

LAW ON TRANSPARENT AND PREDICTABLE WORKING CONDITIONS: A NEW ERA IN EMPLOYEE'S RIGHTS.



ARTICLE BY

Ioanna Samara
Senior Associate
jsamara@pavlaw.com



The Law on Transparent and Predictable Working Conditions (25(I)/2023), (hereinafter referred to as "**the Law**"), came into force on 13/04/2023, incorporating the European Union (EU) Directive 2019/1152 into the Cypriot legislation. The Law as it will be explained below provides a number of new employees' rights.

The new employees' rights provided by the Law are the following:

1. The maximum duration of the probationary period is set at 6 months.

2. The employee has a right to parallel employment, i.e. to be employed by other employers outside the working hours agreed with his main employer, while the latter is prohibited from discriminating against such employee because of the exercise of this right. An employer who wishes to exclude from his employees the right of parallel employment should, at the time of recruitment, make a provision in the written employment agreement or inform the employee of this particular prohibition in writing, specifying also the "objective" grounds why this right of parallel employment would not be granted. Valid reasons include inter alia, the preservation of business secrets or the avoidance of conflicts of interest.

It is worth noting that, if an employee, to the knowledge of his main employer, outside his working hours, is employed by another employer, and the main employer has accepted this situation then, if at some future time the main employer demands from such employee to discontinue his employment with the other employer this would potentially amount to a breach of the Law and allow the employee to bring a claim against his main employer for breach of his statutory right for parallel employment.

3. Right to a minimum predictable employment/labour. If the employee's work schedule is either wholly or mostly unpredictable, then the employee would have an obligation to perform the work assigned to him by his employer, only in cases where the employer has notified the employee of such an assignment and provided him with reasonable notice.

4. Right to move to a more predictable form of work. In cases where the nature of the work allows for more predictable and safer working conditions, the employee has the right to request to be assigned to more predictable working conditions, for example, a predetermined work schedule and if the employer does not accept the employee's request, to explain in writing the reasons for rejecting such request.

5. Right to free training. In cases where the employee needs to be trained in order to perform his duties, then the training shall be offered free of charge and shall be considered as actual working hours of the employee duly spent during his/her employment.

6. The right to be informed about the basic terms and conditions of employment. The employee has a right to be informed in writing about the basic terms and conditions of the employment at the beginning of his/her employment. Those who wish to explore this right further may be referred to our article:

«Do Employers have a duty to provide written information on basic terms and conditions of employment?».

What is the definition of the term «employee» as per the Law?

In the preamble of the Law, it is explained that an **"employee"** is defined as any person who is employed by another legal or physical person under an employment relationship or contract or apprenticeship contract. Regarding the criteria to be taken into account, the Law itself refers to **the case law of the Court of Justice of the European Union (CJEU)**. Some of these criteria include: the degree of control of the employer to the work offered by the employee and the establishment of a dependent employment relationship for which the employee receives remuneration. In the event of an employment dispute before the Cyprus Employment Dispute Tribunal, in relation to the application of the Law, a Cypriot Judge, will need to refer to the relevant case law of the CJEU in case that a precedent is needed and/or an interpretation is required in relation with any of the definitions and/or provisions of the Law. We note that in many employment disputes, in which there is a challenge as to whether or not the facts justify the existence of an employment relationship, the CJEU tends to decide that there is a rebuttable presumption that an employment relationship exists for the benefit of the employee. This rebuttable presumption of course, **does not include those who are self-employed.**

Which categories of employees are not affected by the new employment rights?

- Self-employed individuals,
- Public servants (with the exception of the right to be informed about the basic terms and conditions of their employment, as set out in paragraph 6 above, to which public servants are also entitled),
- Seafarers and sea fishermen and,
- Part-time employees with a **predetermined total working time** not exceeding 3 hours per week on average over a reference period of 4 consecutive weeks.

Which categories of employees are affected by the new employment rights?

The Law applies to all employees who are employed in the Republic of Cyprus, including part-time employees, whose duration of employment **is unpredictable and have no guaranteed working time**, before the commencement of their employment.

The Law contains provisions on employment contracts on demand.

The new, non – standard forms of employment contracts, which are encountered in the labour market, include the following:

- Zero-hour contracts or employment contracts on demand. These are contracts in which the employee is only required to work when the employer needs him/her and he/she is paid only for the hours worked
- Voucher-based work;
- The various forms of teleworking and mobile working using applications and new technologies
- mini jobs;
- Short-term contracts;
- Work at platforms;

The Legislator's aim is to focus on limiting the **form and duration** of the above non - standard contracts in order to prevent **employers abusively** tending to classify part-time employment as an "on-demand employment relationship" when in fact the employment relationship is indeed part-time but has a **guaranteed duration**. Specifically, the employment relationship is classified as on-demand contract or a similar non - standard form of employment, only when (a) the total duration with the same employer does not exceed eight weeks per calendar year with a maximum continuous duration, per case, of three weeks; or (b) the total duration of continuous employment of the employee does not exceed five hours per week. If the employment relationship does not fall under (a) or (b), it is not considered an "on-demand contract" according with the Law.

Why is it necessary for employees to be aware of the new employment rights?

1. Prohibition of victimisation. The Law strictly prohibits an employer from treating an employee unfavourably, because the employee has exercised his rights under the Law, and the Law also prohibits the employer from terminating the employment of the employee because the employee has exercised any of the above statutory rights.

2. The Law provides mechanisms for the extrajudicial protection of the employee. An employee has the right to report, either anonymously or not, an employer, who violates any of the provisions of the Law, to the Inspectors of Labour Relations, of the Department of Labour Relations (hereinafter «**the Inspectors**»). The Inspectors, are subordinated to the Ministry of Labour and Social Insurance and have the power and authority, in the various districts of Cyprus, to investigate an employee's complaint, and also to request compliance from the employer violating the Law. In case of non-compliance by the employer, the Inspectors may initiate criminal proceedings, and in case of the employer's conviction, the latter is subject to a fine not exceeding €5,500 euros (Euro five thousand five hundred).

3. The Law facilitates the employee for proving his/her claim at the Court. In a labour dispute before the Employment Disputes Tribunal, which is the competent court for disputes arising from the application of the Law, the burden of proof that there was no violation of the Law falls on the employer. Specifically, in an employee's application to the Employment Disputes Tribunal, the burden of proving that the dismissal of the employee was based on other legitimate grounds and therefore that there was no violation of a provision of the Law, falls on the employer. It becomes, therefore, more difficult for the employer to prove his claims. Conversely, the Law facilitates the employee for proving his/her claims at the hearing procedure.

4. Ensuring employees' statutory protection. The Law provides for a differentiation from the provisions of the Law, only when other laws of the Republic of Cyprus or Collective Labour Agreements provide for greater benefits or protection to employees compared to the Law, in which case the provision that provides the greater protection will be applicable.

Conclusion

It is certain that developments in technology and digitalisation, the pandemic and post-pandemic period as well as rapid demographic changes due to the ongoing wars, have established new forms of employment, which differ from traditional employment relationships, creating insecurity for many employees, including employees who reside and work in Cyprus.

At **Patrikios Legal**, we follow the developments in Employment Law and we are ready to provide legal advice on various employment disputes.

Ο Νόμος περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων εργασίας: τα Νέα Δικαιώματα των εργοδοτούμενων

Ο Νόμος περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων εργασίας (25(Ι)/2023, (στο εξής «ο Νόμος»), τέθηκε σε ισχύ στις 13/04/2023, ενσωματώνει στην Κυπριακή έννομη τάξη την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (ΕΕ) 2019/1152 και αφορά μια σειρά από εργασιακά δικαιώματα.

Τα νέα εργασιακά Δικαιώματα τα οποία ρυθμίζει ο Νόμος είναι:

1. Η μέγιστη διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου ορίζεται στους 6 μήνες.

2. Ο εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα παράλληλης απασχόλησης, δηλαδή να εργαστεί για άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου που έχει συμφωνηθεί με τον κύριο εργοδότη του, ενώ απαγορεύεται στον τελευταίο να επιβάλει δυσμενή μεταχείριση λόγω άσκησης του δικαιώματος από τον εργοδοτούμενο.

Ο εργοδότης ο οποίος επιθυμεί να αποκλείσει την παράλληλη απασχόληση θα πρέπει κατά την πρόσληψη να θέσει σχετικό όρο στη γραπτή συμφωνία εργοδότησης ή να ενημερώσει με κάποιο γραπτό μέσο, τον εργοδοτούμενο προσδιορίζοντας τους «αντικειμενικούς λόγους» για τους οποίους αποκλείεται η παράλληλη απασχόληση, όπως για παράδειγμα, για την προστασία επιχειρηματικών απορρήτων ή για αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.

Έχοντας υπόψη τα πιο πάνω, σε περίπτωση που εργοδοτούμενος σε γνώση του κύριου εργοδότη του, παρέχει εργασία εκτός του ωραρίου εργασίας του σε άλλο εργοδότη και ο κύριος εργοδότης αποδέχτηκε τη διαμορφωθείσα πραγματική κατάσταση, τότε εάν σε κάποιο μελλοντικό χρόνο ο κύριος εργοδότης δεν επιτρέψει να συνεχιστεί η παράλληλη εργοδότηση, ο εργοδοτούμενος θα μπορεί να ισχυριστεί ότι ο εργοδότης παραβίασε τη σχετική πρόνοια του Νόμου που δίδει δικαίωμα για την παράλληλη εργοδότηση.

3. Δικαίωμα σε ελάχιστη προβλέψιμη εργασία. Εάν το πρόγραμμα εργασίας του εργοδοτούμενου είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, τότε ο εργοδοτούμενος έχει υποχρέωση να εργαστεί μόνο εφόσον έχει ενημερωθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εντός εύλογου διαστήματος πριν από την έναρξη της εργασίας.

4. Δικαίωμα μετάβασης σε πιο προβλέψιμη μορφή εργασίας. Σε περιπτώσεις που η φύση της εργασίας επιτρέπει πιο προβλέψιμες και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, ο εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει από τον εργοδότη όπως ο τελευταίος ικανοποιήσει το αίτημα του εργοδοτούμενου για μετάβαση σε πιο προβλέψιμες συνθήκες εργασίας, για παράδειγμα, προκαθορισμένο ωράριο εργασίας και εάν ο εργοδότης δεν αποδέχεται το αίτημα του εργοδοτούμενου όπως γραπτώς εξηγήσει τους λόγους απόρριψης του αιτήματος.

5. Δικαίωμα δωρεάν κατάρτισης. Σε εργασία για την οποία ο εργοδοτούμενος για την εκτέλεση των καθηκόντων του απαιτείται να εκπαιδευτεί, η εκπαίδευση προσφέρεται δωρεάν και θεωρείται χρόνος εργασίας του εργοδοτούμενου.

6. Δικαίωμα ενημέρωσης των βασικών όρων εργασίας του εργοδοτούμενου, με γραπτό τρόπο, στην αρχή της απασχόλησης του. Όσοι επιθυμείτε να ενημερωθείτε περισσότερο για το θέμα, μπορείτε να διαβάσετε, το άρθρο μας με τίτλο: **«Έχουν υποχρέωση οι Εργοδότες να παρέχουν γραπτώς πληροφορίες για τους βασικούς όρους εργοδότησης;».**

Στο προοίμιο του Νόμου, εξηγείται ότι ως «**εργοδοούμενος**» εννοείται όποιος απασχολείται για άλλο πρόσωπο, νομικό ή φυσικό, δυνάμει συμβάσης ή σχέσης εργασίας ή μαθητείας. Σχετικά με τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη, ο ίδιος ο Νόμος παραπέμπει **στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ)**. Κάποια από αυτά τα κριτήρια είναι: ο βαθμός ελέγχου του εργοδότη στην παρεχόμενη εργασία από τον εργοδοτούμενο, η ύπαρξη σχέση εξάρτησης στην σχέση εργασίας του εργοδοτούμενου από τον εργοδότη και για την οποία εργασία ο εργοδοτούμενος λαμβάνει αμοιβή. Ο Κύπριος Δικαστής, σε περίπτωση εργατικής διαφοράς ενώπιον του Δικαστηρίου, σε σχέση με την εφαρμογή του Νόμου, θα χρειαστεί να ανατρέξει στη σχετική νομολογία του ΔΕΕ. Σημειώνουμε ότι σε πολλές εργατικές διαφορές στις οποίες υπάρχει αμφισβήτηση εάν τα πραγματικά περιστατικά δικαιολογούν την ύπαρξη ή όχι σχέσης εργασίας, ο Ευρωπαϊός Δικαστής, τείνει να αποφασίζει ότι υπάρχει μαχητό τεκμήριο ότι δημιουργήθηκε σχέση εργασίας προς όφελος του εργοδοτούμενου, **κατηγορία στην οποία όμως ξεκάθαρα δεν εμπίπτουν όσοι είναι σε καθεστώς αυτοαπασχόλησης**.

Ποιες κατηγορίες εργαζομένων δεν αφορούν τα νέα εργασιακά δικαιώματα τα οποία πηγάζουν από το Νόμο;

- Τους αυτοεργαζόμενους,
- Τους δημόσιους υπαλλήλους (με εξαίρεση το δικαίωμα ενημέρωσης των βασικών όρων εργασίας, το οποίο αφορά και την κατηγορία των δημόσιων υπαλλήλων),
- Τους ναύτες και αλιείς και,
- Τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση **με προκαθορισμένη συνολική διάρκεια απασχόλησης** η οποία δεν υπερβαίνει τις 3 ώρες ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο σε περίοδο αναφοράς 4 συναπτων εβδομάδων.

Ποιες κατηγορίες εργοδοτούμενων αφορούν τα νέα εργασιακά δικαιώματα τα οποία πηγάζουν από το Νόμο;

Ο Νόμος αφορά όλους τους εργοδοτούμενους, οι οποίοι εργάζονται στην Κυπριακή Δημοκρατία, συμπεριλαμβανομένων εργοδοτούμενων, με μερική απασχόληση, των οποίων η διάρκεια εργασίας τους **είναι απρόβλεπτη και όχι συγκεκριμένη**, πριν από την έναρξη της απασχόλησης.

Ο νόμος περιέχει ρύθμιση για τις συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία (on demand).

Στις νέες «άτυπες» μορφές απασχόλησης τις οποίες συναντούμε στην αγορά εργασίας, περιλαμβάνονται οι πιο κάτω:

- οι συμβάσεις απασχόλησης μηδενικών ωρών (zero hours contacts) ή οι συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία (on demand). Πρόκειται για συμβάσεις στις οποίες ο εργοδοτούμενος καλείται να δουλέψει μόνο όταν έχει ανάγκη η επιχείρηση και πληρώνεται και μόνο για τις ώρες που εργάστηκε,
- η εργασία βάσει δελτίου / κουπονιών,
- οι διάφορες μορφές τηλεργασίας και κινητής εργασίας με χρήση εφαρμογών και νέων τεχνολογιών,
- οι μικρόσυμβάσεις (mini jobs),
- οι συμβάσεις σύντομης διάρκειας (short term contracts),
- η εργασία σε πλατφόρμες.

Ο σκοπός του Νομοθέτη είναι να περιορίσει **τη μορφή και τη διάρκεια** των πιο πάνω ευκαιριακών συμβάσεων για να αποφεύγεται **οι εργοδότες καταχρηστικά** να τείνουν να κατατάσσουν τη μερική απασχόληση ως «σχέση εργασίας κατά παραγγελία» ενώ στην πραγματικότητα η συγκεκριμένη σχέση εργασίας, να μην πρόκειται για εργασία μερικής απασχόλησης, αλλά όμως έχει συγκεκριμένη και εγγυημένη διάρκεια. Συγκεκριμένα, η σχέση εργασίας κατατάσσεται σύμφωνα με τον Νόμο, σε σύμβαση κατά παραγγελία ή παρόμοιας φύσης σύμβαση, μόνο όταν (α) η συνολική διάρκεια στον ίδιο εργοδότη δεν υπερβαίνει τις οκτώ εβδομάδες ανά ημερολογιακό έτος με μέγιστη συνεχόμενη διάρκεια, ανά περίπτωση, τις τρεις εβδομάδες (β) η συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησης του εργοδοτούμενου, δεν υπερβαίνει τις πέντε ώρες την εβδομάδα. Εάν δεν εμπίπτει η σχέση εργασίας στο (α) ή στο (β) δεν θεωρείται για τον Κύπριο Νομοθέτη ως «σύμβαση κατά παραγγελία».

Για ποιους λόγους είναι απαραίτητο για τους εργοδοτούμενους, να γνωρίζουν τα νέα εργασιακά δικαιώματα τα οποία παρέχει σε αυτούς ο Νόμος.

A. Απαγόρευση θυματοποίησης (victimisation). Ο Νόμος προνοεί αυστηρή απαγόρευση στον εργοδότη να μεταχειρίζονται δυσμενώς τον εργοδοτούμενο επειδή ο τελευταίος έχει ασκήσει τα δικαιώματα του σύμφωνα με τον Νόμο καθώς επίσης ο Νόμος απαγορεύει στον εργοδότη να τερματίσει την απασχόληση επειδή ο εργοδοτούμενος άσκησε κάποιο από τα πιο πάνω εργασιακά δικαιώματα.

B. Ο Νόμος παρέχει Μηχανισμούς εξωδικαστικής προστασίας του εργοδοτούμενου. Ο εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να καταγγείλει, ανώνυμα ή επώνυμα, τον εργοδότη ο οποίος παραβιάζει κάποιες από τις διατάξεις του Νόμου, στους αρμόδιους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων (στο εξής «οι Επιθεωρητές»). Οι επιθεωρητές υπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και έχουν αρμοδιότητες και εξουσίες, ανά τις διάφορες επαρχίες της Κύπρου, να εξετάσουν το υποβληθέν παράπονο του εργοδοτούμενου καθώς επίσης να ζητήσουν συμμόρφωση από τον εργοδότη ο οποίος παραβιάζει τον Νόμο, ενώ στην περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργοδότη να προωθήσουν ποινική δίωξη στο δικαστήριο και σε περίπτωση καταδίκης του εργοδότη, ο τελευταίος υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις 5.500 ευρώ.

Γ. Ο Νόμος διευκολύνει τον εργοδοτούμενο στην απόδειξη των ισχυρισμών του στο δικαστήριο. Σε εργατική διαφορά στο Δικαστήριο εργατικών διαφορών, το οποίο είναι το αρμόδιο δικαστήριο για διαφορές από την εφαρμογή του Νόμου, ο εργοδότης βρίσκεται σε δυσμενή θέση, γιατί έχει εκ του Νόμου, το βάρος απόδειξης των ισχυρισμών του. Συγκεκριμένα σε αίτησης εργατικής διαφοράς του εργοδοτούμενου στο δικαστήριο εργατικών διαφορών, το βάρος απόδειξης ότι δεν υπήρξε παράβαση κάποιας διάταξης του Νόμου, καθώς επίσης, ότι η απόλυση βασίστηκε σε άλλους, νόμιμους λόγους και επομένως δεν σχετίζεται με την εφαρμογή του Νόμου, βαρύνει τον εργοδότη, δυσχεραίνοντας με αυτό τον τρόπο, την απόδειξη των ισχυρισμών του ενώπιον του Δικαστηρίου και αντίστροφα διευκολύνοντας τον εργοδοτούμενο στην απόδειξη των ισχυρισμών του κατά την ακροαματική διαδικασία.

Δ. Ο Νόμος εμπεριέχει πρόνοια ότι ο εργοδοτούμενος θα επωφελείται από τη Νομοθεσία που προσφέρει τη μεγαλύτερη προστασία για τον εργοδοτούμενο. Συγκεκριμένα, ο Νόμος προβλέπει διαφοροποίηση από τις διατάξεις του Νόμου, μόνο όταν σε άλλες Νομοθεσίες της Κυπριακής Δημοκρατίας ή Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας **προνοούνται μεγαλύτερα οφέλη ή μεγαλύτερη προστασία στους εργοδοτούμενους σε σύγκριση με τον Νόμο**, οπότε σε αυτή τη περίπτωση, εφαρμοστέα θα είναι η πρόνοια που παρέχει τη μεγαλύτερη προστασία για τον εργοδοτούμενο.

Είναι βέβαιο ότι, οι εξελίξεις της τεχνολογίας και της ψηφιοποίησης, η περίοδος της πανδημίας και η μεταπανδημική περίοδος, οι ραγδαίες δημογραφικές εξελίξεις λόγω των συνεχιζόμενων πολεμικών συρράξεων, έχουν δημιουργήσει νέες μορφές απασχόλησης οι οποίες διαφέρουν από τις παραδοσιακές σχέσεις εργασίας, δημιουργώντας ανασφάλεια σε πολλούς εργοδοτούμενους, μεταξύ άλλων, σε εργοδοτούμενους οι οποίοι κατοικούν και εργάζονται στην Κύπρο ή γενικότερα στην εργασιακή σχέση υπάρχει ο κατάλληλος σύνδεσμος που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι εφαρμόζεται η Κυπριακή Νομοθεσία.

Στο δικηγορικό γραφείο **Patrikios Legal** παρακολουθούμε τις εξελίξεις στο Εργατικό Δίκαιο και είμαστε έτοιμοι να προσφέρουμε νομικές συμβουλές στις διάφορες εργατικές διαφορές.



Patrician Chambers
332 Agiou Andreou str.,3035 Limassol, Cyprus

P.O Box 54543, 3725 Limassol, Cyprus

T +357 25871599 | F +357 25344548
info@pavlaw.com

www.pavlaw.com

Follow Us: 