



Εξέταση Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων 08/07/2014

Α.Δ.Τ.: _____

Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις – Σύγχρονες Επιχειρήσεις

Διάρκεια: 3 ώρες

Οδηγίες:

- Η εξέταση καλύπτει την ύλη του Σεμιναρίου και μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις σημειώσεις σας. Υπάρχουν συνολικά 146 ερωτήσεις.
- Στις ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής σημειώστε ευκρινώς την απάντηση κυκλώνοντας την αρίθμηση της επιλογής σας π.χ. Ⓐ Στις υπόλοιπες ερωτήσεις συμπληρώστε την απάντηση στο διαθέσιμο χώρο.
- Έχετε άμεσα διαθέσιμο το δελτίο ταυτότητάς σας για επιβεβαίωση των στοιχείων σας από τους Επιτηρητές.
- Οποιοσδήποτε εντοπιστεί να αντιγράψει θα του αφαιρείται το γραπτό και θα ακυρώνεται.

ΚΑΛΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ!

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 1 από 60

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





Μέρος Α: Το Κυπριακό Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων

1. **Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων είναι νομικά δεσμευτικός; (1 βαθμός)**
A) ΝΑΙ
B) ΟΧΙ

2. **Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων καταγράφει συμφωνημένη διαδικασία για επίλυση εργατικών διαφορών; (1 βαθμός)**
A) ΝΑΙ
B) ΟΧΙ

3. **Διαφορά δικαιωμάτων σύμφωνα με τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων σημαίνει μεταξύ άλλων και παράνομο για απόλυση; (1 βαθμός)**
A) ΝΑΙ
B) ΟΧΙ

4. **Η διαδικασία μεσολάβησης ρυθμίζεται από κάποιο Νόμο; (1 βαθμός)**
A) ΝΑΙ
B) ΟΧΙ

5. **Ο Μεσολαβητής οφείλει να καταλήξει σε: (1 βαθμός)**
A) Λογική λύση/πρόταση
B) Δίκαιη λύση/πρόταση
Γ) Κοινά αποδεκτή λύση/πρόταση

Σελ. 2 από 60

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί



6. **Η δεσμευτική διαίτησία είναι υποχρεωτική σε:** *(1 βαθμός)*
- A) Διαφορές δικαιωμάτων
 - B) Διαφορές συμφερόντων
7. **Επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δύνανται να επιθεωρούν οποιοδήποτε υποστατικό (εκτός οικίας);** *(1 βαθμός)*
- A) Σε συγκεκριμένες ώρες/μέρες
 - B) Οποιαδήποτε ώρα/μέρα
8. **Σε ότι αφορά 'θέματα κοινών συνεννοήσεων':** *(1 βαθμός)*
- A) Αποφασίζονται μόνο μετά από συγκατάθεση των Συντεχνιών
 - B) Αποφασίζονται με την μεσολάβηση του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
 - Γ) Την τελική απόφαση έχει ο εργοδότης
9. **Ποιοί απαρτίζουν την "Τριμερή Συνεργασία";** *(1 βαθμός)*
- A) Η Κυβέρνηση, οι Εργοδότες και οι Εργοδοτούμενοι
 - B) Η Κυβέρνηση, οι Συντεχνίες και οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις
 - Γ) Συντεχνίες, οι Εργοδοτικές Οργανώσεις και οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις
 - Δ) Κυβέρνηση, οι Συντεχνίες και το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών



10. **Πότε υπογράφηκε ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων;** (1 βαθμός)
- A) 1957
 - B) 1967
 - Γ) 1977**
 - Δ) 1987
11. **Τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων έχουν υπογράψει:** (1 βαθμός)
- A) ΣΕΚ, ΠΕΟ, ΟΕΒ**
 - B) ΣΕΚ, ΠΕΟ, ΟΕΒ, ΚΕΒΕ
 - Γ) ΣΕΚ, ΠΕΟ, ΔΕΟΚ, ΟΕΒ
12. **Το οργανόγραμμα μιας επιχείρησης/οργανισμού είναι:** (1 βαθμός)
- A) Προνόμιο της διεύθυνσης**
 - B) Θέμα κοινής συνεννόησης
 - Γ) Διαπραγματεύσιμο θέμα
 - Δ) Κανένα από τα πιο πάνω
13. **Η Διαφορά Δικαιώματος αποτελεί διαφορά που προκύπτει:** (1 βαθμός)
- A) Κατά τη διαπραγμάτευση νέας συλλογικής σύμβασης
 - B) Κατά τη διαπραγμάτευση νέου αιτήματος
 - Γ) Κατά την εφαρμογή υφιστάμενων όρων απασχόλησης**
 - Δ) Κατά την ανανέωση υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης



14. Ποια νομοθετική πράξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθορίζει στόχους που πρέπει να επιτύχουν τα κράτη Μέλη; *(1 βαθμός)*
- A) Οι Κανονισμοί
 - B) Οι Συμφωνίες Πλαίσιο
 - Γ) Οι Οδηγίες**
 - Δ) Οι Συστάσεις
15. Ποιό από τα πιο κάτω ΔΕΝ ρυθμίζεται από Οδηγίες ή Κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης; *(1 βαθμός)*
- A) Οι κατώτατοι μισθοί**
 - B) Η Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας
 - Γ) Η Εργασία Ορισμένου Χρόνου
 - Δ) Η ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση



Μέρος Β: Αγορά Εργασίας και Απασχόληση – Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

16. Το δίκτυο EURES είναι: *(1 βαθμός)*

- A) Ένα δίκτυο συνεργασίας των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης των 28 Κρατών-Μελών της ΕΕ και των χωρών του ΕΟΧ (Νορβηγία-Ισλανδία-Λίχτενσταϊν) + Ελβετίας
- B) Ένα δίκτυο συνεργασίας των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης μόνο των 28 Κρατών-Μελών της ΕΕ
- Γ) Ένα δίκτυο συνεργασίας των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης μόνο των 28 Κρατών-Μελών της ΕΕ το οποίο απευθύνεται σε εργοδότες και άνεργους
- Δ) Ένα δίκτυο συνεργασίας των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης των 28 Κρατών-Μελών της ΕΕ και των χωρών του ΕΟΧ (Νορβηγία-Ισλανδία-Λίχτενσταϊν) + Ελβετίας το οποίο απευθύνεται και εξυπηρετεί μόνο άνεργους

17. Λειτουργός του ΤΕΣ για να εισέλθει σε χώρο που διεξάγονται εργασίες πρέπει: *(1 βαθμός)*

- A) Να συνοδεύεται από αστυνομικό ή οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο κρίνει ότι είναι απαραίτητο
- B) Να έχει λάβει άδεια από το υπεύθυνο άτομο στον εν λόγω χώρο εργασίας
- Γ) Να κατέχει σχετική εξουσία (να είναι διορισμένος ως επιθεωρητής)



18. Σε ποια από τις πιο κάτω περιπτώσεις εκδίδεται εξώδικο πρόστιμο;

(1 βαθμός)

- A) Όταν εντοπιστεί άτομο, κατά την 24/04/2014, για το οποίο δεν έχει εκδοθεί βεβαίωση έναρξης απασχόλησης και το οποίο την ίδια ημέρα κατέληξε σε συμφωνία με εργοδότη, η οποία προνοεί να ξεκινήσει να εργάζεται την επόμενη ημέρα, 25/04/2014
- B) Όταν εντοπιστεί άτομο, κατά την 24/04/2014, για το οποίο δεν έχει εκδοθεί βεβαίωση έναρξης απασχόλησης και το οποίο εργάζεται δοκιμαστικά σε εργοδότη, εδώ και δύο ημέρες (από την 22/04/2014)
- Γ) Όταν εντοπιστεί άτομο, κατά την 24/04/2014, για το οποίο έχει εκδοθεί βεβαίωση έναρξης απασχόλησης και το οποίο εργάζεται σε εργοδότη, εδώ και μια εβδομάδα, (από την 17/04/14), χωρίς όμως να έχει δηλωθεί στο σύστημα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

19. Σε ποια από τις πιο κάτω περιπτώσεις το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, μετά την εξέταση παραπόνου πολίτη τρίτης χώρας, μπορεί να αποφασίσει τη λύση Συμβολαίου εις βάρος μιας από τις πλευρές;

(1 βαθμός)

- A) Μόνο όταν το εν λόγω παράπονο είχε υποβληθεί προηγουμένως στο Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού του ΥΠΕΣ (Υπουργείου Εσωτερικών)
- B) Μόνο όταν κατά την εξέταση του εν λόγω παραπόνου διαπιστωθεί με στοιχεία και αποδείξεις ότι ένα εκ των δυο μερών φέρει ευθύνη για την παραβίαση του Συμβολαίου
- Γ) Σε καμία περίπτωση



20. Ποιες από τις πιο κάτω πρόνοιες περιλαμβάνονται στη Στρατηγική Απασχόλησης Αλλοδαπών (πολλαπλή επιλογή) (3 βαθμοί)
- A) Τήρηση της εγχώριας και κοινοτικής προτεραιότητας
 - B) Εξασφάλιση δικαιώματος αλλαγής εργοδότη μετά τους πρώτους δύο μήνες απασχόλησης σε οποιοδήποτε τομέα και επάγγελμα
 - Γ) Εξασφάλιση της εφαρμογής όρων εργοδότησης που ισχύουν στην απασχόληση ντόπιου εργατικού δυναμικού στη βάση της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης
 - Δ) Λειτουργία διμερών επιτροπών στα πλαίσια εξέτασης των αιτημάτων
 - Ε) Στον τομέα Γεωργίας – Κτηνοτροφίας δικαίωμα να απασχολήσουν αλλοδαπούς έχουν και οι μη οργανωμένες επιχειρήσεις
 - ΣΤ) Η ΕΓΚΡΙΣΗ είναι προσωρινή και έχει ισχύ από δύο μέχρι τέσσερα χρόνια (μόνο στο τομέα της γεωργοκτηνοτροφίας)
 - Ζ) Μέγιστη περίοδος απασχόλησης αλλοδαπού με άδεια προσωρινής διαμονής δεν μπορεί να υπερβαίνει τα οκτώ (8) χρόνια.



21. Ποιες από τις πιο κάτω ενέργειες περιλαμβάνονται στη νενομισμένη διαδικασία υποβολής αιτήματος για απασχόληση αλλοδαπών;

(πολλαπλή επιλογή) (2 βαθμοί)

- A) Κοινοποίηση κενής θέσης εργασίας στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης για τουλάχιστο 6 εβδομάδες για εξεύρεση ντόπιου εργατικού δυναμικού ή κοινοτικού μέσω δημοσίευσης στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Υπηρεσιών Απασχόλησης EURES
- B) Δημοσίευση κενής θέσης εργασίας σε τρεις ευρωπαϊκές εφημερίδες και στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυβέρνησης μέσω της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης
- Γ) Σε περίπτωση που δεν ικανοποιηθεί η ζήτηση εργασίας από ντόπιους ή κοινοτικούς υποβάλλεται αίτημα με τη συμπλήρωση ειδικού εντύπου συνοδευόμενο με τα απαραίτητα παραστατικά όπως:
- i. Αποδεικτικά στοιχεία για τους όρους εργοδότησης
 - ii. Οι δημοσιεύσεις στον καθημερινό τύπο
 - iii. Στοιχεία αλλοδαπού, αποδεικτικά στοιχεία προσόντων και πείρας εκεί όπου εφαρμόζεται,
 - iv. Ασφάλεια υγείας του ήδη απασχολούμενου αλλοδαπού προσωπικού εάν πρόκειται για ανανέωση έγκρισης
 - v. Άδεια λειτουργίας από αρμόδια Σώματα/ Υπηρεσίες και άλλες σχετικές άδειες όπου απαιτείται
- Δ) Κατά την υποβολή της αίτησης ο εργοδότης καταβάλλει τέλος €150 ανά αλλοδαπό για τον οποίο αιτείται έγκριση να απασχολήσει



22. Ποια από τις πιο κάτω σειρές προτεραιότητας πρόσβασης στην αγορά εργασίας είναι η ορθή με βάση την Στρατηγική Απασχόλησης Αλλοδαπών; (1 βαθμός)

A)

i. Ντόπιοι / Κοινοτικοί / Αναγνωρισμένοι Πρόσφυγες / Άτομα με καθεστώς Συμπληρωματικής Προστασίας

ii. Αιτητές Ασύλου

iii. Αλλοδαποί Τρίτων Χωρών

B)

i. Αιτητές Ασύλου

ii. Ντόπιοι / Κοινοτικοί / Αναγνωρισμένοι Πρόσφυγες / Άτομα με καθ. Συμπληρωματικής Προστασίας

iii. Αλλοδαποί Τρίτων Χωρών

Γ)

i. Αλλοδαποί Τρίτων Χωρών

ii. Αιτητές Ασύλου

iii. Ντόπιοι / Κοινοτικοί / Αναγνωρισμένοι Πρόσφυγες / Άτομα με καθ. Συμπληρωματικής Προστασίας

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 10 από 60



23. **Πότε ιδρύθηκε η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ);**
(1 βαθμός)
- A) 1924
 - B) 1934
 - Γ) 1944**
 - Δ) 1954
24. **Πως ονομαζόταν αρχικά η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ);**
(1 βαθμός)
- A) Συνομοσπονδία Εργοδοτικών Οργανώσεων Κύπρου
 - B) Συμβουλευτικός Σύνδεσμος Εργοδοτών Κύπρου**
 - Γ) Ομοσπονδία Εργοδοτών Κύπρου
 - Δ) Κυπριακή Εργοδοτική Ομοσπονδία
25. **Σε ποια πανευρωπαϊκή εργοδοτική οργάνωση είναι σήμερα μέλος η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων;**
(1 βαθμός)
- A) Στην ITUC
 - B) Στην BusinessEurope**
 - Γ) Στην UEAPME
 - Δ) Στην ETUC



26. Ποιο από τα πιο κάτω αποτελεί δικαίωμα που προκύπτει από τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη; (1 βαθμός)
- A) Η πρόσβαση στην επαγγελματική δραστηριότητα
 - B) Το δικαίωμα προστασίας σε περίπτωση απόλυσης
 - Γ) Το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι και συλλογικής διαπραγμάτευσης
 - Δ) Όλα τα πιο πάνω**
27. Ποια εργοδοτική οργάνωση εκπροσωπεί τους εργοδότες σε διεθνές (παγκόσμιο) επίπεδο; (1 βαθμός)
- A) BusinessEurope
 - B) International Organisation of Employers (IOE)**
 - Γ) ETUC
 - Δ) UEAPME

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 12 από 60

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





Μέρος Γ: Κοινωνική Ασφάλιση

- 28. Ποια είναι η συντάξιμη ηλικία σύμφωνα με την Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νομοθεσία; (1 βαθμός)**
- A) 60 έτη
 - B) 65 έτη**
 - Γ) 63 έτη
 - Δ) 68 έτη
- 29. Ποια είναι η προθεσμία καταβολής εισφορών προς όφελος των μισθωτών; (1 βαθμός)**
- A) εντός τριών μηνών από το μήνα εισφορών για τον οποίο οφείλονται οι εισφορές
 - B) σαράντα μέρες μετά το μήνα εισφορών για τον οποίο οφείλονται οι εισφορές
 - Γ) εντός του ημερολογιακού μήνα για τον οποίο οφείλονται οι εισφορές
 - Δ) όχι αργότερα από το τέλος του ημερολογιακού μήνα που ακολουθεί το μήνα εισφορών για τον οποίο οφείλονται οι εισφορές**
- 30. Ποιες είναι οι κατηγορίες ασφαλισμένων σύμφωνα με τη νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων; (1 βαθμός)**
- A) Οι μισθωτοί και οι αυτοτελώς εργαζόμενοι και οι μισθωτοί στην υπηρεσία κύριου εργοδότη στο εξωτερικό
 - B) Οι μισθωτοί, οι αυτοτελώς εργαζόμενοι, οι προαιρετικά ασφαλισμένοι και οι εργοδότες
 - Γ) Οι μισθωτοί, οι αυτοτελώς εργαζόμενοι και οι προαιρετικά ασφαλισμένοι**
 - Δ) Οι εργαζόμενοι, οι αυτοτελώς εργαζόμενοι, οι προαιρετικά ασφαλισμένοι και οι συνταξιούχοι



31. Οι αυτοτελώς εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα σε: *(1 βαθμός)*

- A) Επίδομα ανεργίας
- B) Επίδομα ανεργίας και επίδομα σωματικής βλάβης
- Γ) Επίδομα ανεργίας, επίδομα σωματικής βλάβης, παροχές αναπηρίας και θανάτου**
- Δ) Επίδομα ανεργίας, επίδομα σωματικής βλάβης και σύνταξη ανικανότητας

32. Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει εισφορές Κοινωνικών Ασφαλίσεων πάνω: *(1 βαθμός)*

- A) Στις ασφαλιστέες αποδοχές των μισθωτών στις οποίες συμπεριλαμβάνονται προμήθειες και 13ος μισθός και εισφορά στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών**
- B) Στις καθαρές αποδοχές του μισθωτού
- Γ) Στις πραγματικές αποδοχές του μισθωτού
- Δ) Στις ασφαλιστέες αποδοχές του μισθωτού στις οποίες δεν περιλαμβάνονται προμήθειες.



33. Ποιες είναι οι ασφαλιστικές προϋποθέσεις για σύνταξη γήρατος μέσα στο 2014;
(1 βαθμός)

- A) 10 ασφαλιστικές μονάδες πραγματικής βασικής ασφάλισης, να έχουν περάσει 520 εβδομάδες ασφάλισης και ολικό αριθμό ασφαλιστικών μονάδων πραγματικής και εξομοιούμενης βασικής ασφάλισης τουλάχιστον ίσο με το 30% των ετών που εμπίπτουν στη σχετική περίοδο αναφοράς.
- B) 11 ασφαλιστικές μονάδες πραγματικής βασικής ασφάλισης, να έχουν περάσει 572 εβδομάδες ασφάλισης και ολικό αριθμό ασφαλιστικών μονάδων πραγματικής και εξομοιούμενης βασικής ασφάλισης τουλάχιστον ίσο με το 30% των ετών που εμπίπτουν στη σχετική περίοδο αναφοράς.
- Γ) 12 ασφαλιστικές μονάδες πραγματικής βασικής ασφάλισης, να έχουν περάσει 624 εβδομάδες ασφάλισης και ολικό αριθμό ασφαλιστικών μονάδων πραγματικής και εξομοιούμενης βασικής ασφάλισης τουλάχιστον ίσο με το 30% των ετών που εμπίπτουν στη σχετική περίοδο αναφοράς.**
- Δ) 13 ασφαλιστικές μονάδες πραγματικής βασικής ασφάλισης, να έχουν περάσει 676 εβδομάδες ασφάλισης και ολικό αριθμό ασφαλιστικών μονάδων πραγματικής και εξομοιούμενης βασικής ασφάλισης τουλάχιστον ίσο με το 30% των ετών που εμπίπτουν στη σχετική περίοδο αναφοράς

34. Από ποια ηλικία καταβάλλεται η σύνταξη γήρατος χωρίς αναλογιστική μείωση μέσα στο 2014;
(1 βαθμός)

- A) Από την ηλικία των 63½ ετών.
- B) Από την ηλικία των 64 ετών.**
- Γ) Από την ηλικία των 64½ ετών.
- Δ) Από την ηλικία των 65 ετών.



35. Σύνταξη χηρείας δικαιούται:

(1 βαθμός)

- A) Χήρα η οποία κατά το χρόνο του θανάτου του συζύγου της συζούσε με εκείνον.
- B) Χήρα η οποία κατά το χρόνο του θανάτου του συζύγου της συζούσε με εκείνον ή τη συντηρούσε αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο.
- Γ) Χήρος ο οποίος κατά το χρόνο του θανάτου της συζύγου του ήταν ανίκανος να συντηρεί τον εαυτό του και συντηρείτο αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από εκείνη.
- Δ) Χήρα η οποία κατά το χρόνο του θανάτου του συζύγου της συζούσε με εκείνον ή τη συντηρούσε αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο και χήρος ο οποίος κατά το χρόνο του θανάτου της συζύγου του ήταν ανίκανος να συντηρεί τον εαυτό του και συντηρείτο αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από εκείνη.**

36. Το βοήθημα κηδείας ισούται με:

(1 βαθμός)

- A) 5,6% των ετήσιων βασικών ασφαλιστέων αποδοχών.**
- B) 6% των ετήσιων βασικών ασφαλιστέων αποδοχών.
- Γ) 9% των ετήσιων βασικών ασφαλιστέων αποδοχών.
- Δ) 12% των ετήσιων βασικών ασφαλιστέων αποδοχών.

37. Το εφάπαξ ποσό γήρατος καταβάλλεται όταν:

(1 βαθμός)

- A) ο/η ασφαλισμένος/η δικαιούται κοινωνική σύνταξη.
- B) ο/η ασφαλισμένος/η δεν θεμελιώνει δικαίωμα σε σύνταξη γήρατος ούτε και στο 68ο έτος της ηλικίας του/της.**
- Γ) ο/η ασφαλισμένος/η δεν θεμελιώνει δικαίωμα σε σύνταξη γήρατος ούτε και στο 68ο έτος της ηλικίας του/της, νοουμένου ότι ικανοποιεί τις ασφαλιστικές προϋποθέσεις.
- Δ) ο/η ασφαλισμένος/η δικαιούται σύνταξη γήρατος.

Σελ. 16 από 60

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

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



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



ΔΗΜΟΣΙΟΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
Ο ΕΛΛΕΙΜΜΟΣ, ΗΡΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ



OEB



38. **Αιτήτρια υποβάλλει αίτηση για επίδομα μητρότητας στις 7/4/2014. Είναι άγαμη και έχει ακόμα 2 ανήλικα παιδιά. Εξασφαλίζει δικαίωμα σε επίδομα και θα πληρωθεί σε ύψος: (1 βαθμός)**
- A) 72% και στο βασικό και συμπληρωματικό μέρος
 - B) 90% στο βασικό και 72% στο συμπληρωματικό μέρος
 - Γ) 100% και στο βασικό και στο συμπληρωματικό μέρος
 - Δ) 100% στο βασικό και 72% στο συμπληρωματικό μέρος**
39. **Μισθωτό άτομο υποβάλλει αίτηση για επίδομα ασθενείας στις 20/4/2014 για την περίοδο από 31/3/2014 μέχρι 30/4/2014. Το 2012 έχει πληρωμένες εισφορές ως μισθωτός, ως αυτοτελώς εργαζόμενος ως προαιρετικά ασφαλισμένος στην υπηρεσία Κύπριου εργοδότη στο εξωτερικό. Θα του καταβληθεί επίδομα ασθενείας με βάση: (1 βαθμός)**
- A) τις εισφορές του ως μισθωτός και ως προαιρετικά ασφαλισμένος εξωτερικού
 - B) τις εισφορές του ως μισθωτός και αυτοτελώς εργαζόμενος
 - Γ) τις εισφορές του ως μισθωτός, ως αυτοτελώς εργαζόμενος και ως προαιρετικά ασφαλισμένος εξωτερικού**
 - Δ) τις εισφορές του ως αυτοτελώς εργαζόμενος και ως προαιρετικά ασφαλισμένος εξωτερικού
40. **Αιτητής έχει εγκριθεί σε σύνταξη ανικανότητας. Είναι παντρεμένος με 3 παιδιά ηλικίας 15 και 10 και 5 ετών. Η σύζυγος του δεν εργάζεται. Θα λάβει αύξηση εξαρτωμένων για: (1 βαθμός)**
- A) την σύζυγο του μόνο
 - B) την σύζυγο του και 2 παιδιά**
 - Γ) την σύζυγο του και 3 παιδιά
 - Δ) μόνο για τα 3 παιδιά του



41. **Αιτητής που υπέστη εργατικό ατύχημα υποβάλλει αίτηση για παροχή λόγω αναπηρίας. Εξετάζεται από Ιατρικό Συμβούλιο το οποίο υπολογίζει το βαθμό αναπηρίας του με βάση πίνακα της Νομοθεσίας των Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε 18%. Ο Διευθυντής Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων του καταβάλλει:** *(1 βαθμός)*

- A) μηνιαία σύνταξη αναπηρίας
- B) επίδομα σωματικής βλάβης
- Γ) εφάπαξ ποσό**
- Δ) καμμία παροχή

42. **Οι ασφαλιστικές προϋποθέσεις για το ανεργιακό επίδομα: (1 Βαθμός)**

- A) Να έχει πραγματική ασφάλιση ίση με 26 φορές των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών και να έχουν περάσει 26 εβδομάδες από την εβδομάδα έναρξης της ασφάλισης του και να έχει πραγματική ασφάλιση ίση τουλάχιστον με 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας στο σχετικό έτος εισφορών
- B) Να έχει πραγματική ή εξομοιούμενη ασφάλιση ίση τουλάχιστον με 0.50 των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών και να έχουν περάσει τουλάχιστον 26 εβδομάδες από την εβδομάδα έναρξης της ασφάλισης του και να έχει πραγματική ή εξομοιούμενη ασφάλιση ίση τουλάχιστον με 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας στο σχετικό έτος εισφορών
- Γ) Να έχει πραγματική ασφάλιση ίση με 0.50 των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών και να έχουν περάσει τουλάχιστον 26 εβδομάδες από την εβδομάδα έναρξης της ασφάλισης του και να έχει πραγματική ή εξομοιούμενη ασφάλιση ίση τουλάχιστον με το 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας στο σχετικό έτος εισφορών**
- Δ) Να έχει πραγματική ασφάλιση ίση τουλάχιστον με 0.50 των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών και να έχει εργαστεί τουλάχιστον 26 εβδομάδες από την εβδομάδα έναρξης της ασφάλισης του και να έχει πραγματική ή εξομοιούμενη ασφάλιση ίση με 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας στο σχετικό έτος εισφορών.



Μέρος Δ Βασική Εργατική Νομοθεσία

43. Ο Νόμος για τις ομαδικές απολύσεις ισχύει σε επιχειρήσεις που εργοδοτούν:
(1 βαθμός)

- A) 5-10 άτομα
- B) 1-15 άτομα
- Γ) 6-20 άτομα
- Δ) 21 ή περισσότερα άτομα**

44. Ποια είναι η περίοδος προειδοποίησης/γνωστοποίησης που πρέπει να δώσει ο Εργοδότης στο ΥΕΠΚΑ προτού τεθούν σε ισχύ οι ομαδικές απολύσεις;
(1 βαθμός)

- A) 10 ημέρες
- B) 15 ημέρες
- Γ) 20 ημέρες
- Δ) 30 ημέρες**

45. Για ποιο χρονικό διάστημα οι όροι εργασίας των εργαζομένων διατηρούνται στην επιχείρηση μετά την μεταβίβαση της;
(1 βαθμός)

- A) 3 μήνες
- B) 6 μήνες
- Γ) 12 μήνες**
- Δ) 18 μήνες



46. Ποια είναι η ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση ανά 24ωρο; (1 βαθμός)
- A) 3 ώρες
 - B) 5 ώρες
 - Γ) 8 ώρες
 - Δ) 11 ώρες**
47. Ποια είναι η ελάχιστη εβδομαδιαία ανάπαυση; (1 βαθμός)
- A) 12 ώρες
 - B) 20 ώρες
 - Γ) 25 ώρες
 - Δ) 35 ώρες**
48. Ποια είναι η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας (περιλαμβανομένων των υπερωριών, κατά μέσο όρο, σε περίοδο αναφοράς 4 μηνών); (1 βαθμός)
- A) 38 ώρες
 - B) 42 ώρες
 - Γ) 48 ώρες**
 - Δ) 52 ώρες



49. Πόσες ώρες πρέπει να διαρκεί η εργάσιμη ημέρα ώστε ο εργαζόμενος να αποκτήσει δικαίωμα σε διάλειμμα; *(1 βαθμός)*
- A) 4 ώρες
B) 6 ώρες
Γ) 8 ώρες
ή
Δ) 10 ώρες
50. Ποια είναι η ελάχιστη διάρκεια του διαλείμματος; *(1 βαθμός)*
- A) 15 λεπτά
B) 20 λεπτά
Γ) 30 λεπτά
Δ) 45 λεπτά
51. Βάσει του περί Υπαλλήλων (Ώρες Εργασίας) Διάταγμα, ποιος είναι ο μέγιστος χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας για εργαζόμενο που εμπίπτει στην κατηγορία αυτή; *(1 βαθμός)*
- A) 38 ώρες
B) 44 ώρες
Γ) 48 ώρες
Δ) 52 ώρες



52. Βάσει του περί Μεταλλείων και Λατομείων (Ώρες Εργασίας) Διάταγμα, ποιος είναι ο μέγιστος χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας για μεταλλωρύχο για υπόγεια εργασία; *(1 βαθμός)*
- A) 38 ώρες
B) 40 ώρες
Γ) 44 ώρες
Δ) 48 ώρες
53. Ποιο είναι το μέγιστο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, για προσωπικό που εργάζεται σε Ξενοδοχείο ή σε Κέντρο Αναψυχής (εξαιρούμενου του γραφειακού προσωπικού); *(1 βαθμός)*
- A) 38 ώρες
B) 44 ώρες
Γ) 48 ώρες
Δ) 52 ώρες
54. Πόσες εβδομάδες πρέπει να έχει εργαστεί ένας εργαζόμενος για να αποκτήσει δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' απολαβών; *(1 βαθμός)*
- A) 6 εβδομάδες
B) 9 εβδομάδες
Γ) 13 εβδομάδες
Δ) 18 εβδομάδες



55. Ποια είναι η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' απολαβών που δικαιούται εργαζόμενος για πενθήμερη εργασία; *(1 βαθμός)*
- A) 20 εργάσιμες ημέρες
B) 24 εργάσιμες ημέρες
Γ) 26 εργάσιμες ημέρες
Δ) 28 εργάσιμες ημέρες
56. Κατόπιν συμφωνίας εργοδότη και εργαζόμενου, η ετήσια άδεια μετ' απολαβών μπορεί να συσσωρευτεί για περίοδο που δεν υπερβαίνει: *(1 βαθμός)*
- A) 2 έτη
B) 3 έτη
Γ) 4 έτη
Δ) 1 έτος
57. Σε ποιες περιπτώσεις η ετήσια άδεια μετ' απολαβών μπορεί να πληρωθεί χωρίς την απόλαυση της από τον δικαιούχο; *(2 βαθμοί)*
- Με τον τερματισμό της Απασχόλησης
 - Σε περίπτωση θανάτου του δικαιούχου οπότεν και μεταβιβάζεται στο χήρο ή στην χήρα



58. Ποια η περίοδος απασχόλησης που πρέπει να συμπληρωθεί από τον εργαζόμενο για να αποκτήσει δικαίωμα σε γονική άδεια; (1 βαθμός)
- A) 3 μήνες
B) 6 μήνες
Γ) 9 μήνες
Δ) 12 μήνες
59. Ποια είναι η μέγιστη, συνολική περίοδος της γονικής άδειας (για ένα παιδί); (1 βαθμός)
- A) 9 εβδομάδες
B) 13 εβδομάδες
Γ) 18 εβδομάδες
Δ) 20 εβδομάδες
60. Ποια είναι η μέγιστη περίοδος λήψης γονικής άδειας ανά έτος (για ένα παιδί); (1 βαθμός)
- A) 3 εβδομάδες
B) 5 εβδομάδες
Γ) 7 εβδομάδες
Δ) 9 εβδομάδες



61. Ποια είναι η περίοδος προειδοποίησης που οφείλει να δώσει ο εργαζόμενος στον εργοδότη πριν την λήψη της γονικής άδειας; (1 βαθμός)

- A) 1 εβδομάδα
- B) 3 εβδομάδες**
- Γ) 5 εβδομάδες
- Δ) 7 εβδομάδες

62. Ποια είναι η μέγιστη, συνολική περίοδος της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας; (1 βαθμός)

- A) 3 ημέρες
- B) 7 ημέρες**
- Γ) 15 ημέρες
- Δ) 20 ημέρες

63. Εξηγήστε για ποιους λόγους δύναται να χορηγηθεί άδεια για λόγους ανωτέρας βίας; (2 βαθμοί)

Για επείγοντες οικογενειακούς λόγους που αφορούν ασθένειες ή ατύχημα και καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του Αιτητή



64. Ποια είναι η συνολική περίοδος της άδειας μητρότητας (για φυσική μητέρα);
(1 βαθμός)

- A) 16 εβδομάδες
- B) 18 εβδομάδες
- Γ) 20 εβδομάδες
- Δ) 24 εβδομάδες

65. Η προστασία της απασχόλησης εργοδοτούμενης που ενημερώνει γραπτώς τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη ισχύει μέχρι και μήνες μετά από την άδεια μητρότητας.
(1 βαθμός)

- A) 3 μήνες
- B) 6 μήνες
- Γ) 9 μήνες
- Δ) 12 μήνες

66. Σε ποιες τρεις (3) περιπτώσεις επιτρέπεται ο τερματισμός της απασχόλησης εγκύου;
(3 βαθμοί)

1. Λόγω σοβαρού παραπτώματος
2. Κλείσιμο επιχείρησης
3. Η διάρκεια ισχύος της σύμβασης έχει λήξει



67. Για το θηλασμό και φροντίδα του παιδιού, η φυσική μητέρα δικαιούται για διάστημα μηνών από τον τοκετό, να διακόπτει από την εργασία της για μία (1) ώρα μετά την έναρξη, πριν την λήξη ή κατά την εργασία της με απολαβές. *(1 βαθμός)*
- A) 3 μηνών
B) 6 μηνών
Γ) 9 μηνών
Δ) 12 μηνών
68. Αναφέρετε τρεις (3) τρόπους πληρωμής των μισθών σε εργαζόμενους: *(3 βαθμοί)*
- σε μετρητά, χαρτονομίσματα ή κέρματα
 - μέσω λογαριασμού μισθών
 - με τραπεζική επιταγή
 - με ταχυδρομική επιταγή
69. Αναφέρετε τρεις (3) λόγους βάσει των οποίων επιτρέπεται η αποκοπή από τον μισθό εργαζόμενου: *(3 βαθμοί)*
- αποκοπές που προνοεί νόμος ή κανονισμός
 - αποκοπές σύμφωνα με κανονισμούς ταμείων σύνταξης, ταμείων προνοίας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης
 - αποκοπές δυνάμει δικαστικής απόφασης
 - άλλες αποκοπές μετά από τη συγκατάθεση του εργοδοτούμενου
 - αποκοπές για αποζημίωση λόγω ζημιάς που υπέστη η επιχείρηση η οποία προκλήθηκε σκόπιμα ή ένεκα βαριάς αμέλειας του εργοδοτούμενου



70. Ποιο είναι το ύψος του κατώτατου μισθού που ισχύει σήμερα (α) κατά την πρόσληψη εργαζόμενου και (β) μετά από συνεχή απασχόληση για 6 μήνες στον ίδιο εργοδότη, νοουμένου ότι το επάγγελμα στο οποίο απασχολείται καλύπτεται από το σχετικό Διάταγμα; *(1 βαθμός)*

- A) €835 και €887 αντίστοιχα
- B) €855 και €909 αντίστοιχα
- Γ) €870 και €924 αντίστοιχα**
- Δ) €890 και €950 αντίστοιχα

71. Αναφέρετε δύο (2) τρόπους γραπτής ενημέρωσης του εργοδότη προς τον εργαζόμενο σχετικά με τους όρους εργοδότησης του τελευταίου; *(2 βαθμοί)*

1. Γραπτή σύμβαση εργασίας.
2. Επιστολή πρόσληψης.
3. Άλλο έγγραφο υπογραμμένο από τον εργοδότη.
 - Γραπτή παραπομπή σε Νόμους, Κανονισμούς, Διατάγματα ή συλλογικές συμβάσεις για ορισμένα στοιχεία.
 - Τυχόν συλλογικές συμβάσεις που εφαρμόζονται.

72. Αναφέρετε πέντε (5) απαραίτητα στοιχεία/πληροφορίες που πρέπει να περιλαμβάνονται στην γραπτή ενημέρωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο σύμφωνα με τον σχετικό Νόμο; *(5 βαθμοί)*

1. Ταυτότητα των μερών.
2. Τόπος παροχής εργασίας.
3. Έδρα επιχείρησης ή κατοικία εργοδότη.
4. Θέση, ειδικότητα, βαθμός, αντικείμενο εργασίας εργοδοτούμενου.
5. Ημερομηνία έναρξης της σύμβασης.



6. Διάρκεια - αν είναι ορισμένου χρόνου.
 7. Διάρκεια άδειας.
 8. Προειδοποίηση για τερματισμό απασχόληση.
 9. Πάσης φύσης αποδοχές και συχνότητα καταβολής της αμοιβής του.
 10. Διάρκεια κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης
73. **Εντός ποιου χρονικού διαστήματος, από την ημερομηνία πρόσληψης του εργαζόμενου, οφείλει ο εργοδότης να ενημερώσει γραπτώς τον εργαζόμενο σχετικά με τους όρους απασχόλησης του;** *(1 βαθμός)*
- A) εντός ενός (1) μηνός
 - B) εντός τριών (3) μηνών
 - Γ) εντός τεσσάρων (4) μηνών
 - Δ) εντός έξι (6) μηνών
74. **Αναφέρετε τέσσερις (4) όρους εργοδότησης και μεταχείρισης ενός εργαζομένου με καθεστώς μερικής απασχόλησης, οι οποίοι δεν μπορούν να είναι λιγότερο ευνοϊκοί σε σχέση με ένα συγκρίσιμο εργοδοτούμενο πλήρους απασχόλησης;** *(4 βαθμοί)*
1. μισθό και ωφελήματα.
 2. κοινωνικές ασφαλίσσεις
 3. προστασία της μητρότητας.
 4. ετήσια άδεια.
 5. γιορτές-αργίες με απολαβές.
 6. γονική άδεια.
 7. άδεια ασθενείας.



8. δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

9. ασφάλεια και υγεία στην εργασία.

10. προστασία από δυσμενή διάκριση στην απασχόληση.

75. **Εργαζόμενος που απασχολήθηκε για συνολική περίοδο μηνών ή περισσότερο, ανεξαρτήτως σειράς διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, θεωρείται ως να είναι εργαζόμενος αορίστου χρόνου. (1 βαθμός)**

A) 12 μηνών

B) 24 μηνών

Γ) 30 μηνών

Δ) 36 μηνών

76. **Αναφέρετε δύο (2) λόγους βάσει των οποίων μπορεί να δικαιολογηθεί/αποδειχτεί ότι η εργοδότηση ορισμένου χρόνου, αντικειμενικά, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως να έχει μεταβάλει την εργασία ορισμένου χρόνου σε εργασία αορίστου χρόνου του εργαζόμενου:**

(2 βαθμοί)

1. Οι ανάγκες ως προς την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές.

2. Ο εργοδοτούμενος αναπληρώνει άλλο εργοδοτούμενο.

3. Η ιδιαιτερότητα της υπό εκτέλεση εργασίας δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης.

4. Δοκιμαστική περίοδος.

5. Η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται κατ' εφαρμογή δικαστικής απόφασης.

6. ΕΠΥ



77. Πόσες είναι οι συνήθεις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας εργαζόμενου σε κατάστημα (χωρίς να υπολογιστούν οι υπερωρίες); (1 βαθμός)
- A) 38 ώρες
- B) 40 ώρες
- Γ) 42 ώρες
- Δ) 44 ώρες
78. Εφόσον ο εργαζόμενος σε κατάστημα συναινεί, ποιος είναι ο μέγιστος αριθμός που μπορεί να εργαστεί υπερωριακά, εβδομαδιαίως; (1 βαθμός)
- A) 6 ώρες
- B) 8 ώρες
- Γ) 10 ώρες
- Δ) 12 ώρες



79. Πόσες ώρες ημερήσιας ανάπαυσης, ανά 24ωρο, δικαιούται εργαζόμενος σε κατάσταση;
(1 βαθμός)
- A) 6 ώρες
 - B) 9 ώρες
 - Γ) 11 ώρες**
 - Δ) 13 ώρες
80. Πόσες ώρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης, ανά εβδομάδα, δικαιούται εργαζόμενος σε κατάσταση;
(1 βαθμός)
- A) 6 ώρες
 - B) 12 ώρες
 - Γ) 24 ώρες**
 - Δ) 32 ώρες
81. Ποια είναι η αναλογία της υπερωριακής αμοιβής εργαζόμενου σε κατάσταση σε περίπτωση που εργάστηκε Κυριακή;
(1 βαθμός)
- A) 1:1 (μία προς μία)
 - B) 1:1,5 (μία προς μία και μισή)
 - Γ) 1:2 (μία προς δύο)**
 - Δ) 1:3 (μία προς τρεις)



82. Αναφέρετε τρία (3) κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας Ίσης Αξίας: *(3 βαθμοί)*

1. Φύση καθηκόντων.
2. Βαθμός ευθύνης.
3. Προσόντα, δεξιότητες και αρχαιότητα.
4. Απαιτήσεις που έχουν σχέση με φυσικά ή πνευματικά προσόντα π.χ. τις ικανότητες, την καταβαλλόμενη προσπάθεια κλπ.
5. Συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία.
6. Κατά πόσον οποιεσδήποτε διαφορές 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 ή κατά πόσο η συχνότητα με την οποία παρουσιάζονται οι διαφορές δεν επηρεάζει το σύνολο της εργασίας (επιπλέον καθήκοντα περιστασιακά-συχνότητα)

83. Αναφέρετε δύο (2) παραδείγματα – θετικές δράσεις που δύναται να προσφέρει ο εργοδότης με σκοπό την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση: *(2 βαθμοί)*

1. επέκταση άδειας μητρότητας
2. ευέλικτο ωράριο εργασίας, εργασία από το σπίτι κλπ
3. επίδομα μητέρων μονογονεϊκών οικογενειών
4. κάλυψη για κόστος παιδοκομικού σταθμού/νηπιαγωγείου ή δημιουργία τέτοιου στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης



84. **Αναφέρετε δύο (2) Σώματα που έχουν αρμοδιότητα να επιλαμβάνονται ζητημάτων άνισης μεταχείρισης πλην των Δικαστηρίων: (2 βαθμοί)**

1. Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση
2. Επίτροπος Διοικήσεως
3. Επιθεωρητές –Υπουργείο-καταγγελία

85. **Αναφέρετε δύο (2) κριτήρια-προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται προκειμένου να εκδοθεί άδεια για απασχόληση παιδιού: (2 βαθμοί)**

Μετά από ειδική άδεια που εκδίδεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ένα παιδί μπορεί να απασχοληθεί νοουμένου ότι:

1. δεν βλάπτονται καθ' οιονδήποτε τρόπο η σωματική και φυσική ασφάλεια και υγεία του καθώς και η σωματική, πνευματική, ηθική ή κοινωνική ανάπτυξή του.
2. δεν πρέπει να εμποδίζεται η τακτική σχολική φοίτηση.

86. **Καθορίστε τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες βάσει του Νόμου περί Λειτουργίας των Καταστημάτων & Όροι Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους μπορεί μία περιοχή να καθοριστεί ως «τουριστική περιοχή/ζώνη»:**
(3 βαθμοί)

περιοχή η οποία καθορίζεται με διάταγμα και στην οποία υπάρχει σταθερή και πυκνή διακίνηση τουριστών μετά το κανονικό ωράριο λειτουργίας των γενικών καταστημάτων και (α) συγκεντρωμένα ξενοδοχεία και τουριστικά καταλύματα ή/και (β) συγκεντρωμένα εγκεκριμένα από τον Κυπριακό Οργανισμό Τουρισμού κέντρα αναψυχής ή/και συγκεντρωμένες τουριστικές εγκαταστάσεις, άλλες από εκείνες που καθορίζονται στο (α) και (β) ανωτέρω ή/και αρχαιολογικοί χώροι



87. Η μέγιστη επιτρεπόμενη ημερήσια απασχόληση υπαλλήλου καταστήματος είναι: *(1 βαθμός)*

- A) 11 ώρες
- B) 8 ώρες
- Γ) 10 ώρες περιλαμβανομένων τυχόν υπερωριών**
- Δ) 13 ώρες περιλαμβανομένων τυχόν υπερωριών

88. Καθορίστε 4 κατηγορίες «ειδικών καταστημάτων» όπως αυτά ορίζονται στο Νόμο περί Λειτουργίας των Καταστημάτων & Όροι Απασχόλησης των Υπαλλήλων: *(4 βαθμοί)*

1. αρτοποιεία
2. ζαχαροπλαστεία,
3. κινηματογράφους,
4. περίπτερα
5. καταστήματα διαρκούς εξυπηρέτησης
6. καταστήματα ενοικιάσεως οχημάτων
7. καταστήματα εντός ξενοδοχείων, λιμανιών και αεροδρομίων.
8. καταστήματα πώλησης οινοπνευματωδών ποτών
9. καταστήματα πώλησης καπνικών προϊόντων,
10. ανθοπωλεία/φυτώρια
11. καταστήματα ενοικιάσεως ταινιών
12. πρακτορεία στοιχημάτων,
13. καταστήματα επιδιόρθωσης ελαστικών
14. καταστήματα ειδών υγιεινής ή/και οικοδομικών υλικών ή καταστήματα βιομηχανικών μηχανημάτων, μηχανουργικών υλικών ή/και εξαρτημάτων
15. κουρεία/κομμωτήρια
16. καταστήματα πώλησης μηχανοκίνητων οχημάτων:
17. ψαραγορές
18. πρακτορεία στοιχημάτων
19. καταστήματα επίπλωσης



89. Το δικαίωμα υπηρεσίας στα Ξενοδοχεία αφορά χρεώσεις στους λογαριασμούς των πελατών για υπηρεσίες που σχετίζονται με:
(πολλαπλή επιλογή) (2 βαθμοί)

- A) Φαγώσιμα
- B) Σουβενίρ
- Γ) Οινοπνευματώδη ποτά
- Δ) Καπνικά

90. Το μέγιστο επιτρεπόμενο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας για εργοδοτούμενους σε κέντρα αναψυχής είναι:
(1 βαθμός)

- A) 38 ώρες
- B) 44 ώρες συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών
- Γ) 48 ώρες συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών
- Δ) 48 ώρες

91. Μετά από σχετική άδεια που εκδίδεται από το Τμήμα Εργασίας, μετά από διαβούλευση με τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας και το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας, επιτρέπεται η απασχόληση παιδιού προκειμένου να ασκεί τις εξής δραστηριότητες:
(4 βαθμοί)

Η απασχόληση παιδιού επιτρέπεται για δραστηριότητες πολιτιστικής, καλλιτεχνικής, αθλητικής ή διαφημιστικής φύσεως

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 36 από 60



92. **Ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος είναι ο εργαζόμενος του οποίου οι συνολικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας είναι:** *(1 βαθμός)*

A) 18 ώρες

B) 20 ώρες ή λιγότερες

Γ) Λιγότερες από τον εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση

Δ) Λιγότερες από την μέγιστη επιτρεπόμενη εβδομαδιαία απασχόληση βάσει Νόμου

93. **Βάσει της αρχής της αναλογικότητας, ο απασχολούμενος ορισμένου χρόνου δικαιούται ισότιμων όρων και μεταχείρισης όπως και ο συγκρίσιμος πλήρως απασχολούμενος αναφορικά με:** *(2 βαθμοί)*

μισθό και ωφελήματα.

κοινωνικές ασφαλίσσεις

προστασία της μητρότητας.

ετήσια άδεια.

γιορτές-αργίες με απολαβές.

γονική άδεια.

άδεια ασθενείας.

δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης

ασφάλεια και υγεία στην εργασία

προστασία από δυσμενή διάκριση στην απασχόληση



94. Σε περίπτωση εργοδοτούμενου με εργασία ορισμένου χρόνου η σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου εφόσον ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε για συνολική περίοδο 30 μηνών ή περισσότερο, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η εργοδότηση ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, όπως: (πολλαπλή επιλογή) *(2 βαθμοί)*

A) Ο εργοδοτούμενος αντικαθιστά άλλο εργοδοτούμενο

B) Δεν υπάρχουν πλέον ανάγκες στην ειδικότητα του εργοδοτουμένου

Γ) Μείωση του όγκου εργασιών της επιχείρησης

Δ) Οι ανάγκες ως προς την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές.

95. Βάσει του Νόμου που Θεσπίζει το Γενικό Πλαίσιο Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτουμένων, η ενημέρωση και η διαβούλευση αφορούν: (πολλαπλή επιλογή) *(2 βαθμοί)*

A) την ενημέρωση για την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης

B) την ενημέρωση και τη διαβούλευση για την κατάσταση της απασχόλησης

Γ) την ενημέρωση για τις συνδιαλλαγές με τις Τράπεζες και άλλους σημαντικούς φορείς

Δ) την ενημέρωση και αιτιολόγηση για αποφάσεις που αφορούν επιχειρηματικές συμφωνίες



96. **Αναφέρετε τρία (3) κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας Ίσης Αξίας:** **(3 βαθμοί)**

1. Φύση καθηκόντων.
2. Βαθμός ευθύνης.
3. Προσόντα, δεξιότητες και αρχαιότητα.
4. Απαιτήσεις που έχουν σχέση με φυσικά ή πνευματικά προσόντα π.χ. τις ικανότητες, την καταβαλλόμενη προσπάθεια κλπ.
5. Συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία.
6. Κατά πόσον οποιεσδήποτε διαφορές 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 ή κατά πόσο η συχνότητα με την οποία παρουσιάζονται οι διαφορές δεν επηρεάζει το σύνολο της εργασίας (επιπλέον καθήκοντα περιστασιακά-συχνότητα).

97. **Ποιο είναι το μέγιστο ποσό αποζημίωσης που μπορεί να επιδικάσει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών βάση του Νόμου για τον Τερματισμό της Απασχόλησης;** **(1 βαθμός)**

- A) Ενός χρόνου μισθοί
- B) Δύο χρονών μισθοί
- Γ) Τριών χρονών μισθοί
- Δ) Δεν υπάρχει ανώτατο όριο



98. Ποια από τις πιο κάτω διαφορές που σχετίζονται με τον τερματισμό απασχόλησης εργοδοτούμενων έχει αποκλειστική αρμοδιότητα να εκδικάσει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών; (1 βαθμός)

- A) Πληρωμή αντί προειδοποίησης
- B) Πληρωμή λόγω πλεονασμού
- Γ) Διαφορές μεταξύ των Ταμείων Προνοίας και των μελών τους
- Δ) Όλες οι πιο πάνω απαντήσεις**

99. Ποιος από τους πιο κάτω λόγους ουδέποτε συνιστά νόμιμο λόγο απόλυσης; (1 βαθμός)

- A) Κλοπή περιουσίας του εργοδότη
- B) Η ιδιότητα μέλους Συντεχνίας**
- Γ) Η παρακοή σε νόμιμη και λογική εντολή του εργοδότη
- Δ) Η κατάργηση τμημάτων μιας επιχείρησης

100. Ποιος φέρει το βάρος της απόδειξης ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών όταν εκδικάζεται περίπτωση ισχυριζόμενου εξαναγκασμού σε παραίτηση; (1 βαθμός)

- A) Ο εργοδότης
- B) Ο εργοδοτούμενος**
- Γ) Αποφασίζει ο δικαστής ανάλογα με την περίπτωση
- Δ) Κανένα από τα πιο πάνω



101. Ποια από τις πιο κάτω περιπτώσεις δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο εξαναγκασμού σε παραίτηση; (1 βαθμός)

- A) Μη έγκαιρη καταβολή μισθού
- B) Απαίτηση του εργοδότη να ενταχθεί ο εργοδοτούμενος σε σύστημα βάρδιας
- Γ) Μη ανταπόκριση του εργοδότη σε αίτημα για αύξηση μισθού και ωφελημάτων**
- Δ) Μη καταβολή συμφωνηθείσας αύξησης

102. Ποια από τις πιο κάτω δηλώσεις είναι αληθής; (1 βαθμός)

- A) Στην περίπτωση πλεονασμού ισχύει ο κανόνας του να απολύεται πρώτος αυτός που προσελήφθη τελευταίος (last in – first out)
- B) Η επίκληση και μόνο του πλεονασμού δεν αποδεικνύεται χωρίς προσαγωγή οικονομικών στοιχείων**
- Γ) Πρόσληψη υπαλλήλου παράλληλα με πλεονασμούς αναιρεί και ακυρώνει αυτόματα τους πλεονασμούς
- Δ) Καμία δήλωση από τις πιο πάνω δεν είναι αληθής

103. Ποιο από τα πιο κάτω είναι λανθασμένη προϋπόθεση για πληρωμή από το Ταμείο για το Πλεονάζον Προσωπικό (ΤΠΠ); (1 βαθμός)

- A) Μη συμπλήρωση συντάξιμης ηλικίας
- B) Συνεχής απασχόληση στον ίδιο εργοδότη για 52 εβδομάδες**
- Γ) Ο τερματισμός της απασχόλησης να έγινε από τον εργοδότη
- Δ) Στην περίπτωση που η απασχόληση τερματίζεται μέσα στους 12 μήνες πριν την συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας, η πληρωμή μειώνεται κατά 1/12 για κάθε συμπληρωμένο μήνα



104. Πόσες εβδομάδες πληρωμή από το ΤΠΠ δικαιούται ένας εργοδοτούμενος με 4 χρόνια συνεχόμενη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη που έχει απολυθεί για λόγους πλεονασμού; (1 βαθμός)

- A) 6 εβδομάδες
- B) 8 εβδομάδες**
- Γ) 10 εβδομάδες
- Δ) 12 εβδομάδες

105. Ποια είναι η μέγιστη πληρωμή και μετά από πόσα χρόνια υπηρεσίας που μπορεί να πληρώσει το ΤΠΠ σε ένα υπάλληλο ο οποίος νόμιμα απολύθηκε για λόγους πλεονασμού; (1 βαθμός)

- A) 70 ½ εβδομαδιαίους μισθούς μετά από 20 χρόνια συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη
- B) 75 ½ εβδομαδιαίους μισθούς μετά από 20 χρόνια συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη
- Γ) 70 ½ εβδομαδιαίους μισθούς μετά από 25 χρόνια συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη
- Δ) 75 ½ εβδομαδιαίους μισθούς μετά από 25 χρόνια συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη**



106. Ποια είναι η ηλικία αφυπηρέτησης στον ιδιωτικό τομέα στην Κύπρο; (1 βαθμός)

- A) 65 έτη για άντρες και γυναίκες
- B) 65 έτη για άντρες, 63 για γυναίκες
- Γ) 63 έτη για άντρες και γυναίκες

Δ) Αυτή που προνοείται από την συλλογική σύμβαση, ατομική σύμβαση, το έθιμο ή την πρακτική σε κάθε επιχείρηση

107. Πόση προειδοποίηση από τον εργοδότη δικαιούται εργοδοτούμενος που απολύεται για λόγους πλεονασμού μετά από 6 χρόνια συνεχούς απασχόλησης; (1 βαθμός)

- A) 4 εβδομάδες
- B) 5 εβδομάδες
- Γ) 6 εβδομάδες

Δ) 8 εβδομάδες

108. Ποια από τις πιο κάτω δηλώσεις οι οποίες αφορούν την περίοδο προειδοποίησης πριν τον τερματισμό απασχόλησης δεν είναι ορθή; (1 βαθμός)

- A) Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος η προειδοποίηση αναστέλλεται
- B) Προειδοποίηση και ετήσια άδεια δεν μπορούν να συντρέχουν
- Γ) Ο εργοδοτούμενος δικαιούται απουσία με απολαβές μέχρι 8 ώρες την εβδομάδα (σύνολο 40 ώρες) κατά την περίοδο της προειδοποίησης

Δ) Είναι δυνατή η μονομερής ανάκληση της προειδοποίησης που δόθηκε από τον εργοδότη



109. **Πόση προειδοποίηση προς τον εργοδότη οφείλει να δώσει εργοδοτούμενος που παραιτείται μετά από 4 χρόνια συνεχούς απασχόλησης; (1 βαθμός)**
- A) 1 εβδομάδα
 - B) 2 εβδομάδες**
 - Γ) 3 εβδομάδες
 - Δ) Δεν υπάρχει υποχρέωση να δώσει προειδοποίηση εκτός και αν αναφέρεται ρητά στο συμβόλαιό του
110. **Στην περίπτωση που εργοδότης καταδικαστεί για παράνομη απόλυση και το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει ενάμιση ετήσιο μισθό αποζημίωση υπέρ του εργοδοτούμενου, τότε: (1 βαθμός)**
- A) Ολόκληρο το ποσό το πληρώνει ο εργοδότης
 - B) Ο εργοδότης πληρώνει μέχρι 6 μηνών μισθούς και το υπόλοιπο ποσό το ΤΠΠ
 - Γ) Ο εργοδότης πληρώνει μέχρι ενός έτους μισθούς και το υπόλοιπο ποσό το ΤΠΠ**
 - Δ) Το ποσό που πληρώνει ο εργοδότης εξαρτάται από το αν ενέργησε κακόπιστα ή καλόπιστα
111. **Ποια από τις πιο κάτω περιπτώσεις δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της απασχόλησης: (1 βαθμός)**
- A) Απουσία λόγω υπηρεσίας στις ένοπλες δυνάμεις
 - B) Προσωρινή απουσία για λόγους ασθένειας
 - Γ) Απουσία για λόγους τοκετού
 - Δ) Εβδομάδα εργασίας μικρότερη των 18 ωρών**



112. Ποιο πειθαρχικό μέτρο, εκτός της απόλυσης, ρητά προνοείται στον περι Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμο; (1 βαθμός)

- A) Το δικαίωμα σε ιεραρχική υποβάθμιση
- B) Το δικαίωμα σε αποκοπή από το μισθό του εργοδοτούμενου
- Γ) Το δικαίωμα σε στέρηση προαγωγής ή συμφωνημένης αύξησης ή προσαύξησης
- Δ) Κανένα από τα πιο πάνω**

113. Αναφέρατε τρεις (3) νόμιμους λόγους τερματισμού της απασχόλησης; (3 βαθμοί)

- 1. Ο εργοδοτούμενος παραλείπει να εκτελέσει την εργασία του κατ' ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο.**
- 2. Ο εργοδοτούμενος κατέστη πλεονάζων**
- 3. Ανώτερη βία, πολεμική ενέργεια, πολιτική εξέγερση, θεομηνία ή καταστροφή των εγκαταστάσεων με πυρκαγιά, μη οφειλόμενη σε εσκεμμένη ενέργεια ή αμέλεια του εργοδότη**
- 4. Λήξη σύμβασης τακτής περιόδου**
- 5. Συμπλήρωση κανονικής ηλικίας αφυπηρέτησης**
- 6. Συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας**
- 7. Ο εργοδοτούμενος επιδεικνύει τέτοια διαγωγή ώστε να καθιστά τον εαυτό του υποκείμενο σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση.**



114. Αναφέρατε τρεις (3) υποπεριπτώσεις πλεονασμού:

(3 βαθμοί)

1. Ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία απασχολείται ο εργοδοτούμενος.
2. Ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει επιχείρηση στον τόπο που απασχολείται ο εργοδοτούμενος.
3. Ένεκα οποιουδήποτε από τους ακόλουθους λόγους που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης:
 - Έκτακτοι χρονισμοί, μηχανοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής ή οργανώσεως η οποία ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαιούντων εργοδοτούμενων.
 - Αλλαγές στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις αναγκαιούσες ειδικότητες των εργοδοτούμενων.
 - Καταργήσεις Τμημάτων.
 - Δυσκολίες στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικές δυσκολίες.
 - Έλλειψη παραγγελιών ή πρώτων υλών.
 - Σπάνη μέσων παραγωγής.
 - Περιορισμός του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης.

Σημείωση: Οι υποπεριπτώσεις του 3^{ου} λόγου πλεονασμού να γίνουν δεκτές ως ξεχωριστές απαντήσεις

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 46 από 60



**115. Αναφέρατε τρεις (3) λόγους που ουδέποτε συνιστούν νόμιμο λόγο απόλυσης:
(3 βαθμοί)**

1. Η ιδιότητα μέλους Συντεχνίας
2. Η συμμετοχή σε συντεχνιακές δραστηριότητες εκτός ωρών εργασίας ή εντός με τη συγκατάθεση του εργοδότη.
3. Η ιδιότητα μέλους Επιτροπής ασφαλείας.
4. Η επιζήτηση αξιώματος ως αντιπροσώπου των εργατών.
5. Η καλόπιστη υποβολή παραπόνου ή η συμμετοχή σε διαδικασία εναντίον του εργοδότη για παραβίαση αστικής ή ποινικής φύσης νόμων ή κανονισμών ή η προσφυγή σε αρμόδια διοικητική αρχή.
6. Φυλή, χρώμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, πολιτικές απόψεις, εθνική προέλευση, κοινωνική καταγωγή.
7. Εγκυμοσύνη ή μητρότητα
8. Λήψη γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.
9. Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση.

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 47 από 60

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





Μέρος Ε: Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία

116. Η ασφάλεια ευθύνης εργοδότη καλύπτει πλήρως τον εργοδότη:
(1 βαθμός)

- A) Για όλα τα ατυχήματα
- B) Για όλες τις ευθύνες
- Γ) Μόνο για ορισμένα ατυχήματα
- Δ) Τίποτα από τα ανωτέρω**

117. Μία από τις βασικές αρχές της νομοθεσίας είναι η αρχή της: (1 βαθμός)

- A) Ευθύνης του εργοδότη**
- B) Κατανομής των ευθυνών σε όλους
- Γ) Ασφάλισης της ευθύνης του εργοδότη
- Δ) Νομικής εκπροσώπησης του εργοδότη

118. Σχετικά με την υγεία των εργοδοτούμενων ο εργοδότης οφείλει :
(1 βαθμός)

- A) Να διαθέτει Ιατρό Εργασίας
- B) Να διαθέτει Εξετάζοντα Ιατρό
- Γ) Να επιβλέπει την υγεία των εργοδοτούμενων**
- Δ) Να διαθέτει κατάλογο επαγγελματικών ασθενειών



119. Οι εργοδοτούμενοι σε περίπτωση που εντοπίσουν ανασφαλή κατάσταση οφείλουν αμέσως: **(1 βαθμός)**

- A) Να συντάξουν εκτίμηση κινδύνων
- B) Να πληροφορήσουν τον προϊστάμενο**
- Γ) Να σημάνουν συναγερμό
- Δ) Να απομακρυνθούν από το χώρο

120. Για όλα τα τεχνικά έργα ο κύριος του έργου οφείλει να διαθέτει: **(1 βαθμός)**

- A) ΣΑΥ
- B) ΦΑΥ**
- Γ) ΣΑΥ και ΦΑΥ
- Δ) Ή ΣΑΥ ή ΦΑΥ

121. Η Επιτροπή Ασφάλειας συνεδριάζει: **(1 βαθμός)**

- A) Τουλάχιστον ανά 3μηνο**
- B) Όταν παραστεί ανάγκη
- Γ) Ανάλογα με το πλήθος των εργοδοτούμενων
- Δ) Όταν συνεννοηθούν οι Αντιπρόσωποι Ασφάλειας

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 49 από 60



122. Η σήμανση στους εργασιακούς χώρους:

(1 βαθμός)

- A) Είναι υποχρεωτική
- B) Ακολουθεί χρωματικό κώδικα
- Γ) Τοποθετείται παντού όπου χρειάζεται
- Δ) Όλα τα ανωτέρω**

123. Ο Εξοπλισμός Ατομικής Προστασίας (ΕΑΠ):

(1 βαθμός)

- A) Μπορεί να είναι ατομικός ή συλλογικός σε κάποιες περιπτώσεις
- B) Πρέπει να έχει πρωτόκολλο δοκιμών
- Γ) Είναι η τελευταία λύση αντιμετώπισης των κινδύνων**
- Δ) Πρέπει να συντηρείται από τον εργοδότη

124. Όταν σε ένα εργασιακό περιβάλλον ο θόρυβος υπερβαίνει τα θεσμοθετημένα όρια τότε ο εργοδότης οφείλει :

(1 βαθμός)

- A) Να λάβει τεχνικά μέτρα ώστε να μειωθεί κάτω από τα όρια**
- B) Να κάνει τακτικές μετρήσεις
- Γ) Να παρέχει ΕΑΠ
- Δ) Να εκπαιδεύσει τους εργαζόμενους να τον ανέχονται

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 50 από 60



125. Ο εξοπλισμός Α΄ Βοηθειών προκύπτει:

(1 βαθμός)

- A) Από τη νομοθεσία
- B) Από την Εκτίμηση των Κινδύνων
- Γ) Από συνδυασμό των δύο ανωτέρω
- Δ) Από τη γνωμοδότηση των εγκεκριμένων εκπαιδευτών

126. Ατύχημα σύμφωνα με τη νομοθεσία είναι συμβάν το οποίο: (1 βαθμός)

- A) Απαιτεί νοσηλεία του παθόντος
- B) Συμβαίνει εν ώρα εργασίας
- Γ) Καθιστά τον εργοδοτούμενο ανίκανο δια εργασία συγκεκριμένο χρονικό διάστημα
- Δ) Ανήκει στον κατάλογο του Παραρτήματος Ι του σχετικού νόμου

127. Ο εργοδοτούμενος πρέπει να είναι κατάλληλος δια την ανατεθειμένη από τον εργοδότη εργασία :

(1 βαθμός)

- A) Όταν είναι επικίνδυνη
- B) Όταν το προδιαγράφει η Εκτίμηση των Κινδύνων
- Γ) Όταν το προδιαγράφει ειδικός Ιατρός Εργασίας
- Δ) Σε όλες τις περιπτώσεις



128. Ο εργοδότης ΔΕΝ είναι υποχρεωμένος να αναφέρει σε ειδικό έντυπο:
(1 βαθμός)

- A) Όλα τα ατυχήματα σύμφωνα με τον ορισμό της νομοθεσίας
- B) Τις επαγγελματικές ασθένειες σύμφωνα με τον ορισμό της νομοθεσίας
- Γ) Τα επικίνδυνα συμβάντα σύμφωνα με τον ορισμό της νομοθεσίας
- Δ) Τα παρ' ολίγον ατυχήματα**

129. Η αναφορά ενός επικίνδυνου συμβάντος στο αρμόδιο γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας γίνεται:
(1 βαθμός)

- A) Αμέσως**
- B) Σε 15 ημέρες
- Γ) Όταν ολοκληρωθεί η διερεύνηση
- Δ) Όταν το γράψουν οι εφημερίδες

130. Οι εργασίες σε ύψος πρέπει να εκτελούνται:
(1 βαθμός)

- A) Μόνο μέσα σε ικριώματα
- B) Με κατάλληλο σχέδιο προστασίας από πτώσεις**
- Γ) Μόνο αν έχουν δηλωθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας
- Δ) Όταν οι εργαζόμενοι είναι πολύ έμπειροι

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 52 από 60



131. Τα ικριώματα δεν χρειάζονται πιστοποιητικό ευστάθειας: (1 βαθμός)

- A) Όταν είναι τυποποιημένα σύμφωνα με τις επιταγές της ΕΕ
- B) Όταν είναι στερεωμένα στο σκελετό του κτιρίου
- Γ) Όταν έχουν φρένα στους τροχούς
- Δ) Το πιστοποιητικό ευστάθειας δεν απαιτείται ποτέ

132. Οι κλίμακες που χρησιμοποιούνται πρέπει να: (1 βαθμός)

- A) Φέρουν κατάλληλες πιστοποιήσεις
- B) Στηρίζονται στις κάθετες επιφάνειες σύμφωνα με τον κανόνα 1:4
- Γ) Να μην έχουν φθορές
- Δ) Όλα τα ανωτέρω

133. Η Μελέτη Εκτίμησης των Κινδύνων: (1 βαθμός)

- A) Ακολουθεί συγκεκριμένο πρότυπο
- B) Ακολουθεί συγκεκριμένη μεθοδολογία
- Γ) Εντοπίζει τους κινδύνους σύμφωνα με τη διαθέσιμη πληροφόρηση
- Δ) Είναι μία μορφή Συστήματος A&Y



**134. Ποια από τις κατωτέρω προδιαγραφές ΔΕΝ αναφέρεται στη νομοθεσία:
(1 βαθμός)**

- A) Η εκπαίδευση των εργοδοτούμενων είναι υποχρέωση του εργοδότη
- B) Τα υγρά σκευάσματα απαγορεύονται στον εξοπλισμό Α΄ Βοηθειών**
- Γ) Οι εργοδοτούμενοι πρέπει να ενημερώνονται για κάθε αλλαγή που αφορά τα θέματα Α&Υ
- Δ) Η αγορά του ΕΑΠ βαρύνει οικονομικά τον εργοδότη

**135. Σε ένα εργοτάξιο την ευθύνη για την εφαρμογή των προνοιών Α&Υ στο έργο έχει:
(1 βαθμός)**

- A) Ο Κύριος του Έργου
- B) Ο εργοταξιάρχης και το επιτελείο του
- Γ) Ο επιβλέπων μηχανικός και ο Συντονιστής Α&Υ
- Δ) Εξαρτάται από το ατύχημα**



Μέρος ΣΤ: Βελτίωση Διαπροσωπικών Ικανοτήτων και Ικανοτήτων Διαπραγμάτευσης και Επίλυσης Διαφορών

136. Τι είναι το ακρωνύμιο C.O.S.T. για τις διαπραγματεύσεις (Commitment (Δέσμευση)/Objective (Στόχος) / Strategy (Στρατηγική) / Tactics (Τακτικές); *(1 βαθμός)*

- A) **Συνιστώσες της διαπραγμάτευσης**
- B) Στάδια της διαπραγμάτευσης
- Γ) Σκοπός της διαπραγμάτευσης

137. Τι σημαίνει BATNA; *(1 βαθμός)*

- A) **Η καλύτερη εναλλακτική λύση μιας συμφωνίας υπό διαπραγμάτευση (Best Alternative to a Negotiated Agreement)**
- B) Η καλύτερη εναλλακτική λύση για τα επιχειρήματα υπό διαπραγμάτευση (Best Alternative to Negotiated Arguments)
- Γ) Η βασική εναλλακτική λύση μιας συμφωνίας υπό διαπραγμάτευση (Basic Alternative to Negotiated Agreements)

138. Ποιο είδος της διαπραγμάτευσης αναφέρεται ως win-win; *(1 βαθμός)*

- A) Επιμεριστική διαπραγμάτευση ή διαπραγμάτευση μηδενικού αθροίσματος (zero – sum)
- B) **Συνθετική διαπραγμάτευση**
- Γ) Διαπραγμάτευση αρχών



139. Τι είναι μια άλλη λέξη για το WAP;

(1 βαθμός)

- A) Ελάχιστη τιμή έναρξης της διαπραγμάτευσης
- B) Μέγιστη τιμή έναρξης της διαπραγμάτευσης
- Γ) Τιμή αποχώρησης από την διαπραγμάτευση

140. Τι σημαίνει ZOPA;

(1 βαθμός)

- A) Ζώνη πιθανής διαφωνίας (Zone of Possible Argument)
- B) Ζώνη εύλογης συμφωνίας (Zone of Plausible Agreement)
- Γ) Ζώνη πιθανής συμφωνίας (Zone of Possible Agreement)

141. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία SDI ποιος ενδιαφέρεται να βγαίνει νικητής;
(1 βαθμός)

- A) Μπλε
- B) Κόκκινος
- Γ) Πράσινος

142. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία SDI ποιος θα έλεγε «είναι πολύτιμο μέλος της ομάδας»;
(1 βαθμός)

- A) Hub
- B) Μπλε
- Γ) Πράσινος



143. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία SDI ποιος ενδιαφέρεται για το πώς οι άλλοι άνθρωποι αισθάνονται σχετικά με το τι συμβαίνει; (1 βαθμός)
- A) Μπλε
 - B) Κόκκινος
 - Γ) Πράσινος
144. Ποια από τις πιο κάτω συμπεριφορές περιλαμβάνεται στις «Ηγετικές Ικανότητες και Στρατηγικός Προγραμματισμός»; (1 βαθμός)
- A) Εντοπίζει τυχόν προβλήματα
 - B) Διατηρεί την ομάδα επικεντρωμένη στους στόχους της και παρακινεί, ενδυναμώνει και εμπνέει τους άλλους για να πετύχουν τους στόχους τους
 - Γ) Είναι συνεχώς ενήμερος/η για τα θέματα που εμποδίζουν την πρόοδο της επιχείρησης
145. Ποια από τις πιο κάτω συμπεριφορές περιλαμβάνεται στις «Οργάνωση και Προγραμματισμός»; (1 βαθμός)
- A) Έχει ξεκάθαρη κατανόηση των απαιτήσεων της θέσης του/της και εργάζεται με μεθοδικότητα και υπευθυνότητα για αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων του/της
 - B) Γνωρίζει καλά τις διαδικασίες / συστήματα που απαιτούνται για τη διεκπεραίωση της εργασίας του/της
 - Γ) Χειρίζεται άμεσα και με σταθερό τρόπο προβλήματα που έχουν σχέση με την απόδοση του προσωπικού και προβαίνει στις απαραίτητες διορθωτικές ενέργειες



Μέρος Ζ: Απόφαση Δικαστηρίου

- 146. Διαβάστε προσεκτικά την πιο κάτω περίληψη απόφασης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, επικεντρώνοντας στα πιο σημαντικά σημεία που αφορούν την υπόθεση και απαντήστε την ερώτηση στο τέλος.**

(10 Βαθμοί)

Περίληψη Απόφασης Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών

Εισαγωγή

Στην παρούσα υπόθεση, Εταιρεία που δραστηριοποιείται στον ξενοδοχειακό τομέα τερμάτισε την απασχόληση εργοδοτούμενου με 19 χρόνια υπηρεσίας (από το 1987 μέχρι το 2006), για λόγους πλεονασμού. Ο Αιτητής μετά την απόλυση του αποτάθηκε στο Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού (ΤΠΠ) για πληρωμή λόγω πλεονασμού όμως η αίτησή του απορρίφθηκε. Τότε ο Αιτητής προσέφυγε στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών αξιώνοντας αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό της απασχόλησής του, και σε περίπτωση που αποδεικνυόταν το νόμιμο της απόλυσης, πληρωμή από το ΤΠΠ. Η Εταιρεία απέρριψε τις αξιώσεις του Αιτητή και ισχυρίζεται πως νόμιμα και δικαιολογημένα τερμάτισε την απασχόλησή του.

Γεγονότα

Ο Αιτητής απασχολείτο στην Εταιρεία αρχικά ως μάγειρας και αργότερα ως διευθυντής κουζίνας. Τα καθήκοντά του αφορούσαν τον έλεγχο και την επίβλεψη των a la carte παραγγελιών, από τη λήψη τους μέχρι την διεκπεραίωσή τους. Τα υπόλοιπα του καθήκοντα απαιτούσαν ελάχιστο χρόνο για τη διεκπεραίωσή τους και ήταν ο έλεγχος της ατομικής υγιεινής του προσωπικού, ο εβδομαδιαίος έλεγχος των παραγγελιών από τους προμηθευτές και η έκδοση του εβδομαδιαίου προγράμματος εργασίας. Σημειώνουμε πως λόγω του ότι το ξενοδοχείο ήταν πολυτελείας 5 αστέρων, ο Αιτητής ως διευθυντής κουζίνας, παρά το ότι ήταν και μάγειρας, δεν μαγειρεύε, πρακτική που ακολουθείτο και σε άλλα ξενοδοχεία της ίδιας κατηγορίας.

Ο κύκλος εργασιών της Εταιρείας, καθώς και η πληρότητα του ξενοδοχείου, άρχισε να μειώνεται από το 2002. Παράλληλα, άρχισαν επίσης να μειώνονται οι πελάτες που επέλεγαν διαμονή με ημιδιατροφή (half-board) λόγω της σταδιακής απώλειας της συνεργασίας με τουριστικούς πράκτορες που εξασφάλιζαν διαμονή τουριστών. Συγκεκριμένα, ενώ το 2002 το ξενοδοχείο είχε 21453 πελάτες, το 2003 είχε 10119, το

Σελ. 58 από 60

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί



2004 είχε 9017 και το 2005 μόνο 8041. Ως αποτέλεσμα η Εταιρεία αποφάσισε να βελτιώσει τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του ξενοδοχείου ώστε να αντιμετωπιστεί η φθίνουσα πορεία. Έτσι τον Ιούλιο του 2005 προχωρώντας σε αναδιοργάνωση της κουζίνας κατάργησε το σερβίρισμα φαγητού a la carte και εισήγαγε σύστημα μπουφέ όπου ο κάθε πελάτης μπορούσε να σερβιριστεί μόνος του. Η προετοιμασία του μπουφέ απαιτούσε λιγότερο χρόνο, παρείχε ταχύτατο σερβίρισμα και περισσότερες επιλογές στους πελάτες σε αντίθεση με το a la carte που περιλάμβανε ένα είδος κατά παραγγελία και απαιτούσε περισσότερο προσωπικό και σερβιτόρους για τη λήψη και εκτέλεση των παραγγελιών.

Μαζί με τον Αιτητή, στην κουζίνα εργάζονταν και τρεις υποδιευθυντές (chefs de partie) οι οποίοι μαγείρευαν αλλά και τον αναπλήρωναν στα καθήκοντά του όταν αυτός απουσίαζε. Η Εταιρεία δεν απέλυσε κανένα από τους τρεις υποδιευθυντές οι οποίοι ανάλαβαν τα καθήκοντά του όταν αυτός απολύθηκε για λόγους πλεονασμού.

Δικαστικά Ευρήματα

Υπέρ της Εταιρείας μαρτύρησαν οι εγκεκριμένοι λογιστές της και ο διευθυντής του ξενοδοχείου. Το ΔΕΔ έκρινε την μαρτυρία τους σε σχέση με τα οικονομικά δεδομένα της Εταιρείας αξιόπιστη και αναντίλεκτη. Ο δε Αιτητής υποστήριξε τις θέσεις της Εταιρείας σε ότι αφορούσε την αλλαγή στον τρόπο παροχής φαγητού.

Ερώτηση 1: Εάν ήσασταν ο Δικαστής στην πιο πάνω υπόθεση και με βάση όλα τα δεδομένα ενώπιόν σας, τι θα αποφασίζατε; Αιτιολογήστε επαρκώς την απάντησή σας.

Ο Τερματισμός της Απασχόλησης ήταν νόμιμος για λόγους Πλεονασμού με βάση το Άρθρο 18γ(ι και vii): Ένεκα οιοσδήποτε των ακόλουθων άλλων λόγων σχετιζομένων προς την λειτουργία της επιχείρησης:

i) εκσυγχρονισμού, μηχανοποιήσεως ή οιασδήποτε άλλης αλλαγής εις τας μεθόδους παραγωγής ή οργανώσεως η οποία ελαττώνει τον αριθμόν των αναγκαιούντων εργοδοτουμένων

vii) περιορισμού του όγκου εργασίας της επιχείρησης.

(Μείωση του όγκου εργασίας που οδήγησε σε αλλαγή των μεθόδων οργάνωσης του ξενοδοχείου).



Ερώτηση 2: Ποιο ποσό θα του επιδικάσει το ΔΕΔ αν οι τελευταίες εβδομαδιαίες του απολαβές ήταν €358 και η απόλυση κρίνόταν ότι: α) Ήταν παράνομη β) οφειλόταν σε πλεονασμό;

α) 19 χρόνια υπηρεσίας $52 \times 358 = 18,616$ Ευρώ ΣΥΝ αποζημίωση

β) $52 \times 358 = 18,616$ Ευρώ πληρωμή από ΤΠΠ.

Για εσωτερική χρήση:.....βαθμοί

Σελ. 60 από 60

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



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



ΔΙΑΡΚΗΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ, Η ΠΡΟΟΔΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΝΙΣΤΟΙΧΙΕΣ



OEB