας εγείρει με την Απάντηση του τις πιο κάτω προδικαστικές ενστάσεις.

- α) Ο Αιτητής εμποδίζεται να προωθήσει την αίτηση του αποδεχόμενος ρητά και/ή σιωπηρά τους όρους απασχόλησης του.
- β) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δεν έχει δικαιοδοσία να επιληφθεί της αίτησης του Αιτητή, καθ' ότι η ισχυριζόμενη άνιση μεταχείρισή του και οι αιτούμενες θεραπείες για να υλοποιηθούν, θα πρέπει ο Αιτητής να προκαλέσει με αίτημα του την έκδοση Διοικητικών Αποφάσεων, που η νομιμότητα τους ελέγχεται αποκλειστικά από το Ανώτατο Δικαστήριο.
- γ) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δεν έχει δικαιοδοσία να διατάξει τον Καθ' ου η Αίτηση να εκδώσει Διοικητικές πράξεις που η έκδοσή τους ρυθμίζεται Νομοθετικά στα πλαίσια του Δημοσίου Δικαίου.
- δ) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δεν έχει ενώπιον του Αστική διαφορά που να προκύπτει από την κακή εφαρμογή του Νόμου 98(1)/2003.

Σε κάποιο στάδιο εκκρεμοδικίας, οι δικηγόροι των δυο πλευρών ζήτησαν από το Δικαστήριο να αναβάλει την ακρόαση αναμένοντας απόφαση στην υπόθεση Αντιγόνης Αβραάμ ν Κυπριακής Δημοκρατίας μέσω Υπουργείου Οικονομικών, Τμήμα Διοίκησης και Προσωπικού, Υπόθεση αρ. 1546/06 ενώπιον της Ολομέλειας του Ανωτάτου Δικαστηρίου σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 10 του Νόμου 98(1)/2003 σε σχέση με έκτακτους υπαλλήλους που απολύθηκαν από το Δημόσιο.

Η απόφαση της Ολομέλειας θα ήταν καθοριστική και για την πορεία της παρούσας υπόθεσης όπου εγείρεται από τον ευπαίδευτο δικηγόρο της Δημοκρατίας που χειρίζεται την υπόθεση, προδικαστική ένσταση ως προς τη δικαιοδοσία του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

Η Ολομέλεια του Ανωτάτου Δικαστηρίου με την εκδοθείσα απόφαση, στις 21.1.08, καταλήγει ότι:

«Έχουμε τη γνώμη πως οι όροι υπηρεσίας των εκτάκτων – συμβασιούχων στο δημόσιο τομέα καθορίζονται από τη σύμβαση τους και τις σχετικές νομοθετικές πρόνοιες και ως εκ τούτου ο τερματισμός των υπηρεσιών τους ανάγεται στη σφαίρα του ιδιωτικού δικαίου και τη σχετική Οδηγία, η οποία σύμφωνα με την πρόσφατη τροποποίηση του Συντάγματος μας, Ο περί της Πέμπτης Τροποποίησης του Συντάγματος Νόμος, Ν.127(1)/06, έχει αυξημένη ισχύ και έναντι των προνοιών του Συντάγματος».

Μετά την πιο πάνω απόφαση, η υπόθεση προχώρησε σε ακρόαση ενώπιον μας, εφόσον κρίθηκε ότι η διαφορά του Αιτητή είναι αστικής φύσεως και σύμφωνα με το Νόμο αρμόδιο Δικαστήριο για τέτοιου είδους διαφορές είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. (Άρθρο 10 του Νόμου).

Άρθρο 10. Αρμόδιο Δικαστήριο προς επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς αστικής φύσεως, η οποία ήθελε προκύψει από την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου, είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.



Η αξίωση του Αιτητή όπως αυτή εμπεριέχεται στο δικόγραφο του καθώς και στην ένορκη κατάθεση του ενώπιον του Δικαστηρίου είναι ότι παραβιάστηκε η αρχή της μη διάκρισης όπως αυτή κατοχυρώνεται από το άρθρο 5(1)<sup>1</sup> του Νόμου 98(1)/2003 σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης δεδομένου ότι αντιμετωπίζεται δυσμενώς σε σχέση με αντίστοιχους μόνιμους υπαλλήλους στο Δημόσιο.

Εξειδικεύει δε τις διακρίσεις που υφίσταται ως εξής:

Α. Στο τομέα της ετήσιας προσαύξεσης τυγχάνει του πλεονεκτήματος αυτού με βάση Απόφαση/εγκυκλίους της Κυπριακής Δημοκρατίας από 1/1/2006 αντί από ένα χρόνο μετά την ημερομηνία πρόσληψης του δηλαδή από τον Ιούνιο του 2004.

Β. Δικαιούται σε άδεια ασθενείας 28 ημερών αντί των 34 ημερών πλέον 8 μη πιστοποιημένων που δικαιούνται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι στην αντίστοιχη θέση.

Γ. Το ωφέλημα 13<sup>ου</sup> μισθού το έλαβε από Ιανουάριο 2005 σε αντίθεση με τους δημόσιους υπαλλήλους οι οποίοι το δικαιούνται από την ημερομηνία πρόσληψης. Δηλαδή θα έπρεπε να πάρει από Ιούνιο του 2003. Τελικά τον πίστωσαν με όλα τα χρόνια εκτός της πρώτης εξαμηνίας του 2004 την οποίαν διεκδικεί.

Δ. Υποχρεούται εις καταβολή 6,3% επί του μισθού του για τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις έναντι 3,2% των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων.

Του παρέχεται σήμερα μεταφορά 5 ημερών ετήσιων αδειών ανάπαυσης έναντι των 70 που δικαιούνται οι δημόσιοι υπάλληλοι.

<sup>1</sup> Άρθρο 5(1) 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 αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

ΣΤ. Δεν δικαιούται σε αναγνώριση του μεταπτυχιακού πτυχίου του κάτι το οποίο δικαιούνται οι μόνιμοι υπάλληλοι. Σαν αποτέλεσμα η κατάσταση αποδοχών του είναι μειωμένη κατά δυο προσαυξήσεις και επιπλέον θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση για σκοπούς προαγωγής.

Ζ. Δεν δικαιούται σε άτοκο δάνειο για αγορά αυτοκινήτου κάτι όμως το οποίο δικαιούνται οι μόνιμοι υπάλληλοι.

Η Κυπριακή Δημοκρατία έχει προχωρήσει στην αναβάθμιση των μόνιμων λειτουργών στην Υπηρεσία Εποπτείας και Ανάπτυξης Συνεργατικών Εταιρειών στην οποία υπηρετεί από Κλίμακα Α4-Α7 σε Κλίμακα Α8-Α10-Α11 κάνοντας έτσι δυσμενή διάκριση σε βάρος του χωρίς αντίστοιχα να προβεί σε αναβάθμιση του στην ίδια Κλίμακα (δηλ. σε Α8 - Α10 - Α11).

Περαιτέρω, σύμφωνα με το Άρθρο 8(1)<sup>2</sup> του Νόμου 98(1)/2003, ο εργοδότης οφείλει να του εξασφαλίσει ότι έχει τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσει μόνιμες θέσεις όπως και άλλοι εργοδοτούμενοι πλην όμως η Κυπριακή Δημοκρατία κατά παράβαση του Άρθρου 8 προχώρησε στην προκήρυξη 19 μόνιμων θέσεων αντίστοιχων με την θέση που κατέχει του Λειτουργού Εποπτείας και Ανάπτυξης Συνεργατικών Εταιρειών Κλίμακα Α8 - Α10 - Α11 με Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά ή περί τις 20/4/2006 υποχρεώνοντας τον, έστω και άνευ βλάβης, να υποβάλει Αίτηση παρά την έντονη διαφωνία του. Δηλαδή αντί η Κυπριακή Δημοκρατία να θεωρήσει ότι κατέχει τη θέση σαν μόνιμος, ουσιαστικά προχώρησε με την προκήρυξη της υποχρεώνοντας τον να τη διεκδικήσει, τη

<sup>2</sup> Άρθρο 8 (1) Ο εργοδότης ενημερώνει τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν μόνιμες θέσεις όπως και άλλοι εργοδοτούμενοι. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω μιας γενικής ανακοίνωσης σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση.

στιγμή που τη κατέχει. Επιπλέον με βάση το σχέδιο υπηρεσίας της προκηρυχθείσας θέσης καμία αναφορά δεν γίνεται στο πλεονέκτημα για πείρα σχετική με τα καθήκοντα που αποκτήθηκαν σε δημόσια θέση ή σε έκτακτη απασχόληση στη Δημόσια Υπηρεσία σε αντίθεση με άλλα σχέδια υπηρεσίας για προκηρυχθείσες θέσεις σε άλλα τμήματα και/ή Δημόσιες Υπηρεσίες.

Επιπρόσθετα, επιχειρείται με την προκήρυξη ο παραγκωνισμός του ή περιθωριοποίηση ή αποπομπή του και σίγουρα όχι η κατοχύρωση του μέχρι συνταξιοδότησης, όπως προνοεί η σχετική Ευρωπαϊκή Οδηγία.

Κατά την αγόρευση του, ο ευπαιδευτος δικηγόρος του Αιτητή βασικά επαναλαμβάνει τα όσα αναφέρθηκαν από τον Αιτητή κατά τη μαρτυρία του και αναπτύσσει τη νομική πτυχή του θέματος ως ακολούθως.

Ο Ν.98(1)/2003 θεσπίστηκε από την Κυπριακή Δημοκρατία για εφαρμογή των προνοιών της Οδηγίας 1999/70 ΕΚ του Συμβουλίου.

Σύμφωνα με τη ρήτρα 1 ο σκοπός της Συμφωνίας είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης με στόχο να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Σύμφωνα με τη ρήτρα 2 η συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου.

Σύμφωνα με τη ρήτρα 3 το μέτρο σύγκρισης για σκοπούς ισότητας μεταξύ του εργαζόμενου ορισμένου χρόνου είναι ο εργαζόμενος που έχει σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, βλέπε ρήτρα 3(2). Η σύγκριση γίνεται μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και αυτών που εργάζονται στην ίδια



επιχείρηση ή απασχολούνται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Αν δεν υπάρχει τέτοιος εργαζόμενος αορίστου χρόνου η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση και αν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση η σύγκριση πρέπει να γίνεται σύμφωνα με την Εθνική Νομοθεσία ή τις Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις ή πρακτικές.

Σύμφωνα με τη ρήτρα 4 απαγορεύεται η δυσμενής διάκριση μεταξύ των δύο πιο πάνω κατηγοριών και σύμφωνα με την ρήτρα 5 τα Κράτη Μέλη οφείλουν να θεσπίζουν νομοθεσία στην οποία θα καθορίζεται η μέγιστη επιτρεπόμενη διάρκεια εργασίας ορισμένου χρόνου και περαιτέρω τα Κράτη Μέλη οφείλουν μετά από διαβουλεύσεις με τους Κοινωνικούς Εταίρους να καθορίζουν υπό ποιες συνθήκες οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου.

Σύμφωνα με τη ρήτρα 6 οι Εργαδότες ενημερώνουν τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες για να τις διεκδικήσουν σαν μόνιμες θέσεις και περαιτέρω σύμφωνα με την ρήτρα 7 προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση.

Η εισήγηση του ευπαιδευτού δικηγόρου του Αιτητή ότι υπάρχει ελλειπής μεταφορά της ρήτρας 3(2) στο Ν.98(1)/2003 δεν μας βρίσκει σύμφωνους εφόσον αυτό έγινε με το άρθρο 6<sup>3</sup> του Νόμου.

<sup>3</sup> Άρθρο 6. Για τους σκοπούς του παρόντος Νόμου όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.

Είναι ξεκάθαρος ότι

(α) οι πρόνοιες της Συμφωνίας εφαρμόζονται και σε έκτακτους υπαλλήλους στο δημόσιο γιατί ισχύουν σε όλους τους εργοδότες ανεξαρτήτως του αν αυτοί είναι στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα όπως και σε όλους τους εργαζομένους. Παραθέτει δε προς τούτο σχετική Νομολογία ΔΕΚ C-53/04, C-180/04, C-212/04, και C-307/05.

(β) στόχος είναι να εξαφανιστεί η διάκριση μεταξύ των εκτάκτων υπαλλήλων ορισμένου χρόνου με τους μόνιμους υπαλλήλους δηλαδή αυτούς που έχουν σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

(γ) όπου στην Υπηρεσία του έκτακτου υπαλλήλου δεν υπάρχει αντίστοιχος υπάλληλος με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου η σύγκριση γίνεται με αναφορά/σύμφωνα με την Εθνική Νομοθεσία ή τις Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις ή πρακτικές.

Θέση του ευπαιδευτου δικηγόρου του Αιτητή είναι ότι, από τη στιγμή που η σύμβαση του κατέστη αορίστου διάρκειας, δεν είναι δυνατόν οι όροι εργασίας και οι συνθήκες απασχόλησης να είναι δυσμενέστερες από τις αντίστοιχες θέσεις των μόνιμων υπαλλήλων που κατά την άποψη του Αιτητή είναι με αυτούς που πρέπει να γίνει η σύγκριση.

Η αναβάθμιση του Αιτητή από συμβασιούχο ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου παρέχει αναπόφευκτα σ' αυτό το δικαίωμα διατήρησης της ισότητας με τον συγκρινόμενο με αυτό καθ' ον χρόνο τελούσε υπό το καθεστώς του συμβασιούχου με σύμβαση ορισμένου χρόνου.



Σταθερή θέση του Αιτητή είναι ότι όσον αφορά τους όρους και συνθήκες απασχόλησης δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενώς σε σχέση με αντίστοιχο εργοδοτούμενο αορίστου χρόνου που στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι ο μόνιμος δημόσιος λειτουργός.

Παρέθεσε δε προς ενίσχυση της θέσης του αποφάσεις του Δ.Ε.Κ. Ειδικότερα αναφέρθηκε στις Αποφάσεις του ΔΕΚ C-268/08 και C-307/05 σχετικά με την εμπέλευση της μη δυσμενούς διάκρισης με βάση το άρθρο 5 του Νόμου, Ν.98(1)/03. Κι' αυτό για να καταλήξει ότι το Δικαστήριο θα πρέπει να προχωρήσει με την έκδοση σχετικής δήλωσης και απόφασης επί των αξιώσεων του Αιτητή πιο πάνω καθώς και στην καταβολή αποζημιώσεων.

Με την σειρά του ο ευπαιδευτος δικηγόρος της Δημοκρατίας αφού αναφέρεται στις διατάξεις του Ν.98(1)/03 πιο πάνω, εισηγείται ότι δεν παραβιάστηκε το άρθρο 5(1) από την στιγμή που η εργοδότηση του έγινε αορίστου διάρκειας.

Τόσο όμως από το δικόγραφο του Αιτητή όσο κι' από την μαρτυρία του, είναι φανερό ότι οι αξιώσεις του βασίζονται στη θέση ότι από τη στιγμή που η σύμβαση εργασίας του κατέστη αορίστου διάρκειας δικαιούται όλων των ωφελημάτων των δημοσίων υπαλλήλων.

Ανεξάρτητα και επιπρόσθετα των πιο πάνω είναι φανερό τόσο από τους Γενικούς Λόγους της Αίτησης όσο και από τη μαρτυρία που πρόσφερε ο Αιτητής πως η μοναδική του απαίτηση είναι να γίνει Μόνιμος Δημόσιος Υπάλληλος χωρίς οποιαδήποτε άλλη προϋπόθεση εκτός από το γεγονός πως η Σύμβαση του κατέστη Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου.

Πως το επιδιώκει αυτό; Ζητώντας από το Δικαστήριο να διαπιστώσει δυσμενή διάκριση του και να διατάξει αποκατάσταση. Κατ' αρχή δεν προβλέπεται στο Νόμο τέτοιο γενικό Διάταγμα και ούτε το Δικαστήριο έχει τέτοια δικαιοδοσία ή

αρμοδιότητα. Περαιτέρω όμως για να αποκτήσει κάποιος μόνιμος Δημόσιος Υπάλληλος τα δικαιώματα που ζητά ο Αιτητής υπάρχουν προϋποθέσεις.

Όσον αφορά τις επί μέρους αξιώσεις του Αιτητή ο ευπαιδευτος δικηγόρος της Δημοκρατίας αναφέρει ότι τα θέματα ρυθμίζονται από Κ.Δ.Π. που αφορούν μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους και σε καμιά περίπτωση ο Αιτητής έδωσε μαρτυρία τέτοια ώστε να αποδείξει ότι πληροί τις σχετικές προϋποθέσεις των Κανονισμών.

Η δομή και η φιλοσοφία του Νόμου Ν.98(1)/2003 έχει ως μοναδικό σκοπό να προστατεύσει μισθωτούς από το φαινόμενο των επαναλαμβανόμενων Συμβάσεων Ορισμένης Διάρκειας. Ο Αιτητής έχει προστατευτεί από τη σχετική νομοθεσία αφού η Σύμβαση του έχει καταστεί Αορίστου Διάρκειας και αυτός δεσμεύεται από τους όρους των Συμβάσεων που υπέγραψε και κατέθεσε ως τεκμήριο ενώπιον του Δικαστηρίου.

Κανένα άλλο δικαίωμα δεν διασφαλίζει ο πιο πάνω νόμος.

Βασικά το μοναδικό αίτημα του Αιτητή είναι να γίνει δημόσιος υπάλληλος μέχρι και την αφυπηρέτηση του εξασφαλίζοντας την μονιμότητα που προβλέπει το Σύνταγμα για τους μόνιμους υπαλλήλους και συνακόλουθα όλα τα ωφελήματα που πηγάζουν από αυτή.

Ο ίδιος ο Αιτητής υπέβαλε αίτηση για τη μόνιμη θέση υπό διαμαρτυρία, όπως ο ίδιος ανέφερε, αφού θεωρεί τον εαυτό του ως μόνιμο δημόσιο υπάλληλο σύμφωνα με το Νόμο 98(1)/2003.

Σύμφωνα με τον ευπαιδευτο δικηγόρο της Δημοκρατίας το Δικαστήριο δεν μπορεί να αποφασίσει ότι ο Αιτητής είναι δημόσιος υπάλληλος.

Η Ολομέλεια του Ανωτάτου Δικαστηρίου στην υπόθεση **Αντιγόνη Αβραάμ ν. Κυπριακής Δημοκρατίας** πιο πάνω, αποφάσισε πως ο τερματισμός απασχόλησης έκτακτου υπαλλήλου που η απασχόληση του ήταν αορίστου χρόνου βρίσκεται στη δικαιοδοσία του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών αφού είναι αστικής φύσης. Άρα ο Αιτητής δεν είναι μόνιμος υπάλληλος και ούτε το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μπορεί να αποφασίσει κάτι τέτοιο.

Αντίθετα ο Αιτητής αποδέκτηκε τους όρους απασχόλησης του και τώρα διεκδικεί διαφορετικό νομικό καθεστώς.

Ο ευπαιδευτος δικηγόρος της Δημοκρατίας, με τη σειρά του, παρέθεσε αποφάσεις του ΔΕΚ προς υποστήριξη της θέσης του οι περισσότερες των οποίων είναι οι ίδιες με εκείνες που παρέθεσε ο ευπαιδευτος δικηγόρος του Αιτητή προφανώς δίδοντας τη δική του διαφορετική ερμηνεία.

Έχοντας υπόψη τα πιο πάνω θα πρέπει το Δικαστήριο να αποφασίσει κατά πόσον ο Αιτητής με βάση τις πρόνοιες του Νόμου Ν.98(1)/03 μπορεί να εξομοιωθεί όσον αφορά τους όρους εργοδότησης του και τα σχετικά ωφελήματα με τους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους που κατέχουν την αντίστοιχη θέση.

Σύμφωνα με τη Νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου οι όροι εργοδότησης συμβασιούχου υπαλλήλου στο δημόσιο εμπίπτουν στην σφαίρα του ιδιωτικού δικαίου και κατά συνέπεια το Ανώτατο Δικαστήριο δεν επιλαμβάνεται των υποθέσεων αυτών αλλά μόνον αυτών των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων τους οποίους η πρόσληψη και η εργοδότηση στο δημόσιο διέπονται από το Σύνταγμα και από τον Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο και τούτο για να υπάρχει ισότητα και διαφάνεια στις διαδικασίες.

Οι διαδικασίες αυτές είναι εντελώς έξω από τα νομικά πλαίσια και διαδικασίες πρόσληψης εκτάκτων υπαλλήλων οι οποίες διέπονται από άλλους νόμους τους



Περί της Διαδικασίας Πρόσληψης Εκτάκτων Υπαλλήλων στη Δημόσια και Εκπαιδευτική Υπηρεσία Νόμους 1995 έως 2004 και Κανονισμούς.

Το Ανώτατο Δικαστήριο στην υπόθεση Αθανάσιου Μενελάου και άλλοι ν. Κυπριακής Δημοκρατίας 1998 3 ΑΑΔ 370 συνοψίζοντας τις βασικές αρχές που διέπουν διορισμούς στο Δημόσιο όπως προκύπτει από το Σύνταγμα και τους συνάδοντες προς αυτό νόμους αναφέρει:

«α. Μόνο αρμόδιο σώμα για τη διενέργεια προσλήψεων στη Δημόσια Υπηρεσία, σε μόνιμη ή προσωρινή θέση, είναι η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας.

β. Καμιά θέση στη Δημόσια Υπηρεσία δεν πληρούται χωρίς να προηγηθεί η δημόσια προκήρυξη της.

γ. Η κατοχή των προβλεπόμενων από το σχέδιο υπηρεσίας προσόντων θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση για διορισμό σε δημόσια θέσης».

Τις αρχές αυτές επαναλαμβάνει και υιοθετεί στην υπόθεση Αβραάμ ν Κυπριακής Δημοκρατίας πιο πάνω.

Ο Νόμος όπως αναφέραμε και πιο πάνω υιοθετεί τις πρόνοιες της Οδηγίας 1999/70 ΕΚ και εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους ορισμένου χρόνου είτε αυτοί εργάζονται στο δημόσιο ή στο ιδιωτικό τομέα.

Σκοπός της οδηγίας και κατ' επέκταση του Νόμου που την υιοθετεί 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.

Σύμφωνα με την απόφαση του Δ.Ε.Κ. C-180/04 Andrea Vassallo ημερ. 7.9.06 το Εθνικό Δίκαιο πρέπει να ρυθμίζει τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ώστε να αποτρέπεται η κατάχρηση με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.

Στην υπόθεση C-212/04 Κ. Αδενέλερ κατά Ελληνικού Οργανισμού Γάλακτος (ΕΛΟΓ) το ΔΕΚ επίσης αναφέρθηκε σε διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου με το δημόσιο οι οποίες αποσκοπούσαν στη κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών και οι οποίες βέβαια αντίκεινται στο πνεύμα της οδηγίας.

Βασικά η οδηγία θεσπίσθηκε για να αποτρέψει τη κατάχρηση που προκαλείται από διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου με δυσμενέστερους και άνισους όρους από τις συμβάσεις αορίστου χρόνου καθώς και τους όρους στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου από του να μην είναι δυσμενέστεροι από αυτούς του αορίστου χρόνου.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν πρέπει, όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με αντίστοιχους εργοδοτούμενους αορίστου χρόνου εκτός εάν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Αν δεν υπάρχει αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική. (Άρθρο 6 του Νόμου πιο πάνω).

Κατά την εκτίμηση του Αιτητή, στη κρινόμενη αίτηση, ο αντίστοιχος υπάλληλος αορίστου χρόνου με τον οποίο πρέπει να γίνει ισότιμος είναι ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος. Μάλιστα ο Αιτητής ζητά πλήρη εξίσωση σ' όλους τους τομείς όπως

τους αναφέραμε πιο πάνω δηλώνοντας ότι δεν διεκδικεί να γίνει μόνιμος δημόσιος υπάλληλος αλλά αξιώνει πλήρη ισοτιμία με τον αντίστοιχο δημόσιο υπάλληλο συμπεριλαμβανομένων και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.

Ο Αιτητής μάλιστα, όταν προκηρύχθηκε μόνιμη θέση για την πλήρωση της θέσης που κατέχει αυτή τη στιγμή, υπέβαλε αίτηση άνευ βλάβης, θεωρώντας ότι κατέχει τη θέση και δεν θα έπρεπε να υποβάλει αίτηση και να υποστεί τις διαδικασίες για πλήρωση της κενής θέσης σύμφωνα με το Σύνταγμα και τον Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο.

Λαμβανομένου υπόψη του τρόπου πρόσληψης των δημοσίων υπαλλήλων και του τρόπου πρόσληψης εκτάκτων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου οι οποίες βέβαια καθίστανται αορίστου χρόνου εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις του Νόμου θα πρέπει το Δικαστήριο να αποφασίσει κατά πόσον οι αντίστοιχοι υπάλληλοι αορίστου χρόνου στην δημόσια υπηρεσία όπως προβλέπει ο Νόμος θεωρούνται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι. Μόνο έτσι μπορεί να εφαρμοστεί η αρχή της ισοδυναμίας.

Όπως ελέχθη από το ΔΕΚ σε σειρά αποφάσεων « Η αρχή της ισοδυναμίας αποτελεί έκφραση της γενικής αρχής της ισότητας και της απαγορεύσεως των διακρίσεων που επιτάσσει να μην αντιμετωπίζονται κατά διαφορετικό τρόπο όμοιες καταστάσεις ούτε καθ' όμοιο τρόπο διαφορετικές καταστάσεις εκτός εάν τέτοιου είδους αντιμετώπιση δικαιολογείται αντικειμενικά». Βλέπε υπόθ. C-342/93- C-300/04<sup>4</sup>

Στην υπόθεση C -268/06 Impact κατά Minister of Agriculture and Food and others σε αίτηση του Εργατικού Δικαστηρίου (Labour Court) της Ιρλανδίας για έκδοση προδικαστικής αποφάσεως, η Γενική Εισαγγελέας στην πρόταση

<sup>4</sup> C-342/93.- Gillespie v Northern Health and Social Services Boards, ημερ. 13.2.96  
C-300/04.- M.G Eman και O.B. Sevinger ημερ. 12.9.06

Σημ. Η απόφαση C-268/06 εκδόθηκε από το Τμήμα Μείζονος Σύνοσης του Δ.Ε.Κ στις 15.4.08



της, ημερομηνίας 19.1.08, αφού αναφέρεται στις ιδιομορφίες του Ιρλανδικού δημοσιοϋπαλληλικού συστήματος και στην άποψη των προσφευγόντων ότι οι αντίστοιχοι υπάλληλοι αορίστου διάρκειας είναι οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι εισηγείται:

«103. Κατά την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων, το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει πάντως να βεβαιωθεί ότι ο απασχολούμενος στις Ιρλανδικές δημόσιες υπηρεσίες μόνιμο υπάλληλος μπορεί πράγματι να θεωρηθούν ως αντίστοιχοι υπάλληλοι σε σχέση με έκτακτους υπαλλήλους, όπως είναι οι προσφεύγοντες. Αυτό εξαρτάται από μια συνολική εκτίμηση όλων των περιστάσεων της συγκεκριμένης περιπτώσεως. Απλώς και μόνον πρέπει να σημειωθεί εν παρόδω ότι, παραδείγματος χάριν, τα κοινοτικά δικαστήρια δεν έχουν δεχθεί την αντιστοιχία μόνιμων υπαλλήλων με το λοιπό προσωπικό όσον αφορά την ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση.

Βλέπε υπόθεση T-415/06 P - De Smedt v Commission ημερ. 29.12.2006 η οποία αφορά απόφαση του Πρωτοδικείου στην έφεση που ασκήθηκε από την αιτήτρια σε απόφαση του Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης ( Civil Service Tribunal) (F-59/05) και η οποία έφεση απορρίφθηκε.

Πιστεύουμε ότι η φιλοσοφία πίσω από την θέσπιση της οδηγίας, οι πρόνοιες της οποίας ενσωματώθηκαν στο Νόμο, δεν ήταν η σύγκριση δύο διαφορετικών κατηγοριών εργοδοτούμενων αλλά η σύγκριση με όμοιους εργοδοτούμενους. Όσον κι αν δεχθούμε ότι οι υπηρεσίες που προσφέρονται από τους έκτακτους δημόσιους υπαλλήλους είναι οι ίδιες με αυτές των μόνιμων στις αντίστοιχες θέσεις σε καμιά περίπτωση δεν μπορούμε να εξομοιώσουμε τις δυο κατηγορίες.

Πιστεύουμε ότι αν το πράξουμε αυτό, εξομοιώνουμε μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους που η πρόσληψη τους και οι όροι υπηρεσίας τους υπόκεινται στο δημόσιο δίκαιο και για τους οποίους το μόνο αρμόδιο δικαστήριο είναι το Ανώτατο

Δικαστήριο με υπαλλήλους που η εργοδότηση τους υπόκειται στο αστικό δίκαιο. Υπάρχει ο κίνδυνος να θεωρηθεί ότι υπεισέρχεται το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών στην δικαιοδοσία του Ανωτάτου Δικαστηρίου. Στην υπόθεση Αβραάμ πιο πάνω το Ανώτατο Δικαστήριο σε καμία περίπτωση δεν αποφάσισε ότι ο έκτακτος υπάλληλος του οποίου η σύμβαση εργοδότησης κατέστη αορίστου χρόνου θεωρείται μόνιμος υπάλληλος της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Εκείνο που επιζητά ο Αιτητής είναι να είναι ισοδύναμος και ισότιμος όσον αφορά τους όρους απασχόλησης του με το μόνιμο δημόσιο υπάλληλο χωρίς όμως να υπόκειται στις διαδικασίες για την πρόσληψη του ως μόνιμος υπάλληλος με βάση το Σύνταγμα και το Νόμο Περί Δημόσιας Υπηρεσίας. Ζητά δηλαδή οι αορίστου πλέον διάρκειας έκτακτοι υπάλληλοι στο Δημόσιο να εξισωθούν με τους μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους.

Δεν νομίζουμε ότι το πνεύμα της οδηγίας και του Νόμου ήταν η εξίσωση του με τους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους.

Με βάση το Νόμο 98(1)/2003 ο Αιτητής κατοχυρώθηκε ως προς την εργοδότηση του με την μετατροπή της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου διάρκειας και οποιαδήποτε διαφορά του με το Δημόσιο είναι αστικής φύσεως με αρμόδιο Δικαστήριο για οποιαδήποτε τέτοια διαφορά το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Με την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που θέτει η οδηγία εξασφαλίζει στους έκτακτους υπαλλήλους δικαιώματα όσον αφορά τον τερματισμό της απασχόλησης τους κάτι το οποίο ίσως να μην καλυπτόταν με προηγούμενες νομοθεσίες.


Συμφωνούμε με τον ευπαιδευτο δικηγόρο της Δημοκρατίας ότι τόσο ο Νόμος όσο και η νομολογία του Δ.Ε.Κ. ασχολούνται με τις προϋποθέσεις μετατροπής μιας συμβάσεως ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου. Η σύμβαση του Αιτητή έχει καταστεί αορίστου χρόνου και περιλαμβάνει συγκεκριμένες ρυθμίσεις που έχουν γίνει αποδεκτές από τον Αιτητή. Δεν μπορεί βασιζόμενος στις διατάξεις του Νόμου που αναλύσαμε πιο πάνω να αξιώνει να καταστεί Μόνιμος Δημόσιος Υπάλληλος με απόφαση Δικαστηρίου. Δεν νομίζουμε ότι η πρόθεση του Νομοθέτη ήταν τέτοια.

Είναι προφανές ότι πρόθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την οδηγία και κατ' επέκταση του Νομοθέτη με την υιοθέτηση της οδηγίας ήταν η αποφυγή διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου εφόσον υπάρχουν τιάγιες και διάρκειες ανάγκες της υπηρεσίας οι οποίες πρέπει να καλυφθούν. Και επίσης να μην περιλαμβάνονται όροι στην σύμβαση ορισμένου χρόνου δυσμενέστεροι από αυτούς στη σύμβαση αορίστου χρόνου.

Σκοπός όμως της οδηγίας είναι η καθιέρωση ενός πλαισίου για αποτροπή της κατάχρησης που προκαλείται με την χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου και σε περιπτώσεις συμβάσεως ορισμένου χρόνου να διασφαλίζεται η αρχή της μη διάκρισης.

Δεν διακρίναμε πουθενά στους σκοπούς της οδηγίας την σύγκριση δύο διαφορετικών τάξεων υπαλλήλων αορίστου χρόνου.

Η σύγκριση πρέπει να γίνεται με όμοιες καταστάσεις και όχι ανόμοιες όπως επιχειρείται από τον Αιτητή. 

Με όλα τα πιο άνω καταλήγουμε ότι οι αξιώσεις του Αιτητή δεν μπορούν να γίνουν αποδεκτές και η αίτηση του απορρίπτεται στην ολότητα της. 



18

Επειδή για πρώτη φορά το Δικαστήριο ασχολείται με τα συγκεκριμένα νομικά ερωτήματα όσον αφορά την ερμηνεία της οδηγίας και κατ' επέκταση του Νόμου δεν θα επιδικάσουμε οποιαδήποτε έξοδα.

Μ. Ζαμπακίδου-Μουρτουβάνη,  
Πρόεδρος

Κ. Χειλίδης  
Μέλος

Χρ. Τομπάζος  
Μέλος