



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων

ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ



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.



OEB

Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων:

ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

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».



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

ISBN 978-9963-9210-3-4
Έτος Έκδοσης: 2015

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



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



Περιεχόμενα

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ	10
Πρόλογος	11
Σημαντικό Σημείωμα	12
Εισαγωγή	13
Οι Κυριότερες Πρόνοιες Βασικών Εργατικών Νομοθεσιών	14
ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ	15
Εισαγωγή	15
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	15
Διάρκεια άδειας και περίοδοι που εξαιρούνται	15
Ελάχιστο χρονικό διάστημα άδειας και συσσώρευση αδειών	16
Πληρωμή των ημερών άδειας	17
Πληρωμή απευθείας από τον εργοδότη	17
Πληρωμή από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών και ποσοστό εισφοράς	17
Ποσό που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών	19
Έλεγχος από Επιθεωροπέτες	20
Αδικήματα	20
Αρμόδιο Δικαστήριο	20
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	21
Εισαγωγή	21
Βασικές έννοιες	21
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	22
Πεδίο εφαρμογής	22
Καθημερινή και εβδομαδιαία ανάπτυξη	22
Ετήσια άδεια	23
Διαλείμματα	23
Μέγιστη διάρκεια εργασίας των εβδομάδα	23
Νυχτερινή εργασία	24
Προστασία της ασφάλειας και υγείας στη διάρκεια νυχτερινής εργασίας	24
Παρεκκλίσεις	25
Ρυθμός εργασίας	26
Εποπτεία	26
Αρμόδιο Δικαστήριο	27
Αδικήματα και ποινές	27
ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	28

Εισαγωγή	28
Βασικές έννοιες	28
Τι ρυθμίζει το Διάταγμα	28
Πεδίο εφαρμογής	28
Καθορισμός ωρών εργασίας	29
Εξαιρέσεις	29
Αδικήματα-Κυρώσεις	29
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	31
Εισαγωγή	31
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	31
Απαγόρευση απόλυσης	31
Άδεια μητρότητας	32
Επίδομα μητρότητας	33
Άλλες διευκολύνσεις	34
Διασφάλιση άλλων δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας	34
Προστασία της ασφάλειας στο χώρο εργασίας	34
Αρμόδιο Δικαστήριο	35
Αδικήματα	35
ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ	37
Εισαγωγή	37
Βασικές έννοιες	37
Χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας	38
Προειδοποίηση για λήψη γονικής άδειας	39
Άρνηση χορήγησης γονικής άδειας	39
Μετάθεση χορήγησης γονικής άδειας	40
Τερματισμός γονικής άδειας από τον εργοδότη	40
Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτούμενου μετά τη λήξη της γονικής άδειας	40
ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ	41
Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών	41
Βάρος απόδειξης	42
Απαγόρευση τερματισμού ή διακοπής της απασχόλησης	42
Επιθεωρητές	42
Ποινές	42
Αρμόδιο Δικαστήριο	42
ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	43
Εισαγωγή	43
Βασικές Έννοιες	43
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	45
Πεδίο εφαρμογής	45
Χρόνος εργασίας	45
Διαλείμματα	45
Χρόνος ανάπτασης	45
Νυχτερινή εργασία	46
Πληροφόρηση και τήρηση αρχείου	46
Παρεκκλίσεις	46
Αδικήματα και ποινές	47



ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	48
Εισαγωγή	48
Βασικές έννοιες	48
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	49
Αρχή της μη Διάκρισης	49
Δικαιώματα μερικώς απασχολουμένων	49
Ελεύθερη επιλογή μορφής απασχόλησης	49
Υποχρεώσεις του εργοδότη	50
Υποχρεώσεις ΥΕΠΚΑ και υποχρεώσεις Κοινωνικών Εταίρων	50
Επιθεωρητές	50
Αρμόδιο Δικαστήριο	51
Κυρώσεις	51
ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	52
Εισαγωγή	52
Βασικές Έννοιες	52
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	53
Αρχή της μη Διάκρισης	53
Μετατροπή Σύμβασης Ορισμένου Χρόνου σε Σύμβαση Αορίστου Χρόνου	53
Ενημέρωση για ευκαιρίες απασχόλησης Αορίστου Χρόνου	54
Ενημέρωση και διαβούλευση	54
Επιθεωρητές	54
Αρμόδιο Δικαστήριο	55
Κυρώσεις	55
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	56
Εισαγωγή	56
Βασικές έννοιες	56
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	56
Τρόπος, χρόνος και συχνότητα πληρωμής των μισθών	56
Αμεσότητα πληρωμής μισθών	57
Ελευθερία διάθεσης και εκχώρησης του μισθού	57
Απαγόρευση εξάσκησης πιέσεων για χρήση καταστημάτων του εργοδότη	57
Απαγόρευση εκχώρησης μισθών εκτός από ορισμένες περιπτώσεις	57
Πληρωμή σε είδος	57
Αποκοπές μισθών	58
Υποχρέωση τήρησης αρχείων, στοιχείων και απόδειξης	58
Επιθεωρητές	58
Αρμόδιο Δικαστήριο	58
Ποινικά Αδικήματα	59
ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	60
Εισαγωγή	60
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	60
Ορισμός κατώτατου μισθού	60
Το ύψος του κατώτατου μισθού και οι κατηγορίες επαγγελμάτων που καλύπτει	60
Διορισμός Συμβουλευτικών Επιτροπών	61
Ποινή για τη μη καταβολή κατώτατων μισθών	61
Νόμιμες Διαδικασίες	62

Αδικήματα από αντιπρόσωπο	62
Αμοιβή για μαθητεία	63
Εργαζόμενος που αναμένει για εργασία σε υποστατικά θεωρείται ότι εργοδοτείται	63
Σχέση εργασίας και μισθός	63
Βάρος απόδειξης	63
Τήρηση μητρώου μισθών	64
Διορισμός Λειτουργών, εξουσία εισόδου και επιθεώρησης	64
ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	65
Εισαγωγή	65
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	65
Τι συνιστά «κομαδική απόλυτη»	65
Που δεν εφαρμόζεται ο Νόμος	66
Ενημέρωση, διαβούλευση και υποχρεώσεις του εργοδότη	66
Ισχύς απολύσεων	66
Κυρώσεις	67
Αποζημιώσεις με βάση τον περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμο	67
ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	68
Εισαγωγή	68
Βασικές έννοιες	68
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	69
Υποχρέωση παροχής ίσης αμοιβής	69
Ενημέρωση εργοδοτουμένων και εργοδοτών	69
Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων	69
Προστασία εργοδοτουμένων	70
Καθήκοντα και εξουσίες Επιθεωρητών	70
Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας	71
Τεχνική Επιτροπή	71
Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας ίσης αξίας	71
Εξωδικαστική Προστασία - Επίτροπος Διοικήσεως	72
Δικαστική Προστασία - Βάρος Απόδειξης	72
Αρμόδια Δικαστήρια και Κυρώσεις	72
Αδικήματα και ποινές	73
ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	74
Εισαγωγή	74
Βασικές Έννοιες	74
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	75
Πεδίο εφαρμογής	75
Εξαιρέσεις	77
Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών - Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη	78
Άμεση Διάκριση	78
Έμμεση Διάκριση	80
Θετικές δράσεις	82
Δυσμενής μεταχείριση εγκών ή γαλουχουσών	85
Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση	86
Η επιβολή λήψης ενεργητικών μέτρων	87



Γενική υποχρέωση	87
Υποχρέωση έναντι παθόντος	87
Σε ποιούς επιβάλλονται οι απαγορεύσεις και η λήψη ενεργητικών μέτρων	88
Ενημέρωση	88
Δικαστική προστασία	88
Βάρος απόδειξης	90
Η υπαιτιότητα	90
Εκδικητικές ενέργειες	90
Εξωδικαστική προστασία	91
Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων	92
Προώθηση ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας	92
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις	92
Επιτροπή Ισότητας	92
Αποζημιώσεις	92
Ποινές	93
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	94
Εισαγωγή	94
Βασικές έννοιες	94
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	94
Προκαταρκτική εξέταση από τον Έφορο	94
Αποστολή από τον εργοδότη στον Έφορο καταλόγου εργοδοτουμένων	95
Κριτήρια αποδοχής αίτησης για αναγνώριση	95
Υποβολή ενστάσεως από τον εργοδότη για αναγνώριση	95
Αποδοχή ή μη της αίτησης αναγνώρισης	96
Διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας	96
Δικαίωμα πρόσβασης	97
Εξουσίες Εφόρου	97
Άρνηση του εργοδότη να διαπραγματευθεί	98
Αρμόδιο Δικαστήριο	98
Αδικήματα και ποινές	98
ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	100
Εισαγωγή	100
Βασικές έννοιες	100
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	100
Πεδίο εφαρμογής του Νόμου	100
Διατήρηση και Διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτουμένων	101
Απολύσεις	101
Πτώχευση, εκκαθάριση ή άλλη διαδικασία αφερεγγυότητας	101
Πληροφόρηση και διαβούλευση	102
Αρμόδιο Δικαστήριο-Κυρώσεις	102
Αποζημιώσεις και πληρωμές λόγω πλεονασμού	102
ΓΡΑΠΤΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	104
Εισαγωγή	104
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	104
Η Υποχρέωση Ενημέρωσης και τα στοιχεία της	104
Τρόπος και Χρόνος της Ενημέρωσης	105

Επιθεωρητές	106
Αρμόδιο Δικαστήριο	106
Κυρώσεις	107
ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ	107
Εισαγωγή	107
Βασικές έννοιες	107
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	107
Τρόπος καθορισμού του κατώτατου αριθμού εργοδοτουμένων	107
Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης	108
Εμπιστευτικές πληροφορίες	108
Προστασία των εκπρόσωπων των εργοδοτουμένων	109
Αρμόδιο Δικαστήριο	109
Κυρώσεις	109
ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	110
Εισαγωγή	110
Βασικές έννοιες	110
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	110
Πεδίο εφαρμογής του Νόμου	110
Όροι εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζόμενων	111
Μέτρα ελέγχου εφαρμογής του Νόμου	112
Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών - Συνεργασία σε θέματα ενημέρωσης	113
Αρμόδιο Δικαστήριο	113
Αδικήματα και ποινές	113
ΤΑΜΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ	114
Εισαγωγή	114
Βασικές έννοιες	114
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	115
Πεδίο εφαρμογής	115
Εγγραφή και Κανόνες Λειτουργίας του Ταμείων	116
Διοίκηση Ταμείων	117
Παροχή πληροφοριών στα μέλη	118
Υποχρέωση και προθεσμία καταβολής εισφορών	118
Παροχές από Ταμεία	118
Επενδυτική πολιτική και Δάνεια	119
Διάλυση Ταμείου	120
Εξουσίες Εφόρου	120
Επιθεωρητές	120
Αδικήματα και ποινές	120
Αρμόδιο Δικαστήριο	121
Συμβούλιο Συνταξιοδοτικών Παροχών	121
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ / ΟΡΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	122
Εισαγωγή	122
Βασικές Έννοιες	122
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	123
Πεδίο εφαρμογής	123
Επιθεωρήσεις	124



Όροι απασχόλησης των υπαλλήλων καταστημάτων	125
Συνήθεις ημερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες εργασίας	125
Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπτυξη και διάλειμμα	125
Ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα	125
Αργίες	126
Ανάρτηση καταλόγου και πινάκων	126
Ρυθμίσεις για τη λειτουργία των καταστημάτων	127
Γενικά και ειδικά καταστήματα	127
Ωράριο λειτουργίας γενικών καταστημάτων	127
Ωράριο λειτουργίας ειδικών καταστημάτων	127
Αργίες γενικών καταστημάτων	128
Μεταμεσημβρινή ανάπτυξη	129
Ανάρτηση πινακίδας για τα ειδικά καταστήματα	129
Διεξαγωγή λιανικού εμπορίου σε χώρο που δεν είναι κατάστημα	129
Ειδικές ρυθμίσεις για τουριστικές περιοχές/ζώνες	129
Διατάγματα	129
Κανονισμοί	129
Αδικήματα και ποινές	130
Αρμόδιο Δικαστήριο	130
ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ	131
Βασικές έννοιες	131
Πεδίο Εφαρμογής	132
Επιτροπή Όρων Κέντρων Αναψυχής	132
Αδικήματα και ποινές	132
Κανονισμοί	132
Επαγγελματικά βιβλιάρια	133
Ωράριο και υπερωρίες	133
Αργίες	134
Ετήσια άδεια και άδεια ασθενείας	134
Τερματισμός της απασχόλησης	135
Υπολογισμός πληρωμών	135
Ανάρτηση εγγράφων	135
Δικαίωμα Υπηρεσίας	135
Επιθεωρητές	136
Αδικήματα και Κυρώσεις	136
ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ	137
Βασικές έννοιες	137
Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία	138
Επαγγελματικά βιβλιάρια	138
Ωράριο και υπερωρίες	138
Ετήσια άδεια και άδεια ασθενείας	139
Τερματισμός της απασχόλησης	139
Υπολογισμός πληρωμών	139
Ανάρτηση εγγράφων	139
Δικαίωμα υπηρεσίας	140
Ταμείο Προνοίας	140

Επιθεωρητές	140
Αδικήματα και Κυρώσεις	140
Παράρτημα 1 - Αίτηση εργοδότη για εξαίρεση από την υποχρέωση πληρωμής εισφορών	141
Παράρτημα 2 - Αίτηση για πληρωμή Απολαβών Άδειας	142
Παράρτημα 3 - Αίτηση για επίδομα μητρότητας	143



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, διαχειρίζομαστε 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 συγχροματοδοτούμενου 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.

**ΜΙΧΑΛΗΣ ΠΗΛΙΚΟΣ
Γενικός Διευθυντής ΟΕΒ**

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 περιλαμβάνει σε απλουστευμένη γλώσσα τις βασικότερες πρόνοιες των σημαντικότερων εργατικών νομοθεσιών πλην του νόμου που αφορά τον τερματισμό της απασχόλησης για τον οποίο έχει ετοιμαστεί, στην ίδια σειρά, ξεχωριστή έκδοση.

Οι πλείστες εργατικές νομοθεσίες είναι γενικού χαρακτήρα και αφορούν την μεγάλη μάζα των εργαζομένων. Υπάρχουν όμως και ειδικές νομοθεσίες που αφορούν μόνο συγκεκριμένες κατηγορίες εργοδοτουμένων, όπως για παράδειγμα τους υπαλλήλους καταστημάτων, με ευνοϊκότερους (ελάχιστους) όρους απ' ότι προνοούν οι υπόλοιπες νομοθεσίες.

Ο παρών Οδηγός περιλαμβάνει τις νομοθεσίες που αφορούν και πραγματεύονται τις σημαντικότερες παραμέτρους εργασίας και τις βασικές υποχρεώσεις εργοδότη και εργοδοτουμένων, τις οποίες μετά βεβαιότητας θα κληθούν να διαχειριστούν οι Λειτουργοί Εργασιακών Σχέσεων καθώς και άλλοι επαγγελματίες του τομέα διαχείρισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.



Οι Κυριότερες Πρόνοιες Βασικών Εργατικών Νομοθεσιών

ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Ο περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμος (Ν.8/1967-2011)

Εισαγωγή

Ο Νόμος περί Ετησίων Αδειών θεσπίστηκε το 1967, με κύριους σκοπούς την εξασφάλιση ετήσιας άδειας με απολαβές σε όλους τους εργοδοτούμενους. Καλύπτονται όλοι οι εργοδοτούμενοι του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα περιλαμβανομένων των μαθητευομένων.

Πιο συγκεκριμένα, ο Νόμος προνοεί για την ελάχιστη περίοδο άδειας που δικαιούται ο κάθε εργαζόμενος και καθορίζει τα χρονικά διαστήματα τα οποία δεν συνυπολογίζονται για σκοπούς υπολογισμού της. Επίσης προβλέπει για την πληρωμή της άδειας, απευθείας από τον εργοδότη ή από το από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών και παραπέμπει στους Κανονισμούς που διέπουν τη λειτουργία του εν λόγω Ταμείου.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Διάρκεια άδειας και περίοδοι που εξαιρούνται

Κάθε εργοδοτούμενος που εργάστηκε 48 εβδομάδες μέσα σε ένα χρόνο δικαιούται τουλάχιστον τέσσερις (4) εργάσιμες εβδομάδες ετήσια άδεια με απολαβές. Οι εργοδοτούμενοι που έχουν πενθήμερη εβδομάδα εργασίας δικαιούνται 20 εργάσιμες ημέρες, ενώ όσοι απασχολούνται σε εξαήμερη βάση δικαιούνται 24 εργάσιμες μέρες. Εάν ένας εργοδοτούμενος εργάζεται μόνο για δύο (2) ημέρες την εβδομάδα, τότε δικαιούται οκτώ (8) μέρες ετήσια άδεια με απολαβές (τέσσερις εβδομάδες των δύο ημερών).

Αν ο εργοδοτούμενος έχει εργαστεί για περίοδο μικρότερη των 48 εβδομάδων, τότε η ετήσια άδεια που δικαιούται μειώνεται ανάλογα. Αν έχει εργαστεί για περίοδο μικρότερη των δεκατριών (13) εβδομάδων μέσα στο χρόνο τότε δεν δικαιούται άδεια.

Προσωρινή απουσία του εργοδοτούμενου από την εργασία του λόγω ατυχήματος, ασθένειας, μπρότητας, γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας υπολογίζεται ως διάστημα κατά το οποίο ο εργοδοτούμενος έχει εργαστεί. Δηλαδή αν κάποιος εργοδοτούμενος απουσιάσει από την εργασία του λόγω ασθένειας, δεν του αποκόπτονται μέρες άδειας από αυτές που του οφείλονται ενώ εξακολουθεί να συσσωρεύει νέες μέρες ετήσιας άδειας ως εάν να εργαζόταν.



Οι πιο κάτω μέρες και χρονικά διαστήματα δεν θεωρούνται ως μέρες άδειας:

- α) Δημόσιες αργίες καθιερωμένες με νόμο, έθιμο ή σύμβαση*
 - β) Απουσία λόγω μπτρόπτηας
 - γ) Απουσία λόγω ατυχήματος ή ασθένειας
 - δ) Αποχή από την εργασία λόγω απεργίας ή ανταπεργίας (lock-out)
 - ε) Οποιοδήποτε διάστημα που δόθηκε ως περίοδος προειδοποίησης για τερματισμό απασχόλησης**
 - στ) Απουσία λόγω γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.
- Αν κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας συμπέσει ένα από τα πιο πάνω, η άδεια διακόπτεται και συμπληρώνεται αργότερα εντός του ίδιου έτους.

* Στην Κύπρο, σε αντίθεση με τις πλείστες Ευρωπαϊκές χώρες, δεν υπάρχουν δημόσιες αργίες που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους αλλά αργίες για τους δημόσιους υπάλληλους οι οποίες μάλιστα διαφέρουν ανάλογα με την κοινότητα στην οποία ανήκει ο κάθε εργοδοτούμενος. Δηλαδή κάποιες αργίες για τους Ελληνοκύπριους δημόσιους υπάλληλους διαφέρουν από τις αργίες για τους Τουρκοκύπριους δημόσιους υπάλληλους. Κατά κανόνα, ο ιδιωτικός τομέας στην βάση του εθίμου ή της πρακτικής ή της σύμβασης εργασίας ακολουθούν τις αργίες των Ελληνοκύπριων δημόσιων υπαλλήλων τις οποίες και λανθασμένα ονομάζουν «δημόσιες αργίες». Σύμφωνα με τις σχετικές ειδικές νομοθεσίες που τους αφορούν, οι μόνες κατηγορίες υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα οι οποίες δια νόμου δικαιούνται αργίες (προκαθορισμένες από τον νόμο που τους αφορά) είναι οι υπάλληλοι των καταστημάτων και οι υπάλληλοι των κέντρων αναψυχής.

** Ο συμψηφισμός του υπόλοιπου των ημερών άδειας που δικαιούται ένας εργαζόμενος με την περίοδο προειδοποίησης που του δόθηκε για τερματισμό της απασχόλησής του απαγορεύεται από το Νόμο. Ο εργοδοτούμενος δικαιούται απολαβές τόσο για την περίοδο προειδοποίησης που του δόθηκε από τον εργοδότη όσο και το υπόλοιπο των αδειών του. Εργοδότης ο οποίος συμψηφίζει τα δύο ΠΑΡΑΝΟΜΕΙ.

Ελάχιστο χρονικό διάστημα άδειας και συσσωρευση αδειών

Η ετήσια άδεια πρέπει να περιλαμβάνει μια συνεχή περίοδο όχι λιγότερη των εννιά (9) ημερολογιακών ημερών.

Ο εργοδοτούμενος υποχρεούται να χρησιμοποιήσει την άδεια του εντός του έτους κατά το οποίο την δικαιούται αλλιώς τη χάνει. Μπορεί όμως κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη του να την συσσωρεύσει για περίοδο μέχρι και δύο χρόνια. Σε αυτή την περίπτωση, ένας εργοδοτούμενος ο οποίος δικαιούται 23 ημέρες ετήσια άδεια μπορεί να συσσωρεύσει μέχρι και 46 ημέρες.

Ο εργοδοτούμενος αιτείται ετήσια άδεια από τον εργοδότη του και ο εργοδότης την εγκρίνει. Εάν ο εργοδότης αρνηθεί να εγκρίνει ετήσια άδεια για συγκεκριμένη περίοδο, οφείλει να μεριμνήσει ώστε ο εργοδοτούμενος να λάβει το υπόλοιπο της άδειας που δικαιούται όταν ο εργοδοτούμενος αιτηθεί πιο μετά.

Αρκετές επιχειρήσεις εφαρμόζουν πολιτικές που επιτρέπουν στον εργοδοτούμενο να μεταφέρει μέρος του υπόλοιπου των αδειών του στην αρχή του επόμενου έτους για

επιχειρησιακούς και άλλους πρακτικούς λόγους. Μπορεί για παράδειγμα να επιτρέπεται η μεταφορά μέχρι και δέκα (10) ημερών με τον όρο όμως ότι αυτή θα ληφθεί εντός του πρώτου τριμήνου του ερχόμενου έτους. Με αυτό τον τρόπο παρέχεται ευελιξία στην επιχείρηση αλλά και στον εργοδοτούμενο για τη λήψη της ετήσιας άδειας. Οι πολιτικές άδειας διαφέρουν από επιχείρηση σε επιχείρηση και εναπόκειται στην κάθε μια να εφαρμόσει μια, εάν το επιθυμεί, που να είναι προσαρμοσμένη στις δικές της ανάγκες.

Σε κάποιες περιπτώσεις, η επιχείρηση καθορίζει εκ των προτέρων περιόδους ετήσιας άδειας για τους υπαλλήλους της. Αυτό μπορεί να γίνει γιατί μπορεί ένα εργοστάσιο να κλείνει για συγκεκριμένη περίοδο κάθε χρόνο ή να υπάρχει συλλογική σύμβαση που να το προνοεί, όπως για παράδειγμα στον κατασκευαστικό τομέα.

Πληρωμή των ημερών άδειας

Η πληρωμή των ημερών αδείας στον εργοδοτούμενο γίνεται είτε μετά από αίτηση στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών, είτε απευθείας από τον εργοδότη του. Το Κεντρικό Ταμείο Αδειών ιδρύθηκε ειδικά για το σκοπό αυτό βάσει του Νόμου και σε αυτό υποχρεούνται να πληρώνουν εισφορές οι εργοδότες, εκτός εάν έχουν εξαιρεθεί γιατί παρέχουν ευνοϊκότερους όρους στους υπαλλήλους τους από αυτούς που προνοεί ο νόμος.

Πληρωμή απευθείας από τον εργοδότη

Ο εργοδότης μετά από αίτηση του μπορεί να εξαιρεθεί από την υποχρέωση πληρωμής εισφορών στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών εάν εφαρμόζει σχέδιο αδειών που είναι ευνοϊκότερο για τους εργοδοτουμένους του από τις πρόνοιες του Νόμου.

Στην περίπτωση αυτή, ο ίδιος ο εργοδότης πληρώνει στους εργοδοτούμενους του το κανονικό ημερομίσθιο ή το μισθό τους κατά τη διάρκεια της άδειας τους αντί να καταβάλλει εισφορές στο Ταμείο. Η αίτηση για εξαίρεση γίνεται με τη συμπλήρωση ειδικού εντύπου (Βλέπε Παράρτημα1) και την υποβολή του στο πλησιέστερο Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Ο εργοδότης που εξαιρείται και τερματίζει την απασχόληση του εργοδοτουμένου του υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια που του οφείλει ή να του την πληρώσει. Υπενθυμίζουμε πως ετήσια άδεια και περίοδος προειδοποίησης ΔΕΝ μπορούν να συντρέχουν.

Πληρωμή από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών και ποσοστό εισφοράς

Κάθε εργοδότης που δεν εξαιρείται από την υποχρέωση πληρωμής εισφορών υποχρεούται να πληρώνει στο Ταμείο και οι εργοδοτούμενοι του κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας τους πληρώνονται τις απολαβές τους από αυτό.

Οι εισφορές υπολογίζονται σαν ποσοστό για κάθε ευρώ του ημερομισθίου του εργοδοτουμένου και διαφέρουν για τους εργοδοτούμενους που απασχολούνται σε πενθήμερη ή εξαήμερη βάση. Το ύψος της εισφοράς είναι ανάλογο με τον αριθμό των ημερών άδειας που δικαιούται ο εργοδοτούμενος με ελάχιστο ποσοστό το 8%. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται σύμφωνα με τους Πίνακες 1 και 2 πιο κάτω.



Πίνακας 1: Ποσοστό εισφοράς στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών για μισθωτό με πενθήμερη εβδομάδα εργασίας

Διάρκεια άδειας (ημέρες)	Ποσό πάνω σε κάθε ευρώ το οποίο κερδίζεται (%)
20	8
21	8.5
22 - 23	9
24	9.5
25	10
26	10.5
27 - 28	11
29	11.5
30	12
31	12.5
32 - 33	13
34	13.5
35	14
36	14.5
37 - 38	15
39	15.5
40	16

Σημείωση: Το ποσό της εβδομαδιαίας εισφοράς για άδεια διάρκειας πέραν των 40 ημερών αυξάνεται ανάλογα.

Πίνακας 2: Ποσοστό εισφοράς στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών για μισθωτό με εξαήμερη εβδομάδα εργασίας

Διάρκεια άδειας (ημέρες)	Ποσό πάνω σε κάθε ευρώ το οποίο κερδίζεται (%)
24	8
25 - 26	8.5
27	9
28 - 29	9.5
30	10
31 - 32	10.5
33	11

34 - 35	11.5
36	12
37 - 38	12.5
39	13
40 - 41	13.5
42	14
43 - 44	14.5
45	15
46 - 47	15.5
48	16

Σημείωση: Το ποσό της εβδομαδιαίας εισφοράς για άδεια διάρκειας πέραν των 48 ημερών αυξάνεται ανάλογα.

Οι αποδοχές πάνω στις οποίες καταβάλλονται εισφορές είναι οι εξής: ο βασικός μισθός, το τιμαριθμικό επίδομα (ATA), οι προμήθειες, ο 13ος/14ος μισθός ή 53η-56η εβδομάδα, οι υπερωρίες, το επίδομα βάρδιας, το δικαίωμα υπηρεσίας και γενικά κάθε μορφή πληρωμής εκτός από τις χαριστικές πληρωμές ή τις έκτακτες προμήθειες. Οι εισφορές υπολογίζονται πάνω στο ακαθάριστο ποσό αποδοχών, δηλαδή πάνω στις αποδοχές προτού αφαιρεθούν τυχόν φόροι, εισφορές ή άλλες κρατήσεις, μέχρι ενός ανώτατου ορίου που καθορίζεται κάθε χρόνο. Για το 2014, το ανώτατο όριο ασφαλιστέων αποδοχών είναι €1,046 εβδομαδιαίως, €4,533 μηνιαίως και €54,396 ετησίως.

Ποσό που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών

Το ποσό που πληρώνεται στον εργοδοτούμενο είναι ίσο με τις εισφορές που πληρώθηκαν προς όφελος του μέσα στο έτος άδειας το οποίο είναι το προηγούμενο ημερολογιακό έτος (1η Ιανουαρίου-31 Δεκεμβρίου), ανεξάρτητα αν ο εργοδοτούμενος λαμβάνει ολόκληρη την άδεια του σε μια συνεχή περίοδο ή όχι.

Για να πληρωθεί ο εργοδοτούμενος, η άδεια θα πρέπει να είναι διάρκειας τουλάχιστον εννιά (9) συνεχόμενων ημερών. Εάν ο εργοδοτούμενος εργάστηκε για περίοδο μικρότερη των δεκατριών (13) εβδομάδων μέσα στον προηγούμενο χρόνο τότε δεν θα πληρωθεί οποιεσδήποτε απολαβές άδειας από το Ταμείο.

Για να πληρωθεί από το Ταμείο, ο εργοδοτούμενος πρέπει να υποβάλει αίτηση (Βλέπε Παράρτημα 2) πάνω σε ειδικό έντυπο που διατίθεται από τα Επαρχιακά Γραφεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη ή μέσω διαδικτύου. Η αίτηση πρέπει να υποβληθεί εντός επτά (7) μηνών από την ήμερα που ο εργοδοτούμενος πήρε την άδεια του.

Οι εργοδοτούμενοι που απασχολούνται κατά τη διάρκεια της άδειας τους, είτε στον



συνήθι εργοδότη τους, είτε σε άλλον εργοδότη, διαπράττουν αδίκημα και δυνατόν να υποχρεωθούν να επιστρέψουν στο Ταμείο ολόκληρο ή μέρος του ποσού των απολαβών άδειας που πληρώθηκαν από το Ταμείο.

Σε περίπτωση όπου ο δικαιούχος αποβιώσει, το δικαίωμα του σε απολαβές άδειας μεταβιβάζεται στην χήρα ή στο χήρο ή σε άλλο κατάλληλο πρόσωπο που εγκρίνεται από τον Διευθυντή των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Έλεγχος από Επιθεωρητές

Οι Επιθεωρητές των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχουν το δικαίωμα να ελέγξουν κάθε εργοδότη με σκοπό να εξακριβώσουν κατά πόσο τηρεί τις υποχρεώσεις που προβλέπει ο Νόμος. Έχουν το δικαίωμα να εισέλθουν σε χώρους εργασίας, να υποβάλουν ερωτήσεις σε οποιοδήποτε πρόσωπο, σε οποιοδήποτε χώρο, για θέματα που αφορούν την εφαρμογή της νομοθεσίας και να εξετάσουν οποιαδήποτε έγγραφα που σχετίζονται με την απασχόληση, τις αποδοχές και την πληρωμή εισφορών.

Αδικήματα

Κάθε εργοδότης ο οποίος παραλείπει να χορηγήσει άδεια σε οποιοδήποτε εργοδοτούμενο του ή να πληρώσει εισφορές ή αμελεί να καταβάλει σύμφωνα με τους Κανονισμούς την εισφορά που οφείλει να καταβάλει, διαπράττει αδίκημα για το οποίο προβλέπεται χρηματική ποινή μέχρι €3,417 ή φυλάκιση μέχρι και ένα (1) έτος ή και οι δύο ποινές μαζί. Σε περίπτωση καταδίκης ο εργοδότης εκτός από τις τυχόν κυρώσεις υποχρεούται να καταβάλει και το ποσό που αμέλησε ή παρέλειψε να καταβάλει.

Κάθε εργοδότης ο οποίος δίνει ψευδή ένορκη διαβεβαίωση, είτε εν γνώσει του, είτε αμελώς, είναι ένοχος αδικήματος για το οποίο προβλέπεται χρηματική ποινή μέχρι €1,281 ή φυλάκιση μέχρι και έξι (6) μήνες ή και οι δύο ποινές μαζί.

Κάθε πρόσωπο που για να πετύχει τη χορήγηση οποιασδήποτε πληρωμής του ιδίου ή άλλου προσώπου εν γνώσει του ή από βαριά αμέλεια προβαίνει σε ψευδή έκθεση ή ψευδείς παραστάσεις ή παρουσιάζει έγγραφο το οποίο γνωρίζει ότι είναι ψευδές τότε υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €1,708 ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τα δύο (2) έτη ή και στις δύο ποινές μαζί.

Κάθε πρόσωπο το οποίο παρεμποδίζει Επιθεωρητή στην εκτέλεση των καθηκόντων του, αρνείται να απαντήσει σε οποιαδήποτε ερώτηση του χωρίς νόμιμη δικαιολογία ή παραλείπει να ενημερώσει πλήρως τα αρχεία που προνοούν οι Κανονισμοί, είναι ένοχο αδικήματος για το οποίο προβλέπεται χρηματική ποινή μέχρι €854.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Οποιαδήποτε διαφορά εγείρεται από την εφαρμογή του Νόμου, αποφασίζεται από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Νόμος περί της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας του 2002
(Ν.63(I)/2002-2007)**

Εισαγωγή

Ο Νόμος τέθηκε σε ισχύ το 2003 για σκοπούς εναρμόνισης με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία και καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων. Ο Νόμος, μεταξύ άλλων, προνοεί για τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπτυσης, την ετήσια άδεια, το χρόνο διαλείμματος, τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, τη νυχτερινή εργασία, τις βάρδιες και το ρυθμό εργασίας. Επίσης, καθορίζει τα ελάχιστα δικαιώματα των εργαζομένων για την οργάνωση του χρόνου εργασίας και προνοεί πότε και για ποιες δραστηριότητες επιτρέπονται παρεκκλίσεις ή εξαιρέσεις από ορισμένες πρόνοιες.

Βασικές έννοιες

“εβδομάδα” σημαίνει τη χρονική περίοδο επτά (7) ημερών με έναρξη τη 00:01 ώρα της Δευτέρας και λήξη την 24:00 της επόμενης Κυριακής.

“επαρκής χρόνος ανάπτυσης” σημαίνει την πραγματική κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τακτικές περιόδους ανάπτυσης, των οποίων η διάρκεια εκφράζεται σε μονάδες χρόνου και οι οποίες είναι επαρκώς μακρές και συνεχείς, ώστε να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δε θα προκαλούν σωματικές βλάβες στους ίδιους, σε συναδέλφους τους ή σε τρίτους και ότι δε θα βλάπτουν την υγεία τους, βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, λόγω κόπωσης ή άτακτων ρυθμών εργασίας.

“εργασία κατά βάρδιες” σημαίνει κάθε μέθοδο οργάνωσης της ομαδικής εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαδέχονται ο ένας τον άλλο στις ίδιες θέσεις εργασίας με ορισμένο ρυθμό, περιλαμβανομένου του ρυθμού περιτροπής και η οποία μπορεί να είναι συνεχής ή ασυνεχής, πράγμα το οποίο υποχρεώνει τους εργαζομένους να επιτελούν μια εργασία σε διαφορετικές ώρες, σε μια δεδομένη περίοδο ημερών ή εβδομάδων.

“εργαζόμενος τη νύκτα” σημαίνει κάθε εργαζόμενο:

(α) κατά τη νυχτερινή περίοδο επί τρεις (3) τουλάχιστον ώρες του ημερήσιου χρόνου εργασίας του πάνω σε τακτική βάση, ή



(β) ο οποίος ενδέχεται να πραγματοποιεί κατά τη νυκτερινή περίοδο τουλάχιστον 726 ώρες του ετήσιου χρόνου εργασίας του εφόσον δεν προβλέπεται μικρότερος αριθμός ωρών από συλλογικές συμβάσεις. Για τον υπολογισμό των παραπάνω ωρών θα λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος συνολικός χρόνος εργασίας του εργαζομένου εφόσον σ' αυτόν περιλαμβάνονται τρεις τουλάχιστον ώρες του χρονικού διαστήματος 23:00-06:00, ανεξαρτήτως ώρας έναρξης και λήξης βάρδιας και η εργασία του εργαζομένου είναι σε επτά (7) τουλάχιστο συνεχείς ώρες εργασίας.

“μετακινούμενος εργαζόμενος” σημαίνει κάθε εργαζόμενο ο οποίος ασχολείται ως μέλος του ταξιδεύοντος ή ιπτάμενου προσωπικού μιας επιχείρησης η οποία παρέχει υπηρεσίες μεταφορών επιβατών ή εμπορευμάτων οδικώς, αεροπορικώς ή διαμέσου εσωτερικών πλωτών οδών.

“νυκτερινή περίοδος” σημαίνει την περίοδο με έναρξη την 23:00 και λήξη την 06:00.

“περίοδος ανάπausης” σημαίνει κάθε περίοδο που δεν είναι χρόνος εργασίας.

“χρόνος εργασίας” σημαίνει κάθε περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις ισχύουσες ρυθμίσεις για κάθε κατηγορία εργαζομένων.

Tί ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις και εργασίες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, εκτός από τις Ένοπλες Δυνάμεις, την Αστυνομία και τους ναυτικούς για τους οποίους ισχύει ο περί Εμπορικής Ναυτιλίας Νόμος του 2003. Ο Νόμος σε καμιά περίπτωση δεν επηρεάζει ευνοϊκότερους όρους εργασίας που προβλέπονται από νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή άλλως πως. Από τις βασικές πρόνοιες του Νόμου (εκτός από την πρόνοια για ετήσια άδεια τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων) εξαιρούνται εργαζόμενοι των οποίων η διάρκεια του χρόνου εργασίας, υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους λόγω των ιδιαιτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, κυρίως εάν πρόκειται για διευθυντικά στελέχη ή άλλα πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα, οικογενειακό προσωπικό, εργαζομένους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων ή ειδικευόμενους ιατρούς. Στην τελευταία περίπτωση ισχύουν ειδικές διατάξεις.

Καθημερινή και εβδομαδιαία ανάπausη

Για κάθε περίοδο 24 ωρών, η οποία αρχίζει στις 00:01 και λήγει στις 24:00, ο εργαζόμενος δικαιούται τουλάχιστον 11 συνεχόμενες ώρες ανάπausης. Για κάθε βδομάδα, ο εργαζόμενος

Δικαιούται συνεχή ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης 24 ωρών, επιπλέον των έντεκα (11) ωρών ημερήσιας ανάπαυσης, δηλαδή 35 ώρες συνολικά.

Επίσης, εάν ο εργοδότης το αποφασίσει, ο εργαζόμενος μπορεί να έχει είτε δύο περιόδους ανάπαυσης 24 συνεχόμενων ωρών σε περίοδο δεκατεσσάρων (14) ημερών ή μια συνεχή περίοδο ελάχιστης ανάπαυσης 48 ωρών ανά περίοδο δεκατεσσάρων (14) ημερών. Με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης εφαρμόζει τις προαναφερθείσες ρυθμίσεις, η εφταήμερη εργασία απαγορεύεται γιατί παραβιάζει την πρόνοια του Νόμου για μια ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης 24 ωρών.

Ετήσια άδεια

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται σε ετήσια άδεια με αποδοχές για τουλάχιστον τέσσερεις (4) εβδομάδες το χρόνο. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Για περισσότερες λεπτομέρειες δείτε το κεφάλαιο που αφορά τις Ετήσιες Άδειες.

Διαλείμματα

Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας ξεπερνά τις έξι (6) συνεχόμενες ώρες, ο εργαζόμενος δικαιούται ένα διάλειμμα τουλάχιστον δεκαπέντε (15) συνεχόμενων λεπτών κατά τη διάρκεια του οποίου μπορεί να απομακρυνθεί από τη θέση εργασίας του. Το διάλειμμα δεν μπορεί να δίνεται συνεχόμενα με την έναρξη ή λήξη της εργασίας.

Μέγιστη διάρκεια εργασίας την εβδομάδα

Εκτός στην περίπτωση όπου υπάρχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους, ο χρόνος εργασίας ανά βδομάδα δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών. Ο μέσος όρος του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας υπολογίζεται ανά τέσσερεις (4) μήνες. Κατά τον υπολογισμό, δεν λαμβάνονται υπόψη οι περίοδοι πληρωμένης ετήσιας άδειας και οι περίοδοι άδειας ασθενείας.

Νοούμενο ότι τηρούνται οι διατάξεις του Νόμου που αφορούν την εβδομαδιαία και καθημερινή ανάπαυση, τότε ο εργοδοτούμενος μπορεί να εργαστεί για περισσότερες από 48 ώρες σε μια εβδομάδα, όμως κάποιες άλλες αναγκαστικά θα πρέπει να εργαστεί λιγότερες από 48 ώρες ώστε ο μέσος όρος ωρών εργασίας της περιόδου των τεσσάρων (4) μηνών να τηρείται χωρίς να παραβιάζεται.

Μπορεί να υπάρξει υπέρβαση του ανώτατου ορίου χρόνου εργασίας ανά βδομάδα, μόνο με τη συναίνεση του εργαζομένου και μόνο εάν ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί χωρίς να υφίσταται καμία επίπτωση. Επιπλέον, ο εργοδότης πρέπει να τηρεί



και ενημερώνει αρχείο για τους εργαζόμενους αυτούς, το οποίο μπορεί να παρέχει πληροφορίες για τη συναίνεση τους. Το αρχείο αυτό τίθεται στη διάθεση του Υπουργείου Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ) το οποίο μπορεί να περιορίσει ή να απαγορεύσει την υπέρβαση της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας για λόγους ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων.

Οι νομοθετικές πρόνοιες που ήδη βρίσκονταν σε ισχύ όταν τέθηκε σε ισχύ ο Νόμος αυτός, συνεχίζουν να ισχύουν αν προβλέπουν κάτι ευνοϊκότερο για τους εργαζομένους. Έτσι, συνεχίζουν να ισχύουν οι πρόνοιες του Νόμου περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων Καταστημάτων (38 ώρες από την 1η Ιανουαρίου 2004, συν οκτώ (8) ώρες υπερωρία με εξαίρεση τις γιορτές που μπορεί να είναι περισσότερες), του Διατάγματος περί Ωρών Εργασίας των Υπαλλήλων (44 ώρες), του Διατάγματος περί Ωρών Εργασίας στα Μεταλλεία (40 ώρες υπογείων και 44 επιγείων) και του Νόμου περί Απασχόλησης των Νέων. Παράλληλα, τροποποιούνται ανάλογα νομοθετικές διατάξεις που προνοούν μεγαλύτερο αριθμό ωρών εργασίας όπως π.χ. οι Κανονισμοί περί Ξενοδοχοϋπαλλήλων και ο Νόμος περί Εργοδοτουμένων σε Κέντρα Αναψυχής.

Νυχτερινή εργασία

Ο χρόνος εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα, δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις οκτώ (8) ώρες ανά εικοσιτετράωρο σε περίοδο ενός μηνός ή σε οποιαδήποτε άλλη περίοδο καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις. Για τον υπολογισμό του μέσου όρου, δεν λαμβάνεται υπόψη η συνεχής ελάχιστη ανάπauση 24 ωρών ανά εβδομάδα που προνοεί ο Νόμος.

Οι εργαζόμενοι τη νύχτα, των οποίων η εργασία ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από οκτώ (8) ώρες ανά εικοσιτετράωρο στη διάρκεια του οποίου πραγματοποιούν νυχτερινή εργασία. Εάν τέτοια εργασία δεν ορίζεται από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις, τότε καθορίζεται στο επίπεδο της επιχείρησης μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων (ή εκπροσώπων τους σε θέματα ασφάλειας και υγείας), σύμφωνα με το Νόμο και με τη γραπτή εκτίμηση κινδύνου, στην οποία περιλαμβάνονται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη νυχτερινή εργασία.

Ο εργοδότης που απασχολεί εργαζομένους τη νύχτα τακτικά, οφείλει να ενημερώνει γραπτώς το ΥΕΠΚΑ.

Προστασία της ασφάλειας και υγείας στη διάρκεια νυχτερινής εργασίας

Ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει πως οι εργαζόμενοι πριν αναλάβουν νυχτερινή εργασία, και στη συνέχεια ανά τακτά χρονικά διαστήματα, υποβάλλονται με δικά του έξοδα στις απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις για να διαπιστωθεί η καταλλολότητα τους

για την εργασία. Αν μετά την εξέταση αποδειχθεί πως οι εργαζόμενοι έχουν προβλήματα υγείας που οφείλονται στη νυχτερινή εργασία, μετατίθενται σε θέση ημερήσιας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι.

Επίσης, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα, ώστε να εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι σε βάρδιες και οι εργαζόμενοι τη νύχτα είναι προστατευμένοι όσον αφορά την υγεία και την ασφάλειά τους ανάλογα με τη φύση της εργασίας τους και ότι οι υπηρεσίες και τα μέτρα προστασίας και πρόληψης στον τομέα της ασφάλειας, είναι ισοδύναμα με τα προσφερόμενα στους άλλους εργαζομένους και είναι διαθέσιμα ανά πάσα στιγμή.

Παρεκκλίσεις

Εφόσον τηρούνται οι γενικές αρχές για προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από το Νόμο σχετικά με τα διαλείμματα, την ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπτυση, τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και τη διάρκεια της νυχτερινής εργασίας.

Οι παρεκκλίσεις πρέπει να προνοούνται σε συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι στους επιπρεζόμενους εργαζόμενους χορηγούνται ισοδύναμοι περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπτυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου είναι αντικειμενικά αδύνατη τέτοια χορήγηση, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους εργαζομένους στις πιο κάτω δραστηριότητες:

- Δραστηριότητες που έχουν το στοιχείο της απόστασης είτε ανάμεσα στους τόπους εργασίας και κατοικίας του εργαζόμενου είτε ανάμεσα στους διάφορους τόπους εργασίας του.
- Δραστηριότητες φύλαξης και επίβλεψης που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη συνεχούς παρουσίας.
- Δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλιστεί η συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής (π.χ. νοσοκομεία, κλινικές, φυλακές, λιμένες, αερολιμένες, τύπος, ραδιοφωνία, τηλεόραση, κινηματογράφος, ταχυδρομεία, τηλεπικοινωνίες, πυροσβεστική, πολιτική άμυνα, παραγωγή ή μεταφορά και διανομή φωταερίου, ύδατος, ηλεκτρισμού, αποκομιδής σκυβάλων, βιομηχανίες όπου για τεχνικούς λόγους είναι αδύνατο να διακοπεί η εργασία, δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης, γεωργία, τακτικές αστικές μεταφορές επιβατών).
- Περιπτώσεις προβλέψιμης αύξησης του φόρτου εργασίας ιδίως στον τουρισμό, τη γεωργία και τα ταχυδρομεία.
- Περιπτώσεις συμβάντων οφειλομένων σε ξένες προς τους εργοδότες ανώμαλες ή απρόοπτες συνθήκες ή εκτάκτων γεγονότων.
- Περιπτώσεις ατυχήματος ή επικείμενου ατυχήματος.
- Για την εργασία κατά βάρδιες κάθε φορά που ο εργαζόμενος αλλάζει βάρδια και δεν μπορεί να έχει ανάμεσα στο τέλος μιας βάρδιας και στην αρχή της επόμενης,



ημερήσια ή και εβδομαδιαία ανάπauσo, επιτρέπoνται απoκλίσeis μόno αpo τis πrόnοiεs γia ηmepήsia κai εbdoμadia αna paoσo.

- Εidikέs πrόnοiεs πroβlέpontai γia touc eidiκeuόmevouc γiatroύc.

O Nόmoς dεn εfapmόzetai ópou upárxouν állēs νomothetikēs ruθmíseis oī opoíeς pereilambránouν eidičotereis apaitnōseis γia tñn orgánwso tuñ xrónu εrgasíaς γia orisméneis epagγelmatikēs asxolíeis h̄ d̄rashtpriótptes. Epísoiç, ta ánw dεn εfapmόzontai stouc metakinoúmevouc ergazoménouc γia touc opoíouc o Nόmoς pronoieí eidičekēs ruθmíseis κai εxaiρéseis.

Ruθmós εrgasías

O εrgyodótiç ofeílei na orgaňwnei tñn ergasía κai idiaítéra ta dialeímmata tuñ xrónu ergasíaς, étso wóste na pereiropízeti tñ monótouñ κai ruθmikñ dousleia, lambránontac upóψu tñn asfálxia κai uygía twon ergazoménouw.

Epopteía

O Ypourygós Ergasíaς, Pronoiaç κai Koivnwników Aſfałisewon orízeti móniomouç dñmósouç upalalñlouç tñ Ypourygeíou tuñ me katállola prossónta wɔs Epiθewarptéz, me kúrio érgo tñn exasfálisot tñc plíroutuç κai apotelešmatikñ εfapmogñs tñ Nόmo (eíte me autepágygletez éreunueç eíte me exétaç papaçónou) κai tñn paroxñ plñrøforiów, sumbouluñ κai upodeixewon stouc ergyodótez κai ergyodotouménouc γia tñn apotelešmatikó trópo tñrposc tñ Nόmo.

Oi Epiθewarptéz éxouñ tñs sunñtheis exouisíeis twon Epiθewarptow (p.x. eiſérhontai xwaríç proueidoipoíoson méra h̄ vñkta se opoiondñpote xwro ergasíaς ektoç oikiaçou upostatikou, sunodéuyontai apó astunomikó an piosteúouñ óti tha paremputodistouñ sto érgo touc, probaínuñ se eléghouç, éreunueç, epiθewarptéz, anakrísseis h̄ exetásseis pou thewaroúñ anaçkaiç, eidičotera mporouñ na apaitouñ apó prósowpa na apantouñ se sxetikéss erwatnseiç κai na upoyrafouñ dñlásseis, na apaitouñ tñn parousiañ bißliou, arxeíou h̄ állou eygrafouñ h̄ stoixeíouñ anaçkaiouñ γia élégho tñc εfapmogñs tñ Nόmo, na epibálloñ tñn anártposo anakoiñwseow klpt).

Oi Epiθewarptéz dñexontai kataçgæliseis γia parabásseis tñ Nόmo eíte apó prósowpo pou ðewareí óti thýgetai apó parábaso eíte γia loyariasmó tétoioou prossópou. Mólis lábouñ kataçgælia, oi Epiθewarptéz askóntaç tñs exouisíeis touc, erewunoúñ ta kataçgællómewa κai efóson dñeuθetpethéi h̄ diaforá suntássoouñ prakticó dñeuθetpethéi tñ diaforás. An óxi, suntássoouñ prakticó ópou anaferouñ osa éptraçan κai diapístwasan κai autó mporéi na xrosimopoiethéi enápion armoðiou Dikaostriou.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Για την επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς αστικής φύσεως, αρμόδιο Δικαστήριο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης που παραβαίνει το Νόμο, διαπράττει ποινικό αδίκημα για το οποίο προβλέπεται ποινή φυλάκισης μέχρι ένα χρόνο ή χρηματική ποινή μέχρι €3,417 ή και οι δύο ποινές μαζί. Εργοδότης που παρεμποδίζει Επιθεωρητή κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή απαντά ψευδώς ή παραλείπει να παρουσιάσει στοιχεία ή παρεμποδίζει οποιοδήποτε πρόσωπο από το να παρουσιαστεί ενώπιον του Επιθεωρητή και κριθεί ένοχος, μπορεί να τιμωρηθεί με ποινή φυλάκισης μέχρι και τρεις (3) μήνες ή με χρηματικό ποσό που δεν υπερβαίνει τα €5,125 ή και τις δύο ποινές μαζί.



ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Περί Υπαλλήλων (Όραι Εργασίας) Διάταγμα 1981

Εισαγωγή

Το περί Υπαλλήλων (Όραι Εργασίας) Διάταγμα ορίζει τις ώρες εργασίας ημεροσίως, εβδομαδιαίως ή μηνιαίως, προσώπων που απασχολούνται σε οποιοδήποτε επάγγελμα ή επιχείρηση.

Βασικές έννοιες

«βιομηχανική επιχείρηση» έχει την έννοια που του αποδίδεται στο περί Απασχολήσεως Παιδιών και Νεαρών Προσώπων Νόμου άρθρο 2(1) (Βλέπε ορισμό στο τέλος του κεφαλαίου).

«εργασία» σημαίνει γραφειακή, εκτελεστική ή διοικητική εργασία, ή εργασία που είναι μερικώς γραφική, εκτελεστική ή διοικητική η οποία περιλαμβάνει και την εργασία μικρού-υπαλλήλου ή κλπτήρα.

«υπάλληλος» σημαίνει οποιοδήποτε πρόσωπο που εργάζεται ως γραφέας ή συνήθως εκτελεί εκτελεστική ή διοικητική ιδιότητα σε οποιοδήποτε οίκο ή γραφείο που εμπίπτει στις διατάξεις αυτού του Διατάγματος και περιλαμβάνει μικρού-υπαλλήλους και κλπτήρες.

«εργοδότης» σημαίνει οποιοδήποτε πρόσωπο ή οργανισμό προσώπων, νομικό πρόσωπο, ο όποιος είναι υπεύθυνος οποιουδήποτε οίκου ή γραφείου που εμπίπτουν στις διατάξεις αυτού του Διατάγματος ή είναι ιδιοκτήτης της επιχείρησης και περιλαμβάνει τους νόμιμους και προσωπικούς αντιπροσώπους αποθανόντος εργοδότη.

Τι ρυθμίζει το Διάταγμα

Πεδίο εφαρμογής

Το Διάταγμα εφαρμόζεται σε όλους τους οίκους ή γραφεία τα οποία ασκούν εμπορικές ή τραπεζικές επιχειρήσεις ή οποιοδήποτε άλλο ελεύθερο επάγγελμα ή παρόμοιες επιχειρήσεις, αλλά όχι σε γραφεία που ασκούν βιομηχανικές επιχειρήσεις ή χώρους που

γίνεται θεραπεία, φροντίδα των ασθενών και απόρων ή όπως προβλέπεται στον περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους Νόμο ή άλλο νόμο, θεσμό ή κανονισμό από την έναρξη ισχύος του παρόντος Διατάγματος.

Καθορισμός ωρών εργασίας

Η χρονική περίοδος εργασίας ενός υπαλλήλου δεν υπερβαίνει τις 44 συνολικά ώρες για κάθε εβδομάδα ή τις οκτώ (8) ώρες ημεροσίως, με εξαίρεση τις ώρες φαγητού ή την χρονική περίοδο πέραν της μίας εβδομάδας η οποία είναι περίοδος ανάπauσης.

Εξαιρέσεις

Το Διάταγμα δεν εφαρμόζεται σε:

1. Περιπτώσεις πραγματικού ή επαπειλούμενου δυστυχήματος, ανωτέρας βίας, ή επείγουσας εργασίας σε μηχανικές και άλλες εγκαταστάσεις, εκτός όταν αυτό είναι αναγκαίο για να αποφευχθεί σοβαρή διαταραχή της συνήθους διεξαγωγής της εργασίας του οίκου ή του γραφείου
2. Περιπτώσεις αναγκαίας εργασίας για να αποφευχθεί η φθορά εμπορευμάτων ή ο ποιοσδήποτε κίνδυνος στα τεχνικά αποτελέσματα της εταιρείας
3. Περιπτώσεις ειδικής εργασίας η οποία περιλαμβάνει την παραλαβή εμπορευμάτων, προετοιμασία ισολογισμού, των ημερών τακτοποίησης των λογαριασμών, εκκαθάρισης καθώς και κλείσιμο του ισολογισμού
4. Περιπτώσεις ασυνήθιστης πίεσης εργασίας η οποία οφείλεται σε ειδικές συνθήκες για τις οποίες δεν αναμένεται ο εργοδότης να λάβει τέτοια μέτρα

Σε περιπτώσεις που εμπίπτουν στις εξαιρέσεις που αναφέρονται πιο πάνω, επιβάλλεται η παραχώρηση περιόδου ανάπauσης, σε επηρεαζόμενα πρόσωπα, για τουλάχιστον 24 συνεχείς ώρες.

Αδικήματα-Κυρώσεις

Πρόσωπο το οποίο παραβαίνει ή παραλείπει να συμμορφωθεί με τις διατάξεις αυτού του Διατάγματος, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε ποινή φυλάκισης για περίοδο που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τα €170 ή και τις δύο ποινές μαζί.

Ορισμός της «Βιομηχανικής Επιχείρησης» σύμφωνα με το άρθρο 2(1) του περί Απασχολήσεων Παιδιών και Νεαρών Προσώπων Νόμου:

«Βιομηχανική Επιχείρηση» σημαίνει μεταλλεία, λατομεία και άλλες εργασίες για



απόκτηση ορυκτών ή προϊόντων λατομείων, βιομηχανίες στις οποίες προϊόντα κατασκευάζονται, μεταποιούνται, καθαρίζονται, επισκευάζονται, διακοσμούνται, τελειοποιούνται, ετοιμάζονται για πώληση, τεμαχίζονται ή συντρίβονται, ή στις οποίες υλικά μεταποιούνται, συμπεριλαμβανομένων ναυπηγήσεων πλοίων, και της παραγωγής, μεταποίησης και μετάδοσης πλεκτρισμού και κινητήριας δύναμης, οποιουδήποτε είδους κατασκευής, ανακατασκευής, συντήρησης, επιδιόρθωσης, τροποποίησης, ή κατεδάφισης οποιουδήποτε κτιρίου, σιδηρόδρομου, τροχιοδρομικής γραμμής, λιμανιού, αποβάθρας, προκυμαίας, διώρυγας, δρόμου, σύραγγας, γέφυρας, υπέργειας γέφυρας, υπονόμου, οχετού, πηγαδιού, τηλεγραφικής ή τηλεφωνικής εγκατάστασης, πλεκτρικής επιχείρησης, εργοστασίου υγραερίου, εγκατάστασης ύδρευσης, ή άλλη εργασία πολιτικής μηχανικής, όπως επίσης την ετοιμασία για ή τοποθέτηση των θεμελίων οποιασδήποτε τέτοιας εργασίας ή κατασκευής, οδική μεταφορά επιβατών ή εμπορευμάτων, σιδηροδρομική, αεροπορική ή μεταξύ των λιμανιών στη Δημοκρατία, συμπεριλαμβανομένης της μεταφοράς των εμπορευμάτων στα λιμάνια, προκυμαίες, πλωτές σχεδίες, αποθήκες και αεροδρόμια αλλά εξαιρούμενης της διά χειρός μεταφοράς, οποιοδήποτε εργοστάσιο όπως ερμηνεύεται στο άρθρο 2 του περί Εργοστασίων Νόμου.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος (Ν.100(I)/1997-2011)

Εισαγωγή

Ο Νόμος περί Προστασίας της Μητρότητας θεσπίστηκε το 1997 και τροποποιήθηκε τελευταία φορά το 2011. Ο Νόμος προστατεύει την εργοδοτούμενη εντός της καθορισμένης περιόδου από απόλυση και την υγεία της εγκύου ή θετής μητέρας και κατοχυρώνει το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας με δυνατότητα επέκτασης υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Επίσης, ο Νόμος προνοεί για ειδικές διευκολύνσεις για τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού και διασφαλίζει τα δικαιώματα της εγκύου και της θετής μητέρας εργαζόμενης κατά την επιστροφή στην εργασία.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Απαγόρευση απόλυσης

Απαγορεύεται η απόλυση εγκύου εργαζομένης για περίοδο εκτεινόμενη από την αρχή της εγκυμοσύνης μέχρι και τρεις (3) μήνες μετά το τέλος της άδειας μητρότητας, νοούμενου ότι η επηρεαζόμενη έχει γνωστοποιήσει την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη της γραπτώς με οποιοδήποτε τρόπο, όπως με προσωπική επιστολή, με πλεκτρονικό ταχυδρομείο, με τηλεομοιότυπο Κ.Ο.Κ.

Κατά την περίοδο αυτή, ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει, να δώσει προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης ή να προβεί σε ενέργειες για οριστική αντικατάσταση της μισθωτής. Ο εργοδότης, εάν το κρίνει αναγκαίο, μπορεί να ζητήσει ιατρικό πιστοποιητικό που να επιβεβαιώνει την εγκυμοσύνη της μισθωτής, και η έγκυος οφείλει να το προσκομίσει.

Επιπρόσθετα, αν ο εργοδότης λάβει γνώση για την εγκυμοσύνη της παραπονούμενης είτε προφορικώς είτε από συναδέλφους της είτε με άλλο τρόπο, ή ακόμη και αν δεν γνώριζε καθόλου για την εγκυμοσύνη της και προχωρήσει σε απόλυση ή προειδοποίηση για απόλυση, η έγκυος εργαζόμενη έχει το δικαίωμα, εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών να γνωστοποιήσει στον εργοδότη της την εγκυμοσύνη της με γραπτό πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού. Εφόσον το πράξει αυτό, ο εργοδότης οφείλει να ανακαλέσει την απόλυση ή την προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης.



Η ως άνω προστασία παρέχεται και στις εργαζόμενες που προτίθενται να υιοθετήσουν παιδί, νοούμενου ότι έχουν ενημερώσει τον εργοδότη τους με βεβαίωση του Τμήματος Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας ότι πρόκειται να αναλάβουν τη φροντίδα παιδιού για σκοπούς υιοθεσίας.

Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει έγκυο εργαζόμενη μόνο εάν η συγκεκριμένη περίπτωση εμπίπτει σε μια από τις πιο κάτω εξαιρέσεις:

1. Αν η μισθωτή είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης
2. Αν η σχετική επιχείρηση έπαψε να λειτουργεί
3. Αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης έχει λήξει και η μη ανανέωση του συμβολαίου δεν σχετίζεται με την κατάσταση εγκυμοσύνης, τον τοκετό, τη γαλουχία ή την άδεια μητρότητας της παραπονούμενης

Ωστόσο, αποφάσεις του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών έκριναν ως νόμιμην απόλυτη εργοδοτούμενη στη διάρκεια της περιόδου προστασίας δεδομένου ότι οφειλόταν αποδεδειγμένα σε λόγους πλεονασμού. Σε τέτοιες περιπτώσεις συνίσταται ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ προσοχή!

Παράλειψη του εργοδότη να δικαιολογήσει δεόντως γραπτώς τον τερματισμό, δεν καθιστά παράνομο έναν κατά τα άλλα νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης.

Άδεια μητρότητας

Η έγκυος εργαζόμενη, αφού παρουσιάσει ιατρικό πιστοποιητικό το οποίο βεβαιώνει ότι αναμένει τοκετό σε εβδομάδα που καθορίζεται σε αυτό, δικαιούται άδεια μητρότητας δεκαοκτώ (18) συνολικά εβδομάδων, εκ των οποίων οι έντεκα (11) είναι υποχρεωτικό να λαμβάνονται την περίοδο η οποία αρχίζει δύο (2) εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού.

Σε περίπτωση όπου ο τοκετός δεν πραγματοποιείται μέσα στην αναμενόμενη εβδομάδα, η άδεια που λαμβάνεται πριν από τον τοκετό παρατείνεται χωρίς να επηρεαστεί η άδεια των οκτώ (8) υποχρεωτικών εβδομάδων που λαμβάνεται μετά τον τοκετό. Εάν ο τοκετός είναι πρόωρος, τότε το υπόλοιπο της άδειας που λαμβάνεται πριν τον τοκετό παρέχεται μετά, ώστε η συνολική άδεια που παρέχεται να είναι δεκαοκτώ (18) εβδομάδες.

Σε περιπτώσεις πρόωρου τοκετού ή σε περίπτωση που αμέσως μετά από τον τοκετό το βρέφος νοσολεύεται για λόγους υγείας, η μπέρα δικαιούται επιπρόσθετη άδεια μητρότητας μια εβδομάδα για κάθε 21 ημέρες που το βρέφος νοσολεύεται. Αν με την πάροδο των πρώτων 21 ημερών το βρέφος συνεχίσει να νοσολεύεται για περίοδο η οποία είναι μικρότερη των 21 ημερών, τότε όποτε οι μέρες νοσολείας ξεπερνούν το 50% των 21 ημερών, η μπέρα δικαιούται την επιπρόσθετη εβδομάδα άδειας. Η επέκταση της άδειας δίνεται για περίοδο συνεχόμενη της περιόδου των δεκαοκτώ (18) εβδομάδων και έχει

ως ανώτατο όριο τις έξι (6) εβδομάδες. Η μισθωτή οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη της για τη νοσηλεία του βρέφους της με πιστοποιητικό ιατρού κατάλληλης ειδικότητας, καθώς και με πιστοποιητικό από το νοσηλευτικό ίδρυμα.

Η άδεια μπτρότητας αποτελεί επίσης δικαίωμα των θετών μπτέρων εργαζομένων, οι οποίες δικαιούνται δεκαέξι (16) εβδομάδες άδεια αμέσως μετά την ανάληψη φροντίδας παιδιού κάτω των δώδεκα (12) ετών για σκοπούς υιοθεσίας, εφόσον έχουν γνωστοποιήσει την πρόθεση τους στο Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας ή εφόσον έχει συντελεστεί υιοθεσία. Επιπλέον, πρέπει να γνωστοποιήσουν γραπτώς στον εργοδότη τους την πρόθεσή τους να αναλάβουν την φροντίδα παιδιού για σκοπούς υιοθεσίας τουλάχιστον έξι (6) εβδομάδες πριν. Αν αυτό είναι πρακτικά αδύνατο, τότε η μισθωτή ενημερώνει τον εργοδότη της το συντομότερο δυνατόν και του προσκομίζει βεβαίωση από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας ότι η ενημέρωση δεν μπορούσε να είχε γίνει προηγουμένως.

Σημειώνεται πως η νομοθεσία αναφορικά με την άδεια μπτρότητας προνοεί για τα ελάχιστα δικαιώματα και δεν επηρεάζει τυχόν ευρύτερα δικαιώματα που παρέχονται με βάση συλλογική ή ιδιωτική σύμβαση.

Επίδομα μπτρότητας

Κατά τη διάρκεια της μπτρότητας η εργαζόμενη λαμβάνει επίδομα μπτρότητας στην έκταση και υπό τους όρους και προϋποθέσεις που εκάστοτε προβλέπει ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος. Με βάση τους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους του 1980 έως 2012, επίδομα μπτρότητας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων δικαιούνται οι ασφαλισμένες μισθωτές ή αυτοτελώς εργαζόμενες μπτέρες, καθώς και οι προαιρετικά ασφαλισμένες μπτέρες στην υπηρεσία Κύπριου εργοδότη στο εξωτερικό, εφόσον πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις εισφορών.

Το επίδομα μπτρότητας είναι ίσο με το 72% των ασφαλιστέων αποδοχών της εργαζομένης, μέσα στο προηγούμενο έτος εισφορών και αυξάνεται σε περίπτωση που η γυναίκα είναι προστάτιδα της οικογένειάς της. Το επίδομα καταβάλλεται για περίοδο δεκαοκτώ (18) συναπτών εβδομάδων και αρχίζει τουλάχιστον δύο (2) εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού. Σε περιπτώσεις όπου το βρέφος νοσηλεύεται αμέσως μετά από τοκετό λόγω πρώωρου τοκετού ή για λόγους υγείας, η μπτέρα, εφόσον πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, ενδέχεται να δικαιούται σε πρόσθετο επίδομα μπτρότητας.

Για παροχή του επιδόματος μπτρότητας η εργαζόμενη συμπληρώνει και υποβάλλει σχετική αίτηση (Βλέπε Παράρτημα 3) στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσα σε 21 ημέρες από την ημέρα από την οποία απαιτείται το επίδομα. Η υποβολή της αίτησης γίνεται αμέσως μετά την συμπλήρωση της 25ης εβδομάδας κύνοσης. Εάν η αίτηση υποβληθεί μετά από τον τοκετό η περίοδος των δεκαοκτώ (18) εβδομάδων καθορίζεται με βάση την ημερομηνία του τοκετού και όχι με βάση την ημερομηνία του αναμενόμενου τοκετού.



Άλλες διευκολύνσεις

Διασφαλίζεται το δικαίωμα της εγκύου εργαζομένης σε άδεια απουσίας από την εργασία, χωρίς απώλεια αποδοχών, για σκοπούς εξετάσεων προγεννητικού ελέγχου, νοούμενου ότι δεν μπορούν να γίνουν σε άλλο χρόνο και εφόσον προειδοποιήσει έγκαιρα τον εργοδότη της και προσκομίσει σχετικό ιατρικό δικαιολογητικό.

Για χρονικό διάστημα εννιά (9) μηνών από τον τοκετό ή από την ημέρα που αρχίζει η περίοδος της άδειας μπτρότητας στην περίπτωση υιοθεσίας, ο εργαζόμενης δικαιούται μια ώρα απουσίας κάθε μέρα, η οποία θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας, για το θηλασμό ή/και για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού. Η φυσική μπτέρα χάνει το δικαίωμα αυτό σε περίπτωση που η θετή μπτέρα κάνει χρήση του ίδιου δικαιώματος για το ίδιο παιδί.

Διασφάλιση άλλων δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας

Κατά την απουσία της εργαζομένης, διασφαλίζεται ότι ο χρόνος απουσίας της θα λογίζεται ως εργάσιμος χρόνος για σκοπούς αρχαιότητας και ότι δεν θα επηρεάζεται δυσμενώς το δικαιώμα της σε προαγωγή ή η επάνοδος της στην ίδια ή σε άλλη, παρόμοιας φύσεως και με το ίδιο ύψος αποδοχών, εργασία την οποία αισκούσε πριν από την άδεια μπτρότητας. Επιπρόσθετα, διασφαλίζονται όλα τα ωφελήματα που σχετίζονται με την εργασία, εξαιρουμένων προμηθειών που υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση την ποσότητα ή/και αξία της παραχθείσας εργασίας.

Η άδεια μπτρότητας και η προστασία των δικαιωμάτων της καλύπτει όλες τις έγκυες εργαζόμενες και θετές μπτέρες, ανεξαρτήτως του χρόνου κατά τον οποίον εργάζονται σε συγκεκριμένο εργοδότη ή κατά πόσο βρίσκονται σε «δοκιμαστική περίοδο».

Προστασία της ασφάλειας στο χώρο εργασίας

Η ασφάλεια και υγεία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργοδοτουμένων στο χώρο εργασίας διασφαλίζεται με Κανονισμούς οι οποίοι εκδίδονται με βάση τον περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμο (Ν.89(I)/1996).

Κάθε εργοδότης προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων ασφάλειας και υγείας και όταν ανάμεσα στους εργοδοτουμένους υπάρχουν γυναίκες που βρίσκονται σε ηλικία που μπορεί να καταστούν έγκυες και η φύση της δουλειάς μπορεί να δημιουργήσει κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας ή του παιδιού της, στην εκτίμηση κινδύνου, πρέπει να περιλαμβάνονται και κίνδυνοι που αφορούν τα πιο πάνω καθώς και τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται.

Σε περίπτωση που η εφαρμογή από τον εργοδότη οποιουδήποτε άλλου μέτρου δεν οδηγεί στην αποφυγή των κινδύνων, τότε αυτός διαφοροποιεί τις συνθήκες ή τις ώρες

εργασίας. Αν η αποφυγή τέτοιων κινδύνων δεν είναι πρακτικώς εφικτή, τότε ο εργοδότης πρέπει ν' απαλλάξει την εργοδοτούμενη από την εργασία αυτή και να τη μεταθέσει σε άλλη εργασία απαλλαγμένη από κινδύνους για όσο διάστημα αυτό είναι αναγκαίο και χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της.

Όταν ούτε αλλαγή της θέσης είναι τεχνικά ή αντικειμενικά δυνατή, τότε ο εργοδότης απαλλάσσει την εν λόγω εργοδοτούμενη από την εργασία για όσο χρονικό διάστημα απαιτείται χωρίς να επηρεάζονται οποιαδήποτε δικαιώματά της. Ο εργοδότης στο διάστημα αυτό της απουσίας της, συνεχίζει να καταβάλλει τις απολαβές της.

Όταν έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα εργάζεται νύχτα και έχει ιατρικό πιστοποιητικό στο οποίο αναφέρεται ότι είναι αναγκαίο για την ασφάλεια και υγεία της να αποφεύγεται τέτοια εργασία, ο εργοδότης την απαλλάσσει για όσο χρόνο είναι αναγκαίο από την εργασία της χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της.

Αν ο μετακίνηση σε εργασία ημέρας είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη ή αν δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, τότε η έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα απαλλάσσεται από την εργασία για όσο διάστημα απαιτείται χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της και ο εργοδότης καταβάλλει τις απολαβές της για το χρονικό διάστημα της απουσίας της.

Σε κάθε περίπτωση, κανένας εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει έγκυο ή γαλουχούσα εργοδοτούμενη να εκτελεί δραστηριότητα όταν η εκτίμηση του κινδύνου έχει δείξει κίνδυνο για την ασφάλεια και υγεία.

«Γαλουχούσα» σημαίνει εργοδοτούμενη που θολάζει το παιδί της για περίοδο μέχρι εννιά (9) μήνες από τον τοκετό και η οποία ενημερώνει γραπτώς τον εργοδότη της περί τούτου.

«Λεχώνα» σημαίνει εργοδοτούμενη που γέννησε στους προηγούμενους δύο (2) μήνες και πληροφόρησε γραπτώς τον εργοδότη με ιατρικό πιστοποιητικό.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο δικαστήριο για διαφορές ιδιωτικού δικαίου που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου αυτού είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Αδικήματα

Εργοδότης που παραβαίνει τις νομικές του υποχρεώσεις είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €6,834. Παράβαση των διατάξεων του περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμου (Ν.89(I)/1996) επισύρει χρηματική ποινή έως €17,086 ή φυλάκιση μέχρι δύο (2) χρόνια.

Συμειώνεται πως σε περίπτωση παράβασης του Νόμου δεν εφαρμόζονται διατάξεις



που θέτουν ως προϋπόθεση ελάχιστο διάστημα απασχόλησης του εργοδοτούμενου ή ανώτατο όριο αποζημίωσης. Τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου η οποία προνοεί προϋπόθεση ευθύνης ή ανώτατο όριο αποζημίωσης είναι άκυρη.

Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου

Μη διορισμός εγκύου υποψήφιας-διάκριση λόγω φύλου/εγκυμοσύνης

Παράδειγμα 1: C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (Κάτω Χώρες)¹

Στην υπόθεση Dekker, γυναίκα υποψήφια είχε επιλεγεί για τη θέση Εκπαιδεύτριας σε Κέντρο Νεότητας και ανέμενε το διορισμό της. Όταν τους ενημέρωσε ότι ήταν έγκυος, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφάσισε να μην τη διορίσει για οικονομικούς λόγους, υποστηρίζοντας ότι δεν υπήρχε η δυνατότητα να μισθωθούν οι υπηρεσίες, άλλου υποψηφίου, για την περίοδο που η ίδια θα βρισκόταν σε άδεια μητρότητας.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφάνθηκε ότι η μη πρόσληψη εγκύου σε θέση εργασίας για λόγους που συνδέονται άμεσα με την κατάσταση εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται στοιχειοθετούν άμεση διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση σε απασχόληση. Διευκρίνισε, επίσης, ότι η άμεση διάκριση λόγω φύλου δεν μπορεί να αιτιολογηθεί στη βάση οικονομικών δυσκολιών που μπορεί να προκύψουν από την αντικατάσταση της εγκύου εργαζομένης.

¹ Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης: Θέματα Διάκρισης λόγω φύλου, Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σ.12

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

**Νόμος περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας
(Ν.47(I)/2012)**

Εισαγωγή

Ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος αντικατέστησε όλους τους προηγούμενους Νόμους του 2002 έως 2010 και ρυθμίζει το δικαίωμα του εργοδοτούμενου (άντρα και γυναίκας) να παίρνει άδεια χωρίς απολαβές για σκοπούς φροντίδας και ανατροφής παιδιού. Επιπλέον, προνοεί τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδοτούμενου μετά τη λήξη της άδειας. Ο Νόμος επίσης ρυθμίζει το δικαίωμα του εργοδοτούμενου να παίρνει άδεια για λόγους ανωτέρας βίας που σχετίζονται με επειγόντες οικογενειακούς λόγους. Θέτει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και καθορίζει ποιο μέρος έχει το βάρος απόδειξης. Επιπρόσθετα, καθορίζει ως αρμόδιο δικαστήριο το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και προνοεί για τον έλεγχο εφαρμογής της νομοθεσίας μέσω του διορισμού επιθεωρητών.

Βασικές έννοιες

«άμεση διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει δυσμενή μεταχείριση η οποία συνδέεται ευθέως και εμφανώς με το φύλο.

«αναπηρία» σημαίνει οποιασδήποτε μορφής ανεπάρκεια ή μειονεξία, η οποία προκαλεί μόνιμο ή απροσδιόριστης διάρκειας σωματικό, διανοητικό ή ψυχικό περιορισμό στο άτομο και η οποία, λαμβάνοντας υπόψη το ιστορικό και άλλα προσωπικά στοιχεία του εν λόγω ατόμου, μειώνει ουσιωδώς ή αποκλείει τη δυνατότητα εκτέλεσης μιας ή περισσότερων δραστηριοτήτων ή λειτουργιών που θεωρούνται φυσιολογικές και ουσιώδεις για την ποιότητα ζωής κάθε ατόμου της ίδιας ηλικίας που δεν έχει τέτοια ανεπάρκεια ή μειονεξία.

«αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία κάθε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα.

«διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει κάθε πράξη ή παράλειψη που συνιστά ή συνεπάγεται δυσμενή μεταχείριση λόγω φύλου.

«έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θίγει ένα σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ατόμων ενός φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική είναι κατάλληλη/ο και αναγκαία/ο και



μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς το φύλο.

«εξαρτώμενο μέλος» σημαίνει παιδί, σύζυγο, γονέα, αδελφό, αδελφή, παππού, γιαγιά.

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Η γονική άδεια είναι άδεια χωρίς απολαβές συνολικά μέχρι και δεκαοκτώ (18) εβδομάδων, με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού και την οποία δικαιούνται εργοδοτούμενοι γονείς, άντρες και γυναίκες. Το δικαίωμα γονικής άδειας είναι δεκαοκτώ (18) εβδομάδες για το κάθε παιδί ξεχωριστά, ακόμη και στην περίπτωση που γεννηθούν πάνω από ένα παιδί την ίδια μέρα. Στην περίπτωση χήρου γονέα, η διάρκεια της γονικής άδειας μπορεί να διαρκέσει μέχρι 23 εβδομάδες.

Οι εργοδοτούμενοι δικαιούνται γονική άδεια εάν έχουν συμπληρώσει συνεχή απασχόληση έξι (6) μηνών στον ίδιο εργοδότη. Ο νόμος καλύπτει και τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση ή με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση ή σχέση εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων με τον ίδιο εργοδότη λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου των έξι (6) μηνών.

Το δικαίωμα στη γονική άδεια είναι ατομικό και αμεταβίβαστο, εκτός όταν ο ένας από τους δύο γονείς έχει λάβει γονική άδεια τουλάχιστον δύο (2) εβδομάδων και μεταβιβάζει δύο (2) εβδομάδες από το υπόλοιπο της συνολικής του άδειας στο υπόλοιπο της συνολικής άδειας του άλλου γονέα. Εάν και οι δύο γονείς εργάζονται στον ίδιο εργοδότη τότε αποφασίζουν από κοινού ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Μετά από συμφωνία με τον εργοδότη, μπορούν και οι δύο να κάνουν χρήση του δικαιώματος ταυτόχρονα.

Χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας

Στην περίπτωση των φυσικών γονέων, η φυσική μητέρα μπορεί να λάβει γονική άδεια μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και πριν τη συμπλήρωση του 8ου έτους της πλικίας του παιδιού. Ο φυσικός πατέρας μπορεί να λάβει γονική άδεια αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού και πριν τη συμπλήρωση του 8ου έτους της πλικίας του.

Στην περίπτωση υιοθεσίας, η γονική άδεια λαμβάνεται από τη θετή μητέρα μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και σε διάστημα οκτώ (8) ετών από την ημερομηνία υιοθεσίας του παιδιού, νοούμενου ότι το παιδί δεν θα υπερβεί μέχρι τότε το 12ο έτος της πλικίας του. Ο θετός πατέρας μπορεί να λαμβάνει την άδεια αμέσως μετά την υιοθεσία του παιδιού, και εντός οκτώ (8) χρόνων από τη μέρα υιοθεσίας του παιδιού υπό την ίδια προϋπόθεση.

Στην περίπτωση παιδιού με αναπηρία, η γονική άδεια λαμβάνεται μέχρι το 18ο έτος πλικίας του παιδιού.

Στην περίπτωση ενός ή δύο παιδιών η ελάχιστη διάρκεια της γονικής άδειας είναι μια (1) εβδομάδα και η μέγιστη πέντε (5) εβδομάδες ανά ημερολογιακό έτος. Στην περίπτωση τριών ή περισσότερων παιδιών η μέγιστη διάρκεια είναι επτά (7) εβδομάδες. Με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, η μέγιστη άδεια μπορεί να είναι μεγαλύτερη.

Προειδοποίηση για λήψη γονικής άδειας

Ο εργοδοτούμενος που θέλει να ασκήσει το δικαίωμα, οφείλει τρεις (3) εβδομάδες πριν από την ημέρα έναρξης της γονικής άδειας, να προειδοποιήσει γραπτώς τον εργοδότη του για την ημέρα έναρξης και λήξης της. Στις περιπτώσεις σοβαρής ασθένειας ή πάθησης παιδιού, όπως αυτή καθορίζεται στον Πίνακα 3, η προειδοποίηση μειώνεται σε μία (1) εβδομάδα.

Σοβαρές ασθένειες/παθήσεις

Πίνακας 3: Ασθένειες/Παθήσεις για τις οποίες η προειδοποίηση για λήψη γονικής άδειας μειώνεται σε 1 εβδομάδα.

1. Ογκολογικές παθήσεις.
2. Συγγενείς καρδιοπάθειες.
3. Σοβαρές κρανιοεγκεφαλικές κακώσεις και κατάγματα οστών.
4. Γενετικά και μεταβολικά σύνδρομα.
5. Σοβαρές νευρολογικές διαταραχές.
6. Μεσογειακή αναιμία, δρεπανοκυτταρική αναιμία, ιδιοπαθής θρομβοπενική πορφύρα, αιμορροφιλία και άλλες συναφείς παθήσεις.
7. Σηψαιμία, μυνιγγίτιδα και άλλες σοβαρές μικροβιακές λοιμώξεις.
8. Εγκεφαλίτιδες.
9. Χρόνιες παθήσεις του αναπνευστικού.
10. Χρόνια νεφρική ανεπάρκεια.
11. Χρόνια ανοσοποιητική ανεπάρκεια.
12. Υποφυσιακή ανεπάρκεια ή έλλειψη αυξητικής ορμόνης.
13. Σακχαρώδης διαβήτης.
14. Κυστική ίνωση.
15. Ασθένειες/παθήσεις λόγω πρόωρης γέννησης (αν η περίοδος γονικής άδειας αφορά την περίοδο πριν τη λήξη της άδειας μπρότητας, ισχύει μόνο για άνδρες δικαιούχους).

Άρνηση χορήγησης γονικής άδειας

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αρνηθεί τη χορήγηση γονικής άδειας εάν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι ο εργοδοτούμενος δεν δικαιούται τέτοια άδεια. Θα πρέπει όμως προτού αρνηθεί να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για την πρόθεση του να μην του χορηγήσει άδεια, και να καλέσει τον εργοδοτούμενο να υποβάλει εντός επτά (7) ημερών τους λόγους που πιστεύει ότι δικαιούται την άδεια. Πριν ο εργοδότης αποφασίσει να



αρνηθεί τη χορήγηση της γονικής άδειας, υποχρεούται να λάβει υπόψη τους λόγους για τους οποίους ο εργοδοτούμενος πιστεύει ότι δικαιούται την άδεια και εάν αρνηθεί θα πρέπει να αιτιολογήσει τους λόγους άρνησής του.

Μετάθεση χορήγησης γονικής άδειας

Ο εργοδότης μπορεί να μεταθέσει τη χορήγηση γονικής άδειας μετά από διαβούλευση με τον εργοδοτούμενο για λόγους που σχετίζονται με την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, για παράδειγμα όταν η εργασία είναι εποχικού χαρακτήρα, όταν δεν μπορεί να βρεθεί αντικαταστάτης, όταν σημαντικό ποσοστό των υπαλλήλων της επιχείρησης ζητά γονική άδεια για την ίδια χρονική περίοδο ή/και όταν συγκεκριμένα καθήκοντα του εργοδοτούμενου είναι στρατηγικής σημασίας για την επιχείρηση.

Επιπλέον, ο εργοδότης οφείλει εντός δύο (2) εβδομάδων από την ημέρα υποβολής της αίτησης του εργοδοτούμενου να τον ενημερώσει γραπτώς για τους λόγους μετάθεσης της ημερομηνίας χορήγησης της άδειας. Η ημερομηνία μετάθεσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την ημερομηνία κοινοποίησης της αναβολής.

Τερματισμός γονικής άδειας από τον εργοδότη

Αν ο εργοδότης έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι ο εργοδοτούμενος χρησιμοποιεί τη γονική άδεια για άλλο σκοπό εκτός από τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού του, τότε μπορεί να τερματίσει τη γονική άδεια.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο προτού τερματίσει τη γονική άδεια και να τον καλέσει να υποβάλει εντός επτά (7) ημερών τους δικούς του λόγους για την ανάγκη λήψης της άδειας, τους οποίους οφείλει να λάβει υπόψη.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης τελικά αποφασίσει να τερματίσει τη γονική άδεια, υποχρεούται να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο, αναφέροντας τους λόγους και την ημερομηνία τερματισμού. Η ημερομηνία τερματισμού πρέπει να είναι τουλάχιστον επτά (7) μέρες μετά την ημερομηνία της σχετικής ειδοποίησης, οπότε και ο εργοδοτούμενος είναι υποχρεωμένος να επιστρέψει στην εργασία του. Οποιαδήποτε περίοδος μεταξύ της ημερομηνίας επιστροφής του εργοδοτούμενου στην εργασία του και της ημερομηνίας κατά την οποία η γονική άδεια θα έληγε, δεν υπολογίζεται ως γονική άδεια.

Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτούμενου μετά τη λήξη της γονικής άδειας

Ο εργοδοτούμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν λάβει τη γονική άδεια. Οι εργοδοτούμενοι και οι εργοδότες μπορούν να διατηρούν επαφή κατά

την περίοδο της άδειας και να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ τους.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργοδοτούμενος συνεχίζει να διατηρεί όλα τα δικαιώματά του, κεκτημένα ή υπό κτήση, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που πιθανόν να προκύψουν από αλλαγές στη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική. Κατά την επιστροφή του, ο εργοδοτούμενος μπορεί να ζητήσει αλλαγές στο ωράριο και/ή την οργάνωση της εργασίας του για καθορισμένη χρονική περίοδο. Ο εργοδότης εξετάζει και ανταποκρίνεται στα εν λόγω αιτήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο του ιδίου όσο και του εργοδοτούμενου.

Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας συνυπολογίζεται και ο εργοδοτούμενος πιστώνεται με ασφαλιστέες αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις του περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου. Επιπλέον, ο χρόνος απουσίας κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για σκοπούς υπολογισμού της ετήσιας άδειας με απολαβές. Η γονική άδεια δεν θεωρείται ως ετήσια άδεια. Τέλος, ο χρόνος απουσίας κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τους σκοπούς του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου.

ΆΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Ο εργοδοτούμενος δικαιούται να παίρνει άδεια χωρίς αποδοχές επτά (7) ημέρες το χρόνο, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους που αφορούν ασθένεια ή ατύχημα εξαρτωμένων μελών του εργοδοτούμενου (παιδί, σύζυγο, γονέα, αδελφό, αδελφή, παππού, γιαγιά) και καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του.

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη μια φορά ή τμηματικά. Όταν οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, αυτή η άδεια χορηγείται στον κάθε ένα ξεχωριστά. Ο εργοδοτούμενος πρέπει να ειδοποιεί τον εργοδότη του το συντομότερο δυνατόν σε περίπτωση που πρόκειται να κάνει χρήση της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.

Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου κατά τη διάρκεια της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τον υπολογισμό της ετήσιας άδειας με απολαβές που δικαιούται καθώς και για τους σκοπούς του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου. Η άδεια για λόγους ανωτέρας βίας δεν θεωρείται ως ετήσια άδεια.

Μπορούν να υπάρξουν ευνοϊκότεροι όροι από ό,τι προνοεί ο Νόμος είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων, είτε σε περίπτωση συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου.

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών

Ανδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τα δικαιώματα που



απορρέουν από τον Νόμο αυτό, απαγορευομένης κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου.

Βάρος απόδειξης

Σε περίπτωση που ο παραπονούμενος παρουσιάζει στο δικαστήριο πραγματικά περιστατικά από τα οποία φαίνεται/τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, το βάρος απόδειξης ότι δεν υπήρξε παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης βαραίνει τον εναγόμενο, με εξαίρεση τις εξώδικες εκούσιες διαδικασίες.

Απαγόρευση τερματισμού ή διακοπής της απασχόλησης

Η αίτηση για λήψη ή η λήψη γονικής άδειας, ή η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, δεν αποτελεί λόγο για λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ή για τερματισμό της απασχόλησης και δεν διακόπτει το συνεχές της απασχόλησης.

Ο εργοδότης απαγορεύεται να τερματίζει την απασχόληση εργοδοτουμένου, ή να δίνει προειδοποίηση για τερματισμό κατά τη χρονική περίοδο από την υποβολή της αίτησης για λήψη γονικής άδειας μέχρι το τέλος της άδειας αυτής. Επίσης, απαγορεύεται σε εργοδότη να δίνει προειδοποίηση τερματισμού που να εκπνέει κατά τη διάρκεια της πιο πάνω περιόδου, ή προειδοποίηση κατά τη διάρκεια απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας.

Οι μόνες περιπτώσεις στις οποίες η προειδοποίηση τερματισμού ή ο τερματισμός είναι νόμιμος είναι εάν ο εργοδοτούμενος είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς που δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης, αν η επιχείρηση έπαψε να λειτουργεί και τέλος αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει. Σε περίπτωση τερματισμού κατά τη χρονική περίοδο που αναφέρεται πιο πάνω, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως και γραπτώς τον τερματισμό.

Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί, εάν το κρίνει αναγκαίο, να ορίζει επιθεωρητές για τη διασφάλιση καλύτερης εφαρμογής του Νόμου.

Ποινές

Εργοδότης, ο οποίος παραβιάζει οποιαδήποτε από τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος για το οποίο προνοείται χρηματική ποινή μέχρι και €7,500.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει την αρμοδιότητα να αποφασίζει για διαφορές αστικής φύσεως, που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου.

ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

Νόμος περί της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας των Εκτελούντων Κινητές Δραστηριότητες Οδικών Μεταφορών (Ν.47(I)/2005-2009)

Εισαγωγή

Ο περί της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας των Εκτελούντων Κινητές Δραστηριότητες Οδικών Μεταφορών Νόμος τέθηκε σε ισχύ το 2005 στο πλαίσιο εναρμόνισης της κυπριακής νομοθεσίας με το Κοινοτικό Κεκτημένο και στοχεύει στη συμπλήρωση των διατάξεων του Κανονισμού 3820/98/EOK και της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας αναφορικά με την Εργασία Πληρωμάτων Οχημάτων που απασχολούνται στις Διεθνείς Οδικές Μεταφορές (Συμφωνία AETR).

Ο Νόμος καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας όσων εκτελούν κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών και θέτει ως στόχο τη βελτίωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των προσώπων αυτών, τη βελτίωση της οδικής ασφάλειας και την περαιτέρω προσέγγιση των όρων ανταγωνισμού στις οδικές μεταφορές. Συγκεκριμένα, προνοεί για τον χρόνο εργασίας, τα διαλείμματα, τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπauσης και τη νυχτερινή εργασία. Επίσης, καθορίζει πότε επιτρέπονται παρεκκλίσεις από ορισμένες πρόνοιες του Νόμου. Τέλος, καθορίζει ως αρμόδιο δικαστήριο το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και προνοεί για τον έλεγχο εφαρμογής της νομοθεσίας μέσω της σύστασης αδικημάτων, του διορισμού λειτουργών και της υποχρέωσης τήρησης αρχείου από τους εργοδότες.

Βασικές Έννοιες

«μετακινούμενος εργαζόμενος» είναι κάθε εργαζόμενος που ανήκει στο μετακινούμενο προσωπικό, περιλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευομένων, και ο οποίος είναι στην υπηρεσία μιας επιχείρησης που εκτελεί για λογαριασμό τρίτου ή για ίδιον λογαριασμό, οδικές μεταφορές επιβατών ή εμπορευμάτων.

«χρόνος εργασίας»

(α) στην περίπτωση των μετακινούμενων εργαζόμενων είναι κάθε περίοδος από την έναρξη μέχρι τη λήξη της εργασίας κατά την οποία ο μετακινούμενος εργαζόμενος βρίσκεται στη θέση εργασίας του, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τα καθήκοντα ή τις δραστηριότητες του, ήτοι:

- Ο χρόνος που αφιερώνεται σε κάθε δραστηριότητα οδικής μεταφοράς και περιλαμβάνει



οδήγηση, φόρτωση και εκφόρτωση, συνδρομή των επιβατών κατά την επιβίβαση και αποβίβαση τους από τα οχήματα, καθαρισμό και τεχνική συντήρηση των οχημάτων και όλες τις άλλες εργασίες που αποσκοπούν στην ασφάλεια του οχήματος, του φορτίου και των επιβατών ή στην εκπλήρωση των νόμιμων υποχρεώσεων που συνδέονται άμεσα με τη διεξαγόμενη μεταφορά περιλαμβανομένου του ελέγχου της φορτοεκφόρτωσης, των διοικητικών διατυπώσεων με την αστυνομία, τα τελωνεία, τις υπηρεσίες μετανάστευσης κλπ.

- Οι περίοδοι κατά τις οποίες ο μετακινούμενος εργαζόμενος δεν μπορεί να διαθέσει ελεύθερα το χρόνο του και οφείλει να βρίσκεται στη θέση εργασίας του, έτοιμος να αναλάβει τη συνήθη εργασία του, εκτελώντας ορισμένα καθήκοντα που συνδέονται με την υπηρεσία, ιδίως κατά την αναμονή φόρτωσης ή εκφόρτωσης.

(β) Στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων οδηγών, ο ίδιος ορισμός εφαρμόζεται για το χρόνο από την έναρξη ως τη λήξη της εργασίας, κατά τη διάρκεια της οποίας ο οδηγός βρίσκεται στον τόπο εργασίας του, στη διάθεση του πελάτη και ασκεί τα καθήκοντα του ή δραστηριότητες διαφορετικές από τις γενικές διοικητικές εργασίες που δεν είναι άμεσα συνδεδεμένες με τη συγκεκριμένη εκτέλεση της μεταφοράς.

«περίοδος υποχρέωσης διαθεσιμότητας» είναι:

- Οι περίοδοι πέραν των διαλειμμάτων και του χρόνου ανάπauσης κατά τις οποίες ο μετακινούμενος εργαζόμενος δεν οφείλει μεν να παραμένει στον τόπο εργασίας του, πρέπει όμως να είναι διαθέσιμος για να ανταποκρίνεται σε ενδεχόμενες κλήσεις για ανάληψη ή συνέχιση της οδήγησης ή για εκτέλεση άλλων εργασιών. Ειδικότερα ως τέτοιοι περίοδοι νοούνται οι περίοδοι κατά τις οποίες ο μετακινούμενος εργαζόμενος συνοδεύει όχημα μεταφερόμενο με οχηματαγωγό ή τραίνο καθώς και οι περίοδοι αναμονής στα σύνορα και αυτές που οφείλονται σε απαγορεύσεις της κυκλοφορίας.

- Για τους μετακινούμενους εργαζόμενους οι οποίοι οδηγούν εκ περιτροπής, ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος βρίσκεται στη θέση του συνοδηγού ή σε κουκέτα ενώ το όχημα βρίσκεται σε κίνηση.

«εβδομάδα» είναι η περίοδος από τη Δευτέρα ώρα 00:00 ως την Κυριακή ώρα 24:00.

«νυκτερινή περίοδος» είναι η περίοδος μεταξύ των ωρών 0:00 και 04:00 π.μ.

«νυκτερινή εργασία» είναι η κάθε εργασία που εκτελείται κατά τη νυκτερινή περίοδο.

Ti ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος καλύπτει τους μετακινούμενους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εταιρείες εγκατεστημένες στη Δημοκρατία και συμμετέχουν σε δραστηριότητες οδικών μεταφορών εμπορευμάτων ή επιβατών που διέπονται από τον Κανονισμό 3820/085/ΕΚ, τον περί Ελέγχου των Ωρών Οδήγησης και Ανάπτυξης των Οδηγών Ορισμένων Οχημάτων Νόμο ή/και τη Συμφωνία AETR. Ο Νόμος εφαρμόζεται επίσης, στους αυτοαπασχολούμενους οδηγούς. Για τους μετακινούμενους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν εμπίπτουν στις κατηγορίες που καθορίζονται πιο πάνω, εφαρμόζονται οι διατάξεις των περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμων. Ο Νόμος δεν εμποδίζει ευνοϊκότερους όρους εργασίας με νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή με άλλο τρόπο.

Χρόνος εργασίας

Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 ώρες. Ο μέγιστος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μπορεί να αυξηθεί προσωρινά σε 60 ώρες με την προϋπόθεση πως δεν σημειώνεται εντός τεσσάρων (4) μηνών υπέρβαση του μέσου όρου των 48 ωρών την εβδομάδα. Η περίοδος των τεσσάρων (4) μηνών αρχίζει από την πρώτη εβδομάδα αύξησης του χρόνου εργασίας.

Ο χρόνος εργασίας για λογαριασμό δύο ή περισσότερων εργοδοτών, συνιστά το σύνολο των ωρών εργασίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο εργοδότης οφείλει να ζητά γραπτώς από το μετακινούμενο εργαζόμενο ενημέρωση για το χρόνο εργασίας που εκτελεί ή εκτέλεσε σε άλλο εργοδότη και ο μετακινούμενος εργαζόμενος να του την παρέχει γραπτώς.

Διαλείμματα

Με την επιφύλαξη του επιπέδου προστασίας που προβλέπει ο Κανονισμός 3820/05/ΕΟΚ ή η συμφωνία AETR, ο εργαζόμενος που εκτελεί κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών δεν πρέπει να εργάζεται πάνω από έξι (6) διαδοχικές ώρες χωρίς διάλειμμα. Εάν το σύνολο των ωρών εργασίας είναι μεταξύ έξι (6) και εννιά (9) ώρες, το διάλειμμα πρέπει να διαρκεί τουλάχιστον 30 λεπτά. Εάν το σύνολο των ωρών εργασίας υπερβαίνει τις εννιά (9) ώρες, το διάλειμμα πρέπει να διαρκεί τουλάχιστον 45 λεπτά. Τα διαλείμματα μπορούν να χωριστούν σε περιόδους οι οποίες διαρκούν τουλάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτά ή καθεμία.

Χρόνος ανάπτυξης

Για τους μετακινούμενους εργαζομένους πρέπει να λαμβάνεται ημερήσια ανάπτυξη τουλάχιστον έντεκα (11) ωρών, η οποία μπορεί να μειωθεί μέχρι και εννιά (9) ώρες, τρεις



(3) φορές την εβδομάδα, εντός 24 ωρών από το τέλος της προηγούμενης περιόδου ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ανάπausης.

Κατά τη διάρκεια δύο (2) συνεχόμενων εβδομάδων, ο οδηγός πρέπει να λαμβάνει μία περίοδο ανάπausης τουλάχιστον 45 ωρών ανά εβδομάδα ή περίοδο ανάπausης 45 ωρών την μία εβδομάδα και τουλάχιστον 24 ωρών την επόμενη εβδομάδα. Στη δεύτερη περίπτωση, όπου λαμβάνεται μειωμένη περίοδος ανάπausης τουλάχιστον 24 ωρών, πρέπει να παρέχεται αντισταθμιστικός χρόνος ανάπausης πριν το τέλος της τρίτης εβδομάδας που ακολουθεί την εν λόγω εβδομάδα.

Μαθητευόμενοι και ασκούμενοι, όσον αφορά τον χρόνο ανάπausης, υπόκεινται στις ίδιες διατάξεις με εκείνες στις οποίες υπόκεινται και οι άλλοι μετακινούμενοι εργαζόμενοι κατ' εφαρμογή του Κανονισμού 3820/85/EOK ή της συμφωνίας AETR.

Νυχτερινή εργασία

Ο χρόνος νυχτερινής εργασίας των μετακινούμενων εργαζομένων δεν πρέπει να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες ανά εικοσιτετράωρο. Για τη νυκτερινή εργασία χορηγείται αποζημίωση με βάση τις συλλογικές συμβάσεις ή τις συμφωνίες που γίνονται μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των μετακινούμενων εργαζομένων, εφόσον η αποζημίωση δεν θέτει σε κίνδυνο την οδική ασφάλεια.

Πληροφόρηση και τίρηση αρχείου

Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τους μετακινούμενους εργαζομένους για τον εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης, τις συλλογικές συμβάσεις και τις τυχόν συμφωνίες επιχείρησης. Επιπλέον, πρέπει να καταγράφει το χρόνο εργασίας τους σε αρχεία, τα οποία πρέπει να φυλάσσονται τουλάχιστον για δύο (2) έτη μετά τη λήξη της καλυπτόμενης περιόδου. Τέλος, οφείλει να παρέχει στους μετακινούμενους εργαζομένους, κατόπιν αιτήσεως τους, αντίγραφο του αρχείου καταγραφής των ωρών εργασίας.

Παρεκκλίσεις

Οι παρεκκλίσεις από τις διατάξεις του Νόμου αναφορικά με τον μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας και τη νυχτερινή εργασία επιτρέπονται για λόγους αντικειμενικούς ή τεχνικούς ή σχετικούς με την οργάνωση της εργασίας. Οι εν λόγω παρεκκλίσεις πρέπει να είναι αποτέλεσμα συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που γίνονται μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των μετακινούμενων εργαζομένων. Η παρέκκλιση από τη διάταξη για τον μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας δεν μπορεί να οδηγεί σε καθορισμό περιόδου αναφοράς άνω των έξι (6) μηνών.

Αδικήματα και ποινές

Οποιοδήποτε πρόσωπο παραλείπει να συμμορφωθεί με οποιεσδήποτε διατάξεις του Νόμου ή επιτρέπει σε πρόσωπο που εργοδοτεί να προβαίνει σε τέτοια παράβαση είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €3,417 ή και στις δύο αυτές ποινές.

Όταν νομικό πρόσωπο διαπράττει το αδίκημα, κάθε πρόσωπο που το αντιπροσωπεύει ή αξιωματούχος του ή άλλο πρόσωπο με τέτοια ιδιότητα που εξουσιοδοτεί ή παρακινεί ή επιτρέπει τη διάπραξη του αδικήματος, είναι, ταυτόχρονα με το νομικό πρόσωπο, ένοχο του αδικήματος αυτού και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται στις ποινές που προβλέπονται για το συγκεκριμένο αδίκημα.

Ο Υπουργός Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να διορίσει λειτουργούς για την αποτελεσματική εφαρμογή του Νόμου. Όποιος εσκεμμένα παρεμποδίζει λειτουργό, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τα €1,281 ή και στις δύο αυτές ποινές.



ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Νόμος περί Εργοδοτουμένων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) (Ν.76(I)/2002-2007)

Εισαγωγή

Ο Νόμος αυτός τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003 και είναι εναρμονιστικός αφού ψηφίστηκε από τη Βουλή των Αντιπροσώπων στα πλαίσια εφαρμογής ευρωπαϊκών Οδηγιών. Σκοπός του Νόμου είναι η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργοδοτουμένων με μερική απασχόληση και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση. Επιπλέον, στοχεύει στην προώθηση της εργασίας μερικής απασχόλησης σε εθελοντική βάση και στο να συμβάλει στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργοδοτουμένων.

Βασικές έννοιες

«εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση» σημαίνει τον εργοδοτούμενο δυνάμει σύμβασης εργασίας ή κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη εργοδοτούμενου του οποίου οι ώρες απασχόλησης υπολογισμένες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μία περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση

«εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση που εργάζεται σε ευκαιριακή βάση» είναι αυτός που η συνολική διάρκεια απασχόλησης του στον ίδιο εργοδότη, ανά ημερολογιακό έτος δεν είναι πέραν των οκτώ (8) εβδομάδων, με μέγιστη διάρκεια ανά περίπτωση τις τρεις (3) εβδομάδες ή εργαζόμενος που η συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις πέντε (5) ώρες την εβδομάδα.

«συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση» σημαίνει τον εργοδοτούμενο που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα, τα προσόντα και η ειδίκευση.

«αρχή της αναλογικότητας» σημαίνει όταν ένας εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται να λάβει μισθό ή άλλο ωφέλημα ανάλογο προς τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του αντίστοιχου συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση.

Ti ρυθμίζει ο Νόμος

Αρχή της μη Διάκρισης

Ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση, δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ότι ο συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνο ότι εργάζεται με μερική απασχόληση. Η όποια διαφορετική μεταχείριση πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, ο Υπουργός Εργασίας, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική και/ή κοινωνικοί εταίροι μπορούν, όπου κρίνεται αναγκαίο, να εξαρτούν την πρόσβαση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης από την περίοδο προϋπηρεσίας, τον χρόνο που έχει εργαστεί και τα προσόντα με βάση τα οποία καθορίζονται τα εισοδήματα του εργοδοτούμενου.

Δικαιώματα μερικώς απασχολουμένων

Σύμφωνα με την αρχή της μη διάκρισης, κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται ισότιμων όρων και συνθηκών απασχόλησης καθώς και μεταχείρισης και απολαμβάνει την ίδια προστασία που παρέχεται στους συγκρίσιμους εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση. Συγκριμένα απολαμβάνει τα ίδια δικαιώματα σε ότι αφορά μισθούς, αφελήματα, κοινωνική ασφάλιση, ετήσια άδεια με αποδοχές και αργίες λόγω εορτών με αποδοχές, άδεια ασθενείας ή γονική άδεια, προστασία της μητρότητας καθώς και σε θέματα τερματισμού απασχόλησης (εκτός αν εξαιρείται από τις πρόνοιες του Νόμου σύμφωνα με τον αριθμό ωρών εργασίας του).

Κάθε άτομο με μερική απασχόληση, δικαιούται επίσης της ίδιας μεταχείρισης και προστασίας με τους συγκρίσιμους εργοδοτούμενους πλήρους απασχόλησης σε σχέση με το δικαίωμα οργάνωσης, συλλογικής διαπραγμάτευσης και διενέργειας πράξεων ως εκπρόσωπος των εργοδοτούμενων, την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία και την προστασία από δυσμενή διάκριση στην απασχόληση.

Ελεύθερη επιλογή μορφής απασχόλησης

Ο εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίζει ότι μετάβαση του εργοδοτούμενου από μερική απασχόληση σε πλήρη απασχόληση ή το αντίθετο, όταν υπάρχουν κενές θέσεις, γίνεται εθελοντικά και πως οποιαδήποτε άρνηση του εργοδοτούμενου για μετάβαση του σε θέση στην επιχείρηση δεν αποτελεί από μόνη της λόγο για νόμιμο τερματισμό των υπηρεσιών του.



Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ο εργοδότης πρέπει στο βαθμό που του είναι δυνατόν να μελετά αιτήματα εργοδοτουμένων για τη μετάβαση τους από πλήρη απασχόληση σε μερική ή το αντίθετο, συμπεριλαμβανομένης και της αύξησης του χρόνου εργασίας, αν υπάρχει τέτοια δυνατότητα. Επιπλέον, πρέπει να παρέχει έγκαιρη ενημέρωση για την ύπαρξη θέσεων πλήρους ή μερικής απασχόλησης προκειμένου να διευκολύνονται οι μεταβάσεις από τη μία μορφή εργασίας στην άλλη. Επίσης, πρέπει να μελετά μέτρα για την διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία μερικής απασχόλησης σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης καθώς και σε επαγγελματική κατάρτιση. Τέλος, έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τις οργανώσεις εκπροσώπησης των εργοδοτουμένων για τους μερικώς απασχολούμενους της επιχείρησης.

Υποχρεώσεις ΥΕΠΚΑ και υποχρεώσεις Κοινωνικών Εταίρων

Ο εκάστοτε Υπουργός Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως η αρμόδια αρχή, κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, μπορεί να εντοπίζει, αντιμετωπίζει και όπου είναι αναγκαίο να εξαλείφει εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης. Το ίδιο ισχύει και για τους κοινωνικούς εταίρους οι οποίοι πρέπει να κινούνται μέσω των διαδικασιών που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις.

Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας ορίζει Επιθεωρητές ή λειτουργούς που έχουν ως κύριο έργο την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής του Νόμου και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για τον αποτελεσματικό τρόπο τίրησης του Νόμου. Οι Επιθεωρητές εξετάζουν την εφαρμογή του Νόμου, είτε με αυτεπάγγελτες έρευνες είτε με την εξέταση παραπόνων.

Οι Επιθεωρητές έχουν διάφορες εξουσίες όπως να εισέρχονται σε εγκαταστάσεις χωρίς προειδοποίηση μέρα ή νύχτα, να συνοδεύονται από αστυνομικούς αν πιστεύουν ότι θα παρεμποδιστεί το έργο τους, να προχωρούν σε ερωτήσεις και να απαιτούν δηλώσεις ή παρουσιάσεις βιβλίων, αρχείων και εντύπων ή άλλων στοιχείων τα οποία είναι απαραίτητα για έλεγχο εφαρμογής του Νόμου. Οι Επιθεωρητές δέχονται καταγγελίες για παραβάσεις του Νόμου είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση είτε για λογαριασμό τέτοιου προσώπου. Μόλις λάβουν μια καταγγελία οι επιθεωρητές ασκώντας τις εξουσίες τους, ερευνούν τα καταγγελλόμενα και εφόσον διευθετηθεί η διαφορά συντάσσουν πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς. Αν δεν επιτευχθεί διευθέτηση τότε συντάσσουν πρακτικό στο οποίο αναφέρονται όλες οι ενέργειες και διαπιστώσεις τους, το οποίο πρέπει να κοινοποιηθεί και στα δύο μέρη και μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

Οι Επιθεωρητές έχουν την υποχρέωση να χειρίζονται με εχεμύθεια τις πληροφορίες που περιήλθαν σε γνώση τους κατά την εξάσκηση των καθηκόντων τους. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης για εχεμύθεια, τότε το πρόσωπο που υπέστη ζημιά από την ενέργεια τους δικαιούται αποζημιώσεις.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι το αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφορών αστικής φύσεως που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου.

Κυρώσεις

Όποιος παρεμποδίζει Επιθεωρητή κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή απαντά ψευδώς ή παραλείπει να παρουσιάσει ενώπιον του στοιχεία ή παρεμποδίζει οποιοδήποτε πρόσωπο από το να παρουσιαστεί ενώπιον του και κριθεί ένοχός, μπορεί να τιμωρηθεί με ποινή φυλάκισης μέχρι και τρεις (3) μήνες ή με χρηματικό ποσό που δεν υπερβαίνει τα €5,125 ή και τις δύο ποινές μαζί. Αν τα πιο πάνω διαπραχθούν από νομικό πρόσωπο, ο νόμιμος εκπρόσωπος του τιμωρείται με τις πιο πάνω ποινές ενώ το νομικό πρόσωπο μόνο με την χρηματική ποινή που αναφέρεται πιο πάνω.



ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

**Νόμος περί Εργοδοτουμένων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση
Δυσμενούς Μεταχείρισης) (Ν. 98(Ι)/2003-2007)**

Εισαγωγή

Ο εναρμονιστικός Νόμος περί Εργοδοτουμένων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης)(Ν.98(Ι)/2003) ψηφίστηκε από τη Βουλή των Αντιπροσώπων και δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας στις 25 Ιουλίου 2003 οπότε και τέθηκε σε ισχύ. Σκοπός του Νόμου είναι η βελτίωση της ποιότητας εργασίας, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η βασική πρόνοια του Νόμου που δεν είναι άλλη από την αρχή της μη διάκρισης. Στοχεύει επίσης στη διασφάλιση της αποτροπής της κατάχρησης που δημιουργείται με την χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτή που καθορίζεται από την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική. Η εφαρμογή του Νόμου εξαιρείται όπου υπάρχει σχέση βασικής επαγγελματικής κατάρτισης, στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ειδικού δημοσίου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης και στα συστήματα μαθητείας.

Βασικές Έννοιες

“αρχή της αναλογικότητας” σημαίνει ότι όπου ένας αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου εργοδοτείται με βάση ορισμένους όρους και συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου θα εργοδοτηθεί με τους ίδιους όρους και συνθήκες απασχόλησης κατ’ αναλογία προς το χρόνο εργασίας του.

“αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου” σημαίνει τον εργοδοτούμενο που έχει σύμβαση ή απασχολείται για αόριστο χρονικό διάστημα στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία, λαμβάνοντας υπόψη προσόντα και δεξιότητες.

“εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου” χαρακτηρίζεται ο εργοδοτούμενος ο οποίος έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία έχει καθοριστεί κατόπιν απευθείας συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτούμενου και έχει λήξη βάση αντικειμενικών όρων, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

Ti ρυθμίζει ο Νόμος

Αρχή της μη Διάκρισης

Όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενώς σε σύγκριση με τον αντίστοιχο εργοδοτούμενο με εργασία αορίστου χρόνου εκτός και αν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν τη διαφορά στην μεταχείριση. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας.

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

Όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση εκεί που υπάρχει, ή σύμφωνα με την νομοθεσία ή πρακτική που βρίσκεται σε ισχύ.

Μετατροπή Σύμβασης Ορισμένου Χρόνου σε Σύμβαση Αορίστου Χρόνου

Μία σύμβαση μπορεί να μετατραπεί από ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου, όταν ο εργοδοτούμενος έχει απασχοληθεί συνολικά για συνολική περίοδο 30 μηνών ή περισσότερο με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ανεξαρτήτως σειράς διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Η σημειώθει ότι οποιαδήποτε περίοδος απασχόλησης ορισμένου χρόνου έλαβε χώρα πριν την 25/07/2003, ημερομηνία που ο Νόμος τέθηκε σε ισχύ, δεν λαμβάνεται υπόψη.

Με την πάροδο 30 μηνών, η σύμβαση θα θεωρείται για όλους τους σκοπούς ως σύμβαση αορίστου διαρκείας και οποιαδήποτε πρόνοια στη σύμβαση αυτή περιορίζει τη διάρκεια της δεν θα ισχύει, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η εργοδότηση του εργοδοτουμένου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Αντικειμενικοί λόγοι υφίστανται όταν: οι ανάγκες της επιχείρησης ως προς την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές, ο εργοδοτούμενος αναπληρώνει άλλον εργοδοτούμενο, η ιδιαιτερότητα της υπό εκτέλεση εργασίας δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου εργοδοτείται υπό δοκιμασία, όταν η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται κατ' εφαρμογή δικαστικής απόφασης και τέλος όταν η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αφορά τις συμβάσεις για την απασχόληση στο Στρατό της Δημοκρατίας των Εθελοντών Πενταετούς Υποχρέωσης.



Ενημέρωση για Ευκαιρίες Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ενημέρωση από πλευράς εργοδότη προς τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου, ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν θέσεις αορίστου χρόνου όπως και άλλοι εργοδοτούμενοι. Η ενημέρωση μπορεί να πραγματοποιηθεί εύκολα με μία γενική ανακοίνωση σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση.

Παράλληλα, ο εργοδότης, στο μέτρο του δυνατού, πρέπει να διευκολύνει την πρόσβαση των εργοδοτούμενων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητες τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και η επαγγελματική τους ικανότητα.

Ενημέρωση και διαβούλευση

Οι εργοδοτούμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργοδοτούμενων να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση. Στο μέτρο του δυνατού, ο εργοδότης πρέπει να μεριμνά για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργοδοτούμενων σχετικά με την απασχόληση εργοδοτούμενων με εργασία ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση.

Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας ορίζει μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους του Υπουργείου με κατάλληλα προσόντα ως Επιθεωρητές με κύριο έργο την εξασφάλιση της εφαρμογής του Νόμου, είτε με αυτεπάγγελτες έρευνες είτε με εξέταση παραπόνων, και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για τον αποτελεσματικό τρόπο τήρησης του Νόμου.

Οι Επιθεωρητές έχουν τις συνήθεις εξουσίες των Επιθεωρητών, δηλαδή να εισέρχονται χωρίς προειδοποίηση μέρα ή νύχτα σε οποιοδήποτε χώρο εργασίας εκτός οικιακού υποστατικού, να συνοδεύονται από αστυνομικό αν πιστεύουν ότι θα παρεμποδιστεί το έργο τους και να προβαίνουν σε ελέγχους, έρευνες και επιθεωρήσεις. Επίσης, έχουν την εξουσία να απαιτούν απαντήσεις από τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, να υπογράφουν δηλώσεις, να απαιτούν την παρουσίαση βιβλίου, ή άλλου εγγράφου ή στοιχείου απαραίτητου για την εφαρμογή του Νόμου.

Οι Επιθεωρητές δέχονται καταγγελίες για παραβάσεις του Νόμου είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση, είτε για λογαριασμό τέτοιου προσώπου. Μόλις λάβουν καταγγελία, ασκώντας τις εξουσίες τους, διερευνούν τα καταγγελλόμενα και εφόσον διευθετηθεί η διαφορά, συντάσσουν πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς.

Σε περίπτωση μη διευθέτησης, οι Επιθεωρητές συντάσσουν πρακτικό όπου αναφέρουν όλες τις ενέργειες και τις διαπιστώσεις τους, το οποίο κοινοποιείται άμεσα στα δύο μέρη και το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, που είναι το αρμόδιο δικαστήριο για την επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς αστικής φύσεως που προκύπτει από την εφαρμογή του Νόμου.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι το αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφορών αστικής φύσεως που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου.

Κυρώσεις

Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €3,417. Ακόμη, αν παρεμποδίσει Επιθεωρητή κατά την εργασία του, ή παρουσιάσει ψευδή στοιχεία, ή κρύψει κάποιο άτομο ώστε να μην παρουσιαστεί ενώπιον του Επιθεωρητή και κριθεί ένοχος, μπορεί να τιμωρηθεί με χρηματική ποινή έναντι του ποσού των €5,125 ή με ποινή φυλάκισης, ή και τις δύο ποινές μαζί.



ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

Νόμος περί Προστασίας των Μισθών (Ν.35(I)/2007-2012)

Εισαγωγή

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος τέθηκε σε εφαρμογή την 21η Μαρτίου 2007 προς εφαρμογή της ομώνυμης Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας Αρ. 95.

Βασικές έννοιες

«εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπο που εργάζεται για άλλο πρόσωπο, είτε δυνάμει σύμβασης εργασίας ή μαθητείας, είτε κάτω υπό τέτοιες συνθήκες, από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη-εργοδοτούμενου. Ο όρος «εργοδότης» ερμηνεύεται ανάλογα και περιλαμβάνει την Κυβέρνηση της Κυπριακής Δημοκρατίας.

«μισθός» σημαίνει κάθε χρηματική αντιμισθία που προκύπτει από απασχόληση εργοδοτούμενου και κάθε κέρδος από τέτοια απασχόληση που είναι δεκτικό χρηματικής αποτίμησης. Περιλαμβάνει τις εισφορές στα Ταμεία Προνοίας και στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών. Δεν περιλαμβάνει έκτακτες προμήθειες ή κατά χάριν (ex-gratia) πληρωμές.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Τρόπος, χρόνος και συχνότητα πληρωμής των μισθών

Οι μισθοί των εργοδοτουμένων πρέπει να πληρώνονται σε μετρητά, χαρτονομίσματα ή κέρματα (μόνο κατά τις εργάσιμες ώρες, στον τόπο εργασίας ή κοντά σε αυτόν, εκτός αν προνοείται διαφορετικά σε άλλο νόμο ή κανονισμό ή συλλογική σύμβαση), μέσω λογαριασμού μισθών ή με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή. Απαγορεύεται η πληρωμή μισθών σε κέντρα αναψυχής ή παρόμοιες επιχειρήσεις, σε καταστήματα λιανικής πώλησης και σε χώρους διασκέδασης, εκτός από τις περιπτώσεις όπου οι εργοδοτούμενοι εργοδοτούνται στα προαναφερόμενα μέρη.

Οι εργοδοτούμενοι πρέπει να πληρώνονται τουλάχιστον εβδομαδιαία ή μηνιαία αν είναι μηνιαίο προσωπικό. Σε περίπτωση εργοδοτουμένων, των οποίων οι μισθοί υπολογίζονται «με το κομμάτι» ή ανάλογα με την παραγωγή, τα μέγιστα διαστήματα για την πληρωμή των μισθών πρέπει, κατά το δυνατόν, να τέτοια, έτσι ώστε οι μισθοί να καταβάλλονται

τουλάχιστον δύο (2) φορές το μήνα, σε διαστήματα που να μην ξεπερνούν τις δεκαέξι (16) μέρες. Σε κάθε περίπτωση η συχνότητα της πληρωμής μπορεί να διαφοροποιηθεί εάν προνοείται διαφορετικά από συλλογική σύμβαση ή/και πρακτική.

Αμεσότητα πληρωμής μισθών

Ο μισθός πρέπει να πληρώνεται απευθείας προς τον εργοδοτούμενο, εκτός από περιπτώσεις όπου ο ίδιος ο εργοδοτούμενος έχει δώσει γραπτώς την συγκατάθεση του για το αντίθετο.

Ελευθερία διάθεσης και εκχώρησης του μισθού

Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να περιορίσει με οποιοδήποτε τρόπο, είτε έμμεσα είτε άμεσα, την ελευθερία του εργοδοτούμενου να διαθέτει το μισθό του, εκτός στις περιπτώσεις και στο βαθμό που προνοείται από τον ίδιο τον Νόμο.

Απαγόρευση εξάσκησης πίεσεων για χρήση καταστημάτων του εργοδότη

Αν ο εργοδότης διαθέτει κατάστημα για πώληση ειδών ή υπηρεσιών προς τους εργοδοτούμενους, οι εργοδοτούμενοι δεν πρέπει να υπόκεινται σε οποιαδήποτε πίεση για χρήση αυτών των καταστημάτων ή υπηρεσιών.

Απαγόρευση εκχώρησης μισθών εκτός από ορισμένες περιπτώσεις

Η εκχώρηση μισθών δεν επιτρέπεται παρά μόνο εάν, και στο βαθμό που, προνοείται ρητά από νόμο ή κανονισμό. Σε καμία δε περίπτωση, η εκχώρηση δεν μπορεί να γίνεται σε βαθμό που να εμποδίζει την συντήρηση του εργοδοτούμενου και της οικογένειάς του.

Πληρωμή σε είδος

Η πληρωμή όλου ή μέρος του μισθού υπό μορφή οινοπνευματωδών ποτών ή άλλων επιβλαβών ουσιών απαγορεύεται. Μέρος του μισθού επιτρέπεται να πληρώνεται σε είδος αν αυτό είναι κάτι που συνηθίζεται στον τομέα οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγέλματος υπό την προϋπόθεση ότι αυτά τα είδη είναι κατάλληλα και ωφέλημα για τον εργοδοτούμενο ή την οικογένεια του, αφού έχει ληφθεί υπόψη η ποσότητα και η ποιότητα τους, η αξία που αποδίδεται στα είδη αυτά είναι λογική και δίκαιη και σε κάθε περίπτωση υπάρχει η συγκατάθεση του εργοδοτούμενου.



Αποκοπές μισθών

Δεν επιτρέπονται αποκοπές στους μισθούς εκτός όπου τέτοιες αποκοπές προνοούνται από νόμο ή κανονισμό ή δυνάμει δικαστικής απόφασης, ή γίνονται σύμφωνα με κανονισμούς ταμείων σύνταξης, ταμείων προνοίας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ή γίνονται για αποζημίωση λόγω ζημίας που υπέστη η επιχείρηση και που προκλήθηκε σκόπιμα ή ένεκα βαριάς αμέλειας του εργοδοτούμενου, ή μετά από συγκατάθεση του εργοδοτούμενου. Σε κάθε περίπτωση, οι αποκοπές στο μισθό περιορίζονται στο βαθμό που ο εργοδοτούμενος θα μπορεί να συντηρήσει τον εαυτό του και την οικογένεια του.

Σε περίπτωση που η αποκοπή γίνεται για σκοπούς αποζημίωσης του εργοδότη, θα πρέπει να προηγηθεί διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων. Αν δεν υπάρχει μηχανισμός εκπροσώπησης των εργοδοτούμενων στην επιχείρηση, η αποκοπή γίνεται κατόπιν διαβούλευσης με τον ίδιο τον εργοδοτούμενο. Στόχος των διαβούλεύσεων είναι ο καθορισμός του ύψους της αποζημίωσης και του τρόπου καταβολής της. Αν οι διαβούλεύσεις δεν καταλήξουν σε διευθέτηση, η διαφορά παραπέμπεται στο ΥΕΠΚΑ για μεσολάβηση και εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία τότε η διαφορά παραπέμπεται στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Υποχρέωση τήρησης αρχείων, στοιχείων και απόδειξης

Ο εργοδότης οφείλει να τηρεί αρχείο για κάθε εργοδοτούμενο, στο οποίο φαίνονται στοιχεία σχετικά με το καθαρό και ακάθαρτο μισθό του, το οποίο να συμπεριλαμβάνει και τυχόν αποκοπές που του έγιναν στους μισθούς, καθώς επίσης και τους λόγους που έγιναν αυτές οι αποκοπές. Τα εν λόγω αρχεία πρέπει να φυλάσσονται από τον εργοδότη ή από άλλο πρόσωπο για λογαριασμό του εργοδότη, και να είναι πάντα διαθέσιμα για έλεγχο από Επιθεωρητή ή άλλο λειτουργό του ΥΕΠΚΑ. Το βάρος της απόδειξης για την καταβολή μισθού στον εργοδοτούμενο φέρει ο εργοδότης.

Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να διορίζει Επιθεωρητές ή άλλους λειτουργούς για την καλύτερη εφαρμογή του Νόμου. Οι Επιθεωρητές έχουν ευρείες εξουσίες αυτεπάγγελτης ή κατόπιν υποβολής παραπόνου διεξαγωγής έρευνας, υποβολή ερωτήσεων και έλεγχο σε αρχεία και βιβλία που κατέχει ο εργοδότης, με πλήρη εμπιστευτικότητα. Περαιτέρω, οι Επιθεωρητές πρέπει να παρέχουν σε εργοδότες και εργοδοτούμενους πληροφορίες, συμβουλές και υποδείξεις για την αποτελεσματική εφαρμογή του Νόμου και να προσπαθούν να διευθετούν την διαφορά που ερευνούν με τη σύνταξη πρακτικού συμβιβασμού.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Στα πλαίσια αυτού του Νόμου, αρμόδιο Δικαστήριο για την επίλυση οποιασδήποτε

διαφοράς αστικής φύσεως είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών το οποίο μπορεί να εκδώσει διάταγμα για την καταβολή χρηματικών οφειλών του εργοδότη, τα οποία προκύπτουν από τη μη πληρωμή μισθών.

Ποινικά Αδικήματα

Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε ποινή φυλάκισης η οποία δεν ξεπερνά τους έξι (6) μήνες ή χρηματική ποινή που δεν ξεπερνά τις €15,000, ή και τις δύο ποινές μαζί. Επιπρόσθετα, το Δικαστήριο, εκτός από τις πιο πάνω ποινές, μπορεί να εκδώσει διάταγμα που να υποχρεώνει τον εργοδότη στην καταβολή του οφειλόμενου ποσού προς τον εργοδοτούμενο

Αν ο εργοδότης προσφύγει καταχρηστικά σε διαδικασία αφερεγγυότητας με σκοπό να στερήσει από τους εργοδοτούμενους τα δικαιώματα που τους παρέχει ο Νόμος, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €10,000 ή και τις δύο ποινές μαζί.

Επιπλέον, παρεμπόδιση Επιθεωρητή να ασκήσει τις εξουσίες του σύμφωνα με το Νόμο, άρνηση απαντήσεως ή ψευδείς δηλώσεις, παράλειψη παρουσίασης αρχείου, πιστοποιητικού, βιβλίου ή άλλου εγγράφου και παρεμπόδιση ή απόπειρα παρεμπόδισης τρίτου να παρουσιαστεί ενώπιον του επιθεωρητή συνιστούν αδικήματα και σε περίπτωση καταδίκης τιμωρούνται με ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες, ή με χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €10,000 ή και τις δύο ποινές μαζί. Σε περίπτωση που τα συγκεκριμένα αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, κάθε πρόσωπο που κατέχει θέση αξιωματούχου στο νομικό πρόσωπο αυτό κατά το χρόνο διάπραξης των εν λόγω αδικημάτων, θεωρείται ένοχο εκτός αν αποδείξει ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί χωρίς τη συναίνεση ή συνενοχή ή αμέλεια του ιδίου. Σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται στην ίδια ποινή που αναφέρεται πιο πάνω.



ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Νόμος περί Κατωτάτου Ορίου Μισθών (ΚΕΦ. 183) και Διάταγμα δυνάμει του Νόμου το οποίο τέθηκε σε ισχύ στις 1/4/2012

Εισαγωγή

Ο Νόμος εξουσιοδοτεί το Υπουργικό Συμβούλιο να ορίζει τον κατώτατο μισθό για οποιαδήποτε εργασία και να διορίζει Συμβουλευτικές Επιτροπές προς εξέταση των μισθών. Επιπλέον, ο Νόμος θέτει ποινή για τη μη καταβολή μισθών σύμφωνα με το κατώτατο όριο και προνοεί για τις νόμιμες διαδικασίες που θα ακολουθηθούν στην περίπτωση αυτή. Τέλος, προνοεί για τον έλεγχο εφαρμογής της νομοθεσίας μέσω του διορισμού Επιθεωρητών.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Ορισμός κατώτατου μισθού

Το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί, με Διάταγμα που δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, να ορίζει κατώτατα όρια μισθών για οποιαδήποτε εργασία στη Δημοκρατία είτε γενικά είτε σε οποιαδήποτε συγκεκριμένη περιοχή, τόπο ή επαρχία, σε οποιαδήποτε περίπτωση κατά την οποία ικανοποιείται ότι οι μισθοί που καταβάλλονται σε εργοδοτούμενους σε τέτοια εργασία είναι αδικαιολόγητα χαμπλοί. Το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί επιπλέον να διαφοροποιεί ή καταργεί έναν κατώτατο μισθό.

Το ύψος του κατώτατου μισθού και οι κατηγορίες επαγγελμάτων που καλύπτει

Μέχρι σήμερα το Διάταγμα καλύπτει οκτώ κατηγορίες επαγγελμάτων μόνο: γραφείς, πωλητές, σχολικούς βοηθούς, βοηθούς παιδοκόμους/βρεφοκόμους, νοσολευτικούς βοηθούς, φροντιστές (caretakers), φρουρούς και καθαριστές. Η αμοιβή για οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική κατηγορία αποτελεί προϊόν διαπραγμάτευσης μεταξύ των δύο πλευρών.

Για τους γραφείς, πωλητές, νοσολευτικούς βοηθούς, σχολικούς βοηθούς, βοηθούς παιδοκόμους/βρεφοκόμους και φροντιστές, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός κατά την πρόσληψη είναι €870 και αυξάνεται σε €924 μετά από έξι (6) μήνες συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Για τους φρουρούς ο κατώτατος μισθός είναι €4.90 ανά ώρα στην πρόσληψη και €5.20 ανά ώρα στους έξι (6) μήνες. Για τους καθαριστές, ο κατώτατος μισθός είναι €4.55 ανά ώρα στην πρόσληψη και €4.84 ανά ώρα στους έξι (6) μήνες.

Ορισμοί επαγγελμάτων που καλύπτονται από το Διάταγμα:

«γραφέας» σημαίνει κάθε πρόσωπο που εκτελεί γραφειακή εργασία, η οποία περιλαμβάνει τη διεκπεραίωση αλληλογραφίας, ετοιμασία επιστολών, συγκέντρωση και παρουσίαση στοιχείων, καταρτισμό και έκδοση αποδείξεων πληρωμών, καταχωρήσεις σε βιβλία, συμπλήρωση εντύπων, γενικά καθήκοντα αρχείου και μπτρώων και χειρισμό τηλεφώνου, τηλέτυπου, υπολογιστικών μηχανών και μηχανών καταγραφής εισπράξεων, αλλά δεν περιλαμβάνει οποιοδήποτε πρόσωπο ασκεί τέτοια καθήκοντα και το οποίο είναι ο/η σύζυγος ή ο γονέας ή το τέκνο του εργοδότη

«νοσοπλευτικός βοηθός» σημαίνει κάθε πρόσωπο που απασχολείται σε ιατρείο, οδοντιατρείο, κλινική ή άλλο ίδρυμα που παρέχει ιατρική ή νοσοπλευτική φροντίδα και βοηθά τον ιατρό, οδοντίατρο ή προσσοντούχο νοσοκόμο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, αλλά δε περιλαμβάνει οποιοδήποτε πρόσωπο ασκεί τέτοια καθήκοντα και το οποίο είναι ο/η σύζυγος ή ο γονέας ή το τέκνο του εργοδότη

«βοηθός παιδοκόμος» ή «βοηθός βρεφοκόμος» ή «σχολικός βοηθός» σημαίνει κάθε πρόσωπο που φροντίζει μικρά παιδιά ή βρέφη ή βοηθά στη φροντίδα τους σε παιδοκομικό ή βρεφοκομικό σταθμό, ή νηπιαγωγείο, αλλά δεν περιλαμβάνει οποιοδήποτε πρόσωπο ασκεί τέτοια καθήκοντα και το οποίο είναι ο/η σύζυγος ή ο γονέας ή το τέκνο του εργοδότη «πωλητής» σημαίνει κάθε πρόσωπο που απασχολείται κυρίως για πώληση αγαθών ή αντικειμένων που βρίσκονται ή εκτίθενται σε κατάστημα λιανικής πώλησης, αλλά δεν περιλαμβάνει οποιοδήποτε υπάλληλο κέντρου αναψυχής ή πρόσωπο το οποίο ασκεί τέτοια καθήκοντα και το οποίο είναι ο/η σύζυγος ή ο γονέας ή το τέκνο του εργοδότη

«φρουρός» σημαίνει κάθε πρόσωπο που ασχολείται με τη φύλαξη και τον έλεγχο χώρων, κτιρίων ή προσώπων

«φροντιστής» σημαίνει κάθε πρόσωπο που ασχολείται με την καθαριότητα και την υγιεινή τόσο των χώρων όσο και των ασθενών των κλινικών, νοσοκομείων και γηροκομείων

«καθαριστής» σημαίνει κάθε πρόσωπο που ασχολείται με την καθαριότητα των κτιριακών εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων

Διορισμός Συμβουλευτικών Επιτροπών

Εάν το κρίνει σκόπιμο, το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να διορίζει Συμβουλευτικές Επιτροπές για να εξετάζουν τους μισθούς που καταβάλλονται για οποιαδήποτε εργασία.

Ποινή για τη μη καταβολή κατώτατων μισθών

Αν σε περίπτωση στην οποία ισχύει κατώτατος μισθός ο εργοδότης παραλείψει να τον καταβάλει στον εργοδοτούμενο, τότε ο εργοδότης υπόκειται σε καταδίκη για την οποία προνοείται πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €170 και πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €43 για κάθε ημέρα μετά την καταδίκη κατά την οποία το αδίκημα εξακολουθεί.

Μετά την καταδίκη, το Δικαστήριο μπορεί να διατάξει τον εργοδότη που καταδικάζεται



να καταβάλλει επιπρόσθετα με οποιοδήποτε πρόστιμο, τέτοιο ποσό όπως φαίνεται στο Δικαστήριο ότι οφείλεται στο πρόσωπο που εργοδοτείται, έναντι μισθών που υπολογίζονται με βάση τον κατώτατο μισθό. Η εξουσία αυτή δεν αποκλείει οποιοδήποτε δικαίωμα του εργοδοτούμενου να ανακτήσει μισθούς με οποιαδήποτε άλλη διαδικασία.

Νόμιμες Διαδικασίες

Όταν ο εργοδότης έχει καταδικαστεί για παράλειψη καταβολής του κατώτατου μισθού, τότε, αν έχει γνωστοποιηθεί η πρόθεση να ενεργήσει κατά τον τρόπο αυτό εντός των τριών επόμενων ημερών πριν από την ακρόαση της καταγγελίας, μπορεί να δοθεί μαρτυρία για οποιαδήποτε παράλειψη εκ μέρους του να καταβάλει μισθούς.

Η παράλειψη πρέπει να έγινε από την έναρξη της ισχύος του κατώτατου μισθού μέχρι τα δύο αμέσως προηγούμενα έτη από την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου. Μετά την απόδειξη της παράλειψης, το Δικαστήριο μπορεί να διατάξει τον εργοδότη να καταβάλει το ποσό που αντιπροσωπεύει τη διαφορά μεταξύ του ποσού που έπρεπε κανονικά να είχε καταβληθεί στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια των ετών αυτών και του ποσού που πραγματικά καταβλήθηκε.

Εάν οφείλεται οποιοδήποτε ποσό το οποίο δεν είναι δυνατό να ανακτηθεί, ο Γενικός Εισαγγελέας μπορεί να εγείρει πολιτικές διαδικασίες εκ μέρους και στο όνομα του εργαζομένου ενώπιον του αρμόδιου Δικαστηρίου για την ανάκτηση του. Ο Γενικός Εισαγγελέας μπορεί να επιλέξει να ενεργήσει κατ' αυτό τον τρόπο εξαιτίας της άρνησης ή αμέλειας του εργαζομένου να προβεί στις αναγκαίες διαδικασίες.

Το Δικαστήριο ενώπιον του οποίου εγείρονται τέτοιες πολιτικές διαδικασίες έχει την ίδια εξουσία να εκδίδει διάταγμα για την πληρωμή εξόδων του Γενικού Εισαγγελέα ωσάν ο Γενικός Εισαγγελέας να ήταν διάδικος στη διαδικασία.

Αδίκημα από αντιπρόσωπο

Όταν αδίκημα για το οποίο ο εργοδότης υπόκειται σε ποινή έχει πράγματι διαπραχθεί από κάποιο αντιπρόσωπο του εργοδότη ή άλλο πρόσωπο, ο αντιπρόσωπος ή το άλλο πρόσωπο υπόκειται σε δίωξη για το αδίκημα κατά τον ίδιο τρόπο σαν να ήταν ο εργοδότης. Η δίωξη μπορεί να γίνει είτε ταυτόχρονα με, είτε πριν από, είτε μετά την καταδίκη του εργοδότη. Ο αντιπρόσωπος μετά την καταδίκη υπόκειται στην ίδια ποινή στην οποία υπόκειται ο εργοδότης.

Όταν ο εργοδότης ο οποίος κατηγορείται αποδείξει στο Δικαστήριο κατά τρόπο ικανοποιητικό ότι έχει καταβάλει τη δέουσα επιμέλεια για να εφαρμόσει τον Νόμο, και ότι πράγματι το αδίκημα διαπράχθηκε από τον αντιπρόσωπο του ή κάποιο άλλο πρόσωπο χωρίς τη γνώση, συγκατάθεση ή σύμπραξη του, τότε εξαιρείται από οποιαδήποτε ποινή αναφορικά με το αδίκημα σε περίπτωση καταδίκης του αντιπροσώπου αυτού ή άλλου προσώπου. Αυτό όμως δεν επηρεάζει την εξουσία του Δικαστηρίου να διατάξει τον εργοδότη να καταβάλει οποιοδήποτε ποσό το οποίο φαίνεται στο Δικαστήριο ότι οφείλεται στον εργοδοτούμενο ως μισθός.

Όταν ο άμεσος εργοδότης οποιουδήποτε εργαζόμενου για τον οποίο ισχύει κατώτατος μισθός, εργοδοτείται από κάποιο άλλο πρόσωπο και ο εργαζόμενος αυτός εργοδοτείται στα υποστατικά του άλλου αυτού προσώπου, αυτό το πρόσωπο θεωρείται ότι είναι εργοδότης του εργαζόμενου από κοινού με τον άμεσο εργοδότη.

Αμοιβή για μαθητεία

Όταν εργαζόμενος σε οποιοδήποτε επάγγελμα για το οποίο ισχύει κατώτατος μισθός είναι μαθητευόμενος ή εκπαιδευόμενος, δεν είναι νόμιμο για τον εργοδότη του να λαμβάνει άμεσα ή έμμεσα οποιαδήποτε πληρωμή ως αμοιβή για μαθητεία. Τα πιο πάνω δεν εφαρμόζονται σε πληρωμή που γίνεται δεόντως σύμφωνα με οποιοδήποτε έγγραφο μαθητείας που εκτελείται εντός τεσσάρων (4) εβδομάδων από την έναρξη της εργοδότησης.

Αν οποιοδήποτε εργοδότης παραβεί την άνω πρόνοια, υπόκειται μετά την καταδίκη σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €170 και το Δικαστήριο μπορεί επιπρόσθετα να τον διατάξει να πληρώσει στον εργαζόμενο το ποσό που εισπράχθηκε αντικανονικά ως αμοιβή για μαθητεία.

Εργαζόμενος που αναμένει για εργασία σε υποστατικά θεωρείται ότι εργοδοτείται

Για το σκοπό υπολογισμού του ποσού των μισθών ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει εργοδοτηθεί καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου κατά τον οποίο ήταν παρών στα υποστατικά του εργοδότη, εκτός αν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι ήταν παρών χωρίς τη συγκατάθεση του, ρρητή ή σιωπηρή, ή ότι ήταν παρών για κάποιο σκοπό που δεν συνδέεται με την εργασία του και άλλο από του να περιμένει να δοθεί σε αυτόν εργασία προς εκτέλεση. Όταν ο εργαζόμενος διαμένει στα υποστατικά του εργοδότη δεν θεωρείται ότι εργοδοτείται κατά τη διάρκεια του χρόνου κατά τον οποίο είναι παρών στα υποστατικά, εξαιτίας μόνο του γεγονότος ότι διαμένει σε αυτά.

Σχέση εργασίας και μισθός

Εάν ένας καταστηματάρχης, προμηθευτής ή έμπορος προβαίνει για εμπορικούς σκοπούς σε διευθετήσεις (ρρητές ή σιωπηρές) με εργαζόμενο σύμφωνα με τις οποίες ο εργαζόμενος εκτελεί εργασία για την οποία έχει οριστεί κατώτατος μισθός, τότε θεωρείται ότι είναι ο εργοδότης του και η καθαρή αμοιβή που λαμβάνεται από τον εργαζόμενο για την εργασία, αφού αφαιρεθούν τα αναγκαία έξοδα σε σχέση με την εργασία, θεωρείται μισθός.

Βάρος απόδειξης

Σε οποιαδήποτε δίωξη προσώπου λόγω μη καταβολής κατώτατων μισθών, το πρόσωπο αυτό έχει το βάρος να αποδείξει ότι δεν έχει ενεργήσει κατ' αυτό τον τρόπο.



Τίτρος μητρώου μισθών

Αποτελεί καθίκον κάθε εργοδότη να τηρεί για εργασία για την οποία ισχύει κατώτατος μισθός, μητρώα μισθών που δείχνουν ότι ο Νόμος τηρείται αναφορικά με τους εργοδοτούμενους. Αν ο εργοδότης παραλείψει να ενεργήσει με τον τρόπο αυτό, υπόκειται μετά από καταδίκη, σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €43 και επίσης σε επιπρόσθετο πρόστιμο €43 για κάθε ημέρα κατά τη διάρκεια της οποίας η παράλειψη εξακολουθεί μετά την καταδίκη.

Διορισμός λειτουργών, εξουσία εισόδου και επιθεώρησης

Το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να διορίζει λειτουργούς για σκοπούς έρευνας οποιωνδήποτε παραπόνων και για σκοπούς εξασφάλισης της κατάλληλης τίτρησης των διατάξεων του Νόμου αυτού. Ο λειτουργός έχει εξουσία να εισέρχεται κατά τη διάρκεια ωρών εργασίας στα υποστατικά εργοδότη εντός των οποίων εκτελείται εργασία για την οποία ισχύει κατώτατος μισθός και να απαιτεί την προσαγωγή μισθοδοτικών καταστάσεων ή άλλου μητρώου μισθών, να επιθεωρεί και εξετάζει αυτά και να λαμβάνει αντίγραφο οποιουδήποτε ουσιαστικού μέρους αυτών.

Επιπλέον, ο λειτουργός έχει την εξουσία να εξετάζει, είτε μόνος είτε στην παρουσία οποιουδήποτε άλλου προσώπου όπως θεωρεί ορθό, οποιοδήποτε πρόσωπο το οποίο βρίσκει σε υποστατικά εντός των οποίων διεξάγεται εργασία για την οποία ισχύει κατώτατος μισθός, ή για το οποίο έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι εργάζεται ή ότι έχει εργαστεί σε εργασία για την οποία ισχύει κατώτατος μισθός.

Αν οποιοδήποτε πρόσωπο παρεμποδίζει ή παρενοχλεί τον λειτουργό κατά την άσκηση των εξουσιών του ή παραλείπει ή αρνείται να προσαγάγει οποιαδήποτε μισθοδοτική κατάσταση ή οποιοδήποτε άλλο μητρώο μισθών υπόκειται μετά από καταδίκη σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €43. Αν οποιοδήποτε πρόσωπο συντάσσει ή μεριμνά ώστε να συνταχθούν ή εν γνώσει του επιτρέπει τη σύνταξη οποιασδήποτε μισθοδοτικής κατάστασης ή μητρώου μισθών ή αρχείου πληρωμών τα οποία είναι ψευδή υπόκειται μετά από καταδίκη σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €256 ή σε φυλάκιση για περίοδο που δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες. Το ίδιο ισχύει και για πρόσωπο που προσάγει ή μεριμνά ώστε να προσαχθεί ή εν γνώσει του επιτρέπει να προσαχθεί οποιαδήποτε τέτοια κατάσταση ή αρχείο σε οποιοδήποτε λειτουργό που ενεργεί κατά την άσκηση των εξουσιών του, γνωρίζοντας ότι αυτά είναι ψευδή, ή παρέχει οποιεσδήποτε πληροφορίες σε οποιοδήποτε τέτοιο λειτουργό γνωρίζοντας ότι αυτές είναι ψευδείς.

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος (Ν.28(I)/2001)

Εισαγωγή

Ο περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος, τέθηκε σε εφαρμογή την 9η Μαρτίου 2001 σε εναρμόνιση με την Οδηγία της Ε.Ε. 98/59/ΕΚ. Κύριος σκοπός του Νόμου είναι η προστασία των εργοδοτουμένων σε περιπτώσεις «ομαδικών απολύσεων».

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Τι συνιστά «ομαδική απόλυση»

Για τους σκοπούς αυτού του Νόμου, «ομαδικές απολύσεις» σημαίνει απολύσεις που γίνονται από ένα εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργοδοτουμένου. Ουσιαστικά, οι ομαδικές απολύσεις γίνονται για λόγους πλεονασμού.

Για κάθε επιχείρηση η ομαδική απόλυση προσδιορίζεται ανάλογα με τον αριθμό των εργοδοτουμένων και τον αριθμό απολύσεων που γίνονται σε διάστημα 30 ημερών. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν μεταξύ 21 και 99 εργοδοτουμένους η απόλυση δέκα ατόμων εμπίπτει στις ομαδικές απολύσεις. Σε αυτή την περίπτωση, σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου, και εφόσον ο αριθμός των απολύσεων είναι τουλάχιστον πέντε, μπορούν να συνυπολογιστούν και πέντε (ή περισσότεροι) τερματισμοί σύμβασης εργασίας. Για επιχειρήσεις που απασχολούν 100 έως 299 εργοδοτουμένους, οι απολύσεις πρέπει να αφορούν τουλάχιστον το 10% των εργοδοτουμένων και όσον αφορά επιχειρήσεις που απασχολούν 300 ή περισσότερα άτομα, οι απολύσεις πρέπει να είναι τουλάχιστον 30 (Βλέπε Πίνακα 4).

Πίνακας 4: Ομαδικές Απολύσεις

A/A	Αριθμός Εργοδοτουμένων στην Επιχείρηση	Ελάχιστος Αριθμός Απολυομένων	Χρονικό Πλαίσιο Απολύσεων
(α)	21 - 99	10	30 ημέρες
(β)	100 - 299	10%	30 ημέρες
(γ)	300 +	30	30 ημέρες



Που δεν εφαρμόζεται ο Νόμος

Ο παρών Νόμος δεν εφαρμόζεται σε ομαδικές απολύσεις που αφορούν συμβάσεις εργασίας ορισμένης διάρκειας εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν την εκπνοή ή την εκτέλεση των συμβάσεων αυτών. Δεν εφαρμόζεται επίσης σε εργοδοτουμένους στη δημόσια υπηρεσία, νησικρατικούς οργανισμούς, αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης και νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου καθώς επίσης σε επιχειρήσεις που συνήθως απασχολούν είκοσι (20) ή λιγότερους εργοδοτούμενους, και σε πληρώματα θαλάσσιων σκαφών.

Ενημέρωση, διαβούλευση και υποχρεώσεις του εργοδότη

Εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις πρέπει να διαβουλευτεί έγκαιρα με τους εκπροσώπους των εργοδοτουμένων με στόχο την επίτευξη συμφωνίας. Στις εν λόγω διαβουλεύσεις πρέπει να συζητηθούν πιθανοί τρόποι και μέσα για αποφυγή των απολύσεων ή μείωση του αριθμού των επηρεαζόμενων εργοδοτουμένων καθώς επίσης και πιθανοί τρόποι απάμβλυσης των συνεπειών που θα προκύψουν συνεπεία των ομαδικών απολύσεων.

Σύμφωνα με το Νόμο, ο εργοδότης πρέπει να παρέχει έγκαιρα και κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων χρήσιμες πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων για να μπορέσουν να ετοιμάζουν τις δικές τους προτάσεις. Υποχρεούται επίσης να τους γνωστοποιήσει γραπτώς α) τους λόγους των απολύσεων, β) την περίοδο που πρόκειται να γίνουν, γ) τα κριτήρια που προτίθεται να χρησιμοποιήσει για να επιλέξει αυτούς που θα απολυθούν, δ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργοδοτουμένων που κανονικά απασχολεί ο εργοδότης, ε) τη μέθοδο υπολογισμού τυχόν πληρωμής σε σχέση με τις απολύσεις, και στ) να ενημερώσει εγκαίρως και γραπτώς το ΥΕΠΚΑ για κάθε προγραμματισμένη απόλυση και να τους παρέχει αντίγραφα των πιο πάνω γνωστοποιήσεων. Επιπλέον, ο εργοδότης διαβιβάζει στον Υπουργό Εργασίας αντίγραφο των πιο πάνω στοιχείων.

Το ΥΕΠΚΑ (Υπουργείο Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων) εφόσον έχει λάβει η γνωστοποίηση όπως αναφέρεται στην πιο πάνω παράγραφο, οφείλει σε περίοδο 30 ημερών, που αρχίζει από την ημέρα που λαμβάνει την σχετική γνωστοποίηση για τις ομαδικές απολύσεις, να αναζητήσει τυχόν προβλήματα που δημιουργούνται ως αποτέλεσμα των εν λόγω απολύσεων. Η πιο πάνω υποχρέωση δεν εφαρμόζεται αν οι απολύσεις προκαλούνται από τη διακοπή δραστηριότητας της επιχείρησης ως αποτέλεσμα δικαστικής απόφασης.

Ισχύς απολύσεων

Οι απολύσεις δεν τίθενται σε ισχύ πριν περάσουν 30 ημέρες από την ημέρα της γνωστοποίησης στο ΥΕΠΚΑ, διαφορετικά ο εργοδότης είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €3,417. Η 30ήμερη αναμονή δεν εφαρμόζεται εάν οι απολύσεις προκαλούνται από διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης κατόπιν δικαστικής απόφασης.

Κυρώσεις

Εργοδότης που δεν τηρείτις υποχρεώσεις ενημέρωσης, διαβούλευσης και γνωστοποίησης, σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου, υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €1,708. Επιπλέον, δεν αποτελεί υπεράσπιση του εργοδότη το γεγονός ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν του παρείχε τις αναγκαίες πληροφορίες.

Όλες οι πληροφορίες που παρέχονται σύμφωνα με τον Νόμο αυτό τυχάνουν εμπιστευτικού χειρισμού και όποιος παραβιάσει αυτή την πρόνοια είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €1,708.

Αποζημιώσεις με βάση τον περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμο

Το δικαίωμα των εργαζομένων σε αποζημίωση σύμφωνα με τον Νόμο περί Τερματισμού της Απασχόλησης δεν επηρεάζεται από τις διατάξεις του Νόμου αυτού.



ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Νόμος περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας (Ν.177(I)/2002-2009)

Εισαγωγή

Ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος είναι εναρμονιστικός νόμος σύμφωνα με ευρωπαϊκές Οδηγίες και τέθηκε σε εφαρμογή την 1η Ιανουαρίου 2003. Σκοπός του Νόμου είναι η διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών ΜΟΝΟ για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτουμένους αναφορικά με τις δραστηριότητες που έχουν σχέση με την απασχόληση.

Βασικές έννοιες

«εργοδοτούμενος» σημαίνει κάθε άνδρα ή γυναίκα που εργάζεται ή μαθητεύει με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ασχέτως τόπου απασχόλησης, περιλαμβανομένων και των κατ' οίκον εργαζομένων, αλλά μη περιλαμβανομένων των αυτοεργοδοτούμενων.

«απασχόληση» σημαίνει παροχή εργασίας ή υπηρεσιών, με αμοιβή, βάσει ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας ή μαθητείας ή άλλης ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως, διεπομένης είτε από το ιδιωτικό είτε από το δημόσιο δίκαιο, σε οποιοδήποτε τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, ιδιωτικό ή δημόσιο, συμπεριλαμβανομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας, της Δικαστικής Υπηρεσίας, της Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοικήσεως, των νομικών προσώπων ή οργανισμών δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, των Ενόπλων Δυνάμεων και των Δυνάμεων Ασφαλείας.

«διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου και περιλαμβάνει την εντολή για διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικας λόγω της εγκυμοσύνης της ή άδειας μπτρότητας.

«άμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, απ' αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

«έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου, σε

σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο, ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία.

«αμοιβή» περιλαμβάνει τους συνήθεις βασικούς ή κατώτατους μισθούς ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη, βάσει της σχέσης εργασίας.

«αρχή της ισότητας στην αμοιβή» σημαίνει την απουσία κάθε διακρίσεως λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, όσον αφορά την αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Ti ρυθμίζει o Νόμος

Υποχρέωση παροχής ίσης αμοιβής

Κάθε εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει σε άνδρες και γυναίκες εργοδοτούμενους ίση αμοιβή για ίδια εργασία και για εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο του εργοδοτούμενου. Ιδιαίτερα όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να διαμορφώνεται με τρόπο που να αποκλείει διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. Η σύγκριση γίνεται με αναφορά σε εργοδοτούμενους που εργοδοτούνται ή εργοδοτήθηκαν στον ίδιο εργοδότη ή σε άλλη συνδεδεμένη επιχείρηση του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων κατά τα δύο (2) προηγούμενα ή επόμενα χρόνια.

Ενημέρωση εργοδοτουμένων και εργοδοτών

Το ΥΕΠΚΑ έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εργοδοτούμενους και τους εργοδότες, καθώς και τις οργανώσεις τους με έντυπα ή άλλο πρόσφορο μέσο σχετικά με τις διατάξεις αυτού του Νόμου και τις διατάξεις που θεσπίζονται για την εφαρμογή του.

Οι οργανώσεις των εργοδοτουμένων ενημερώνουν τους εργοδοτούμενους για το περιεχόμενο του Νόμου, καθώς και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του και προς διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στην αμοιβή, με έγγραφες ανακοινώσεις στους πίνακες που βρίσκονται στους χώρους εργασίας, εκτός των ωρών εργασίας και με άλλους πρόσφορους τρόπους. Οι εργοδότες οφείλουν να διευκολύνουν τις οργανώσεις στην ενημέρωση που κάνουν.

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων

Κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου ή ρύθμιση συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχείρησης ή κανόνα ελευθέρου επαγγέλματος που είναι αντίθετη με τις διατάξεις κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος του Νόμου αυτού



(1/1/2003), καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεσον ή έμμεσον διάκριση σε βάρος του ενός φύλου. Αν η εν λόγω διάκριση παρέχει κάποιο δικαίωμα ή πλεονέκτημα σε άτομα του ενός φύλου, τότε το δικαίωμα ή πλεονέκτημα αυτό επεκτείνεται και σε άτομα του άλλου φύλου.

Τα αρμόδια δικαστήρια αποφασίζουν είτε μετά από ειδική αίτηση ή με παραπομπή ως προς την κατάργηση, ακυρότητα ή επέκταση των ρυθμίσεων. Αν οι αποφάσεις αφορούν συλλογικές συμβάσεις κοινοποιούνται στις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις οι οποίες με την σειρά τους διαφοροποιούν ανάλογα τα κείμενα των σχετικών συμβάσεων.

Εντός τριών (3) μηνών από την 1/1/2003, το ΥΕΠΚΑ όφειλε να καλέσει τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις να εξετάσουν τις υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις για ανεύρεση και εξάλειψη και τυπικά τυχόν άμεσος ή έμμεσος διάκρισης σε βάρος του ενός φύλου.

Προστασία εργοδοτουμένων

Κανένας δεν απολύεται ή υποβάλλεται σε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη του για το λόγο ότι υπέβαλε παράπονο ή έδωσε μαρτυρία ή συνέβαλε στη δίωξη παραβάτη ή στη λήψη άλλων μέτρων σύμφωνα με αυτό το Νόμο. Ο εργοδότης που παραβαίνει αυτή την πρόνοια είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €1,537.

Καθήκοντα και Εξουσίες Επιθεωρητών

Ο Υπουργός Εργασίας έχει ορίσει ως Επιθεωρητές μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους με κατάλληλα προσόντα κυρίως από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του ΥΕΠΚΑ. Κύριο έργο τους είναι η εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής του Νόμου (είτε με αυτεπάγγελτες έρευνες είτε με εξέταση παραπόνων) και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για τον αποτελεσματικό τρόπο τίθρησης του Νόμου.

Οι Επιθεωρητές έχουν τις συνήθεις εξουσίες των επιθεωρητών όπως να εισέρχονται χωρίς προειδοποίηση μέρα ή νύκτα σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας εκτός οικιακού υποστατικού, να συνοδεύονται από αστυνομικό αν πιστεύουν ότι θα παρεμποδίστούν στο έργο τους, να προβαίνουν σε ελέγχους, έρευνες, επιθεωρήσεις, ανακρίσεις ή εξετάσεις που θεωρούν αναγκαίες, ειδικότερα μπορούν να απαιτούν από πρόσωπα να απαντούν σε σχετικές ερωτήσεις και να υπογράφουν δηλώσεις, να απαιτούν την παρουσίαση βιβλίου, αρχείου ή άλλου εγγράφου ή στοιχείων αναγκαίων για έλεγχο της εφαρμογής του Νόμου.

Ο Επιθεωρητής δέχεται καταγγελίες για παραβάσεις του Νόμου είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση, είτε για λογαριασμό τέτοιου προσώπου από εργατικές ή μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν σκοπό την προώθηση της ισότητας ανδρών

και γυναικών. Για την παρέμβαση του επιθεωρητή αρκεί η καταγγελία του προσώπου αυτού με την επίκληση πραγματικών περιστατικών από τα οποία προκύπτει παράβαση του Νόμου, οπότε το άτομο που καταγγέλλεται για την εν λόγω παράβαση καλείται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση.

Όταν ο Επιθεωρητής λάβει μία καταγγελία, νοούμενο ότι η υπόθεση δεν έχει προσαχθεί σε Δικαστήριο, ερευνά τα καταγγελλόμενα περιστατικά και εφόσον διευθετηθεί η διαφορά συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού. Αν δεν επιτευχθεί διευθέτηση, τότε παραπέμπει τη διαφορά στην Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας. Όταν η Επιτροπή υποβάλει την έκθεση της ο Επιθεωρητής κάνει ενέργειες για διευθέτηση της διαφοράς και αν διευθετηθεί συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού, αν όχι, τότε συντάσσει πρακτικό όπου αναφέρει όσα έπραξε και διαπίστωσε και αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του αρμοδίου Δικαστηρίου.

Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας

Η Επιτροπή διορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας όταν της παραπεμφθεί διαφορά από τον επιθεωρητή όπως αναφέρεται πιο πάνω. Η Επιτροπή είναι τριμελής και τα μέλη της επιλέγονται από κατάλογο που καταρτίζεται από τον Υπουργό σε συνεννόηση με τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Τα μέλη της Επιτροπής πρέπει να έχουν εξειδικευμένες γνώσεις σε θέματα ίσος μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της αξιολόγησης και κατάταξης των επαγγελμάτων, εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας.

Η Επιτροπή συλλέγει στοιχεία, διεξάγει έρευνες, αξιολογεί τις συγκρινόμενες εργασίες και εντός τριών μηνών υποβάλλει την έκθεση της στον Επιθεωρητή. Έχει επίσης την εξουσία να προβαίνει σε οποιανδήποτε αναγκαία εξέταση ή έρευνα, να απαιτεί την παρουσίαση αρχείων ή εγγράφων και να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο να απαντήσει σε σχετικές ερωτήσεις.

Τεχνική Επιτροπή

Σε περίπτωση που η διαφορά αχθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών το Δικαστήριο μπορεί είτε να λάβει υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας, είτε να διορίσει Τεχνική Επιτροπή, από τον κατάλογο που κατάρτισε ο Υπουργός, για να το βοηθήσει στον καθορισμό της εργασίας ίσος αξίας. Οι όροι εντολής και οι εξουσίες της είναι τα ίδια με αυτά της Επιτροπής Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας.

Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας ίσος αξίας

Οι Επιθεωρητές, η Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας και η Τεχνική Επιτροπή,



λαμβάνουν υπόψη τα πιο κάτω κριτήρια που αφορούν το πεδίο σύγκρισης σε συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία ή τομέα οικονομικής δραστηριότητας:

- Τη φύση των καθηκόντων
- Το βαθμό ευθύνης
- Προσόντα, δεξιότητες και αρχαιότητα
- Απαιτήσεις που έχουν σχέση με φυσικά ή πνευματικά προσόντα (π.χ. ικανότητες, καταβαλλόμενη προσπάθεια κλπ)
- Συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία
- Το κατά πόσον οποιεσδήποτε διαφορές που προκύπτουν σε σχέση με την εκτελούμενη εργασία ή τους όρους υπό τους οποίους εκτελείται η εργασία είναι μικρής σημασίας σε σχέση με το σύνολο της εργασίας που εκτελείται ή κατά πόσο η συχνότητα που παρουσιάζονται αυτές οι διαφορές δεν επηρεάζει το σύνολο της εργασίας

Εξωδικαστική Προστασία - Επίτροπος Διοικήσεως

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του αυτού του Νόμου, δικαιούται να υποβάλλει σχετικό παράπονο στον Επιθεωροπόν ο οποίος διερευνά το θέμα σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου. Επιπλέον, έχει το δικαίωμα να υποβάλλει σχετικό παράπονο και στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος έχει αρμοδιότητα να εξετάζει το παράπονο σύμφωνα με τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο του 2004.

Δικαστική Προστασία - Βάρος Απόδειξης

Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, αν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικό του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση.

Αρμόδια Δικαστήρια και Κυρώσεις

Το Αρμόδιο Δικαστήριο για την εκδίκαση διαφορών που μπορεί να προκύψουν από την εφαρμογή του Νόμου είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών με την επιφύλαξη όμως των θεμάτων που εμπίπτουν στην αποκλειστική δικαιοδοσία του Ανώτατου Δικαστηρίου όπως προβλέπει το Σύνταγμα. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση που καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά και περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική βλάβη και στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος.

Σε περίπτωση αγωγής ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου βάσει του άρθρου 146 (6) του Συντάγματος, το Δικαστήριο επιδικάζει το μεγαλύτερο από τα ακόλουθα δύο ποσά

α) την επιδικαστέα δίκαιον και εύλογον αποζημίωσην (σύμφωνα με το άρθρο 146 (6)), ή
β) ολόκληρην τη θετική ζημιά και χρηματικήν ικανοποίησην για τυχόν θικήν βλάβην που
προκλήθηκε από την απόφαση, πράξην ή παράλειψην που κηρύχτηκε άκυρη (σύμφωνα με
το άρθρο 146 (4)). Σε κάθε περίπτωση στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται νόμιμος
τόκος από την ημερομηνία που επέλθη η ζημιά ως την πλήρη καταβολή αποζημίωσης.

Διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεσην της ευθύνης του παραβάτη ή και του δικαιώματος
για αποζημίωση ή άλλη θεραπεία ένα ελάχιστο διάστημα απασχόλησης ή ελάχιστο αριθμό
ωρών εργασίας του εργοδοτού μένου ή διατάξεις που θέτουν ανώτατο όριο αποζημίωσης,
δεν έχουν εφαρμογή. Κάθε συμφωνία που προβλέπει τέτοια προϋπόθεση είναι άκυρη. Το
ποσό αποζημίωσης που επιδικάζεται καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη.

Αδικήματα και ποινές

Όποιος παραβαίνει με πρόθεση τις πρόνοιες του Νόμου σε σχέση με την κατάργηση ή
ακύρωση αντίθετων ρυθμίσεων, υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €6,834 ή φυλάκιση μέχρι
έξι (6) μήνες ή και στις δύο ποινές. Αν το αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο,
ένοχος είναι ο νόμιμος εκπρόσωπός του ο οποίος τιμωρείται με τα πιο πάνω και το
νομικό πρόσωπο που τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €11,960. Αν το πιο πάνω αδίκημα
διαπράττεται με βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €3,417 εφόσον το αδίκημα
δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις. Σε περίπτωση νομικού προσώπου, ο
νόμιμος εκπρόσωπος του τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €3,417 και το νομικό πρόσωπο
μέχρι €6,834.

Επίσης, όποιος παρεμποδίζει με πρόθεση τον Επιθεωροπτή ή τα μέλη οποιασδήποτε από
τις δύο Επιτροπές κατά την άσκηση της εξουσίας τους ή αρνείται να απαντήσει ή απαντά
ψευδώς σε έρευνα, ή παραλείπει να παρουσιάσει αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή άλλο
έγγραφο ή αφαιρεί αναρτημένο έντυπο ή παρεμποδίζει ή αποπειράται να παρεμποδίσει
πρόσωπο να παρουσιαστεί ή να εξεταστεί από Επιθεωροπτή ή Επιτροπή, τιμωρείται με
φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες ή με πρόστιμο μέχρι €5,125 ή και τις δύο ποινές. Αν τα πιο
πάνω διαπραχθούν από νομικό πρόσωπο, ο νόμιμος εκπρόσωπος του τιμωρείται με τις πιο
πάνω ποινές ενώ το νομικό πρόσωπο με πρόστιμο μέχρι €8,543. Αν τα πιο πάνω γίνουν
από βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €1,537. Αν γίνουν από νομικό πρόσωπο,
ο νόμιμος εκπρόσωπος τιμωρείται με μέχρι €1,537 και το νομικό πρόσωπο μέχρι €5,125.

Επιπλέον, τόσο οι Επιθεωροπτές όσο και τα μέλη των δύο επιτροπών έχουν την υποχρέωση
να xειρίζονται με εχεμύθεια τις πληροφορίες που περιήλθαν σε γνώση τους κατά την
εξάσκηση των καθηκόντων τους. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης για εχεμύθεια
τότε το πρόσωπο που υπέστη ζημιά από την ενέργεια τους δικαιούται αποζημιώσεις.



ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Ν. 205(I)/2002-2009)

Εισαγωγή

Ο Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003 για σκοπούς εναρμόνισης με τις Οδηγίες 76/207/EOK και 97/80/EK. Ο Νόμος μετέφερε στην κυπριακή έννομη τάξη τις πρόνοιες των Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και γενικές αρχές που καθιερώθηκαν από τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Σκοπός του Νόμου είναι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών ΜΟΝΟ αναφορικά με την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, την πρόσβαση σε απασχόληση και σε ελεύθερα επαγγέλματα, τους όρους και συνθήκες απασχόλησης συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής ανέλιξης, τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης καθώς και την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών. Επίσης, στο Νόμο αυτό γίνεται για πρώτη φορά αναφορά στη σεξουαλική παρενόχληση.

Βασικές Έννοιες

«αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία κάθε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση ούσον αφορά οποιαδήποτε από τα ρυθμιζόμενα με τον Νόμο αυτό θέματα.

«άμεση διάκριση φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου από ό,τι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση. (**Βλέπε Άμεση Διάκριση**).

«απασχόληση» σημαίνει παροχή εργασίας ή υπηρεσιών με αμοιβή βάσει ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας ή μαθητείας ή άλλης ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως, διεπομένης είτε από το ιδιωτικό είτε από το δημόσιο δίκαιο, σε οποιοδήποτε τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, ιδιωτικό ή δημόσιο, συμπεριλαμβανομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας, της Δικαστικής Υπηρεσίας, της Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοικήσεως, των νομικών προσώπων ή οργανισμών δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου, των Ενόπλων Δυνάμεων και των Δυνάμεων Ασφαλείας.

«διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης βασιζόμενης στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν ή παρενόχλησης καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση λόγω φύλου.

«έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από ένα νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία (**Βλέπε Έμμεση Διάκριση**).

«θετικές δράσεις» σημαίνει μέτρα τα οποία, προς το σκοπό εξασφαλίσεως πλήρους και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο, προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα για τα άτομα του φύλου που εκπροσωπείται λιγότερο σε θέσεις εργασίας ή βαθμίδες επαγγελματικής ιεραρχίας ή τομείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κυρίως για τις γυναίκες, ώστε να τα διευκολύνουν να ασκήσουν μια επαγγελματική δραστηριότητα ή τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων αυτών (**Βλέπε Θετικές Δράσεις**).

«παρενόχληση» σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση (**Βλέπε Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση**).

Ti ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

Ο συγκεκριμένος Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη χρόνο, περιλαμβανομένων και των κατ' οίκον εργαζομένων αλλά όχι των αυτοεργοδοτούμενων. Το πεδίο εφαρμογής του Νόμου καλύπτει όλα τα στάδια μιας εργασιακής σχέσης, από τη γνωστοποίηση για πρόθεση



δημιουργίας της μέχρι και τον τερματισμό της, ως εξής:

- Δημοσίευση κενής θέσης και κριτήρια επιλογής
- Πρόσβαση σε απασχόληση ή σε θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, πλήρους ή μερικής, συνεχούς ή μη απασχόλησης, και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας
- Καθορισμό και εφαρμογή των όρων και συνθηκών απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων και των προσόντων, προϋποθέσεων και κριτηρίων τοποθετήσεως, μονιμοποιήσεως, εντάξεως, μεταθέσεως, μετακινήσεως, αποσπάσεως ή προαγωγής
- Επαγγελματική ανέλιξη
- Πάσης φύσεως παροχές που συνδέονται με τη θέση ή τη βαθμίδα απασχόλησης, περιλαμβανομένης της αμοιβής
- Όρους και προϋποθέσεις απόλυσης
- Ιδιότητα μέλους και συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών

Ο Νόμος καλύπτει επίσης την πρόσβαση σε ελεύθερο επάγγελμα, τους όρους και τις συνθήκες άσκησης και τερματισμού της άσκησης του και την πρόσβαση σε εκπαίδευση ή κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης και της πρακτικής εξάσκησης που απαιτείται για την πρόσβαση στο ελεύθερο επάγγελμα και την άσκηση του.

Τέλος, ο Νόμος προνοεί πως άνδρες και γυναίκες τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης, απαγορευμένης οποιασδήποτε διάκρισης φύλου, ως προς τα ακόλουθα:

- Πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ή μαθητεία
- Πρόσβαση σε επαγγελματική επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, εκπαίδευση για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας
- Πρόσβαση σε ενημέρωση και πληροφόρηση των εργαζομένων ή υποψηφίων για απασχόληση ή των οικογενειών τους συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας
- Πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής, οικονομικής και κοινωνικής εξέλιξης
- Όρους και συνθήκες παρακολούθησης των άνω προγραμμάτων
- Περιεχόμενο και εφαρμογή των σχετικών προγραμμάτων θεωρητικής και πρακτικής φύσεως
- Περιεχόμενο και ισχύ διπλωμάτων ή άλλων πιστοποιητικών παρακολουθήσεως ή συμπληρώσεως κύκλου καταρτίσεως

Τα πιο πάνω έχουν εφαρμογή σε κάθε εργοδότη που διοργανώνει ή χρηματοδοτεί τις προαναφερόμενες υπηρεσίες ή συμμετέχει στην οργάνωση τους καθώς και σε κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, που δημοσιεύει ή δημοσιοποιεί, προκηρύζεις ή αγγελίες, προερχόμενες από αυτό το ίδιο ή οποιοδήποτε τρίτο, σχετικές με ρυθμιζόμενα θέματα του Νόμου.

Εξαιρέσεις

Από την εφαρμογή του Νόμου εξαιρούνται ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες επειδή κάποιο χαρακτηριστικό σχετιζόμενο με το φύλο συνιστά πραγματική και αποφασιστικής σημασίας απαίτηση για την άσκησή τους. Οι επαγγελματικές δραστηριότητες οι οποίες εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του Νόμου αυτού είναι οι εξής:

1. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν για λόγους φυσιολογίας (εξαιρουμένης της φυσικής δύναμης ή αντοχής) ή αυθεντικότητας, προκειμένου για καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, η πλήρωση της θέσης με πρόσωπο άλλου φύλου θα προκαλούσε σημαντική διαφορά στη φύση της θέσης
2. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν παροχή υπηρεσιών εκτός Κύπρου, σε κράτος που η νομοθεσία και τα ίδια είναι τέτοια ώστε οι συγκεκριμένες υπηρεσίες να μην μπορούν λογικά να παρασχεθούν από πρόσωπο του άλλου φύλου
3. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν προσωπικές υπηρεσίες και είναι απαραίτητο όπως απασχολούνται στις υπηρεσίες αυτές πρόσωπα και των δύο φύλων
4. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση, όταν η θέση αφορά την παροχή προσωπικής φύσης υπηρεσιών, όπως η κατ' οίκον φροντίδα ηλικιωμένων ή αναπήρων προσώπων
5. Η απασχόληση ανδρών στη θέση δεσμοφύλακα στις γυναικείες φυλακές και η απασχόληση γυναικών στη θέση δεσμοφύλακα στις ανδρικές φυλακές
6. Η απασχόληση στις Δυνάμεις Ασφαλείας ή σώματα ιδιωτικής ασφάλειας –
 - (α) Σε ειδικά σώματα η αποστολή των οποίων αφορά τον έλεγχο και αφοπλισμό βίαιων ατόμων, την καταστολή οχλαγωγίας, και την απελευθέρωση ομήρων ή άλλων ατόμων που κρατούνται παράνομα
 - (β) σε θέσεις όπου η απασχόληση άνδρα ή γυναίκας επιβάλλεται για λόγους ηθικής ή σεβασμού της προσωπικότητας του ατόμου
7. Η απασχόληση γυναικών σε υπόγειες εργασίες στα μεταλλεία

Οι εξαιρέσεις αυτές ισχύουν εφόσον εξυπηρετούν ένα νόμιμο σκοπό και εφόσον η ανωτέρω απαίτηση ανταποκρίνεται στην αρχή της αναλογικότητας. Οι εξαιρέσεις επανεξετάζονται από τον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κατόπιν διαβούλευσεων με το Εργατικό Συμβούλευτικό Σώμα κατά χρονικά διαστήματα όχι μεγαλύτερα της πενταετίας, προκειμένου να κριθεί, λαμβανομένης υπόψη της κοινωνικής εξελίξεως, αν δικαιολογείται η διατήρησή τους. Τα αποτελέσματα αυτής της εξέτασης κοινοποιούνται στην Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων περιοδικά



(τουλάχιστον ανά οκτώ (8) έτη).

Ο Νόμος δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία και τη μητρότητα. Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του Νόμου αυτού. Μια γυναίκα που έλαβε άδεια μητρότητας δικαιούται μετά το πέρας της περιόδου αυτής της άδειας να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε αντίστοιχη θέση υπό όρους και συνθήκες που δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί γι' αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούτο κατά τη διάρκεια της απουσίας της. Τέλος, ο Νόμος δεν επηρεάζει τις διατάξεις του περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμου του 2002.

Τις μεταχείρισην ανδρών και γυναικών - Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη

Ο Νόμος απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, ιδίως σε συσχετισμό με την έγγαμη ή την οικογενειακή κατάσταση όσον αφορά τους τομείς που αναφέρονται στην εισαγωγή. Η διάκριση είναι παράνομη και η ευθύνη του παραβιάζοντος παραμένει ανεπιρέαστη ακόμη και αν υπάρχει έλλειψη υπαιτιότητας. Η άμεση διάκριση, σε αντίθεση με την έμμεση διάκριση, δεν επιδέχεται δικαιολόγηση.

Άμεση Διάκριση

Η άμεση διάκριση παρατηρείται όπου υπάρχει άμεση και προφανής σχέση μεταξύ του φύλου του προσώπου και της αρνητικής αντιμετώπισης που δέχεται (π.χ. άρνηση πρόσληψης). Μπορεί να είναι οιθαλμοφανής ή συγκαλυμμένη, χωρίς να είναι αποτέλεσμα «ένοχης σκέψης» και το κίνητρο, το οποίο πιθανόν να στηρίζεται σε κάποια προκατάληψη του δράστη, μπορεί να έχει τεθεί σε εφαρμογή χωρίς ο ίδιος να έχει συνείδηση αυτού.²

Παράδειγμα 1: Σε αγγελία για αγορά υπηρεσιών φροντίδας μικρών παιδιών, το λεκτικό είναι διαμορφωμένο με τρόπο που να απορρίπτει ευθέως αιτήσεις για πλήρωση από άνδρες υποψηφίους, είτε αναφέροντας ξεκάθαρα ότι προσλαμβάνονται μόνο γυναίκες είτε χρησιμοποιώντας μόνο το θηλυκό γένος όταν γίνεται αναφορά στο άτομο.³

Παράδειγμα 2: Άνδρας εκδηλώνει ενδιαφέρον σε σχέση με αγγελία για αγορά υπηρεσιών φροντίδας παιδιού (babysitting) στην οποία και υποβάλλει αίτηση για πρόσληψη. Η γυναίκα που έχει δημοσιεύσει την αγγελία, ωστόσο, δεν τον προσλαμβάνει με τη δικαιολογία ότι μια γυναίκα θα ήταν, λόγω της «φύσης» της, καλύτερη στη φροντίδα των παιδιών και, ως

² Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 8

³ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 8

εκ τούτου, ο ίδιος δεν θα είναι κατάλληλος νίκαιας για τη θέση αυτή.⁴

Παράδειγμα 3: Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, στην υπόθεση Έλενα Αρέστην Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας (Αρ. Αίτησης 576/06) εξέτασε περίπτωση διάκρισης λόγω φύλου κατά την πρόσβαση σε εργασία, στη βάση των προνοιών του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου. Η Αιτήτρια υποστήριξε ότι παρόλο που ήταν η μόνη υποψήφια που υπηρέτησε κατά διαστήματα στη θέση του αναπληρωτή αρχαιοφύλακα και η αξιολόγηση της από την αρμόδια επιτροπή για τις προσλήψεις ήταν πανομοιότυπη με δύο άλλους άρρενες υποψηφίους, ωστόσο προτιμήθηκαν οι δύο άνδρες αντί της ιδίας, χωρίς αυτό να δικαιολογείται αντικειμενικά. Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι η μη επιλογή της συνδεόταν άμεσα με το φύλο της και, ως εκ τούτου, ήταν θύμα διάκρισης λόγω φύλου στην εργασία, κατά παράβαση του πιο πάνω αναφερόμενου Νόμου.

Η εν λόγω αίτηση καταχωρίθηκε εκπρόθεσμα, ωστόσο το Δικαστήριο προχώρησε στην εξέταση της υπόθεσης ως προς την ουσία της και σημείωσε τα εξής: (α) Κατά τον ουσιώδη χρόνο η συντριπτική πλειοψηφία των αρχαιοφύλακων ήταν άνδρες, (β) ενώ τα καθήκοντα της θέσης μπορούσαν να διεκπεραιωθούν και από τα δύο φύλα, στις γυναίκες που προσλαμβάνονται στη θέση του αρχαιοφύλακα δεν ανατίθενται όλα τα καθήκοντα της θέσης χωρίς να υπάρχει οποιοσδήποτε αντικειμενικός λόγος για τον εν λόγω διαχωρισμό, (γ) κατά την επίδικη διαδικασία πρόσληψης προτιμήθηκαν δύο άντρες υποψήφιοι οι οποίοι αξιολογήθηκαν ως ισάξιοι της Αιτήτριας και οι οποίοι δεν είχαν προηγούμενη πείρα στην εκτέλεση καθηκόντων του αρχαιοφύλακα, ενώ η Αιτήτρια είχε, και (δ) υπήρξε έλλειψη διαφάνειας σχετικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων αναφορικά με το κριτήριο της προσωπικότητας και της ακεραιότητας χαρακτήρα, το οποίο στην ουσία οδήγησε στην πρόσληψη των δύο ανδρών υποψηφίων σύμφωνα με τη μαρτυρία.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι παρουσιάστηκαν ενώπιον του γεγονότα επαρκούς σημασίας από τα οποία συνάγεται/τεκμαίρεται ότι η Αιτήτρια υπήρξε θύμα άμεσης διάκρισης λόγω φύλου και το βάρος απόδειξης μετατέθηκε στον Καθ' ου η αίτηση για να αποδείξει ότι δεν υπήρξε δυσμενής διάκριση της Αιτήτριας λόγω του φύλου της. Η μαρτυρία, ωστόσο, που προσκόμισε ο τελευταίος δεν κρίθηκε ως ικανοποιητική για να ανατρέψει το τεκμήριο της παράνομης διάκρισης λόγω φύλου, αφού δεν τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου αξιόπιστη μαρτυρία που να καταδεικνύει το λόγο που προτιμήθηκαν οι δύο άνδρες υποψήφιοι και που να εξηγεί γιατί (α) δεν ανατίθενται στις γυναίκες αρχαιοφύλακες όλα τα καθήκοντα της θέσης, και (β) η συντριπτική πλειοψηφία των αρχαιοφύλακων είναι άνδρες. Το Δικαστήριο κατέληξε ότι η Αιτήτρια υπέστη άμεση διάκριση λόγω φύλου στην εργασία.⁵

⁴ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 8

⁵ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 16-7



Έμμεση Διάκριση

Η έμμεση διάκριση περιλαμβάνει δύο, ιδιαίτερα σε αυτήν, χαρακτηριστικά ως εξής:

- (α) τα θύματα πρέπει να τίθενται σε «ιδιαίτερα μειονεκτική θέση» σε σχέση με τα άτομα του αντίθετου φύλου, και
- (β) μπορεί να επιδέχεται αντικειμενικής αιτιολόγησης

Και τα δύο αυτά στοιχεία σχετίζονται άμεσα με την απόδειξη της και πρέπει να εξετάζονται κατά προτεραιότητα, αρχίζοντας με το πρώτο. Εάν το πρώτο δεν αποδειχθεί τότε δεν στοιχειοθετείται η έμμεση διάκριση και η καταγγελία απορρίπτεται ως αβάσιμη. Μόνο όταν αυτό αποδειχθεί μπορούμε να προχωρήσουμε στην εξέταση του δεύτερου σημείου, η έκβαση του οποίου είναι, επίσης, καθοριστική για την έκβαση της καταγγελίας και την στοιχειοθέτηση του αδικήματος.

Παράδειγμα 1: Σε μια επιχείρηση, ο αριθμός των γυναικών εργαζομένων είναι ίσος με αυτόν των ανδρών (ή και μεγαλύτερος), ωστόσο, θέση προαγωγής κατέχουν μόνο μία ή δύο γυναίκες σε αντίθεση με τους άνδρες συναδέλφους τους, όπου ένας σημαντικά μεγαλύτερος αριθμός αυτών κατέχει τέτοιες θέσεις. Η επαγγελματική κατάρτιση, η οποία αποτελεί προϋπόθεση για την επαγγελματική ανέλιξη, γίνεται αποκλειστικά από την εταιρεία. Η δυνατότητα για παρακολούθηση των μαθημάτων, τα οποία γίνονται κάθε μέρα, μετά την εργασία, σε απογευματινό ωράριο, δίδεται σε όλο το προσωπικό.

Η εν λόγω πρακτική φαίνεται, εκ πρώτης όψεως ουδέτερη. Ωστόσο, στην περίπτωση των γυναικών, η επιπρόσθετη απογευματινή εργασία δεν μπορεί να επιτευχθεί λόγω των αυξημένων ευθυνών που έχουν στο σπίτι για τη φροντίδα των παιδιών. Σε συνδυασμό και με το γεγονός ότι δεν προσφέρονται εναλλακτικές λύσεις (όπως για παράδειγμα νυχτερινή φοίτηση, φοίτηση κατά το Σαββατοκύριακο, ή η απόκτηση ισότιμου προσόντος από άλλο ίδρυμα), η εν λόγω πρακτική θέτει τις γυναίκες σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, αφού, στην πράξη, μικρότερος αριθμός των γυναικών θα βρίσκεται σε θέση να διεκδικήσει προαγωγή.

Παράδειγμα 2: C-196/02 Βασιλική Νικολούδη v Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος ΑΕ⁶

Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία το προσωπικό του ΟΤΕ αποτελείτο από μόνιμο και έκτακτο προσωπικό. Το δε μόνιμο προσωπικό περιελάμβανε άτομα που εργάζονταν με πλήρη απασχόληση μόνον, ενώ το έκτακτο προσωπικό εργαζόταν είτε με σύμβαση ορισμένου χρόνου είτε, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, με σύμβαση αορίστου χρόνου, εφόσον επρόκειτο για εκτέλεση έργου καθαρίστριας μειωμένης απασχόλησης ή για την πρόσληψη ατόμων εξαρτωμένων από αποβιώσαντα υπάλληλο του οποίου ο θάνατος

⁶ Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης: Θέματα Διάκρισης λόγω φύλου, Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σελ. 24

έχει δημιουργήσει οικογενειακά οικονομικά προβλήματα. Σημειώνεται ότι η θέση καθαρίστριας αφορά αποκλειστικά γυναίκες και όχι άνδρες και είναι η μοναδική θέση έκτακτου προσωπικού που παρέχεται με μειωμένο ωράριο.

Με βάση την ίδια νομοθεσία ο χρόνος μειωμένης απασχόλησης δεν λαμβάνετο υπόψη για τον υπολογισμό της υπηρεσιακής αρχαιότητας, στη συνέχεια, ωστόσο, αυτό τροποποιήθηκε ώστε η μειωμένη απασχόληση να προσμετρείται αναλογικά προς την πλήρη. Σε σχέση με τις καθαρίστριες που εργάζονταν ως έκτακτο προσωπικό, η καθημερινή τρίωρη απασχόληση θεωρείτο το μισό της πλήρους απασχόλησης. Με βάση τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις του προσωπικού, δικαιώμα για υποβολή αιτήσεως για ένταξη στο μόνιμο προσωπικό είχε μόνο το έκτακτο προσωπικό το οποίο είχε συμπληρώσει τουλάχιστον διετή υπηρεσία πλήρους απασχόλησης.

Η κα Νικολούδη προσλήφθηκε από τον ΟΤΕ ως έκτακτη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και εργάστηκε από το 1978 μέχρι το 1996 ως καθαρίστρια με μειωμένο ωράριο. Στις 28 Νοεμβρίου 1996 η σύμβασή της μετατράπηκε σε σύμβαση πλήρους απασχολήσης και στις 17 Αυγούστου 1998 συνταξιοδοτήθηκε λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας. Προέκυψε ότι στην περίπτωση της κας Νικολούδη, καμία από τις επίμαχες συλλογικές συμβάσεις δεν εφαρμόστηκε για το λόγο ότι είχε εργαστεί με μειωμένο ωράριο. Ως αποτέλεσμα, αποκλείστηκε από τη δυνατότητα εντάξης στο μόνιμο προσωπικό, με αποτέλεσμα ο συνολικός χρόνος μειωμένης απασχόλησής της να μην συνυπολογιστεί για την υπηρεσιακή αρχαιότητά της, γεγονός που τη ζημίωσε με σημαντική μισθολογική διαφορά. Η κα Νικολούδη υποστήριξε ότι οι πιο πάνω ρυθμίσεις και χειρισμοί αποτελούν διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση του κοινοτικού δικαίου, αφού αυτές επηρέαζαν μόνο τις γυναίκες που εργάζονταν σε θέση καθαρίστριας. Ο ΟΤΕ ισχυρίστηκε ότι η κα Νικολούδη δεν εντάχθηκε στο μόνιμο προσωπικό αφού προϋπόθεση για τη μονιμοποίηση του έκτακτου προσωπικού αποτελεί η πλήρης απασχόληση και η προϋπόθεση αυτή ίσχυε ανεξάρτητα από το φύλο ή την ειδικότητα του ενδιαφερομένου. Επιπρόσθετα, όπως υποστήριξε, ο χρόνος μερικής απασχόλησης δεν μπορούσε να συνυπολογιστεί για την αρχαιότητα της προσφεύγουσας.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης κλήθηκε να απαντήσει κατά πόσο, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις, ο αποκλεισμός των εκτάκτων καθαριστριών μειωμένης απασχολήσης αορίστου χρόνου από ένταξη στο τακτικό προσωπικό, για το λόγο ότι η συλλογική σύμβαση αυτή απαιτούσε τουλάχιστον διετή υπηρεσία πλήρους απασχόλησης, στοιχειοθετεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Επίσης, κατά πόσο ο μη υπολογισμός, στην περίπτωση των καθαριστριών, της μειωμένης απασχόλησης για σκοπούς αρχαιότητας, ώστε να προσδιοριστούν καλύτεροι όροι αμοιβής μπορεί να στοιχειοθετήσει έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Και στις δύο περιπτώσεις, οι επίδικες ρυθμίσεις έπληξαν αποκλειστικά γυναίκες, αφού στη θέση καθαριστριών προσλαμβάνονταν μόνο γυναίκες.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφερόμενο στα ερωτήματα που τέθηκαν ενώπιον του επισήμαντα εξής: Σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, το Δικαστήριο ανέφερε ότι στην υπόθεση της κύριας δίκης μονιμοποιήθηκε κάθε εργαζόμενος που είχε σύμβαση αορίστου χρόνου, εκτός από όσους εργάζονταν με μειωμένο ωράριο, δηλαδή τις καθαρίστριες. Το κριτήριο, δηλαδή, της πλήρους απασχόλησης ως αναγκαίας προϋπόθεσης



για τη μονιμοποίηση, μολονότι ήταν φαινομενικά ουδέτερο σε σχέση με το φύλο του εργαζομένου, κατέληγε στον αποκλεισμό μιας κατηγορίας εργαζομένων που αποτελείτο μόνο από γυναίκες, με αποτέλεσμα τη στοιχειοθέτηση έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου. Το Δικαστήριο επανέλαβε, σύμφωνα και με πάγια νομολογία, ότι μια εθνική ρύθμιση ενέχει έμμεση διάκριση όταν, ενώ έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ουδέτερο, στην πραγματικότητα περιάγει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ότι ανδρών.

Με βάση αυτή την αρχή, προκύπτει ότι οι επίμαχες συλλογικές συμβάσεις θέτουν σε μειονεκτική θέση, εντός της κατηγορίας του έκτακτου προσωπικού που εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου, τους εργαζομένους μειωμένης απασχόλησης έναντι των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, αφού μόνο οι τελευταίοι έχουν δυνατότητα μονιμοποίησης. Η έμμεση διάκριση, για να μπορεί να δικαιολογηθεί, θα πρέπει να αποδειχθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση των δύο κατηγοριών οφείλεται σε παράγοντες ξένους προς το φύλο. Το Δικαστήριο τόνισε ότι δεν μπορούσε να γίνει δεκτή η αιτιολογία ότι το στοιχείο της μειωμένης απασχόλησης συνιστά επαρκή και άσχετο προς το φύλο λόγο για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση, ούτε και μπορούσε να γίνει δεκτή η αιτιολογία ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους δημόσιου και κοινωνικού συμφέροντος, ισχυρισμός ο οποίος ήταν πολύ γενικός και αόριστος. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο πλήρης αποκλεισμός του συνυπολογισμού της μειωμένης απασχόλησης στην αρχαιότητα συνιστά, όταν πλήττει πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων γυναικών απ' ότι εργαζομένων ανδρών, έμμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία είναι αντίθετη προς την Οδηγία 76/207/EOK, εκτός αν οφείλεται σε παράγοντες που δικαιολογούνται αντικειμενικά και είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Ο σκοπός του Νόμου μπορεί να εξυπηρετηθεί με τη λήψη θετικών δράσεων, οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή και προγράμματος ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης σε μια επιχείρηση ή υπηρεσία.

Οι θετικές δράσεις δεν επιβάλλονται, αλλά ενθαρρύνονται. Ενώ εκ πρώτης όψεως φαίνεται να δημιουργούν μιαν ανισότητα, στην πραγματικότητα, μετατρέπουν την τυπική σε ουσιαστική ισότητα. Η σκέψη πίσω από τη φιλοσοφία των θετικών δράσεων είναι ότι η ευάλωτη ομάδα των γυναικών, λόγω ιστορικών και κοινωνικών παραγόντων, βρίσκεται σήμερα σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με την κυρίαρχη ομάδα των ανδρών και αναγνωρίζεται η ανάγκη για ευνοϊκότερη μεταχείριση της πρώτης με στόχο την επίτευξη, σε μελλοντικό χρόνο, της εξίσωσής της με την δεύτερη, ώστε να υπάρξει πραγματική ισότητα. Δηλαδή, οι θετικές δράσεις προωθούν ενεργώς την ισότητα των ευάλωτων ομάδων με τις άλλες ομάδες, όχι μόνο ενώπιον του νόμου, αλλά και σε σχέση με την πραγματική πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας, σε δίκαιες συνθήκες εργασίας και ανεμπόδιστη κατανομή των παροχών που συνδέονται με την κάθε θέση, σε επαγγελματική ανέλιξη κ.ο.κ.⁷

⁷ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 32

Δεν αποτελούν θετικές δράσεις τα μέτρα προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας ή μητρότητας αφού τα μέτρα προστασίας της συγκεκριμένης ομάδας των εργαζομένων γυναικών θεωρούνται αυτονότα και ως τέτοια δεν χρειάζεται να περιληφθούν στο καθεστώς των θετικών δράσεων. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση για θετική παρέμβαση υπέρ των εγκύων εργαζομένων, με στόχο την προστασία τους. Η λήψη τέτοιων μέτρων είναι σε αυτή την περίπτωση υποχρεωτική και όχι δυνητική.⁸

Παράδειγμα 7:C-476/99 H.Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij⁹

Στην υπό αναφορά περίπτωση, το Υπουργείο Γεωργίας των Κάτω Χωρών εξέδωσε εγκύκλιο με βάση την οποία τίθετο στη διάθεση του γυναικείου προσωπικού του, ορισμένος αριθμός θέσεων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς οι οποίες αναλογούσαν σε μία θέση για κάθε 20 εργαζόμενες περίπου. Το ποσό της γονικής εισφοράς καθορίζοταν αναλόγως των εισοδημάτων τους και τον αριθμό των τέκνων της οικογένειας και το ποσό παρακρατείτο από το μισθό του κάθε υπάλληλου. Η εν λόγω εγκύκλιος διασφάλιζε τις θέσεις αυτές μόνο για το γυναικείο προσωπικό, ενώ αιτήματα ανδρών για διασφάλιση θέσεων για τα τέκνα τους στους πιο πάνω αναφερόμενους σταθμούς μπορούσαν να γίνουν δεκτά μόνο σε επείγουσες περιπτώσεις, κατά την κρίση του Διευθυντή.

Ο κ. H. Lommers ήταν δημόσιος υπάλληλος στο Υπουργείο Γεωργίας, όμως η σύζυγος του ασκούσε επαγγελματική δραστηριότητα με άλλο εργοδότη. Ο Lommers αιτήθηκε στον Διευθυντή όπως του παραχωρηθεί μια θέση για το παιδί του, στο πλαίσιο της πιο πάνω αναφερόμενης διαδικασίας. Ωστόσο, το αίτημά του αυτό δεν έγινε αποδεκτό με την αιτιολογία ότι για τους άνδρες εργαζομένους του Υπουργείου, η παραχώρηση θέσεων γίνεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Ο Lommers προχώρησε σε καταγγελία της πρακτικής αυτής του Υπουργείου ως διακριτική με βάση το φύλο.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν διαφώνησε ότι η εν λόγω εγκύκλιος εισάγει διακριτική μεταχείριση στη βάση του φύλου των εργαζομένων. Εκείνο το οποίο κλήθηκε να απαντήσει ήταν κατά πόσο η διάκριση λόγω φύλου μπορούσε να δικαιολογηθεί στη βάση του άρθρου 2(4) της Οδηγίας 76/207/EOK, το οποίο επιτρέπει την εφαρμογή μέτρων στον τομέα της προσβάσεως σε εργασία, περιλαμβανομένης της επαγγελματικής προωθήσεως, τα οποία, ενώ εκ πρώτης όψεως φαίνεται ότι ισοδυναμούν με διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου, στην πραγματικότητα αποβλέπουν στην εξάλειψη ή μείωση των ανισοτήτων που, στην πράξη, ενδέχεται να υπάρχουν στην κοινωνική ζωή.

Σύμφωνα με τη θέση του Υπουργείου, η διάκριση λόγω φύλου την οποία εισάγει η εγκύκλιος οφείλεται στη βούληση του πρώτου να καταπολεμηθεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων που εργάζονται στο Υπουργείο αυτό (από τους 11.251 εργαζομένους μόνο 2.792 ήταν γυναίκες, ενώ η εκπροσώπησή τους στους ανώτερους

⁸ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 33

⁹ Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης: Θέματα Διάκρισης λόγω φύλου, Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σελ. 19



βαθμούς ήταν πολύ μικρή). Στην περίπτωση αυτή, υποστηρίχθηκε ότι τα μέτρα ευνοούν ειδικά τις γυναίκες με σκοπό τη βελτίωση της ικανότητάς τους να είναι ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας και να μπορούν να ακολουθούν σταδιοδρομία σε ίση μοίρα με τους άνδρες συναδέλφους τους και, ως εκ τούτου, στοχεύουν στην ουσιαστική και όχι τυπική ισότητα των δύο φύλων. Υποστηρίχθηκε συγκεκριμένα ότι οι γυναίκες, συχνότερα από τους άνδρες παραπομπής, από την άσκηση ή τη συνέχιση της ασκήσεως ενός επαγγέλματος για λόγους που συνδέονται με την επιμέλεια των τέκνων τους και ότι ευλόγως δύναται να θεωρηθεί ότι η βεβαιωμένη ανεπάρκεια δομών υποδοχής μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στο να παραπομπής οι γυναίκες από την εργασία τους και ότι η εγκυκλίως δικαιολογείται με βάση τον στόχο να μειωθούν οι αποχωρήσεις των γυναικών. Από τα στοιχεία της δίκης προέκυψε ότι κατά το χρόνο έκδοσης της εγκυκλίου και κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης η εργασία στο Υπουργείο Γεωργίας χαρακτηρίζοταν από σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών, όσον αφορά τον αριθμό τους και την παρουσία τους σε θέσεις ανώτερου βαθμού.

Υπό τις συνθήκες αυτές, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, με βάση το οποίο για τις γυναίκες δεν κρατούνται θέσεις εργασίας, αλλά κρατείται το ευεργέτημα ορισμένων συνθηκών εργασίας ώστε να διευκολυνθεί η συνέχιση και προώθηση της σταδιοδρομίας τους, ανήκει κατ' αρχήν σε εκείνα τα μέτρα τα οποία προορίζονται να εξαλείψουν τις αιτίες των λιγότερων ευκαιριών για πρόσβαση σε εργασία και σταδιοδρομία, που παρέχονται στις γυναίκες και τα οποία σκοπό έχουν να αυξήσουν τη δυνατότητά τους να είναι ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας και να ακολουθήσουν σταδιοδρομία σε ίση μοίρα με τους άνδρες. Το Δικαστήριο επισήμανε, επίσης, ότι το μέτρο αυτό δεν αποκλείει πλήρως τους άνδρες από το πεδίο εφαρμογής του, αφού επιτρέπει την εφαρμογή της εγκυκλίου στις περιπτώσεις ανδρών συναδέλφων που ανατρέφουν τα παιδιά τους μόνοι τους. Επιπρόσθετα, δεν απαγορεύει την πρόσβαση σε θέσεις σε βρεφονηπιακούς σταθμούς γενικότερα. Το Δικαστήριο πρόσθεσε, τέλος, ότι όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας που καθορίζει ο εργοδότης, εξ ορισμού η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει εφαρμογή μόνο μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εργοδότη αυτόν. Κατά συνέπεια, η διάταξη αυτή δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι επιβάλλει στον εργοδότη, ο οποίος λαμβάνει μέτρο για να καταπολεμηθεί η χαρακτηριστική για το προσωπικό του υποεκπροσώπηση των γυναικών, να λάβει υπόψη σκέψεις που συνδέονται με τη διατήρηση της εργασίας γυναικών που δεν ανήκουν στο προσωπικό του.

Με βάση το σύνολο των πιο πάνω, το Δικαστήριο κατέληξε ότι «δεν απαγορεύεται ρύθμιση η οποία έχει εισαχθεί για να καταπολεμηθεί η σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών που εργάζονται σε αυτόν και η οποία, σε πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από βεβαιωμένη ανεπάρκεια κατάλληλων και προσιτών δομών υποδοχής, κρατεί μόνο για τις γυναίκες δημοσίου υπαλλήλους της σε περιορισμένο αριθμό επιδοτούμενες θέσεις σε βρεφονηπιακό σταθμό τις οποίες θέτει στη διάθεση του προσωπικού του, ενώ οι άνδρες δημόσιοι υπάλληλοι, μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση στις θέσεις αυτές μόνο σε περιπτώσεις που κατά την κρίση του εργοδότη είναι επείγουσες. Τούτο ισχύει μόνο στο μέτρο που η κατά τα πιο πάνω εξαίρεση υπέρ των ανδρών δημοσίων υπαλλήλων ερμηνεύεται ειδικά υπό την έννοια ότι παρέχει σε όσους από αυτούς ασκούν μόνοι τους

την επιμέλεια των τέκνων τους πρόσβαση σε αυτό το σύστημα βρεφονηπιακών σταθμών υπό τις ίδιες συνθήκες με τις γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους».

Δυσμενής μεταχείριση εγκύων ή γαλουχουσών

Τα όσα προαναφέρθηκαν για άρνηση πρόσληψης, απόλυτη ή άλλη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εφαρμόζονται επίσης σε περίπτωση δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθενείας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό. Η δυσμενής μεταχείριση μιας γυναίκας τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του αντιθέτου, ότι οφείλεται σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές. Με δεδομένο ότι η εγκυμοσύνη είναι βιολογική κατάσταση η οποία είναι αποκλειστική στις γυναίκες, στοιχειοθετείται άμεση διάκριση λόγω φύλου και, ως τέτοια, σε καμία περίπτωση δεν επιδέχεται δικαιολόγησης.¹⁰

Παράδειγμα: Στην υπόθεση Mary Brown v Rentokil Ltd (C-394/96), γυναίκα εργαζόμενη απολύθηκε από την εργασία της για το λόγο ότι απουσίαζε από αυτήν, για σημαντικό χρονικό διάστημα, λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη της. Ο εργοδότης αιτιολόγησε την πράξη αυτή στη βάση συμβατικής ρήτρας που του παρείχε το δικαίωμα να απολύει εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου, μετά από ορισμένες εβδομάδες συνεχούς απουσίας.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η απόλυτη εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της λόγω απουσιών οφειλόμενων σε ανικανότητα προς εργασία προκληθείσα από την εγκυμοσύνη, συνδέεται με την επέλευση κινδύνων εγγενών στην εγκυμοσύνη και, ως εκ τούτου, πρέπει να θεωρείται ως στηριζόμενη κατ' ουσίαν στο γεγονός της εγκυμοσύνης. Η απόλυτη αυτή, με δεδομένο ότι μπορεί να αφορά μόνον στις γυναίκες, αποτελεί ευθεία διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Το Δικαστήριο τόνισε, επίσης, ότι η απόλυτη μιας γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της δεν μπορεί να βασίζεται στην αδυναμία εκπληρώσεως της υποχρεώσεως παροχής εργασίας που ανέλαβε έναντι του εργοδότη της, γιατί κάτι τέτοιο θα καθιστούσε τις διατάξεις της Οδηγίας 76/207/EK και την προστασία που παρέχουν, χωρίς πρακτική αποτελεσματικότητα. Ως εκ τούτου, κατέληξε ότι δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη, για τον υπολογισμό του χρόνου που δικαιολογεί την απόλυτη στη βάση του εθνικού δικαίου, ο χρόνος απουσίας από την εργασία, γυναίκας εργαζόμενης, λόγω ασθένειας συνδεόμενης με την εγκυμοσύνη.¹¹

¹⁰ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στη επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 18

¹¹ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 20



Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση

(i) Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη (ή παράλειψη), μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση

(ii) Περαιτέρω, απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη (ή παράλειψη), μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, η οποία λόγω της απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση σε σχέση με τα εξής θέματα:

(a) Σε σχέση με την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας, επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας καθώς επίσης και σε σχέση με τους όρους, τις συνθήκες παροχής και το περιεχόμενο όλων αυτών των υπηρεσιών

(β) Σε σχέση με την πρόσβαση σε απασχόληση ή θέση εργασίας, μόνιμη, προσωρινή, έκτακτη, ορισμένη ή αόριστη διάρκειας, πλήρους ή μερικής, συνεχούς ή μη και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας καθώς επίσης και σε σχέση με τους όρους και συνθήκες απασχόλησης, τοποθέτησης, μονιμοποίησης, ένταξης, μετάθεσης, μετακίνησης, απόσπασης ή προαγωγής

(γ) Σε σχέση με τους όρους και προϋποθέσεις απόλυτης από οποιεσδήποτε θέσεις εργασίας

(δ) Σε σχέση με την πρόσβαση σε ελεύθερο επάγγελμα, σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες άσκησης και τερματισμού της άσκησης του και σε σχέση με την πρόσβαση σε εκπαίδευση περιλαμβανομένης της πρακτικής εξάσκησης που απαιτείται για άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος

(iii) Χωρίς βλάβη στα ανωτέρω αναφερόμενα, ειδικότερα είναι παράνομο και όταν:

(a) Ένα πρόσωπο υποψήφιο για απασχόληση, επαγγελματικό προσανατολισμό ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση το οποίο απέκρουσε ή κατάγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, δεν προσλαμβάνεται για απασχόληση ή δεν γίνεται δεκτό για επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση ή κατάρτιση

(β) Ένα πρόσωπο εκπαίδευση ή καταρτιζόμενο, το οποίο απέκρουσε ή κατάγγειλε σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται δυσμενή μεταχείριση σε σχέση με τα θέματα του (ii) (a) ανωτέρω, εκτός αν αποδειχτεί ότι η δυσμενής μεταχείριση οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Τα ανωτέρω ισχύουν οπουδήποτε και αν έγινε η καταγγελία: σε δικαστήριο ή όργανο διαιτησίας, στο επίπεδο της επιχείρησης ή του οργανισμού, σε οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, αρχή ή οργάνωση, επαγγελματική ή μη, εθνική ή διεθνή. Οι πρόνοιες της νομοθεσίας όπως περιγράφονται στο σημείο (iii) ανωτέρω ισχύουν ανάλογα και υπέρ κάθε προσώπου που συνέδραμε εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο στην

άσκηση ή υποστήριξη της καταγγελίας με οποιοδήποτε τρόπο, περιλαμβανομένης και της δικαστικής ή εξώδικης μαρτυρίας.

Η επιβολή λήψης ενεργητικών μέτρων

Πέρα από την απαγόρευση διάπραξης σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής προσώπου σε δυσμενή μεταχείριση επειδή απέκρουσε ή κατάγγειλε παρενόχληση, επιβάλλεται και η λήψη ενεργητικών μέτρων για ενεργητική προστασία, ως εξής:

Γενική υποχρέωση

Επιβάλλεται η προστασία των εργαζομένων, των εκπαιδευομένων ή καταρτιζομένων, των υποψηφίων για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε πράξη ή παράλειψη που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή που αποτελεί άμεση ή έμμεση συνέπεια της απόκρουσης ή καταγγελίας παρενόχλησης και η οποία προέρχεται από:

- προϊστάμενό του
- οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο
- οποιοδήποτε άλλο εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο
- πρόσωπο αρμόδιο ή υπεύθυνο για θέματα:
 - ο επαγγελματικού προσανατολισμού
 - ο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας,
 - ο επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης
 - ο εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας
 - ο πρόσβασης σε απασχόληση ή θέση εργασίας
 - ο απόλυσης, και
 - ο πρόσβασης σε ελεύθερο επάγγελμα

Εάν οι εργοδότες ή οι εκπρόσωποι των νομικών προσώπων ή οργανισμών δεν λάβουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψουν την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση στον τομέα της αρμοδιότητάς τους, τότε σε περίπτωση που διαπράττεται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είναι συνυπεύθυνοι με το πρόσωπο που τη διαπράττει. Θεωρείται ότι τέτοιο μέτρο λαμβάνεται όταν εισάγεται κώδικας συμπεριφοράς για αποτροπή της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνονται επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα.

Υποχρέωση έναντι παθόντος

Υπάρχει υποχρέωση έναντι του προσώπου που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης, αμέσως μόλις τούτο περιέλθει σε γνώση των προσώπων που αναφέρονται κατωτέρω, να ληφθεί κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της καθώς και για την άρση των συνεπειών της. Σε αντίθετη περίπτωση, τα πρόσωπα αυτά είναι συνυπεύθυνα.



Σε ποιούς επιβάλλονται οι απαγορεύσεις και η λήψη ενεργυπτικών μέτρων

Η απαγόρευση που περιγράφεται πιο πάνω και η λήψη ενεργυπτικών μέτρων όπως αναφέρεται ανωτέρω, απευθύνονται προς όλους τους εργοδότες. Απευθύνονται επίσης προς τους εκπροσώπους νομικών προσώπων ή οργανισμών που:

(α) Διοργανώνουν ή παρέχουν ή χρηματοδοτούν ή μετέχουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοργάνωση, παροχή ή χρηματοδότηση υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας, επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης και εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας καθώς και που δημοσιεύουν ή δημοσιοποιούν με οποιονδήποτε τρόπο προκρυύξεις ή αγγελίες προερχόμενες από τα ίδια ή από τρίτο και που είναι σχετικές με τα θέματα αυτά. Σ' αυτούς περιλαμβάνονται οι σχολές και άλλα κέντρα εκπαίδευσης των ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας ως επίσης και οι δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες εύρεσης εργασίας.

(β) Έχουν αρμοδιότητα για την πρόσβαση σε οποιοδήποτε ελεύθερο επάγγελμα, για τους όρους και τις συνθήκες άσκησης και τερματισμού άσκησής του και την πρόσβαση σε εκπαίδευση, περιλαμβανομένης και της πρακτικής εξάσκησης που απαιτείται για την άσκησή του.

Ενημέρωση

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να διευκολύνουν τις οργανώσεις των εργαζομένων να προβαίνουν σε ενημέρωση των εργαζομένων για το περιεχόμενο του Νόμου αυτού και για τα μέτρα που λαμβάνονται προς εφαρμογή του και διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με έγγραφες ανακοινώσεις στους οικείους πίνακες που βρίσκονται στους χώρους εργασίας ή με διανομή εντύπων ή και προφορικά στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχολήσεως, ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο.

Δικαστική Προστασία

Οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον του αρμόδιου Δικαστηρίου, ακόμα και αν η παράβαση έχει λήξει και να χρησιμοποιεί κάθε μέσο για στοιχειοθέτηση της παράβασης και της ζημιάς που υπέστη λόγω αυτής.

Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, αν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση. (Βλέπε **Βάρος Απόδειξης** πιο κάτω).

Αρμόδια Δικαστήρια:

(i) Ανώτατο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο για σχέσεις εργασίας δημοσίου δικαίου είναι το Ανώτατο Δικαστήριο βάσει του άρθρου 146 του Συντάγματος και σε περίπτωση αγωγής ενώπιον Επαρχιακού Δικαστηρίου δυνάμει του άρθρου 146 (6) του Συντάγματος, το Δικαστήριο επιδικάζει στο δικαιούχο το μεγαλύτερο από τα δύο πιο κάτω ποσά:

- την επιδικαστέα βάσει του άρθρου 146 (6) δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, ή
- ολόκληρη τη θετική ζημιά περιλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη από την πράξη ή παράλειψη που κηρύχτηκε άκυρη και νόμιμο τόκο από την ημερομηνία της ζημιάς ως την πλήρη καταβολή της αποζημίωσης

(ii) Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Αρμόδιο Δικαστήριο για σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών το οποίο επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση η οποία καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά περιλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας, χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη και νόμιμο τόκο από την ημερομηνία της παράβασης ως την πλήρη καταβολή της αποζημίωσης.

Σε περίπτωση απολύσεως κατά παράβαση του Νόμου αυτού, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει αποζημιώσεις και, χωρίς να εξετάσει την καλή ή κακή πίστη του εργοδότη, διατάζει την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου και υποχρεώνει τον εργοδότη να αποδέχεται τις υπορεσίες του, εφόσον ο εργαζόμενος το έχει ζητήσει σαν θεραπεία. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος δε δικαιούται σε αναδρομική καταβολή μισθών ή άλλων ωφελημάτων εάν έχει επιδικαστεί σε αυτόν αποζημίωση αλλά το χρονικό διάστημα της απολύσεως θεωρείται ως υπορεσία για όλους τους άλλους σκοπούς.

Ανεξάρτητα από τις κυρώσεις που προαναφέρθηκαν, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, εκδίδει διάταγμα δεσμευτικής αναγνώρισης των δικαιωμάτων του αιτητή σε σχέση με την καταγγελλόμενη παράβαση.

(iii) Απαραίτητες διευκρινήσεις

Αποδοχές υπερημερίας:

«Αποδοχές υπερημερίας» οι οποίες πάντοτε επιδικάζονται σε αιτητή που επιτυγχάνει δικαστική απόφαση υπέρ του, σημαίνει το μισθό και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας και τα οποία στερήθηκε ο εργαζόμενος λόγω παράβασης του Νόμου αυτού.

Έτσι, για παράδειγμα, εργαζόμενος που δεν προήχθη επειδή απέκρουσε σεξουαλική



παρενόχληση ή επειδή την κατάγγειλε, εάν πετύχει δικαστική απόφαση υπέρ του, εκτός των άλλων θα έχει να λαμβάνει τον μισθό και τα ωφελήματα της ανώτερης θέσης μέχρι να προαχθεί ή αφυπηρετήσει ή τερματιστεί η απασχόληση του για κάποιον άλλο νόμιμο λόγο.

Βάρος Απόδειξης

Ο Νόμος μεταθέτει το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη υπό την προϋπόθεση ότι ο παραπονούμενος στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση των σχετικών διατάξεων του Νόμου. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση ή ότι η παράβαση δεν είχε καμία δυσμενή συνέπεια σε βάρος του παραπονούμενου. Δηλαδή, η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης δεν είναι απόλυτη αφού ο παραπονούμενος δεν αρκεί να επικαλείται αλλά οφείλει και να αποδεικνύει γεγονότα από τα οποία, ωστόσο, δεν είναι ανάγκη να προκύπτει, αρκεί και να πιθανολογείται ότι υπήρξε παράβαση.

Η υπαιτιότητα

Η ευθύνη του παραβάτη είναι αντικειμενική, δηλαδή δεν απαιτείται η ύπαρξη υπαιτιότητας εκ μέρους του. Με άλλα λόγια, ο εργοδότης θα υποστεί τις αστικές συνέπειες περί αποζημιώσεων είτε γνωρίζει είτε όχι τη διάπραξη των ενεργειών, είτε τις ενέκρινε είτε όχι, είτε τις ενεθάρρυνε είτε όχι, είτε πραγματοποιήθηκαν από τον ίδιο είτε από κάποιον εργαζόμενό του, διευθυντικό στέλεχος, εκπαιδευόμενο κλπ. Ιδιαίτερα στο θέμα της άμεσης διάκρισης, διασφαλίζεται ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που σχετίζεται άμεσα με το φύλο του δεν επιδέχεται δικαιολόγησης, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση λόγω φύλου και καθιστώντας το καταγγελλόμενο πρόσωπο ένοχο αδικήματος.¹²

Δεν απαιτείται η ύπαρξη ενός ελάχιστου αριθμού εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη ή ένα ελάχιστο διάστημα απασχολήσεως ή ένας ελάχιστος αριθμός ωρών εργασίας του εργαζόμενου ως προϋπόθεση για την ευθύνη του παραβάτη ή για δικαίωμα σε αποζημίωση ή άλλη θεραπεία. Επίσης, δεν υπάρχει ανώτατο όριο αποζημίωσης και κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει τέτοια προϋπόθεση είναι άκυρη.

Το ποσό αποζημίωσης το οποίο επιδικάζεται σε περίπτωση παράβασης του Νόμου καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη ή άλλο πρόσωπο που ευθύνεται για την παράβαση.

Εκδικητικές ενέργειες

Είναι απολύτως άκυρη η απόλυτη καθώς και οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των

¹² Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7

συνθηκών απασχολήσεως ή της πρόσβασης, των όρων και των συνθηκών επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαίδευσης και κατάρτισης εργαζομένου που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης ή που απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυτη ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενοχλήσεως.

Επιπλέον, υπάρχει παράβαση του Νόμου όταν ένα πρόσωπο υποψήφιο για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση το οποίο προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία ή απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, δεν προσλαμβάνεται για απασχόληση ή δε γίνεται δεκτό για επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Εξωδικαστική προστασία

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται προστασίας από τον Αρχιεπιθεωρητή και τους Επιθεωρητές του ΥΕΠΚΑ. Μέλημα των Επιθεωρητών είναι να διεξάγουν έρευνες, να εξετάζουν παράπονα, καθώς και να παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές και υποδείξεις στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για την αποτελεσματική τίρηση του Νόμου.

Ο Επιθεωρητής οφείλει να παρέμβει εάν ο καταγγέλλων επικαλείται πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται ότι αυτά που καταγγέλλει έχουν συμβεί. Ο Επιθεωρητής μπορεί να δέχεται καταγγελίες για λογαριασμό παραπονούμενου από οργανώσεις εργαζομένων και από μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν σκοπό την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών ή την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Μόλις ληφθεί η καταγγελία, ο Επιθεωρητής ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει ο Νόμος, ερευνά τα καταγγελλόμενα και ειδικά καλεί τον καθ' ου η καταγγελία και κάθε άλλο πρόσωπο που κατέχει πληροφορίες, αρχεία, βιβλία, πιστοποιητικά ή άλλα έγγραφα, να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις κλπ που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν την έρευνα. Ο Επιθεωρητής προσπαθεί να διευθετήσει τη διαφορά και αν το επιτύχει συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού που υπογράφεται και από τα δύο μέρη. Αν αποτύχει, συντάσσει πρακτικό όπου αναγράφει όλα όσα έπραξε και διαπίστωσε και το πρακτικό αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον δικαστηρίου. Ο Επιθεωρητής ενεργεί νοούμενο ότι η υπόθεση δεν εισάχθηκε σε δικαστήριο. Εφόσον μια καταγγελία έχει προσαχθεί ενώπιον Δικαστηρίου, ο Επιθεωρητής δεν ενεργεί ή αν ξεκίνησε έρευνα τη διακόπτει. Επιπλέον, πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου μπορεί να υποβάλλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος για το σκοπό αυτό έχει όλες τις εξουσίες και αρμοδιότητες που προβλέπονται από τον περί Καταπολέμησης των φυλετικών και ορισμένων άλλων διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο.



Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων

Κάθε ρύθμιση συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή εσωτερικού κανονισμού επιχείρησης ή κανόνα ελεύθερου επαγγέλματος ή κανόνα εργοδοτικής ή εργατικής οργάνωσης που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του Νόμου καταργείται αν είναι υφιστάμενη ή καθίσταται άκυρη αν είναι νέα, κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση εις βάρος του ενός φύλου.

Προώθηση ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας

Οι εργοδότες οφείλουν να προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στους τόπους εργασίας κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό. Ενθαρρύνονται να παρέχουν κατά τακτά χρονικά διαστήματα στους εργαζόμενους κατάλληλη πληροφόρηση σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που να περιέχει, μεταξύ άλλων, μέτρα κατάλληλα για να βελτιώσουν την κατάσταση σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Κώδικας, που συμφωνείται από τους κοινωνικούς εταίρους, καθορίζει τις λεπτομέρειες για επίτευξη της ίσης μεταχείρισης.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Ο Νόμος αυτός δε θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις νόμων, διοικητικών πράξεων, συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων εργασίας, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή σχεδίων υπηρεσίας ή καταστατικών ελεύθερων επαγγελμάτων.

Επιτροπή Ισότητας

Ο Νόμος συστήνει την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και καθορίζει τον σκοπό της, τις αρμοδιότητες της, τον τρόπο λειτουργίας της και τα μέλη της.

Αποζημιώσεις

Μοναδική προϋπόθεση για την επιδίκαση αποζημίωσης είναι η διαπίστωση παράβασης του Νόμου. Δεν απαιτείται ούτε υπηρεσία έξι (6) μηνών, ούτε η λήξη οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου, ούτε απασχόληση για δεκαοκτώ (18) ή περισσότερες ώρες την εβδομάδα. Τα ποσά δε των αποζημιώσεων δεν περιορίζονται σε δύο ετήσιους μισθούς ή σε οποιοδήποτε άλλο ύψος ενώ καταβάλλονται εξ' ολοκλήρου από τον εργοδότη χωρίς να επιβαρύνεται καθ' οιονδήποτε τρόπο το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού ή οποιοδήποτε άλλο Ταμείο.

Ποινές

Πέρα από τις αστικές αποζημιώσεις που επιδικάζονται υπέρ του αιτητή που επιτυγχάνει υπέρ του απόφαση, ο Νόμος προβλέπει για τους παραβάτες των σχετικών προνοιών και σοβαρές ποινικές κυρώσεις.

Συγκεκριμένα, όποιος με πρόθεση παραβιάζει τις διατάξεις του Νόμου υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €6,800 ή σε φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες ή και στις δύο ποινές. Αν το αδίκημα διαπραχθεί από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος εφόσον το αδίκημα διαπράχθηκε με τη συγκατάθεσή του, σύμπραξη ή ανοχή του και τιμωρείται με τις ίδιες πιο πάνω ποινές ενώ το νομικό πρόσωπο με πρόστιμο μέχρι €11,960. Αν το αδίκημα έγινε από βαριά αμέλεια επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €3,417 και αν διαπράχθηκε από νομικό πρόσωπο, οι μεν αξιωματούχοι του εφόσον σύμπραξαν κλπ με την ίδια ποινή ενώ το νομικό πρόσωπο με πρόστιμο μέχρι €6,800.

Όποιο πρόσωπο εμποδίζει Αρχιεπιθεωροπτή ή Επιθεωροπτή κατά την άσκησης οποιασδήποτε εξουσίας που του παρέχεται από τον Νόμο αυτό, αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε έρευνα, παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται, αφαιρεί ή προκαλεί βλάβη σε οποιοδήποτε έντυπο αναρτημένο δυνάμει του Νόμου αυτού ή κατ' εντολή του Αρχιεπιθεωροπτή ή του Επιθεωροπτή, παρεμποδίζει ή αποπειράται να παρεμποδίσει οποιοδήποτε πρόσωπο από του να παρουσιαστεί ενώπιον τους ή να εξεταστεί από αυτούς, είναι ένοχο αδικήματος και τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες ή με πρόστιμο μέχρι €5,125 ή και τις δύο ποινές μαζί.

Αν τα πιο πάνω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες ή με πρόστιμο μέχρι €5,125 ή και τις δύο ποινές μαζί, ενώ το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €8,543.

Αν τα πιο πάνω αδικήματα διαπράττονται από βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €1,708. Αν τα εν λόγω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €1,708. Το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €5,125.



ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Νόμος περί της Αναγνώρισης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και του Δικαιώματος Παροχής Συνδικαλιστικών Διευκολύνσεων για Σκοπούς Αναγνώρισης (Ν.55(I)/2012)

Εισαγωγή

Ο περί της Αναγνώρισης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και του Δικαιώματος Παροχής Συνδικαλιστικών Διευκολύνσεων για σκοπούς αναγνώρισης Νόμος τέθηκε σε εφαρμογή στις 25 Μαΐου 2012. Κύριος σκοπός του Νόμου είναι να δώσει το δικαίωμα σε εγγεγραμμένες συντεχνίες, με συγκεκριμένη διαδικασία, να τύχουν αναγνώρισης από εργοδότες που δεν τις αναγνωρίζουν. Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί, υποβάλλεται αίτηση για έκδοση διατάγματος αναγνώρισης. Με το διάταγμα αυτό ανοίγει ο δρόμος για διαπραγμάτευση μεταξύ της συντεχνίας και του εργοδότη με σκοπό την σύναψη συλλογικής σύμβασης η οποία περιλαμβάνει τους όρους απασχόλησης των εργοδοτουμένων.

Ο Νόμος δεν καθιστά υποχρεωτική την υπογραφή συλλογικής σύμβασης και σε περίπτωση αδιεξόδου στις προσπάθειες συνομολόγησης της συλλογικής σύμβασης, ακολουθούνται οι πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

Βασικές έννοιες

«αναγνώριση» σημαίνει την αναγνώριση εγγεγραμμένης συντεχνίας από τον εργοδότη για σκοπούς διαπραγμάτευσης, σύμφωνα με την ισχύουσα πρακτική.

«διαπραγματευτική μονάδα» σημαίνει την επιχείρηση για την οποία εγγεγραμμένη συντεχνία υποβάλλει αίτηση για έκδοση διατάγματος αναγνώρισης της από τον εργοδότη για σκοπούς διαπραγμάτευσης για σύναψη συλλογικής σύμβασης.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Προκαταρκτική εξέταση από τον Έφορο

Εντός περιόδου που δεν υπερβαίνει τις πέντε (5) μέρες από τη λήψη της αίτησης για αναγνώριση, ο Έφορος Συντεχνιών διενεργεί προκαταρκτική εξέταση για να ελέγξει κατά πόσο πληρούνται τα καθορισμένα, από το Νόμο, κριτήρια για αποδοχή της αίτησης για αναγνώριση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ακολούθως, πληροφορεί την

ενδιαφερόμενη συντεχνία για το αποτέλεσμα της εξέτασης. Αν από την προκαταρκτική εξέταση ο Έφορος ικανοποιηθεί ότι πληρούνται τα καθορισμένα κριτήρια, αποστέλλει αντίγραφο της αίτησης στον εργοδότη, χωρίς να κοινοποιεί πληροφορίες ή στοιχεία που αναφέρονται ονομαστικά σε οποιοδήποτε εργοδοτούμενο.

Αποστολή από τον εργοδότη στον Έφορο καταλόγου εργοδοτουμένων

Όταν ο εργοδότης λάβει από τον Έφορο την κοινοποιηθείσα αίτηση, είναι υποχρεωμένος να αποστείλει εντός πέντε (5) ημερών ονομαστικό κατάλογο όλου του προσωπικού που απασχόλησε, κάτω από οποιοδήποτε καθεστώς απασχόλησης, τους τελευταίους έξι (6) μήνες πριν την ημερομηνία υποβολής της αίτησης για αναγνώριση. Τα στοιχεία που πρέπει να αποστέλλονται μαζί με τον ονομαστικό κατάλογο πρέπει να περιλαμβάνουν ονοματεπώνυμο, διεύθυνση, αριθμό ταυτότητας ή διαβατηρίου, καθώς και στοιχεία αναφορικά με το καθεστώς απασχόλησης κάθε εργοδοτουμένου.

Κριτήρια αποδοχής αίτησης για αναγνώριση

Ο Νόμος προβλέπει συγκεκριμένα κριτήρια ώστε μια αίτηση αναγνώρισης να μπορεί να γίνει δεχτή από τον Έφορο. α) Θα πρέπει να διευκρινίζεται η διαπραγματευτική μονάδα για την οποία γίνεται η αίτηση, και β) ο εργοδότης να απασχολεί στη διαπραγματευτική μονάδα, για την οποία υποβάλλεται η αίτηση αναγνώρισης, τουλάχιστον 30 εργοδοτουμένους κατά μέσο όρο τους τελευταίους έξι (6) μήνες πριν την ημερομηνία υποβολής της αίτησης. γ) Θα πρέπει επίσης τουλάχιστον το 25% των εργοδοτουμένων που απασχολούνται στη διαπραγματευτική μονάδα κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης να είναι μέλη της συντεχνίας που κάνει την αίτηση και επιπλέον δ) να μην εκκρεμεί διαδικασία μεσολάβησης, σύμφωνα με την ισχύουσα πρακτική, με θέμα το δικαίωμα της οργάνωσης ή της αναγνώρισης της συνδικαλιστικής οργάνωσης ενώπιον του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του ΥΕΠΚΑ.

Υποβολή ενστάσεως από τον εργοδότη για αναγνώριση

Σε περίπτωση που οποιοδήποτε εργοδότης δεν συμφωνεί ως προς το κατά πόσο πληρούνται τα κριτήρια αποδοχής της αίτησης αναγνώρισης, που αναφέρονται στην πιο πάνω παράγραφο, δύναται εντός δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία που του κοινοποιήθηκε η εν λόγω αίτηση, να υποβάλει ένσταση προς τον Έφορο. Στην ένσταση θα πρέπει να επεξηγεί του λόγους στους οποίους στηρίζεται η ένσταση του. Στη συνέχεια ο Έφορος καλεί την συντεχνία και τον εργοδότη σε κοινές ή κατ' ιδίαν συναντήσεις προκειμένου να εξεταστούν οι λόγοι της ένστασης.



Αποδοχή ή μη της αίτησης αναγνώρισης

Με την εκπνοή της δεκαήμερης προθεσμίας για την υποβολή ένστασης, ή εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ημερομηνία αποστολής της αίτησης στον εργοδότη, ο Έφορος ενημερώνει γραπτώς και τις δύο πλευρές κατά πόσο η αίτηση γίνεται αποδεκτή ή όχι.

Σε περίπτωση που ο Έφορος δεν αποδεχτεί την αίτηση λόγω μη ικανοποίησης των κριτηρίων που προβλέπονται από το Νόμο ή λόγω αποδοχής της ένστασης του εργοδότη, δεν μπορεί να υποβληθεί καμία νέα αίτηση από την αιτούσα συντεχνία που αφορά την αναγνώριση της συγκεκριμένης διαπραγματευτικής μονάδας πριν παρέλθει το χρονικό διάστημα των έξι (6) μηνών από την ημερομηνία που απορρίφθηκε η τελευταία αίτηση από τον Έφορο.

Διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας

Με την αποδοχή της αίτησης, ο Έφορος ενημερώνει γραπτώς τις ενδιαφερόμενες πλευρές για την απόφαση του να διεξάγει μυστική ψηφοφορία στην διαπραγματευτική μονάδα, υπό την επίβλεψη του ίδιου ή εξουσιοδοτημένου λειτουργού του, για να διαφανεί αν το προσωπικό θέλει να εκπροσωπείται από την αιτούσα συντεχνία για σκοπούς συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Στη συνέχεια πληροφορεί για την ημερομηνία, την ώρα, το χώρο διεξαγωγής της μυστικής ψηφοφορίας και για τον κατάλογο με τα ονόματα των εργοδοτουμένων της διαπραγματευτικής μονάδας που δικαιούνται να ψηφίσουν.

Ωστόσο, σε περιπτώσεις στις οποίες πέραν το 50% των εργοδοτουμένων στην επιχείρηση είναι ήδη μέλη της αιτούσας συντεχνίας, ο Έφορος εκδίδει διάταγμα αναγνώρισης, χωρίς να χρειάζεται η διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας, και κοινοποιεί την απόφαση του και στις δύο πλευρές. Η μυστική ψηφοφορία διεξάγεται, το αργότερο, μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την ημερομηνία της αποστολής με την οποία ο Έφορος ενημερώνει τις δύο πλευρές για την απόφαση του για διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας.

Ο Έφορος κατά την καθορισμένη ημερομηνία, ώρα και τόπο διεξαγωγής της μυστικής ψηφοφορίας παραδίδει σφραγισμένο από τον ίδιο ψηφοδέλτιο στον κάθε δικαιούχο εργαζόμενο που έχει το δικαίωμα ψήφου σύμφωνα με τον κατάλογο και διεξάγεται μυστική ψηφοφορία. Η παρουσία του εργοδότη ή εκπροσώπου του δεν επιτρέπεται στον καθορισμένο χώρο κατά την διεξαγωγή της μυστικής ψηφοφορίας.

Με την ολοκλήρωση της ψηφοφορίας, ο κάλπη ανοίγεται από τον Έφορο στην παρουσία δύο εκπροσώπων της κάθε πλευράς και αυτός προβαίνει στην καταμέριση των ψήφων. Αν το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας καταδείξει ότι πέραν του 50% των όσων έλαβαν μέρος στη ψηφοφορία ψήφισε υπέρ και το ποσοστό αυτό αποτελεί τουλάχιστον το 40% του συνόλου των εργοδοτουμένων που είχαν το δικαίωμα ψήφου, τότε ο Έφορος εκδίδει διάταγμα αναγνώρισης.

Σε περίπτωση που το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας καταδείξει ότι δεν συγκεντρώθηκαν τα προβλεπόμενα ποσοστά, καμία νέα αίτηση για αναγνώριση για τη συγκεκριμένη διαπραγματευτική μονάδα δεν θα γίνεται αποδεκτή για περίοδο δύο (2) ετών από την ημερομηνία διεξαγωγής της ψηφοφορίας, εκτός αν τηρούμενων των διατάξεων του Νόμου, ο Έφορος πειστεί ότι η αιτούσα συντεχνία με την υποβολή της νέας αίτησης αναγνώρισης έχει ήδη οργανώσει πέραν του 50% των εργοδοτουμένων που απασχολούνται στην διαπραγματευτική μονάδα οπότε εκδίδεται διάταγμα αναγνώρισης.

Δικαίωμα πρόσβασης

Σε περίπτωση που ο Έφορος έχει ειδοποιήσει και τις δύο πλευρές για την πρόθεση του να διενεργηθεί μυστική ψηφοφορία, η συντεχνία δικαιούται να οργανώνει συγκεντρώσεις στους χώρους της διαπραγματευτικής μονάδας για την οποία υποβλήθηκε αίτηση, όπως θα συμφωνηθεί μεταξύ των δύο πλευρών ή όπως καθοριστεί από τον Έφορο.

Η συντεχνία πρέπει να ενημερώσει έγκαιρα τον εργοδότη για τα ονόματα των συνδικαλιστικών εκπροσώπων οι οποίοι θα επισκέπτονται τους χώρους εργασίας. Επίσης θα πρέπει να ενημερώσει και για την ακριβή ημερομηνία και ώρα διεξαγωγής οποιασδήποτε συγκέντρωσης νοούμενου ότι αυτές θα διεξαχθούν στο χώρο εργασίας ώστε να είναι δυνατόν ο εργοδότης να παραχωρεί τις αναγκαίες διευκολύνσεις. Αν κρίνεται αναγκαίο από την συντεχνία η διαδικασία ενημέρωσης του εργοδότη μπορεί να γίνει και μέσω του Έφορου. Επιπλέον, κατά τη διεξαγωγή των συγκεντρώσεων δεν θα παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Εξουσίες Εφόρου

Ο Έφορος για σκοπούς της εφαρμογής του Νόμου αυτού έχει ευρείες εξουσίες ελέγχου και έρευνας και δύναται να συνοδεύεται από αστυνομικό, αν έχει αιτιολογημένα εύλογη αιτία να πιστεύει ότι θα παρεμποδισθεί στην άσκηση των εξουσιών του ή στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ο Έφορος δέχεται παράπονα σε σχέση με διαφορά που μπορεί να προκύψει από την εφαρμογή του Νόμου, από οποιοδήποτε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από αυτή τη διαφορά ή εξουσιοδοτημένο πρόσωπο για λογαριασμό τέτοιου προσώπου. Ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει ο Νόμος, ο Έφορος ερευνά με κάθε πρόσφορο τρόπο το παράπονο που του έχει υποβληθεί και καλεί το πρόσωπο εναντίον του οποίου υποβλήθηκε το παράπονο για να παρέχει πληροφορίες, διευκρινήσεις ή άλλο στοιχείο υπό τον έλεγχο του που ενδεχομένως να εξυπηρετήσει ή να διευκολύνει την διερεύνηση του παραπόνου, και προσπαθεί να διευθετήσει την διαφορά.

Αν διευθετηθεί η διαφορά, ο Έφορος συντάσσει το πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς. Αν δεν επιτευχθεί διευθέτηση τότε συντάσσει πρακτικό στο οποίο αναφέρει όλες τις ενέργειες και διαπιστώσεις του, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.



Άρνηση του εργοδότη να διαπραγματευθεί

Σε περίπτωση που εργοδότης, μετά την έκδοση διατάγματος αρνείται να προσέλθει στις διαπραγματεύσεις ή αρνείται να διαπραγματευτεί καλόπιστα ή να συναντηθεί και να αναγνωρίσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων, τότε η επιπρεζόμενη συντεχνία έχει δικαίωμα είτε να υποβάλει παράπονο στον Έφορο, σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου, ή να αποταθεί στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων με την υποβολή αίτησης για μεσολάβηση σε εργατική διαφορά. Σε περίπτωση που η συντεχνία προχωρήσει σε υποβολή αίτησης για μεσολάβηση στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, τότε για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο βρίσκεται σε εξέλιξη η διαδικασία της μεσολάβησης, δεν είναι δυνατόν αυτή να υποβάλει παράπονο στον Έφορο.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο για την επίλυση οποιασδήποτε αστικής φύσεως διαφοράς, που προκύπτει από την εφαρμογή του παρόντος Νόμου, είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης ο οποίος α) αρνείται να αναγνωρίσει τη συντεχνία μετά την έκδοση διατάγματος αναγνώρισης, β) αρνείται να διεξάγει διαπραγματεύσεις με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης μετά την έκδοση διατάγματος αναγνώρισης, γ) παρακωλύει ή εμποδίζει εκπροσώπους των εργοδοτουμένων κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους ή στερεί το δικαίωμα πρόσβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων σε διαδικασία αναγνώρισης, δ) παρακωλύει ή εμποδίζει τους εκπροσώπους των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση στους εργοδοτούμενους, ή προβαίνει σε οποιεσδήποτε ενέργειες που σκοπό έχουν να εκφοβίσουν ή να επιπρεάσουν την ελεύθερη βούληση των εργοδοτουμένων του κατά τη διαδικασία αναγνώρισης, ε) προβαίνει κατά τη διάρκεια διαδικασίας αναγνώρισης σε μονομερή αλλαγή των όρων εργοδότησης των εργοδοτουμένων της διαπραγματευτικής μονάδας, εκτός αυτών που προκύπτουν από προσωπικές συμφωνίες ή την πρακτική της επιχείρησης ή τη νομοθεσία, είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €5,000.

Οποιοδήποτε πρόσωπο α) παρεμποδίζει τον Έφορο κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που παρέχεται σ' αυτόν από το Νόμο, β) αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε οποιαδήποτε έρευνα, για την οποία παρέχεται εξουσία από το Νόμο, γ) παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται να παρουσιάσει σύμφωνα με το Νόμο, δ) παρεμποδίζει ή αποπειράται να παρεμποδίσει οποιοδήποτε πρόσωπο από του να παρουσιασθεί ενώπιον του Εφόρου ή να εξετασθεί από αυτόν, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης, υπόκειται σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες ή με χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €5,000 ή και τις δύο ποινές.

Επιπλέον, το Δικαστήριο κατά την επιβολή κατάλληλης ποινής σε οποιοδήποτε πρόσωπο, μπορεί επιπρόσθετα της ποινής να εκδώσει διάταγμα με το οποίο να διατάξει το πρόσωπο αυτό να συμμορφωθεί με το παρόντα Νόμο μέσα σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο που θα καθορίζεται στο διάταγμα. Σε περίπτωση που η παράβαση συνεχίζεται μετά τη λήξη της συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, τότε το πρόσωπο αυτό θα υπόκειται σε ποινή που δεν υπερβαίνει τις €5,000 ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες ή και τις δύο ποινές.



ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Νόμος περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτουμένων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων (Ν. 104(I)/2000-2003)

Εισαγωγή

Ο περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτουμένων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων Νόμος τέθηκε σε ισχύ στις 7 Ιουλίου 2000 για σκοπούς εναρμόνισης της Κυπριακής νομοθεσίας με την Οδηγία της Ε.Ε. 77/187/EOK. Σκοπός του Νόμου είναι η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτουμένων κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης ή των εγκαταστάσεων αυτής σε άλλο εργοδότη, ως αποτέλεσμα μεταβίβασης ή συγχώνευσης.

Βασικές έννοιες

«εκδοχέας» σημαίνει κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που λόγω μεταβίβασης αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα της επιχείρησης ή εγκατάστασης.

«εκχωρητής» σημαίνει κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που λόγω της μεταβίβασης χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα της επιχείρησης ή εγκατάστασης.

«εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο είτε δυνάμει σύμβασης εργασίας ή μαθητείας είτε υπό από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής του Νόμου

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων επιχειρήσεων, ή εγκαταστάσεων σε άλλο εργοδότη που προκύπτουν από νομική μεταβίβαση ή συγχώνευση. «Μεταβίβαση» σύμφωνα με τον Νόμο, θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητα της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση κύριας ή δευτερεύουσας οικονομικής δραστηριότητας.

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις που ασκούν οικονομικές δραστηριότητες κερδοσκοπικού χαρακτήρα ή μη. Ωστόσο, η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών καθηκόντων μεταξύ των δημοσίων διοικητικών αρχών δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου. Επιπλέον, ο Νόμος δεν εφαρμόζεται σε θαλάσσια σκάφη.

Διατήρηση και Διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτουμένων

Τα δικαιώματα και υποχρεώσεις του εκχωρητή που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση που υφίσταται κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης, μεταβιβάζονται, με τη μεταβίβαση στον εκδοχέα. Με τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας διατηρεί τους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί με συλλογική σύμβαση (στο ίδιο μέτρο που εφαρμόζονταν και έναντι του εκχωρητή) ως την ημερομηνία λήξης της σύμβασης ή την έναρξη ισχύος ή εφαρμογή άλλης συλλογικής σύμβασης, με ελάχιστη περίοδο διατήρησης των όρων εργασίας ένα χρόνο.

Τα πιο πάνω δεν εφαρμόζονται σε δικαιώματα εργοδοτουμένων σε παροχές λόγω γήρατος ή αναπηρίας ή προς επιζώντες βάσει συμπληρωματικών συστημάτων επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής συνταξιοδότησης. Ωστόσο, εργοδοτούμενοι που ήδη εγκατέλειψαν την επιχείρηση του εκχωρητή κατά τη στιγμή της μεταβίβασης, διατηρούν τα σχετικά κεκτημένα δικαιώματα τους ή εκείνα που πρόκειται να αποκτηθούν στις περιπτώσεις που αναφέρονται πιο πάνω.

Απολύσεις

Η μεταβίβαση μίας επιχείρησης, εγκατάστασης ή ενός τμήματος επιχείρησης δεν συνιστά από μόνη της λόγο απόλυσης για τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα. Ωστόσο, αυτό δεν εμποδίζει τις απολύσεις που είναι δυνατόν να προκύψουν από οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους οι οποίοι συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

Νόμιμες απολύσεις μπορούν να προκύψουν συνεπεία μεταβίβασης της επιχείρησης αφού μπορούν να δημιουργηθούν συνθήκες πλεονασμού σύμφωνα με τις πρόνοιες του περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου.

Αν ο σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί από τον εργοδοτούμενο λόγω του ότι με την μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργοδοτούμενου, τότε υπάίτιος για την καταγγελία της σύμβαση εργασίας ή της εργασιακής σχέσης είναι ο εργοδότης.

Πτώχευση, εκκαθάριση ή άλλη διαδικασία αφερεγγυότητας

Σε περιπτώσεις μεταβίβασης της επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης όταν ο εκχωρητής υπόκειται σε διαδικασία πτώχευσης ή εκκαθάρισης ή



άλλην ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση περιουσιακών στοιχείων του εκχωρητή, οι πιο πάνω πρόνοιες για διατήρηση και εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτουμένων καθώς επίσης και οι πρόνοιες περί απολύσεων δεν εφαρμόζονται.

Πληροφόρηση και διαβούλευση

Ο εκχωρητής υποχρεούται έγκαιρα και πριν την πραγματοποίηση της μεταβίβασης ενώ ο εκδοχέας έγκαιρα και πριν οι εργοδοτούμενοι επηρεαστούν άμεσα από τη μεταβίβαση, να πληροφορούν τους εργοδοτούμενους ή τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων τους για την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης, τους λόγους της μεταβίβασης, τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της μεταβίβασης για τους εργοδοτούμενους όπως επίσης και τα προβλεπόμενα μέτρα που θα ληφθούν όσον αφορά τους εργοδοτούμενους. Αυτές οι υποχρεώσεις ισχύουν ανεξάρτητα από το αν η απόφαση που καταλήγει σε μεταβίβαση έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Σε σχέση με τα θέματα διαβούλευσης, ο εκχωρητής ή ο εκδοχέας όταν προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του εργασιακού καθεστώτος των εργοδοτουμένων, πρέπει έγκαιρα και πριν την πραγματοποίηση της μεταβίβασης να προβαίνουν σε προηγούμενη διαβούλευση με τους επηρεαζόμενους εργοδοτούμενους ή με τους εκπροσώπους τους. Το αντικείμενο της διαβούλευσης είναι τα μέτρα αλλαγής του εργασιακού καθεστώτος που προτίθενται να λάβουν για να επιτευχθεί συμφωνία.

Αρμόδιο Δικαστήριο-Κυρώσεις

Το αρμόδιο Δικαστήριο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών για διαφορές αστικής φύσεως που ίσως προκύψουν κατά την εφαρμογή του Νόμου.

Οποιοσδήποτε εργοδότης προσφύγει καταχρηστικά σε διαδικασία αφερεγγυότητας με σκοπό να στερηθούν οι εργοδοτούμενοι τα δικαιώματα που τους παρέχει ο Νόμος, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή που δεν υπερβαίνει τα €1,708 χωρίς επιπρεασμό των δικαιωμάτων κάθε επηρεαζόμενου εργοδοτούμενου σε αποζημιώσεις.

Σε περίπτωση που εργοδότης παραβιάσει τις υποχρεώσεις για πληροφόρηση και διαβούλευση όπως προνοεί ο Νόμος, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €854.

Αποζημιώσεις και πληρωμές λόγω πλεονασμού

Σε περίπτωση που μια εργασιακή σχέση τερματίζεται λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης από τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα, και δεν οφείλεται σε οικονομικούς, τεχνικούς ή

οργανωτικούς λόγους που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδο της απασχόλησης, η απόλυτη είναι παράνομη και ο εργοδοτούμενος έχει το δικαίωμα αποζημίωσης.

Η αποζημίωση υπολογίζεται σύμφωνα με τα χρόνια υπηρεσίας και τους όρους εργασίας που ίσχουαν στον εκχωρητή ενώ για τα υπόλοιπα εφαρμόζονται οι πρόνοιες του περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου. Σε περίπτωση που ο εργοδότης τερματίσει την εργασιακή σχέση για οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους, πριν ή μετά την μεταβίβαση της επιχείρησης, ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε πληρωμή βάσει των διατάξεων του Περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου.



ΓΡΑΠΤΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Νόμος περί Γραπτής Ενημέρωσης Εργοδοτουμένου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας (Ν. 100(I)/2000-2007)

Εισαγωγή

Η Βουλή των Αντιπροσώπων, στα πλαίσια εναρμόνισης της Κυπριακής νομοθεσίας με την Οδηγία της Ε.Ε. 91/533/EOK με τίτλο «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν την σύμβαση ή την σχέση εργασίας», ψήφισε τον πιο πάνω Νόμο. Ο Νόμος εφαρμόζεται σε κάθε εργοδοτούμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εργασίας με εξαίρεση τον εργοδοτούμενο του οποίου η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα, ή του οποίου η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα, ή τέλος, του οποίου η απασχόληση είναι περιστασιακή και με την προϋπόθεση ότι, στις περιπτώσεις αυτές, τη μη εφαρμογή δικαιολογούν αντικείμενικοί λόγοι. Στον Νόμο αυτό «εργοδοτούμενος» σημαίνει οποιοδήποτε πρόσωπο το οποίο προστατεύεται ως εργοδοτούμενος σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Η Υποχρέωση Ενημέρωσης και τα στοιχεία της

Κάθε εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τον κάθε εργοδοτούμενο του για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Οι όροι που πρέπει να γνωστοποιούνται είναι οι ακόλουθοι:

- Η ταυτότητα των μερών (ποιος είναι ο εργοδότης και ποιος ο εργοδοτούμενος)
- Ο τόπος που θα παρέχει την εργασία ο εργοδοτούμενος
- Η εγγεγραμμένη έδρα της επιχείρησης ή η διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη
- Η θέση ή ειδικότητα του εργοδοτούμενου, ο βαθμός του, η κατηγορία της απασχόλησης του και το αντικείμενο της εργασίας του
- Η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας
- Η διάρκεια της σύμβασης εργασίας αν είναι για ορισμένο χρόνο
- Η διάρκεια της άδειας μετ' απολαβών που δικαιούται ο εργοδοτούμενος και ο τρόπος και ο χρόνος παροχής της
- Οι προθεσμίες για λύση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας με καταγγελία
- Οι κάθε φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργοδοτούμενος και κάθε πόσο χρόνο καταβάλλονται
- Η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργοδοτούμενου

- Η αναφορά τυχόν συλλογικών συμβάσεων που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτούμενου

Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος θα απασχοληθεί στο εξωτερικό με σύμβαση ή σχέση εργασίας με διάρκεια τουλάχιστον ενός μήνα και που η κατάρτισή της έλαβε χώρα στην Κύπρο ή διέπεται από την Κυπριακή Νομοθεσία, πρέπει να δίνονται τα επιπρόσθετα στοιχεία όπως η διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, το νόμισμα πληρωμής, τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήμα ή σε είδος που συνδέονται με τον εκπατρισμό και τυχόν όροι επαναπατρισμού, πέραν των προαναφερόμενων στοιχείων.

Στην πραγματικότητα, η σχέση απασχόλησης και οι όροι εργασίας που την αφορούν είναι πολύ πιο πολύπλοκα από τους ελάχιστους όρους που θέτει ο Νόμος. Τίθενται για παράδειγμα θέματα τήρησης κανονισμών εργασίας ή ακόμη και άλλα ωφελήματα τα οποία δεν απαιτούνται από την νομοθεσία. Επομένως, ένα συμβόλαιο απασχόλησης το οποίο αντικατοπτρίζει πλήρως τους όρους απασχόλησης αλλά και τα ωφελήματα που παρέχονται στους περισσότερους σύγχρονους χώρους εργασίας δε περιορίζεται στα ελάχιστα που προνοεί ο Νόμος.

Τρόπος και Χρόνος της Ενημέρωσης

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει είτε με γραπτή σύμβαση, είτε με επιστολή πρόσληψης είτε μέσω άλλο έγγραφο υπογραμμένο από τον εργοδότη. Επίσης μπορεί να γίνει παραπομπή σε Νόμους, Κανονισμούς, Διατάγματα ή συλλογικές συμβάσεις αλλά μόνο για :

- Τη διάρκεια, χρόνο και τρόπο παροχής της ετήσιας άδειας
- Τις προθεσμίες λύσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας
- Τις αποδοχές και την περιοδικότητα καταβολής τους
- Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης
- Τυχόν πλεονεκτήματα σε σχέση με τον εκπατρισμό
- Το νόμισμα πληρωμής

Ο χρόνος της ενημέρωσης όσον αφορά τις νέες προσλήψεις πρέπει να γίνεται σε διάστημα ενός μηνός από την έναρξη της εργασίας, εκτός αν διαρκεί λιγότερο από 1 μήνα και άρα γίνεται κατά τη λήξη της. Για εργοδοτούμενους που ήταν κατά την έναρξη ισχύος του Νόμου ήδη σε απασχόληση με υπηρεσία κάτω των πέντε (5) ετών η ενημέρωση έπρεπε να γίνει εντός έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του Νόμου, δηλαδή το αργότερο μέχρι την 7/1/2001, ενώ για εργοδοτούμενους με υπηρεσία που ξεπερνά τα πέντε (5) χρόνια η ενημέρωση έπρεπε να γίνει εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία που θα το ζητούσε ο εργοδοτούμενος.

Για μεταβολή στοιχείου της ενημέρωσης, πρέπει να γίνεται εντός ενός μηνός από τη μεταβολή εκτός αν αυτή προέρχεται από Νόμο, Κανονισμό, Διάταγμα ή Συλλογική Σύμβαση στα οποία παρέπεμψε κατά την ενημέρωση ο εργοδότης. Τέλος, για εργασία στο Εξωτερικό η ενημέρωση πρέπει να γίνεται πριν την αναχώρηση.



Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας ορίζει μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους του Υπουργείου του με τα κατάλληλα προσόντα ως Επιθεωρητές, ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης εφαρμογή του Νόμου. Μέλημα των επιθεωρητών είναι να διεξάγουν έρευνες, να εξετάζουν παράπονα, καθώς και να παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές και υποδείξεις στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για την αποτελεσματική τήρηση του Νόμου.

Οι Επιθεωρητές, έχουν τις βασικές εξουσίες των Επιθεωρητών, δηλαδή να εισέρχονται χωρίς προειδοποίηση μέρα ή νύχτα σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας εκτός οικιακού υποστατικού, να συνοδεύονται από αστυνομικό αν πιστεύουν ότι θα παρεμποδιστεί το έργο τους και να προβαίνουν σε ελέγχους, έρευνες και επιθεωρήσεις. Επίσης, έχουν την εξουσία να απαιτούν απαντήσεις από τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, να υπογράφουν δηλώσεις, να απαιτούν την παρουσίαση βιβλίου, ή άλλου εγγράφου ή στοιχείου απαραίτητων για την εφαρμογή του Νόμου.

Ρόλος των Επιθεωρητών είναι και η σύνταξη πρακτικού διευθέτησης της διαφοράς, αφού ερευνηθούν τα καταγγελλόμενα είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται είτε για λογαριασμό τέτοιου προσώπου. Σε περίπτωση μη διευθέτησης, οι Επιθεωρητές συντάσσουν πρακτικό όπου αναφέρουν τα όσα διαδραματίστηκαν, και το οποίο παρουσιάζεται ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Στα πλαίσια αυτού του Νόμου, αρμόδιο Δικαστήριο για την επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς αστικής φύσεως είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Κυρώσεις

Εργοδότης που παραβαίνει το Νόμο, χωρίς εύλογη αιτία υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €854. Ακόμη, αν παρεμποδίσει Επιθεωρητή κατά την εργασία του, ή παρουσιάσει ψευδή στοιχεία, ή κρύψει κάποιο άτομο ώστε να μην παρουσιαστεί ενώπιον του Επιθεωρητή και κριθεί ένοχος, μπορεί να τιμωρηθεί με χρηματική ποινή έναντι του ποσού των €5,125 ή με ποινή φυλάκισης μέχρι και τρεις (3) μήνες, ή και τις δύο ποινές μαζί.

Να σημειωθεί ότι με την παράλειψη της ενημέρωσης δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ

Νόμος περί της Θέσπισης Γενικού Πλαισίου Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτουμένων (Ν.78(I)/2005)

Εισαγωγή

Ο Νόμος αυτός έχει τεθεί σε ισχύ από την 8η Ιουλίου 2005 στα πλαίσια εναρμόνισης της Κυπριακής νομοθεσίας με Οδηγία της Ε.Ε. Από τις 23η Μαρτίου 2008 ο Νόμος εφαρμόζεται και σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργοδοτουμένους ενώ δεν εφαρμόζεται σε πληρώματα ποντοπόρων πλοίων.

Βασικές έννοιες

«εργοδοτούμενος» είναι πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο δυνάμει σύμβασης εργασίας ή μαθητείας, είτε κάτω από τέτοιες περιστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί ότι υπάρχει σχέση εργοδότη-εργοδοτουμένου.

«επιχείρηση» είναι η δημόσια ή ιδιωτική επιχείρηση που ασκεί οικονομική δραστηριότητα κερδοσκοπικού ή μη χαρακτήρα, και έχει την έδρα της στην Κύπρο.

«διαβούλευση» σημαίνει την ανταλλαγή απόψεων και την καθιέρωση διαλόγου μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων του εργοδοτούμενου.

«ενημέρωση» σημαίνει την διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργοδοτουμένων προκειμένου να λάβουν γνώση συγκεκριμένου θέματος και να το εξετάσουν.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Τρόπος καθορισμού του κατώτατου αριθμού εργοδοτουμένων

Ο κατώτατος αριθμός εργοδοτουμένων που απασχολούνται από την επιχείρηση καθορίζεται με βάση τον μέσο αριθμό εργοδοτουμένων που έχουν απασχοληθεί τα τελευταία δύο (2) χρόνια και συμπεριλαμβάνει όσους απασχολήθηκαν με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, με μερική απασχόληση και σύμβαση αορίστου χρόνου.

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης που έληξαν, θεωρούνται ως πλήρης ετήσια απασχόληση, για σκοπούς υπολογισμού του κατώτατου αριθμού των εργοδοτουμένων.



Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης

Η ενημέρωση και διαβούλευση αφορούν ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, για την υφιστάμενη και προβλεπόμενη εξέλιξη της κατάστασης της απασχόλησης καθώς και για αποφάσεις που ενδέχεται να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τόπο και περιεχόμενο ώστε να μπορεί να εξεταστεί από τους εκπροσώπους των εργοδοτουμένων και να προετοιμαστούν, ενδεχομένως, για διαβούλευση. Η διαβούλευση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τόπο και περιεχόμενο στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπους ανάλογα με το θέμα που συζητείται βάσει των σχετικών πληροφοριών που παίρνει ο εργοδότης, έτσι ώστε οι εκπρόσωποι των εργοδοτών να μπορούν να παίρνουν αιτιολογημένες απαντήσεις από τον εργοδότη στη γνώμη που τυχόν διατύπωσαν, προκειμένου να μπορέσει να επιτευχθεί συμφωνία σε σχέση με αποφάσεις που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη.

Ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίσει ότι τόσο η ενημέρωση όσο και η διαβούλευση πραγματοποιούνται προτού καταλήξει σε οποιεσδήποτε αποφάσεις που επηρεάζουν τους εργοδοτουμένους.

Οι πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργοδοτουμένων μπορούν να καθοριστούν από τους κοινωνικούς εταίρους, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης, και να διαφέρουν από αυτά που αναφέρονται ανωτέρω.

Εμπιστευτικές πληροφορίες

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτουμένων και εμπειρογνώμονες που συμμετέχουν στην διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, για σκοπούς προστασίας των νόμιμων συμφερόντων της επιχείρησης, δεν επιτρέπεται να αποκαλύψουν ακόμα και μετά το τέλος της θητείας τους πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν ως ρητά εμπιστευτικές. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτουμένων και άτομα που τους βοηθούν μπορούν να διαβιβάσουν εμπιστευτικές πληροφορίες μόνο σε όσους δεσμεύονται από το απόρρητο.

Ο εργοδότης δεν έχει την υποχρέωση να ανακοινώσει πληροφορίες ή να προβεί σε διαβούλευσεις για θέματα που θα εμπόδιζαν σοβαρά ή θα έθιγαν την λειτουργία της επιχείρησης καθώς επίσης και θέματα που χαρακτηρίζονται απόρρητα σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Προστασία των εκπρόσωπων των εργοδοτουμένων

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, απολαμβάνουν επαρκή προστασία και δεν υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις από τον

εργοδότη εξαιτίας των δραστηριοτήτων τους ως εκπρόσωποι των εργοδοτουμένων για να εκτελούν απερίσπαστοι τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο για την επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς αστικής φύσεως, που μπορεί να προκύψει κατά την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου, είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Κυρώσεις

Όποιος παραβεί τις διατάξεις του Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή η οποία δεν υπερβαίνει τα €3,417. Αν η παράβαση διαπράττεται από νομικό πρόσωπο, τότε επιβάλλεται χρηματική ποινή μέχρι και €3,417 στους αξιωματούχους του εν λόγω νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα διαπράχθηκε με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή τους και χρηματική ποινή στο ίδιο το νομικό πρόσωπο ή οργανισμό που δεν υπερβαίνει τα €8,543.



ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

**Νόμος περί της Απόσπασης Εργαζομένων στο Πλαίσιο Παροχής Υπηρεσιών
(Ν.137(I)/2002)**

Εισαγωγή

Ο περί της Απόσπασης Εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής Υπηρεσιών Νόμος τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 2004 στα πλαίσια εναρμόνισης της Κυπριακής νομοθεσίας με τις πρόνοιες σχετικής Ευρωπαϊκής Οδηγίας. Σκοπός του Νόμου είναι η εναρμόνιση της Κυπριακής νομοθεσίας με το Κοινοτικό κεκτημένο για την προστασία των εργαζομένων που αποσπούνται για εκτέλεση προσωρινής εργασίας στην Κύπρο στο πλαίσιο Διεθνικής παροχής υπηρεσιών.

Βασικές έννοιες

«αποσπασμένος» σημαίνει τον εργαζόμενο ο οποίος συνήθως εργάζεται στο έδαφος κράτους μέλους και τον οποίο η επιχείρηση αποσπά στο έδαφος της Κύπρου για να εκτελέσει την εργασία του για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα.

«Κράτος Μέλος» σημαίνει κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή κράτος που έχει υπογράψει την συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής του Νόμου

Ο Νόμος εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος και οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στην Κύπρο. Η απόσπαση εργαζομένου, σύμφωνα με το Νόμο, γίνεται για συγκεκριμένα διεθνικά θέματα αλλά σε κάθε περίπτωση πρέπει να υπάρχει εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης αποστολής και του εργαζομένου σε απόσπαση κατά το χρόνο της απόσπασης. Ο Νόμος αυτός εφαρμόζεται όταν οι εν λόγω επιχειρήσεις λαμβάνουν ένα από τα ακόλουθα διεθνικά μέτρα:

- Αποσπούν έναν εργαζόμενο για λογαριασμό και υπό τη διεύθυνσή τους, στο έδαφος της Κυπριακής Δημοκρατίας, με σκοπό την εκτέλεση σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ

της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του αποδέχτη της παροχής των υπηρεσιών που ασκεί τις δραστηριότητες του στη Δημοκρατία,

β) αποσπούν έναν εργαζόμενο, στο έδαφος της Δημοκρατίας, σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου του οποίου η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο αποτελεί μέλος,

γ) επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους αποσπούν εργαζόμενο σε χρήστρια επιχείρηση που είναι εγκατεστημένη ή ασκεί δραστηριότητα στο έδαφος της Δημοκρατίας.

Ο Νόμος δεν εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις εμπορικής ναυτιλίας όσον αφορά εργαζόμενους που υπηρετούν στα θαλασσοπλοούντα πλοία (ναυτιλλόμενο προσωπικό). Θα πρέπει να τονιστεί ότι οι επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες στο έδαφος μη μέλους δεν μπορούν να τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης από τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος.

Όροι εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζόμενων

Επιχειρήσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Κύπρου, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας τους, έχουν την υποχρέωση να εγγυηθούν στους εργαζόμενους που αποσπούν, την εφαρμογή των κατωτέρω όρων εργασίας και απασχόλησης, που καθορίζονται από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις (επίσης οι κατωτέρω όροι είναι εγγυημένοι αν καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις, εφόσον αυτές αφορούν δραστηριότητες στον τομέα των κατασκευών με σκοπό την κατασκευή, αποκατάσταση, τακτική συντήρηση, μετατροπή ή κατεδάφιση οικοδομών και συγκεκριμένα τις ακόλουθες εργασίες: εκσκαφή, χωματουργικά, ανέγερση, συναρμολόγηση, αποσυναρμολόγηση, διαρρύθμιση-εξοπλισμό, μετατροπές ανακίνηση, επισκευή, διάλυση, κατεδάφιση, προληπτική και τακτική συντήρηση και εξυγίανση):

1. Τις μέγιστες περιόδους εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπausης,
2. την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' απολαβών,
3. τα ελάχιστα όρια μισθού, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας,
4. τους όρους θέσης εργαζομένων στη διάθεση χρήστριας επιχείρησης, από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή από επιχειρήσεις διάθεσης εργαζομένων,
5. την προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων κατά την εργασία,
6. την προστασία των γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας κατά την εργασία,
7. την προστασία των παιδιών και νέων κατά την εργασία,
8. την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών,
9. τη μη διάκριση στην εργασία ιδίως λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, χρώματος, γλώσσας, σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης, εφόσον οι



εργαζόμενοι είναι αποδεδειγμένα ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται, κοινωνικής προέλευσης, μερικής απασχόλησης, προσχώρησης ή μη σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.

Τα «ελάχιστα όρια μισθού» είναι απολαβές που καθορίζονται από την νομοθεσία και τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις που συνάφθηκαν από τις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και οι οποίες συνίστανται από τον μισθό, τα τυχόν επιδόματα και τυχόν πρόσθετες παροχές. Δεν περιλαμβάνονται, ωστόσο, οι εισφορές στα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα ούτε και οι παροχές που χορηγούνται στους αποσπασμένους εξαιτίας της απόσπασης π.χ. έξοδα ταξιδιού, στέγης ή διατροφής.

Σε ό,τι αφορά την «ελάχιστη διάρκεια» της ετίσιας άδειας και τα «ελάχιστα όρια μισθού», δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση εκτέλεσης εργασιών αρχικής συναρμολόγησης ή και της πρώτης εγκατάστασης ενός αγαθού, εφόσον οι εργασίες αυτές προβλέπονται στη σύμβαση παροχής αγαθών, είναι απαραίτητες για να τεθεί σε λειτουργία το παρεχόμενο αγαθό, εκτελούνται από εξειδικευμένους εργαζόμενους της επιχείρησης που παρέχει το αγαθό και η απόσπαση δεν ξεπερνά τις οκτώ μέρες. Ωστόσο, ελάχιστη άδεια και μισθός εφαρμόζονται παρά τη συνδρομή των στοιχείων αυτών, στην περίπτωση δραστηριοτήτων του οικοδομικού τομέα που αναφέρονται πιο πάνω.

Μέτρα ελέγχου εφαρμογής του Νόμου

Για να εξασφαλιστεί ο αποτελεσματικός έλεγχος για την εφαρμογή του Νόμου, οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζόμενους στην Κύπρο, πριν την έναρξη παροχής των υπηρεσιών και ανεξάρτητα από την διάρκεια της, υποχρεούνται να υποβάλουν στο ΥΕΠΚΑ έγγραφο με τα στοιχεία που αναφέρονται στην πιο κάτω παράγραφο, συντεταγμένα στην ελληνική ή αγγλική γλώσσα.

Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει:

1. το όνομα, έδρα, διεύθυνση και νομική μορφή της επιχείρησης,
2. το νόμιμο εκπρόσωπο της και τον εκπρόσωπο της στην Κύπρο αν υπάρχει,
3. τη διεύθυνση του τόπου και τα στοιχεία όπου οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα παρέχουν την εργασία τους,
4. την ημερομηνία έναρξης παροχής υπηρεσιών και πιθανή διάρκεια της απόσπασης,
5. την φύση της ασκούμενης δραστηριότητας καθώς και
6. την κατάσταση με τα στοιχεία των αποσπασμένων εργοδοτούμενων.

Απαγορεύεται η απασχόληση αποσπασμένων εργαζομένων χωρίς την προηγούμενη υποβολή των στοιχείων που αναφέρονται πιο πάνω.

Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών - Συνεργασία σε θέματα ενημέρωσης

Το ΥΕΠΙΚΑ είναι το αρμόδιο όργανο που παρέχει πάσος φύσεως πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας των ατόμων σε απόσπαση στην Κύπρο, ενώ οι επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση να εγγυώνται στους εργαζομένους που αποσπούν στην Κύπρο ότι η εν λόγω απόσπαση γίνεται για την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων όπως προβλέπει αυτός ο Νόμος.

Περαιτέρω, το Υπουργείο έχει συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές των Κρατών Μελών για την εξασφάλιση ή παροχή χρήσιμων πληροφοριών, επίβλεψη για την εφαρμογή των όρων εργασίας όπως αναφέρονται στο Νόμο, καθώς και επίβλεψη για παραβάσεις που τυχόν προκύψουν ή άλλες δραστηριότητες που εικάζονται παράνομες.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο για αστικές διαφορές σύμφωνα με το Νόμο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, υπό την επιφύλαξη όμως του ενδεχόμενου δικαιώματος για έγερση αγωγής σε άλλο κράτος για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου.

Αδικήματα και ποινές

Κάθε εργοδότης, ή διευθυντής ή εκπρόσωπος επιχείρησης που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου και παραβαίνει τις υποχρεώσεις που αναφέρει ο Νόμος, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε ποινή φυλάκισης μέχρι τρεις (3) μήνες ή σε πρόστιμο μέχρι €3,417 ή στις δύο ποινές.



ΤΑΜΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ

Νόμος περί της ίδρυσης, των Δραστηριοτήτων και της Εποπτείας των Ταμείων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (Ν. 208(I)/2012)

Εισαγωγή

Ο Νόμος θεσπίστηκε για σκοπούς εναρμόνισης της κυπριακής νομοθεσίας με τις Οδηγίες και Κανονιστικές Πράξεις της Ε.Ε. σχετικά με τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών και για τον καθορισμό ενός αυστηρότερου εποπτικού πλαισίου για όλα τα Ταμεία Προνοίας και Σύνταξης, ανεξαρτήτως αριθμού μελών. Ο Νόμος τέθηκε σε ισχύ την 28/12/2012 καταργώντας τους περί Ταμείων Προνοίας Νόμους του 1981 μέχρι 2005, τους σχετικούς Κανονισμούς καθώς και τους περί της ίδρυσης, των Δραστηριοτήτων και της Εποπτείας των Ταμείων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών Νόμους του 2006 και 2007.

Ο Νόμος έχει τρεις κύριους σκοπούς. Καταρχάς, στοχεύει να προσδώσει νομική προσωπικότητα στα Ταμεία Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών. Δεύτερο, να προσφέρει προστασία στα μέλη των Ταμείων από κακοδιαχείριση, αμέλεια ή ατασθαλίες της Διαχειριστικής Επιτροπής καθώς και από τη μη έγκαιρη και τακτική καταβολή στο Ταμείο των εισφορών του εργοδότη καθώς και των εισφορών των εργοδοτουμένων του. Τέλος, σκοπεύει στο να ρυθμίσει και να διασφαλίσει τις επενδύσεις των κεφαλαίων των Ταμείων, να περιορίσει τους σκοπούς παροχής δανείων στα μέλη και να ρυθμίσει τον τρόπο αποπληρωμής τους.

Βασικές έννοιες

«κανόνες Λειτουργίας» σημαίνει νομοθεσία, σύμβαση, συμφωνία, έγγραφο καταπιστεύματος, καταστατικό ή άλλο έγγραφο, ανάλογα με την περίπτωση, βάσει των οποίων ιδρύεται και λειτουργεί το Ταμείο.

«λογαριασμοί» σημαίνει την πλήρη σειρά οικονομικών καταστάσεων, όπως ορίζεται στα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα.

«συνταξιοδοτικές παροχές» σημαίνει τις παροχές που καταβάλλονται, υπό μορφή πληρωμών, είτε εφ' όρου ζωής είτε για προσωρινό χρονικό διάστημα είτε ως εφάπαξ ποσό, με γνώμονα ή αναμένοντας τη συνταξιοδότηση ή - εφόσον είναι συμπληρωματικές των εν λόγω συνταξιοδοτικών παροχών και παρέχονται επικουρικά - υπό μορφή πληρωμών σε περίπτωση θανάτου, αναπορίας ή τερματισμού της απασχόλησης, ή υπό

μορφή καταβολής ενισχύσεων ή παροχής υπηρεσιών σε περίπτωση ασθενείας, ένδειας ή θανάτου.

«συνταξιοδοτικό σχέδιο» σημαίνει σχέδιο που λειτουργεί με βάση νομοθεσία, σύμβαση, συμφωνία, έγγραφο καταπιστεύματος ή κανόνες, βάσει των οποίων καθορίζεται ποιες συνταξιοδοτικές παροχές χορηγούνται και υπό ποιους όρους.

«Ταμείο Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών» ή «Ταμείο» σημαίνει Ταμείο το οποίο λειτουργεί, ανεξαρτήτως της νομικής του μορφής, σε κεφαλαιοποιητική βάση και ιδρύεται στη Δημοκρατία ξεχωριστά από οποιαδήποτε χρηματοδοτούσα επιχείρηση ή επαγγελματική ένωση, με σκοπό να χορηγεί συνταξιοδοτικές παροχές στο πλαίσιο μιας επαγγελματικής δραστηριότητας, είτε με βάση νομοθεσία είτε με βάση συμφωνία ή σύμβαση που συνάπτεται-

(α) μεμονωμένα ή συλλογικά μεταξύ εργοδότη/ών και εργαζομένου/ων ή μεταξύ των αντιστοίχων εκπροσώπων τους, ή

(β) με ελεύθερους επαγγελματίες, κατά την ισχύουσα στη Δημοκρατία νομοθεσία, και το οποίο αναπτύσσει δραστηριότητες που συνδέονται άμεσα με τον ανωτέρω σκοπό.

«Ταμείο Προνοίας» σημαίνει Ταμείο το οποίο παρέχει συνταξιοδοτικές παροχές οι οποίες καταβάλλονται υπό μορφή εφάπαξ πληρωμών.

«Ταμείο Συντάξεων» σημαίνει Ταμείο το οποίο παρέχει καθορισμένου ύψους συνταξιοδοτικές παροχές οι οποίες καταβάλλονται υπό μορφή περιοδικών πληρωμών ή εν μέρει υπό μορφή περιοδικών πληρωμών και εν μέρει υπό μορφή εφάπαξ πληρωμών.

«χρηματοδοτούσα επιχείρηση» σημαίνει οποιαδήποτε επιχείρηση ή άλλο φορέα, ανεξαρτήτως του εάν περιλαμβάνει ή απαρτίζεται από ένα ή περισσότερα νομικά ή φυσικά πρόσωπα που ενεργούν υπό την ίδιότητα εργοδότη ή ελεύθερου επαγγελματία ή οποιουδήποτε συνδυασμού αυτών και που καταβάλλει εισφορές σε Ταμείο.

Tί ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος αυτός εφαρμόζεται σε όλα τα Ταμεία, με εξαίρεση ιδρύματα που εφαρμόζουν συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σύμφωνα με Κανονισμούς της Ε.Ε., συνταξιοδοτικά σχέδια ή Ταμεία που λειτουργούν σε διανεμητική βάση, επιχειρήσεις οι οποίες για την καταβολή συνταξιοδοτικών παροχών στους υπαλλήλους τους προσφεύγουν σε σύσταση αποθεματικών στον ισολογισμό και ιδρύματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των πιο κάτω νομοθεσιών:



- i. του περί της Ασκήσεως Ασφαλιστικών Εργασιών και Άλλων Συναφών Θεμάτων Νόμου,
- ii. του περί των Ανοικτού Τύπου Οργανισμών Συλλογικών Επενδύσεων σε Κινητές Αξίες (ΟΣΕΚΑ) και περί Συναφών Θεμάτων Νόμου,
- iii. του περί Επενδυτικών Υπηρεσιών και Δραστηριοτήτων και Ρυθμιζόμενων Αγορών Νόμου,
- iv. του περί Τραπεζικών Εργασιών Νόμου, και
- v. του περί Συνεργατικών Εταιρειών Νόμου.

Εγγραφή και Κανόνες Λειτουργίας του Ταμείου

Ένα Ταμείο για να αποκτήσει νομική προσωπικότητα και για να έχει δικαίωμα να εισπράττει εισφορές πρέπει να εγγραφεί από τον Έφορο Ταμείων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών οπότε εκδίδει Πιστοποιητικό Εγγραφής.

Η αίτηση για εγγραφή του Ταμείου πρέπει να γίνεται εντός 60 ημερών από την ίδρυση του και να συνοδεύεται από τους Κανόνες Λειτουργίας του υπογραμμένους από τη Διαχειριστική Επιτροπή ή τους ιδρυτές καθώς και από δήλωση με τα ονόματα, αριθμό ταυτότητας και διευθύνσεις τους

Οι Κανόνες Λειτουργίας του Ταμείου πρέπει να καθορίζουν τα εξής:

1. Την επωνυμία και έδρα του Ταμείου
2. Τους όρους εισδοχής των μελών και τις συνθήκες υπό τις οποίες παύουν να είναι μέλη
3. Τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των μελών
4. Τη σύνθεση της Διαχειριστικής Επιτροπής του Ταμείου και τους όρους της εκλογής ή του διορισμού ή της παύσης των μελών της, τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα της, καθώς και τους όρους λειτουργίας της
5. Τους όρους υπό τους οποίους δύναται να συγκαλείται, να συνεδριάζει και να αποφασίζει η συνέλευση των μελών
6. Τους όρους υπό τους οποίους δύνανται να τροποποιούνται οι Κανόνες Λειτουργίας του Ταμείου
7. Το ποσό ή το ποσοστό εισφορών των μελών ή/και της χρηματοδοτούσας επιχείρησης,
8. Την τίρηση και τον έλεγχο των λογαριασμών του Ταμείου
9. Τις συνθήκες και τους όρους διάλυσης του Ταμείου

Τροποποίηση των Κανόνων Λειτουργίας μπορεί να ισχύει αναδρομικά από τη ψήφιση της, νοούμενου ότι εγκριθεί και εγγραφεί από τον Έφορο, μετά από αίτηση της Διαχειριστικής Επιτροπής, η οποία υποβάλλεται το αργότερο εντός 15 ημερών από τη ψήφιση της τροποποίησης.

Ο Έφορος μπορεί να ανακαλέσει το πιστοποιητικό εγγραφής αν δεν τηρούνται οι Κανόνες Λειτουργίας ή οι διατάξεις του Νόμου.

Αν ένα Ταμείο δεν υποβάλει αίτηση εγγραφής ή δεν εγκρίθηκε για εγγραφή ή η εγγραφή του ανακλήθηκε δεν μπορεί να εισπράττει εισφορές ούτε να δέχεται νέα μέλη.

Κάθε εγγεγραμμένο κατά την έναρξη ισχύος του Νόμου Ταμείο θεωρείται ότι ενεγράφη δυνάμει των διατάξεων του Νόμου και εξαιρείται από την υποχρέωση υποβολής αίτησης εγγραφής.

Διοίκηση Ταμείων

Το Ταμείο διοικείται από Διαχειριστική Επιτροπή αποτελούμενη από τουλάχιστον τρία (3) μέλη, μεταξύ των οποίων και ένας τουλάχιστο εκπρόσωπος των μελών του Ταμείου. Τα Ταμεία Προνοίας που χρηματοδοτούνται από εισφορές των εργοδοτών και εργαζομένων διορίζουν Διαχειριστική Επιτροπή απαρτιζόμενη τουλάχιστο κατά το ένα τρίτο από εκπροσώπους της χρηματοδοτούσας επιχείρησης, εκτός αν εκχωρηθεί το δικαίωμα βάσει συλλογικής σύμβασης, και κατά ένα τρίτο εκπροσώπους των μελών του Ταμείου.

Τα μέλη των Διαχειριστικών Επιτροπών πρέπει να είναι έντιμα πρόσωπα, δηλαδή να μην έχουν καταδικαστεί για αδίκημα σχετικά με:

- Επαγγελματική διαγωγή
- Απάτη
- Υπεξαίρεση
- Ξέπλυμα βρώμικου χρήματος
- Ψευδείς δηλώσεις

και να μην τελούν υπό πτώχευση ή εκκαθάριση ούτε να έχει κινηθεί εναντίον τους διαδικασία κήρυξης πτώχευσης ή εκκαθάρισης. Επιπλέον, τα μέλη πρέπει είτε να διαθέτουν τα ίδια τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα και εμπειρία, είτε να επικουρούνται από προσληφθέντες συμβούλους με τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα και εμπειρία.

Στη Διαχειριστική Επιτροπή επιβάλλονται υποχρεώσεις διαδικαστικής και λογιστικής φύσεως, μεταξύ άλλων η τήρηση βιβλίων πρακτικών και μητρώου των μελών του Ταμείου, η ετοιμασία ετήσιων λογαριασμών και εκθέσεων και η δημοσίευση τους, καθώς και η σύγκληση τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος γενικής συνέλευσης των μελών στην οποία παρουσιάζει την ετήσια έκθεση, τους ετήσιους λογαριασμούς και τον ισολογισμό του Ταμείου μαζί με την έκθεση του ελεγκτή.

Το Ταμείο υποβάλλει στον Έφορο εντός επτά (7) μηνών από την λήξη του κάθε οικονομικού έτους τους ετήσιους λογαριασμούς, την ετήσια έκθεση, την έκθεση του ελεγκτή και τις αναλογιστικές εκτιμήσεις.

Από την υποχρέωση που επιβάλλεται στα μέλη των Διαχειριστικών Επιτροπών να διαθέτουν τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα και εμπειρία καθώς και από την υποχρέωση που επιβάλλεται για γραπτή δήλωση αρχών επενδυτικής πολιτικής (βλέπε πιο κάτω) εξαιρούνται τα πιο κάτω Ταμεία:

(a) Τα Ταμεία Προνοίας που:



- i. έχουν λιγότερα από 100 μέλη
- ii. έχουν συνολικό ενεργυτικό χαμηλότερο των €4,000,000 το ύψος του οποίου αναθεωρείται από τον Έφορο κάθε τρία (3) χρόνια, λαμβανομένων υπόψη των γενικών αυξήσεων των μισθών, και
- iii. δεν παρέχουν καθορισμένου ύψους παροχές

(β) Ταμεία Συντάξεων ή Ταμεία Προνοίας που:

- i. έχουν λιγότερα από 100 μέλη
- ii. έχουν τεχνικά αποθεματικά χαμηλότερα των €4,000.000 το ύψος των οποίων αναθεωρείται από τον Έφορο κάθε τρία (3) χρόνια, λαμβανομένων υπόψη των γενικών αυξήσεων των μισθών, και
- iii. παρέχουν καθορισμένου ύψους παροχές

Παροχή πληροφοριών στα μέλη

Τα μέλη του Ταμείου πληροφορούνται επαρκώς σε ότι αφορά τους όρους του συνταξιοδοτικού σχεδίου και ιδιαίτερα σε ότι αφορά τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμμετεχόντων στο συνταξιοδοτικό σχέδιο, τους οικονομικούς, τεχνικούς και άλλους κινδύνους που συνδέονται με το συνταξιοδοτικό σχέδιο, και τη φύση και την κατανομή αυτών των κινδύνων.

Υποχρέωση και προθεσμία καταβολής εισφορών

Κάθε χρηματοδοτούσα επιχείρηση καταβάλλει στο Ταμείο κάθε ποσό το οποίο λήφθηκε ή παρακρατήθηκε από αυτή ως εισφορά μέλους προς το Ταμείο και κάθε καταβλητέα από αυτή εισφορά ως προς την περίοδο για την οποία έλαβε ή παρακράτησε εισφορά μέλους.

Όταν χρηματοδοτούσα επιχείρηση παραλείπει ή καθυστερεί την καταβολή εισφορών στο Ταμείο, η Διαχειριστική Επιτροπή υποχρεούται το αργότερο σε δύο (2) μήνες από τη λήξη της προθεσμίας καταβολής των εισφορών, να ειδοποιήσει γραπτώς τον Έφορο.

Παροχές από Ταμεία

Οι παροχές από το Ταμείο καταβάλλονται μόνο σε μέλος του ή τους νόμιμους κληρονόμους του:

1. Σε περίπτωση αφυπορέτησης που λαμβάνει χώρα όταν το μέλος υπερβεί την καθοριζόμενη από τους Κανόνες Λειτουργίας πλικία
2. Σε περίπτωση που το μέλος καθίσταται μόνιμα ανίκανο για εργασία
3. Σε περίπτωση θανάτου του μέλους
4. Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης του μέλους

5. Σε περίπτωση διάλυσης του Ταμείου

Σημειώνεται ότι καμία μείωση των συσσωρευμένων δικαιωμάτων από το Ταμείο δεν επιτρέπεται, εκτός σε περίπτωση οικειοθελούς τερματισμού της απασχόλησης του μέλους πριν από την συμπλήρωση τεσσάρων (4) ετών συνεχούς απασχόλησης με την χρηματοδοτούσα επιχείρηση.

Κάθε συμφωνία εκχώρησης ή επιβάρυνσης παροχής από Ταμείο είναι άκυρη.

Επενδυτική πολιτική και Δάνεια

Κάθε Ταμείο καταρτίζει και υποβάλλει στον Έφορο εντός 90 ημερών από την εγγραφή του, γραπτή δήλωση των αρχών της επενδυτικής πολιτικής του, η οποία περιέχει θέματα που αφορούν μεταξύ άλλων τις μεθόδους μέτρησης του επενδυτικού κινδύνου, τις εφαρμοζόμενες τεχνικές διαχείρισης του κινδύνου και τη στρατηγική κατανομή των στοιχείων του ενεργυτικού, όσον αφορά τη φύση και τη διάρκεια των συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων. Η δήλωση των αρχών της επενδυτικής πολιτικής επανεξετάζεται τουλάχιστον ανά τριετία.

Οι επενδύσεις των κεφαλαίων του Ταμείου γίνονται βάσει των επενδυτικών Κανόνων, για την καλύτερη συνετή εξυπηρέτηση των μελών και των δικαιούχων καθώς και την διασφάλιση της ασφάλειας, ποιότητας, ρευστότητας και κερδοφορίας του χαρτοφυλακίου στο σύνολο του. Οι Κανόνες μεταξύ άλλων καθορίζουν ανώτατα ποσοστά επένδυσης του ενεργυτικού του Ταμείου, συμβάλλουν στην μείωση των επενδυτικών κινδύνων και διασφαλίζουν την αποτελεσματική διαχείριση του χαρτοφυλακίου.

Τυχόν επένδυση του Ταμείου στην χρηματοδοτούσα επιχείρηση δεν υπερβαίνει το 5% του συνόλου του χαρτοφυλακίου. Εάν πρόκειται για όμιλο εταιρειών, η επένδυση στις επιχειρήσεις του ομίλου δεν υπερβαίνει το 10%.

Ο επενδύσεις του Ταμείου πρέπει να διατηρούνται ελεύθερες από κάθε υποθήκη, επιβάρυνση, δέσμευση ή δικαίωμα επίσχεσης.

Το Ταμείο δεν δικαιούται να δανείζεται ή να ενεργεί ως εγγυητής υπέρ τρίτων.

Κάθε Ταμείο δύναται να επενδύει μέχρι 70% του ενεργυτικού που καλύπτει τα τεχνικά αποθεματικά ή του συνόλου του χαρτοφυλακίου, για συνταξιοδοτικά σχέδια, σε μετοχές, διαπραγματεύσιμα αξιόγραφα εξομοιούμενα προς μετοχές και σε εταιρικά ομόλογα εισιγμένα προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένες αγορές.

Κάθε Ταμείο επιτρέπεται να επενδύει μέχρι 30% του ενεργυτικού που καλύπτει τα τεχνικά αποθεματικά σε στοιχεία ενεργυτικού μεταφρασμένα σε νομίσματα διαφορετικά από εκείνα στα οποία είναι εκπεφρασμένες οι υποχρεώσεις του.

Απαγορεύεται η παροχή δανείου στην χρηματοδοτούσα επιχείρηση.



Οι Κανόνες Λειτουργίας Ταμείου Προνοίας δύνανται να προβλέπουν τη χορήγηση δανείου σε μέλος για τους σκοπούς και με τις προϋποθέσεις που καθορίζονται με Κανονισμούς.

Διάλυση Ταμείου

Ταμείο διαλύεται σύμφωνα με τις πρόνοιες των οικείων Κανονισμών και τελεί, εκτός αν συμφωνηθεί κάτι διαφορετικό, υπό εικαθάριση.

Ταμείο Συντάξεων, του οποίου η λειτουργία τερματίζεται, διαλύεται μόνο με την έγκριση του Εφόρου.

Εξουσίες Εφόρου

Ο Έφορος έχει το δικαίωμα να διεξάγει έρευνες και επιθεωρήσεις σχετικά με υποθέσεις, εργασίες και λογαριασμούς ενός Ταμείου είτε αυτεπαγγέλτως είτε έπειτα από αίτηση της πλειοψηφίας των μελών της Διαχειριστικής Επιτροπής ή των μελών που αντιπροσωπεύουν τη χρηματοδοτούσα επιχείρηση ή τουλάχιστον του 1/3 των μελών του Ταμείου. Επιπλέον, έχει το δικαίωμα να επιβάλλει διοικητικό πρόστιμο το ύψος του οποίου δεν υπερβαίνει τις €5,125 κατά της Διαχειριστικής Επιτροπής ή κατά της χρηματοδοτούσας επιχείρησης. Επιπροσθέτως, έχει το δικαίωμα να απαγορεύει ή να περιορίζει τις δραστηριότητες του Ταμείου εάν το Ταμείο δεν πληροί πλέον τους όρους λειτουργίας ή δεν προστατεύει επαρκώς τα συμφέροντα των μελών και των δικαιούχων.

Επιθεωρητές

Ο Έφορος μπορεί να διορίζει επιθεωρητές για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου. Ο Νόμος παρέχει στους επιθεωρητές ευρείες εξουσίες αυτεπάγγελτης ή κατόπιν υποβολής παραπόνου διεξαγωγής έρευνας, και συντάσσουν εκθέσεις προς τους προϊστάμενους τους σχετικά με τα πορίσματα.

Αδικήματα και ποινές

Πρόσωπο που παρεμποδίζει ή παρακωλύει τον Έφορο ή άλλα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα να εκτελέσουν τα καθήκοντα τους, ή που αρνείται ή παραλείπει να παρέχει οποιεσδήποτε πληροφορίες ή έγγραφα υπόκειται σε πρόστιμο ύψους €5,500 ή σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τα δύο (2) χρόνια ή και στις δύο ποινές.

Πρόσωπο που εν γνώσει του παρουσιάζει λογαριασμό, αρχείο ή άλλο σχετικό έγγραφο το οποίο είναι αναλογές, υπόκειται σε πρόστιμο ύψους €8,500 ή σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τα τρία (3) χρόνια ή και στις δύο ποινές.

Πρόσωπο που παραβιάζει οποιαδήποτε πρόνοια του Νόμου για την οποία δεν καθορίζεται ποινή, υπόκειται σε πρόστιμο ύψους €2,500 ή σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει

τον ένα (1) χρόνο ή και στις δύο ποινές.

Πρόσωπο που δεν συμμορφώνεται με Διάταγμα του Δικαστηρίου υπόκειται σε πρόστιμο ύψους €8500 ή σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τα τρία (3) χρόνια ή και στις δύο ποινές.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Κάθε διαφορά εγειρόμενη συνεπεία της εφαρμογής των διατάξεων του Νόμου μεταξύ μέλους ή δικαιούχου και Ταμείου υπάγεται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

Συμβούλιο Συνταξιοδοτικών Παροχών

Καθιδρύεται Συμβούλιο Ταμείων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών που απαρτίζεται από τους εξής:

1. Τον Έφορο ως Πρόεδρο
2. Τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών ή εκπρόσωπο του
3. Δύο (2) εκπροσώπους των εργοδοτικών οργανώσεων
4. Τρεις (3) εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Το Συμβούλιο δύναται να εκδίδει Κανόνες που διέπουν τη λειτουργία του, περιλαμβανομένης και της σύστασης τεχνικών επιτροπών.



ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ / ΟΡΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

**Νόμος περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας Καταστημάτων και των Όρων
Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους (Ν.155(I)/2006-2011)**

Εισαγωγή

Ο περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων Καταστημάτων Νόμος τέθηκε σε ισχύ το 2006 και τροποποιήθηκε το 2007 και το 2011. Ο Νόμος ρυθμίζει θέματα που αφορούν τη λειτουργία των καταστημάτων καθώς και τα ελάχιστα επίπεδα των όρων απασχόλησης των υπαλλήλων στα καταστήματα. Επίσης, προνοεί για την έκδοση Διαταγμάτων και Κανονισμών καθώς και για τον έλεγχο εφαρμογής της νομοθεσίας μέσω του διορισμού επιθεωρητών.

Ο Νόμος έχει εφαρμογή σε όλη την Κύπρο, εκτός από τις πρόνοιες που αφορούν τις ρυθμίσεις για τη λειτουργία των καταστημάτων, οι οποίες εφαρμόζονται σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές.

Σημαντική Σημείωση:

Κατά το καλοκαίρι του 2013 μέχρι και το καλοκαίρι του 2014 (ημερομηνία συγγραφής του παρόντος εγχειρίδιου) εκδόθηκαν για πρώτη φορά από την Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Διατάγματα που διεύρυναν σε σημαντικό βαθμό τα ωράρια λειτουργίας των καταστημάτων και καθιστούσαν ολόκληρη την Κύπρο ως τουριστική ζώνη.

Τη στιγμή που ετοιμαζόταν το παρόν εγχειρίδιο, υπήρχε σε εξέλιξη διαδικασία νομικής ρύθμισης του ζητήματος κατά πιο μόνιμο τρόπο. Επομένως, συστίνεται στους επαγγελματίες που επιρεάζονται από τις διατάξεις του Νόμου να ενημερώνονται συνεχώς για τις όποιες εξελίξεις γύρω από το ζήτημα.

Βασικές Έννοιες

«γενικό κατάστημα» σημαίνει κατάστημα, το οποίο λειτουργεί με γενικό ωράριο με βάση τις διατάξεις του παρόντος Νόμου και στο οποίο επιτρέπεται να διαθέτει προς πώληση οποιαδήποτε προϊόντα ή/και υπηρεσίες.

«ειδικό κατάστημα» σημαίνει κατάστημα, το οποίο λειτουργεί με ειδικό ωράριο με βάση τις διατάξεις του παρόντος Νόμου και στο οποίο επιτρέπεται να διαθέτει προς πώληση

ορισμένα προϊόντα ή/και να προσφέρει τις υπηρεσίες που καθορίζονται με διάταγμα που εκδίδει ο Υπουργός.

«θερινή περίοδος» σημαίνει την περίοδο από την 1η Απριλίου μέχρι την 31η Οκτωβρίου κάθε έτους, συμπεριλαμβανομένων και των δύο ημερομηνιών.

«τουριστική περιοχή/ζώνη» σημαίνει περιοχή, η οποία καθορίζεται με διάταγμα που εκδίδει ο Υπουργός και δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, και στην οποία υπάρχει σταθερή και πικνή διακίνηση τουριστών μετά το κανονικό ωράριο λειτουργίας των γενικών καταστημάτων, καθώς και

(α) συγκεντρωμένα ξενοδοχεία και τουριστικά καταλύματα ή/και

(β) συγκεντρωμένα εγκεκριμένα από τον Κυπριακό Οργανισμό Τουρισμού κέντρα αναψυχής ή/και

(γ) συγκεντρωμένες τουριστικές εγκαταστάσεις, άλλες από εκείνες που καθορίζονται στις παραγράφους (α) και (β) ή/και

(δ) αρχαιολογικοί χώροι.

«υπάλληλος καταστήματος» σημαίνει κάθε πρόσωπο που εργάζεται έναντι μισθού ή μαθητεύει, με πλήρη ή μερική απασχόληση, με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σε κατάστημα ή σε σχέση με αυτό.

«χειμερινή περίοδος» σημαίνει την περίοδο από την 1η Νοεμβρίου κάθε έτους μέχρι την 31η Μαρτίου του αμέσως επόμενου έτους, συμπεριλαμβανομένων και των δύο ημερομηνιών.

Tί ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλα τα καταστήματα και όλους τους υπαλλήλους των καταστημάτων εκτός από τις πρόνοιες που αφορούν τις ρυθμίσεις για τη λειτουργία των καταστημάτων, οι οποίες εφαρμόζονται μόνο στα καταστήματα που εμπίπτουν:

α) στις εδαφικές περιοχές όλων των δήμων της Δημοκρατίας, εξαιρουμένων του Δήμου Πάνω Λευκάρων και των εδαφικών περιοχών εντός των κοινοτικών συμβουλίων που συνορεύουν με τον Δήμο αυτό.

β) στις εδαφικές περιοχές των κοινοτικών συμβουλίων που έχουν κοινά σύνορα με δήμους, εξαιρουμένων των εδαφικών περιοχών εντός των ορίων των κοινοτικών συμβουλίων Αβδελλερού, Αγίου Ισιδώρου, Αγίου Σωζόμενου, Ακουρσού, Ακρούντας,



Ανδρολύκου, Αχερίτου, Δρούσειας, Κάθηκα, Καλού Χωριού Λάρνακας, Κάτω Αρόδων, Κελλιών, Κόσινης, Λουρουτζίνας, Μαθηκόλωνης, Μακούντας, Μελούσιας, Παλαιομετόχου, Παλλώδιας, Πάνω Αρόδων, Πελαθούσας, Πετροφανίου, Ποταμιάς, Τρούλλων, Φασούλας και Φοινικαριών και

γ) στις εδαφικές περιοχές των κοινοτικών Συμβουλίων Κιτίου, Λέμπας, Πάνω Δευτεράς, Πέρα Χωριού, Περβολιών, Πύλας και Φρενάρους.

Οι πρόνοιες που αφορούν τις ρυθμίσεις για τη λειτουργία των καταστημάτων δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις:

α) εστιατορίων και κέντρων αναψυχής, σ' ότι αφορά την αποκλειστική παροχή υπηρεσιών εστίασης εντός των υποστατικών τους.

β) ξενοδοχείων και πανδοχείων, σ' ότι αφορά την αποκλειστική παροχή υπηρεσιών διαμονής και εστίασης εντός των υποστατικών τους.

γ) καταστημάτων που διαθέτουν προς πώληση αποκλειστικά αναψυκτικά και άλλα ποτά και έτοιμα φαγητά για κατανάλωση εκτός των υποστατικών, στα οποία παρασκευάζονται.

δ) καταστημάτων που παραμένουν ανοικτά για την αποκλειστική παροχή υπηρεσιών σε σχέση με θρησκευτικές τελετές ή/και κοινωνικές εκδηλώσεις.

ε) πλανοδιοπωλών που διαθέτουν προς πώληση, αποκλειστικά, εμφιαλωμένο νερό, μη οινοπνευματώδη ποτά, παγωτά, ελαφρά γεύματα, λουκουμάδες και άλλα παραδοσιακά γλυκά, γλυκά ταψιού, φρέσκα ή αποξηραμένα γεωργικά προϊόντα και ξηρούς καρπούς.
στ) φαρμακείων και πρατηρίων πετρελαιοειδών, των οποίων η λειτουργία ρυθμίζεται από άλλες νομοθεσίες και

ζ) υπαίθριων πανηγύρεων που πραγματοποιούνται με την ευκαιρία θρησκευτικής εορτής ή άλλης εκδήλωσης που οργανώνεται από μη κερδοσκοπικό οργανισμό και σε χώρο που είναι σχετικός με την εκδήλωση, για την οποία οργανώνονται.

Επιθεωρήσεις

Ο Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων διορίζει Επιθεωρητές με σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής του Νόμου. Οι Επιθεωρητές έχουν ως κύριο έργο την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής του Νόμου και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για τον αποτελεσματικό τρόπο τίτρουσης του Νόμου. Επιπλέον, αναφέρουν τυχόν προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή του Νόμου στο Υπουργείο και υποβάλλουν προτάσεις σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση τους. Μπορούν να διεξάγουν ελέγχους αυτεπάγγελτα ή μετά από καταγγελία.

Οι Επιθεωρητές έχουν τις συνήθεις εξουσίες των Επιθεωρητών δηλαδή δικαιούνται να εισέρχονται, με την επίδειξη της ταυτότητας τους, χωρίς προειδοποίηση μέρα ή νύκτα

σε οποιοδήποτε χώρο εργασίας εκτός οικιακού υποστατικού και να συνοδεύονται από αστυνομικό αν πιστεύουν ότι θα παρεμποδιστούν στο έργο τους. Έχουν την εξουσία να προβαίνουν σε ελέγχους, έρευνες, επιθεωρήσεις, ανακρίσεις ή εξετάσεις που θεωρούν αναγκαίες και ειδικότερα μπορούν να απαιτούν από πρόσωπα να απαντούν σε σχετικές ερωτήσεις υπογράφοντας δηλώσεις, να απαιτούν την παρουσίαση βιβλίου, αρχείου ή άλλου εγγράφου ή στοιχείων αναγκαίων για έλεγχο της εφαρμογής του Νόμου και να επιβάλλουν την ανάρτηση ανακοινώσεων.

Οι Επιθεωρητές δέχονται καταγγελίες για παραβάσεις του Νόμου είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση είτε για λογαριασμό τέτοιου προσώπου. Μόλις λάβουν καταγγελία, οι Επιθεωρητές ασκώντας τις εξουσίες τους, ερευνούν τα καταγγελλόμενα και εφόσον διευθετηθεί η διαφορά συντάσσουν πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς. Αν όχι, συντάσσουν πρακτικό όπου αναφέρουν όσα έπραξαν και διαπίστωσαν και αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον αρμοδίου Δικαστηρίου.

Οι Επιθεωρητές έχουν την υποχρέωση να τηρούν εχεμύθεια και να μην αποκαλύπτουν ή να μεταδίδουν οποιαδήποτε πληροφορία που περιήλθε εις γνώση τους κατά τη διεκπεραίωση του έργου τους.

Όροι απασχόλησης των υπαλλήλων καταστημάτων

Συνήθεις πμερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες εργασίας

Οι συνήθεις πμερήσιες ώρες εργασίας υπάλληλου καταστήματος είναι οκτώ (8) ενώ με τη συγκατάθεση του μπορεί να εργαστεί δύο (2) επιπλέον ώρες υπερωριακά. Οι συνήθεις εβδομαδιαίες ώρες του είναι 38 ενώ με τη συγκατάθεση του μπορεί να εργαστεί μέχρι οκτώ (8) ώρες υπερωριακά. Η αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση είναι αναλογίας 1:2 για την Κυριακή και τα ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα και 1: 1½ για τις υπόλοιπες ημέρες.

Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπτυση και διάλειμμα

Σε κάθε υπάλληλο καταστήματος παρέχεται ημερήσια ανάπτυση με ελάχιστη περίοδο έντεκα (11) συνεχόμενες ώρες ανά εικοσιτετράωρο και εβδομαδιαία ανάπτυση με ελάχιστη περίοδο 24 συνεχόμενες ώρες ανά εβδομάδα. Κατά τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης ο υπάλληλος δικαιούται διάλειμμα ελάχιστης διάρκειας δεκαπέντε (15) λεπτών και μέγιστης διάρκειας μιας (1) ώρας.

Ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα

Παρέχονται τρία (3) ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα ανά εβδομάδα σε εργαζόμενους με εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, και ένα ελεύθερο πρωινό ή απόγευμα σε εργαζόμενους με πενθήμερη εβδομάδα εργασίας. Το παρεχόμενο ελεύθερο απόγευμα αρχίζει στις 2:00 μμ



της ημέρας που παραχωρείται ενώ το ελεύθερο πρωινό διαρκεί μέχρι τις 2:00 μμ. Κάθε υπάλληλος που εργάζεται σε κατάστημα που λειτουργεί και Σάββατο, το ένα από τα ελεύθερα απογεύματα που του παρέχεται ανά δύο (2) βδομάδες είναι υποχρεωτικά Σάββατο. Εάν εργάζεται σε κατάστημα που λειτουργεί και Κυριακή, το ένα από τα ελεύθερα απογεύματα που του παρέχεται ανά δύο (2) βδομάδες είναι υποχρεωτικά Κυριακή.

Αργίες

Κάθε υπάλληλος καταστήματος δικαιούται τις ακόλουθες αργίες επί πληρωμή:

1. 1^η Ιανουαρίου
2. 2^η Ιανουαρίου
3. 6^η Ιανουαρίου
4. Καθαρή Δευτέρα
5. 25^η Μαρτίου
6. 1^η Απριλίου
7. Δευτέρα του Πάσχα
8. 1^η Μαΐου
9. Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος (Κατακλυσμός)
10. 15^η Αυγούστου
11. 1^η Οκτωβρίου
12. 28^η Οκτωβρίου
13. 25^η Δεκεμβρίου
14. 26^η Δεκεμβρίου

Συμείωση: Στις ημέρες που είναι αργίες για τους εργαζόμενους αλλά όχι για τα καταστήματα (Καθαρή Δευτέρα, 25η Μαρτίου, 1η Οκτωβρίου και 28η Οκτωβρίου), τα καταστήματα μπορούν να παραμένουν ανοικτά και οι εργαζόμενοι αν επιθυμούν να εργαστούν θα αποζημιώνονται ως εξής: η μια ώρα θα λογίζεται ως δύο (1:2).

Ανάρτηση καταλόγου και πινάκων

Κάθε καταστηματάρχης αναρτά σε περίοπτο χώρο, εντός του καταστήματος, καταλόγους με τα ονόματα των υπαλλήλων που απασχολούνται στο εν λόγω κατάστημα καθώς επίσης και τα ωράρια εργασίας, τα ελεύθερα πρωινά και απογεύματα, την διάρκεια των διαλειμμάτων και την κατάσταση των ετήσιων αδειών για τον κάθε υπάλληλο. Οι εν λόγω πίνακες πρέπει να ισχύουν τουλάχιστο για δύο (2) εβδομάδες.

Σε περίπτωση που καταστηματάρχης παραλείψει να αναρτήσει τους κατάλογους, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε πρόστιμο €170. Εάν η παράβαση γίνεται κατ' εξακολούθηση, το πρόστιμο ανέρχεται €341 για κάθε ημέρα κατά την οποία συνεχίζει το αδίκημα.

Ρυθμίσεις για τη λειτουργία των καταστημάτων

Γενικά και ειδικά καταστήματα

Κανένα κατάστημα δεν μπορεί να λειτουργεί παράλληλα ή εναλλακτικά τόσο ως γενικό όσο και ως ειδικό κατάστημα.

Ωράριο λειτουργίας γενικών καταστημάτων

Το χειμερινό ωράριο είναι ως εξής:

Δευτέρα, Τρίτη, Πέμπτη, Παρασκευή

5:00 π.μ. - 7:30 μ.μ.

Τετάρτη

5:00 π.μ. - 3:00 μ.μ.

Σάββατο

5:00 π.μ. - 7:00 μ.μ.

Το θερινό ωράριο είναι ως εξής:

Δευτέρα, Τρίτη, Πέμπτη, Παρασκευή

5:00 π.μ. - 8:00 μ.μ.

Τετάρτη

5:00 π.μ. - 3:00 μ.μ.

Σάββατο

5:00 π.μ. - 7:30 μ.μ.

Τις Κυριακές παραμένουν κλειστά.

Χριστουγεννιάτικο ωράριο:

Κάθε κατάστημα μπορεί από την 1/12 μέχρι την 31/12 να εφαρμόζει το ακόλουθο ωράριο:

Δευτέρα-Κυριακή 5:00 π.μ.- 8:00 μ.μ. εκτός από την παραμονή των Χριστουγέννων και την παραμονή της Πρωτοχρονιάς που το ωράριο είναι 5:00 π.μ. - 6:00 μ.μ.

Πασχαλινό ωράριο:

Κατά την περίοδο των δέκα (10) ημερών που προηγούνται της ημέρας του Πάσχα, κάθε κατάστημα μπορεί να εφαρμόζει το ακόλουθο ωράριο:

Δευτέρα-Κυριακή, εξαιρουμένων των ημερών της Μεγάλης Παρασκευής και του Μεγάλου Σαββάτου, από τις 5:00 π.μ μέχρι τις 8:00 μ.μ.

Κατά τη Μεγάλη Παρασκευή και το Μεγάλο Σάββατο, 5:00 π.μ - 6:00 μ.μ.

Εάν η αργία της 1ης Μαΐου συμπέσει στην περίοδο των δέκα (10) ημερών που προηγούνται της ημέρας του Πάσχα θα τηρείται ως αργία.

Ωράριο λειτουργίας ειδικών καταστημάτων

Καθορίζεται ωράριο εικοσιτετράωρης λειτουργίας, Δευτέρα - Κυριακή, για αρτοποιεία ή ζαχαροπλαστεία, κινηματογράφους, περίπτερα ή καταστήματα διαρκούς εξυπηρέτησης, καταστήματα ενοικιάσεως οχημάτων και καταστήματα εντός ξενοδοχείων, λιμανιών και αεροδρομίων.



Το ωράριο λειτουργίας καταστημάτων πώλησης οινοπνευματωδών ποτών και καπνικών προϊόντων, ανθοπωλείων/φυτωρίων, καταστημάτων ενοικιάσεως ταινιών και πρακτορείων στοιχημάτων, καθορίζεται καθημερινά (Δευτέρα - Κυριακή) από τις 5:00 π.μ.-10:00 μ.μ.

Ειδικά ωράρια καθορίζονται επίσης για τα εξής:

1. Καταστήματα επιδιόρθωσης ελαστικών: Δευτέρα - Κυριακή από τις 5:00 π.μ.-10:00 μ.μ.
 2. Καταστήματα ειδών υγιεινής ή/και οικοδομικών υλικών ή καταστήματα βιομηχανικών μηχανημάτων, μηχανουργικών υλικών ή/και εξαρτημάτων: Δευτέρα - Παρασκευή από τις 5:00 π.μ.-7:30 μ.μ. κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00 π.μ.-8:00 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο.
 3. Κουρεία/κομμωτήρια: Δευτέρα - Τετάρτη και Παρασκευή - Σάββατο από τις 5:00 π.μ.-7:30 μ.μ. κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00 π.μ.-8:00 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο
 4. Καταστήματα πώλησης μηχανοκίνητων οχημάτων: Δευτέρα - Παρασκευή από τις 5:00 π.μ.-7:30 μ.μ. κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00 π.μ.-8:00 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο και Σάββατο από τις 5:00 π.μ.-1:00 μ.μ.
 5. Ψαραγορές: Δευτέρα - Παρασκευή από τις 5:00 π.μ.-7:30 μ.μ. κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00 π.μ.-8:00 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο. Την Τετάρτη από 5:00 π.μ.-3:00 μ.μ. Το Σάββατο από τις 5:00 π.μ.-7:00 μ.μ. κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00 π.μ.-7:30 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο. Κυριακή από 5:00 π.μ.-1:00 μ.μ.
 6. Πρακτορεία Στοιχημάτων: Δευτέρα - Κυριακή από τις 5:00 π.μ. - τις 12 τα μεσάνυκτα.
 7. Καταστήματα Επίπλωσης: Ισχύουν τα ωράρια που καθορίζονται για τα γενικά καταστήματα, εξαιρουμένων των ωραρίων Χριστουγέννων και Πάσχα.
- Τα καταστήματα επίπλωσης παραμένουν ανοικτά κατά την τελευταία Κυριακή του Ιανουαρίου και τις πρώτες Κυριακές του Οκτωβρίου και Νοεμβρίου από τις 9:00 π.μ.-7:00 μ.μ.

Αργίες γενικών καταστημάτων

Καθορίζονται οι εξής δέκα (10) ημέρες ως αργίες για τα γενικά καταστήματα:

1. 1^η Ιανουαρίου
2. 2^η Ιανουαρίου
3. 6^η Ιανουαρίου
4. 1^η Απριλίου
5. Δευτέρα του Πάσχα
6. 1^η Μάιου
7. Δευτέρα του Πνεύματος
8. 5^η Αυγούστου
9. 25^η Δεκεμβρίου
10. 26^η Δεκεμβρίου

Μεταμεσημβρινή ανάπauση

Τα γενικά καταστήματα μπορούν να εφαρμόζουν μεταμεσημβρινή ανάπauση επί εθελοντικής βάσης, μεταξύ 15/06 και 31/08 ανάμεσα στις ώρες 2:00 μ.μ. - 5:00 μ.μ.

Ανάρτηση πινακίδας για τα ειδικά καταστήματα

Κάθε καταστηματάρχης ειδικού καταστήματος αναρτά πινακίδα με το ωράριο λειτουργίας του καταστήματος σε περίοπτο χώρο κοντά ή πάνω στην κύρια είσοδο του καταστήματος (Βλέπε Δείγμα στο τέλος του κεφαλαίου).

Διεξαγωγή λιανικού εμπορίου σε χώρο που δεν είναι κατάστημα

Απαγορεύεται η διεξαγωγή λιανικού εμπορίου σε οποιοδήποτε μέρος που δεν είναι κατάστημα σε χρόνο κατά τον οποίο δεν επιτρέπεται να παραμένει ανοικτό κατάστημα στο οποίο διεξάγεται αντίστοιχο είδος λιανικού εμπορίου. Εάν ένα πρόσωπο παραβιάζει την απαγόρευση αυτή, τότε θα θεωρείται ως καταστηματάρχης που παραβιάζει την απαγόρευση, με την κατηγορία του καταστήματος στην οποία εμπίπτει να είναι η κατηγορία στην οποία εμπίπτει το είδος του λιανικού εμπορίου που διεξάγει. Εξαιρείται η πώληση εφημερίδων και περιοδικών.

Ειδικές ρυθμίσεις για τουριστικές περιοχές/ζώνες

Κατά τη διάρκεια της τουριστικής περιόδου, κάθε γενικό κατάστημα που είναι εντός των ορίων τουριστικής περιοχής/ζώνης θεωρείται ως τουριστικό κατάστημα και εφαρμόζει το διάταγμα σχετικά με το ωράριο λειτουργίας του και τις αργίες αντί το σύνθετο ωράριο που εφαρμόζεται για τα γενικά καταστήματα.

Διατάγματα

Εκδίδονται Διατάγματα δυνάμει του Νόμου που καθορίζουν τις τουριστικές περιοχές, την τουριστική περίοδο, τα ωράρια των τουριστικών καταστημάτων καθώς και τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που παρέχονται από τα ειδικά καταστήματα.

Ειδικά όσον αφορά τις τουριστικές περιοχές, την τουριστική περίοδο, τα ωράρια λειτουργίας και τις αργίες ο Υπουργός εκδίδει Διατάγματα αφού λάβει υπόψη τις εισηγήσεις των Συμβουλευτικών Επιτροπών που συστήνονται για τον σκοπό αυτό και στις οποίες συμμετέχουν οι Έπαρχοι (ανάλογα με την επαρχία), ο Κυπριακός Οργανισμός Τουρισμού, οι επηρεαζόμενοι Δήμοι/Κοινότητες, το ΥΕΠΚΑ και οι Κοινωνικοί Εταίροι.

Κανονισμοί

Το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να εκδώσει Κανονισμούς για την καλύτερη εφαρμογή του Νόμου και τη ρύθμιση διαφόρων θεμάτων.



Αδικήματα και ποινές

Κάθε καταστηματάρχης που παραβιάζει με οποιοδήποτε τρόπο τις πρόνοιες του Νόμου ή των Κανονισμών ή Διαταγμάτων που εκδίδονται δυνάμει του Νόμου, υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €17,086 ή σε φυλάκιση ενός (1) έτους ή και στις δύο ποινές μαζί.

Επιπλέον, οποιοσδήποτε παρεμποδίσει το έργο του Επιθεωρητή ή αρνηθεί να παρέχει πληροφορίες ή παραλείψει να προσκομίσει στοιχεία που του ζητηθούν, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε χρηματική ποινή ύψους €3,417 ή σε ποινή φυλάκισης μέχρι τρεις (3) μήνες ή και στις δύο ποινές μαζί.

Εάν τα πιο πάνω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού, εφόσον αποδειχτεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχτεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του. Σε τέτοια περίπτωση ο ένοχος υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €17,086 ή σε φυλάκιση ενός (1) έτους ή και στις δύο ποινές μαζί ενώ το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €17,086.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Για την επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς που προκύπτει από την εφαρμογή του Νόμου αρμόδιο Δικαστήριο είναι το επαρχιακό δικαστήριο της επαρχίας στην οποία έχει προκύψει η διαφορά, με εξαίρεση τις διαφορές αστικής φύσεως που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων για τους όρους απασχόλησης των υπαλλήλων καταστημάτων για τις οποίες είναι αρμόδιο το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Πίνακας 5: Δείγμα Πινακίδας Ειδικού Καταστήματος ΠΙΝΑΚΙΔΑ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΟΣ

Κατηγορία Ειδικού Καταστήματος:

σύμφωνα με το άρθρο 21

ΗΜΕΡΑ

ΑΠΟ

ΜΕΧΡΙ

Δευτέρα:

Τρίτη:

Τετάρτη:

Πέμπτη:

Παρασκευή:

Σάββατο:

Κυριακή:

Ημέρα

Όνομα Εταιρείας ή Καταστηματάρχη.....

Επωνυμία Ειδικού Καταστήματος.....

Διεύθυνση Ειδικού Καταστήματος.....

ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

Νόμος περί Εργοδοτουμένων εις Κέντρα Αναψυχής (Όροι Υπηρεσίας)
(Ν.80/1968-2009)

Βασικές έννοιες

«βασικός μισθός» σημαίνει το βασικό μισθό με το εκάστοτε καταβαλλόμενο τιμαριθμικό επίδομα.

«δικαιώμα υπηρεσίας» σημαίνει οποιαδήποτε προσθήκη στους λογαριασμούς των πελατών αντί φιλοδωρήματος ή ως χρέωση για υπηρεσία.

«εργοδοτούμενος» περιλαμβάνει κάθε πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο σε κέντρο αναψυχής είτε δυνάμει σύμβασης εργασίας είτε υπό τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδοτούμενου και εργοδότη.
 Νοείται ότι πρόσωπο του οποίου η κύρια απασχόληση είναι η ψυχαγωγία των πελατών του κέντρου αναψυχής διά της εκτέλεσης καλλιτεχνικών ή παρομοίων δεξιοτήτων δεν θεωρείται εργοδοτούμενος για τους σκοπούς του Νόμου αυτού.

«κέντρο αναψυχής» σημαίνει εστιατόριο, ζαχαροπλαστείο, καμπαρέ, καφενείο, μουσικό κέντρο, μπαρ, νάιτ κλάμπ, ποτοπωλείο, ταβέρνα, λέσχη και οποιοδήποτε άλλο μέρος στο οποίο καταναλώνονται ή παρασκευάζονται ποτά ή φαγητά.

«υπηρεσία» σημαίνει συνεχή και άνευ διακοπής υπηρεσία σε κέντρο αναψυχής ή ξενοδοχείο αλλά δεν περιλαμβάνει υπηρεσία στο εξωτερικό

Νοείται ότι υπηρεσία σε ξενοδοχείο δε διακόπτει την υπηρεσία. Νοείται επίσης ότι η υπηρεσία εργοδοτουμένου δεν θα θεωρείται διακεκομένη, εάν ο εργοδοτούμενος αναγκαστεί να διακόψει την υπηρεσία του:

1. λόγω έλλειψης εργασίας σε κέντρα αναψυχής ή ξενοδοχεία
2. λόγω ασθενείας
3. λόγω άδειας μητρότητας, ή
4. λόγω γονικής άδειας και άδειας για λόγους ανωτέρας βίας,

εκτός εάν μετά την άρση των πιο πάνω λόγων, ο επιπρεζόμενος εργοδοτούμενος δεν αναλάβει υπηρεσία σε κέντρα αναψυχής ή ξενοδοχεία, για περίοδο που δεν υπερβαίνει το ένα (1) έτος.



Πεδίο Εφαρμογής

Ο Νόμος ισχύει και εφαρμόζεται σε όλα τα κέντρα αναψυχής.

Επιτροπή Όρων Κέντρων Αναψυχής

Η Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας Κέντρων Αναψυχής συστάθηκε με βάση τον παρών Νόμο και απαρτίζεται από τον Γενικό Διευθυντή του ΥΕΠΚΑ, ως Πρόεδρο, τον Γενικό Διευθυντή του Κυπριακού Οργανισμού Τουρισμού, τρία (3) άτομα διορισμένα από τον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεννόηση με οποιεσδήποτε ενδιαφερόμενες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και τρία (3) άτομα διορισμένα από τον Υπουργό σε συνεννόηση με οποιεσδήποτε αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτουμένων. Η αρμοδιότητα της Επιτροπής είναι να φροντίζει για την τίπρηση και εφαρμογή του παρόντος Νόμου. Έχει την εξουσία να εκδίδει οδηγίες για την ομαλή και αποτελεσματική εφαρμογή και λειτουργία του Νόμου και των Κανονισμών που εκδίδονται βάσει αυτού. Επιπλέον, μπορεί να διώκει ποινικά τους παραβάτες. Η θητεία της Επιτροπής διαρκεί τρία (3) χρόνια.

Αδικήματα και ποινές

Όποιο πρόσωπο παρεμποδίζει Επιθεωρητή κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που του παρέχεται από το Νόμο και τους Κανονισμούς, ή αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε οποιαδήποτε έρευνα για την οποία παρέχεται εξουσία από το Νόμο και τους Κανονισμούς, ή παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται να παρουσιάσει, ή παρεμποδίζει οποιοδήποτε πρόσωπο από του να παρουσιαστεί ενώπιον Επιθεωρητή ή να εξεταστεί από αυτόν, είναι ένοχο αδικήματος και υπόκειται σε ποινή φυλάκισης μέχρι και τρεις (3) μήνες ή σε πρόστιμο μέχρι και €5,000 ή και τα δύο.

Σε περίπτωση που διαπράττεται ποινικό αδίκημα, αν το αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή από πρόσωπο που ενεργεί εκ μέρους νομικού προσώπου, και αποδεικνύεται είτε ότι έχει διευκολυνθεί από αμέλεια φυσικού προσώπου που κατέχει τη θέση διοικητικού συμβούλου ή άλλη παρόμοια θέση στο νομικό πρόσωπο κατά το χρόνο διάπραξης του ποινικού αδικήματος, τότε το εν λόγω φυσικό πρόσωπο είναι ένοχο του ίδιου ποινικού αδικήματος και υπόκειται στην ποινή που προβλέπεται για το αδίκημα αυτό.

Κανονισμοί

Οι Κανονισμοί εκδίδονται από το Υπουργικό Συμβούλιο βάσει του παρόντος Νόμου και καθορίζουν:

- Τους όρους εργασίας των εργοδοτουμένων συμπεριλαμβανομένων

- a) Του θεσμού επαγγελματικών βιβλιαρίων,
 β) Των ημεροσίων και εβδομαδιαίων ωρών εργασίας,
 γ) Των υπερωριών,
 δ) Της εβδομαδιαίας ανάπτυξης,
 ε) Της ετήσιας άδειας,
 στ) Της άδειας ασθενείας,
 ζ) Της προειδοποίησης για τερματισμό εργασίας
 η) Του δικαιώματος υπηρεσίας και του τρόπου επιβολής και κατανομής του.
- 2) Τον τρόπο επιθεώρησης των κέντρων αναψυχής
- 3) Τα κριτήρια βάσει των οποίων η Επιτροπή θα ασκεί τη διακριτική ευχέρεια της να εξαιρεί, με την έγκριση του Υπουργού, οποιοδήποτε κέντρο αναψυχής από τις διατάξεις του Νόμου ή των Κανονισμών.
- 4) Ποινές φυλάκισης μέχρι τρεις (3) μήνες ή πρόστιμο μέχρι €5,000 ή και τα δύο για παράβαση των παρόντων Κανονισμών.

Επαγγελματικά βιβλιάρια

Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για την έκδοση επαγγελματικών βιβλιαρίων σε κάθε εργοδοτούμενο στο οποίο καταγράφονται η ειδικότητα και η τάξη του εργοδοτούμενου οι οποίες ισχύουν κατά την ημέρα την οποία εξεδόθη το βιβλιάριο. Οι εργοδοτούμενοι που κατέχουν βιβλιάριο δικαιούνται να εργαστούν σε κέντρο αναψυχής στην ανάλογη ειδικότητα και τάξη που καθορίζεται στο βιβλιάριο τους.

Οι εργοδοτούμενοι οι οποίοι απασχολούνταν σε κέντρο αναψυχής κατά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των παρόντων Κανονισμών έπρεπε να εφοδιαστούν με επαγγελματικό βιβλιάριο το αργότερο εντός τριών (3) μηνών. Οι μη ειδικευμένοι εργοδοτούμενοι, οι οποίοι αναλαμβάνουν εργασία σε κέντρο αναψυχής για πρώτη φορά, πρέπει να αποκτήσουν βιβλιάριο όταν συμπληρώσουν έξι (6) μήνες υπηρεσίας. Οι ειδικευμένοι εργοδοτούμενοι και οι απόφοιτοι ξενοδοχειακής ή τουριστικής σχολής πρέπει να αποκτήσουν βιβλιάριο με την συμπλήρωση ενός (1) μηνός υπηρεσίας.

Ωράριο και υπερωρίες

Το μέγιστο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας για εργοδοτούμενους σε κέντρα αναψυχής είναι 48 ώρες συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών και το μέγιστο ημερήσιο ωράριο είναι οκτώ (8) ώρες. Η μέγιστη εβδομαδιαία υπερωριακή απασχόληση είναι οκτώ (8) ώρες. Ωστόσο, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπως δυστυχήματος, ανωτέρας βίας, εργασίας αναγκαίας για να αποφευχθεί η φθορά φθαρτών κ.τ.λ., η υπερωριακή απασχόληση μπορεί να αυξηθεί στις δέκα (10) ώρες. Εργασία πέραν του ημερήσιου ωραρίου λογίζεται ως υπερωρία και αποζημιώνεται η μια ώρα προς μία και μισή (1:1.5).



Η εργάσιμη εβδομάδα δεν αριθμεί πέραν των έξι (6) ημερών και η εργάσιμη μέρα δεν περιλαμβάνει πέραν της μίας διακοπής. Σε περίπτωση που εργοδοτούμενος απουσιάζει λόγω ασθενείας, ο αντικαταστάτης του προβλέπεται να εργάζεται πέραν του συνήθους ημεροσίου ωραρίου και να αποζημιώνεται αναλόγως των όσων αναφέρθηκαν. Ωστόσο, η περίοδος για την εφαρμογή των πιο πάνω δεν υπερβαίνει την μια εβδομάδα.

Τέλος, εργοδοτούμενος που δεν έχει συμπληρώσει το 180 έτος της ηλικίας του δεν εργάζεται πέραν των 38 ωρών την εβδομάδα και αυτός που δεν έχει συμπληρώσει το 160 έτος δεν εργάζεται πέραν των 36 ωρών εβδομαδιαίως.

Αργίες

Οι ακόλουθες αργίες ισχύουν για κάθε υπάλληλο κέντρου αναψυχής:

1. 1^η Ιανουαρίου
2. 6^η Ιανουαρίου
3. Καθαρά Δευτέρα
4. 25^η Μαρτίου
5. 1^η Απριλίου
6. Μεγάλη Παρασκευή
7. Κυριακή του Πάσχα
8. Δευτέρα του Πάσχα
9. 1^η Μαΐου
10. Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος (Κατακλυσμός)
11. 15^η Αυγούστου
12. 1^η Οκτωβρίου
13. 28^η Οκτωβρίου
14. 25 Δεκεμβρίου
15. 26η Δεκεμβρίου

Να σημειωθεί ότι υπάλληλος που εργάζεται κατά τις πιο πάνω αργίες, αποζημιώνεται χρηματικά με αναλογία όχι μικρότερη από ένα προς δύο (1:2).

Ετήσια άδεια και άδεια ασθενείας

Όλοι οι εργοδοτούμενοι δικαιούνται ετήσια άδεια με απολαβές τουλάχιστο τεσσάρων (4) βδομάδων και αυτή επιτρέπεται να παραχωρηθεί εντός δύο περιόδων.

Η ετήσια άδεια ασθενείας παραχωρείται με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού και νοείται ότι οι πρώτες τρεις (3) μέρες της άδειας είναι άνευ απολαβών. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία πέραν των έξι (6) μηνών δικαιούται δεκαπέντε (15) μέρες άδεια ασθενείας, ενώ εργοδοτούμενος με υπηρεσία πέραν των τριών (3) χρόνων 28 μέρες.

Τερματισμός της απασχόλησης

Εργοδοτούμενος του οποίου η απασχόληση τερματίζεται με πρωτοβουλία του εργοδότη δικαιούται προειδοποίηση αναλόγως της διάρκειας της υπηρεσίας του. Δηλαδή, εργοδοτούμενος με υπηρεσία από ένα μόνιμα μέχρι ένα έτος, δικαιούται οκτώ (8) μέρες προειδοποίηση, εργοδοτούμενος με υπηρεσία που υπερβαίνει το ένα έτος αλλά όχι τα δύο, δεκατέσσερις (14) μέρες και εργοδοτούμενος με υπηρεσία πέρα από τα δύο έτη, 28 μέρες. Η ίδια προειδοποίηση πρέπει να παρέχεται από τον εργοδοτούμενο όταν αποχωρεί από την υπηρεσία του.

Υπολογισμός πληρωμών

Ο υπολογισμός της πληρωμής, βάση του Κανονισμού, γίνεται βάσει του βασικού μισθού του εργοδοτούμενου και του δικαιώματος υπηρεσίας που καταβλήθηκε σε αυτόν κατά τη διάρκεια του μνούς που προηγήθηκε της πληρωμής. Επίσης, κάθε πληρωμή που γίνεται για τις ετήσιες άδειες και άδειες ασθενείας, υπολογίζεται βάσει του βασικού μισθού του εργοδοτούμενου και στο ποσοστό δικαιώματος υπηρεσίας που δικαιούται.

Ανάρτηση εγγράφων

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένα στο κέντρο αναψυχής τα απαραίτητα έγγραφα, όπως, κατάλογο των εργοδοτουμένων του ξενοδοχείου που να περιλαμβάνει τις ώρες εργασίας, το ποσοστό του δικαιώματος υπηρεσίας, την εβδομαδιαία αργία και την ετήσια άδεια του κάθε εργοδοτούμενου καθώς και πίνακα που να δείχνει τον τρόπο κατανομής μεταξύ των εργοδοτουμένων του δικαιώματος υπηρεσίας.

Δικαιώμα Υπηρεσίας

Τα ποσά που κατανέμονται στους εργοδοτούμενους όσον αφορά το δικαίωμα υπηρεσίας, συμφωνούνται μεταξύ των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων ή μετά από απόφαση της Επιτροπής και καταβάλλεται στους εργοδοτούμενους μέχρι την τέταρτη μέρα του επόμενου μόνιμα.

Κάθε εργοδότης χρεώνει 10% δικαίωμα υπηρεσίας σε κάθε λογαριασμό των πελατών εξαιρουμένων των λογαριασμών για τηλεφωνικές κλήσεις, αγορά τσιγάρων και φόρους. Το ύψος του δικαιώματος υπηρεσίας για κέντρα αναψυχής που δεν παρέχουν υπηρεσίες εστίασης ή παρέχουν υπηρεσίες ταχείας εστίασης, ανέρχεται στο 7%. Νοείται ότι ο εργοδότης δύναται να αφαιρεί από το σύνολο του δικαιώματος υπηρεσίας μέχρι 5% για σπασίματα.



Επιθεωρητές

Το ΥΕΠΙΚΑ ορίζει μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους του Υπουργείου του με τα κατάλληλα προσόντα ως Επιθεωρητές, ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης εφαρμογή του Νόμου και των Κανονισμών. Μέλημα των Επιθεωρητών είναι να διεξάγουν έρευνες, να εξετάζουν παράπονα, καθώς και να παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές και υποδείξεις στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για την αποτελεσματική τίρηση του Νόμου και των Κανονισμών. Επιπρόσθετα, σε περιπτώσεις υποβολής παραπόνων, οι Επιθεωρητές συντάσσουν πρακτικό το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

Αδικήματα και Κυρώσεις

Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις των Κανονισμών, είναι ένοχος αδικήματος και τιμωρείται με ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες ή με χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €5,000 ή και τις δύο ποινές μαζί. Επίσης, σε περίπτωση που οποιοδήποτε πρόσωπο παρεμποδίσει το έργο των Επιθεωρητών ή αρνείται να παρέχει τις απαιτούμενες πληροφορίες ή έγγραφα υπόκειται σε πρόστιμο ύψους μέχρι €5,000 ή σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες ή και τις δύο ποινές μαζί.

ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ

Οι περί Εργοδοτουμένων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1972-2002

Βασικές έννοιες

«εργοδοτούμενος» περιλαμβάνει κάθε πρόσωπο, εκτός του διευθυντή ξενοδοχείου, το οποίο εργάζεται για άλλο πρόσωπο σε ξενοδοχειακή εργασία είτε δυνάμει σύμβασης εργασίας είτε υπό συνθήκες από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδοτουμένου και εργοδότη. Περιλαμβάνει εργαζόμενο σε οποιοδήποτε εστιατόριο ή μαγειρείο υπό την ίδια διεύθυνση ή στέγη το οποίο χρησιμοποιείται πλήρως ή κυρίως για την εξυπηρέτηση των πελατών που διαμένουν στο ξενοδοχείο.

«δικαίωμα υπηρεσίας» σημαίνει οποιαδήποτε προσθήκη στους λογαριασμούς των πελατών αντί φιλοδωρήματος ή ως χρέωση για υπηρεσία.

«υπηρεσία» σημαίνει συνεχή και χωρίς διακοπή υπηρεσία στην ξενοδοχειακή βιομηχανία, αλλά δεν περιλαμβάνει υπηρεσία στο εξωτερικό.

Νοείται ότι η υπηρεσία εργοδοτούμενου δεν θεωρείται διακεκομμένη εάν σταμάτησε την υπηρεσία του λόγω:

1. Έλλειψης εργασίας στην ξενοδοχειακή βιομηχανία
2. Σοθενείας
3. Επιστράτευσης
4. Υπηρεσία σε ξενοδοχείο ή ξενοδοχεία του εξωτερικού μεταξύ της 15ης Ιουλίου 1974 και της 31ης Δεκεμβρίου 1978, νοούμενου ότι η υπηρεσία αυτή ήταν συνεχής και καθ' όλη τη διάρκεια της διαμονής του εργοδοτούμενου στο εξωτερικό εντός της ορισμένης χρονικής περιόδου
5. Άδειας μπτρότητας
6. Γονικής άδειας

εκτός εάν μετά την άρση των ανωτέρω λόγων ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος δεν αναλάβει υπηρεσία στην ξενοδοχειακή βιομηχανία. Το βάρος της απόδειξης περί της ύπαρξης των λόγων που προαναφέρθηκαν έχει ο εργοδοτούμενος.



Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία

Η Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία αποτελείται από τον Γενικό Διευθυντή του ΥΕΠΚΑ, τον Γενικό Διευθυντή του Κυπριακού Οργανισμού Τουρισμού, δύο (2) άτομα οργανώσεων εργοδοτών και ακόμα δύο (2) άτομα οργανώσεων εργοδοτουμένων. Η θητεία των μελών της Επιτροπής διαρκεί τρία (3) χρόνια. Οι αρμοδιότητες της εν λόγω Επιτροπής είναι να διασφαλίζει την εφαρμογή των παρόντων Κανονισμών, να επιλαμβάνεται διαφορών που προκύπτουν από την εφαρμογή τους, να εξετάζει παράπονα που υποβάλλουν προς αυτή ενδιαφερόμενα άτομα, να εκδίδει οδηγίες σε σχέση με την εφαρμογή των Κανονισμών και να διώκει ποινικά τους παραβάτες.

Επαγγελματικά βιβλιάρια

Ο κάθε μη ειδικευμένος εργοδοτούμενος που εργάζεται σε Ξενοδοχείο για πρώτη φορά, εφοδιάζεται με βιβλιάριο που εκδίδει η Επιτροπή με τη συμπλήρωση τριών (3) μηνών απασχόλησης, ενώ ο κάθε ειδικευμένος εργοδοτούμενος ή απόφοιτος Ξενοδοχειακής ή τουριστικής σχολής, λαμβάνει βιβλιάριο μετά από ένα (1) μήνα υπηρεσίας. Από τον εφοδιασμό βιβλιαρίου εξαιρούνται φοιτητές που αναλαμβάνουν εργασία για σκοπούς πρακτικής.

Ωράριο και υπερωρίες

Το μέγιστο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας για εργοδοτούμενους σε ξενοδοχεία ανέρχεται στις 48 ώρες συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, και το μέγιστο ημερήσιο ωράριο εργοδοτούμενου σε ξενοδοχείο είναι οκτώ (8) ώρες. Εργασία πέραν του ημερήσιου ωραρίου λογίζεται ως υπερωρία και αποζημιώνεται η μία ώρα προς μία και μισή (1:1.5).

Επίσης, η εργάσιμη εβδομάδα δεν ξεπερνά τις έξι (6) μέρες, και η εργάσιμη μέρα δεν περιλαμβάνει πέραν των δύο διακοπών. Κατά την περίοδο 15 Ιουνίου - 15 Σεπτεμβρίου έκαστου έτους, ο εργοδοτούμενος μπορεί να εργαστεί δύο φορές τον μήνα κατά την 7η μέρα της εβδομάδας και η εργασίας αυτή θα αποζημιώνεται με επιπρόσθετο ενάμιση ημερομίσθιο πέραν του κανονικού.

Οι υπάλληλοι σε λογιστήριο και ιδιαιτέρες γραμματείς μπορούν να εργάζονται 45 ώρες εβδομαδιαίως, μη συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Η μέγιστη εβδομαδιαία υπερωριακή απασχόληση είναι εννιά (9) ώρες.

Σε περίπτωση που εργοδοτούμενος απουσιάζει λόγω ασθενείας, ο αντικαταστάτης του προβλέπεται να εργάζεται πέραν του συνήθους ημεροσίου και να αποζημιώνεται αναλόγως των όσων αναφέρθηκαν.

Ετήσια άδεια και άδεια ασθενείας

Ο κάθε εργοδοτούμενος δικαιούται ετήσια άδεια με απολαβές τέσσερεις (4) βδομάδων. Η άδεια αυτή επιτρέπεται να παραχωρηθεί πέραν της μίας περιόδου.

Η ετήσια άδεια ασθενείας παραχωρείται με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού και νοείται ότι οι πρώτες τρεις (3) μέρες της άδειας είναι άνευ απολαβών εκτός σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία πέραν των έξι (6) μηνών δικαιούται δεκαπέντε (15) μέρες άδεια ενώ εργοδοτούμενος με υπηρεσία πέραν των τριών (3) χρόνων 24 μέρες. Τέλος, σε περίπτωση που η ασθένεια συνεχίζει μετά τη λήξη της άδειας ασθενείας χορηγείται άδεια άνευ απολαβών, ανάλογα με τα έτη της υπηρεσίας του.

Τερματισμός της απασχόλησης

Εργοδοτούμενος του οποίου η απασχόληση τερματίζεται με πρωτοβουλία του εργοδότη δικαιούται προειδοποίηση αναλόγως της υπηρεσίας του. Δηλαδή, εργοδοτούμενος με υπηρεσία από ένα μήνα μέχρι ένα έτος, οκτώ (8) μέρες, εργοδοτούμενος με υπηρεσία που υπερβαίνει το ένα έτος αλλά όχι τα δύο, δεκατέσσερις (14) μέρες, εργοδοτούμενος με υπηρεσία πέρα από τα δύο έτη, 28 μέρες και εργοδοτούμενος σε εποχιακό ξενοδοχείο θέρετρου, οκτώ (8) μέρες.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης τερματίζει την απασχόληση του εργοδοτούμενου μεταξύ της 1ης και 31ης Αυγούστου, και μεταξύ 1ης Σεπτεμβρίου και 15ης Φεβρουαρίου δικαιούται προειδοποίηση ως πιο πάνω, αυξημένη δε κατά 50%. Αν ο εργοδοτούμενος αποχωρήσει κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης δεν δικαιούται αποζημίωση. Η μόνη περίπτωση που ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να προειδοποιήσει τον εργοδοτούμενο, είναι όταν γίνει διάπραξη σοβαρού παραπτώματος, αδικήματος ή απρεπούς συμπεριφοράς του εργοδοτούμενου που καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της σχέσης εργασίας.

Υπολογισμός πληρωμών

Ο υπολογισμός της πληρωμής, βάση του Κανονισμού, γίνεται βάσει του βασικού μισθού του εργοδοτούμενου και του δικαιώματος υπηρεσίας που καταβλήθηκε σε αυτόν κατά τη διάρκεια του μηνός που προηγήθηκε της πληρωμής. Για σκοπούς των Κανονισμών αυτών, βασικός μισθός σημαίνει τον βασικό μισθό με το εκάστοτε καταβαλλόμενο τιμαριθμικό επίδομα.

Ανάρτηση εγγράφων

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένα στο ξενοδοχείο τα απαραίτητα έγγραφα, όπως, κατάλογο των εργοδοτουμένων του ξενοδοχείου που να περιλαμβάνει τις ώρες εργασίας, το ποσοστό του δικαιώματος υπηρεσίας, την εβδομαδιαία αργία και



την ετήσια άδεια του κάθε εργοδοτούμενου καθώς και πίνακα που να δείχνει τον τρόπο κατανομής μεταξύ των εργοδοτουμένων του δικαιώματος υπηρεσίας.

Δικαίωμα υπηρεσίας

Τα ποσά που κατανέμονται στους εργοδοτούμενους όσον αφορά το δικαίωμα υπηρεσίας, συμφωνούνται μεταξύ των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων ή μετά από απόφαση της Επιτροπής και καταβάλλονται στους εργοδοτούμενους μέχρι την 6η μέρα του επόμενου μήνα.

Κάθε εργοδότης χρεώνει 10% δικαίωμα υπηρεσίας σε κάθε λογαριασμό των πελατών με εξαίρεση των πωλήσεων γραμματοσήμων, ειδών καπνοπωλείου, βιβλιοπωλείο, καλλυντικών και σουβενίρ. Το ύψος του δικαιώματος υπηρεσίας για εδέσματα, ποτά και είδη ζαχαροπλαστικής που δεν καταναλώνονται εντός του ξενοδοχείου, ανέρχεται στο 7%. Νοείται ότι ο εργοδότης δύναται να αφαιρεί από το σύνολο του δικαιώματος υπηρεσίας μέχρι 17,5% για σπασίματα.

Ταμείο Προνοίας

Η εισφορά του εργοδότη επί του βασικού μισθού του εργοδοτούμενου που έχει συμπληρώσει υπηρεσία έξι (6) μηνών στη βιομηχανία και δηλώνει συμμετοχή ανέρχεται στο 3% στο Ταμείο Προνοίας.

Επιθεωρητές

Το ΥΕΠΙΚΑ ορίζει μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους του Υπουργείου του με τα κατάλληλα προσόντα ως Επιθεωρητές, ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης εφαρμογή του Νόμου και των Κανονισμών. Μέλημα των Επιθεωρητών είναι να διεξάγουν έρευνες, να εξετάζουν παράπονα, καθώς και να παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές και υποδείξεις στους εργοδότες και εργοδοτουμένους για την αποτελεσματική τήρηση του Νόμου και των Κανονισμών.

Αδικήματα και Κυρώσεις

Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις των Κανονισμών, είναι ένοχος αδικήματος και τιμωρείται με ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα ή με χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €3,400 ή και τις δύο ποινές μαζί. Επίσης, σε περίπτωση που οποιοδήποτε πρόσωπο παρεμποδίσει το έργο των Επιθεωρητών ή αρνείται να παρέχει τις απαιτούμενες πληροφορίες ή έγγραφα υπόκειται σε πρόστιμο ύψους μέχρι €1,700.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΕΤΗΣΙΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΜΕΤ' ΑΠΟΛΑΒΩΝ ΝΟΜΟΣ
**ΑΙΤΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΑΠΟ
ΤΗΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ**

ΣΦΡΑΓΙΔΑ

Αρ. Μητρώου Εργοδότη: Επάγγελμα ή ειδος επιχείρησης:

Όνομα Εργοδότη:

Ημερομηνία από την οποία ζητείται η εξαίρεση:

Διεύθυνση Απασχόλησης	Ταχυδρομική Διεύθυνση
Οδός / Αριθμός:	Οδός / Αριθμός:
.....
Ενορία / Χωριό:	Ενορία / Χωριό:
Επαρχία: Ταχ. Κώδ:	Επαρχία: Ταχ. Κώδ:
Αρ. Τηλ.: Αρ. Φαξ:	Αρ. Τηλ.: Αρ. Φαξ:

Αριθμός προσώπων που απασχολείτε:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΖΗΤΕΙΤΑΙ Η ΕΞΑΙΡΕΣΗ

Κατηγορίες Εργοδοτούμενων	Αριθμός ημερών αδειάς που δικαιούνται οι εργοδοτούμενοι με βάση το Σχέδιο του εργοδότη		Αριθμός Εργοδοτούμενων που επηρεάζονται
	Πενθήμερη εβδομάδα εργασίας	Εξαήμερη εβδομάδα εργασίας	
.....
.....
.....
.....

Ζητώ να μου χορηγηθεί πιστοποιητικό εξαιρέσεως από την υποχρέωση για πληρωμή εισφορών στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών για τις πιο πάνω κατηγορίες εργοδοτούμενων, στους οποίους παρέχω επήσια άδεια με πλήρεις απολαβές όπως φαίνεται απέναντι από κάθε κατηγορία.

Για σκοπούς εξέτασης της αίτησής μου, οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι δυνατό να συλλέγουν δεδομένα από τρίτους που είναι σχετικά με το αντικείμενο της αίτησης. Παραληλα οι Υπηρεσίες μπορούν να κοινοποιούν προσωπικά μου δεδομένα σε άλλες υπηρεσίες σύμφωνα με τις πρόνοιες του περι Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Προστασία του Ατόμου) Νόμου του 2001.

Ημερομηνία:

Υπογραφή:



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

Ο ΠΕΡΙ ΕΤΗΣΙΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΜΕΤ' ΑΠΟΛΑΒΩΝ ΝΟΜΟΣ

**ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗ
ΑΠΟΛΑΒΩΝ ΑΔΕΙΑΣ**

ΜΕΡΟΣ Ι – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟ

Ονοματεπώνυμο:

Ημερομηνία Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Ασφάλισης:

Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού/Αρ. Διαβατηρίου:

Φύλο: Άρρεν Θήλυ

Οικογενειακή κατάσταση:

Αγαμος(η) Εγγαμος(η) Χήρος(α) Διαζευγμένος(η) Σε διάσταση

(Σημειώστε Χ ανάλογα)

Διεύθυνση Διαμονής: Οδός/Αριθμός:

Ενορία/Χωριό:

Επαρχία: Ταχ. Κώδικας:

Τηλ.: Φαξ:

Περιόδος άδειας: Από μέχρι

Σημείωση: Η παροχή θα σας καταβληθεί/καταβάλλεται στον τραπεζικό λογαριασμό που έχετε ήδη δηλώσει στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων για να λάβετε άλλη παροχή/πληρωμή από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Κεντρικό Ταμείο Αδειών ή και το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό. Παρακαλώ όπως συμπληρώσετε τα πιο κάτω μόνο εάν ο τραπεζικός λογαριασμός που δηλώσατε έχει αλλάξει.

Όνομα Τραπεζικού/Συνεργατικού Ιδρύματος:

Αρ. Υποκαταστήματος Τράπεζας:

IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):

BIC (Κωδικός Swift Τράπεζας):

Διεύθυνση Τραπεζικού/Συνεργατικού Ιδρύματος:

Πρωτότυπη βεβαίωση από το Τραπεζικό/Συνεργατικό Πιστωτικό Ιδρυμα, όπου να παρουσιάζεται ο δικαιούχος και ο διεθνής αριθμός λογαριασμού (IBAN), είναι απαραίτητη.

Σημειώνεται ότι δικαιούχος που δηλώνει πως οι πληρωμές απολαθών αδείας του θα γίνονται μέσω τραπεζικού εμβάσματος δε θα πρέπει να συμπληρώνει κάθε χρόνο αίτηση για Πλήρη Απολάθων Αδείας. Τα ποσά που καθιστάνται πληρωτέα προς αυτόν θα εμβάζονται κάθε χρόνο στον τραπεζικό λογαριασμό που δηλώνει.

ΔΗΛΩΣΗ

+ Δηλώνω ότι θα πάρω την ετήσια άδεια μου κατά την πιο πάνω περίοδο και απαιτώ πληρωμή των απολαθών αδείας μου σύμφωνα με τον περι Επησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμο.

+ Δηλώνω ότι είμαι άνεργος και δε σκοπεύω να αναλάβω απασχόληση κατά την περίοδο της άδειας μου.

Για σκοπούς εξετασης της αίτησης μου, οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι δυνατό να αυλλέγουν δεδομένα από τρίτους που είναι σχετικά με το αντικείμενο της αίτησης. Παράλληλα οι Υπηρεσίες μπορούν να κοινοποιήσουν προσωπικά μου δεδομένα σε άλλες υπηρεσίες σύμφωνα με τις πρόνοιες του περι Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Προστασία του Ατόμου) Νόμου του 2001.

Ημερομηνία: Υπογραφή Εργοδοτούμενου:
+ Διαιρέφεται ανάλογα με την περίπτωση.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Βεβαίωνω ότι στον πιο πάνω εργοδοτούμενο χορηγηθήκε ετήσια άδεια για ημέρες από μέχρι

Αρ. Μητρώου Εργοδότη: Τηλ.:

Ημερομηνία: Υπογραφή Εργοδότη:

(Εντυπο Υ.Κ.Α. 3-002)



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

ΣΦΡΑΓΙΔΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΝΟΜΟΣ

ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

ΠΡΟΣΟΧΗ:

1. Πριν συμπληρώσετε την αίτηση αυτή, διαβάστε προσεκτικά τις πληροφορίες/οδηγίες που αναγράφονται στο πίσω μέρος της αίτησης.
2. Πρόσωπο που σε γύναχτο του προβαίνει σε ψευδή δήλωση ή ψευδείς παραστάσεις με σκοπό να εξασφαλίσει επίδημα για τον εαυτό του ή για άλλο πρόσωπο, υπόκειται σε ποινική διωξη.

ΜΕΡΟΣ Ι – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΤΡΙΑΣ

Ονοματεπώνυμο:

Ημερομηνία Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:

Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:

Οικογενειακή κατάσταση:

Αγαμη

Εγγαμη

Χήρα

Διαζευγμένη

Σε διάσταση

Ημερομηνία Γάμου:

Διεύθυνση: Οδός/Αριθμός:

Ενορία/Χωριό: Επαρχία: Ταχ. Κώδ.:

Τηλ.: Φαξ: Υπηκοότητα:

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Η πληρωμή θα σας καταβληθεί/καταβάλλεται στον τραπεζικό λογαριασμό που έχετε ήδη δηλώσει στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων για να λάβετε άλλη παροχή πληρωμή από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Κεντρικό Ταμείο Αδειών ή/και το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό. Παρακαλώ όπως συμπληρώσετε τα πάντα **μόνο** εάν ο τραπεζικός λογαριασμός που δηλώσατε έχει αλλάξει.

Όνομα Τραπεζικού/Συνεργατικού Ιδρύματος:

Αρ. Υποκαταστήματος Τράπεζας:

IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):

BIC (Κωδικός Swift Τράπεζας):

Διεύθυνση Τραπεζικού/Συνεργατικού Ιδρύματος:

Αν έχετε ασφάλιση σε Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων άλλης χώρας δηλώστε:

(α) τη χώρα: (β) αρ. ασφαλίσεως: (γ) από: μέχρι:

(α) τη χώρα: (β) αρ. ασφαλίσεως: (γ) από: μέχρι:

Όνομα Συζύγου:

Ημερομηνία Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:

Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:

ΜΕΡΟΣ ΙΙ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΑΙΤΗΤΡΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΑΥΞΗΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ

Ονοματεπώνυμο	Αριθμός Ταυτότητας/ Αρ. Εγγ. Αλλοδαπού	Ημερομηνία Γέννησης	Φύλο	Συγγένεια



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ



**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 978-9963-9210-3-4
Έτος Έκδοσης: 2015