

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και
Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων



Office of the Commissioner
for Administration and the Protection
of Human Rights (Ombudsman)

Αρ. φακ.: Α/Π 1312/2022

Έκθεση Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, αναφορικά με το παράπονο της κ. ΧΧΧ εναντίον του Γενικού Χημείου του Κράτους, αναφορικά με την άρνηση ή/και την παράλειψη ικανοποίησης του αιτήματός της για επαναπρόσληψή της στη θέση Χημικού με καθεστώς Αορίστου Χρόνου

Λευκωσία, 15 Φεβρουαρίου 2023

Περιγραφή παραπόνου

1. Η κ. XXX, με επιστολή της ημερ. 5 Ιουλίου 2022, μου υπέβαλε παράπονο εναντίον του Γενικού Χημείου του Κράτους («ΓΧΚ»), αναφορικά με την άρνηση ή/και την παράλειψη ικανοποίησης του αιτήματός της για επαναπρόσληψή της στη θέση Χημικού με καθεστώς Αορίστου Χρόνου.

2. Βάσει βεβαίωσης του ίδιου του ΓΧΚ, κατά την περίοδο **2/6/2008 - 31/12/2017** η παραπονούμενη εργάστηκε στο ΓΧΚ ως ακολούθως:

- Από τις 2/6/2008 μέχρι τις 31/12/2008 εργάστηκε στο Εργαστήριο Γενικών Αναλύσεων Νερών, υπό την ιδιότητα του ερευνητή, μέσα στα πλαίσια του προγράμματος για τη διερεύνηση της ποιότητας του νερού ανθρώπινης κατανάλωσης.
- Από τις 4/5/2009 μέχρι τις 31/1/2010 εργάστηκε στο Εργαστήριο Προσθέτων Ουσιών και Ειδικών Αναλύσεων Τροφίμων, στα πλαίσια του Ερευνητικού Προγράμματος «*Συνθετικές χρωστικές ουσίες σε τρόφιμα και ποτά που καταναλώνονται από παιδιά*».
- Από τις 26/4/2010 μέχρι τις 25/12/2010 εργάστηκε στο Εργαστήριο Γενικών Αναλύσεων Νερών, στα πλαίσια του Προγράμματος «*Χημική Διερεύνηση της ποιότητας νερού από κερματοδέκτες*».
- Κατά τις χρονικές περιόδους 15/4/2011 - 14/12/2011, 1/3/2012 - 31/12/2012 και 1/3/2013 - 31/12/2013 εργάστηκε στο εργαστήριο Γενικών Αναλύσεων Νερών, στα πλαίσια προγράμματος που χρηματοδοτείται από το Υπουργείο Υγείας.
- Από τις 24/1/2014 μέχρι τις 31/3/2015 εργάστηκε ως έκτακτη Τεχνικός Χημείου στο Εργαστήριο Γενικών Αναλύσεων Νερών.

- Από τις 2/4/2015 μέχρι τις 31/12/2015 εργάστηκε στο Εργαστήριο Γενικών Αναλύσεων Νερών, για την Παροχή Υπηρεσιών για εφαρμογή Προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από το Υπουργείο Υγείας.
- Από την 1/3/2016 μέχρι τις 31/12/2016 και από τις 3/4/2017 μέχρι τις 31/12/2017 εργάστηκε στο Εργαστήριο Γενικών Αναλύσεων Νερών στα πλαίσια του Προγράμματος για τον έλεγχο της ασφάλειας τροφίμων και νερών.

3. Βάσει της ίδιας βεβαίωσης του ΓΧΚ, καθ' όλη την περίοδο της εργασίας της παραπονούμενης στο ΓΧΚ η απόδοσή της **δεν** αξιολογήθηκε γραπτώς ως μη ικανοποιητική ή ανεπαρκής, η παραπονούμενη **δεν** υπέπεσε σε οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα και **δεν** αθέτησε οποιοσδήποτε συμβατικές υποχρεώσεις της.

4. Η εργασία της παραπονούμενης στο ΓΧΚ ήταν με το καθεστώς της αγοράς/μίσθωσης υπηρεσιών, με διαδοχικά συμβόλαια ορισμένης διάρκειας.

5. Κατόπιν γραπτού αιτήματος της παραπονούμενης προς τον Διευθυντή των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων («ΥΚΑ»), για εξέταση του καθεστώτος απασχόλησής της στο ΓΧΚ, ο τελευταίος, με επιστολή του ημερ. 28/6/2018 προς τον (τότε αναπληρωτή, νυν) Διευθυντή του Γενικού Χημείου του Κράτους με αρ. φακ. 11.06.17.1174, ανέφερε τα ακόλουθα:

«... η απασχόληση της κας XXX από τις 02/06/2008 μέχρι 31/12/2017, στο Γενικό Χημείο του Κράτους, είναι απασχόληση μισθωτού προσώπου.

[...]

Σε περίπτωση που δεν σας ικανοποιεί η απόφαση του Διευθυντή Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχετε δικαίωμα όπως αποταθείτε γραπτώς, εντός δεκαπέντε ημερών από την ημέρα κοινοποίησης της απόφασης, στην Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με Ιεραρχική Προσφυγή σύμφωνα με το άρθρο 83(1) του περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου του 2010 (Ν. 59(I)/2020) ή να

προσφύγετε στο Διοικητικό Δικαστήριο εντός εβδομήντα πέντε ημερών σύμφωνα με το άρθρο 146 του Συντάγματος».

6. Από τα στοιχεία που τέθηκαν ενώπιόν μου (από τα εμπλεκόμενα μέρη) προκύπτει ότι **το ΓΧΚ ουδέποτε αμφισβήτησε την πιο πάνω απόφαση των ΥΚΑ** (με την καταχώριση ιεραρχικής προσφυγής στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή προσφυγής στο Διοικητικό Δικαστήριο). **Επομένως, γίνεται αποδεκτή η θέση του Διευθυντή ΥΚΑ ότι η παραπονούμενη, από τις 2/6/2018 μέχρι την 31/12/2017, ήταν μισθωτή, εργοδοτούμενη/υπάλληλος, δηλαδή, του ΓΧΚ.**

7. Σύμφωνα με το άρθρο 7 του περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμου του 2003 (Ν. 98(Ι)/2003), το οποίο φέρει τον πλαγιότιτλο ***Μέτρα αποφυγής κατάχρησης - Συνολική περίοδος σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για να θεωρηθεί σύμβαση αορίστου διάρκειας:***

«7.(1) Όπου:

(α) Εργοδότης απασχολεί εργοδοτούμενο με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, είτε κατόπιν ανανέωσης της σύμβασης είτε άλλως·

(β) 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, και οποιαδήποτε πρόνοια στη σύμβαση αυτή η οποία περιορίζει τη διάρκεια της δεν θα ισχύει, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η εργοδότηση του εργοδοτούμενου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς λόγους.

(2) Αντικειμενικοί λόγοι υφίστανται ιδιαίτερα όταν:

(α) Οι ανάγκες της επιχείρησης ως προς την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές.

(β) Ο εργοδοτούμενος αναπληρώνει κάποιον άλλο εργοδοτούμενο.

(γ) Η ιδιαιτερότητα της υπό εκτέλεση εργασίας, η φύση των καθηκόντων και ο χαρακτήρας της απασχόλησης ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργοδοτούμενων δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης.

(δ) Ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου εργοδοτείται υπό δοκιμασία.

(ε) Η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται κατ' εφαρμογή δικαστικής απόφασης.

(στ) Η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αφορά συμβάσεις για την απασχόληση προσώπων τα οποία για την άσκηση των σχετικών με την εν λόγω απασχόληση καθηκόντων τους απαιτείται να έχουν άρτια φυσική και ψυχική κατάσταση, καθώς και ακμαίες φυσικές και σωματικές δυνάμεις.»

8. Όπως μου ανέφερε ο Διευθυντής του ΓΧΚ με επιστολή του ημερ. 12/9/2022, σε απάντηση δικής μου επιστολής ημερ. 1/8/2022:

- η γνωμάτευση του Διευθυντή ΥΚΑ εκδόθηκε μετά από τη λήξη της τελευταίας σύμβασης απασχόλησης της παραπονούμενης και έξι συναδέλφων της που είχαν συμπληρώσει υπηρεσία άνω των τριάντα μηνών,
- ότι «δεν υφίστανται οι αντικειμενικοί λόγοι που καταγράφονται στο εδάφιο (2) του άρθρου 7 του περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμου του 2003 (Ν. 98(Ι)/2003)», για μη μετατροπή της σύμβασης εργασίας της παραπονούμενης (που συμπλήρωσε σχεδόν 8 χρόνια υπηρεσίας) σε αορίστου χρόνου και
- ότι ορισμένοι εκ των συγκεκριμένων συναδέλφων της, που προσέφυγαν στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, πέτυχαν και δικαστικώς την αναγνώριση τους ως αορίστου χρόνου

αναγνωρίζοντας δηλαδή ότι η σύμβαση δεν έπρεπε να διακοπεί, και διεκδίκησαν την επαναπρόσληψή τους με θετική απόφαση απο την Διοίκηση .

- Αναγνωρίζει περαιτέρω ο Διευθυντής του Γενικού Χημείου του Κράτους στην επιστολή του ότι υπάρχουν ανάγκες για προσωπικό και συνεχίζει πως : « εάν μπορεί να υπάρξει κάποια διευθέτηση για επαναπρόσληψή της εντός των νόμιμων πλαισίων ... το ΓΧΚ το επιθυμεί και το αποδέχεται.»

Αρχή της Ισότητας

1. Σύμφωνα με το άρθρο 38 του περί των Γενικών Αρχών του Διοικητικού Δικαίου Νόμου [N.158(I)/1999], με τίτλο «**Περιεχόμενο της αρχής της ισότητας**», διαλαμβάνονται τα εξής:

Περιεχόμενο της αρχής της ισότητας

38.—(1) Η αρχή της ισότητας των πολιτών επιβάλλει στη διοίκηση την, κατά την άσκηση της διακριτικής της εξουσίας, ίση ή ομοιόμορφη μεταχείριση όλων των πολιτών που τελούν υπό τις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες.

(2) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης παραβιάζεται, όταν η διοίκηση αποφασίζει σε μια περίπτωση με τρόπο διαφορετικό από αυτόν με τον οποίο αποφάσισε στο παρελθόν σε άλλη παρόμοια περίπτωση, εκτός αν έχει αποφασίσει να αλλάξει τακτική ως προς τον τρόπο άσκησης της διακριτικής της εξουσίας. Στην περίπτωση αυτή η διοίκηση πρέπει να δώσει ειδική αιτιολογία για την απόφασή της να αλλάξει τακτική.

(3) Η ίση μεταχείριση των ανίσων είναι το ίδιο απαράδεκτη με την άνιση μεταχείριση των ίσων.

Συμπεράσματα - Εισηγήσεις :

- Σύμφωνα με το άρθρο 12 του περί της Ρύθμισης της Απασχόλησης Εργοδοτούμενων Αορίστου και Εργοδοτούμενων Ορισμένου Χρόνου στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμου του 2016

(Ν.70(Ι)/2016), «ο καθ' οιονδήποτε χρόνο τερματισμός των υπηρεσιών οποιουδήποτε εργοδοτούμενου αορίστου χρόνου λόγω πλεονασμού ... απαγορεύεται»,

- κατόπιν αποφάσεων του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών επί παρόμοιων υποθέσεων συναδέλφων της παραπονούμενης με ίδιο αντικείμενο διαφοράς (δηλαδή τη μη μετατροπή της σύμβασης απασχόλησής τους σε αορίστου χρόνου και τον τερματισμό της απασχόλησής τους), οι συνάδελφοί της έχουν επαναπροσληφθεί στο ΓΧΚ και
- εφόσον είναι παραδεκτό απο τον Διευθυντή ότι υπάρχουν ανάγκες για προσωπικό στο ΓΧΚ, τότε καθίσταται αναντίλεκτο πως στην προκειμένη περίπτωση που αφορά την παραπονούμενη η «..διοίκηση αποφασίζει σε μια περίπτωση με τρόπο διαφορετικό από αυτόν με τον οποίο αποφάσισε στο παρελθόν σε άλλη παρόμοια περίπτωση...», δηλαδή των συναδέλφων της **κατα παράβαση της αρχή της ίσης μεταχείρισης και του αρ.38 των περί γενικών Αρχών Νόμου ,(ανωτέρω).**

Ως εκ τούτου υποβάλλω την παρούσα έκθεση με την η εισήγησή προς τον Διευθυντή του ΓΧΚ και την Γενική Διευθύντρια του Υπουργείου Υγείας όπως, για σκοπούς έμπρακτου σεβασμού προς τις αρχές της ισότητας της νομιμότητας, της ίσης μεταχείρισης, της καλής πίστης και της χρηστής διοίκησης, **η παρούσα περίπτωση θα πρέπει να τύχει του χειρισμού που έτυχαν οι περιπτώσεις των συναδέλφων της παραπονούμενης που επαναπροσλήφθηκαν στο ΓΧΚ.**

Μαρία Στυλιανού-Λοττίδη
Επίτροπος Διοικήσεως και
Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων