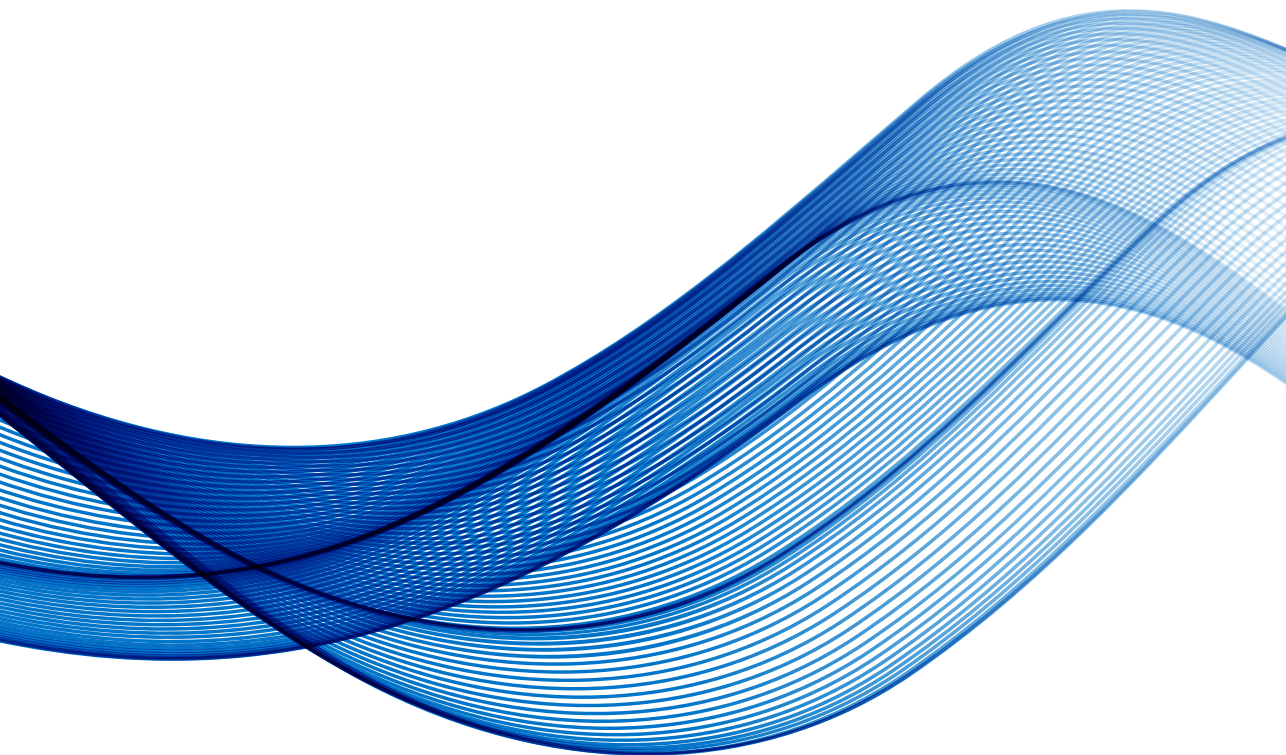




Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων

ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ, ΚΩΔΙΚΑΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΟΥΣΙΩΔΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ, ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ



Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την
Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό
Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων: ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ, ΚΩΔΙΚΑΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΟΥΣΙΩΔΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ, ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

Το «Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων» εκπονήθηκε και εκδόθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του συγχρηματοδοτούμενου έργου από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Κυπριακή Δημοκρατία



Διαρθρωτικά Ταμεία
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο

Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ISBN 978-9963-9210-6-5

Έτος Έκδοσης: 2015

Απαγορεύεται η αντιγραφή η αναδημοσίευση ολόκληρου ή μέρους αυτού του βιβλίου, με οποιαδήποτε μέθοδο, χωρίς την έγγραφη συγκατάθεση του εκδότη.



ΟΕΒ

Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)
Οδός Ομοσπονδίας Εργοδοτών & Βιομηχάνων Κύπρου 4,
Στρόβολος, 2000 Λευκωσία, Κύπρος.
Ηλεκτρονική Διεύθυνση: info@oeb.org.cy
Τηλέφωνο: +357 22 643 000
Ιστοσελίδα: www.oeb.org.cy



Περιεχόμενα

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ	5
Πρόλογος	6
Σημαντικό Σημείωμα	7
Εισαγωγή	8
Ιστορική αναδρομή του Κυπριακού συστήματος εργασιακών σχέσεων	8
Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	10
Βασικά Μέρη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας	11
Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων	13
Ουσιαστικές Πρόνοιες ΚΒΣ	13
Το Δικαίωμα της Οργάνωσης	13
Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Συμβάσεις και Κοινές Συνεννοήσεις	13
Θέματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Κοινών Συνεννοήσεων και Προνομίων της Διεύθυνσης	14
Ανακοινώσεις	15
Διεθνείς συμβάσεις, Συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και Ευρωπαϊκό Κεκτημένο	15
Διαδικαστικές Πρόνοιες του ΚΒΣ: Διαδικασία επίλυσης Διαφορών Συμφερόντων και διαδικασία επίλυσης Διαφορών Δικαιωμάτων	15
Πρόσκληση για Μεσολάβηση	16
Η διαδικασία Μεσολάβησης	17
Απολύσεις	21
Άλλα θέματα	21
Αντίγραφα εκατέρωθεν Αιτημάτων και Συλλογικών Συμβάσεων	21
Ισχύς του Κώδικα	21
Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες	22
Εισαγωγή	22
Βασικές Έννοιες	22
Πεδίο Εφαρμογής	23
Επιτροπή Διαιτησίας	23
Κατ' ελάχιστο όριο Υπηρεσία	24
Ισχύς της παρούσας συμφωνίας	25
Ο Περί Πολιτικής Αεροπορίας Νόμος του 2002 (213(I)/2002)	26
Περί Εργατικών Διαφορών (Συνδιαλλαγή, Διαιτησία και Έρευνα)	26
Νόμος (Κεφ.187)	26
Βασικές Έννοιες	26

Τι ρυθμίζει ο Νόμος	26
Παράρτημα 1 - Κώδικας Εργασιακών Σχέσεων	31
Παράρτημα 2 - Κλαδική Συλλογική Σύμβαση	43
Παράρτημα 3 - Κλαδική Συλλογική Σύμβαση	55
Παράρτημα 4 - Αίτηση για μεσολάβηση σε εργατική διαφορά	69
Παράρτημα 5 - Μεσολαβητική πρόταση για ανανέωση συλλογικής σύμβασης	70
Παράρτημα 6 - Μεσολαβητική πρόταση για ανανέωση συλλογικής σύμβασης	72
Παράρτημα 7 - Πρόταση για ανανέωση συλλογικής σύμβασης	73
Παράρτημα 8 - Μεσολαβητική πρόταση για ανανέωση συλλογικής σύμβασης	78
Παράρτημα 9 - Παραπομπή σε Δεσμευτική Διαιτησία	81
Παράρτημα 10 - Όροι εντολής Διαιτητή	82
Παράρτημα 11 - Συμφωνία για διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών σε ουσιώδεις υπηρεσίες	83

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ

Αρκετοί ειδικεύονται στο αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο. Για την Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) όμως, οι εργασιακές σχέσεις δεν αποτελούν απλώς τομέα ειδίκευσης αλλά τον λόγο σύστασης και εν πολλοίς ύπαρξης της Οργάνωσης. Από το 1960 η ΟΕΒ αποτελεί τον πιο αξιόπιστο αρωγό και συμπαραστάτη του επιχειρηματικού κόσμου και με την ανάμειξή της στα εργασιακά ζητήματα, μέσα από τους διάφορους θεσμούς και διαδικασίες που αποτελούν το κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων και στις οποίες ανελλιπώς συμμετέχει, έχει διαμορφώσει σε σημαντικό βαθμό το εργασιακό και θεσμικό πλαίσιο της πατρίδας μας. Η σφραγίδα της Οργάνωσής μας βρίσκεται στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και σε αναρίθμητες συμφωνίες και συλλογικές συμβάσεις και για αυτό είμαστε ιδιαίτερα υπερήφανοι.

Ως ο κατεξοχήν επιχειρηματικός φορέας και η πλέον αντιπροσωπευτική εργοδοτική οργάνωση του τόπου, διαχειριζόμαστε ως ύψιστη προτεραιότητα την επιμόρφωση του επιχειρηματικού κόσμου σε σημαντικά εργασιακά ζητήματα όπως την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής, την ισότητα στην απασχόληση, την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και την προαγωγή της ασφάλειας και υγείας στο χώρο της εργασίας.

Ο Οδηγός που κρατάτε στα χέρια σας αποτελεί μέρος επτάτομης σειράς εγχειριδίων για τις εργασιακές σχέσεις. Οι εκδόσεις αυτές εντάσσονται στα πλαίσια του συγχρηματοδοτούμενου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία έργου «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις» για το οποίο η ΟΕΒ φέρει την ευθύνη υλοποίησης.

Η έκδοση των εγχειριδίων αποτελεί ολοκληρωμένη και εξειδικευμένη σειρά οδηγών για το κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Συμπεριλαμβάνει επικαιροποιημένο υλικό και όλες τις σχετικές νομοθεσίες ενώ καλύπτει και θέματα για τα οποία η ΟΕΒ είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένη όπως η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Χρησιμοποιώντας εύκολα κατανοητή γλώσσα οι Οδηγοί αυτοί όχι μόνο εκλαϊκεύουν εξειδικευμένα θέματα και νομοθεσίες αλλά επιπρόσθετα παρουσιάζουν και προωθούν δοκιμασμένες καλές πρακτικές. Είναι Οδηγοί που απευθύνονται σε Κύπριους επιχειρηματίες και ιδιοκτήτες επιχειρήσεων ενώ ταυτόχρονα μπορούν να αξιοποιηθούν από Λειτουργούς Εργασιακών Σχέσεων και Λειτουργούς Ανθρώπινου Δυναμικού.

Από αυτή την άποψη, η σειρά αυτή είναι μοναδική και πρόθεση μας είναι η ΟΕΒ να συνεχίσει με χρήσιμα έργα να βρίσκεται συνεχώς στο πλευρό των Κυπριακών επιχειρήσεων.

Πρόλογος

Ο Οδηγός εκδίδεται στα πλαίσια του Έργου με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις». Το Έργο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία και την ευθύνη υλοποίησης φέρει η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ).

Κυριότερος στόχος του Έργου είναι η βελτίωση της ποιότητας εφαρμογής του Κυπριακού νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ) μέσα από μια ολοκληρωμένη και στοχευμένη προσέγγιση. Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την διεξαγωγή έρευνας ανάμεσα σε 800 ΜΜΕ που θα καταγράφει τις ελλείψεις τους στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις, την εκπόνηση προτύπου πιστοποίησης επιχειρήσεων σε θέματα εργασιακών σχέσεων, την καταγραφή και προσδιορισμό των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων Λειτουργών Εργασιακών Σχέσεων αλλά και την εκπόνηση εγχειριδίων, όπως ο παρών Οδηγός, για σημαντικά εργασιακά ζητήματα. Πέραν των πιο πάνω στόχων, το Έργο περιλαμβάνει την εκπαίδευση 100 Λειτουργών Εργασιακών Σχέσεων και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε 30 ΜΜΕ.



Σημαντικό Σημείωμα

Ενώ έχει καταβληθεί κάθε προσπάθεια για την εγκυρότητα του περιεχόμενου, η παρούσα έκδοση είναι αυστηρά ενημερωτικού χαρακτήρα και δεν μπορεί να θεωρηθεί εξαντλητική του αντικειμένου που πραγματεύεται. Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υποκαταστήσει ή να θεωρηθεί ως εξειδικευμένη επαγγελματική ή νομική συμβουλή.

Εισαγωγή

Ο παρών Οδηγός πραγματεύεται την επίλυση διαφορών, μια σημαντικότερη παράμετρο του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Ένα αποτελεσματικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, όπως είναι το Κυπριακό, έχει ως πρώτιστο σκοπό του την διατήρηση της εργατικής ειρήνης μέσω της οποίας είναι δυνατή η διεξαγωγή ομαλής επιχειρηματικής δραστηριότητας κάτι που αναγνωρίζεται από όλους τους Κοινωνικούς Εταίρους.

Φυσικά μέσα σε ένα σύστημα όπου οι εμπλεκόμενοι έχουν συχνά αντικρουόμενα συμφέροντα, οι διαφορές και οι διαφωνίες είναι αναμενόμενες. Αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία αν αναλογιστούμε πως το Κυπριακό σύστημα είναι σχεδόν εξ ολοκλήρου εθελοντικό και βασίζεται στην καλή πρόθεση και τον αλληλοσεβασμό μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων.

Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ) αποτελεί κατά την άποψή μας ένα εξαιρετικό δείγμα του τι μπορεί να επιτύχει η τριμερής συνεργασία. Ο ΚΒΣ αποτελεί την κωδικοποίηση μιας μη νομικά δεσμευτικής διαδικασίας επίλυσης εργατικών διαφορών. Μέσα στον Κώδικα προβλέπονται διαδικασίες που επιτρέπουν την εκτόνωση μιας εργατικής διαφοράς προτού κλιμακωθεί. Τον ίδιο στόχο εξυπηρετεί επίσης και η διαδικασία επίλυσης διαφορών στις ουσιώδεις υπηρεσίες.

Με δεδομένα τα προβλήματα, τις τριβές και τις εντάσεις που παρουσιάζονται σε καιρούς οικονομικής ύφεσης, η κατανόηση αυτών των θεσμοθετημένων διαδικασιών από όσους ασκούν καθήκοντα Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) συμβάλλει στη διατήρηση της εργατικής ειρήνης στο επίπεδο της επιχείρησης αλλά και σε εθνικό επίπεδο όταν η διαφορά αφορά ολόκληρους κλάδους της οικονομίας.

Ιστορική αναδρομή του Κυπριακού συστήματος εργασιακών σχέσεων

Σε χώρες με μικτό οικονομικό σύστημα όπως αυτό της Κύπρου, οι εργοδότες και οι εργοδοτούμενοι αποτελούν τις κύριες παραγωγικές τάξεις και η ειρηνική συνεργασία των δύο αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την αύξηση του εθνικού εισοδήματος και για την βελτίωση του βιοτικού επιπέδου.

Οι επιχειρήσεις παράγουν πλούτο, σημαντικό μέρος του οποίου κατανέμεται στους συντελεστές παραγωγής του. Οι διαφορές και τα αντικρουόμενα συμφέροντα μεταξύ



των δύο οδηγούν συχνά σε διαφορές και άλλες προστριβές. Για αυτό το σκοπό η ύπαρξη ενός θεσμοθετημένου πλαισίου επίλυσης εργατικών διαφορών είναι εκ των ων ουκ άνευ για την ομαλή λειτουργία του συστήματος.

Μετά την ανεξαρτησία της Κύπρου, δημιουργήθηκε μια παράδοση υγιών εργασιακών σχέσεων και σήμερα μπορούμε να περηφανευόμαστε ότι διαθέτουμε ένα από τα πιο αποτελεσματικά συστήματα εργασιακών σχέσεων διεθνώς (σύμφωνα με αριθμό εκθέσεων για την ανταγωνιστικότητα του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ) με ιδιαίτερα υψηλό βαθμό συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμένων. Αυτό που είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτο είναι ο εθελοντικός χαρακτήρας του συστήματος. Τα πράγματα όμως δεν ήταν πάντοτε έτσι.

Πριν το 1930 τα εργατικά δικαιώματα ήταν σχεδόν ανύπαρκτα ενώ η οργάνωση των εργαζομένων σε συντεχνίες είχε κηρυχθεί παράνομη γιατί εθεωρείτο εμπόδιο στη λειτουργία του ελεύθερου εμπορίου. Το 1932 ψηφίστηκε ο πρώτος νόμος περί Συντεχνιών με τον οποίο αναγνωρίστηκε το δικαίωμα των εργαζομένων να οργανώνονται σε συντεχνίες. Παρά τη θέσπιση του νόμου, ήταν εμφανές ότι υπήρχε πολύ μικρή ανταπόκριση από πλευράς εργαζομένων, ενώ η υποστήριξη από την τότε αποικιοκρατική κυβέρνηση ήταν μηδαμινή. Πέρασε σχεδόν μια δεκαετία για να αρχίσει να αναπτύσσεται ο συνδικαλισμός ενώ οι βιομηχανίες ήταν τότε καθαρά οικογενειακές επιχειρήσεις. Με το πέρασμα του χρόνου άρχισε να αναπτύσσεται η εργατική τάξη και τα επόμενα χρόνια τόσο ο αριθμός των μελών στις συντεχνίες όσο και ο αριθμός των εγγεγραμμένων συντεχνιών αυξήθηκε σημαντικά. Στη δεκαετία του 1950 θεσπίστηκαν νέες νομοθεσίες σε σχέση με την προστασία των εργοδοτούμένων ενώ παράλληλα άρχισε να αναπτύσσεται και η Κυπριακή βιομηχανία πάνω σε πιο σύγχρονες δομές.

Μετά την ίδρυση της Κυπριακής Δημοκρατίας η συνδικαλιστική οργάνωση αναπτύχθηκε με γοργούς ρυθμούς ενώ κατοχυρώνεται και συνταγματικά το δικαίωμα της οργάνωσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, η παρέμβαση του κράτους σε θέματα εργασιακών σχέσεων περιοριζόταν, όπως και σήμερα, στο ελάχιστο με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου κάποια μορφή επέμβασης ήταν απαραίτητη, κυρίως εκεί που αφορούσε νομοθετικές ή διοικητικές ρυθμίσεις (π.χ. ωράρια λειτουργίας των καταστημάτων, κατώτατος μισθός). Παράλληλα το κράτος εξασφαλίζει την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων σε θέματα εργατικού δικαίου δημιουργώντας τις κατάλληλες συνθήκες ώστε να ρυθμίζονται ικανοποιητικά οι σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμένων. Ουσιαστικά, το κράτος φροντίζει για την ύπαρξη «ισορροπίας δυνάμεων» μεταξύ των εργοδοτών και των εργοδοτούμένων.

Στην Κύπρο οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται από περιορισμένο βαθμό νομοθετικής ρύθμισης, αφού οι εργασιακοί θεσμοί και ρυθμίσεις που ακολουθούνται δεν είναι νομοθετημένες και δεσμευτικές.

Το Υπουργείο Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ), ως το αρμόδιο υπουργείο, προωθούσε την υπογραφή γενικών συμφωνιών που να καθορίζουν τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμένων καθώς και τις διαδικασίες

επίλυσης εργατικών διαφορών. Ως αποτέλεσμα των εκτενών διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτών, των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων και του ΥΕΠΚΑ υπογράφηκε το 1962 η «Βασική Συμφωνία», την οποία διαδέχθηκε το 1977 μια πιο λεπτομερής συμφωνία με το όνομα «Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων» (Βλέπε Παράρτημα 1). Κύριος στόχος ήταν η δημιουργία ισχυρών εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων για τη διασφάλιση της ισορροπίας στη βιομηχανία, η αναγνώριση του δικαιώματος των συλλογικών συμβάσεων σαν το βασικό μέσο καθορισμού των όρων και συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων, η ίδρυση ενός αποτελεσματικού μηχανισμού διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας για την επίλυση εργατικών διαφορών, καθώς επίσης η προώθηση συνεργασίας μεταξύ διεύθυνσης και προσωπικού για την ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων και την αύξηση της παραγωγικότητας. Παρά τον μη νομικά δεσμευτικό του χαρακτήρα, ο ΚΒΣ αποτελεί το «ευαγγέλιο» του Κυπριακού συστήματος εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό και ημικρατικό τομέα.

Η βασική φιλοσοφία πίσω από τον ΚΒΣ είναι η τριμερής συνεργασία σύμφωνα με την οποία τόσο οι εργοδοτικές οργανώσεις, οι συντεχνίες καθώς και το κράτος αναγνωρίζουν, πέρα από τους δικούς τους στόχους, την ύπαρξη ενός κοινού σημείου συνεργασίας για το κοινό συμφέρον της χώρας. Η κάθε πλευρά έχει την ευκαιρία να προβάλει τις θέσεις της και να εισακουστεί, ενώ παράλληλα έχει την ευκαιρία να υπερασπίσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα συμφέροντα της, αλλά πάντα έχοντας ως υπέρτατο κοινό σημείο το συμφέρον της χώρας.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) αποτελούν μη νομικά δεσμευτικές «συμφωνίες κυρίων» μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Μέσα από τις ΣΣΕ καθορίζεται αριθμός παραμέτρων που αφορούν την απασχόληση και τους όρους αυτής όπως, για παράδειγμα, το ωράριο εργασίας, οι μισθοί και τα ωφελήματα. Οι ΣΣΕ μπορεί να υπάρχουν στο επίπεδο της επιχείρησης (επιχειρησιακή ή εταιρική ΣΣΕ) ή σε επίπεδο τομέα οικονομικής δραστηριότητας (κλαδική ΣΣΕ) όπως, για παράδειγμα, τα ξενοδοχεία και η οικοδομική βιομηχανία (Για δείγμα κλαδικών ΣΣΕ βλέπε Παραρτήματα 2 και 3).

Παρά το γεγονός πως οι ΣΣΕ δεν αποτελούν νομικά δεσμευτικές συμφωνίες, εκεί όπου υπάρχουν και εφαρμόζονται με το πέρασμα του χρόνου, στη βάση του εθίμου και της πρακτικής, οι πρόνοιες της ΣΣΕ ενσωματώνονται στους προσωπικούς όρους απασχόλησης του κάθε εργαζόμενου και ως τέτοιες γίνονται νομικά δεσμευτικές. Σε τέτοια περίπτωση, ακόμη και να λήξει μια ΣΣΕ και να μην ανανεωθεί, οι όροι της εξακολουθούν να ισχύουν εκτός και αν τροποποιηθούν σε μεταγενέστερο στάδιο με άλλο τρόπο ή με την ανανέωση ή τη συνολολόγηση νέας ΣΣΕ.

Στην περίπτωση των κλαδικών ΣΣΕ, εάν μια επιχείρηση δραστηριοποιείται σε ένα τομέα όπου υπάρχει σε ισχύ ΣΣΕ αλλά η εν λόγω επιχείρηση ΔΕΝ είναι μέρος του επαγγελματικού συνδέσμου που συνολολόγησε την ΣΣΕ τότε δεν δεσμεύεται από αυτήν. Οι ΣΣΕ δεσμεύουν τα μέρη που τις συνολολογούν και κανένα άλλο. Όμως, επιχείρηση



που δεν αποτελεί μέρος επαγγελματικού συνδέσμου που έχει συννομολογήσει με τις συντεχνίες ΣΣΕ μπορεί να αντιμετωπίσει προβλήματα στην προσέλκυση και διατήρηση κατάλληλου εργατικού δυναμικού (ιδιαίτερα αν οι όροι απασχόλησης που προσφέρει είναι υποδεέστεροι από τους όρους απασχόλησης που προβλέπονται στη ΣΣΕ) ή ακόμη και στην ανάληψη έργων του δημοσίου αφού η εφαρμογή των επιπέδων ΣΣΕ αποτελεί όρο για την ανάληψη τέτοιων έργων.

Τομείς που καλύπτονται εξ ολοκλήρου ή σε μεγάλο βαθμό από ΣΣΕ είναι ο ημικρατικός τομέας, οι Δημοτικές Αρχές και οι τράπεζες. Οι ΣΣΕ έχουν διάρκεια συνήθως 2-3 χρόνια, κάτι που μπορεί να τροποποιηθεί εάν και τα δύο μέρη το επιθυμούν κατά την ανανέωση της.

Βασικά Μέρη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Κάθε ΣΣΕ διαφέρει από τις υπόλοιπες αφού το περιεχόμενό της αντικατοπτρίζει τις συνθήκες, πραγματικότητες και δυνατότητες της επιχείρησης ή του τομέα οικονομικής δραστηριότητας τον οποίο καλύπτουν. Άλλες οι ιδιαιτερότητες ενός ιδιωτικού νοσηλευτηρίου το οποίο λειτουργεί σε 24ωρη βάση και με σύστημα βάρδιας και άλλα τα δεδομένα μιας επιχείρησης λιανικού εμπορίου της οποίας οι ώρες λειτουργίας περιορίζονται από σχετική νομοθεσία. Εντούτοις, υπάρχουν συγκεκριμένα θέματα τα οποία είναι κοινά στις περισσότερες ΣΣΕ αφού αφορούν όλους σχεδόν τους εργαζόμενους.

Στις ΣΣΕ, όπως και σε κάθε σύμβαση, είναι απαραίτητο να αναγράφονται τα ονόματα των συμβαλλομένων μερών, η ημερομηνία υπογραφής της σύμβασης καθώς και η διάρκειά της.

Τα κυριότερα και πιο κοινά θέματα που συμπεριλαμβάνονται σε μια συλλογική σύμβαση είναι τα ακόλουθα:

Εισαγωγή: Αναφέρεται πως η ΣΣΕ μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών είναι δεσμευτική για την περίοδο ισχύος της. Αυτό σημαίνει ότι στη διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ δεν μπορούν να υποβληθούν αιτήματα από καμία πλευρά.

Ωράριο: Καθορίζεται το ωράριο εργασίας των εργοδοτούμενων καθώς και οι συνολικές ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση ανάλογα με το είδος εργασίας.

Υπερωρίες: Καθορίζεται η αμοιβή για εργασία πέραν του καθορισμένου ημερησίου ή εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας. Μπορεί, για παράδειγμα, η υπερωριακή αμοιβή να καθορίζεται ως 1:2, όπου μια ώρα υπερωρίας πληρώνεται ως δύο κανονικές ώρες εργασίας.

Μισθός: Καθορίζονται οι μισθοί πρόσληψης και οι κλίμακες μισθοδοσίας (εκεί και όπου υπάρχουν) για κάθε ειδικότητα που καλύπτεται από τη ΣΣΕ. Είναι σημαντικό να μην γίνεται διάκριση στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Δεν γίνεται για παράδειγμα ένας χειριστής μηχανής να προσλαμβάνεται με πιο ψηλό μισθό από μια χειρίστρια μηχανής που εκτελεί τα ίδια καθήκοντα.

Αυξήσεις / Προσαυξήσεις: Καθορίζεται το ύψος και η συχνότητα μισθολογικών αυξήσεων και προσαυξήσεων επί των βασικών μισθών. Η ΣΣΕ μπορεί να περιλαμβάνει και Κλίμακες Μισθοδοσίας όπου καθορίζεται η μισθολογική ανέλιξη του κάθε υπαλλήλου.

ΑΤΑ: Καθορίζεται η εφαρμογή αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής επί των μισθών στη βάση της αυξομείωσης του δείκτη τιμών καταναλωτή.

Ετήσιες Άδειες: Καθορίζει τη συνεισφορά του εργοδότη στο Ταμείο Αδειών (εάν δεν έχει εξαίρεση από την υποχρέωση καταβολής τέτοιας συνεισφοράς) καθώς και τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που δικαιούται κάθε υπάλληλος σε ετήσια άδεια. Σε κάποιες περιπτώσεις ο αριθμός ημερών ετήσιας άδειας με απολαβές που δικαιούται κάθε υπάλληλος μπορεί να διαφέρει ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας του. Επίσης, μπορούν να καθοριστούν υποχρεωτικές μέρες άδειας για συγκεκριμένες μέρες του χρόνου όπου η επιχείρηση αναστέλλει τις εργασίες της. Παράδειγμα αποτελεί ο κατασκευαστικός τομέας ο οποίος «κλείνει» για όλο σχεδόν το μήνα Αύγουστο.

Γιορτές / Αργίες: Καθορίζονται οι μέρες που παραχωρούνται στους εργοδοτούμενους ως μέρες αργίας κατά τις οποίες έχουν πλήρεις απολαβές. Με εξαίρεση τους δημόσιους υπάλληλους, το λιανικό εμπόριο και τα κέντρα αναψυχής, όπου οι αργίες καθορίζονται με νόμο, δεν υπάρχουν δημόσιες αργίες που να ισχύουν για τον ιδιωτικό τομέα. Αυτό που ονομάζουν οι περισσότεροι ως “δημόσιες αργίες” πρόκειται για τις αργίες που εθελοντικά ή ως έθιμο ακολουθούν οι επιχειρήσεις, μεμονωμένα ή κλαδικά και κατά κανόνα ακολουθούν τις αργίες των ελληνοκύπριων δημόσιων υπαλλήλων (οι αργίες για τους τουρκοκύπριους δημόσιους υπάλληλους διαφέρουν από αυτές των ελληνοκυπρίων).

Άδεια Ασθενείας: Καθορίζεται ο τρόπος χορηγίας και αριθμός των ημερών που παραχωρούνται ως άδεια ασθενείας με πλήρεις ή μερικές απολαβές στον κάθε εργοδοτούμενο, συνήθως ως συμπλήρωμα του επιδόματος ασθενείας που λαμβάνει από τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Παρόμοιες πολιτικές μπορεί να εφαρμοστούν και στις περιπτώσεις που υπάρχει πολιτική Άδειας Μητρότητας.

Συνδρομή στις Συντεχνίες: Καθορίζεται το ύψος αποκοπής από το μισθό του εργοδοτούμενου ως συνδρομή στη συντεχνία της επιλογής του.

Ταμείο Ευημερίας: Καθορίζεται το ύψος συνεισφοράς του εργοδότη στα ταμεία ευημερίας των συντεχνιών.

Υπάρχουν κάποια ειδικότερα θέματα που καλύπτονται σε αριθμό ΣΣΕ όπως η Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη όπου αναγράφεται το ποσό που παρέχεται ως εισφορά από τον εργοδότη και τον εργοδοτούμενο στα Ταμεία Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης. Σε αρκετές ΣΣΕ υπάρχει επίσης πρόνοια για 13ο Μισθό και για Ταμείο Προνοίας όπου καθορίζεται το ύψος των εκατέρωθεν εισφορών. Άλλα θέματα που καλύπτονται σε ΣΣΕ είναι τα Επιδόματα (π.χ. Επιδόματα Βάρδιας, Επικίνδυνης Εργασίας, On-Call), Οδοιπορικά, η Ηλικία Αφυπηρέτησης και Δάνεια Προσωπικού.



Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων

Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ) αποτελεί εθελοντική συμφωνία που υπογράφηκε στις 25 Απριλίου 1977 από την ΟΕΒ, την ΣΕΚ και την ΠΕΟ και συνυπογράφηκε από το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ) (Βλέπε Παράρτημα 1). Η συμφωνία αυτή ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμενων ενώ καθορίζει τις μεθόδους για την επίλυση εργατικών διαφορών που μπορεί να προκύψουν και οι οποίες εφαρμόζονται σε συνεργασία με την αρμόδια υπηρεσία μεσολάβησης του ΥΕΠΚΑ. Σταδιακά ο ΚΒΣ έγινε αποδεχτός από όλες τις συντεχνίες που δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό και ημιδημόσιο τομέα καθώς και από όλους τους εργοδοτικούς συνδέσμους.

Βασική προϋπόθεση για την κατανόηση του ΚΒΣ είναι η κατανόηση από μέρους του αναγνώστη των δύο τύπων εργατικών διαφορών, τη «Διαφορά Συμφερόντων» και τη «Διαφορά Δικαιωμάτων» καθώς ο Κώδικας προβλέπει διαφορετικές διαδικασίες για κάθε περίπτωση.

«Διαφορά Συμφερόντων» σημαίνει τη διαφορά που προκύπτει κατά τη διαπραγμάτευση συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά, ή κατά την ανανέωση υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή γενικά κατά τη διαπραγμάτευση νέου αιτήματος.

«Διαφορά Δικαιωμάτων» (grievance) σημαίνει την διαφορά που προκύπτει από την ερμηνεία ή εφαρμογή υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή υφιστάμενων όρων εργασίας ή που απορρέουν από προσωπικό παράπονο, συμπεριλαμβανομένου και παραπόνου για απόλυση.

Ουσιαστικές Πρόνοιες ΚΒΣ

Το Δικαίωμα της Οργάνωσης

Οι δύο πλευρές αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων όπως οργανώνονται ελεύθερα σε οργανώσεις της προτίμησης τους, χωρίς οποιαδήποτε παρέμβαση ή θυματοποίηση από οποιαδήποτε πλευρά.

Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Συμβάσεις και Κοινές Συνεννοήσεις

Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις είναι οι διαπραγματεύσεις που διεξάγονται απευθείας μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμενων και αποτελούν τη βασική μέθοδο καθορισμού των όρων απασχόλησης και απολαβών. Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις δεν είναι νομικά δεσμευτικές αλλά διεξάγονται μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο των νόμων.

Σύμφωνα με τον ΚΒΣ, οι δύο πλευρές πρέπει να ενθαρρύνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις κοινές συνεννοήσεις καθώς και να διαπραγματεύονται μεταξύ τους με πνεύμα καλής πίστης και αλληλοκατανόησης, έχοντας υπόψη τις επικρατούσες αρχές και θέσμια βιομηχανικών σχέσεων, το δημόσιο συμφέρον, τα συνήθη κριτήρια πάνω

στα οποία βασίζεται ο καθορισμός των μισθών και των όρων εργασίας και οποιαδήποτε κριτήρια τα οποία μπορεί να συμφωνηθούν μεταξύ της Κυβέρνησης και των δύο πλευρών της οικονομίας σε σχέση με μία πολιτική μισθών και τιμών. Οι συλλογικές συμβάσεις που συνομολογούνται μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις πρέπει να τηρούνται πιστά ενώ κατά τη σύναψη ή την ανανέωση τους θα πρέπει να ακολουθείται η διαδικασία επίλυσης διαφορών.

Τα μέρη δεν πρέπει να προβαίνουν σε οποιαδήποτε απεργία ή ανταπεργία εάν πρόκειται για Διαφορά Δικαιωμάτων. Οποιοσδήποτε ανεπίσημες απεργίες είναι καταδικαστέες κατά τη διάρκεια υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ενώ πρέπει η συγκεκριμένη Ομοσπονδία/Συντεχνία να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα και να φροντίζει για τον τερματισμό τυχόν τέτοιας απεργίας.

Οποιαδήποτε ενέργεια από μέρους του εργοδότη η οποία παραβιάζει ισχύουσα συλλογική σύμβαση είναι καταδικαστέα, ενώ πρέπει ο ενδιαφερόμενος Σύνδεσμος να λαμβάνει τα κατάλληλα, κατά την κρίση, του μέτρα για τήρηση της σύμβασης.

Θέματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Κοινών Συνεννοήσεων και Προνομίων της Διεύθυνσης

Στον Κώδικα αναγνωρίζεται ότι υπάρχουν θέματα τα οποία θωρούνται ως «διαπραγματεύσιμα», άλλα ως θέματα «κοινών συνεννοήσεων» ενώ κάποια ως «προνόμια της διεύθυνσης». Τα πιο πάνω θέματα δεν καθορίζονται στον ΚΒΣ, ωστόσο είναι επιθυμητό να κατονομάζονται στις ΣΣΕ.

Τα «διαπραγματεύσιμα» θέματα αφορούν ζητήματα στα οποία οι αποφάσεις πρέπει να παίρνονται από κοινού μετά από συζήτηση των δύο πλευρών. «Διαπραγματεύσιμα» θέματα αφορούν, ανάμεσα σε άλλα, τον καθορισμό μισθών και ωφελημάτων, ώρες εργασίας, ετήσιες άδειες, αργίες, κ.λπ.

Τα θέματα «κοινών συνεννοήσεων» είναι θέματα στα οποία τον τελικό λόγο έχει ο εργοδότης ωστόσο αναγνωρίζεται η υποχρέωση του να δίνει την δέουσα προσοχή στις απόψεις της συντεχνίας ή των εργοδοτούμενων ενώ πρέπει να δικαιολογεί τυχόν αρνητική απάντηση του. Τα θέματα «κοινών συνεννοήσεων» αφορούν κανόνες πειθαρχίας, ώρες λειτουργίας της επιχείρησης, σχέδια υπηρεσίας καθώς και την κατανομή αδειών. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, άνευ επηρεασμού του δικαιώματος του εργοδότη να λαμβάνει την τελική απόφαση σε θέματα «κοινών συνεννοήσεων» οι δύο πλευρές δύνανται σε περίπτωση διαφωνίας να ζητήσουν τη συμβουλή και βοήθεια του ΥΕΠΚΑ. Επιπλέον, ούτε η συντεχνία, ούτε ο εργοδότης θα μπορούν να κηρύξουν τελικά απεργία ή ανταπεργία σε περίπτωση που δεν επέλθει συμφωνία για θέματα που αποτελούν αντικείμενο «κοινών συνεννοήσεων».

Από την άλλη, τα θέματα που εμπίπτουν στα «προνόμια της διεύθυνσης» είναι θέματα στα οποία ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ενεργεί χωρίς οποιανδήποτε συνεννόηση με την συντεχνία ή τους εργοδοτούμενους του. Τα «προνόμια της διεύθυνσης» συνήθως αφορούν τον καθορισμό παραγωγής, τον καθορισμό παραγωγής, τιμολόγηση, συστήματα ελέγχου, κ.λπ.



Ανακοινώσεις

Οποιαδήποτε ανακοίνωση στον τύπο κατά τη διάρκεια συλλογικών διαπραγματεύσεων ή συζητήσεων οποιασδήποτε διαφοράς θα πρέπει να γίνεται αφού αυτή συμφωνηθεί και από τις δύο πλευρές. Το ΥΕΠΚΑ δύναται να προβαίνει σε ανακοίνωση σχετική με διαφορά στην οποία μεσολαβεί, αν αυτή η διαφορά παρουσιάζει ενδιαφέρον στο κοινό. Η ανακοίνωση του ΥΕΠΚΑ θα είναι αντικειμενική και πληροφοριακής φύσεως και, αν είναι δυνατόν, θα συντάσσεται μετά από συνεννόηση με τις δύο πλευρές. Εάν η εν λόγω διαφορά επηρεάζει το δημόσιο συμφέρον, ο Υπουργός Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δύναται να προβεί σε δημόσια ανακοίνωση χωρίς οποιαδήποτε συνεννόηση.

Οι πιο πάνω πρόνοιες δεν εμποδίζουν τις δύο πλευρές να προβαίνουν σε δημοσιεύσεις για εκλαΐκευση οποιωνδήποτε αιτημάτων τους ή της επίσημης θέσης τους, εφόσον οι δημοσιεύσεις αυτές δεν αναφέρονται στις συζητήσεις που γίνονται σε συγκεκριμένες διαπραγματευτικές συσκέψεις.

Διεθνείς συμβάσεις, Συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και Ευρωπαϊκό Κεκτημένο

Η Κύπρος είναι μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας από το 1960, ενώ επιβεβαιώνει την πιστή συμμόρφωση της στις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας τις οποίες έχει κυρώσει. Ανάμεσα στις Συμβάσεις που έχει κυρώσει περιλαμβάνονται και οι επτά Συμβάσεις οι οποίες έχουν καθοριστεί ως βασικές γιατί κατοχυρώνουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων. Όσον αφορά τις Συστάσεις που έχει υιοθετήσει η Κύπρος, δηλώνεται ότι και τα δύο μέρη θα καταβάλλουν κάθε προσπάθεια να συμμορφώνονται προς αυτές κατά το μέγιστο δυνατό.

Επιπλέον, θα πρέπει να σημειωθεί ότι κατά την ενταξιακή πορεία της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρχε η ανάγκη εναρμόνισης της Κυπριακής νομοθεσίας με τους Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς και Οδηγίες. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θεσπίσει σειρά νομοθετικών μέτρων τα οποία έχουν βελτιώσει τους όρους εργασίας ενώ ισχυροποίησαν τα δικαιώματα των εργοδοτούμενων τα οποία ενσωματώθηκαν πια στην δική μας νομοθεσία. Η εναρμόνιση της Κύπρου με το Κοινοτικό Κεκτημένο ενισχύει ακόμα περισσότερο την εργατική νομοθεσία.

Διαδικαστικές Πρόνοιες του ΚΒΣ: Διαδικασία επίλυσης Διαφορών Συμφερόντων και διαδικασία επίλυσης Διαφορών Δικαιωμάτων

Προτού προσέλθουν οι δύο πλευρές σε διαδικασία μεσολάβησης, όπως προβλέπεται από τον ΚΒΣ, πρέπει να έχουν εξαντλήσει όλα τα περιθώρια του σταδίου της απευθείας διαπραγμάτευσης. Στο στάδιο της απευθείας διαπραγμάτευσης οι δύο πλευρές προσπαθούν να επιλύσουν την μεταξύ τους διαφορά χωρίς τη μεσολάβηση του ΥΕΠΚΑ.

Η διαδικασία μεσολάβησης αποτελεί θεσμοθετημένη και προβλεπόμενη από τον

ΚΒΣ διαδικασία κατά την οποία ένας τρίτος ανεξάρτητος Μεσολαβητής, σε αυτή την περίπτωση το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΣ) του ΥΕΠΚΑ, προσπαθεί να βοηθήσει τις δύο πλευρές να επιλύσουν μια εκκρεμούσα εργατική διαφορά. Δικαίωμα υποβολής αίτησης στο ΤΕΣ έχουν μόνο η εργοδοτική πλευρά και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά όχι μεμονωμένοι ανοργάνωτοι εργοδοτούμενοι (για το χειρισμό των παραπόνων τους υπάρχει ξεχωριστή διαδικασία).

Τονίζεται πως η διαδικασία μεσολάβησης δεν είναι δια νόμου υποχρεωτική, η οποία μεσολαβητική πρόταση δεν είναι δεσμευτική για τις δύο και ο Μεσολαβητής δεν επιτελεί ρόλο δικαστή. Στόχος του Μεσολαβητή δεν είναι η απονομή δικαιοσύνης αλλά η εξεύρεση μιας λύσης κοινά αποδεκτής και από τις δύο πλευρές που στόχο έχει την επίλυση της διαφοράς και την εκτόνωση της κρίσης.

Φυσικά, η οποία μεσολαβητική πρόταση επέλθει με το τέλος της διαδικασίας μεσολάβησης είναι στα πλαίσια των νόμων. Ανάλογα με το είδος της εργατικής διαφοράς (Διαφορά Συμφέροντος ή Διαφορά Δικαιώματος) ακολουθούνται διαφορετικές διαδικασίες, όπως προνοείται στον ΚΒΣ.

Παρόλο που η διαδικασία μεσολάβησης δεν είναι υποχρεωτική ή νομικά δεσμευτική, όπως ούτε και ο ΚΒΣ, η ΟΕΒ συστήνει ανεπιφύλακτα σε όλες τις επιχειρήσεις να ακολουθούν τις πρόνοιες του Κώδικα και να συνεργάζονται με τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΥΕΠΚΑ.

Η διαδικασία μεσολάβησης προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις:

- Μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση εργατικής διαφοράς μακριά από δικαστικές ή άλλες χρονοβόρες και δαπανηρές νομικές διαδικασίες
- Αποτελεί δείγμα της καλής θέλησης της επιχείρησης
- Βοηθά στην διασφάλιση της εργατικής ειρήνης σε επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο
- Δίνει χρόνο σε μια κρίση για να εκτονωθεί
- Μια αμοιβαία αποδεκτή μεσολαβητική πρόταση προϋποθέτει και τη συνεργασία των Συντεχνιών στην εφαρμογή της βοηθώντας στην υλοποίησή της
- Συνδράμει στη διατήρηση των εργασιακών θέσμιων και του εθελοντικού χαρακτήρα του Κυπριακού συστήματος εργασιακών σχέσεων

Πρόσκληση για Μεσολάβηση

Η διαδικασία μεσολάβησης ξεκινά όταν μια από τις δύο πλευρές ή και οι δύο μαζί υποβάλουν σχετικό αίτημα προς το ΤΕΣ με το οποίο ζητούν τη μεσολάβησή του για επίλυση εργατικής διαφοράς η οποία ΔΕΝ επιλύθηκε μέσα από την διαδικασία της απευθείας διαπραγμάτευσης. Η αίτηση για μεσολάβηση γίνεται είτε γραπτώς (βλέπε Παράρτημα 4), είτε μέσω διαδικτύου στην ιστοσελίδα του ΤΕΣ. Αφού λάβει το αίτημα, το ΤΕΣ επικοινωνεί με τα δύο μέρη για διευθέτηση ημερομηνίας συνάντησης.



Προετοιμασία πριν τη Μεσολάβηση

Εάν η εταιρεία είναι πρόθυμη να εμπλακεί σε διαδικασία μεσολάβησης με στόχο την εξεύρεση κοινά αποδεκτής λύσης, η προετοιμασία είναι εξαιρετικής σημασίας και πολύ συχνά γίνεται μέσα σε περιορισμένα χρονικά πλαίσια. Ο Λειτουργός Εργασιακών Σχέσεων (ΛΕΣ) οφείλει να επεξηγήσει στην διεύθυνση της επιχείρησης τι είναι η διαδικασία μεσολάβησης και να βοηθήσει στην προετοιμασία της επιχειρηματολογίας αλλά και των τελικών θέσεων από τις οποίες η επιχείρηση δεν μπορεί να υποχωρήσει άλλο. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την ανάλυση οικονομικών δεδομένων, οικονομικών προβλέψεων ή λειτουργικών παραγόντων.

Η εταιρεία πρέπει να είναι σε θέση να υπερασπιστεί, εάν είναι δυνατόν με στοιχεία, τις θέσεις της. Παράλληλα, πρέπει να είναι εξίσου προετοιμασμένη και για άλλα ζητήματα που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της συζήτησης. Η επιχείρηση και ιδιαίτερα ο ΛΕΣ οφείλουν να γνωρίζουν ανά πάσα στιγμή, είτε βρίσκεται σε εξέλιξη μεσολαβητική διαδικασία είτε όχι, ποια είναι όλα τα σημεία τριβής και διαφωνίας με τις συντεχνίες.

Η διαδικασία Μεσολάβησης

Η διαδικασία μεσολάβησης γίνεται στα κατά τόπους Επαρχιακά Γραφεία του ΤΕΣ. Ο Λειτουργός-Μεσολαβητής του ΤΕΣ ξεκινά τη διαδικασία με τις απαραίτητες συστάσεις και επεξηγώντας, εάν χρειάζεται, τη διαδικασία που θα ακολουθήσει. Ακολούθως δίνει το λόγο στη πλευρά που ζήτησε την διαδικασία μεσολάβησης. Το μέρος που παίρνει πρώτο το λόγο αναπτύσσει προς τον Μεσολαβητή τις θέσεις, τα παράπονα και τις επιδιώξεις του. Μετά δίδεται ο λόγος και στην άλλη πλευρά ώστε να αντικρούσει τα όσα λέχθηκαν και να προβάλει τις δικές της θέσεις.

Ο Μεσολαβητής διευθύνει τη συζήτηση, κρατά σημειώσεις και ανά πάσα στιγμή μπορεί να ζητήσει διευκρινήσεις ή αν το κρίνει σκόπιμο να κάνει τις δικές του επισημάνσεις (π.χ. να επισημαίνει πως μια ενέργεια της εταιρείας είναι έκδηλα παράνομη).

Η συζήτηση σε γενικές γραμμές διεξάγεται σε πολιτισμένα πλαίσια και σε ατμόσφαιρα όπου όλα τα μέρη νιώθουν άνετα να εκφράσουν τις απόψεις τους. Όμως, ανάλογα με τη σοβαρότητα της διαφοράς μπορεί η συζήτηση να ενταθεί. Ο Μεσολαβητής δεν επιτρέπει τον εκτροχιασμό της συζήτησης και μπορεί να ζητήσει να γίνει ένα σύντομο διάλειμμα ή ακόμα και αναβολή της συνεδρίας.

Αφού όλα ειπωθούν, ο Μεσολαβητής μπορεί να ζητήσει από τη μία πλευρά να αποχωρήσει από την αίθουσα ώστε να μπορέσει να συζητήσει κατ' ιδίαν με την κάθε πλευρά. Εάν κατά τη κρίση του Μεσολαβητή υπάρχει κοινό έδαφος συνεννόησης, προσπαθεί επικοινωνώντας με την κάθε πλευρά ξεχωριστά να καταρτίσει μια κοινά αποδεκτή μεσολαβητική πρόταση. Σημειώνουμε πως η διαδικασία μεσολάβησης μπορεί να διαρκέσει εβδομάδες ή και μήνες και να χρειαστεί αριθμός συναντήσεων με τα δύο μέρη, ανάλογα με την κάθε περίπτωση.

Εάν κατά την κρίση του Μεσολαβητή, με βάση τα στοιχεία που έχει μπροστά του και μετά από τις επαφές του με τα δύο μέρη, υπάρχει περιθώριο συμβιβασμού μεταξύ των συμμετεχόντων στη μεσολαβητική διαδικασία, τότε υποβάλλει μεσολαβητική πρόταση (Βλέπε Παράρτημα 5, 6, 7 και 8). Τα δύο μέρη, αφού έχουν λάβει την μεσολαβητική πρόταση, την αξιολογούν και αποφασίζουν αν την αποδέχονται ή εάν την απορρίπτουν. Οι μεσολαβητικές προτάσεις είναι «take it or leave it». Δεν μπορείς να δεχτείς ένα μέρος της και ένα άλλο να το απορρίψεις. Απόρριψη οποιοδήποτε όρου της μεσολαβητικής πρότασης ισοδυναμεί με απόρριψη ολόκληρης της πρότασης. Εάν και τα δύο μέρη αποδεχτούν την πρόταση, τότε προχωρούν στην εφαρμογή της και η μεσολαβητική διαδικασία τελειώνει. Εάν ένα ή και τα δύο μέρη ΔΕΝ αποδεχθούν την μεσολαβητική πρόταση και η διαφορά δεν επιλυθεί στο στάδιο της μεσολάβησης, τότε ο Μεσολαβητής ενεργεί ανάλογα με το είδος της διαφοράς. Εάν πρόκειται για διαφορά συμφερόντων τότε κηρύσσεται αδιέξοδο, ενώ εάν πρόκειται για διαφορά δικαιωμάτων τότε ξεκινά διαδικασία δεσμευτικής διαιτησίας.

Στην περίπτωση αδιεξόδου που προέκυψε επί διαφοράς συμφερόντων, η πλευρά που προτίθεται να λάβει μέτρα δίδει προς την άλλη πλευρά προειδοποίηση 10 ημερών με κοινοποίηση προς το Υπουργείο. Καμία διαφορά συμφερόντων δεν θα κηρύττεται σε αδιέξοδο από το ΥΕΠΚΑ πριν να περάσουν τουλάχιστον έξι εβδομάδες από τη μέρα που παραπέμφθηκε σε μεσολάβηση εκτός εάν, κατά την κρίση του Υπουργείου, δεν εξυπηρετείται κανένας χρήσιμος σκοπός από την παράταση της μεσολάβησης.

Υπενθυμίζουμε πως σε διαδικασία μεσολάβησης παραπέμπονται διαφορές που ΔΕΝ έχουν επιλυθεί κατά τις απευθείας διαπραγματεύσεις. Στην περίπτωση που η μεσολάβηση αφορά διαφορά συμφερόντων οι δύο πλευρές, εάν το συμφωνήσουν, μπορούν να παραπέμψουν ολόκληρη τη διαφορά ή σημεία αυτής σε διαιτησία. Εάν αυτό συμφωνηθεί, η απόφαση του διαιτητή είναι δεσμευτική και για τα δύο μέρη. (Για δείγμα πρόσκλησης σε δεσμευτική διαιτησία βλέπε Παράρτημα 9, για τους όρους εντολής του Διαιτητή βλέπε Παράρτημα 10)

Στην περίπτωση που η διαφορά είναι διαφορά δικαιωμάτων η μεσολαβητική υπηρεσία του Υπουργείου την επιλαμβάνεται το συντομότερο, όχι όμως αργότερα των δεκαπέντε (15) ημερών από την παραπομπή της. Στην περίπτωση που η διαφορά δεν επιλυθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών τότε παραπέμπεται σε δεσμευτική διαιτησία.

Βασικότερη διαφορά ανάμεσα στις δύο διαδικασίες μεσολάβησης είναι πως η διαδικασία μεσολάβησης για Διαφορά Συμφερόντων μπορεί να καταλήξει σε αδιέξοδο ενώ η διαδικασία μεσολάβησης για Διαφορά Δικαιωμάτων (grievance) επιλύεται είτε με μεσολάβηση είτε με υποχρεωτική διαιτησία.

Ο Πίνακας 1 καταγράφει τις διαφορές ανάμεσα στις διαδικασίες μεσολάβησης ώστε να γίνουν ευκολότερα αντιληπτές. Συνίσταται η ανάγνωση του ΚΒΣ μαζί με τον πιο κάτω Πίνακα.

Πίνακας 1 Τα στάδια και διαδικασίες επίλυσης Διαφορών Συμφερόντων και Διαφορών Δικαιωμάτων

	Διαφορές Συμφερόντων	Διαφορές Δικαιωμάτων (grievance)
Απευθείας Διαπραγμάτευση	(α) Υποβολή αιτημάτων για πρώτη φορά Η συντεχνία υποβάλλει γραπτώς προς τον εργοδότη τα αιτήματά της με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης (ΣΣΕ). Ο εργοδότης είναι υπόχρεος να αρχίσει συλλογικές διαπραγματεύσεις με την συντεχνία εντός τριών (3) εβδομάδων από τη λήψη τους ή εντός ενός μηνός αν τα αιτήματα αφορούν συλλογικές συμβάσεις παγκύπριας κλίμακας οργανισμών, επαγγελματικών συνδέσμων και ημικρατικών οργανισμών. (β) Υποβολή αιτημάτων για ανανέωση ΣΣΕ. 1. Στην περίπτωση υφιστάμενης ΣΣΕ, η πλευρά που επιθυμεί να τροποποιηθεί η σύμβαση δίδει στην άλλη πλευρά τουλάχιστο δύο μήνες προειδοποίηση πριν τη λήξη της σύμβασης για την πρόθεση της. Η προειδοποίηση συνοδεύεται με τα αιτήματα για τροποποίηση της σύμβασης. 2. Εφόσον και οι δύο πλευρές συμφωνούν, δεν είναι αναγκαία η υποβολή των αιτημάτων δύο (2) μήνες πριν τη λήξη της ΣΣΕ νοούμενου ότι η εν λόγω πρόθεση γνωστοποιήθηκε γραπτώς και τα αιτήματα υποβληθούν πριν τη λήξη της σύμβασης. Σε τέτοιες περιπτώσεις η ΣΣΕ που τροποποιείται παρατείνεται σε χρόνο τόσο, όσο ήταν η καθυστέρηση που σημειώθηκε στην υποβολή των αιτημάτων, εκτός εάν η εν λόγω καθυστέρηση δεν υπερβαίνει τις δεκαπέντε (15) μέρες. 3. Νοείται ότι εάν η πλευρά που επιθυμεί την τροποποίηση της σύμβασης δεν δώσει οποιαδήποτε προειδοποίηση στην άλλη πλευρά πριν την έναρξη την δίμηνης περιόδου προ της λήξης της ΣΣΕ, η ΣΣΕ εξακολουθεί να παραμένει σε ισχύ για ακόμη ένα χρόνο.	α) Παράπονα που παρουσιάζονται από την ερμηνεία ή εφαρμογή ΣΣΕ Το παράπονο υποβάλλεται από τη συντεχνία προς τον εργοδότη γραπτώς εκτός και αν στην επιχείρηση λειτουργεί μηχανισμός επίλυσης παραπόνων οπότεν και ακολουθείται εκείνη η διαδικασία. Κατά τη συζήτηση του παραπόνου δικαιούνται να συμμετάσχουν συντεχνιακοί και εκπρόσωποι εργοδοτικών οργανώσεων. (β) Προσωπικά Παράπονα Αρχικά το παράπονο υποβάλλεται από τον εργοδοτούμενο ιεραρχικά προς την επιχείρηση (στον προϊστάμενό του). Εάν το παράπονο δεν διευθετηθεί ή εάν είναι τέτοιας φύσης όπου η προσφυγή προς τον προϊστάμενο του εργοδοτούμενου δεν είναι σκόπιμη, ο παραπονούμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει όπως η υπόθεση του εξετασθεί σε ένα ή περισσότερα ανώτερα επίπεδα, εκτός και αν υπάρχει μηχανισμός επίλυσης παραπόνων εντός της επιχείρησης. Η διευθέτηση προσωπικού παραπόνου κατά τον τρόπο που περιγράφεται πιο πάνω μπορεί να προσβληθεί από τα μέρη που συνυπογράφουν την ΣΣΕ εάν θεωρούν πως συγκρούεται με τους όρους της. Σε αυτή την περίπτωση ακολουθείται η διαδικασία που περιγράφεται στο α). Σε όλα τα στάδια εξέτασης του παραπόνου ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να συνοδεύεται, εάν το επιθυμεί, από τοπικό εκπρόσωπο ή συντεχνιακό στέλεχος ενώ ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να βοηθείται ή να αντιπροσωπεύεται από εκπρόσωπο οικείου συνδέσμου ή/και της ΟΕΒ. Η όλη διαδικασία της απ' ευθείας συζήτησης ενός παραπόνου πρέπει να συμπληρώνεται μέσα σε ένα μήνα το αργότερο. (γ) Παραβιάσεις Συλλογικών Συμβάσεων Αν εργοδότης ή εργοδοτούμενος εξόφθαλμα αρνείται να εφαρμόσει όρο υφιστάμενης ΣΣΕ και παρά τις συστάσεις του ΥΕΠΚΑ για το αντίθετο, και υπό την προϋπόθεση ότι το ΥΕΠΚΑ έχει διαπιστώσει «εξόφθαλμη παράβαση» τότε ΔΕΝ ισχύουν οι πιο πάνω διαδικαστικές πρόνοιες και η παραπονούμενη πλευρά δικαιούται να υπερασπιστεί τα συμφέροντα της με οποιοδήποτε νόμιμο τρόπο όπως απεργία ή ανταπεργία.

	Διαφορές Συμφερόντων	Διαφορές Δικαιωμάτων (grievance)
Μεσολάβηση	α) Εάν οι διαπραγματεύσεις αφορούν σύναψη ΣΣΕ για πρώτη φορά και όλα τα περιθώρια συμφωνίας έχουν εξαντληθεί, οι δύο πλευρές μπορούν μεταξύ έξι (6) εβδομάδων και τριών (3) μηνών από την ημέρα που λήφθηκαν τα αιτήματα από τον εργοδότη, να προσφύγουν σε διαδικασία μεσολάβησης εκτός και αν οι απευθείας διαπραγματεύσεις συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής. (β) Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων για ανανέωση ΣΣΕ, η διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί στο ΥΕΠΚΑ αφού περάσουν είκοσι μία (21) ημέρες από τη λήξη της ΣΣΕ. Καμία διαφορά όμως δεν θα παραπέμπεται στο ΥΕΠΚΑ μετά την παρέλευση δύο (2) μηνών από τη λήξη της σύμβασης εκτός εάν οι διαπραγματεύσεις γίνονταν χωρίς χρονοτριβή και συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής.	Εργατική διαφορά που δεν έχει επιλυθεί στο στάδιο της απευθείας διαπραγμάτευσης μπορεί να παραπεμφθεί στο ΥΕΠΚΑ για μεσολάβηση. Το ΥΕΠΚΑ αναλαμβάνει να επιληφθεί της διαφοράς εντός δεκαπέντε (15) ημερών. Εάν η διαφορά ΔΕΝ επιλυθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών τότε παραπέμπεται σε δεσμευτική διαιτησία.
Αδιέξοδο	Η πλευρά που προτίθεται να λάβει μέτρα μετά την κύρυξη αδιεξόδου δίδει προειδοποίηση δέκα (10) ημερών προς την άλλη πλευρά με κοινοποίηση στο ΥΕΠΚΑ	Δεν ισχύει
Διαιτησία	Εάν οι δύο πλευρές συμφωνούν, μπορούν να παραπέμψουν είτε ολόκληρη τη διαφορά είτε ένα ή περισσότερα σημεία αυτής σε διαιτησία, σε οποιονδήποτε χρόνο πριν ή μετά την παραπομπή της στο Υπουργείο. Με δεδομένο πως και οι δύο πλευρές συμφώνησαν να παραπεμφθεί η διαφορά σε διαιτησία, το αποτέλεσμα της είναι δεσμευτικό και για τα δύο μέρη. Οι δύο πλευρές μοιράζονται εξίσου (50-50) τα έξοδα διαιτησίας.	Το Υπουργείο μεριμνά για το διορισμό αμοιβαία αποδεκτού Διαιτητή εντός μίας εβδομάδας από την παραπομπή της διαφοράς σε δεσμευτική διαιτησία. Η απόφαση του Διαιτητή εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας συνεδρίας του Διαιτητή πλην των περιπτώσεων που αφορούν απολύσεις όπου η απόφαση πρέπει να εκδίδεται εντός τριών ημερών από την τελευταία συνεδρία. Οι δύο πλευρές μοιράζονται εξίσου (50-50) τα έξοδα διαιτησίας.
Έρευνα	Εφόσον οι δύο πλευρές συμφωνούν, οποιαδήποτε διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί σε Διερευνητική Επιτροπή. Σε αυτή την περίπτωση δεν κηρύσσεται απεργία ή ανταπεργία μεσούσης της έρευνας.	Δεν ισχύει

Απολύσεις

Χωρίς επηρεασμό του δικαιώματος οποιουδήποτε εργοδοτούμενου να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και οι δύο πλευρές συμφωνούν να ακολουθείται η εξής διαδικασία στις περιπτώσεις απολύσεων για λόγους πλεονασμού:

Ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί προς την συντεχνία την πρόθεση του να προβεί σε απολύσεις τουλάχιστον δύο μήνες πριν την ημερομηνία των απολύσεων. Σε περίπτωση μαζικών απολύσεων εργοδοτούμενων, η γνωστοποίηση πρέπει να γίνεται όσο το συντομότερο δυνατό, λαμβάνοντας υπόψη και τον αριθμό των εργοδοτούμενων που πρόκειται να απολυθούν, τις ευκαιρίες απασχόλησης τους, την ανάγκη μετεκπαίδευσης τους κ.λπ. Από την μέρα γνωστοποίησης των απολύσεων θα διεξάγονται συνεννοήσεις με τις συντεχνίες και/ή τους εργοδοτούμενους σύμφωνα με τις πρόνοιες του Περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμου (Ν.28(Ι)/2001) εάν πρόκειται για ομαδικές απολύσεις και της Σύστασης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας υπ/αρ. 119.

Οι περιπτώσεις παραπόνων λόγω απόλυσης θα συζητούνται το συντομότερο δυνατό και το χρονικό πλαίσιο του ενός μηνός για διευθέτηση προσωπικού παράπονου και εντός δεκαπενθημέρου στην περίπτωση μεσολάβησης που προνοεί ο ΚΒΣ μειώνεται κατά το ήμισυ, δηλαδή σε 15 και 7-8 ημέρες αντίστοιχα. Είναι επιθυμητό να περιλαμβάνεται στις ΣΣΕ σχετική πρόνοια για το θέμα των απολύσεων.

Άλλα θέματα

Αντίγραφα εκατέρωθεν Αιτημάτων και Συλλογικών Συμβάσεων

Οι συντεχνίες αναλαμβάνουν όπως αποστέλλουν προς το Υπουργείο ένα αντίγραφο κάθε αιτήματος προς τον εργοδότη, προς τον αρμόδιο Επαρχιακό Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων και εάν η διαφορά είναι τοπικής φύσεως, ένα επιπλέον αντίγραφο στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Εάν η διαφορά είναι Παγκύπριας φύσεως, πρέπει να αποσταλεί μόνο ένα αντίγραφο στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων.

Επιπλέον θα πρέπει να λαμβάνουν αντίγραφο κάθε συλλογικής σύμβασης (σε ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή) η οποία συνάπτεται χωρίς μεσολάβηση του Υπουργείου.

Ισχύς του Κώδικα

Ο ΚΒΣ του 1977 καταργεί με την υπογραφή του τη Βασική Συμφωνία του 1962. Οποιαδήποτε πλευρά επιθυμεί τροποποίηση ή τερματισμό της ισχύος του ΚΒΣ θα πρέπει να δώσει προειδοποίηση έξι (6) μηνών στις άλλες πλευρές και στο Υπουργείο.

Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες

Εισαγωγή

Η Συμφωνία για τη Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες (Βλέπε Παράρτημα 11) υπογράφηκε στο ΥΕΠΚΑ στις 16 Μαρτίου 2004. Στη Συμφωνία ορίζονται οι ουσιώδεις υπηρεσίες οι οποίες κρίνονται ως απαραίτητες για τις βασικές ανάγκες των πολιτών, ενώ τυχόν διακοπή τους θα έθετε σε σοβαρούς κινδύνους την ζωή, ασφάλεια και υγεία του πληθυσμού. Η εν λόγω Συμφωνία τίθεται σε εφαρμογή όταν κηρυχθεί αδιέξοδος ως προς την επίλυση μιας διαφοράς συμφερόντων που ίσως προκύψει, σύμφωνα με τις πρόνοιες του ΚΒΣ, σε ουσιώδεις υπηρεσίες. Ο κύριος σκοπός της Συμφωνίας αυτής είναι να διασφαλίσει την άμεση επίλυση διαφορών μέσω διαιτησίας προς αποφυγή δυσάρεστων επιπτώσεων στην εύρυθμη λειτουργία του κράτους, της οικονομίας και της κοινωνίας ευρύτερα. Η ΟΕΒ, αποτελεί ένα εκ των έξι συνυπογραφόντων της Συμφωνίας μαζί με το ΥΕΠΚΑ, το ΚΕΒΕ καθώς και τις συντεχνίες ΣΕΚ, ΠΕΟ και ΔΕΟΚ.

Βασικές Έννοιες

«Ουσιώδεις υπηρεσίες» σημαίνει υπηρεσίες η διακοπή των οποίων θα έθετε σε κίνδυνο τη ζωή, την προσωπική ασφάλεια ή υγεία του συνόλου ή μέρους του πληθυσμού.

«Καθορισμένες Ουσιώδεις Υπηρεσίες» σημαίνει όλες τις υπηρεσίες, έργα, εργασίες ή δραστηριότητες που είναι απαραίτητες για:

- Την εξασφάλιση συνεχούς παροχής ηλεκτρικού ρεύματος,
 - Την εξασφάλιση υδατοπρομήθειας για σκοπούς ύδρευσης,
 - Την εξασφάλιση λειτουργίας τηλεπικοινωνιών,
 - Την ασφαλή λειτουργία των αερομεταφορών και τον έλεγχο της εναέριας κυκλοφορίας,
 - Την λειτουργία των νοσοκομείων,
 - Την λειτουργία των φυλακών,
 - Την επιδιόρθωση ή συντήρηση του εξοπλισμού και των ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων της Εθνικής Φρουράς και της Αστυνομίας, περιλαμβανομένης και της Πυροσβεστικής
 - Την ασφαλή λειτουργία της λιμενικής κίνησης
- «Υπηρεσία» σημαίνει οποιοδήποτε έργο ή εργασία ή δραστηριότητα.
«Επιτροπή Διαιτησίας» σημαίνει την Επιτροπή που απαρτίζεται από πρόσωπα κοινής



αποδοχής των δύο μερών και επιλαμβάνεται διαφορών που παραπέμπονται σ' αυτή από τον Υπουργό για διερεύνηση, εξέταση και έκδοση απόφασης.

«Κατ' Ελάχιστο Όριο Υπηρεσία» σημαίνει προσφερόμενη υπηρεσία που περιορίζεται στις λειτουργίες που αυστηρά είναι αναγκαίες για την αντιμετώπιση βασικών αναγκών του πληθυσμού, ή τις κατ' ελάχιστο όριο απαιτήσεις της υπηρεσίας, διατηρούμενης ταυτόχρονα της αποτελεσματικότητας της πίεσης που επιδιώκεται με το μέτρο της απεργίας.

«Υπουργός Εργασίας» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Διαδικασία τίθεται σε εφαρμογή μετά την κήρυξη αδιεξόδου σε ουσιώδεις υπηρεσίες σύμφωνα με τις υφιστάμενες πρόνοιες του ΚΒΣ.

Επιτροπή Διαιτησίας

(i) Σύνθεση

Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων, είτε για τη σύναψη μιας ΣΣΕ για πρώτη φορά είτε για την ανανέωση μιας υφιστάμενης ΣΣΕ, και αφού διαπιστωθεί ότι έχουν εξαντληθεί όλα τα περιθώρια διαπραγματεύσεων βάσει των υφιστάμενων διαδικασιών και κηρύσσεται αδιέξοδος στις διαπραγματεύσεις, τότε τα δύο Μέρη πρέπει να παραπέμψουν τη διαφορά σε Επιτροπή Διαιτησίας γνωστοποιώντας την απόφασή τους στον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η παραπομπή γίνεται είτε από κοινού είτε χωριστά. Σε περίοδο δεκαπέντε (15) ημερών από την ημερομηνία γνωστοποίησης ότι έχει δημιουργηθεί αδιέξοδος, ο Υπουργός προβαίνει στο διορισμό κατάλληλων ατόμων ως μέλη της Επιτροπής Διαιτησίας.

Η Επιτροπή απαρτίζεται από τρία (3) άτομα εκ των οποίων ο ένας είναι ο Πρόεδρος. Πριν τον διορισμό των Μελών της Επιτροπής, ο Υπουργός διαβουλεύεται με τα ενδιαφερόμενα Μέρη και επιλέγει τα μέλη της Επιτροπής από προκαθορισμένο κατάλογο 15-30 ατόμων ο οποίος καταρτίζεται από τα ενδιαφερόμενα Μέρη. Ο προκαθορισμένος κατάλογος έχει ισχύ για περίοδο δύο (2) ετών ενώ δύο (2) μήνες πριν από τη λήξη του η κάθε πλευρά μπορεί να ζητήσει την αναθεώρηση του.

Τα άτομα που διορίζονται ως μέλη της επιτροπής πρέπει να είναι άτομα εγνωσμένης αξίας και κύρους, ακεραίου χαρακτήρα, να διακατέχονται από ψηλό αίσθημα ευθύνης και αντικειμενικότητας. Περαιτέρω, πρέπει να έχουν ευρεία γνώση και πείρα στην επίλυση εργατικών διαφορών, να έχουν αντίληψη των θεμάτων που σχετίζονται με τη διαφορά και να μην έχουν οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο συμφέρον σε σχέση με τη διαφορά.

(ii) Καθήκοντα

Η Επιτροπή Διαιτησίας μπορεί να προβαίνει σε πλήρη εξέταση των θεμάτων που συνιστούν τη διαφορά και μπορεί να ζητά έγγραφα, πληροφορίες και στοιχεία από τα εμπλεκόμενα στη διαφορά μέρη και γενικά να κάνει χρήση οποιουδήποτε μέσου που θεωρεί αναγκαίο ή χρήσιμο για επιτέλεση του έργου της. Έχει, επίσης, την υποχρέωση όπως εντός έξι (6) εβδομάδων από την παραπομπή της διαφοράς ενώπιον της να εκδώσει και να γνωστοποιήσει την απόφαση της στα ενδιαφερόμενα Μέρη. Η εν λόγω απόφαση δημοσιεύεται αλλά δεν είναι δεσμευτική για τα ενδιαφερόμενα Μέρη, τα οποία έχουν την υποχρέωση να απαντήσουν γραπτώς στον Υπουργό εντός επτά (7) ημερών και σε περίπτωση μη αποδοχής της απόφασης να τεκμηριώνονται γραπτώς οι λόγοι της απόρριψής της.

Σε περίπτωση μη αποδοχής της απόφασης ή μέρος της απόφασης από τα Μέρη, μπορούν να ληφθούν οποιασδήποτε μορφής απεργιακά ή ανταπεργιακά μέτρα, μετά από γραπτή προειδοποίηση 25 ημερών. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Διαιτησίας για οποιονδήποτε λόγο δεν εκδώσει την απόφασή της εντός της χρονικής περιόδου των έξι (6) εβδομάδων, τότε κάθε Μέρος δικαιούται να προχωρήσει σε απεργιακά ή ανταπεργιακά μέτρα.

Κατ' ελάχιστο όριο Υπηρεσία

Τα δύο Μέρη αποδέχονται την ερμηνεία που δίδει το Διεθνές Γραφείο Εργασίας σε ότι αφορά τον όρο “ελάχιστο όριο υπηρεσίας”.

Τα δύο Μέρη συμφωνούν όπως, για σκοπούς αποφυγής και αποτροπής ανεπανόρθωτων ζημιών, εγκαθιδρυθεί και λειτουργήσει το σύστημα της “με διαπραγμάτευση κατ’ ελάχιστον όριο υπηρεσίας” (negotiated minimum service).

Τα Μέρη υποχρεούνται όπως με απευθείας διαπραγματεύσεις καθορίσουν σε όλες τις καθορισμένες ουσιώδεις υπηρεσίες «ελάχιστο όριο υπηρεσίας», η οποία θα παρέχεται στη διάρκεια απεργίας ή ανταπεργίας.

Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας για καθορισμό του ελάχιστου ορίου υπηρεσίας η διαφορά παραπέμπεται στην Επιτροπή Διαιτησίας.

Η Επιτροπή Διαιτησίας, στη βάση της ερμηνείας που δίδει το Διεθνές Γραφείο Εργασίας σ’ ότι αφορά το όρο «κατ’ ελάχιστο όριο υπηρεσίας», εκδίδει την απόφασή της η οποία είναι δεσμευτική για τα Μέρη.

Τα Μέρη, μετά τον καθορισμό του «ελάχιστου ορίου υπηρεσίας» ορίζουν «Ειδικές Επιτροπές» απαρτιζόμενες από ίσο αριθμό ατόμων από κάθε Μέρος, στους συγκεκριμένους χώρους εργασίας που εμπίπτουν στην έννοια του όρου «ουσιώδεις υπηρεσίες».

Οι «Ειδικές Επιτροπές» θα έχουν την ευθύνη παρακολούθησης και εφαρμογής σε



σχέση με τον καθορισμό των «κατ' ελάχιστο όριο υπηρεσιών» και θα επιλαμβάνονται οποιουδήποτε έκτακτου προβλήματος ως τούτο ήθελε προκύψει κατά τη διάρκεια απεργίας ή ανταπεργίας.

Ισχύς της παρούσας συμφωνίας

Η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών σε ουσιώδεις υπηρεσίες ισχύει από την ημερομηνία υπογραφής της στις 16.3.2004. Οποιαδήποτε πλευρά επιθυμεί την τροποποίηση ή τερματισμό της συμφωνίας, δίδει προειδοποίηση έξι (6) μηνών στην άλλη πλευρά και στο ΥΕΠΚΑ. Νοείται ότι καμιά πλευρά δεν μπορεί να ζητήσει τροποποίηση ή τερματισμό αυτής της συμφωνίας πριν παρέλθουν δύο (2) τουλάχιστο χρόνια από την ημερομηνία υπογραφής της.

Ο Περί Πολιτικής Αεροπορίας Νόμος του 2002 (213(I)/2002)

Τροποποίηση του περί πολιτικής αεροπορίας νόμου το 2012

Σύμφωνα με πρόσφατη τροποποίηση του Περί Πολιτικής Αεροπορίας Νόμου, απαγορεύεται σε κάθε πρόσωπο το οποίο, με βάση τους όρους εργοδότησης του, έχει υποχρέωση να παρέχει Υπηρεσίες διαχείρισης της ροής εναέριας κυκλοφορίας, να αρνηθεί, όταν του ζητηθεί από το Διευθυντή του Τμήματος Πολιτικής Αεροπορίας, να παράσχει τις υπηρεσίες αυτές επικαλούμενο το δικαίωμα της απεργίας, εάν η άσκηση του δικαιώματος αυτού θα οδηγήσει σε υποβάθμιση των υπηρεσιών αυτών κάτω από το Ελάχιστο Όριο Παροχής Υπηρεσίας διαχείρισης της ροής εναέριας κυκλοφορίας ή πιθανόν να επηρεάσει δυσμενώς την εθνική ασφάλεια.

Περί Εργατικών Διαφορών (Συνδιαλλαγή, Διαιτησία και Έρευνα) Νόμος (Κεφ.187)

Βασικές Έννοιες

“Εργάτης” σημαίνει οποιοδήποτε πρόσωπο που σύναψε ή εργάζεται βάσει σύμβασης με εργοδότη είτε η σύμβαση αφορά χειρωνακτική εργασία, γραφειακή εργασία είτε διαφορετικά, ρητή, ή σιωπηρή, προφορική ή γραπτή, και είτε είναι σύμβαση υπηρεσίας είτε μαθητείας είτε σύμβαση προσωπικής εκτέλεσης οποιουδήποτε έργου ή εργασίας.

“Εργατική διαφορά” σημαίνει οποιαδήποτε διαφορά ή διαφωνία, μεταξύ εργοδοτών και εργατών, ή μεταξύ εργατών, η οποία έχει σχέση με την εργοδότηση ή μη εργοδότηση, ή με τους όρους της εργοδότησης, ή με τις συνθήκες εργασίας οποιουδήποτε προσώπου.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Οι Εργατικές διαφορές δύναται να αναφέρονται στο Υπουργικό Συμβούλιο

Ο Νόμος ορίζει ότι όταν υπάρχει μία εργατική διαφορά ή φόβος να προκύψει εργατική διαφορά, δύναται να αναφέρεται στο Υπουργικό Συμβούλιο από ή εκ μέρους εκάστου μέρους της διαφοράς. Το Υπουργικό Συμβούλιο αφού εξετάσει το θέμα προβαίνει στα κατάλληλα διαβήματα για την διευθέτηση της διαφοράς.

Αν σε οποιαδήποτε εργασία ή βιομηχανία ή σε οποιοδήποτε κλάδο, γίνονται



διαπραγματεύσεις για διευθέτηση με συμβιβασμό ή διαιτησία διαφορών προς εκτέλεση συμφωνίας μεταξύ οργανώσεων εργοδοτών και οργανώσεων εργατών που αντιπροσωπεύουν αντίστοιχα ουσιαστικό αριθμό εργοδοτών και εργατών που απασχολούνται στην εργασία ή βιομηχανία αυτή, το Υπουργικό Συμβούλιο δεν παραπέμπει το θέμα προς διευθέτηση εκτός αν υπάρχει συναίνεση όλων των μερών της διαφοράς και εκτός και μέχρις ότου υπάρξει αποτυχία στην επίτευξη διευθέτησης μέσω των διαπραγματεύσεων αυτών.

Όταν υπάρχει ή επίκειται εργατική διαφορά, το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται, αν το θεωρεί σκόπιμο και δεδομένου ότι συμφωνούν και τα δύο μέρη, να παραπέμψει το θέμα για διευθέτηση σε Διαιτητικό Δικαστήριο.

Διαιτητικό Δικαστήριο

Το Διαιτητικό Δικαστήριο αποτελείται

(α) είτε από ένα μόνο διαιτητή ο οποίος διορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο, ή

(β) από ένα διαιτητή που διορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο, ο οποίος βοηθείται από ένα ή περισσότερους εκτιμητές που υποδεικνύονται από ή εκ μέρους των ενδιαφερόμενων εργοδοτών και από ίσο αριθμό εκτιμητών οι οποίοι υποδεικνύονται από ή εκ μέρους των ενδιαφερόμενων εργατών, και διορίζονται από την Κυβέρνηση, είτε

(γ) από περισσότερους διαιτητές που υποδεικνύονται από ή εκ μέρους των ενδιαφερόμενων εργοδοτών και από ίσο αριθμό διαιτητών που υποδεικνύονται από ή εκ μέρους των ενδιαφερόμενων εργατών, και από ένα ανεξάρτητο πρόεδρο, και διορίζονται όλοι από το Υπουργικό Συμβούλιο.

Η απόφαση γίνεται και εκδίδεται μόνο από τον διαιτητή. Σε περίπτωση που Δικαστήριο αποτελείται από πολλούς διαιτητές οι οποίοι αδυνατούν να συμφωνήσουν ως προς τη διαιτητική απόφαση τους, το θέμα αποφασίζεται από τον πρόεδρο ως μοναδικό διαιτητή.

Κενές θέσεις στο Διαιτητικό Δικαστήριο

Όταν το Διαιτητικό Δικαστήριο συνίσταται από περισσότερους από ένα διαιτητές και δημιουργείται οποιοδήποτε κενό όσον αφορά τον αριθμό τους, το Δικαστήριο δύναται, με τη συγκατάθεση των μερών, να ενεργεί παρά την κενή θέση.

Η απόφαση του Διαιτητικού Δικαστηρίου δεν πρέπει να συγκρούεται με άλλο Νόμο

Η διαιτητική απόφαση δεν πρέπει να είναι ασυμβίβαστη με τις διατάξεις άλλων Νόμων. Ως εκ τούτου σε περιπτώσεις όπου μια εργατική διαφορά που παραπέμπεται σε Διαιτητικό

Δικαστήριο και περιλαμβάνει ζητήματα ως προς τους μισθούς, ώρες εργασίας, τους όρους ή συνθήκες εργοδότησης ή όρους και συνθήκες που αφορούν την εργοδότηση και ρυθμίζονται από οποιοδήποτε άλλο νόμο πέρα από το Νόμο αυτό, τότε το Διαιτητικό Δικαστήριο δεν εκδίδει απόφαση η οποία είναι ασυμβίβαστη με τις διατάξεις εκείνου του νόμου.

Δημοσίευση και Ερμηνεία της Διαιτητικής Απόφασης

Οποιαδήποτε απόφαση του Διαιτητικού Δικαστηρίου υποβάλλεται στο Υπουργικό Συμβούλιο, το οποίο μεριμνά ώστε αυτή να δημοσιευτεί το συντομότερο δυνατό κατά τον τρόπο που το Συμβούλιο θεωρεί ορθό.

Σε περίπτωση που εγείρεται οποιοδήποτε ζήτημα αναφορικά με την ερμηνεία οποιασδήποτε απόφασης του Διαιτητικού Δικαστηρίου, το Υπουργικό Συμβούλιο ή οποιοδήποτε μέρος της διαιτητικής απόφασης δύναται να προσφύγει στο Διαιτητικό Δικαστήριο το οποίο θα αποφασίσει σε σχέση με το εν λόγω ζήτημα. Το Δικαστήριο αποφασίζει για το ζήτημα αφού ακούσει τα μέρη, ή χωρίς ακρόαση νοουμένου ότι έχει ληφθεί προηγουμένως η συναίνεση των μερών. Η απόφαση του Διαιτητικού Δικαστηρίου γνωστοποιείται στα μέρη και θεωρείται ότι αποτελεί μέρος της αρχικής διαιτητικής απόφασης και έχει το ίδιο αποτέλεσμα από κάθε άποψη με αυτή.

Εξουσίες Υπουργικού Συμβουλίου

Σε περιπτώσεις υφιστάμενης ή επικείμενης εργατικής διαφοράς, και ανεξάρτητα εάν αυτή έχει αναφερθεί ή όχι στο Υπουργικό Συμβούλιο, ο νόμος του παρέχει τις εξουσίες, όποτε αυτό κρίνει ορθό, να (α) ερευνά τις αιτίες και περιστάσεις της διαφοράς, (β) να προβαίνει στα κατάλληλα διαβήματα όπως αυτά κρίνονται σκόπιμα για διευθέτηση της διαφοράς, και (γ) να διορίζει Επιτροπή Έρευνας και να της παραπέμπει οποιαδήποτε θέματα τα οποία θεωρεί ότι συνδέονται ή σχετίζονται με τη διαφορά.

Επιτροπή Έρευνας-Συγκρότηση-Εξουσίες

Η Επιτροπή Έρευνας συνίσταται από πρόεδρο και άλλα πρόσωπα και σε κάποιες περιπτώσεις, που κρίνει το Υπουργικό Συμβούλιο, από ένα μόνο πρόσωπο. Τα άτομα που αποτελούν την Επιτροπή διορίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή δύναται να ενεργεί παρά την οποιαδήποτε κενή θέση στη σύνθεση της και να ερευνά τα θέματα που της παραπέμπονται και να υποβάλλει την αναφορά της στο Υπουργικό Συμβούλιο. Υποβάλλεται επίσης οποιαδήποτε έκθεση μειοψηφίας. Η Επιτροπή δύναται, αν το κρίνει αναγκαίο, να εκδίδει προσωρινές εκθέσεις.

Το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται να μεριμνά ώστε να δημοσιεύονται από καιρό σε καιρό, οποιεσδήποτε πληροφορίες που εξασφαλίζονται ή αποφάσεις που λαμβάνονται από την Επιτροπή ως αποτέλεσμα ή κατά την διεξαγωγή της έρευνας.



Σε οποιαδήποτε έκθεση ή δημοσίευση που γίνεται ή που εξουσιοδοτείται από την Επιτροπή ή το Υπουργικό Συμβούλιο, δεν περιλαμβάνεται οποιαδήποτε πληροφορία που λήφθηκε από την Επιτροπή κατά την διεξαγωγή της έρευνας αναφορικά με οποιαδήποτε εργατική ένωση ή αναφορικά με οποιαδήποτε ατομική επιχείρηση, η οποία προκύπτει μόνο από μαρτυρία που δόθηκε κατά την έρευνα. Οποιαδήποτε τέτοια πληροφορία δεν αποκαλύπτεται από οποιοδήποτε μέλος της Επιτροπής ή οποιοδήποτε πρόσωπο που αναμείχθηκε στην έρευνα χωρίς την συναίνεση του γραμματέα της εργατικής ένωσης ή του προσώπου, οίκου ή της εν λόγω εταιρείας.

Επιπλέον, η Επιτροπή για σκοπούς χειρισμού οποιουδήποτε θέματος της παραπεμφθεί, έχει την εξουσία να απαιτεί με διάταγμα από οποιοδήποτε πρόσωπο να της παρέχει, γραπτώς ή διαφορετικά, λεπτομέρειες σε σχέση με το θέμα αυτό και όταν είναι απαραίτητο να παρίσταται ενώπιον της και να δίνει μαρτυρία με όρκο ή διαφορετικά, να απαιτεί την προσαγωγή εγγράφων ώστε να εξασφαλίζει κάθε απαραίτητη πληροφορία, χωρίς να δεσμεύεται από τους κανόνες απόδειξης σε αστική ή ποινική διαδικασία.

Πρόσωπο το οποίο παραλείπει να συμμορφωθεί με διάταγμα της Επιτροπής είναι ένοχο αδικήματος και υπόκειται σε πρόστιμο. Νοείται πάντοτε ότι αν οποιοσδήποτε μάρτυρας αρνείται να απαντήσει σε οποιαδήποτε ερώτηση ή να προσαγάγει οποιοδήποτε έγγραφο για τον οποιοδήποτε νόμιμο λόγο ή διότι αυτό θα τείνει να τον ενοχοποιήσει, έχει το δικαίωμα να μη απαντήσει σε τέτοια ερώτηση ή να προσαγάγει το έγγραφο αυτό χωρίς να υπόκειται σε οποιεσδήποτε ποινές.

Κανονισμοί Διαδικασίας

Το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται να εκδίδει κανονισμούς που ρυθμίζουν τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθείται από Διαιτητικό Δικαστήριο ή Επιτροπή Έρευνας. Σε περίπτωση που εγείρεται οποιοδήποτε ζήτημα κατά τη διαιτησία ή έρευνα σε σχέση με το οποίο δεν έχουν εκδοθεί κανονισμοί τότε το Διαιτητικό Δικαστήριο ή η Επιτροπή, ανάλογα με τη περίπτωση, ρυθμίζει τη δική της διαδικασία.

Διαδικασία συνεδριάσεων

Εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του Διαιτητικού Δικαστηρίου ή της Επιτροπής Έρευνας, ανάλογα με την περίπτωση, να επιτρέπει σε οποιοδήποτε ενδιαφερόμενο πρόσωπο να εμφανίζεται με δικηγόρο σε οποιαδήποτε διαδικασία ή έρευνα ενώπιον τους.

Οι συνεδριάσεις δύνανται να είναι δημόσιες ή κεκλεισμένων των θυρών και εναπόκειται και πάλι στη διακριτική ευχέρεια του Διαιτητικού Δικαστηρίου ή της Επιτροπής Έρευνας, ανάλογα με την περίπτωση, να επιτρέπει ή να μην επιτρέπει την είσοδο του κοινού ή του τύπου σε οποιαδήποτε συνεδρίαση.

Όταν η παρουσία του τύπου σε συνεδρίαση του Διαιτητικού Δικαστηρίου ή της Επιτροπής επιτραπεί δύναται να δημοσιεύεται δίκαιη και ακριβής έκθεση ή περίληψη της διαδικασίας

περιλαμβανομένης και της μαρτυρίας που προσάχθηκε στη συνεδρίαση αυτή. Νοείται, όμως, ότι μέχρις ότου η διαιτητική απόφαση ή το αποτέλεσμα της έρευνας δημοσιευτεί με διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου δεν δημοσιεύεται κανένα σχόλιο σε σχέση με τη διαδικασία ή τη μαρτυρία. Πρόσωπο το οποίο ενεργεί κατά παράβαση της διάταξης αυτής, σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε πρόστιμο.

Έξοδα

Το Υπουργικό Συμβούλιο καταβάλλει σε οποιοδήποτε διαιτητή ή σε οποιοδήποτε μέλος Επιτροπής Έρευνας που διορίζεται σύμφωνα με τον παρόντα Νόμο την αμοιβή που αυτό θεωρεί κατάλληλη. Το Υπουργικό Συμβούλιο έχει τη δυνατότητα να διορίζει λειτουργούς και άλλους υπαλλήλους που θεωρεί απαραίτητους για την εφαρμογή των σκοπών αυτού του Νόμου και να καθορίζει την αμοιβή, τους όρους και προϋποθέσεις σε σχέση το διορισμό τους.

Έξοδα που προκύπτουν κατά την εφαρμογή του Νόμου και που εγκρίνονται από το Υπουργικό Συμβούλιο καταβάλλονται από τα δημόσια έσοδα της Δημοκρατίας με ένταλμα του Υπουργικού Συμβουλίου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΜΕΡΟΣ Ι – ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ

A. Το Δικαίωμα της Οργάνωσης

Οι δύο πλευρές αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων όπως οργανώνονται ελεύθερα σε οργανώσεις της προτίμησής τους, χωρίς οποιαδήποτε παρέμβαση ή θυματοποίηση από οποιαδήποτε πλευρά.

B. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Συμβάσεις και Κοινές Συνεννοήσεις

Αναγνωρίζεται ότι οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν τον βασικό τρόπο καθορισμού των όρων εργοδότησης και απολαβών και προς το σκοπό αυτό οι δύο πλευρές αναλαμβάνουν όπως:

1. Ενθαρρύνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις κοινές συνεννοήσεις.
2. Διαπραγματεύονται με πνεύμα καλής πίστης και αλληλοκατανόησης έχοντας υπόψη τις επικρατούσες αρχές και θέσμια βιομηχανικών σχέσεων, το δημόσιο συμφέρον, τα συνήθη κριτήρια πάνω στα οποία βασίζεται ο καθορισμός των μισθών και των όρων εργασίας και οποιαδήποτε κριτήρια τα οποία μπορεί να συμφωνηθούν μεταξύ Κυβέρνησης και των δύο πλευρών της οικονομίας σε σχέση με μια πολιτική μισθών και τιμών.
3. Τηρούν πιστά τις συλλογικές συμβάσεις που συνομολογούνται μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις.
4. Κατά τη σύναψη ή ανανέωση συλλογικών συμβάσεων ακολουθούν τη διαδικασία που προνοείται στο Μέρος II Α.
5. Δεν προβαίνουν σε οποιαδήποτε απεργία ή ανταπεργία για διαφορά δικαιωμάτων, όπως ο όρος αυτός ερμηνεύεται στο Μέρος II Β.

6. Δεδομένου ότι οι ανεπίσημες απεργίες είναι καταδικαστέες κατά την διάρκεια υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης, η ενδιαφερόμενη Ομοσπονδία/Συντεχνία θα λαμβάνει τα κατάλληλα κατά την κρίση της μέτρα για τερματισμό της απεργίας.
7. Δεδομένου ότι οποιαδήποτε ενέργεια εργοδότη που παραβιάζει ισχύουσα συλλογική σύμβαση είναι καταδικαστέα, ο ενδιαφερόμενος Σύνδεσμος θα λαμβάνει τα κατάλληλα κατά την κρίση του μέτρα για τήρηση της σύμβασης.

Γ. Θέματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Κοινών Συνεννοήσεων και Προνομίων της Διεύθυνσης

1. Σύμφωνα με τις γενικά αποδεκτές αρχές και θέσμια εργασιακών σχέσεων, αναγνωρίζεται η ύπαρξη θεμάτων που θεωρούνται διαπραγματεύσιμα, άλλων που θεωρούνται ως θέματα κοινών συνεννοήσεων και άλλων που θεωρούνται ως προνόμια της διεύθυνσης. Αυτά δεν καθορίζονται στον παρόντα Κώδικα, εντούτοις θα ήταν επιθυμητό αυτά να κατονομάζονται στο μέτρο του δυνατού, στις συλλογικές συμβάσεις.
2. Έστω και αν ένα θέμα δεν αναφέρεται ως θέμα κοινών συνεννοήσεων στην υφιστάμενη συλλογική σύμβαση, εφόσον η συντεχνία ή οι εργοδοτούμενοι ισχυρίζονται ότι η απόφαση που λήφθηκε στο εν λόγω θέμα πιθανόν να επηρεάζει δυσμενώς τους εργοδοτούμενους ή δυνατό να έχει αντίκτυπο στις μετέπειτα σχέσεις με τον εργοδότη, ο εργοδότης οφείλει όπως προβαίνει σε κοινές συνεννοήσεις με την συντεχνία ή τους εργοδοτούμενους. Νοείται όμως ότι στις περιπτώσεις θεμάτων τα οποία θεωρούνται ως προνόμιο της Διεύθυνσης, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ενεργεί χωρίς οποιαδήποτε συνεννόηση με την συντεχνία ή τους εργοδοτούμενους του.
3. (α) Επί θεμάτων κοινών συνεννοήσεων την τελική απόφαση έχει ο εργοδότης. Αναγνωρίζεται όμως η υποχρέωση του εργοδότη όπως δίδει τη δέουσα προσοχή στις απόψεις της συντεχνίας ή των εργοδοτουμένων για θέμα που

ανάγεται στον τομέα των κοινών συνεννοήσεων και όπως δικαιολογεί τυχόν αρνητική απάντηση του.

- (β) Άνευ επηρεασμού του δικαιώματος του εργοδότη να λαμβάνει την τελική απόφαση επί θεμάτων κοινών συνεννοήσεων οι δύο πλευρές δύνανται σε περίπτωση διαφωνίας να ζητήσουν τη συμβουλή και βοήθεια του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- (γ) Νοείται ότι ούτε η συντεχνία, ούτε ο εργοδότης θα μπορούν να κηρύξουν τελικά απεργία ή ανταπεργία σε περίπτωση που δεν επέλθει συμφωνία για θέματα που αποτελούν αντικείμενο κοινών συνεννοήσεων.

Δ. Ανακοινώσεις

1. Προτού γίνει οποιαδήποτε ανακοίνωση στον τύπο κατά τη διάρκεια συλλογικών διαπραγματεύσεων ή συζητήσεων οποιασδήποτε διαφοράς, αν είναι δυνατό, αυτή θα συμφωνείται και από τις δύο πλευρές.
2. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δύναται να προβαίνει σε ανακοίνωση σχετική με διαφορά στην οποία μεσολαβεί, αν αυτή η διαφορά παρουσιάζει ενδιαφέρον στο κοινό. Η ανακοίνωση του Υπουργείου θα είναι αντικειμενική και πληροφοριακής φύσεως, και αν είναι δυνατόν, θα συντάσσεται μετά από συνεννόηση με τις δύο πλευρές. Παρόλα αυτά, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δύναται να προβεί σε δημόσια ανακοίνωση χωρίς οποιαδήποτε συνεννόηση, εάν η διαφορά επηρεάζει το δημόσιο συμφέρον.
3. Νοείται ότι οι πρόνοιες των πιο πάνω παραγράφων δεν εμποδίζουν τις δύο πλευρές να προβαίνουν σε δημοσιεύσεις για εκκλαίκευση οποιονδήποτε αιτημάτων τους ή της επίσημης θέσης τους, εφόσον οι δημοσιεύσεις αυτές δεν αναφέρονται στις συζητήσεις που γίνονται σε συγκεκριμένες διαπραγματευτικές συσκέψεις.

Ε. Διεθνείς Συμβάσεις & Συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Επιβεβαιώνεται η πιστή συμμόρφωση σε όλες τις Διεθνείς Σύμβασης Εργασίας, τις οποίες έχει κυρώσει η Κυπριακή Δημοκρατία. Όσον αφορά τις Συστάσεις που έχει υιοθετήσει η Κύπρος, δηλώνεται ότι και τα δύο μέρη θα καταβάλλουν κάθε προσπάθεια να συμμορφώνονται προς αυτές κατά το μέγιστο δυνατό.

ΜΕΡΟΣ II –ΔΙΑΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ

Α. Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών Συμφερόντων.

«Διαφορά Συμφερόντων» σημαίνει διαφορά που προκύπτει κατά τη διαπραγμάτευση συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά, ή κατά την ανανέωση υφισταμένης συλλογικής σύμβασης ή γενικά κατά τη διαπραγμάτευση νέου αιτήματος.

1. Απ' ευθείας Διαπραγματεύσεις

(α) Υποβολή αιτημάτων για πρώτη φορά

Η αναγνωρισμένη συντεχνία ή συντεχνίες εντός της επιχείρησης των εργοδοτουμένων μπορούν να υποβάλλουν αιτήματα προς τον εργοδότη γραπτώς, με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης που να αφορά την τάξη των εργοδοτουμένων που εκπροσωπούν, που να καλύπτουν τα υποβαλλόμενα αιτήματα, όπως επίσης και άλλους όρους εργασίας που ήδη υφίστανται στην επιχείρηση. Ο εργοδότης είναι υπόχρεος να αρχίσει συλλογικές διαπραγματεύσεις με την ενδιαφερόμενη συντεχνία ή τις ενδιαφερόμενες συντεχνίες, επί των αιτημάτων, εντός περιόδου όχι μεγαλύτερης των τριών εβδομάδων από την λήψη τους, ή εντός περιόδου ενός μηνός στην περίπτωση που τα αιτήματα αφορούν παγκύπριας κλίμακας οργανισμούς, επαγγελματικούς συνδέσμους και ημικρατικούς οργανισμούς και εφόσον εν τω μεταξύ η συντεχνία έχει αιτιολογήσει τα αιτήματα της γραπτώς, αφού προηγουμένως ο εργοδότης έχει δώσει λογική προειδοποίηση προς τις συντεχνίες για την πρόθεση του να αρχίσει τις υπό αναφορά διαπραγματεύσεις.

(β) Υποβολή αιτημάτων για ανανέωση σύμβασης.

- (i) Στην περίπτωση υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης η πλευρά που επιθυμεί να τροποποιηθεί η σύμβαση θα δίδει στην άλλη πλευρά τουλάχιστο δύο μήνες προειδοποίηση πριν τη λήξη της σύμβασης για την πρόθεση της, συνοδευόμενη με κατάλογο αιτημάτων και ή τροποποιήσεων εκτός εάν για επιχειρήσεις μικρής δυναμικότητας συμφωνηθεί διαφορετικά στη σύμβαση.
- (ii) Γενικά σε περίπτωση ανανέωσης συλλογικών συμβάσεων, και εφόσον και οι δύο πλευρές συμφωνούν, δεν είναι αναγκαία η υποβολή των αιτημάτων δύο μήνες πριν τη λήξη της σύμβασης νοουμένου ότι η εν λόγω πρόθεση γνωστοποιήθηκε γραπτώς και τα αιτήματα υποβληθούν πριν τη λήξη της σύμβασης. Νοείται ότι σε τέτοιες περιπτώσεις η σύμβαση που τροποποιείται παρατείνεται σε χρόνο τόσο, όσο ήταν η καθυστέρηση που σημειώθηκε στην υποβολή των αιτημάτων, εκτός εάν η εν λόγω καθυστέρηση δεν υπερβαίνει τις 15 μέρες.
- (iii) Νοείται ότι εάν η πλευρά που επιθυμεί την τροποποίηση της σύμβασης δεν δώσει οποιαδήποτε προειδοποίηση στην άλλη πλευρά πριν την έναρξη την δίμηνης περιόδου προ της λήξης της Σύμβασης, όπως αναφέρει η Παράγραφος 1 (β), η σύμβαση εξακολουθεί να παραμένει σε ισχύ για ακόμη ένα χρόνο.

2. Μεσολάβηση

(α). Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά και εφόσον διαπιστώνεται ότι εξαντλήθηκαν όλα τα περιθώρια διαπραγματεύσεων, και οι δύο πλευρές μαζί ή και ξεχωριστά μπορούν μετά την παρέλευση λογικού χρονικού διαστήματος από την έναρξη των διαπραγματεύσεων, όχι μικρότερο των έξι εβδομάδων από την ημερομηνία που λήφθηκαν τα αιτήματα από τον εργοδότη αλλά όχι πέραν των τριών μηνών, εκτός εάν οι απευθείας διαπραγματεύσεις συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής, να παραπέμψουν τη διαφορά στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων ή τον Επαρχιακό Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων (θα αναφέρεται ως «το Υπουργείο») για μεσολάβηση.

(β). Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων για ανανέωση συλλογικής σύμβασης, η διαφορά δεν θα παραπέμπεται στο Υπουργείο για μεσολάβηση πριν να περάσουν 21 μέρες από τη λήξη της υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης. Παρόλα αυτά, καμία διαφορά σε σχέση με την ανανέωση υφιστάμενης σύμβασης, δεν θα παραπέμπεται στο Υπουργείο μετά την παρέλευση δύο μηνών από τη λήξη της σύμβασης, εκτός εάν οι διαπραγματεύσεις γίνονταν χωρίς χρονοτριβή και συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής.

(γ). Παραπομπή διαφοράς σε μεσολάβηση από την μια πλευρά δυνάμει των υποπαραγράφων (α) και (β) πιο πάνω, εξυπακούει υποχρέωση της άλλης πλευράς να αποδεχθεί τη μεσολάβηση.

(δ). Το Υπουργείο μπορεί να μεσολαβήσει σε διαφορά, αν το κρίνει σκόπιμο, έστω και αν αυτό δεν ζητηθεί. Σε τέτοια περίπτωση, εάν η μια πλευρά αποδεκτεί τη μεσολάβηση, τότε και η άλλη πλευρά υποχρεούται να πράξει το ίδιο.

(ε). Το Υπουργείο θα καταβάλλει προσπάθεια να επιλαμβάνεται των διαφορών αμέσως, και θα προσπαθεί να επιλύονται οι διαφορές το συντομότερο δυνατό.

(στ). Εάν το Υπουργείο δεν κατορθώσει να βρει αμοιβαία αποδεκτή λύση στη διαφορά, τότε, κατόπιν συνεννόησης και με τις δύο πλευρές κηρύττει τη διαφορά σε αδιέξοδο και κάθε πλευρά είναι ελεύθερη να λάβει οποιαδήποτε νόμιμα μέτρα για να προωθήσει ή να υποστηρίξει τα αιτήματα ή συμφέροντα της. Όμως, πριν τη λήψη αυτών των μέτρων, δίδεται προειδοποίηση 10 ημερών προς την άλλη πλευρά με κοινοποίηση προς το Υπουργείο. Νοείται ότι καμία διαφορά συμφερόντων δεν θα κηρύσσεται σε αδιέξοδο από το Υπουργείο πριν να περάσουν τουλάχιστον έξι εβδομάδες από τη μέρα που παραπέμφθηκε στο Υπουργείο εκτός εάν, κατά την κρίση του Υπουργείου, δεν εξυπηρετείται κανένας χρήσιμος σκοπός από την παράταση της μεσολάβησης.

3. Διαιτησία

(α) Ανεξάρτητα των προνοιών της παραγράφου 2 (στ) του Μέρους II Α, εάν οι δύο πλευρές συμφωνούν μπορούν να παραπέμψουν είτε ολόκληρη τη διαφορά είτε ένα ή



περισσότερα σημεία αυτής σε διαιτησία, σε οποιονδήποτε χρόνο πριν ή μετά την παραπομπή της στο Υπουργείο.

(β) Εφόσον οι δύο πλευρές συμφωνούν να παραπεμφθεί η διαφορά σε διαιτησία, αποδέχονται πως η απόφαση του διαιτητή θα είναι δεσμευτική και για τα δύο μέρη.

4. Δημόσια Έρευνα

(α) Εφόσον οι δύο πλευρές συμφωνούν οποιαδήποτε διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί σε Διερευνητική Επιτροπή.

(β) Για διαφορά που έχει παραπεμφθεί σε Διερευνητική Επιτροπή δεν θα κηρύσσεται απεργία ή ανταπεργία εφόσον η έρευνα συνεχίζεται.

(γ) Σε περίπτωση που έχει κηρυχθεί απεργία ή ανταπεργία πριν την παραπομπή της διαφοράς στην Διερευνητική Επιτροπή (αφορά περιπτώσεις όπου ακολουθήθηκε η διαδικασία που προνοείται στον παρόντα Κώδικα) θα καταβάλλεται προσπάθεια όπως ανασταλεί η απεργία/ανταπεργία. Παρόλα αυτά, η απεργία/ανταπεργία δεν θα αποτελεί λόγο για τη μη διεξαγωγή της έρευνας.

B. Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών Δικαιωμάτων

«Διαφορά δικαιωμάτων» (grievance) σημαίνει την διαφορά που προκύπτει από την ερμηνεία ή εφαρμογή υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή υφιστάμενων όρων εργασίας ή που απορρέουν από προσωπικό παράπονο, συμπεριλαμβανομένου και παραπόνου για απόλυση.

Τηρουμένων των προνοιών του Μέρους I του Κεφαλαίου Β 5. 6. και 7. του παρόντος Κώδικα κατά την επίλυση διαφορών δικαιωμάτων ακολουθείται η πιο κάτω διαδικασία.

1. Απ' ευθείας Διαπραγματεύσεις

(α) Παράπονα που παρουσιάζονται εκ της ερμηνείας ή εφαρμογής Συλλογικής Σύμβασης

- (i) Το παράπονο πρέπει να υποβάλλεται από τη συντεχνία προς τον εργοδότη γραπτώς. Νοείται ότι εάν στην επιχείρηση λειτουργεί μηχανισμός επίλυσης παραπόνων, τότε θα ακολουθείται η διαδικασία του μηχανισμού αυτού.
- (ii) Στη συζήτηση του παραπόνου δικαιούνται να συμμετάσχουν συντεχνιακοί εκπρόσωποι και εκπρόσωποι των οικείων συνδέσμων εργοδοτών ή /και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών Κύπρου.

(β) Προσωπικά Παράπονα

- (i) Το παράπονο πρέπει αρχικά να υποβάλλεται απ' ευθείας από τον επηρεαζόμενο εργοδοτούμενο στον υπεύθυνο επόπτη ή επιστάτη του.
- (ii) Εάν το παράπονο δεν διευθετηθεί στο προηγούμενο στάδιο ή εάν το παράπονο είναι τέτοιας φύσεως που η απ' ευθείας συζήτηση μεταξύ του επηρεαζόμενου εργοδοτούμενου και του αμέσως υπεύθυνου επόπτη ή επιστάτη δεν θεωρείται σκόπιμη, ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει όπως η υπόθεση του εξετασθεί σε ένα ή περισσότερα ανώτερα επίπεδα, ανάλογα με τη φύση του παραπόνου και τη διάρθρωση και το μέγεθος της επιχείρησης. Νοείται ότι εάν στην επιχείρηση υπάρχει μηχανισμός επίλυσης παραπόνων, πρέπει να ακολουθείται η διαδικασία που προνοείται στον μηχανισμό αυτό. Νοείται περαιτέρω ότι σε κάθε στάδιο εξέτασης του παραπόνου υπάρχει πραγματική πιθανότητα επίλυσης του.
- (iii) Διευθέτησης προσωπικού παραπόνου που επιτυγχάνεται στα στάδια (i) και (ii) πιο πάνω, μπορεί να προσβληθεί από τις οργανώσεις των εργοδοτουμένων ή των εργοδοτών που υπέγραψαν τη συλλογική σύμβαση, αν συγκρούεται με τους όρους της συλλογικής σύμβασης. Σε αυτή την περίπτωση ακολουθείται η διαδικασία της παραγράφου 1(α) πιο πάνω.



- (iv) Σε όλα τα στάδια εξέτασης του παραπόνου ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να συνοδεύεται, εάν το επιθυμεί, από τοπικό εκπρόσωπο ή συντεχνιακό στέλεχος. Ανάλογα, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να βοηθείται ή να αντιπροσωπεύεται από εκπρόσωπο οικείου συνδέσμου ή/και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών Κύπρου.

(γ). Χρονικά πλαίσια συζήτησης παραπόνων

Η όλη διαδικασία της απ' ευθείας συζήτησης ενός παραπόνου πρέπει να συμπληρώνεται μέσα σε ένα μήνα το αργότερο.

(δ). Παραβιάσεις Συμβάσεων

Αν εργοδότης ή εργοδοτούμενος εξόφθαλμα αρνείται να εφαρμόσει όρο υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης, παρά την σύσταση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το αντίθετο, τότε δεν ισχύουν οι διαδικαστικές πρόνοιες της παραγράφου αυτής και η παραπονούμενη πλευρά δικαιούται να υπερασπιστεί τα συμφέροντα της με οποιοδήποτε νόμιμο τρόπο συμπεριλαμβανομένου της απεργίας /ανταπεργίας.

2. Μεσολάβηση

- (α) Διαφορά Δικαιωμάτων (grievance) που δεν έχει διευθετηθεί στο στάδιο των απ' ευθείας επαφών πρέπει να παραπέμπεται είτε στο Υπουργείο για μεσολάβηση, είτε σε δεσμευτική διαιτησία.
- (β) Εάν η διαφορά παραπεμφθεί στο Υπουργείο για μεσολάβηση, το Υπουργείο αναλαμβάνει να την επιληφθεί το συντομότερο, όχι όμως αργότερα των 15 ημερών από την παραπομπή της διαφοράς στο Υπουργείο. Στην περίπτωση που η διαφορά δεν επιλυθεί από το Υπουργείο μέσα σε 15 ημέρες από την ημέρα που έχει επιληφθεί της διαφοράς, η διαφορά τότε παραπέμπεται σε δεσμευτική διαιτησία.

3. Διαιτησία

- (α) Σε περίπτωση παραπομπής της διαφοράς σε διαιτησία, το Υπουργείο μεριμνά για το διορισμό αμοιβαία αποδεκτού διαιτητή εντός μίας εβδομάδας από την ημέρα

που έγινε η ειδική παράκληση από τις δύο πλευρές και βοηθά τον διαιτητή στην ταχεία διεκπεραίωση του έργου του με την παροχή οποιασδήποτε βοήθειας που ήθελε ζητήσει π.χ. χώρους συνεδριάσεων, γραφειακό προσωπικό και πληροφοριακά στοιχεία.

- (β) Το Υπουργείο φροντίζει όπως η απόφαση του Διαιτητή εκδίδεται εντός 15 ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας συνεδρίας του διαιτητή για περιπτώσεις πλην των περιπτώσεων απολύσεων όπου η απόφαση πρέπει να εκδίδεται εντός τριών ημερών από την τελευταία συνεδρία.
- (γ) Τα έξοδα διαιτησίας θα καταβάλλονται εξ' ημισείας από τις δύο πλευρές, εντούτοις ο διαιτητής σε συνεννόηση με το Υπουργείο, μπορεί να εκδίδει ειδικές οδηγίες επί του θέματος. Η πρόνοια αυτή ισχύει επίσης και για τις διαφορές συμφερόντων.
- (δ) Πρότυπο κανόνων διαιτησίας προς καθοδήγηση των διαιτητών αλλά και των ενδιαφερομένων πλευρών, θα καταρτιστεί από το Υπουργείο σε συνεννόηση με τα συμβαλλόμενα μέρη.

Γ. Απολύσεις

Χωρίς επηρεασμό του δικαιώματος οποιουδήποτε εργοδοτουμένου να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, και οι δύο πλευρές συμφωνούν να ακολουθείται η εξής διαδικασία:

1. Απολύσεις λόγω πλεονασμού

- (α) Ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί προς την συντεχνία την πρόθεση του να προβεί σε απολύσεις δύο τουλάχιστον μήνες πριν την ημερομηνία των απολύσεων. Σε περίπτωση μαζικών απολύσεων εργοδοτουμένων, είναι επιθυμητό όπως η γνωστοποίηση γίνεται όσο έγκαιρα είναι πρακτικώς δυνατό, λαμβανομένου υπόψη του αριθμού των απολυόμενων εργοδοτουμένων, των ευκαιριών απασχόλησης τους, της ανάγκης μετεκπαίδευσης τους κ.λ.π. Από τη μέρα που γνωστοποιούνται οι απολύσεις θα διεξάγονται συνεννοήσεις με τις συντεχνίες και/ή των εργοδοτουμένων σύμφωνα με τις πρόνοιες του περί

Ομαδικών Απολύσεων Νόμου (Ν.28(Ι)/2001) και της Σύστασης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας υπ/ αρ. 119.

- (β) Περιπτώσεις παραπόνων εξ αφορμής απόλυσης θα συζητούνται το συντομότερο δυνατό, και τα χρονικά πλαίσια τα οποία αναφέρονται στις παραγράφους 1(γ) και 2(β) του Μέρους ΙΙ Β θα μειώνονται κατά το ήμισυ.

2. Πρόνοια περί απόλυσης σε συλλογικές συμβάσεις

Είναι επιθυμητό οι συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνουν πρόνοιες για το θέμα των απολύσεων.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ.

ΑΝΤΙΓΡΑΦΑ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Οι συντεχνίες αναλαμβάνουν όπως αποστέλλουν προς το Υπουργείο τα εξής:

- (α) Ένα αντίγραφο κάθε αιτήματος προς τον εργοδότη, προς τον αρμόδιο Επαρχιακό Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων, εάν η διαφορά είναι τοπικής φύσεως και ένα επιπλέον αντίγραφο στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Εάν η διαφορά είναι Παγκύπριας φύσεως, πρέπει να αποστέλλεται μόνο ένα αντίγραφο στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων.
- (β) Αντίγραφο κάθε συλλογικής σύμβασης (σε ηλεκτρονική και έντυπη μορφή) η οποία συνάπτεται χωρίς μεσολάβηση του Υπουργείου ως εξής:
Δύο προς τον Ανώτερο Λειτουργό Βιομηχανικών Σχέσεων και ένα προς τον αρμόδιο Επαρχιακό Λειτουργό Εργασίας.

ΜΕΡΟΣ ΙV. ΙΣΧΥΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΚΩΔΙΚΑ

- (α) Ο παρών Κώδικας τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία της υπογραφής του. Οποιαδήποτε πλευρά επιθυμεί τροποποίηση ή τερματισμό της ισχύς του δίδει προειδοποίηση έξι μηνών προς τις άλλες πλευρές και το Υπουργείο.

Νοείται ότι καμία πλευρά δεν μπορεί να ζητήσει την τροποποίηση ή τον τερματισμό του πριν την παρέλευση δύο τουλάχιστον ετών από την υπογραφή του.

(β) από την ημερομηνία υπογραφής του παρόντος Κώδικα, οι πρόνοιες της «Βασικής Συμφωνίας» του 1962 παύουν να ισχύουν.

Υπεγράφη στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στη Λευκωσία την 25^η Απριλίου, 1977

(ΧΡ. ΧΡΙΣΤΟΦΙΔΗΣ)

Αν. Γενικός Διευθυντής
Ομοσπονδία Εργοδοτών Κύπρου

(Α. ΖΙΑΡΤΙΔΗΣ)

Γενικός Γραμματέας
Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

(Μ. ΙΩΑΝΝΟΥ)

Γενικός Γραμματέας
Συνομοσπονδία Εργατών Κύπρου

Προσυπογράφηκε από

(Μ. ΣΠΑΝΟ)

Υπουργός
Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Μεταξύ του Παγκύπριου Συνδέσμου Βιομηχάνων Επίπλου και Ξυλουργικών από τη μια και της Συντεχνίας Οικοδόμων Ξυλουργών, Μεταλλορύχων και Γενικών Εργατών Κύπρου ΠΕΟ και της Ομοσπονδίας Οικοδόμων Μεταλλορύχων και Συναφών Επαγγελματιών Κύπρου ΣΕΚ από την άλλη που αναφέρεται στους όρους εργασίας στη Βιομηχανία Επίπλου και Ξυλουργικών

ΑΡΘΡΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Συλλογική αυτή Σύμβαση καλύπτει όλες τις προηγούμενες συμφωνίες μεταξύ των ενδιαφερομένων πλευρών, δεσμεύει όλο το υφιστάμενο προσωπικό, καθώς και εκείνους που θα προσληφθούν μέσα στην περίοδο που ισχύει η συμφωνία αυτή στη Βιομηχανία Επίπλου και Ξυλουργικών.

ΑΡΘΡΟ 2: ΩΡΑΡΙΟ & ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Το ωράριο καθορίζεται σε 38 ώρες τη βδομάδα πάνω σε πενθήμερη βάση. Η αμοιβή ανά ώρα θα είναι ίση με το αποτέλεσμα της διαίρεσης του εβδομαδιαίου μισθού με τον ολικό εβδομαδιαίο αριθμό των ωρών.

Ωράριο Προσωπικού Εκθέσεων

(α) Να εφαρμοσθεί 5ημερος εβδομάδα εργασίας για τους εργαζομένους στις εκθέσεις επίπλων στη βιομηχανία.

(β) Εάν δεν είναι δυνατή η εφαρμογή της 5ημερης εβδομάδας εργασίας, τότε να αναπροσαρμοσθεί το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας για 6 ημέρες εργασίας.

Υπερωρίες

Η υπερωρία για τις καθημερινές θα αμείβεται 1:1 ½. Για το Σάββατο την Κυριακή και τις εορτές που καθορίζονται στη σύμβαση αυτή θα αμείβεται με βάση 1:2.

Αν ο εργάτης από τον οποίο ζητήθηκε να εργασθεί υπερωρία, αρνηθεί χωρίς εύλογη αιτία να παραμείνει στην εργασία, θεωρείται ότι αρνείται να ακολουθήσει τις οδηγίες του εργοδότη ο οποίος και δικαιούται να ζητήσει από τη συντεχνία να πάρει πειθαρχικά μέτρα εναντίον του. Οι συντεχνίες θα ανταποκρίνονται θετικά σε προσκλήσεις των εργοδοτών για εξέταση και επίλυση των προβλημάτων που τυχόν θα δημιουργηθούν.

Φυσικά ο εργοδοτούμενος τότε μόνο υποχρεούται να εργαστεί υπερωρίες εφ' όσον έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη ή αντιπρόσωπο του. Ο Εργοδότης επίσης πρέπει να εξασφαλίσει μέσο μεταφοράς στον εργοδοτούμενο στις περιπτώσεις εκείνες που η παραμονή του για υπερωριακή εργασία δημιουργεί πρόβλημα μεταφοράς.

Σε περίπτωση που εργατοτεχνίτης εκτελεί καθήκοντα οδηγού, για τη μεταφορά επίπλων ή ο,τιδήποτε άλλο σχετικά με την εργασία ή και προσωπικού εκτός ωρών εργασίας, ο χρόνος από και προς την εργασία πληρώνεται υπερωριακά.

ΑΡΘΡΟ 3: ΜΙΣΘΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Σημαντική σημείωση: Οι πιο κάτω μεικτοί μισθοί πρόσληψης περιλαμβάνουν ενσωματωμένο το 220% της ΑΤΑ και την ΑΤΑ Ιουλίου 2010 (24,68%). Οποιοσδήποτε πιθανές αυξήσεις της ΑΤΑ δεν θα αναπροσαρμόσουν τους μισθούς πρόσληψης.

Βασικοί Μισθοί Πρόσληψης

1/1/2011

(α) Μαθητευόμενοι/νες 16 ετών και άνω	€230,81
(β) Απόφοιτοι Τεχνικών Σχολών	€307,01
(γ) Εργάτες/εργάτριες	€313,10
(δ) Τεχνίτες (άντρες και γυναίκες)	€342,52

Οι συντεχνίες θα υποστηρίξουν προτάσεις των εργοδοτών για κάλυψη του κόστους εκπαίδευσης των μαθητευόμενων μέχρι 18 ετών από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΑΡΘΡΟ 4: ΑΥΞΗΣΕΙΣ

Δεν παραχωρούνται οποιοσδήποτε γενικές μισθολογικές αυξήσεις.

ΑΡΘΡΟ 5: ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

Παραχωρείται ΑΤΑ στην βάση του υφιστάμενου Κυβερνητικού συστήματος όσον αφορά το χρόνο και το ποσοστό αναπροσαρμογής. Το παρεχόμενο τιμαριθμικό επίδομα κατά την 1.1.2011 ήταν 303,95% επί του βασικού μισθού του κάθε εργατοϋπαλλήλου (26,24% για όσους έχουν ήδη ενσωματώσει το 220% της ΑΤΑ στους βασικούς μισθούς). Το ποσοστό αυτό όπως θα διαμορφώνεται κάθε εξάμηνο, θα προστίθεται στους βασικούς μισθούς όπως φαίνονται στη δεύτερη στήλη, του άρθρου 3.

Αναφορικά με το πιο πάνω θέμα το Υπουργείο Εργασίας έκανε την εξής πρόταση:

Η διαφορά για την ΑΤΑ εκφεύγει των επί μέρους διαπραγματεύσεων / συμφωνιών. Κατά συνέπεια, μπορεί να εξεταστεί μόνο ως γενικότερο θέμα, στα πλαίσια και της παραγράφου 5 της συμφωνίας - πλαίσιο της 27/2/1987 που συνομολογήθηκε μεταξύ εργοδοτών και συντεχνιών, υπό την προεδρία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Αν βάσει των ανωτέρω επιτευχθεί συμφωνία να ισχύσει και για τη βιομηχανία επίπλου και ξυλουργικών.

Οι δύο πλευρές δεσμεύονται να εφαρμόσουν στο θέμα της ΑΤΑ ό,τι συμφωνηθεί μεταξύ των ηγεσιών τους στα πλαίσια του σχετικού διαλόγου.

ΑΡΘΡΟ 6: ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Η συνεισφορά στο Ταμείο Αδειών καθορίζεται στα 8% (20 εργάσιμες μέρες για όσους εργάζονται πενήνθημερη βδομάδα και 24 εργάσιμες μέρες για όσους εργάζονται εξαήμερη βδομάδα).

Από 1/1/2010 η συνεισφορά στο Ταμείο Αδειών καθορίζεται στα 8,5% (21 εργάσιμες μέρες για όσους εργάζονται πενήνθημερη βδομάδα και 25 εργάσιμες μέρες για όσους εργάζονται εξαήμερη βδομάδα).

Οι κανονισμοί λειτουργίας και παροχής άδειας θα στηρίζονται στη Νομοθεσία περί Ετησίων Αδειών.

Επιπρόσθετα παραχωρούνται απευθείας από τον εργοδότη οι ακόλουθες μέρες:

Για όσους έχουν υπηρεσία από 5-10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη 1 εργάσιμη μέρα.

Για όσους έχουν υπηρεσία 10 χρόνια και άνω στον ίδιο εργοδότη 2 εργάσιμες μέρες.

Οι επιπρόσθετες μέρες άδειας θα παραχωρούνται σε περίοδο που θα συμφωνείται κατόπιν συνεννόησης μεταξύ του Εργοδότη και του επηρεαζόμενου υπαλλήλου. Εάν υπάλληλος απουσιάζει αυθαίρετα τότε η απουσία θα θεωρείται αδικαιολόγητη.

Συνεχής περίοδος ετήσιας άδειας

Η περίοδος διακοπής για σκοπούς ετήσιας άδειας κατά την καλοκαιρινή περίοδο να είναι συνεχής για δεκατρείς εργάσιμες ημέρες. Η περίοδος των Ετήσιων αδειών θα διευθετείται κατόπιν κοινών συνεννοήσεων.

ΑΡΘΡΟ 7: ΓΙΟΡΤΕΣ / ΑΡΓΙΕΣ ΜΕ ΠΛΗΡΕΙΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ

Θα παραχωρούνται σε όλους τους εργατοτεχνίτες οι οποίοι έχουν πάνω από 6 μήνες υπηρεσία στη βιομηχανία οι πιο κάτω εορτές / αργίες με πλήρεις απολαβές:

- | | |
|---------------------------------|----------------------------|
| 1. Πρωτοχρονιά | 9. Δευτέρα του Κατακλυσμού |
| 2. Άγια Θεοφάνεια | 10. 1η Μαΐου |
| 3. Καθαρά Δευτέρα | 11. 1η Οκτωβρίου |
| 4. 25η Μαρτίου | 12. 28η Οκτωβρίου |
| 5. Μ. Παρασκευή | 13. 24η Δεκεμβρίου |
| 6. Δευτέρα του Πάσχα | 14. 25η Δεκεμβρίου |
| 7. Τρίτης του Πάσχα | 15. 26η Δεκεμβρίου |
| 8. 1η Απριλίου (χωρίς απολαβές) | |

Νοείται ότι γιορτές / αργίες που συμπίπτουν με Κυριακή ή Σάββατο δεν πληρώνονται ούτε ανταλλάσσονται.

Οι εργοδότες θα πληρώνουν τις αργίες με το σύστημα των φύσιων των συντεχνιών απο 5 σεντ για κάθε ευρώ πληρωμής (βασικός+τιμαριθμικό επίδομα).

ΑΡΘΡΟ 8: ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ

Καταβάλλονται με το σύστημα των ενσήμων 11 σεντ για κάθε ευρώ (€1,00) πληρωμής.

ΑΡΘΡΟ 9: ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΡΓΙΩΝ ΚΑΙ ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑΤΟΣ

Τα σχετικά άρθρα της σύμβασης (άρθρα 7 και 8 ανωτέρω) που αναφέρονται στον τρόπο πληρωμής των γιορτών / αργιών και φιλοδωρήματος παραμένουν ως έχουν, εκτός:

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι επιθυμούν με γραπτή δήλωση τους να πληρώνονται απ'ευθείας από τον εργοδότη, τόσο τις αργίες όσο και το φιλοδώρημα και με την προϋπόθεση ότι ενημερώνονται οι Συντεχνίες γραπτώς, 15 μέρες πριν γίνει οποιαδήποτε αλλαγή, οι εργοδότες μπορούν να εφαρμόσουν αυτή τη διαδικασία πληρωμής.

Εργοδότης ο οποίος θα ακολουθήσει τη διαδικασία που αναφέρεται πιο πάνω και θα αρχίσει να πληρώνει απευθείας τα εν λόγω ωφελήματα, σε περίπτωση που παραλείψει



ή καθυστερήσει την πληρωμή κατά την κανονική περίοδο, έστω και μία φορά, τότε θα επανέρχεται αμέσως στο σύστημα των ενσήμων.

Η αλλαγή αυτή μπορεί να ισχύει μόνο για τους εργοδότες που εφαρμόζουν πλήρως τη συλλογική σύμβαση.

ΑΡΘΡΟ 10: ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Παραχωρείται άδεια ασθενείας με βάση την υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ως ακολούθως:

(α) Με υπηρεσία μέχρι 5 χρόνια	30 εργάσιμες ημέρες
(β) Με υπηρεσία πέραν των 5 χρόνων	37 εργάσιμες ημέρες

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργοδότης πληρώνει στον εργοδοτούμενο τη διαφορά μεταξύ του επιδόματος ασθενείας που παίρνει από το Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και των κανονικών αποδοχών του, νοουμένου ότι σε καμιά περίπτωση η πληρωμή του εργοδότη δεν υπερβαίνει το 50% των αποδοχών του εργοδοτουμένου. Η διαδικασία που θα ακολουθείται σχετικά με την πληρωμή των αποδοχών της άδειας ασθενείας επεξηγείται στο Παράρτημα της Σύμβασης.

Φυσικά δεν υπάρχει υποχρέωση για πληρωμή των τριών πρώτων ημερών για κάθε περίπτωση ασθένειας εκτός από τις περιπτώσεις εγχειρήσεων, ατυχημάτων και ασθένειας που διαρκεί πάνω από 20 μέρες.

Οι εργοδοτούμενοι έχουν υποχρέωση να παρουσιάζουν στον εργοδότη πιστοποιητικό γιατρού.

Ο Εργοδότης πρέπει να ειδοποιείται για την απουσία του εργοδοτουμένου για λόγους ασθενείας το συντομότερο δυνατό.

Εργατικά ατυχήματα

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, ασχέτως χρόνου υπηρεσίας του υπαλλήλου στην εργασία, ο Εργοδότης παραχωρεί άδεια ατυχήματος για περίοδο μέχρι 50 εργάσιμων ημερών.

Σε καμία περίπτωση ο Εργοδότης θα επιβαρυνθεί πέραν του 50% των αποδοχών του εργοδοτουμένου.

Η άδεια ατυχήματος και ασθενείας δεν θα υπερβαίνει τις 50 εργάσιμες μέρες.

Η διαδικασία που θα ακολουθείται σχετικά με την πληρωμή των αποδοχών της άδειας ατυχήματος θα είναι η ίδια όπως και στην περίπτωση της άδειας ασθενείας.

Σημ.: Σε περίπτωση απουσίας υπαλλήλου λόγω ασθένειας, ο Εργοδότης υποχρεούται όπως επί του ποσοστού των ημερομισθίων που πληρώνει στον εργαζόμενο κατά την περίοδο της άδειας ασθένειας να καταβάλει και όλα τα άλλα ωφελήματα κατ' αναλογία.

Ατυχήματα σε άλλο εργοδότη

Σε περίπτωση εργοδοτούμενου που αποδεδειγμένα έχει ατύχημα κατά τη διάρκεια απασχόλησής του σε άλλο εργοδότη της ξυλουργικής βιομηχανίας-βιομηχανίας επίπλου, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλει οποιοδήποτε μέρος των απολαβών του κατά τη διάρκεια της απουσίας του λόγω ασθένειας.

Περιπτώσεις αυτού του περιεχομένου θα κοινοποιούνται στις συντεχνίες οι οποίες θα έχουν το δικαίωμα να συζητήσουν το θέμα με τον εργοδότη.

ΑΡΘΡΟ 11: ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Παραχωρείται άδεια μητρότητας για όσο διάστημα προβλέπεται από τη σχετική νομοθεσία. Ο Εργοδότης συμπληρώνει το μισθό της υπαλλήλου, αφού ληφθεί υπόψη το παρεχόμενο από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Επίδομα Μητρότητας για περίοδο 12 εβδομάδων.

ΑΡΘΡΟ 12: ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

Οι Εργοδότες στη Βιομηχανία Επίπλου και Ξυλουργικών αναγνωρίζουν τα υφιστάμενα Ταμεία Ιατρικής Περίθαλψης των Συντεχνιών, στα οποία καταβάλλουν για κάθε εργατοτεχνίτη που απασχολούν €5,13 εβδομαδιαίως. Το ποσό καταβάλλεται υπό μορφή ενσήμων τα οποία τα μέλη του Συνδέσμου θα προμηθεύονται από τις Συντεχνίες. Για τους σκοπούς της καταβολής της συνεισφοράς στα Ταμεία Ιατρικής Περίθαλψης αποκόπτεται από το εβδομαδιαίο εισόδημα κάθε εργατοτεχνίτη ποσό €2,56.

Από 1/5/2008 το ένσημο αυξάνεται στα €5,47 και το αποκοπτόμενο ποσό από το εβδομαδιαίο επίδομα κάθε εργατοτεχνίτη στα €2,73. Από 1/1/2009 το ένσημο γίνεται €5,81 και η αποκοπή από τον εβδομαδιαίο μισθό του εργατοτεχνίτη γίνεται €2,90. Επίσης, από 1/1/2010 το ένσημο γίνεται €6,15 και η αποκοπή από τον εβδομαδιαίο μισθό του εργατοτεχνίτη γίνεται €3,07.

Η συνεισφορά για την ιατρική περίθαλψη θα καταβάλλεται και στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ένας εργάτης εργάσθηκε έστω και ένα ημερομίσθιο μέσα σε μια βδομάδα.

Στην περίπτωση που Εργοδότης επιθυμεί με την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, να δημιουργήσει σχέδιο ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης μέσω Ασφαλιστικών Εταιρειών, που να υπερτερεί από τα υφιστάμενα σχέδια των Συντεχνιακών Ιατρείων, μπορεί να το πράξει, μετά από συνεννόηση και με τις Συντεχνίες.



ΑΡΘΡΟ 13: ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Οι εισφορές που καταβάλλονται στο Ταμείο Προνοίας ανέρχονται στο 5% από κάθε πλευρά (Βασικός και Τιμαριθμικό Επίδομα). Μέλη του Ταμείου Προνοίας θα μπορούν να γίνουν όλοι ανεξαιρέτως οι εργατοτεχνίτες της Βιομηχανίας Επίπλου και Ξυλουργικών που έχουν ηλικία 16 χρόνων και άνω και έχουν πάνω από 6 μήνες υπηρεσία στη Βιομηχανία Επίπλου και Ξυλουργικών. Το Ταμείο Προνοίας λειτουργεί σύμφωνα με ειδικούς κανονισμούς.

ΑΡΘΡΟ 14: ΤΑΜΕΙΟ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΩΓΗΣ ΜΕΛΩΝ

Δημιουργείται το ανωτέρω ταμείο για τα μέλη των συντεχνιών, στο οποίο οι εργοδότες θα εισφέρουν 0,8% επί του συνολικού μισθού κάθε εργαζομένου και οι εργαζόμενοι 0,4% επί του συνολικού τους μισθού.

Τα σχετικά ποσά θα παραχωρούνται είτε μέσω των ενσήμων των συντεχνιών είτε μέσω μηχανογραφικών καταστάσεων.

Στους σκοπούς του εν λόγω Ταμείου, δεν θα περιέχεται οποιαδήποτε πρόνοια που να αφορά στη χρησιμοποίηση πόρων του Ταμείου που να επηρεάζει αρνητικά τα συμφέροντα των εργοδοτών.

Οι συντεχνίες δεν θα υποβάλουν αίτημα για περαιτέρω αύξηση της εισφοράς στο Ταμείο Αρωγής πριν από το 2010.

Η Διαχειριστική Επιτροπή του Ταμείου θα ενημερώνει κάθε τέλος του χρόνου την εργοδοτική πλευρά για την οικονομική έκθεση του ταμείου και αν ζητηθεί από την Εργοδοτική πλευρά να της δίδεται ο κατάλογος των εργαζομένων της βιομηχανίας επίπλου και ξυλουργικών που επωφελήθηκαν από το Ταμείο.

ΑΡΘΡΟ 15: ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΔΩΡΕΑΝ ΓΑΛΑΚΤΟΣ

Οι Εργοδότες θα παραχωρούν 640 γραμμάρια γάλα την ημέρα σ' εκείνους τους εργατοτεχνίτες οι οποίοι κατά τη διεξαγωγή της εργασίας τους χρησιμοποιούν υλικά με αναθυμιάσεις (λούστρου, βερνικια, και άλλα).

ΑΡΘΡΟ 16: ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ

Μεταφορά εργατοτεχνιτών από και προς το εργοστάσιο

Θα πληρώνεται το λεωφορείο από το κέντρο της πόλης νοουμένου ότι του γίνεται χρήση, ή θα προσφέρεται μεταφορά από τον ίδιο τον Εργοδότη.

Αν φυσικά ο Εργοδότης διαθέσει ή διευθετήσει δικό του κατάλληλο μέσο μεταφοράς των εργοδοτούμενων του από και προς το κέντρο της πόλης καμιά ευθύνη δεν έχει να πληρώσει για τα μεταφορικά εκείνων των εργατοτεχνίτων του οι οποίοι κάμνουν άλλες διευθετήσεις μεταφοράς των από και προς το κέντρο της πόλης.

Είναι αυτονόητο ότι δεν καλύπτονται από αυτό το άρθρο οι εργατοτεχνίτες οι οποίοι διαθέτουν δικό τους μεταφορικό μέσο, εφ' όσον το χρησιμοποιούν.

ΑΡΘΡΟ 17: ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΝΥΚΤΕΡΕΥΣΗΣ

Σε περίπτωση που εργατοτεχνίτες διανυκτερεύσουν σε άλλες πόλεις κατόπιν οδηγίων του Εργοδότη δικαιούνται:

- (α) Τα πραγματικά έξοδα διανυκτέρευσης για τροφή και ύπνο
- (β) Σε περίπτωση που ο Εργοδότης επιθυμεί να μεταφέρει τους εργατοτεχνίτες στην πόλη τους, είναι υποχρεωμένος να επιβαρύνεται το μισό του χρόνου ως να επρόκειτο για χρόνο εργασίας κατά την μεταφορά από και προς την εργασία.

Οποιαδήποτε προβλήματα προκύπτουν και αφορούν το χρόνο μεταφοράς θα συζητούνται απευθείας από τις δύο πλευρές.

ΑΡΘΡΟ 18: ΠΡΟΦΥΛΑΚΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

(α) Στολές

Θα παραχωρούνται σε όσους εργάζονται στο τρίψιμο στα λούστρα δύο στολές το χρόνο και μια στολή στους χειριστές μηχανημάτων όταν αυτή καθίσταται απαραίτητη και με προϋπόθεση ότι θα χρησιμοποιείται από τον εργοδοτούμενο, κατά την ώρα της εργασίας.

Θα παραχωρείται καινούργια στολή όταν παραδίδεται η καταστραμμένη.

(β) Μάσκες

Οι εργάτες οι οποίοι ασχολούνται με τρίψιμο γιαλόχαρτου, πρέπει να προμηθεύονται δωρεάν από τους Εργοδότες ειδικές προφυλακτικές μάσκες.

(γ) Παπούτσια

Θα παραχωρούνται από τον εργοδότη μέχρι δύο ζεύγη παπουτσιών τον χρόνο σε όσους χειρίζονται πιστόλα στα λούστρα.

(δ) Ο Εργοδότης έχει υποχρέωση όπως για όσους ασχολούνται με δηλητηριώδεις ουσίες για διεκπεραίωση της εργασίας τους στην βιομηχανία τους παρέχει κάθε διευκόλυνση



ούτως ώστε αυτοί οι άνθρωποι να τυγχάνουν ιατρικής εξέτασης τουλάχιστον μια φορά για κάθε χρόνο.

ΑΡΘΡΟ 19: ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗ

Προειδοποίηση σε περίπτωση απόλυσης από την εργασία

Οι απολύσεις των εργατοτεχνιτών στη βιομηχανία επίπλου και ξυλουργικών σε περιπτώσεις έλλειψης εργασίας θα βασίζονται στο Νόμο Περί Τερματισμού Απασχολήσεως αρ. 24 του 1967. Για όσους εργατοτεχνίτες έχουν κάτω από 6 μήνες υπηρεσίας στον ίδιο Εργοδότη, σε περίπτωση απόλυσης/ αποχώρησης από την εργασία θα παρέχεται διήμερη προειδοποίηση και από τις δύο πλευρές.

ΑΡΘΡΟ 20: ΕΡΓΑΛΕΙΑ

(α) Τα εργαλεία που πρέπει να έχουν οι τεχνίτες είναι:

Μηχανήματα: Μέτρο και παχύμετρο.

Επιπλοποιοί: Μέτρο, σφυρί, κουπάνι, ρουκάνι, σιγατσάκι, τανάλια, 2 γλύφτες, κατσαβίδι αυτόματο, γωνιά, κινόσο .

Πελεκάνοι: Σκεπάρνι, μέτρο, σφυρί, κουπάνι, ρουκάνι σιγάτσα, 2 γλύφτες, κατσαβίδι αυτόματο, γωνιά κινόσο, τανάλια.

(β) Ηλεκτρικά ή άλλα εργαλεία χειρός που τους παρέχει ο εργοδότης πρέπει να τα συντηρούν και να τα διατηρούν πάντοτε σε καλή κατάσταση.

(γ) Σε περίπτωση καθορισμού άλλων κατηγοριών για τεχνίτες να καθοριστούν και τα εργαλεία που θα έχουν.

ΑΡΘΡΟ 21: ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΑΚΕΣ /ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

(α) Οι εργοδότες εκτός από τις Επιτροπές των Συντεχνιών αναγνωρίζουν τις εργοστασιακές και τοπικές Επιτροπές.

(β) Ο αριθμός των μελών της εργοστασιακής και τοπικής επιτροπής καθορίζεται από τους ενδιαφερόμενους εργατοτεχνίτες και γνωστοποιείται προς τους εργοδότες από τις ενδιαφερόμενες συντεχνίες. Νοείται ότι ο αριθμός των μελών θα είναι λογικός και ανάλογος του μεγέθους της επιχείρησης.

(γ) Τα καθήκοντα της εργασιακής Επιτροπής είναι να εξετάζει αν εφαρμόζεται από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη η υπάρχουσα συμφωνία και να εκτελεί τη νόμιμη συντεχνιακή εργασία προς αμοιβαίο όφελος.

(δ) Στους τοπικούς εκπροσώπους των συντεχνιών θα παρέχεται άδεια με απολαβές για συνδικαλιστικές δραστηριότητες ως ακολούθως:

- (i) Όσοι απασχολούν από 8-20 άτομα, μια μέρα το χρόνο για ένα άτομο απο κάθε συντεχνία.
- (ii) Όσοι απασχολούν πάνω από 20 άτομα, δύο μέρες το χρόνο για ένα άτομο από κάθε συντεχνία.

ΑΡΘΡΟ 22: ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ

Ο Εργοδότης θα αποκόπτει 1% του εβδομαδιαίου μισθού (ύστερα από γραπτή εξουσιοδότηση του επηρεαζομένου) και θα το παραδίδει στη συντεχνία στην οποία είναι οργανωμένος ο κάθε εργατοτεχνίτης.

Επί του προκειμένου εκεί όπου λόγω πραγματικών αντικειμενικών δυσκολιών δεν είναι δυνατή η εφαρμογή του τσιέκ-όφφ, θα επιδεικνύεται κατανόηση και δεν θα υπάρχει επιμονή στην εφαρμογή του θεσμού. Παράλληλα διευκρινίζεται ότι σε καμία περίπτωση δεν θα εξαιρούνται επιχειρήσεις που διαθέτουν τον απαραίτητο μηχανισμό για την εφαρμογή του θεσμού.

ΑΡΘΡΟ 23: ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Θα ακολουθούνται οι πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

ΑΡΘΡΟ 24: ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ

Αν λόγοι που βρίσκονται τελείως εκτός του ελέγχου της βιομηχανίας (π.χ. έλλειψη των αναγκαίων πρώτων υλών) επηρεάζουν άμεσα τη λειτουργία της με δυσμενείς οικονομικές επιπτώσεις πάνω σ' αυτή, τα δύο μέρη συνέρχονται άμεσα για εύρεση κοινά αποδεκτών μέτρων τα οποία θα στοχεύουν στο μετριασμό των πιο πάνω επιπτώσεων.

ΑΡΘΡΟ 25: ΥΠΟΒΟΛΗ ΝΕΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ

Δεν θα υποβάλλονται νέα αιτήματα κατά τη διάρκεια της Σύμβασης εκτός αν διαφορετικά προβλέπει η ίδια η Σύμβαση.

ΑΡΘΡΟ 26: ΚΑΛΥΨΗ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η συλλογική Σύμβαση θα καλύψει και το μηνιαίο προσωπικό που απασχολείται στη Βιομηχανία Επίπλου και Ξυλουργικών.



ΑΡΘΡΟ 27: ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η Σύμβαση αυτή θα ισχύει για τέσσερα χρόνια από 1/1/2011 μέχρι τις 31/12/2014.

Η Σύμβαση θα ανανεώνεται αυτόματα από χρόνο σε χρόνο και μετά την περίοδο που συμφωνήθηκε εκτός αν οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη της καταγγείλει ή ζητήσει αναθεώρηση της δύο τουλάχιστον μήνες πριν από τη λήξη της.

ΑΡΘΡΟ 28: ΑΠΟ ΚΟΙΝΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

Οι δύο πλευρές συμφωνούν ότι στα πλαίσια των επαφών που θα έχουν για από κοινού αντιμετώπιση των προβλημάτων του κλάδου, θα συζητήσουν και για το θέμα της εφαρμογής της Συλλογικής Σύμβασης από όλα τα μέλη.

ΑΡΘΡΟ ΑΚΡΟΤΕΛΕΥΤΑΙΟ - ΚΑΛΗ ΠΙΣΤΗ

Οι δύο πλευρές συμφωνούν ότι τα θέματα που τυχόν θα εγείρονται κατά τη διάρκεια της ισχύος της παρούσας συλλογικής σύμβασης, θα συζητούνται με πνεύμα καλής θέλησης και με στόχο την επίλυση τους, χωρίς καθυστέρηση.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

.....
Συντεχνία Οικοδόμων, Ξυλουργών,
Μεταλλορύχων και Γενικών Εργατών
Κύπρου ΠΕΟ

.....
Ομοσπονδία Οικοδόμων
Μεταλλορύχων και συναφών
Επαγγελματιών Κύπρου ΣΕΚ

.....
Παγκύπριος Σύνδεσμος Βιομηχάνων Επίπλου και Ξυλουργικών

.....
Στην παρουσία της Ομοσπονδίας Εργοδοτών
& Βιομηχάνων (ΟΕΒ)

Ημερομηνία

PP080484SYM

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Θα ακολουθείται η πιο κάτω διαδικασία σχετικά με την πληρωμή των αποδοχών (βασικό συν τιμάρημο), της αδειάς ασθενείας, και εργατικών ατυχημάτων:

Κατά τη διάρκεια της αδειάς ασθενείας και ατυχήματος ο εργοδότης θα πληρώνει το 50% των αποδοχών του εργοδοτούμενου. Ο κάθε επηρεαζόμενος θα συμπληρώσει στα γραφεία του Εργοδότη το σχετικό έντυπο του Υπουργείου Εργασίας με διεύθυνση παραλαβής των δικαιωμάτων του από τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις τα γραφεία του Εργοδότη.

Όταν έλθει η επιταγή θα την υπογράψει ο επηρεαζόμενος για να την εξαργυρώσει ο Εργοδότης.

Ακολουθώντας ο Εργοδότης θα πληρώσει στον επηρεαζόμενο κατά την επόμενη ημέρα πληρωμής το υπόλοιπο 50% των αποδοχών του νοουμένου ότι σε καμιά περίπτωση η πληρωμή από τον εργοδότη δεν θα υπερβαίνει το 50% των αποδοχών του εργοδοτούμενου.

Νοείται ότι οι συντεχνίες αναλαμβάνουν να εγγυηθούν την τήρηση της πιο πάνω διαδικασίας και ότι οι επηρεαζόμενοι που δεν θα την τηρούν θα χάνουν το ωφέλημα αυτό.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

**ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΩΝ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΚΥΠΡΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΥΠΡΟΥ**

-

**Ο.ΒΙ.Ε.Κ. (ΣΕΚ) ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΣ ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΜΕΤΑΛΛΟΥ ΜΗΧΑΝΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ
ΚΥΠΡΟΥ - Σ.Ε.Μ.Μ.Η.Κ.**

**(ΠΕΟ) ΠΟΥ ΑΦΟΡΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ
ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΚΥΠΡΟΥ**

ΑΡΘΡΟ 1: ΠΟΙΟΙ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ

Η σύμβαση αυτή καλύπτει όλους τους ειδικευμένους και ανειδίκευτους εργατοϋπαλλήλους που απασχολούνται από τα μέλη του Συνδέσμου Μεταλλουργικών Βιομηχανιών Κύπρου.

Η σύμβαση είναι αυτοτελής με την έννοια ότι είναι η μοναδική συλλογική σύμβαση μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών σχετικά με τη μισθοδοσία και όλους τους άλλους όρους εργασίας του προσωπικού που καλύπτεται απ' αυτή.

ΑΡΘΡΟ 2: ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Τα μέλη του Συνδέσμου μπορούν να προσλαμβάνουν εργάτες και υπαλλήλους από οποιαδήποτε πηγή. Οι ανοργάνωτοι θα εργάζονται σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης χωρίς οποιαδήποτε διάκριση.

ΑΡΘΡΟ 3: ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Η δοκιμαστική περίοδος για τους σκοπούς των άρθρων 13 και 16 της σύμβασης καθορίζεται στον ένα μήνα.

ΑΡΘΡΟ 4: ΩΡΕΣ ΚΑΙ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- (α) Οι ώρες εργασίας καθορίζονται σε 38.00 τη βδομάδα
- (β) Ισχύει πενθήμερη βδομάδα εργασίας (από τη Δευτέρα μέχρι και την Παρασκευή).

ΑΡΘΡΟ 5: ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργασία πέραν του καθορισμένου ημερήσιου ωραρίου πληρώνεται τις μεν καθημερινές 1:1½, τα δε Σάββατα, Κυριακές και γιορτές/αργίες 1:2.

ΑΡΘΡΟ 6: ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (ΒΑΣΙΚΑ)

	1.1.2010	1.1.2011	1.1.2012
	€ ΕΥΡΩ	€ ΕΥΡΩ	€ ΕΥΡΩ
Εβδομαδιαίο Προσωπικό:			
(α) Νεοπροσλαμβανόμενοι από 16 χρονών και άνω και μαθητές με μερική απασχόληση			
Πρόσληψη	212,36	214,99	217,62
Μετά 6μηνο	217,83	220,46	223,09
(β) Νεοπροσλαμβανόμενοι απόφοιτοι Τεχνικών Σχολών και Συστήματος Μαθητείας			
Πρόσληψη	252,65	255,28	257,91
Μετά 6μηνο	258,12	260,75	263,38
γ) Ανειδίκευτο Προσωπικό Κατηγορία Β'			
• Προσωπικό που απασχολείται με : - Απλή Συναρμολόγηση Προϊόντων (Assembly Work) - Πακετάρισμα - Βοηθητικές Εργασίες			
Πρόσληψη	226,57	229,20	231,83
Μετά 6μηνο	232,04	234,67	237,30
Ανειδίκευτο Προσωπικό Κατηγορία Α'			
• Προσωπικό που εκτελεί καθήκοντα: - Αχθοφορικής Εργασίας - Απλά Μπογιατίσματα (π.χ. Αστάρι) - Απλές Ηλεκτροκολήσεις (π.χ. Spot Welding) - Χειρίζεται και Τροφοδοτεί Μηχανές			
Πρόσληψη	256,92	259,55	262,18
Μετά 6μηνο	262,39	265,02	267,65
(δ) Νεοπροσλαμβανόμενοι Απόφοιτοι ΑΤΙ			
Πρόσληψη	286,06	288,69	291,32
(ε) Προσωπικό Χυτηρίων, Τροχιστηρίων, Στιλβωτηρίων και Ανοδιώσεως			
Πρόσληψη	266,10	268,73	271,36
Μετά 6μηνο	271,57	274,20	276,83

	1.1.2010	1.1.2011	1.1.2012
	€ ΕΥΡΩ	€ ΕΥΡΩ	€ ΕΥΡΩ
Μηνιαίο Γραφειακό Προσωπικό			
1. Ανώτερη Κλίμακα - Χειριστής/τρια Ηλεκτρ. Υπολογιστή (Απόφοιτος Κολλεγίου) - Δακτυλογράφος (Secretarial Course) - Ταμίας (LCC Higher) - Αποθηκάριος - Κλητήρας	958,51	969,87	981,23
2. Κατώτερη Κλίμακα - Τηλεφωνήτρια - Γραφείς - Δακτυλογράφος (Απόφοιτος Λυκείου) - Χειριστής/τρια Ηλεκτρ. Υπολογιστή (Απόφοιτος Λυκείου)	942,11	953,47	964,83

Μισθός Πρόσληψης Ειδικευμένου Τεχνικού Προσωπικού

Τα δύο μέρη αναλαμβάνουν κατά την διάρκεια της παρούσας σύμβασης να συζητήσουν και να καθορίσουν τους μισθούς πρόσληψης του ειδικευμένου τεχνικού προσωπικού, όταν η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού θα είναι σε θέση να εκδίδει πιστοποιητικά επαγγελματικών προσόντων, στις διάφορες επαγγελματικές βαθμίδες που θα καθορισθούν.

ΑΡΘΡΟ 7: ΑΥΞΗΣΕΙΣ

Στο υφιστάμενο προσωπικό (κατά την 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους) να παραχωρηθεί αύξηση στους βασικούς μισθούς ως ακολούθως:

Για το 2010 παραχωρείται εφάπαξ ποσό ίσο με €120 για κάθε εργαζόμενο που βρισκόταν στην υπηρεσία κατά την 31/12/2009. Το ποσό αυτό μπορεί να καταβληθεί μέσα στο 2011 με δόσεις σύμφωνα με τις δυνατότητες της κάθε επιχείρησης. Σε περίπτωση που κάποια εταιρεία αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες μετά από κοινή συνεννόηση με τις συντεχνίες θα μπορεί να μην καταβάλει το ποσό αυτό.

	1.1.2011	1.1.2012
	€ ΕΥΡΩ	€ ΕΥΡΩ
Εβδομαδιαίο Προσωπικό:	3,50	3,50
Μηνιαίο Προσωπικό και Επιστάτες	15,15	15,15

ΑΡΘΡΟ 8: ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

Παρέχεται τιμαριθμικό επίδομα. Για σκοπούς τιμαριθμικών αναπροσαρμογών ακολουθείται το υφιστάμενο Κυβερνητικό Σύστημα όσον αφορά τόσο το χρόνο όσο και το ποσοστό της αναπροσαρμογής. Το παρεχόμενο τιμαριθμικό επίδομα ήταν από 1.1.2010, 23,54% επί του βασικού μισθού του κάθε εργατοϋπαλλήλου.

Από την 1.1.2007, το Υπουργείο Οικονομικών εκδίδει το ποσοστό που αντιστοιχεί στην ΑΤΑ σύμφωνα με την ενσωμάτωση στην οποία έχει προβεί η Δημόσια Υπηρεσία (Νόμος [50(Ι)2005]). Η ενσωμάτωση αφορά το 220% του υφιστάμενου ποσοστού, το οποίο έχει προστεθεί στους βασικούς μισθούς των εργαζομένων. Το ποσοστό της ΑΤΑ που εφαρμόζεται πάνω στους νέους βασικούς μισθούς ήταν από 1.1.2010, 23,54%. Συνεπώς, επί των πιο πάνω ποσών του άρθρου 6 και του άρθρου 7, καταβάλλεται η νέα ΑΤΑ (π.χ. για το Α' εξάμηνο του 2010, 23,54%, για το Β' εξάμηνο του 2010, 24,68% και για τα επόμενα έτη όπως θα ανακοινώνεται από το Υπουργείο Οικονομικών).

Αναφορικά με το πιο πάνω θέμα το Υπουργείο Εργασίας έκανε την εξής πρόταση.

Η διαφορά για την ΑΤΑ εκφεύγει των επί μέρους διαπραγματεύσεων/συμφωνιών. Κατά συνέπεια, μπορεί να εξεταστεί μόνο ως γενικότερο θέμα, στα πλαίσια και της παραγράφου 5 της συμφωνίας-πλαίσιο της 27.2.1987, που συνομολογήθηκε μεταξύ εργοδοτών και συντεχνιών, υπό την προεδρία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Αν βάσει των ανωτέρω επιτευχθεί συμφωνία να ισχύσει και για την μεταλλουργική βιομηχανία.

ΑΡΘΡΟ 9: ΤΑΜΕΙΟ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ

Ο Εργοδότης συνεισφέρει 0,50% επί του συνολικού μισθού του εργαζομένου και το ποσό αυτό θα κατατίθεται στα Συντεχνιακά Ταμεία Ευημερίας που ήδη λειτουργούν. Θα αποκόπτεται ποσοστό 1,50% από τον 13ο μισθό κάθε εργαζόμενου το οποίο θα κατατίθεται στα Συντεχνιακά Ταμεία Ευημερίας.

Νοείται ότι:

- Εργοδοτούμενοι που δεν είναι μέλη της συντεχνίας θα πρέπει να δηλώσουν γραπτώς ότι επιθυμούν να συμμετέχουν στο Ταμείο Ευημερίας και αποδέχονται αποκοπή ποσοστού 1,5% από τον 13ο μισθό τους.
- Σε περίπτωση που εργοδοτούμενος είναι μέλος συντεχνίας και δεν επιθυμεί να συμμετέχει στο Ταμείο Ευημερίας και δεν αποδέχεται αποκοπή ποσοστού 1,5% από τον 13ο μισθό του, θα πρέπει να το δηλώσει τούτο γραπτώς. Ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει περί τούτου την ενδιαφερόμενη συντεχνία.

Στη διαχειριστική επιτροπή του Ταμείου θα συμμετέχει ένας εκπρόσωπος των εργοδοτών που θα υποδεικνύεται από την Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων.

Οι συντεχνίες δεν θα υποβάλουν αίτημα για περαιτέρω αύξηση των εισφορών στο Ταμείο, προτού περάσουν έξι χρόνια από την λήξη της συλλογικής Σύμβασης της περιόδου 1/1/2004 - 31/12/2006.

Στα καταστατικά των Ταμείων Ευημερίας δεν θα περιέχεται οποιαδήποτε πρόνοια που θα αφορά τη χρησιμοποίηση πόρων του Ταμείου με τρόπο που να επηρεάζει αρνητικά τα συμφέροντα των εργοδοτών, είτε μεμονομένων είτε του Συνδέσμου συλλογικά όπως π.χ. χρηματοδότηση απεργιών κ.λπ. Οι συντεχνίες να διεξέλθουν μαζί με εκπρόσωπο της ΟΕΒ τα κείμενα των καταστατικών / κανονισμών των Ταμείων και να απαλείψουν ή να τροποποιήσουν πρόνοιες που συγκρούονται με την πιο πάνω αρχή, πριν από την 31/12/2004.

Οι δυο πλευρές σε σχέση με το πιο πάνω θέμα μπορούν να έχουν την βοήθεια της Υπηρεσίας Βιομηχανικών Σχέσεων και του Εφόρου Συντεχνιών, έτσι ώστε να μην υπάρχουν πρόνοιες που να είναι αντίθετες με την υφιστάμενη νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 10: ΑΛΛΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

1. Επίδομα Βάρδιας

Καταβάλλεται επίδομα βάρδιας ως ακολούθως:

(α) Για τη δεύτερη βάρδια 15%

(β) Για την τρίτη βάρδια 20%

2. Επίδομα Ύψους

(α) Για εργασία σε ύψος πάνω από 25 μέχρι και 40 πόδια και νοουμένου ότι κάτωθεν είναι κενό παρέχεται επίδομα ύψους 15%.

(β) Για εργασία σε ύψος πάνω από 40 πόδια και νοουμένου ότι κάτωθεν είναι κενό, παρέχεται επίδομα ύψους 25%.

Νοείται ότι εκεί όπου υπάρχουν καλύτερες διευθετήσεις αυτές θα συνεχίσουν να ισχύουν.



ΑΡΘΡΟ 11: ΧΡΟΝΟΣ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ

Ο χρόνος μεταφοράς για εργασία εκτός έδρας βαρύνει τον εργοδότη ή την επιχείρηση εξ ολοκλήρου αλλά δεν θεωρείται ως υπερωριακή εργασία.

Επίδομα Οδηγού

(α) Η αποζημίωση του χρόνου οδηγήσεως πέραν του 8ωρου θα είναι 1:1 ½ πάνω στο ωρομίσθιο εκάστου.

(β) Μέση ωριαία ταχύτητα για υπολογισμό της ώρας διαδρομής 80 χιλιόμετρα.

(γ) Πριν την εκκίνηση ο εκάστοτε οδηγός οφείλει να ασκεί στοιχειώδη έλεγχο του αυτοκινήτου (Καύσιμα, νερό, φώτα, λάδια, φρένα, κλπ).

ΑΡΘΡΟ 12: ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Παραχωρείται άδεια με πλήρεις απολαβές (βασικός και τιμαριθμικό επίδομα) ως ακολούθως:

(α) Για τα πρώτα 3 χρόνια υπηρεσίας:
4 βδομάδες (ή 8,0 σεντ του Ευρώ) το χρόνο.

(β) Από τον 4ο χρόνο υπηρεσίας και άνω:
4 βδομάδες και 1 εργάσιμη μέρα (ή 8,5 σεντ του Ευρώ) το χρόνο.

Η άδεια πρέπει να περιλαμβάνει συνεχή περίοδο δύο τουλάχιστο βδομάδων νοουμένου ότι ο εργοδοτούμενος έχει εις πίστη του τόση άδεια. Αν όμως ο εργοδότης λόγω ειδικών προβλημάτων, δεν μπορεί να παραχωρήσει συνεχή άδεια δύο βδομάδων η συντεχνία έχει το δικαίωμα να συζητήσει το θέμα με αυτόν υπό μορφή κοινών συνεννοήσεων.

Οι ετήσιες άδειες παραχωρούνται μέχρι τη 31/12 κάθε χρόνου εκτός αν οι ενδιαφερόμενοι συμφωνήσουν διαφορετικά.

ΑΡΘΡΟ 13: ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Παρέχεται άδεια ασθενείας μέχρι ένα ημερολογιακό μήνα με πλήρεις απολαβές (βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα) το χρόνο.

Σε κάθε περίπτωση ασθενείας αφαιρούνται τα πρώτα τρία ημερομίσθια εκτός σε περιπτώσεις είτε εγχείρησης ή ατυχήματος είτε ασθενείας που αναγκάζει τον εργοδοτούμενο να παραμείνει σε νοσοκομείο ή κλινική για θεραπεία. Στις περιπτώσεις που αφαιρούνται τα πρώτα τρία ημερομίσθια εάν υπάρχει αμφισβήτηση να συζητείται

μεταξύ των δύο πλευρών υπό τύπον κοινών συνεννοήσεων.

Όσον αφορά το επίδομα ασθενείας που δίνεται από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων αυτό αφαιρείται και ο εργοδότης πληρώνει τη διαφορά μεταξύ του επιδόματος του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων και των κανονικών απολαβών του εργοδοτούμενου.

Στις περιπτώσεις συνταξιούχων ο εργοδότης πληρώνει τη διαφορά μεταξύ της σύνταξης γήρατος του Τ.Κ.Α. και των κανονικών απολαβών του εργοδοτούμενου.

Όλες οι περιπτώσεις ασθενείας, εγχείρησης ή παραμονής σε νοσοκομείο ή κλινική πρέπει να πιστοποιούνται από γιατρό το συντομότερο δυνατό. Ο εργοδότης διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα να υποβάλει τον άρρωστο σε εξέταση από γιατρό δικής του εκλογής καταβάλλοντας ο ίδιος τη σχετική αμοιβή. Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ενός εργοδοτούμενου που είναι ένας μήνας, δεν πληρώνεται επίδομα ασθενείας, εκτός σε περίπτωση ατυχήματος πιστοποιημένου από γιατρό.

Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος αποδειχθεί πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας ότι είχε ατύχημα αμειβόμενος σε χώρο εργασίας άλλου εργοδότη και η συντεχνία του ενημερωθεί έγκαιρα, ο εργοδότης του δεν θα υποχρεούται να συμπληρώσει το επίδομα ασθενείας.

ΑΡΘΡΟ 14: ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

(α) Παρέχεται άδεια μητρότητας 18 βδομάδες το χρόνο, ως ο σχετικός Νόμος.

(β) Ο εργοδότης θα πληρώνει για τις 16 εβδομάδες της άδειας μητρότητας τη διαφορά μεταξύ του παρεχόμενου από τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις επιδόματος και των κανονικών αποδοχών (βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα) της εργοδοτούμενης νοούμενου ότι η επιβάρυνση του εργοδότη δεν θα υπερβαίνει το 30% των αποδοχών της εργοδοτούμενης.

ΑΡΘΡΟ 15: ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

Ο εργοδότης καταβάλλει για κάθε εργοδοτούμενο του ως συνδρομή στα Συντεχνιακά Ταμεία Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης της Συντεχνίας στην οποία ανήκει €2,56 τη βδομάδα ή €11,11 το μήνα. Από 1/1/2011 η εισφορά αυξάνεται στα €2,76 τη βδομάδα ή €11,96 το μήνα. Ισόποση εισφορά αποκόπτεται και από το μισθό του εργοδοτούμενου.

ΑΡΘΡΟ 16: ΓΙΟΡΤΕΣ / ΑΡΓΙΕΣ

Οι ακόλουθες ημέρες καθορίζονται ως γιορτές /αργίες με πλήρεις απολαβές:

1.	1η Ιανουαρίου	9.	1η Μαΐου
2.	6η Ιανουαρίου	10.	Δευτέρα του Κατακλυσμού
3.	25η Μαρτίου	11.	1η Οκτωβρίου
4.	Καθαρά Δευτέρα	12.	28η Οκτωβρίου
5.	1η Απριλίου	13.	24η Δεκεμβρίου
6.	Μεγάλη Παρασκευή	14.	25η Δεκεμβρίου
7.	Δευτέρα του Πάσχα	15.	26η Δεκεμβρίου
8.	Τρίτη του Πάσχα		

Οι γιορτές / αργίες που συμπίπτουν κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ενός εργοδοτουμένου πληρώνονται σ' αυτόν με τη λήξη της νοουμένου ότι ο υπάλληλος δεν απολύεται ή αποχωρεί πριν ή στο τέλος δοκιμαστικής περιόδου, που είναι ένας μήνας βάσει του άρθρου 3.

Γιορτές / αργίες που συμπίπτουν Σάββατο ή Κυριακή δεν πληρώνονται ούτε ανταλλάσσονται.

Όταν μια επιχείρηση εργάζεται τη βδομάδα που περιλαμβάνει την 15η Αυγούστου, ο εργοδότης πληρώνει την 15η Αυγούστου με το κανονικό ημερομίσθιο και την αφαιρεί από την άδεια των εργοδοτουμένων. Στις περιπτώσεις που η άδεια παρέχεται μέσω του Ταμείου Αδειών του Τμήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων η 15η Αυγούστου δεν πληρώνεται από τον εργοδότη.

ΑΡΘΡΟ 17: ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Στο υφιστάμενο Ταμείο ή Ταμεία Προνοίας (χωριστά σε κάθε επιχείρηση ή κοινό) όπως και στα Ταμεία Προνοίας που τυχόν θα ιδρυθούν η συνεισφορά κάθε πλευράς είναι 5,75% πάνω στο σύνολο των απολαβών του εργοδοτουμένου (Βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα). Από 1/1/2013 οι εκατέρωθεν εισφορές αυξάνονται κατά 0,25%, δηλαδή η συνεισφορά κάθε πλευράς θα ανέρχεται σε 6,00%.

ΑΡΘΡΟ 18: ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ

Στο εβδομαδιαίο προσωπικό καταβάλλεται φιλοδώρημα ίσο προς τις ολικές απολαβές (βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα) 4 (τεσσάρων) βδομάδων και τρία ημερομίσθια με βάση το ημερομίσθιο της τελευταίας βδομάδας του χρόνου.

Στο μηνιαίο προσωπικό καταβάλλεται 13ος μισθός και τρία ημερομίσθια, (βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα). Το φιλοδώρημα είναι ίσο προς τον τελευταίο μισθό του εργοδοτούμενου.

Όσοι έχουν υπηρεσία μικρότερη από ένα χρόνο ή απολύονται λόγω πλεονασμού ή αποχωρούν οικειοθελώς και κανονικά βάσει του άρθρου 29 κατά τη διάρκεια του χρόνου, δικαιούνται φιλοδώρημα ανάλογο προς την υπηρεσία τους.

(α) Το φιλοδώρημα να καταβάλλεται το αργότερο μέχρι τις 20 Δεκεμβρίου.

(β) Σε όσους απολύονται λόγω πλεονασμού ή αποχωρούν οικειοθελώς να καταβάλλεται άμεσα το ανάλογο προς την υπηρεσία τους φιλοδώρημα.

Σε τέτοιες περιπτώσεις το φιλοδώρημα υπολογίζεται με βάση το ημερομίσθιο ή το μισθό της βδομάδας ή του μήνα που προηγούνται της ημερομηνίας αποχώρησης ή απόλυσης.

ΑΡΘΡΟ 19: ΕΞΟΔΑ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΝΥΚΤΕΡΕΥΣΗΣ

Όταν ο εργοδοτούμενος είναι ανάγκη να εργασθεί μακριά από το συνήθη τόπο διαμονής του, τα έξοδα διατροφής και διανυκτέρευσης του καταβάλλονται από τον εργοδότη ή συμφωνούνται εκ των προτέρων μεταξύ του εργοδοτούμενου και του εργοδότη.

ΑΡΘΡΟ 20: ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΟ

Κάθε εργοδότης θα μεταφέρει το προσωπικό του δωρεάν από το κέντρο της πόλης στο εργοστάσιο ή εργαστήριο και τανάπαλιν.

Η μεταφορά του προσωπικού που εργάζεται στο σύστημα βάρδιας θα είναι ευθύνη του εργοδότη.

ΑΡΘΡΟ 21: ΔΙΑΚΟΠΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ

Σε περίπτωση διακοπής του ηλεκτρικού ρεύματος η πρώτη ώρα της διακοπής αποζημιώνεται πλήρως. Ο υπόλοιπος χρόνος της διακοπής αποζημιώνεται πλήρως εκτός αν ο εργοδότης καλέσει το προσωπικό να αποχωρήσει οπότε καταβάλλει το 50% του ημερομισθίου του.

Για το χρόνο που αποζημιώνεται πλήρως το προσωπικό θα ασχολείται σε άλλου είδους εργασίες του εργοστασίου ή εργαστηρίου.



ΑΡΘΡΟ 22: ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Αν λόγοι που βρίσκονται τελείως εκτός του ελέγχου του εργοδότη και δεν οφείλονται σε δική του υπαιτιότητα και επηρεάζουν άμεσα την λειτουργία της επιχείρησης του, τα δύο μέρη διαβουλεύονται άμεσα μεταξύ τους για εξεύρεση κοινά αποδεκτών λύσεων, που θα στοχεύουν στο μετριασμό των επιπτώσεων πάνω στην επιχείρηση.

ΑΡΘΡΟ 23: ΣΤΟΛΕΣ

- (α) Παραχωρούνται δερμάτινες ποδιές στους συγκολλητές οι οποίες παραμένουν στον τόπο εργασίας.
- (β) Στις περιπτώσεις όπου λόγω της φύσεως της εργασίας χρειάζονται στολές θα παραχωρείται μια στολή ετησίως δωρεάν της οποίας η χρήση θα είναι υποχρεωτική. Σε περίπτωση που η στολή καταστραφεί κατά τη διάρκεια του έτους θα αντικαθίσταται νοουμένου ότι θα επιστρέφεται η κατεστραμμένη. Διευκρινίζεται ότι σε καμιά περίπτωση δεν θα παραχωρούνται πέραν των δύο στολών ετησίως.

ΑΡΘΡΟ 24: ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι συντεχνίες έχουν το δικαίωμα να συζητούν με κάθε εργοδότη χωριστά θέματα ασφάλειας και υγείας των εργοδοτούμενων του καθώς και για εξαρτήσεις ασφαλείας και στολές εργασίας που εκ τω πραγμάτων θα κρίνονται αναγκαίες.

Έκαστος εργοδότης να λαμβάνει μέτρα για δημιουργία κατάλληλων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης κατά τρόπο που να εξασφαλίζεται η ασφάλεια και η καλή υγεία των εργαζομένων.

ΑΡΘΡΟ 25: ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η επιτροπή του Συνδέσμου αναλαμβάνει την ετοιμασία κανονισμών εργασίας των εργοστασίων και εργαστηρίων. Προτού οριστικοποιηθούν οι κανονισμοί θα συζητηθούν μεταξύ Συντεχνιών και Εργοδοτών και όταν συμφωνηθούν θα αποτελέσουν παράρτημα της σύμβασης αυτής.

ΑΡΘΡΟ 26: ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ ΓΙΑ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΚΑΘΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στις περιπτώσεις εκτέλεσης εργασίας προκαθορισμένης διάρκειας με συμβόλαιο (contract) οι εργοδοτούμενοι θα απολαμβάνουν όλα τα προνοούμενα από τη συλλογική σύμβαση ωφελήματα από την πρώτη ημέρα της πρόσληψης και ανάληψης εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 27: ΚΕΚΤΗΜΕΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Κεκτημένα δικαιώματα βάσει συμφωνιών ή άλλων διευθετήσεων που προσφέρουν ευνοϊκότερους όρους από τους όρους της σύμβασης αυτής παραμένουν εν ισχύι.

ΑΡΘΡΟ 28: ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Οι Συντεχνίες δικαιούνται να συνάπτουν χωριστές συμβάσεις με οποιοδήποτε εργοδότη ή μέλος του Συνδέσμου που έχει Βιομηχανία ή Εργαστήριο όμοιο ή παρόμοιο προς εκείνο των μελών του Συνδέσμου με την προϋπόθεση ότι οι όροι τέτοιων συμβάσεων δεν θα είναι λιγότερο ευνοϊκοί για τους εργοδοτούμενους από τους όρους της σύμβασης αυτής. Οι Συντεχνίες θα εφοδιάζουν το Σύνδεσμο με αντίγραφο τέτοιων συμβάσεων.

ΑΡΘΡΟ 29: ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ

Η απόλυση εργοδοτουμένων αναγνωρίζεται ως δικαίωμα του εργοδότη και διέπεται από τις πρόνοιες του Περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου αρ. 24 του 1967 και τις οποιεσδήποτε τροποποιήσεις του. Επιπρόσθετα παρέχεται προειδοποίηση μιας βδομάδας από κάθε πλευρά σε περιπτώσεις απόλυσης ή αποχώρησης κατά τη διάρκεια των πρώτων 6 μηνών από την πρόσληψη εκτός των περιπτώσεων υπηρεσίας κάτω των 30 ημερών οπότεν δεν παρέχεται καμιά προειδοποίηση σε περίπτωση απόλυσης ή αποχώρησης.

Στην περίπτωση απόλυσης λόγω πλεονασμού ο εργοδοτούμενος που προσελήφθη τελευταίος απολύεται πρώτος λαμβανομένων επίσης υπ' όψη της απόδοσης και ειδικότητάς του.

ΑΡΘΡΟ 30: ΤΟΠΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

(α) Αναγνωρίζεται ο θεσμός της τοπικής επιτροπής των εργοδοτουμένων (που αποτελείται από 2 εργοδοτούμενους από κάθε Συντεχνία) στον τόπο εργασίας.

Η τοπική επιτροπή μπορεί να συζητήσει μαζί με τη Διεύθυνση τοπικά προβλήματα ή και παράπονα.

Επίσης μπορεί να χρησιμοποιεί τα υποστατικά και γραφεία της Εταιρείας για συνελεύσεις ή συνεδριάσεις της εκτός των ωρών εργασίας και αφού εξασφαλίσει άδεια από τη Διεύθυνση.

Τα μέλη της τοπικής επιτροπής μπορούν να εισέρχονται στους τόπους εργασίας αφού εξασφαλίσουν άδεια από τη Διεύθυνση.



(β) Παραχωρούνται 3 μέρες άδεια (24) ώρες το χρόνο με πλήρεις απολαβές κατόπιν συνεννόησης με τον εργοδότη, σε τοπικούς επιτρόπους των Συντεχνιών για παρακολούθηση συνδικαλιστικών σεμιναρίων και συνεδρίων.

Ο αριθμός των τοπικών επιτρόπων από κάθε Συντεχνία που δικαιούνται άδεια απουσίας είναι ανάλογος του μεγέθους της επιχείρησης.

Συγκεκριμένα σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 5 - 25 άτομα παραχωρείται άδεια σε 1 τοπικό επίτροπο από κάθε Συντεχνία ενώ σ' αυτές που απασχολούν πάνω από 25 άτομα παραχωρείται άδεια σε 2 τοπικούς επιτρόπους από κάθε Συντεχνία.

ΑΡΘΡΟ 31: ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ

Ισχύει ο θεσμός του «τσιεκ-οφφ». Κάθε εργοδότης αφαιρεί από τις τακτικές απολαβές των εργοδοτούμενων του 1% ως συντεχνιακή συνδρομή το οποίο εμβάζεται στη Συντεχνία της εκλογής του εργοδοτούμενου. Στην περίπτωση που οι εργοδοτούμενοι δεν δηλώσουν σε ποια Συντεχνία θέλουν να εμβάζεται η συνδρομή τους, το ποσό δίνεται εξ' ίσου στις Συντεχνίες ΠΕΟ και ΣΕΚ οι οποίες υπέγραψαν τη σύμβαση αυτή.

ΑΡΘΡΟ 32: ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι δύο πλευρές συμφωνούν ότι σε περιπτώσεις που διαπιστώνεται απασχόληση πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας οποιουδήποτε εργαζόμενου σε ανταγωνιστικές του εργοδότη εργασίες θα ακολουθούνται οι πρόνοιες της σχετικής Νομοθεσίας. Για να λειτουργήσει ομαλά η πιο πάνω πρόνοια, οι δύο πλευρές θα πρέπει να προχωρήσουν σε συμφωνημένη πειθαρχική διαδικασία και προβλεπόμενες ποινές.

ΑΡΘΡΟ 33: ΕΠΙΛΥΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Ακολουθούνται οι πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

ΑΡΘΡΟ 34: ΥΠΟΒΟΛΗ ΝΕΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ

Οι Συντεχνίες δεν δικαιούνται να υποβάλλουν αιτήματα ή να ζητήσουν οποιαδήποτε τροποποίηση της σύμβασης κατά τη διάρκεια της ισχύος της.

Σε περίπτωση υποβολής νέων αιτημάτων αυτά πρέπει να υποβάλλονται δύο μήνες πριν τη λήξη της σύμβασης θα εξετάζονται δε με βάση τις πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

ΑΡΘΡΟ 35: ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η σύμβαση ισχύει από την 1/1/2010 και λήγει τη 31/12/2012 και θα ανανεώνεται αυτόματα από χρόνο σε χρόνο εκτός εάν οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη την καταγγείλει ή ζητήσει γραπτώς την αναθεώρησή της δύο τουλάχιστο μήνες πριν από τη λήξη της.

.....
Για Ομοσπονδία Βιομηχανικών
Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου
Ο.ΒΙ.Ε.Κ. (ΣΕΚ)

.....
Για τη Συντεχνία
Εργατοϋπαλλήλων
Μετάλλου, Μηχανοτεχνιτών και
Ηλεκτροτεχνιτών Κύπρου
Σ.Ε.Μ.Μ.Η.Κ. (ΠΕΟ)

.....
Για το Σύνδεσμο Μεταλλουργικών Βιομηχανιών Κύπρου

Ημερομηνία:

69

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΚΥΠΡΙΑΚΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΤΡΑΠΕΖΩΝ (ΚΕΣΤ) ΑΦΕΝΟΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (ΕΤΥΚ) ΑΦΕΤΕΡΟΥ.

1. Η Συμφωνία να έχει τριετή διάρκεια, ήτοι από 1/1/2014 – 31/12/2016.
2. Κατά τη διάρκεια της Συμφωνίας να μην παραχωρηθούν αυξήσεις, προσαυξήσεις και ΑΤΑ.
3. Να γίνουν οι ακόλουθες μειώσεις μισθών με έναρξη ισχύος την 1/3/2014.

<u>ΜΙΣΘΟΣ</u>	<u>ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΙΩΣΗΣ</u>
€0 – €10,000	5%
€10,001 – €23,000	8%
€23,001 – €36,000	10%
€36,001 – €49,000	12%
€49,001 – €62,000	13%
€62,001 και άνω	14%

4. Τα επιδόματα και άλλα ωφελήματα διαφοροποιούνται με ισχύ από 1/3/2014, ως εξής:
 - α) Μείωση κατά 50% όλων των Συμβατικών Επιδομάτων,
 - β) Κατάργηση όλων των μη Συμβατικών Επιδομάτων,
 - γ) Κατάργηση του οικογενειακού επιδόματος, και
 - δ) Η παραχώρηση στο προσωπικό επιπρόσθετης / των προσαύξησης / σεων και / ή φιλοδωρήματος λόγω θέσης εργασίας ειδικού ωραρίου και απόκτησης επαγγελματικού / ακαδημαϊκού τίτλου μειώνεται στο 50%.
5. Η εισφορά του εργοδότη στο Ταμείο Προνοίας να είναι ως ακολούθως:

1/1/2014	9%
1/1/2015	9%
1/1/2016	9,5%
1/1/2017	11,5%

6. Από τις Τράπεζες θα καταβάλλεται στο Ταμείο Αλληλεγγύης της ΕΤΥΚ 2% επί του συνολικού μισθού του υπαλλήλου για την περίοδο από 1/1/2014 – 31/12/2016 μόνο.
7. Το όριο αφυπηρέτησης αυξάνεται από 1/1/2014 από το 60^ο στο 65^ο έτος.



8.
 - α) Η Πειθαρχική Επιτροπή να στελεχώνεται με πέντε μέλη από τα οποία τα δύο να είναι μέλη της ΕΤΥΚ.
 - β) Η Επιτροπή Εφέσεων να στελεχώνεται με πέντε μέλη από τα οποία τα δύο να είναι μέλη της ΕΤΥΚ, και
 - γ) Η Επιτροπή Παραπόνων να στελεχώνεται με πέντε μέλη από τα οποία τα δύο να είναι μέλη της ΕΤΥΚ.
9. Τα συστήματα αξιολόγησης να αποτελέσουν αντικείμενο διαβούλευσης μεταξύ των δύο πλευρών.
10. Να γίνει απευθείας διάλογος μεταξύ των δύο πλευρών διάρκειας τεσσάρων μηνών, με τη βοήθεια του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αν χρειαστεί, για τα θέματα:
 - α) του ωραρίου, και
 - β) της αναπροσαρμογής των επιτοκίων δανεισμού του προσωπικού.

7 Μαρτίου 2014

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων
Υπουργείο Εργασίας και
Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6

ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΟΥ ΠΡΟΕΚΥΨΕ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΧΧΧΧ ΑΦΕΝΟΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ ΣΕΚ ΚΑΙ ΠΕΟ ΑΦΕΤΕΡΟΥ

Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων αφού άκουσε τις δυο πλευρές, υποβάλλει την πιο κάτω μεσολαβητική πρόταση:

1. (α) Αναστολή της υποχρέωσης του Δήμου χχχχχ για καταβολή της εισφοράς στο Επαγγελματικό Ταμείο Ευημερίας (2%) για την περίοδο από 1/10/2012 μέχρι 31/12/2013.

(β) Αναστολή της υποχρέωσης του Δήμου χχχχχ για καταβολή του ποσοστού του 2,4% το οποίο συνδέεται με την προοπτική κατοχύρωσης του Ταμείου Πρόνοιας για την περίοδο από 1/1/2013 μέχρι 31/12/2013.
2. Τα ποσά που απορρέουν από το (α) και (β) πιο πάνω δεν θα αποτελέσουν μελλοντική υποχρέωση του Δήμου.
3. Τον Νοέμβριο του 2013 οι δυο πλευρές θα παρακαθίσουν σε διάλογο με σκοπό να επαναξιολογήσουν τα πιο πάνω σεβόμενοι πάντα τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και την πιστή εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων.

1 Ιουλίου 2013

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων
Υπουργείο Εργασίας και
Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7

ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

1. Διάρκεια Σύμβασης

Η Σύμβαση να έχει τετραετή διάρκεια από 1.1.2011 - 31.12.2014

2. Άρθρο 5 - Μισθοδοσία και κατώτατα όρια εβδομαδιαίων μισθών

(α) Οι εβδομαδιαίοι μισθοί πρόσληψης να παραμείνουν σταθεροί κατά τη διάρκεια της Συλλογικής Σύμβασης και να είναι για τεχνίτες, εργάτες και ημειδικευμένους εργάτες, €440, €380 και €403 αντίστοιχα.

(β) Να υιοθετηθεί βαθμός εισδοχής νεοεισερχομένων στη Βιομηχανία τεχνίτη με εβδομαδιαίο μισθό πρόσληψης €350 και χρονιαίες αυξήσεις €15, ούτως ώστε σε 6 χρόνια να φθάσει στα €440. Επίσης, βαθμός εισδοχής εργάτη με εβδομαδιαίο μισθό €300 και με χρονιαίες αυξήσεις €16, ώστε σε 5 χρόνια να φθάσει στα €380.

(γ) Να εισαχθεί θέση βοηθού καλουπιή, βοηθού πογιατζή και βοηθού σιδερά με εβδομαδιαίο μισθό πρόσληψης €330.

Ο όρος «τεχνίτης» να τροποποιηθεί ώστε να καλύπτει μόνο τις ειδικότητες κτίστη, σιδερά, καλουπιή, πογιατζή και τρυπανατζή.

3. Άρθρο 13 - Μεταφορά και επίδομα χρόνου μεταφοράς

(α) Να τροποποιηθεί η παράγραφος 2.1 ως ακολούθως: Ο χρόνος προς και από την εργασία να επιβαρύνει εξ' ημισείας τον εργοδότη και τον εργοδοτούμενο επί του προσωπικού ημερομισθίου έκαστου εργατοτεχνίτη. Για σκοπούς υπολογισμού, θα λαμβάνονται υπόψη τα εξής:

Από 0 - 80 χλ απόσταση καμιά αποζημίωση

Από 81 - 100 χλ αποζημίωση 40 λεπτά.

Από 101 και πάνω αποζημίωση 60 λεπτά.

(β) Η παράγραφος 3 που αφορά το δεύτερο λεωφορείο καταργείται.

4. Τροποποίηση του Νόμου περί Εγγραφής και Ελέγχου Εργοληπτών

Οι δύο πλευρές συμφωνούν και θα προωθήσουν τροποποίηση το συντομότερο δυνατόν του Νόμου ώστε σε περίπτωση παραβίασης από τον εργολάβο των πιο κάτω, το Συμβούλιο Εγγραφής και Ελέγχου Εργοληπτών να δικαιούται με βάση το άρθρο 40 του Νόμου να λαμβάνει πειθαρχικά μέτρα εναντίον του εργολάβου:

(α) Παραβίαση της διαδικασίας που καταγράφεται στο Παράρτημα για εργατικές διαφορές που προκύπτουν για εργοδοτούμενους του εργολάβου.

(β) Στην περίπτωση που ο εργολάβος αρνείται να εφαρμόσει αποφάσεις του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων στα πλαίσια μεσολάβησης ή παράνομης απασχόλησης και καταδίκης του από το Δικαστήριο για την πιο πάνω ενέργεια ή καταδίκη του εργολάβου στο Δικαστήριο για παραβίαση για θέματα Ασφάλειας και Υγείας.

Τα πιο πάνω θα ισχύουν σε περίπτωση καταγγελίας του εργολάβου στο Συμβούλιο Εγγραφής και Ελέγχου Εργοληπτών.

5. Άρθρο 21 - Ώρες εργασίας και υπερωρίες

1. Κατά τη διάρκεια της Συλλογικής Σύμβασης:

(α) η υπερωριακή αποζημίωση από Δευτέρα μέχρι και Σάββατο θα είναι σε αναλογία 1:1,5. Για τις Κυριακές και αργίες θα είναι 1:2.

(β) από το προκύπτον ποσό αποζημίωσης θα αφαιρείται ποσοστό 20%.

2. Η υπερωρία θα υπολογίζεται μετά τη συμπλήρωση 38 ωρών εβδομαδιαίως.

6. Άρθρο 27 - Κατ' αποκοπή εργασίες

Αντικατάσταση του κειμένου του Άρθρου 27 με το ακόλουθο κείμενο:

1. Ο εργολάβος δικαιούται να εκμισθώνει τις υπηρεσίες εργολάβων για την εκτέλεση οποιασδήποτε εργασίας.

2. Ο εργολάβος μπορεί να εκμισθώνει τις υπηρεσίες υπεργολάβων για κατ' αποκοπή εργασίες στα κτιστικά. Στα πλαίσια του Άρθρου 27(2):

(α) Για να θεωρείται κάποιος υπεργολάβος, θα πρέπει:

i) Να είναι εγγεγραμμένος εργοδότης και να απασχολεί μισθωτό προσωπικό,

ii) Να έχει σε ισχύ ασφάλιση ευθύνης εργοδότη,

iii) Να έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του προς το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

(β) Η Σύμβαση θα εφαρμόζεται και για τους εργαζόμενους του υπεργολάβου (οργανωμένους και ανοργάνωτους) με ευθύνη του εργολάβου.

(γ) Η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών που επισυνάπτεται στη Σύμβαση ως Παράρτημα του παρόντος Άρθρου 27(2), θα ακολουθείται για εργατικές διαφορές που προκύπτουν για εργοδοτούμενους του υπεργολάβου.

(δ) Ο εργολάβος θα πρέπει σε περίπτωση που αποφασίσει να προσλάβει τις υπηρεσίες υπεργολάβου στα κτιστικά, να απασχολεί αριθμό μόνιμου εργατοτεχνικού προσωπικού, ίσο τουλάχιστον με το 40% του εκάστοτε αναγκαίου για το έργο προσωπικού για τα κτιστικά. Θα συμπεριλαμβάνεται ένας πολιτικός μηχανικός και ένας εργοδηγός. Σε έργα με απασχόληση 100 και πλέον εργατοτεχνιτών θα είναι δυνατός ο συνυπολογισμός δεύτερου πολιτικού μηχανικού και δεύτερου εργοδηγού. Νοείται ότι ο εργολάβος δεν θα προχωρεί σε απολύσεις λόγω πλεονασμού και κάλυψη των εργασιών με υπεργολάβους.

3. Σε περίπτωση κατά την οποία η κατ' αποκοπήν εργασία διεξάγεται από υπεργολάβους, ο εργολάβος είναι υπεύθυνος για την τήρηση των όρων της παρούσας Σύμβασης υπό του υπεργολάβου. Πέραν τούτου, η Ομοσπονδία θα συμβουλεύει τα μέλη της όπως μεριμνούν και ελέγχουν για την πιστή τήρηση της Σύμβασης υπό του υπεργολάβου. Για άλλες ειδικότητες που καλύπτονται από ειδικές συλλογικές συμβάσεις, θα ισχύουν τα όσα προνοούνται από τις συμβάσεις αυτές.

4. Το Άρθρο 27(3) πιο πάνω ισχύει υπό την αίρεση της έγκαιρης προειδοποίησης του εργολάβου από τις συντεχνίες για τυχόν καταστρατηγήσεις των προνοιών της παρούσας από τον υπεργολάβο.

7. Παραβίαση ωφελημάτων που προκύπτουν από τη Συλλογική Σύμβαση

Κανένα ωφέλημα που απορρέει από τη Συλλογική Σύμβαση που έληξε 31/12/2010 και προκύπτει λόγω της καθυστέρησης στην ανανέωση της, δεν θα παραχωρηθεί αναδρομικά.

8. Άρθρο 14 - Επίδομα διατροφής

Διαγράφεται η παράγραφος (γ).

9. Άρθρο 12 - Επίδομα βάρδιας

Τροποποιείται η παράγραφος 2.2 και η αποζημίωση καθορίζεται στο 10%.

10. Άρθρο 16 - Εγγυημένος μισθός

(α) Η παράγραφος (α) τροποποιείται ώστε όλες οι μέρες να αποζημιώνονται με το 50%.

(β) Από την παράγραφο (β) διαγράφεται η δεύτερη παράγραφος.

(γ) Διαγράφεται η παράγραφος (ε).

11. Από τους μισθούς των υφιστάμενων εργαζομένων θα γίνει μείωση €10 εβδομαδιαίως από 1.1.2013 και €10 εβδομαδιαίως από 1.1.2014. Οι μειώσεις θα γίνουν μόνο σε όσους εργοδοτούμενους καταβάλλεται μισθός σύμφωνα με την Συλλογική Σύμβαση και σε καμία περίπτωση δεν θα είναι μετά από τη μείωση, χαμηλότερος από €440 για τεχνίτη, €380 για εργάτη και €403 για ημειδικευμένο.

12. Καταπολέμηση αθέμιτου ανταγωνισμού - ανεργίας

Τα δύο μέρη αμέσως μετά την υπογραφή της Συλλογικής Σύμβασης, θα αρχίσουν εντατικό διάλογο για καταρτισμό, προώθηση και υλοποίηση μέτρων που να προωθούν την καταπολέμηση της αδήλωτης και παράνομης απασχόλησης, τη σταθερότητα, την ανάπτυξη και την επανένταξη των ανέργων στην Οικοδομική Βιομηχανία.

Προς αυτή την κατεύθυνση, συμφωνούν ότι θα μεριμνήσουν για άμεση εφαρμογή των πιο κάτω μέτρων:

(α) Να εργαστούν από κοινού για πλήρη εφαρμογή της Συλλογικής Σύμβασης και προς αυτή την κατεύθυνση, θα προβούν σε όλες τις αναγκαίες ενέργειες.

(β) Λόγω του μεγάλου προβλήματος της ανεργίας και της εισόδου στη Βιομηχανία εργαζομένων χωρίς τα σχετικά προσόντα και πείρα, να συσταθεί άμεσα με την υπογραφή της Συλλογικής Σύμβασης, τριμερής Επιτροπή, αποτελούμενη από την Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδόμων Κύπρου, τις Συντεχνίες Οικοδόμων και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το οποίο και θα προεδρεύει.

Η Επιτροπή θα αναλάβει την καταγραφή όλων των εργαζομένων στη Βιομηχανία και την παραχώρηση κάρτας εργασίας, η οποία θα περιλαμβάνει την ειδικότητα του κάθε εργαζόμενου.

Κάθε εργοδότης που προτίθεται να εργοδοτήσει προσωπικό για την περίοδο μέχρι τη λειτουργία των κέντρων πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, θα πρέπει να ενημερώνει την Επιτροπή για τους εργαζόμενους που προσλαμβάνει κοινοποιώντας τη Βεβαίωση Έναρξης Απασχόλησης προσωπικού (ΥΚΑ 5-018), στην οποία θα καταγράφεται και η ειδικότητα του εργοδοτούμενου.

Η ίδια διαδικασία θα ακολουθείται και για τους εργαζόμενους εταιρειών από το εξωτερικό, που αναλαμβάνουν έργα στην Κύπρο.

Η Επιτροπή σε συνεργασία με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, θα αξιολογεί σε τακτά χρονικά διαστήματα τις δυνατότητες απορρόφησης ανέργων στον κλάδο.



(γ) Τα δύο μέρη συμφωνούν και δεσμεύονται ότι, θα εργαστούν από κοινού, σε συνεργασία με το Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου (ΚΕΠΑ) και την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ), για την άμεση δημιουργία Κέντρου Πιστοποίησης, που θα εκδίδει τα σχετικά πιστοποιητικά προς τους εργαζόμενους.

Για όσους εργαζόμενους θα εργοδοτηθούν στην Οικοδομική Βιομηχανία, μετά τη λειτουργία των Κέντρων Πιστοποίησης, θα γίνουν οι κατάλληλες ενέργειες ούτως ώστε να αποκτήσουν το σχετικό Πρότυπο Πιστοποίησης για να μπορέσουν να ενταχθούν στη Βιομηχανία. Για τους εργαζόμενους που θα εργοδοτούνται μέχρι την ημερομηνία λειτουργίας των Κέντρων, να δοθεί χρονικό περιθώριο ενός έτους για την απόκτηση αυτής της πιστοποίησης.

(δ) Τη στήριξη των εργοληπτών της Βιομηχανίας, ο περιορισμός των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν και ιδιαίτερα η καταπολέμηση του προβλήματος του αθέμιτου ανταγωνισμού.

(ε) Την καταπολέμηση του φαινομένου των πολύ χαμηλών τιμών μονάδος, σε διάφορα έργα του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

(στ) Την πραγματική στήριξη του επαγγέλματος του εργολήπτη.

(ζ) Την αναζωογόνηση του Κλάδου με την ενθάρρυνση της ανάπτυξης.

13. Άρθρο 25 - Επικίνδυνες, σκληρές, ανθυγιεινές εργασίες

Κατά τη διάρκεια της Συλλογικής Σύμβασης να μειωθούν τα προνοούμενα επιδόματα κατά 50%.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8

ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

Μέρος Ι

1. Διάρκεια Συμφωνίας

Συμφωνείται όπως, ενόψει της υφιστάμενης έκτακτης κατάστασης, τα πιο κάτω ισχύσουν ειδικά για την περίοδο από 1.1.2013 έως 31.12.2015. Τρεις τουλάχιστον μήνες πριν τη λήξη της περιόδου ισχύος της συμφωνίας αυτής θα αρχίσουν εντατικές διαπραγματεύσεις πάνω στο θέμα μεταξύ των δύο πλευρών.

2. Γιορτές/Αργίες

(α) Σε περίπτωση εργασίας σε γιορτή/αργία να παρέχεται αποζημίωση με αναλογία 1:2 (αντί 1:3).

(β) Σε περίπτωση που γιορτή/αργία συμπίπτει με εβδομαδιαία ημεραργία η οποία θα είναι Σάββατο ή Κυριακή τότε αυτή δεν θα μεταφέρεται.

3. Ταμείο Προνοίας

Οι εκατέρωθεν εισφορές στο Ταμείο Προνοίας να είναι 3% αντί 10% του ημερομισθίου.

4. Εργασία την Κυριακή

(α) Η εργασία κατά την Κυριακή να μην αποζημιώνεται επιπλέον του κανονικού ημερομισθίου.

(β) Δύο Κυριακές τον μήνα να παραχωρούνται υποχρεωτικά ως ελεύθερος χρόνος.

(γ) Τυχόν εργασία κατά τις Κυριακές κατά τις οποίες θα έπρεπε να παραχωρείτο ελεύθερος χρόνος να αποζημιώνεται με 1:1,5 του ημερομισθίου (επιπλέον 50% του ημερομισθίου).

5. Φιλοδώρημα Πάσχα

Να παραχωρείται ποσοστό 7,5% (αντί 30%) του μισθού (βασικός + ΑΤΑ) ως φιλοδώρημα Πάσχα.



6. Δικαίωμα Υπηρεσίας - Σπασίματα

Να επιτρέπεται στον εργοδότη να αφαιρεί από το δικαίωμα υπηρεσίας μέχρι ποσοστό 15% (αντί 5%) για σπασίματα.

7. Οι πιο πάνω ρυθμίσεις/μειώσεις και δεν θα έχουν αναδρομική ισχύ.

Μέρος II

8. Εφαρμογή της Σύμβασης

(1) Σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν διαφορές ή καταγγελίες σε σχέση με την εφαρμογή των προνοιών της σύμβασης, τότε τα δυο μέρη, σε τοπικό επίπεδο και κατά ξενοδοχειακή μονάδα, θα παρεμβαίνουν με σκοπό την εξεύρεση κοινά αποδεκτής λύσης.

(2) Εάν η πιο πάνω διαδικασία δεν φέρει αποτέλεσμα, τότε το θέμα θα παραπέμπεται για μελέτη και λήψη απόφασης στην Επιτροπή Παρακολούθησης στην οποία θα μετέχουν ανά ένας εκπρόσωπος του ΠΑΣΥΞΕ και του ΣΤΕΚ, ανά ένας εκπρόσωπος της ΠΕΟ και της ΣΕΚ και θα προεδρεύεται από τον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Στην Επιτροπή θα κατατίθενται γραπτώς οι θέσεις της κάθε πλευράς επί της διαφοράς. Τα μέλη της Επιτροπής θα διορίζονται από την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από συνεννόηση με τις αντίστοιχες οργανώσεις. Απαρτία θα αποτελούν 3 μέλη της Επιτροπής, εφόσον θα παρίσταται ο Πρόεδρος και τουλάχιστον ένας εκπρόσωπος των εργοδοτικών οργανώσεων και ένας εκπρόσωπος των συντεχνιών. Οι αποφάσεις της Επιτροπής θα λαμβάνονται με πλειοψηφία και σε περίπτωση ισοψηφίας ο Πρόεδρος θα έχει νικώσαν ψήφο, εντός 30 ημερών από της παραπομπής της διαφοράς σ' αυτήν από οποιανδήποτε πλευρά .

(3) Σε περίπτωση μη τήρησης της πιο πάνω διαδικασίας, ή μη εφαρμογής της απόφασης της Επιτροπής θα ακολουθείται η διαδικασία που προβλέπεται από τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων για διαφορές δικαιωμάτων. Με ειδική απόφαση της Επιτροπής, θα παρέχεται η δυνατότητα δημοσιοποίησης της τελικής κατάληξης της διαφοράς. Μη τήρηση των προνοιών της συλλογικής σύμβασης θα έχει και ως συνέπεια την μη εφαρμογή των προνοιών της παρούσας συμφωνίας που αναφέρονται στο Μέρος I στις επηρεαζόμενες ξενοδοχειακές μονάδες. Επιπλέον, οι επηρεαζόμενες μονάδες θα αποκλείονται από οποιαδήποτε μέτρα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων τα οποία έχουν υιοθετηθεί ή θα υιοθετηθούν στο μέλλον.

Μέρος III

9. Λειτουργία της Επιτροπής Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία

Η Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία που προβλέπεται στους περί Εργοδοτούμενων σε Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμούς συμφωνείται όπως λειτουργεί.

Μέρος IV

Να γίνει τροποποίηση των περί Εργοδοτούμενων σε Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμών ως ακολούθως:

Νέος Κανονισμός 17(α)

(1) Ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος εισφέρουν σε Ταμείο Προνοίας ποσοστό 3% επί του βασικού μισθού, όπως αυτός προσδιορίζεται στον Κανονισμό 13(2) των παρόντων Κανονισμών.

(2) Εργοδοτούμενοι που απασχολούνται στη ξενοδοχειακή βιομηχανία πέραν των έξι μηνών κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος Κανονισμού και δεν συμμετέχουν στο Ταμείο Προνοίας, έχουν δικαίωμα να ενταχθούν σ' αυτό. Η γνωστοποίηση της πρόθεσης ένταξης θα πρέπει να γίνει εντός περιόδου 60 ημερών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος Κανονισμού.

(3) Εργοδοτούμενοι οι οποίοι προσλαμβάνονται σε εποχιακή βάση μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος Κανονισμού δικαιούνται να ενταχθούν στο Ταμείο Προνοίας μετά την συμπλήρωση τριών τουλάχιστον συνεχόμενων εποχιακών περιόδων στην κυπριακή ξενοδοχειακή βιομηχανία.

Νοείται ότι οποιαδήποτε περίοδος απασχόλησης που έλαβε χώραν πριν την ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος Κανονισμού δεν θα λαμβάνεται υπόψη για τους σκοπούς του παρόντος εδαφίου.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9**

ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
1431 ΛευκωσίαΑρ. Φακ.: 9.40.XXX.XX.XX
Αρ. Τηλ.: 22451500/501
Αρ. Φαξ: 22661977

10 Μαΐου 2011

Κύριοι,

Σε συνέχεια της επιστολής μου αρ. φακ. 9.40.022.02.07 και ημερ. 28/3/2011 και των σχετικών απαντητικών επιστολών σας, η εργατική διαφορά μεταξύ της XXXXX Τράπεζας και της ΕΤΥΚ αναφορικά με την απόκτηση επαγγελματικών τίτλων, παραπέμπονται σε δεσμευτική διαιτησία δυνάμει του Μέρους II Β(2) του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

Ως εκ τούτου, παρακαλώ όπως προσέλθετε για συνάντηση στα κεντρικά γραφεία του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων, την Παρασκευή, 13/5/2011 και η ώρα 11.30π.μ. για διορισμό αμοιβαίως αποδεκτού Διαιτητή και την ετοιμασία των Όρων Εντολής του.

Με εκτίμηση,

(Μαρίνα Ιωάννου)
για Διευθυντή
Τμήματος Εργασιακών ΣχέσεωνΚύριο XXX XXX
Πρόεδρο Διοικητικού Συμβουλίου
XXX Τράπεζα
Φαξ: 22503330Κύριο Λοΐζο Χατζηκωστή
Πρόεδρο Ένωσης Τραπεζικών
Υπαλλήλων Κύπρου
Φαξ: 22678382

XX/XX



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 10

ΤΕΣ 9.40.XXX.XX.XX

Όροι Εντολής Διαιτητή

Θέμα: Εργατική διαφορά μεταξύ της XXX Τράπεζας και της ΕΤΥΚ σχετικά με την παραχώρηση ωφελημάτων ΑΙΒ

Η διαφορά παραπέμπεται σε δεσμευτική διαιτησία δυνάμει του Μέρους II Β(2) του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων με τον εξής όρο εντολής:

(1) Ο Διαιτητής να αποφασίσει κατά πόσο υπάλληλος ο οποίος πήρε 4 προσαυξήσεις λόγω πτυχίου δικαιούται επιπρόσθετα ωφελήματα λόγω της απόκτησης του διπλώματος ΑΙΒ.

Για την XXXX Τράπεζα

Για την ΕΤΥΚ

.....

.....

XX/XX

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 11



**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

**ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ
ΣΕ ΟΥΣΙΩΔΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ**

**ΛΕΥΚΩΣΙΑ
16 Μαρτίου 2004**

Συμφωνία για τη Διαδικασία Επίλυσης Εργατικών Διαφορών **σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες**

ΜΕΡΟΣ Ι **ΕΡΜΗΝΕΙΑ**

Άρθρον 1

1.1 "Ουσιώδεις υπηρεσίες" σημαίνει υπηρεσίες η διακοπή των οποίων θα έθετε σε κίνδυνο τη ζωή, την προσωπική ασφάλεια ή υγεία του συνόλου ή μέρους του πληθυσμού.

1.2 "Καθορισμένες Ουσιώδεις Υπηρεσίες" σημαίνει όλες τις υπηρεσίες, έργα, εργασίες ή δραστηριότητες που είναι απαραίτητες για:

- Την εξασφάλιση συνεχούς παροχής ηλεκτρικού ρεύματος,
- Την εξασφάλιση υδατοπρομήθειας για σκοπούς ύδρευσης,
- Την εξασφάλιση λειτουργίας τηλεπικοινωνιών,
- Την ασφαλή λειτουργία των αερομεταφορών και τον έλεγχο της εναέριας κυκλοφορίας,
- Την λειτουργία των νοσοκομείων,
- Την λειτουργία των φυλακών,
- Την επιδιόρθωση ή συντήρηση του εξοπλισμού και των ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων της Εθνικής Φρουράς και της Αστυνομίας, περιλαμβανομένης και της Πυροσβεστικής
- Την ασφαλή λειτουργία της λιμενικής κίνησης

1.3 "Υπηρεσία" σημαίνει οποιοδήποτε έργο ή εργασία ή δραστηριότητα.

1.4 "Επιτροπή Διαιτησίας" σημαίνει την Επιτροπή που απαρτίζεται από πρόσωπα κοινής αποδοχής των δύο μερών και επιλαμβάνεται διαφορών που



παραπέμπονται σ' αυτή από τον Υπουργό για διερεύνηση, εξέταση και έκδοση απόφασης.

1.5 "Κατ' Ελάχιστο Όριο Υπηρεσίας" σημαίνει προσφερόμενη υπηρεσία που περιορίζεται στις λειτουργίες που αυστηρά είναι αναγκαίες για την αντιμετώπιση βασικών αναγκών του πληθυσμού, ή τις κατ' ελάχιστο όριο απαιτήσεις της υπηρεσίας, διατηρούμενης ταυτόχρονα της αποτελεσματικότητας της πίεσης που επιδιώκεται με το μέτρο της απεργίας.

1.6 "Υπουργός Εργασίας" σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

ΜΕΡΟΣ II

ΠΕΔΙΟΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 2

Η παρούσα Διαδικασία τίθεται σε εφαρμογή μετά την κήρυξη αδιεξόδου σε ουσιώδεις υπηρεσίες σύμφωνα με τις υφιστάμενες πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

ΜΕΡΟΣ III

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Άρθρο 3

3.1 Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων, είτε για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά είτε για ανανέωση συλλογικής σύμβασης, και εφόσον διαπιστωθεί ότι έχουν εξαντληθεί όλα τα περιθώρια διαπραγματεύσεων βάσει των υφιστάμενων διαδικασιών για τον κάθε τομέα και κηρύσσεται αδιέξοδος, τότε τα δύο Μέρη υποχρεούνται να παραπέμψουν τη διαφορά σε Επιτροπή Διαιτησίας γνωστοποιώντας την απόφασή τους στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η παραπομπή γίνεται είτε από κοινού είτε χωριστά.

3.2 Εντός 15 ημερών από την ημερομηνία γνωστοποίησης ότι έχει δημιουργηθεί αδιέξοδο, ο Υπουργός προβαίνει στο διορισμό κατάλληλων ατόμων (από τον κατάλογο που αναφέρεται στην Παράγραφο 3.3 του παρόντος άρθρου), ως μελών της Επιτροπής Διαιτησίας. Η σύνθεση της Επιτροπής συνίσταται εκ τριών ατόμων, του ενός οριζομένου ως Προέδρου αυτής.

3.3 Ο Υπουργός, πριν το διορισμό των μελών της Επιτροπής, διαβουλεύεται με τα ενδιαφερόμενα Μέρη, και επιλέγει τα μέλη της Επιτροπής από προκαθορισμένο κατάλογο 15-30 ατόμων, ο οποίος καταρτίζεται από τα εν λόγω Μέρη.

3.4 Ο προκαθορισμένος κατάλογος θα έχει ισχύ για περίοδο δύο ετών. Δύο μήνες πριν από τη λήξη της εν λόγω περιόδου η κάθε πλευρά μπορεί να ζητήσει την αναθεώρησή του.

3.5 Τα διορισθησόμενα στην Επιτροπή Διαιτησίας μέλη θα πρέπει να είναι άτομα εγνωσμένης αξίας και κύρους, ακεραίου χαρακτήρα, να διακατέχονται από ψηλό αίσθημα ευθύνης και αντικειμενικότητας, να έχουν ευρεία γνώση και πείρα στην επίλυση εργατικών διαφορών, να έχουν αντίληψη των θεμάτων που σχετίζονται με τη διαφορά, και να μην έχουν οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο συμφέρον σε σχέση με τη διαφορά.

3.6 Η Επιτροπή Διαιτησίας προβαίνει σε πλήρη εξέταση των θεμάτων που συνιστούν τη διαφορά και μπορεί να ζητά έγγραφα, πληροφορίες και στοιχεία από τα εμπλεκόμενα στη διαφορά μέρη και γενικά να κάμνει χρήση οποιουδήποτε μέσου θεωρεί αναγκαίο ή χρήσιμο για επιτέλεση του έργου της.

3.7 Η Επιτροπή Διαιτησίας υποχρεούται όπως εντός έξι (6) εβδομάδων από την παραπομπή της διαφοράς ενώπιόν της, να εκδώσει και γνωστοποιήσει την απόφασή της στα ενδιαφερόμενα Μέρη.



3.8 Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας δημοσιεύεται και δεν θα είναι δεσμευτική για τα ενδιαφερόμενα Μέρη. Τα δύο Μέρη είναι υποχρεωμένα να απαντήσουν γραπτώς στον Υπουργό εντός διαστήματος 7 ημερών και σε περίπτωση μη αποδοχής της απόφασης να τεκμηριώνονται και πάλιν γραπτώς, οι λόγοι της απόρριψης.

3.9 Σε περίπτωση μη αποδοχής από τα Μέρη ή από οποιοδήποτε Μέρος της απόφασης της Επιτροπής διαιτησίας τότε οποιασδήποτε μορφής απεργιακά ή ανταπεργιακά μέτρα, θα μπορούν να ληφθούν ύστερα από γραπτή προειδοποίηση είκοσι πέντε (25) ημερών.

3.10 Σε περίπτωση που η Επιτροπή Διαιτησίας για οποιονδήποτε λόγο δεν εκδώσει την απόφασή της εντός της χρονικής περιόδου των έξι εβδομάδων, τότε κάθε Μέρος δικαιούται να προχωρήσει στη λήψη μέτρων όπως καθορίζεται στην Παράγραφο 3.9 του παρόντος Άρθρου.

ΜΕΡΟΣ IV

«ΚΑΤ' ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΟΡΙΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑ» (MINIMUM SERVICE)

Άρθρο 4

4.1 Τα δύο Μέρη αποδέχονται την ερμηνεία που δίδει το Διεθνές Γραφείο Εργασίας σ' ότι αφορά τον όρο "ελάχιστο όριο υπηρεσίας" ως αυτός ερμηνεύεται στη Παράγραφο 1.5 του Άρθρου 1.

4.2 Τα δύο Μέρη συμφωνούν όπως, για σκοπούς αποφυγής αποτροπής ανεπανόρθωτων ζημιών, εγκαθιδρυθεί και λειτουργήσει το σύστημα της "με διαπραγμάτευση κατ' ελάχιστον όριο υπηρεσίας" (negotiated minimum service).

4.3 Σε διάστημα ενός έτους από της υπογραφής της Διαδικασίας Επίλυσης Εργατικών Διαφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες, τα Μέρη υποχρεούνται όπως με απευθείας διαπραγματεύσεις καθορίσουν σε όλες τις καθορισμένες

ουσιώδεις υπηρεσίες «ελάχιστο όριο υπηρεσίας», η οποία θα παρέχεται στη διάρκεια απεργίας ή ανταπεργίας.

4.4 Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας για καθορισμό του ελάχιστου ορίου υπηρεσίας μέσα στα πιο πάνω χρονικά πλαίσια, τότε η διαφορά παραπέμπεται στην Επιτροπή Διαιτησίας.

4.5 Η Επιτροπή Διαιτησίας, στη βάση της ερμηνείας που δίδει το Διεθνές Γραφείο Εργασίας σ' ότι αφορά το όρο «κατ' ελάχιστο όριο υπηρεσίας», εκδίδει την απόφασή της η οποία είναι δεσμευτική για τα Μέρη.

4.6 Τα Μέρη, μετά τον καθορισμό του «ελάχιστου ορίου υπηρεσίας» ορίζουν «Ειδικές Επιτροπές» απαρτιζόμενες από ίσο αριθμό ατόμων από κάθε Μέρος, στους συγκεκριμένους χώρους εργασίας που εμπίπτουν στην έννοια του όρου «ουσιώδεις υπηρεσίες».

4.7 Οι «Ειδικές Επιτροπές» θα έχουν την ευθύνη παρακολούθησης και εφαρμογής σε σχέση με τον καθορισμό των «κατ' ελάχιστο όριο υπηρεσιών» και θα επιλαμβάνονται οποιουδήποτε έκτακτου προβλήματος ως τούτο ήθελε προκύψει κατά τη διάρκεια απεργίας ή ανταπεργίας.

ΜΕΡΟΣ V

ΙΣΧΥΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ

Η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών σε ουσιώδεις υπηρεσίες ισχύει από την ημερομηνία υπογραφής της. Οποιαδήποτε πλευρά επιθυμεί τροποποίηση ή τερματισμό της συμφωνία αυτής, δίδει προειδοποίηση έξι (6) μηνών στην άλλη πλευρά και στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Νοείται ότι καμιά πλευρά δεν μπορεί να ζητήσει τροποποίηση ή τερματισμό αυτής της συμφωνίας πριν παρέλθουν δύο τουλάχιστο χρόνια από την ημερομηνία υπογραφής της.



Υπεγράφη στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στις
16 Μαρτίου 2004, από τους:

(Π. ΚΥΡΙΤΣΗΣ)
Γενικός Γραμματέας
Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας

(Δ. ΚΙΤΤΕΝΗΣ)
Γενικός Γραμματέας
Συνομοσπονδίας Εργατών Κύπρου

(Β. ΚΡΑΝΙΔΙΩΤΗΣ)
Πρόεδρος
Ομοσπονδίας Εργοδοτών
και Βιομηχάνων Κύπρου

(Β. ΡΟΛΟΓΗΣ)
Πρόεδρος
Εμπορικού και Βιομηχανικού
Επιμελητηρίου Κύπρου

και προσυπογράφηκε από

(Δ. ΔΙΟΜΗΔΟΥΣ)
Γενικός Γραμματέας
Δημοκρατικής Εργατικής
Ομοσπονδίας Κύπρου

(Μ. ΚΕΡΑΥΝΟΣ)
Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών
Ασφαλίσεων

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



ΟΕΒ

**Ομοσπονδία Εργοδοτών
και Βιομηχάνων (ΟΕΒ)**

Οδός Ομοσπονδίας Εργοδοτών & Βιομηχάνων Κύπρου 4, Στρόβολος, 2000 Λευκωσία, Τ.Θ. 21657, 1511 Λευκωσία, Κύπρος
Τηλ.: 22 643 000, Φαξ: 22 666 661, Email: slr@oeb.org.cy, Website: www.slr.com.cy

ISBN 978-9963-9210-6-5
Έτος Έκδοσης: 2015