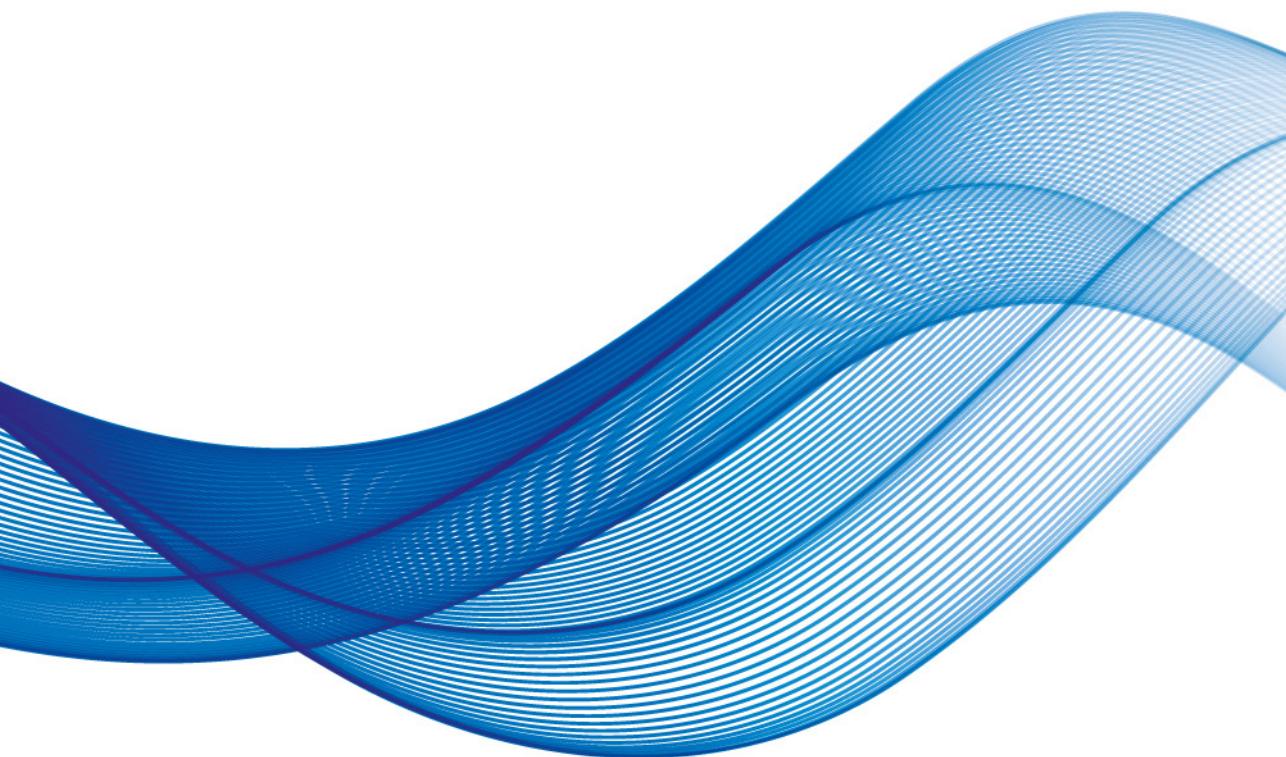




Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις  
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

## Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων

# ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ, ΚΩΔΙΚΑΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΟΥΣΙΩΔΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ, ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ 2022



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.





# Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων:

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

ΛΕΥΚΩΣΙΑ 2022

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



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Κυπριακή Δημοκρατία



Διαρθρωτικά Ταμεία  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο

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

ISBN 978-9925-7829-4-9  
Έτος Έκδοσης: 2022



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

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

# Περιεχόμενα

<b>Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ</b>	<b>6</b>
<b>Πρόλογος</b>	<b>7</b>
<b>Σημαντικό Σημείωμα</b>	<b>8</b>
<b>Εισαγωγή</b>	<b>9</b>
Ιστορική αναδρομή του Κυπριακού συστήματος εργασιακών σχέσεων	9
Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	11
Βασικά Μέρη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας	12
<b>Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων</b>	<b>14</b>
Ουσιαστικές Πρόνοιες ΚΒΣ	14
Το Δικαίωμα της Οργάνωσης	14
Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Συμβάσεις και Κοινές Συνεννοήσεις	14
Θέματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Κοινών Συνεννοήσεων και Προνομίων της Διεύθυνσης	15
Ανακοινώσεις	16
Διεθνείς συμβάσεις, Συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και Ευρωπαϊκό Κεκτημένο	16
Διαδικαστικές Πρόνοιες του ΚΒΣ: Διαδικασία επίλυσης Διαφορών Συμφερόντων και διαδικασία επίλυσης Διαφορών Δικαιωμάτων	17
Πρόσκληση για Μεσολάβηση	17
Προετοιμασία πριν τη Μεσολάβηση	18
Η διαδικασία Μεσολάβησης	18
Απολύσεις	22
Άλλα θέματα	22
Αντίγραφα εκατέρωθεν Αιτημάτων και Συλλογικών Συμβάσεων	22
Ισχύς του Κώδικα	22
<b>Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες</b>	<b>23</b>
Εισαγωγή	23
Βασικές Έννοιες	23
Πεδίο Εφαρμογής	24
Επιτροπή Διαιτησίας	24
Κατ' ελάχιστο όριο Υπηρεσίας	25
Ισχύς της παρούσας συμφωνίας	26
<b>Οριζόντιες Συμφωνίες</b>	<b>27</b>
<b>Ο Περί Πολιτικής Αεροπορίας Νόμος του 2002 (213(I)/2002)</b>	<b>29</b>



<b>Ο Περί Εργατικών Διαφορών (Συνδιαλλαγή, Διαιτησία και Έρευνα)</b>	
<b>Νόμος (Κεφ.187)</b>	<b>30</b>
Βασικές Έννοιες	30
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	30
Διαιτητικό Δικαστήριο	31
<b>Παράρτημα 1 - Κώδικας Εργασιακών Σχέσεων</b>	<b>35</b>
<b>Παράρτημα 2 - Κλαδική Συλλογική Σύμβαση</b>	<b>47</b>
<b>Παράρτημα 3 - Κλαδική Συλλογική Σύμβαση</b>	<b>59</b>
<b>Παράρτημα 4 - Αίτηση για μεσολάβηση σε εργατική διαφορά</b>	<b>87</b>
<b>Παράρτημα 5 - Μεσολαβητική πρόταση για ανανέωση συλλογικής σύμβασης</b>	<b>88</b>
<b>Παράρτημα 6 - Μεσολαβητική πρόταση για ανανέωση συλλογικής σύμβασης</b>	<b>90</b>
<b>Παράρτημα 7 - Πρόταση για ανανέωση συλλογικής σύμβασης</b>	<b>91</b>
<b>Παράρτημα 8 - Μεσολαβητική πρόταση για ανανέωση συλλογικής σύμβασης</b>	<b>96</b>
<b>Παράρτημα 9 - Παραπομπή σε Δεσμευτική Διαιτησία</b>	<b>99</b>
<b>Παράρτημα 10 - Όροι εντολής Διαιτητή</b>	<b>100</b>
<b>Παράρτημα 11 - Συμφωνία για διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών σε ουσιώδεις υπηρεσίες</b>	<b>101</b>
<b>Παράρτημα 12 - Μεταβατική Συμφωνία για την ATA</b>	<b>108</b>
<b>Παράρτημα 13 - Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία</b>	<b>111</b>
<b>Παράρτημα 14 - Δήλωση Πολιτικής και Συμφωνία Πλαίσιο για το Εργασιακό Άγχος</b>	<b>123</b>
<b>Παράρτημα 15 - Ειδική Συμφωνία μεταξύ ΟΕΒ και των Συντεχνιών ΠΕΟ και ΣΕΚ</b>	<b>129</b>

# Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ

Η σειρά 'Έγχειρίδια Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων' εκδόθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του συγχρηματοδοτούμενου έργου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις». Η πρώτη έκδοση της σειράς, το 2014, και οι δύο ανατυπώσεις της που ακολούθησαν εξαντλήθηκαν σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, ενώ συνεχής παραμένει η ζήτηση για τους Οδηγούς στην ψηφιακή τους μορφή. Η επανέκδοση της σειράς, την οποία σήμερα κρατάτε στα χέρια σας, αποτελούσε μονόδρομο.

Πολλές επιχειρήσεις και επαγγελματίες θεωρούν πως η εργατική νομοθεσία αποτελεί ένα πολύπλοκο αντικείμενο, η κατανόηση του οποίου προϋποθέτει εξειδικευμένες γνώσεις. Αν και αυτό ισχύει σε μεγάλο βαθμό, η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) θεωρεί καθήκον της να ενημερώνει με τρόπο κατανοητό, υπεύθυνο και ολοκληρωμένο τις επιχειρήσεις για την εργατική νομοθεσία και τις εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο. Η έκδοση αυτής της επτάτομης σειράς αποδεικνύει έμπρακτα την σοβαρότητα και αφοσίωση με την οποία υπηρετούμε την επιχειρηματική κοινότητα ως ο κατεξοχήν εργοδοτικός φορέας του τόπου από το 1960.

Η παρούσα έκδοση είναι επικαιροποιημένη και εμπλουτισμένη, καταγράφοντας τις αλλαγές στην εργατική νομοθεσία που έχουν προκύψει τα τελευταία χρόνια, ενώ έχουν προστεθεί νέες νομοθεσίες η κατανόηση των οποίων είναι απαραίτητη για τις επιχειρήσεις. Το περιεχόμενο των Οδηγών δίνει σε κάθε επιχείρηση, σε κάθε Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων και σε κάθε Λειτουργό Ανθρώπινου Δυναμικού ολοκληρωμένη εικόνα για το σύστημα εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο, καθώς και το νομικό και εθιμικό πλαίσιο που το διέπει. Στις σελίδες των εγχειρίδων μπορεί επίσης να ανατρέξει όποιος επιθυμεί να ενημερωθεί για το νομικό πλαίσιο που αφορά την προαγωγή της ισότητας στην απασχόληση και την καταπολέμηση των διακρίσεων, ζητήματα για τα οποία η ΟΕΒ είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένη.

Ευχόμαστε κάθε αναγνώστης να βρει τους Οδηγούς μας χρήσιμους και κάθε επιχείρησην να μας νιώσει δίπλα της.

**ΜΙΧΑΛΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΥ  
Γενικός Διευθυντής ΟΕΒ**



## Πρόλογος

Το εγχειρίδιο αυτό αποτελεί μέρος της επτάτομης σειράς με τίτλο «Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων» η οποία εκδίδεται στο πλαίσιο υλοποίησης 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 και Βιομηχάνων (ΟΕΒ).

Μέσα από τις δράσεις του, το έργο έχει ως κυριότερο στόχο τη βελτίωση της ποιότητας εφαρμογής του Κυπριακού νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ) μέσα από μια ολοκληρωμένη και στοχευμένη προσέγγιση.

Οι δράσεις του έργου ανταποκρίνονται κατά τρόπο συγκεκριμένο στις διαπιστωμένες ελλείψεις που παρουσιάζουν οι Κυπριακές ΜΜΕ στην ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις και που οδηγεί σε καταγγελίες και δαπανηρές δικαστικές διαδικασίες εναντίον τους, αλλά και σε δυσάρεστες συνέπειες για τους εργοδοτούμενους και την απασχόληση.

Οι ελλείψεις αυτές είναι τόσο δομικές όσο και λειτουργικές και οφείλονται στο μικρό μέγεθος και οικογενειακό χαρακτήρα των επιχειρήσεων που καθιστά δύσκολη την απασχόληση εξειδικευμένων λειτουργών ανθρώπινου δυναμικού και εργασιακών σχέσεων.

Το συγχρηματοδοτούμενο έργο, αποσκοπεί στην αποτελεσματική κάλυψη του κενού που παρατηρείται μεταξύ της ανάγκης εφαρμογής ενός πολύπλοκου νομοθετικού εργασιακού πλαισίου και της αδυναμίας των κυπριακών ΜΜΕ να το πράξουν.

Περισσότερες πληροφορίες για τις δράσεις του έργου βρίσκονται στην ειδικά διαμορφωμένη ιστοσελίδα του: [www.slr.com.cy](http://www.slr.com.cy)

## Σημαντικό Σημείωμα

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



## Εισαγωγή

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

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

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

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

### Ιστορική αναδρομή του Κυπριακού συστήματος εργασιακών σχέσεων

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

## Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

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

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

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

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

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

### **Βασικά Μέρη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων

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

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

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

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

### Ουσιαστικές Πρόνοιες ΚΒΣ

#### Το Δικαίωμα της Οργάνωσης

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

#### Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Συμβάσεις και Κοινές Συνεννοήσεις

Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις είναι οι διαπραγματεύσεις που διεξάγονται απευθείας μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτουμένων και αποτελούν τη βασική μέθοδο καθορισμού



των όρων απασχόλησης και απολαβών. Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις δεν είναι νομικά δεσμευτικές αλλά διεξάγονται μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο των νόμων.

Σύμφωνα με τον ΚΒΣ, οι δύο πλευρές πρέπει να ενθαρρύνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις κοινές συνεννοήσεις καθώς και να διαπραγματεύονται μεταξύ τους με πνεύμα καλής πίστης και αλληλοκατανόσης, έχοντας υπόψη τις επικρατούσες αρχές και θέσμια βιομηχανικών σχέσεων, το δημόσιο συμφέρον, τα συνήθη κριτήρια πάνω στα οποία βασίζεται ο καθορισμός των μισθών και των όρων εργασίας και οποιαδήποτε κριτήρια τα οποία μπορεί να συμφωνηθούν μεταξύ της Κυβέρνησης και των δύο πλευρών της οικονομίας σε σχέση με μία πολιτική μισθών και τιμών. Οι συλλογικές συμβάσεις που συνομολογούνται μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις πρέπει να τηρούνται πιστά ενώ κατά τη σύναψη ή την ανανέωση τους θα πρέπει να ακολουθείται η διαδικασία επίλυσης διαφορών.

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

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

### **Θέματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Κοινών Συνεννοήσεων και Προνομίων της Διεύθυνσης**

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

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

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

συνεννοήσεων».

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

## **Ανακοινώσεις**

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

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

## **Διεθνείς συμβάσεις, Συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και Ευρωπαϊκό Κεκτημένο**

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

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



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

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

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

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

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

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

Η διαδικασία μεσολάβησης προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις:

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

### **Πρόσκληση για Μεσολάβηση**

Η διαδικασία μεσολάβησης ξεκινά όταν μια από τις δύο πλευρές ή και οι δύο μαζί υποβάλουν σχετικό αίτημα προς το ΤΕΣ με το οποίο ζητούν τη μεσολάβηση του για

επίλυση εργατικής διαφοράς η οποία ΔΕΝ επιλύθηκε μέσα από την διαδικασία της απευθείας διαπραγμάτευσης. Η αίτηση για μεσολάβηση γίνεται είτε γραπτώς (βλέπε Παράρτημα 4), είτε μέσω διαδικτύου στην ιστοσελίδα του ΤΕΣ. Αφού λάβει το αίτημα, το ΤΕΣ επικοινωνεί με τα δύο μέρη για διευθέτηση ημερομηνίας συνάντησης.

## **Προετοιμασία πριν τη Μεσολάβηση**

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

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

## **Η διαδικασία Μεσολάβησης**

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

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

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

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



και να χρειαστεί αριθμός συναντήσεων με τα δύο μέρη, ανάλογα με την κάθε περίπτωση.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

## Απολύσεις

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

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

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

## Άλλα θέματα

### **Αντίγραφα εκατέρωθεν Αιτημάτων και Συλλογικών Συμβάσεων**

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

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

## **Ισχύς του Κώδικα**

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



# Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες

## Εισαγωγή

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

## Βασικές Έννοιες

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

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

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

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

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

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

## Πεδίο Εφαρμογής

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

## Επιτροπή Διαιτησίας

### (i) Σύνθεση

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

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

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



## (ii) Καθήκοντα

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

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

## **Κατ' ελάχιστο όριο Υπηρεσίας**

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

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

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

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

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

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

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

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

## Ισχύς της παρούσας συμφωνίας

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



## Οριζόντιες Συμφωνίες

Οι οριζόντιες συμφωνίες αποτελούν μη νομικά δεσμευτικές «συμφωνίες κυρίων» που συνομολογούνται μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων για θέματα που αφορούν το σύνολο της οικονομίας, σε αντίθεση με τις Συλλογικές Συμβάσεις οι οποίες αφορούν και ρυθμίζουν τους όρους απασχόλησης σε μεμονωμένες επιχειρήσεις ή κλάδους.

Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων και η Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών στις Ουσιώδεις Υπηρεσίες (και οι δύο παρουσιάζονται λεπτομερώς στο παρόν εγχειρίδιο) αποτελούν τις δύο πλέον γνωστές οριζόντιες συμφωνίες. Υπάρχουν όμως και άλλες που ρυθμίζουν γενικά θέματα.

### Μεταβατική Συμφωνία για την Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή για περίοδο τριών ετών.

Η συμφωνία συνομολογήθηκε με στόχο την διατήρηση της εργατικής ειρήνης και αποτέλεσε προϊόν διαλόγου μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων. Βάσει της συμφωνίας, τροποποιείται προσωρινά ο τρόπος με τον οποίο καταβάλλεται η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (ATA), εκεί και όπου εφαρμοζόταν, για περίοδο τριών χρόνων (2018-2020).

Η μεταβατική συμφωνία επεκτάθηκε για περίοδο ακόμη ενός έτους, λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις της πανδημίας του Covid-19. Η μεταβατική συμφωνία και η συμφωνία επέκτασής της περιλαμβάνονται στο Παράτημα 12 του εγχειρίδιου.

### Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία

Ο Κώδικας συνομολογήθηκε μεταξύ της ΟΕΒ και των Συντεχνιών ΣΕΚ και ΠΕΟ το 2019 και στοχεύει στην αποτροπή και την αποτελεσματική αντιμετώπιση ανεπίτρεπτων συμπεριφορών που δημιουργούν δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον, που πλήττουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και που διαταράσσουν την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Μεταξύ άλλων, ο Κώδικας μπορεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες της επιχείρησης ή/και να ενσωματωθεί στην ισχύουσα συλλογική σύμβαση και να λειτουργήσει ως εργαλείο

ενημέρωσης των εργαζομένων για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης υποβοηθώντας την δημιουργία κατάλληλης κουλτούρας.

Το κείμενο της συμφωνίας περιλαμβάνεται στο Παράρτημα 13 του εγχειριδίου.

#### Συμφωνία - Πλαίσιο για το Εργασιακό Άγχος: Δήλωση Πολιτικής

Οι Κύπριοι Κοινωνικοί Εταίροι, σε συνέχεια συζητήσεων που έγινε σε ευρωπαϊκό επίπεδο μεταξύ των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων και η οποίες οδήγησαν το 2004 στη Συμφωνία-Πλαίσιο για το εργασιακό άγχος, συνομολόγησαν το 2008 δήλωση πολιτικής με την οποία την υιοθετούν και την θέτουν σε εφαρμογή.

Τόσο η Δήλωση Πολιτικής όσο και η Συμφωνία Πλαίσιο περιλαμβάνονται στο Παράρτημα 14 του Εγχειριδίου.

#### Ειδική Συμφωνία μεταξύ ΟΕΒ και των Συντεχνιών ΠΕΟ και ΣΕΚ

Η Ειδική Συμφωνία επιτεύχθηκε το 2012 με πρωτοβουλία της ΟΕΒ σε μια χρονική περίοδο συνεχούς και ταχείας επιδείνωσης της οικονομίας, έχοντας ως στόχο να συγκρατήσει τον ρυθμό αύξησης του μισθολογίου επιχειρήσεων που επηρεάζονταν από την κρίση, διασφαλίζοντας την εργατική ειρήνη.

Η Ειδική Συμφωνία επισυνάπτεται στο Παράρτημα 15.



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

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

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

## Βασικές Έννοιες

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

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

## Τι ρυθμίζει ο Νόμος

*Οι Εργατικές διαφορές δύνανται να αναφέρονται στο Υπουργικό Συμβούλιο*

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

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

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



## Διαιτητικό Δικαστήριο

Το Διαιτητικό Δικαστήριο αποτελείται:

- (α) είτε από ένα μόνο διαιτητή ο οποίος διορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο, ή
- (β) από ένα διαιτητή που διορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο, ο οποίος βοηθείται από ένα ή περισσότερους εκτιμητές που υποδεικνύονται από ή εκ μέρους των ενδιαφερόμενων εργοδοτών και από ίσο αριθμό εκτιμητών οι οποίοι υποδεικνύονται από ή εκ μέρους των ενδιαφερόμενων εργατών, και διορίζονται από την Κυβέρνηση, είτε
- (γ) από περισσότερους διαιτητές που υποδεικνύονται από ή εκ μέρους των ενδιαφερόμενων εργοδοτών και από ίσο αριθμό διαιτητών που υποδεικνύονται από ή εκ μέρους των ενδιαφερόμενων εργατών, και από ένα ανεξάρτητο πρόεδρο, και διορίζονται όλοι από το Υπουργικό Συμβούλιο.

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

### Κενές θέσεις στο Διαιτητικό Δικαστήριο

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

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

Η διαιτητική απόφαση δεν πρέπει να είναι ασυμβίβαστη με τις διατάξεις άλλων Νόμων. Ως εκ τούτου σε περιπτώσεις όπου μια εργατική διαφορά που παραπέμπεται σε Διαιτητικό Δικαστήριο και περιλαμβάνει ζητήματα ως προς τους μισθούς, ώρες εργασίας, τους όρους ή συνθήκες εργοδότησης ή όρους και συνθήκες που αφορούν την εργοδότηση και ρυθμίζονται από οποιοδήποτε άλλο νόμο πέρα από το Νόμο αυτό, τότε το Διαιτητικό Δικαστήριο δεν εκδίδει απόφαση η οποία είναι ασυμβίβαστη με τις διατάξεις εκείνου του νόμου.

### Δημοσίευση και Ερμηνεία της Διαιτητικής Απόφασης

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

Σε περίπτωση που εγείρεται οποιοδήποτε ζήτημα αναφορικά με την ερμηνεία οποιαδήποτε απόφασης του Διαιτητικού Δικαστηρίου, το Υπουργικό Συμβούλιο ή

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

### Εξουσίες Υπουργικού Συμβουλίου

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

### Επιτροπή Έρευνας-Συγκρότηση-Εξουσίες

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

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

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

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



δεσμεύεται από τους κανόνες απόδειξης σε αστική ή ποινική διαδικασία.

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

### Κανονισμοί Διαδικασίας

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

### Διαδικασία συνεδριάσεων

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

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

Όταν η παρουσία του τύπου σε συνεδρίαση του Διαιτητικού Δικαστηρίου ή της Επιτροπής επιτραπεί δύναται να δημοσιεύεται δίκαιον και ακριβής έκθεση ή περίληψη της διαδικασίας περιλαμβανομένης και της μαρτυρίας που προσάχθηκε στη συνεδρίαση αυτή. Νοείται, όμως, ότι μέχρις ότου η διαιτητική απόφαση ή το αποτέλεσμα της έρευνας δημοσιευτεί με διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου δεν δημοσιεύεται κανένα σχόλιο σε σχέση με τη διαδικασία ή τη μαρτυρία. Πρόσωπο το οποίο ενεργεί κατά παράβαση της διάταξης αυτής, σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε πρόστιμο.

### Έξοδα

Το Υπουργικό Συμβούλιο καταβάλλει σε οποιοδήποτε διαιτητή ή σε οποιοδήποτε μέλος Επιτροπής Έρευνας που διορίζεται σύμφωνα με τον παρόντα Νόμο την αμοιβή που αυτό θεωρεί κατάλληλη. Το Υπουργικό Συμβούλιο έχει τη δυνατότητα να διορίζει λειτουργούς και άλλους υπαλλήλους που θεωρεί απαραίτητους για την εφαρμογή των σκοπών αυτού

του Νόμου και να καθορίζει την αμοιβή, τους όρους και προϋποθέσεις σε σχέση το διορισμό τους.

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



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

### ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

#### ΜΕΡΟΣ Ι – ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ

##### **A. Το Δικαίωμα της Οργάνωσης**

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

##### **B. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Συμβάσεις και Κοινές Συνεννοήσεις**

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

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

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

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

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



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

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

## Δ. Ανακοινώσεις

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

## **Ε. Διεθνείς Συμβάσεις & Συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας**

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

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙ –ΔΙΑΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ**

### **A. Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών Συμφερόντων.**

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

#### **1. Απ' ευθείας Διαπραγματεύσεις**

##### **(α) *Υποβολή αιτημάτων για πρώτη φορά***

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



**(β) Υποβολή αιτημάτων για ανανέωση σύμβασης.**

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

## 2. Μεσολάβηση

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

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

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

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

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

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

### **3. Διαιτησία**

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



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

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

#### **4. Δημόσια Έρευνα**

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

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

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

#### **B. Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών Δικαιωμάτων**

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

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

## 1. Απ' ευθείας Διαπραγματεύσεις

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

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

### (β) Προσωπικά Παράπονα

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



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

#### **(γ). Χρονικά πλαισια συζήτησης παραπόνων**

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

#### **(δ). Παραβιάσεις Συμβάσεων**

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

### **2. Μεσολάβηση**

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

### **3. Διαιτησία**

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

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

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

## **Γ. Απολύσεις**

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

### **1. Απολύσεις λόγω πλεονασμού**

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



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

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

## 2. Πρόνοια περί απόλυσης σε συλλογικές συμβάσεις

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

## ΜΕΡΟΣ III.

### ΑΝΤΙΓΡΑΦΑ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Οι συντεχνίες αναλαμβάνουν όπως αποστέλλουν προς το Υπουργείο τα εξής:

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

## ΜΕΡΟΣ IV. ΙΣΧΥΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΚΩΔΙΚΑ

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

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

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

Υπεγράφη στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στη Λευκωσία την 25<sup>η</sup> Απριλίου, 1977

(ΧΡ. ΧΡΙΣΤΟΦΙΔΗΣ)

Αν. Γενικός Διευθυντής

Ομοσπονδία Εργοδοτών Κύπρου

(Α. ΖΙΑΡΤΙΔΗΣ)

Γενικός Γραμματέας

Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

(Μ. ΙΩΑΝΝΟΥ)

Γενικός Γραμματέας

Συνομοσπονδία Εργατών Κύπρου

Προσυπογράφηκε από

(Μ. ΣΠΑΝΟ)

Υπουργός

Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

### ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

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

#### ΑΡΘΡΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

#### ΑΡΘΡΟ 2: ΩΡΑΡΙΟ & ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

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

#### Ωράριο Προσωπικού Εκθέσεων

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

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

## Υπερωρίες

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

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

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

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

## ΑΡΘΡΟ 3: ΜΙΣΘΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

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

### Βασικοί Μισθοί Πρόσληψης

**1/1/2011**

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

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

## ΑΡΘΡΟ 4: ΑΥΞΗΣΕΙΣ

Δεν παραχωρούνται οποιεσδήποτε γενικές μισθολογικές αυξήσεις.



## **ΑΡΘΡΟ 5: ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ**

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

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

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

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

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

## **ΑΡΘΡΟ 6: ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ**

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

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

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

Επιπρόσθετα παραχωρούνται απευθείας από τον εργοδότη οι ακόλουθες μέρες:

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

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

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

## Συνεχής περίοδος ετήσιας άδειας

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

## ΑΡΘΡΟ 7: ΓΙΟΡΤΕΣ / ΑΡΓΙΕΣ ΜΕ ΠΛΗΡΕΙΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ

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

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

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

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

## ΑΡΘΡΟ 8: ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ

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

## ΑΡΘΡΟ 9: ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΡΓΙΩΝ ΚΑΙ ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑΤΟΣ

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

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

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



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

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

## **ΑΡΘΡΟ 10: ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ**

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

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

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

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

Οι εργοδοτούμενοι έχουν υποχρέωση να παρουσιάζουν στον εργοδότη πιστοποιητικό γιατρού.

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

## **Εργατικά ατυχήματα**

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

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

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

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

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

### Ατυχήματα σε άλλο εργοδότη

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

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

### ΑΡΘΡΟ 11: ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

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

### ΑΡΘΡΟ 12: ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

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

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

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

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



## **ΑΡΘΡΟ 13: ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

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

## **ΑΡΘΡΟ 14: ΤΑΜΕΙΟ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΩΓΗΣ ΜΕΛΩΝ**

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

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

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

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

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

## **ΑΡΘΡΟ 15: ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΔΩΡΕΑΝ ΓΑΛΑΚΤΟΣ**

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

## **ΑΡΘΡΟ 16: ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ**

### **Μεταφορά εργατοτεχνιτών από και προς το εργοστάσιο**

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

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

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

## **ΑΡΘΡΟ 17: ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΝΥΚΤΕΡΕΥΣΗΣ**

Σε περίπτωση που εργατοτεχνίτες διανυκτερεύουν σε άλλες πόλεις κατόπιν οδηγιών του Εργοδότη δικαιούνται:

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

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

## **ΑΡΘΡΟ 18: ΠΡΟΦΥΛΑΚΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ**

### **(α) Στολές**

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

Θα παραχωρείται καινούργια στολή όταν παραδίδεται η καταστραμμένη.

### **(β) Μάσκες**

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

### **(γ) Παπούτσια**

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

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



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

## ΑΡΘΡΟ 19: ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗ

### Προειδοποίηση σε περίπτωση απόλυσης από την εργασία

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

## ΑΡΘΡΟ 20: ΕΡΓΑΛΕΙΑ

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

Μηχανήματα: Μέτρο και παχύμετρο.

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

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

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

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

## ΑΡΘΡΟ 21: ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΑΚΕΣ /ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

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

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

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

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

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

## **ΑΡΘΡΟ 22: ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ**

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

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

## **ΑΡΘΡΟ 23: ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΩΝ**

Θα ακολουθούνται οι πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

## **ΑΡΘΡΟ 24: ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ**

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

## **ΑΡΘΡΟ 25: ΥΠΟΒΟΛΗ ΝΕΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ**

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

## **ΑΡΘΡΟ 26: ΚΑΛΥΨΗ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

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

**ΑΡΘΡΟ 27: ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**

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

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

**ΑΡΘΡΟ 28: ΑΠΟ ΚΟΙΝΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ**

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

**ΑΡΘΡΟ ΑΚΡΟΤΕΛΕΥΤΑΙΟ - ΚΑΛΗ ΠΙΣΤΗ**

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

**ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ**

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

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

.....  
Παγκύπριος Σύνδεσμος Βιομηχάνων Επίπλου και Ξυλουργικών

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

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I

### ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

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

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

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

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

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



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

### ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

ΜΕΤΑΞΥ

ΤΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΣΥΝΔΕΣΜΩΝ ΕΡΓΟΛΑΒΩΝ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ  
ΚΥΠΡΟΥ

(Ο.Σ.Ε.Ο.Κ.)

ΑΦ' ΕΝΟΣ

ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΣ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ, ΞΥΛΟΥΡΓΩΝ,  
ΜΕΤΑΛΛΩΡΥΧΩΝ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (Π.Ε.Ο.)

ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΛΛΩΡΥΧΩΝ

ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (Σ.Ε.Κ.)

ΑΦ' ΕΤΕΡΟΥ

ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΣΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ  
ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΕΙΣ ΤΗΝ ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:****ΟΡΙΣΜΟΙ**

ΑΡΘΡΟ 1: ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	Error! Book
ΑΡΘΡΟ 2: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΗΜΙΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ (ΔΙΑΓΡΑΦΕΤΑΙ)	5
ΑΡΘΡΟ 3: ΕΡΓΑΤΕΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	5
ΑΡΘΡΟ 4: ΑΥΞΗΣΕΙΣ/ΕΠΑΝΑΦΟΡΑ/ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	5
ΑΡΘΡΟ 5: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ MINIMOUM ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	6
ΑΡΘΡΟ 6: ΝΕΟΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (MINIMOUM) ΓΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	8
ΑΡΘΡΟ 7: ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (MINIMOUM) ΒΟΗΘΟΥ ΚΑΛΟΥΨΗ, ΒΟΗΘΟΥ ΜΠΟΓΙΑΤΖΗ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΥ ΣΙΔΕΡΑ	9
ΑΡΘΡΟ 8: ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΕΣ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ	10
ΑΡΘΡΟ 9: ΤΑΜΕΙΟΝ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ	12
ΑΡΘΡΟ 10: ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ	13
ΑΡΘΡΟ 11: ΤΑΜΕΙΟΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΩΓΗΣ ΜΕΛΩΝ	14
ΑΡΘΡΟ 12: ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΑΡΓΙΕΣ	14
ΑΡΘΡΟ 13: ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ	15
ΑΡΘΡΟ 14: ΕΡΓΑΣΙΑ "ΒΑΡΔΙΑΣ"	15
ΑΡΘΡΟ 15: ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ	16
ΑΡΘΡΟ 16: ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΝΥΚΤΕΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ	17
ΑΡΘΡΟ 17: ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	17
ΑΡΘΡΟ 18: ΕΓΓΥΗΜΕΝΟΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	18
ΑΡΘΡΟ 19: ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ	19
ΑΡΘΡΟ 20: ΤΡΟΠΟΣ ΕΚΤΕΛΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	19
ΑΡΘΡΟ 21: ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ	19
ΑΡΘΡΟ 22: ΛΥΣΗ ΑΝΑΦΥΟΜΕΝΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ - ΑΠΕΡΓΙΕΣ/ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΕΣ (ΛΟΚ - ΑΟΥΤ)	20
ΑΡΘΡΟ 23: ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ	20
ΑΡΘΡΟ 24: ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕ ΜΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ Ο.Σ.Ε.Ο.Κ.	21
ΑΡΘΡΟ 25: ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	21
ΑΡΘΡΟ 26: ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	22
ΑΡΘΡΟ 27: ΚΑΤ' ΑΠΟΚΟΠΗΝ ΕΡΓΑΣΙΕΣ	22
ΑΡΘΡΟ 28: ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΕΣ, ΣΚΛΗΡΕΣ, ΕΠΙΠΟΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ	23
ΑΡΘΡΟ 29: ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΥΠΟΔΗΜΑΤΩΝ (ΑΡΒΥΛΑ) ΚΑΙ ΣΤΟΛΩΝ	24
ΑΡΘΡΟ 30: ΑΠΟΥΣΙΑ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	24
ΑΡΘΡΟ 31: ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	25



ΑΡΘΡΟ 32: ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	25
ΑΡΘΡΟ 33: ΑΔΕΙΑ ΤΟΚΕΤΟΥ	26
ΑΡΘΡΟ 34: ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΑΠΟ ΕΞΩΓΕΝΕΙΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	26
ΑΡΘΡΟ 35: ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΑ ΕΡΓΟΤΑΞΙΑ	26
ΑΡΘΡΟ 36: ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΠΕΡΙ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΡΓΟΛΗΠΤΩΝ (ΔΙΑΓΡΑΦΕΤΑΙ)	26
ΑΡΘΡΟ 37: ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΑΘΕΜΙΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ – ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	26
ΑΡΘΡΟ 38: ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΩΦΕΛΗΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	27
ΑΡΘΡΟ 39: ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	28
ΑΡΘΡΟ 40: ΙΣΧΥΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	28


## ΟΡΙΣΜΟΙ

Στην παρούσα σύμβαση και εκτός αν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια:

**“Ομοσπονδία”** σημαίνει την Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου (Ο.Σ.Ε.Ο.Κ.).

**“Συντεχνία”** σημαίνει τη Συντεχνία Οικοδόμων, Ξυλουργών, Μεταλλωρύχων και Γενικών Εργατών Κύπρου (ΠΕΟ), και την Ομοσπονδία Οικοδόμων, Μεταλλωρύχων και Συναφών Επαγγελμάτων Κύπρου (ΣΕΚ).

**“Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη”** σημαίνει την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη που παρέχεται στους εργαζομένους στα οικοδομικά επαγγέλματα και στους εξαρτώμενους τους, μέσω των Συντεχνιακών Ταμείων Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΠΕΟ και ΣΕΚ) και καταβολή εισφορών για σκοπούς Γενικού Συστήματος Υγείας (ΓεΣΥ), ως η Συμφωνία των Κοινωνικών Εταίρων ΚΕΒΕ, ΟΕΒ, Συντεχνίες ΠΕΟ, ΣΕΚ και ΔΕΟΚ.

**“Ενσημα”** σημαίνει τα ένσημα Αργιών, Εορτών, Φιλοδωρήματος, Επιδομάτων Ασθενείας και Αρωγής Μελών και Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης που εκδίδονται από τις Συντεχνίες.

**“Συνήθης ή πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός”** σημαίνει το εισόδημα που έχει συμφωνηθεί να παίρνει ο εργατοτεχνίτης για κανονική 38ωρη εβδομάδα εργασίας ή σύμφωνα με το εκάστοτε εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας που έχει συμφωνηθεί.

**“Μίνιμουμ εβδομαδιαίων μισθών”** σημαίνει τα κατώτατα όρια εβδομαδιαίων μισθών που έχουν συμφωνηθεί σ' αυτή τη Σύμβαση για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων.

**“Τεχνίτες Α΄ και Β΄”** θεωρούνται: οι Κτίστες, Τρυπαντζήδες, Καλουψιήδες, Μπογιατζήδες, Σιδεράδες αντίστοιχα.

**“Βοηθοί Τεχνίτες”** θεωρούνται: οι Βοηθοί Καλουψιήδες, Βοηθοί Σιδεράδες, Βοηθοί Μπογιατζήδες.

**“Νεοεισερχόμενοι”** θεωρούνται: οι εργαζόμενοι που εισέρχονται για πρώτη φορά στην Οικοδομική Βιομηχανία.

**“Κατηγορία Εργαζομένων που καλύπτονται από το Παράρτημα της Συλλογικής Σύμβασης”** θεωρούνται οι Μηχανικοί, Μηχανοδηγοί, Οδηγοί Αυτοκινήτων, Σιδηρουργοί, Υδραυλικοί, Λευκοσιδηρουργοί, Ηλεκτροκολλητές, Οξυγονοκολλητές (Οδηγοί, Μηχανικοί και Μηχανοδηγοί που εργάζονται στα εργοτάξια Ετοιμοταράδοτου Μπετέν) και εργοδοτούνται από τις Εργοληπτικές Εταιρείες και από τους Εργολάβους Οικοδομών.





**ΑΡΘΡΟ 1: ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**

Η παρούσα Σύμβαση θα εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους οργανωμένους και ανοργάνωτους.

**ΑΡΘΡΟ 2: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΗΜΙΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ**

ΔΙΑΓΡΑΦΕΤΑΙ

**ΑΡΘΡΟ 3: ΕΡΓΑΤΕΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ**

Η προσπάθεια που άρχισε από τα δύο μέρη από 01/01/1996 για εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου ολοκληρώθηκε με τις προηγούμενες συμφωνίες. Κατά συνέπεια ο διαχωρισμός των εργατών «Γενικών Καθηκόντων» σε δύο κατηγορίες, δηλαδή κατηγορία Α και κατηγορία Β εξαλείφεται και παραμένει ενιαία κατηγορία «Εργατών Γενικών Καθηκόντων» με τον ίδιο μίνιμουμ εβδομαδιαίο μισθό και προστίθεται η κατηγορία «Νεοεισερχομένων Εργατών Γενικών Καθηκόντων».

**ΑΡΘΡΟ 4: ΑΥΞΗΣΕΙΣ/ΕΠΑΝΑΦΟΡΑ/ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΩΝ**

Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από τη Συλλογική Σύμβαση της Οικαδομικής Βιομηχανίας και στους εργαζόμενους που καλύπτονται από το Παράρτημα της Συλλογικής Σύμβασης Μηχανικών, Μηχανοδηγών κ.λ.π., με ημερομηνία 26.02.2013, οι κατώτατοι εβδομαδιαίοι μισθοί επαναφέρονται κατά 70% των αποκοπών που έλαβαν χώρα στις 13.06.2013, μέσα σε περίοδο τριών χρόνων, ως ακολούθως:

**4.1. Τεχνίτες**

4.1.1. Από 17/07/2019 επαναφορά / αύξηση στον Μισθό ποσού € 5,71 εβδομαδιαίως και επί πλέον προσθήκη της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής της 01/01/2019, ήτοι 1,04% που αντιστοιχεί σε € 0,06, δηλαδή € 5,77 συνολικό ποσό (αναδρομικά από τις 17/07/2019).

4.1.2. Από 17/07/2020 επαναφορά / αύξηση στον Μισθό ποσού € 8,65 εβδομαδιαίως και επί πλέον προσθήκη της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής που θα υπάρχει.

4.1.3. Από 17/07/2021 επαναφορά / αύξηση στον Μισθό ποσού € 5,71 εβδομαδιαίως και επί πλέον προσθήκη της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής που θα υπάρχει.

**4.2. Εργάτες Γενικών Καθηκόντων**

4.2.1. Από 17/07/2019 επαναφορά / αύξηση στον Μισθό ποσού € 4,86 εβδομαδιαίως και επί πλέον προσθήκη της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής της 01/01/2019, ήτοι 1,04% που αντιστοιχεί σε € 0,05, δηλαδή € 4,91 συνολικό ποσό (αναδρομικά από τις 17/07/2019).

- 4.2.2. Από 17/07/2020 επαναφορά / αύξηση στον Μισθό ποσού € 7,29 εβδομαδιαίως και επί πλέον προσθήκη της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής που θα υπάρχει.
- 4.2.3. Από 17/07/2021 επαναφορά / αύξηση στον Μισθό ποσού € 4,86 εβδομαδιαίως και επί πλέον προσθήκη της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής που θα υπάρχει.

#### **ΑΡΘΡΟ 5: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΝΙΜΟΥΜ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ**

Με τις πιο πάνω επαναφορές / αυξήσεις στους Κατώτατους Εβδομαδιαίους Μισθούς Πρόσληψης που παραχωρούνται αναδρομικά από τις 17/07/2019 και με βάση το Τιμαριθμικό Επίδομα της 01/01/2019 (1,04%), οι νέοι κατώτατοι Εβδομαδιαίοι Μισθοί Πρόσληψης (Μίνιμουμ) κατά κατηγορία, διαμορφώνονται ως ακολούθως:

Πίνακας 5.A:

A/A	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	Προηγ. Κατώτατος Εβδομ. Μισθός Πρόσληψης 01/01/2019	Επαναφο-ρά /Αύξηση Μισθών 17/07/2019	Νέος Κατώτατος Εβδ. Μισθός Πρόσληψης 17/07/2019
(α)	Τεχνίτες:  Κτίστες, Σιδεράδες, Καλουψιθδες, Τρυπαντήδες, Μπογιατζήδες, κ.λ.π	€ 414,77	€ 5,77	€ 420,54
(β)	Μηχανικοί, Μηχανοδηγοί, Οδηγοί κ.λ.π	€ 414,77	€ 5,77	€ 420,54
(γ)	Εργάτες Γενικών Καθηκόντων:	€ 350,44	€ 4,91	€ 355,35

Με την υπογραφή της νέας συμφωνίας (07/10/2019), καταρτίζεται ο πιο κάτω πίνακας που περιλαμβάνει όλους τους νέους Κατώτατους Εβδομαδιαίους Μισθούς Πρόσληψης (Μίνιμουμ), τόσο για τις υφιστάμενες, όσο και για τις νέες ειδικότητες, όπως έχουν συμφωνηθεί





Πίνακας 5.Β:

A/ A	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	Προηγ. Κατώτατος Εβδ. Μισθός Πρόσληψης	Επαναφο- ρά /Αύξηση Μισθών	Νέος Κατώτατος Εβδ. Μισθός Πρόσληψης	Κατώτατος Εβδ. Μισθός Πρόσληψης (συμπτ. Α.Τ.Α)	Επαναφο- ρά /Αύξηση Μισθών	Νέος Κατώτατος Εβδ. Μισθός Πρόσληψης	Επαναφο- ρά /Αύξηση Μισθών	Νέος Κατώτατος Εβδ. Μισθός Πρόσληψης
		01/01/2019	17/07/2019	17/07/2019	01/01/2020	17/07/2020	17/07/2020	17/07/2021 *	17/07/2021
(α)	Τεχνίτες Α:  Κτίστες, Σιδερόδεις, Καλουψήδεις, Τρυπανήδεις, Μπογιατζήδεις.	€ 414,77	€ 5,77	€ 420,54	€ 421,47	€ 8,76	€ 430,23	€ 5,78	€ 436,01
(β)	Μηχανοί, Μηχανοδηγοί, Οδηγοί Α' κ.λ.π	€ 414,77	€ 5,77	€ 420,54	€ 421,47	€ 8,76	€ 430,23	€ 5,78	€ 436,01
(γ)	Τεχνίτες Β:	-	-	€ 351,18	€ 351,96	-	-	-	€ 351,96
(δ)	Μηχανοδηγοί Β' (Χειριστές των οχημάτων  i. φορτηγά μέχρι 20 τόνους, ii. μικροί εκσκαφείς φορτωτήρες (Tilted bobcat) iii. ανυψωτικά μηχανήματα (forklift) iv. μικροί εκσκαφείς (mini digger) v. ή άλλα παραπομπές ή ισοδύναμα}	-	-	€ 351,18	€ 351,96	-	-	-	€ 351,96
(ε)	Βοηθός Καλουψής, Βοηθός Σιδερός, Βοηθός Μπογιατζής	€ 331,18	-	€ 331,18	€ 331,91	-	-	-	€ 331,91
(στ)	Εργάτες Γενικών Καθηκόντων:	€ 350,44	€ 4,91	€ 355,35	€ 356,14	€ 7,38	€ 363,52	€ 4,92	€ 368,44

\* η Α.Τ.Α την 01/01/2021 παρέμεινε στο 1.27%, ως είχε την 01/01/2020.

**Κατώτατα Όρια Εβδομαδιαίων Μισθών Μαθητών:**

Συνεφωνήθη όπως από τις 21/05/1988, τα μίνιμουμ εβδομαδιαίων μισθών των μαθητών που εργάζονται το καλοκαίρι έχουν ως ακολούθως:

- **Μαθητές Μέχρι 17 ετών:** 63% επί των εκάστοτε υφισταμένων μίνιμουμ εργατών γενικών καθηκόντων.
- **Μαθητές 17 ετών και άνω :** 73% επί των εκάστοτε υφισταμένων μίνιμουμ εργατών γενικών καθηκόντων.

Το ωρομίσθιο εκάστου εργάτη γενικών καθηκόντων και τα κατώτατα όρια εβδομαδιαίων μισθών καθορίζονται δια της διαιρέσεως του σχετικού εβδομαδιαίου μισθού δια του αριθμού των ισχουσών ωρών εργασίας καθ' εβδομάδα.

Οιαδήποτε επησία γενική αύξηση παραχωρηθησομένη στο μέλλον, θα προστίθεται στα ανωτέρω κατώτατα όρια εβδομαδιαίων μισθών και θα είναι για σκοπούς της παρούσης Σύμβασης, τα κατώτατα όρια εβδομαδιαίων μισθών.

Οιαδήποτε Τιμαριθμική αναπροσαρμογή, προστίθεται ή αφαιρείται, αναλόγως της περιπτώσεως επί των κατωτάτων ορίων εβδομαδιαίων μισθών, δημιουργούμενων έτσι των νέων κατωτάτων ορίων εβδομαδιαίων μισθών.

**ΑΡΘΡΟ 6: ΝΕΟΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (MINIMOYΜ) ΓΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ**

Από 13/02/2013 υιοθετήθηκε βαθμός εισδοχής Νεοεισερχομένων στην Οικοδομική Βιομηχανία που ισχύει μόνο για τους εργαζομένους που εισέρχονται για πρώτη φορά στη Βιομηχανία.

Από την ημερομηνία υπογραφής του Μνημονίου Συμφωνίας (7/10/2019), δημιουργείται νέος κατώτατος εβδομαδιαίος μισθός πρόσληψης, όπως φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα (οι μισθοί είναι οι συμφωνημένοι μισθοί στη Συμφωνία της 30% Iανουαρίου 2018).

Στους εβδομαδιαίους μισθούς, που φαίνονται στον πίνακα, θα προστίθενται κατ' έτος, τόσο ποσό, έτσι ώστε τον τρίτο χρόνο ο εβδομαδιαίος κατώτατος μισθός, να είναι στο ίδιο επίπεδο με τους μισθούς των υπολοίπων εργαζομένων της ίδιας κατηγορίας.





Πίνακας 6.Α:

A/A	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	Κατώτατος Εβδομαδιαίος Μισθός Πρόσληψης	Χρονιαίες Αυξήσεις
(α)	Νεοεισερχόμενοι Τεχνίτες Α:  Κτίστες, Σιδεράδες, Καλουψιήδες, Τρυπαντζήδες, Μπογιατζήδες.	€ 366,18	€ 15 εβδομαδιαίως (για 3 χρόνια)
(β)	Νεοεισερχόμενοι Μηχανικοί, Μηχανοδηγοί, Οδηγοί Α κ.λ.π	€ 366,18	€ 15 εβδομαδιαίως (για 3 χρόνια)
(γ)	Νεοεισερχόμενοι Τεχνίτες Β:  	€ 306,18	€ 15 εβδομαδιαίως (για 3 χρόνια)
(δ)	Νεοεισερχόμενοι Μηχανοδηγοί Β' {Χειριστές των οχημάτων.  (i) φορτηγά μέχρι 20 τόνους,  (ii) μικροί εκσκαφείς φορτωτήρες Túptou bobcat)  (iii) ανυψωτικά μηχανήματα (forklift)  (iv) μικροί εκσκαφείς (mini digger)  (v)ή άλλα παρόμοια ή ισοδύναμα}	€ 306,18	€ 15 εβδομαδιαίως (για 3 χρόνια)
(ε)	Νεοεισερχόμενοι Εργάτες Γενικών καθηκόντων	€ 270,98	€ 25 εβδομαδιαίως (για 3 χρόνια)

**ΑΡΘΡΟ 7: ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (MINIMOYM) ΒΟΗΘΟΥ ΚΑΛΟΥΨΗ,  
ΒΟΗΘΟΥ ΜΠΟΓΙΑΤΖΗ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΥ ΣΙΔΕΡΑ**

- 7.1. Από 13/02/2013 δημιουργήθηκαν νέες κατηγορίες Βοηθού Καλουψιή, Βοηθού Μπογιατζή και Βοηθού Σιδερά με τους πιο κάτω Κατώτατους Εβδομαδιαίους Μισθούς Πρόσληψης (μίνιμουμ).

Πίνακας 7.Α:

A/A	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	Κατώτατος Εβδομαδιαίος Μισθός Πρόσληψης
(α)	Βοηθός Καλουψιήδες	€ 331,18
(β)	Βοηθός Σιδεράς	€ 331,18
(γ)	Βοηθός Μπογιατζής	€ 331,18

7.2. Από 07/10/2019 οι πιο πάνω ειδικότητες περιλαμβάνονται στον Πίνακα 5.Β, με τις νέες ειδικότητες.

#### **ΑΡΘΡΟ 8: ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΕΣ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ**

- 8.1. Για σκοπούς Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής εφαρμόζεται η Συμφωνία που συνομολογήθηκε μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων στις 28 Ιουλίου 2017, στην παρουσία της Υπουργού Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως εκάστοτε αυτή τροποποιείται.
- 8.2. Τα ποσά της επαναφοράς / αυξήσεων που συνεφωνήθηκαν να διαμορφώνουν ανάλογα και τους Μέσους Όρους των εβδομαδιαίων μισθών πάνω στους οποίους υπολογίζεται και παραχωρείται το Τιμαριθμικό Επίδομα.
- 8.3. Σύμφωνα με τις επαναφορές / αυξήσεις μισθών, οι Μέσοι Όροι Εβδομαδιαίων Βασικών Μισθών πάνω στους οποίους θα υπολογίζεται το νέο Τιμαριθμικό Επίδομα, διαμορφώνονται ως ακολούθως:





Για τους Εργαζόμενους στην Οικοδομική Βιομηχανία:

Πίνακας 8.Α:

A/A	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	Προκύπτων Μέσος Όρος Βασικού Μισθού από 17/07/2019 Βάσει Συνολικού Τιμαρίθμου 01/01/2019 (1,04%)	Επαναφορά / Αύξηση Βασικού Μισθού 17/07/2019	Νέος Μέσος Όρος Βασικού Μισθού 17/07/2019	Επαναφορά / Αύξηση Βασικού Μισθού 17/07/2020	Νέος Μέσος Όρος Βασικού Μισθού 17/07/2020	Επαναφορά / Αύξηση Βασικού Μισθού 17/07/2021	Νέος Μέσος Όρος Βασικού Μισθού 17/07/2021
(α)	Τεχνίτες Α: Κτίστες, Σιδεράδες, Καλουψήδες, Τρυπαντζήδες, Μπογιατζήδες κ.λ.π.	€ 398,82	€ 5,71	€ 404,53	€ 8,65	€ 413,18	€ 5,71	€ 418,89
(β)	Μηχανικοί, Μηχανοδηγοί, Οδηγοί Α' κ.λ.π	€ 398,82	€ 5,71	€ 404,53	€ 8,65	€ 413,18	€ 5,71	€ 418,89
(γ)	Τεχνίτες Β:	€ 337,67	-	€ 337,67	-	€ 337,67	-	€ 337,67
(δ)	Νεοεισερχόμενοι Μηχανοδηγοί Β' (Χειριστές των οχημάτων i. φορτηγά μέχρι 20 τόνους, ii. μικροί εκοκαρείς φορτωτήρες (Túton bobcat) iii. ανυψωτικά μηχανήματα (forklift) iv. μικροί εκοκαρείς (mini digger) v. ή άλλα παρόμοια ή ισοδύναμα}	€ 337,67	-	€ 337,67	-	€ 337,67	-	€ 337,67
(ε)	Βοηθός Καλουψήδης, Βοηθός Σιδεράς, Βοηθός Μπογιατζής	€ 318,44	-	€ 318,44	-	€ 318,44	-	€ 318,44
(στ)	Εργάτες Γενικών Καθηκόντων:	€ 336,96	€ 4,86	€ 341,82	€ 7,29	€ 349,11	€ 4,86	€ 353,97

Για τους Νεοεισερχόμενους στην Οικοδομική Βιομηχανία:

**Πίνακας 8.Β:**

A/A	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	Προκύπτων Μέσος Όρος Βασικού Μισθού από 17/07/2019, Βάσει Συνολικού Τιμαριθμού 01/01/2019 (1,04%)
(α)	Νεοεισερχόμενοι Τεχνίτες Α': Κτίστες, Σιδεράδες, Καλουψιήδες, Τρυπαντζήδες, Μπογιατζήδες κ.λ.π.	€ 352,10
(β)	Νεοεισερχόμενοι Μηχανικοί, Μηχανοδηγοί, Οδηγοί Α' κ.λ.π.	€ 352,10
(γ)	Νεοεισερχόμενοι Τεχνίτες Β': Νεοεισερχόμενοι Μηχανοδηγοί Β' {Χειριστές των οχημάτων (i)φορτηγά μέχρι 20 τόνους, (ii) μικροί εκσκαφείς φορτωτήρες Τύπου bobcat) (iii) ανυψωτικά μηχανήματα (forklift) (iv) μικροί εκσκαφείς (mini digger) (v)ή άλλα παρόμοια ή ισοδύναμα}	€ 294,40
(ε)	Νεοεισερχόμενοι Εργάτες Γενικών Καθηκόντων	€ 260,56

**ΑΡΘΡΟ 9: ΤΑΜΕΙΟΝ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ**

Η Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου (Ο.Σ.Ε.Ο.Κ), αναγνωρίζει τα υφιστάμενα Ταμεία Ιατροφαρμακευτικής Περιθαλψης των Συντεχνιών.

- 9.1. Για την περίοδο από 01/03/2019 μέχρι 31/05/2019, εργοδότες και εργαζόμενοι, θα συνεχίσουν να καταβάλλουν πλήρως στα υφιστάμενα Συντεχνιακά Ταμεία Ιατροφαρμακευτικής Περιθαλψης. Οι εισφορές αυτές θα γίνονται παράλληλα με τις εισφορές που θα καταβάλλονται για σκοπούς ΓεΣΥ.
- 9.2. Για την περίοδο 01/06/2019 μέχρι και 31/05/2020, οι εκατέρωθεν εισφορές στα πιο πάνω ταμεία, μειώνονται κατά το ήμισου, από €3,41 σε € 1,71.



- 9.3. Για τους σκοπούς καταβολής της συνεισφοράς στο Ταμείο Ιατροφαρμακευτικής Περιθαλψης, θα αποκόπτονται εκ του εβδομαδιαίου εισοδήματος εκάστου εργαζομένου, € 1,71 σεντ εβδομαδιαίως.
- 9.4. Το πιού τούτο θα καταβάλλεται υπό μορφή ενσήμων, τα οποία οι εργοδότες θα προμηθεύονται από τις Συντεχνίες.
- 9.5. Η συνεισφορά για την Ιατροφαρμακευτική Περιθαλψη, θα καταβάλλεται και στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος εργάστηκε έστω και μια ημέρα (ένα ημερομίσθιο) την εβδομάδα.
- 9.6. Την 01/06/2020, με την πλήρη εφαρμογή του ΓεΣΥ, οι εισφορές εργαζόμενων και εργοδοτών τερματίζονται στα πιο πάνω ταμεία.

#### **ΑΡΘΡΟ 10: ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ**

- 10.1. Από 01/07/1996 έκαστος εργοδότης καταβάλλει στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών (το καθιδρυθέν δυνάμει του εδ.(1) του άρθρου 8 του Περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών Νόμου, αρ. 8 του 1967), για όλους τους εργαζομένους στη Βιομηχανία Οικοδομών, Δομικών Έργων, Ετοιμοπαράδοτου Μπετόν, στα εργοστάσια Μωσαϊκών και σε όσους καλύπτει το Παράρτημα της Σύμβασης των Μηχανικών Μηχανοδηγών, 9,0 σεντ επτί εκάστου κερδαινομένου Ευρώ δηλαδή 22 εργάσιμες ημέρες.
- 10.2. Επιπρόσθετα, για τους εργαζομένους στη Βιομηχανία Οικοδομών και Δομικών Έργων, οι Ετήσιες Άδειες αυξάνονται για όσους έχουν υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ως ακολούθως:
  - 5 - 10 χρόνια: μια (1) επιπρόσθετη μέρα
  - 10 χρόνια και άνω: δύο (2) επιπρόσθετες μέρες

Οι πιο πάνω επιπρόσθετες μέρες αδείας θα παραχωρούνται απ' ευθείας από τον εργοδότη σε χρόνο σύμφωνα με τις ανάγκες της εργασίας.

- 10.3. Το Κεντρικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου και οι Συντεχνίες Οικοδόμων Π.Ε.Ο. και Σ.Ε.Κ., συμφώνησαν τα πιο κάτω σχετικά με τις περιόδους των ετησίων αδειών των εργαζομένων της Οικοδομικής Βιομηχανίας

##### **10.3.1. Καλοκαιρινή Περίοδος:**

Οι άδειες θα είναι τρεις συνεχόμενες εβδομάδες και θα αρχίζουν ως ακολούθως:

- 10.3.1.1. Όταν η πρώτη Δευτέρα του Αυγούστου συμπίπτει με την 1η μέχρι και την 4η Αυγούστου, τότε οι άδειες θα αρχίζουν την 1η Δευτέρα του Αυγούστου.
- 10.3.1.2. Όταν η πρώτη Δευτέρα του Αυγούστου συμπίπτει με την 5η, 6η, 7η Αυγούστου, τότε οι άδειες θα αρχίζουν την τελευταία Δευτέρα του Ιουλίου.

**10.3.2. Χειμερινή Περίοδος:**

- 10.3.2.1. Οι υπόλοιπες ημέρες της αδείας, θα παραχωρούνται κατά τις εορτές των Χριστουγέννων ή/και του Πάσχα ανάλογα.
- 10.4. Η πρακτική που ακολουθείται για την παραχώρηση των αδειών της καλοκαιρινής περιόδου, θα συνεχίσει να εφαρμόζεται εκτός εάν η Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου, ζητεί διαφοροποίηση πριν από την 30η Ιουνίου κάθε χρόνου.
- 10.5. Σ' ότι αφορά επί μέρους δυσκολίες Εργολάβων ως προς την περίοδο που καθορίζεται για γενική παραχώρηση των αδειών, μπορούν να γίνονται διαφορετικές ρυθμίσεις μετά από συνεννόηση με το Προσωπικό, τις Συντεχνίες και ενημέρωση του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας).

**ΑΡΘΡΟ 11: ΤΑΜΕΙΟΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΩΓΗΣ ΜΕΛΩΝ**

Για τους σκοπούς του άρθρου αυτού καταβάλλεται από τον εργοδότη ποσοστό ύψους 1,5%, επί του προσωπικού εβδομαδιαίου μισθού του κάθε εργαζομένου, το οποίο να κατανέμεται ως εξής:

**11.1. Ταμείο Ασθενείας 0,7%.**

Στη διαχείριση του Ταμείου Επιδόματος Ασθενείας, συμμετέχουν και οι δύο πλευρές.

**11.2. Ταμείο Αρωγής Μελών 0,8%.**

Μία φορά το χρόνο τουλάχιστον να πραγματοποιείται συνάντηση της διαχειριστικής επιτροπής των Ταμείων Επιδομάτων Ασθενείας και Αρωγής Μελών, με εκπροσώπους της Ομοσπονδίας Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών, για ενημέρωση, αναφορικά με τη διαχείριση και τους εξελεγμένους λογαριασμούς των Ταμείων. Να κοινοποιείται επίσης αντίγραφο των λογαριασμών στην Ομοσπονδία.

**ΑΡΘΡΟ 12: ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΑΡΓΙΕΣ**

- |                              |                                   |
|------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 1η Ιανουαρίου             | 9. Τρίτη του Πάσχα                |
| 2. 6 <sup>η</sup> Ιανουαρίου | 10. 1η Μαΐου                      |
| 3. 25η Μαρτίου               | 11. Αγίου Πνεύματος (Κατακλυσμού) |
| 4. Καθαρά Δευτέρα            | 12. 1η Οκτωβρίου                  |
| 5. 1η Απριλίου               | 13. 28η Οκτωβρίου                 |
| 6. Μεγάλη Παρασκευή          | 14. 24η Δεκεμβρίου                |
| 7. Μεγάλο Σάββατο            | 15. 25η Δεκεμβρίου                |
| 8. Δευτέρα της Διακαίνησίμου | 16. 26η Δεκεμβρίου                |



Κάθε εργοδότης καταβάλλει για κάθε εργοδοτούμενο του σε ανάλογα συντεχνιακά ένσημα, ποσόν εκ 5 σεντ για κάθε κερδαινόμενο Ευρώ.

Το υπό αναφορά ποσό των 5 σεντ καταβάλλεται επί του προσωπικού ημερομισθίου και όχι επί ποσού κερδηθέντος δι' υπερωριακής ή άλλης εργασίας.

#### ΑΡΘΡΟ 13: ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ

Από 17/07/2019 κάθε εργοδότης καταβάλλει για κάθε εργοδοτούμενο του, ποσόν 8 σεντ για κάθε κερδαινόμενο ευρώ επί του προσωπικού ημερομισθίου αντί 11 σεντ που κατέβαλλε προηγουμένως, σε ανάλογα Συντεχνιακά ένσημα, για σκοπούς Φιλοδωρήματος Χριστουγέννων.

Το αντίστοιχο ποσοστό για κάθε νεοεισερχόμενο στη Βιομηχανία, ανέρχεται στο ποσόν των 6 σεντ για κάθε κερδαινόμενο ευρώ επί του προσωπικού ημερομισθίου και σε τρία χρόνια αυξάνεται σε 8 σεντ.

Τα υπό αναφορά ποσά θα καταβάλλονται επί του προσωπικού ημερομισθίου και όχι επί ποσού κερδηθέντος από υπερωριακή ή άλλη εργασία.

Νοείται ότι ο τρόπος καταβολής του Φιλοδωρήματος διέπεται από τις διατάξεις του περί της Προστασίας των Φυσικών Προσώπων Έναντι της Επεξεργασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και της Ελεύθερης Κυκλοφορίας των Δεδομένων αυτών Νόμου, εφόσον έχει εξασφαλισθεί η συγκατάθεση του εργαζομένου.

#### ΑΡΘΡΟ 14: ΕΡΓΑΣΙΑ "ΒΑΡΔΙΑΣ"

- 14.1. Εργασία "βάρδιας", εισάγεται εις το εργοτάξιο κατόπιν συνεννόησης εργοδότου και συντεχνιών.

Νοείται ότι σε περίπτωση κάλυψης έκτακτων αναγκών, μπορεί ο εργαζόμενος να κληθεί να εργαστεί σε διαφοροποιημένο ωράριο χωρίς υπερωριακή απασχόληση ή σε εργασία σε βάρδια, εφόσον συντρέχουν οι πιο κάτω προϋποθέσεις:

- (α) Η ανάγκη είναι έκτακτη και δεν αναμενόταν στις συνήθεις εργασίες του έργου οικοδομικού και τεχνικού και δεν είναι επαναλαμβανόμενη.
- (β) Η ανάγκη δεν επαναλαμβάνεται σε χρονικό διάστημα 3 μηνών.
- (γ) Η διάρκεια της εργασίας με διαφοροποιημένο ωράριο δεν θα υπερβαίνει περίοδο 10 ημερών.

Σημειώνεται ότι τα πιο πάνω εφαρμόζονται για το σύνολο των εργαζομένων.

- 14.2. Σε περίπτωση εργασίας "εις τρεις βάρδιας" εντός ενός 24ώρου κάθε "βάρδια" θα εργάζεται 7,5 ώρες.

- 14.2.1. Η "πρώτη βάρδια" η οποία εργάζεται εντός των κανονικών ωρών εργασίας δεν απολαμβάνει οιουδήποτε επιπλέον ωφελήματος.

- 14.2.2. Η "δεύτερη βάρδια" αμείβεται κατά 10% επιπλέον του κανονικού ημερομισθίου και
- 14.2.3. Η "Τρίτη βάρδια" αμείβεται κατά 20% επιπλέον του κανονικού ημερομισθίου.
- 14.3. Ο εργοδότης οφείλει να εξασφαλίσει δωρεάν μεταφορικό μέσο στους εργάτες "βάρδιας" στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει διαθέσιμο τοιούτον. Τα έξοδα μεταφοράς εργατών, οι οποίοι εργάζονται ασυνήθεις ώρες, βαρύνουν εξ' ολοκλήρου τον Εργοδότη.
- 14.4. Περαιτέρω μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών συμφωνήθηκε, όπως από την 01/04/1987 στις πιο κάτω περιπτώσεις βάρδιας, το επίδομα που θα καταβάλλεται είναι το πιο κάτω:
- 14.4.1. Σε περίπτωση που ο εργοδότης θα εφαρμόζει 9ωρες βάρδιες, το επίδομα της 2ης βάρδιας θα είναι 17,20%.
- 14.4.2. Σε περίπτωση εργοδότου που εφαρμόζει 10ωρες βάρδιες, το επίδομα θα είναι 17,75%.
- 14.5. Τα επιδόματα θα πληρώνονται πάνω σε όλον τον πραγματικά εργασθέντα χρόνο ήτοι επί των 9 και 10 ωρών αντίστοιχα.
- 14.6. Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης θα επιθυμεί να εισάγει βάρδια πέραν των 10 ωρών, τότε προτού προβεί στη διευθέτηση αυτή, θα πρέπει να συμφωνηθεί μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών με την παρουσία της Ομοσπονδίας Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου, το ύψος του επιδόματος που καταβάλλεται.
- 14.7. Η ώρα γεύματος δεν θα πληρώνεται.

#### ΑΡΘΡΟ 15: ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ

##### 15.1. Μεταφορικό Μέσο

Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο τόπος εργασίας βρίσκεται σε απόσταση πέραν των 5 χιλιομέτρων από την πόλη θα παραχωρείται μεταφορικό μέσο στους εργατοτεχνίτες, διαφορετικά θα πληρώνονται από τον εργοδότη, τα πραγματικά μεταφορικά έξοδα των εργατοτεχνιτών.

##### 15.2. Επίδομα Χρόνου Μεταφοράς

Το Επίδομα Χρόνου Μεταφοράς διαφοροποιείται από 13/02/2013 ως ακολούθως:

- 15.2.1. Ο χρόνος προς και από την εργασία, να επιβαρύνει εξ' ημιείας τον εργοδότη και τον εργοδοτούμενο επί του προσωπικού ημερομισθίου έκαστου εργαζομένου. Για σκοπούς υπολογισμού, θα λαμβάνονται υπόψη τα εξής:
- Από 0 – 90 χιλ. απόσταση – καμία αποζημίωση
  - Από 91 – 100 χιλ. απόσταση, αποζημίωση – 40 λεπτά
  - Από 101 και πάνω απόσταση, αποζημίωση – 60 λεπτά



- 15.2.2. Στον εργαζόμενο οδηγό που μεταφέρει δύο (2) ή περισσότερους συναδέλφους του, το επιδόμα χρόνου μεταφοράς, θα αυξάνεται κατά 40%.
- 15.2.3. Των προνοιών αυτών εξαιρούνται τα μόνιμα εργοτάξια, για τα οποία θα παραμείνει σε ισχύ η υφιστάμενη κατάσταση.
- 15.2.4. Εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται εκτός έδρας, διατηρούν το σύνηθες ωράριο των και δεν δικαιούνται οιασδήποτε επιπτροσθέτου αμοιβής πλην του ανωτέρω αναφερομένου επιδόματος.

Σε περιπτώσεις που μελλοντικά θα υπάρξουν προβλήματα μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτουμένων, τα προβλήματα θα συζητούνται μεταξύ της Ομοσπονδίας Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου (Ο.Σ.Ε.Ο.Κ.) και των Συντεχνιών με σκοπό την επίλυσή τους.

#### **ΑΡΘΡΟ 16: ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΝΥΚΤΕΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ**

Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργοδότης μεταθέτει τους εργοδοτουμένους του σε οιονδήποτε μέρος της Κύπρου προς εκτέλεση εργασίας της ειδικότητας τους, υποχρεούται όπως:

- 16.1. Γνωστοποιεί την μετάθεση του στον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο έγκαιρα.
- 16.2. Παραχωρεί κατάλληλη στέγη ή καταβάλλει τα πραγματικά έξοδα διανυκτέρευσης σε Ξενοδοχείο / Ξενώνα, διαμέρισμα ή άλλο κατάλυμα, το οποίο ο ίδιος θα υποδείξει.
- 16.3. Μεταφέρει τους εργαζομένους κάθε Σαββατοκύριακο στον τόπο διαμονής τους.
- 16.4. Εργαζόμενος ο οποίος καθίσταται μόνιμος κάτοικος της πόλης στην οποία μετετέθη για εργασία, δεν δικαιούται επιδόματος διατροφής και διανυκτέρευσης.
- 16.5. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις είναι δυνατό να γίνονται ειδικές συμφωνίες, αναφορικά με την διαμονή και διατροφή των μετακινθέντων εργαζομένων.

#### **ΑΡΘΡΟ 17: ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

Για όλους τους εργαζομένους στην Οικοδομική Βιομηχανία, ισχύει Ταμείο Προνοίας, το οποίον λειτουργεί με ειδικούς κανονισμούς, οι οποίοι έχουν συμφωνηθεί μεταξύ των δύο πλευρών. Οι εισφορές και των δύο μερών κατατίθενται αποκλειστικά στον Οργανισμό του Ταμείου Προνοίας της Οικοδομικής Βιομηχανίας και Συναφών Επαγγελμάτων, που έχει συσταθεί για τον σκοπό αυτό.

- 17.1. **Συνεισφορές στο Ταμείο Προνοίας για Εργαζομένους στην Οικοδομική Βιομηχανία:**  
Οι εκατέρωθεν συνεισφορές των εργαζομένων επτί του προσωπικού τους ημερομισθίου έχουν ως ακολούθως:
- 17.1.1. **Συνεισφορά των Εργαζομένων: 6%.**
- 17.1.2. **Συνεισφορά των Εργοδοτών: 3% (Με την Ειδική Συμφωνία 13/06/2013, - διαμορφώνεται η συνεισφορά του Εργοδότη από 6% σε 3%).**

- 17.1.3. Από την ημερομηνία υπογραφής της Συμφωνίας, η συνεισφορά του εργοδότη στο Ταμείο Προνοίας διαμορφώνεται ως εξής:

**Για τα Νέα Μέλη**

1% τον 1<sup>ο</sup> Χρόνο  
2% τον 2<sup>ο</sup> Χρόνο  
3% τον 3<sup>ο</sup> Χρόνο

**Για τα Υφιστάμενα Μέλη**

2% τον 1ο Χρόνο  
2% τον 2ο Χρόνο  
3% τον 3ο Χρόνο

Η συνεισφορά των Νέων Μελών στο Ταμείο Προνοίας έχει ως εξής:

1% τον 1ο Χρόνο  
2% τον 2ο Χρόνο  
3% τον 3ο Χρόνο  
4% τον 4ο Χρόνο  
6% τον 5ο Χρόνο

- 17.2. **Συνεισφορές στο Ταμείο Προνοίας για Υπερήλικες Εργαζομένους στην Οικοδομική Βιομηχανία:**

Οι συνεισφορές για τους υπερήλικες εργαζομένους που απολαμβάνουν Σύνταξη Γήρατος και καταθέτουν Ταμείο Προνοίας, έχουν ως ακολούθως:

- 17.2.1. Συνεισφορά των Εργαζομένων : 7,5%

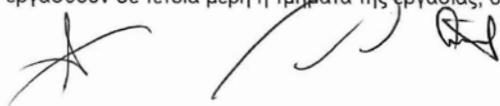
- 17.2.2. Συνεισφορά των Εργοδοτών : 7,5%

- 17.3. **Συνεισφορές στο Ταμείο Προνοίας για Άλλοδαπτούς Εργαζομένους στην Οικοδομική Βιομηχανία:**

Από 01/07/2002 καταβάλλεται Ταμείο Προνοίας για όλους τους αλλοδαπτούς εργαζομένους. Σε περίπτωση που παραχωρείται στέγη, ο ενδιαφερόμενος εργοδότης, δικαιούται με βάση τα κριτήρια για απασχόληση ξένων εργατών, να αποκόπτει μέχρι και 10% από τον προσωπικό μισθό του εργοδοτουμένου.

**ΑΡΘΡΟ 18: ΕΓΓΥΗΜΕΝΟΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ**

- 18.1. Σε περίπτωση κλεισίματος του εργοταξίου λόγω βροχής ή κακοκαιρίας, ο εργοδότης καταβάλλει από την ημερομηνία που έχει διακοπεί η εργασία, το 50%, νοούμενου ότι οι εργαζόμενοι δεν θα παραμένουν στο χώρο εργασίας.
- 18.2. Ο καθορισμός ημέρας ή μέρους αυτής ως ακαταλήκου για εργασία λόγω καιρικών συνθηκών γίνεται υπό του εργοδότου ή του επιστάτου του, σε συνεννόηση με την τοπική επιτροπή ή τις επιπροπές των Συντεχνιών.
- 18.3. Ο εργολάβος δικαιούται να ζητήσει κατόπιν συνεννόησης με την τοπική επιτροπή, όπως σε μέρη ή τμήματα της εργασίας που δεν επηρεάζονται από τη βροχή ή την κακοκαιρία, η εργασία συνεχισθεί. Εργαζόμενοι, οι οποίοι θα αρνηθούν να εργασθούν σε τέτοια μέρη ή τμήματα της εργασίας, δεν αποζημιώνονται.





- 18.4. Σε περίπτωση αδικαιολόγητης αποχώρησης εργαζομένου, του οποίου η απουσία επηρεάζει την εργασία οιουδήποτε άλλου που παραμένει στην εργασία, η αποζημίωση η οποία καθίσταται πληρωτέα στον παραμείναντα, αφαιρείται από τα δεδουλευμένα ημερομίσθια του αδικαιολογήτως αποχωρήσαντος.

#### **ΑΡΘΡΟ 19: ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ**

Οι τεχνίτες υποχρεούνται, όπως με δικά τους έξοδα προμηθεύονται και έχουν μαζί τους τα πιο κάτω εργαλεία:

##### **19.1. Κτίστες**

- |            |                     |
|------------|---------------------|
| 1. Μαλάδες | 4. Αλακάτι με ράμμα |
| 2. Ζύγι    | 5. Μάστρακκα        |
| 3. Γωνιά   | 6. Μέτρο            |

##### **19.2. Καλουψιήδες**

- |               |            |
|---------------|------------|
| 1. Σκεπτάρνια | 4. Ζύγι    |
| 2. Σιγάστα    | 5. Τανάλια |
| 3. Μέτρο      | 6. Ράμμα   |

Οποιαδήποτε άλλα εργαλεία απαραίτητα για τη διεκπεραίωση της εργασίας προμηθεύονται από τον εργοδότη.

#### **ΑΡΘΡΟ 20: ΤΡΟΠΟΣ ΕΚΤΕΛΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο τρόπος εκτέλεσης της εργασίας είναι θέμα που αφορά αποκλειστικά τον Εργολάβο, μπορεί όμως η τοπική επιτροπή, ή ο συντεχνιακός εκπρόσωπος να υποβάλλουν εισηγήσεις ή/και παραπήρησεις σε ότι αφορά την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Εν πάσῃ όμως περιπτώσει, ο Εργολάβος υποχρεούται όπως τηρεί όλες τις πρόνοιες των περί Οικοδομών (Ασφάλεια, Υγεία και Ευημερία) Κανονισμών του 1965, του περί Εργοστασίων Νόμου (κεφ. 134), τους δυνάμει τούτου θεσπισθέντας ή θεσπισθησόμενους Κανονισμούς και της υφιστάμενης Νομοθεσίας για Ασφάλεια και Υγεία των Εργαζομένων.

Οι Συντεχνίες αναγνωρίζουν ότι οι εργαζόμενοι οφείλουν να πειθαρχούν στους Εργολάβους, τους επιστάτες αυτών ή άλλους αντιπροσώπους τους, σε ότι αφορά τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας και όπως ακολουθούν πιστά και επακριβώς τις οδηγίες του Εργολάβου ή των αντιπροσώπων του.

#### **ΑΡΘΡΟ 21: ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ**

- 21.1. Σε κάθε οικοδομική εργασία ή εργαστήριο θα υπάρχει και θα αναγνωρίζεται από τους εργοδότες τοπική επιτροπή εργαζομένων αποτελούμενη από 1 μέχρι 6 μέλη (αναλόγως του αριθμού των εργαζοθουμένων).

- 21.2. Η τοπική επιτροπή εκλέγεται από τους εργαζόμενους δια βοής ή μυστικής ψηφοφορίας.
- 21.3. Σε περίπτωση κατά την οποία σε ένα εργοτάξιο υπάρχουν εργαζόμενα μέλη και των δύο Συντεχνιών, τότε, εφ' όσον τούτο είναι δυνατό, θα αντιπροσωπεύονται αμφότερες στην τοπική επιτροπή.
- 21.4. Τα καθήκοντα και δικαιώματα των τοπικών επιτροπών είναι τα ακόλουθα:
- 21.4.1. Να μεριμνούν δια την εκ μέρους των Εργολάβων τήρηση της παρούσης σύμβασης.
- 21.4.2. Να μεριμνούν δια την εκ μέρους των εργαζομένων τήρηση της παρούσης Σύμβασης, ιδιαίτερα δε για την πειθαρχία, την καλή συμπεριφορά και τη συνειδητή εργασία των εργαζομένων.
- 21.4.3. Να ενδιαφέρονται για την ασφάλεια, την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.
- 21.4.4. Να επιδιώκουν την επί τόπου δια διαπραγματεύσεων μετά του επιστάτου ή του εργοδότου λύση των τοπικών διαφορών.

Νοείται ότι οιαδήποτε επιτευχθείσα λύση ή αδιέξοδο, θα αναφέρεται στις επαρχιακές επιτροπές των συντεχνιών.

Οι τοπικές επιτροπές δεν δικαιούνται να αποφασίσουν την κήρυξη απεργίας.

#### ΑΡΘΡΟ 22: ΛΥΣΗ ΑΝΑΦΥΟΜΕΝΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ - ΑΠΕΡΓΙΕΣ/ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΕΣ (ΛΟΚ - ΑΟΥΤ)

Διαφορά αναφυόμενη εν σχέσει με την εφαρμογή της παρούσης συμφωνίας ως και προσωπικά παράπονα των εργαζομένων, διαφορά μεταξύ εργοδότου/εργοδοτών και Συντεχνιών, θα λύνονται βάσει των Προνοιών του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

#### ΑΡΘΡΟ 23: ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

- 23.1. Συνεφωνήθη η σταδιακή μείωση του ωραρίου από 40.00' σε 38.00' εβδομαδιαίως.
- Συγκεκριμένα η μείωση άρχισε την 01/07/1993 κατά 0.30' εβδομαδιαίως και ολοκληρώθηκε την 01/04/1997.
- 23.2. Η μείωση των ωρών κατά 0.30' την ημέρα συνεφωνήθη να γίνεται τις πρώτες 4 μέρες της εβδομάδας, ήτοι τα απογεύματα από τη Δευτέρα μέχρι την Πέμπτη.
- 23.3. Η υπερωριακή αποζημίωση από Δευτέρα μέχρι και Σάββατο θα είναι σε αναλογία 1:1,5. Για τις Κυριακές και Αργίες θα είναι 1:2.

Η αναλογία που εφαρμόζεται για τον υπολογισμό της υπερωριακής αποζημίωσης, να μειωθεί κατά 20% κατά τη διάρκεια της παρούσης Συλλογικής Σύμβασης.

Η υπερωρία θα υπολογίζεται μετά τη συμπλήρωση 38 ωρών εβδομαδιαίως.



Νοείται ότι η υπερωρία εφαρμόζεται στις περιπτώσεις όταν ο εργοδότης απαιτήσει την παρουσία του εργαζόμενου πέραν των ωρών της συνήθους εργασίας και όχι στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος με δική του πρωτοβουλία ζητά να εργαστεί και μετά από συνεννόηση με το προσωπικό, τις Συντεχνίες και το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Νοείται περαιτέρω ότι, όλα τα άλλα αφελήματα εφαρμόζονται για τους εργαζόμενους και θεωρείται ως συνήθης εργασία.

- 23.4. Σε περίπτωση που εργαζόμενος κατά τη διάρκεια του κανονικού του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας απουσάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του και δεν συμπληρώσει το κανονικό εβδομαδιαίο ωράριο και εργαστεί υπερωριακώς, δεν θα πληρώνεται με βάση τη συμφωνία πληρωμής για την υπερωριακή εργασία.

Διευκρινίζεται ότι σαν λόγος αδικαιολόγητης απουσίας δεν θεωρείται η απουσία λόγω άδειας, ασθενείας ή άλλου σοβαρού λόγου που καθιστά την παρουσία του εργαζομένου στην εργασία αδύνατη.

Νοείται ότι ο εργοδοτούμενος προειδοποιείται από τον εργοδότη του έγκαιρα, ότι δεν θα πληρωθεί υπερωριακώς για το χρόνο αδικαιολόγητης απουσίας του.

Ενέργεια εργαζομένου, ο οποίος αρνείται να εργασθεί υπερωριακώς, άνευ ευλόγου αιτίας, θεωρείται ανυπακοή και ο εργοδότης σε τέτοια περίπτωση δικαιούται να ζητήσει από την Συντεχνία όπως λάβει πειθαρχικά μέτρα κατά του εργαζομένου.

Παρά ταύτα η υποχρέωση του εργαζομένου για υπερωριακή εργασία υφίσταται μόνο σε περίπτωση κατά την οποία προειδοποιήθηκε έγκαιρα από τον εργοδότη και εφ' όσον εξασφαλίζεται η μεταφορά του.

#### **ΑΡΘΡΟ 24: ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕ ΜΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ Ο.Σ.Ε.Ο.Κ.**

- 24.1. Οι Συντεχνίες δικαιούνται να συνάπτουν χωριστές Συμβάσεις με Εργολάβους μη μέλη της Ομοσπονδίας υπό τον όρο ότι οι πρόνοιες των τοιούτων χωριστών Συμβάσεων δεν θα είναι ολιγότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους, από τους όρους της παρούσης Σύμβασης. Αντίγραφα των τοιούτων Συμβάσεων δέοντα όπως αποστέλλονται υπό των Συντεχνιών προς την Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου αμέσως μετά την υπογραφή των.
- 24.2. Οι Συντεχνίες δικαιούνται να προμηθεύουν στους ιδιώτες, εργατικό και τεχνικό προσωπικό για την εκτέλεση οικοδομικών έργων. Οι όροι εργασίας των εργαζομένων αυτών, δεν πρέπει να είναι ολιγότερο ευνοϊκοί από τους όρους της παρούσης Σύμβασης.

#### **ΑΡΘΡΟ 25: ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Η πληρωμή των εργαζομένων δέοντα όπως γίνεται στο εργοτάξιο κατά τον ταχύτερο δυνατό τρόπο, και κατά την καθορισμένη ημέρα και ώρα.

Ο εργοδότης δέοντα όπως δίδει δελτίο που να δείχνει λεπτομερή ανάλυση των απολαβών του εργαζομένου.

Νοείται ότι με Συμφωνία του Εργοδότη, των Συντεχνιών και των Εργαζομένων μπορεί να συμφωνηθεί διαφορετικός τρόπος πληρωμής (15 ημερών ή μηνιαίως), χωρίς όμως να μεταβάλλεται το καθεστώς του εργαζομένου ως προς την εφαρμογή της Συλλογικής Σύμβασης.

#### **ΑΡΘΡΟ 26: ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Η ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης για τερματισμό απασχόλησης εργαζομένου, που έχει υπηρεσία λιγότερη από εικοσιέξι (26) εβδομάδες, είναι διήμερος. Εάν η απασχόληση τερματίζεται στο τέλος της εβδομάδας, η προειδοποίηση δέοντας όπως δίδεται το απόγευμα της Τετάρτης.

Η ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης για όσους έχουν υπηρεσία πέραν των 26 εβδομάδων θα είναι η υπό του Νόμου 24 του 1967 (Μέρος III) προβλεπομένη. (Ο Περι Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμος Αρ. 24/67 ως και αι επακολουθήσασαι τροποποιήσεις αυτού).

Η πρώτη ημέρα πρόσληψης θεωρείται δοκιμαστική για όλους τους εργαζομένους, εκτός των απασχοληθέντων κατά το παρελθόν στον αυτόν Εργοδότη. Για τους δοκιμαστικώς εργαζομένους δεν απαιτείται οιαδήποτε προειδοποίηση για τερματισμό της απασχόλησης τους.

Επίσης δεν απαιτείται οποιαδήποτε προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης σε περιπτώσεις πρόσληψης για τακτάς χρονικάς περιόδους.

Σε περιπτώσεις απόλυτης για λόγους πλεονασμού, ο τελευταίος προσληφθείς απολύεται πρώτος, λαμβανομένων υπόψη των αναγκών της εργασίας.

Συντεχνιακή δραστηριότητα, θρησκεία, φυλή και πολιτικές πεποιθήσεις, δεν αποτελούν λόγο απόλυτης και ούτε δικαιολογούν διάκριση σε βάρος των εργοδοτουμένων.

#### **ΑΡΘΡΟ 27: ΚΑΤ' ΑΠΟΚΟΠΗ ΕΡΓΑΣΙΕΣ**

- 27.1. Ο εργολάβος δικαιούται να εκμισθώνει τις υπηρεσίες υπεργολάβων για την εκτέλεση οποιασδήποτε εργασίας.
- 27.2. Ο εργολάβος μπορεί να εκμισθώνει τις υπηρεσίες υπεργολάβων για κατ' αποκοπή εργασίες στα κτιστικά. Στα πλαίσια του άρθρου 27(2):
  - 27.2.1. Για να θεωρείται κάποιος υπεργολάβος θα πρέπει:
    - 27.2.1.1. Να είναι εγγεγραμμένος εργοδότης και να απασχολεί μισθωτό προσωπικό,
    - 27.2.1.2. Να έχει σε ισχύ ασφάλιση ευθύνης εργοδότη,
    - 27.2.1.3. Να έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του προς το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
  - 27.2.2. Η Σύμβαση θα εφαρμόζεται και για τους εργαζόμενους του υπεργολάβου (οργανωμένους και ανοργανωτούς) στο έργο με ευθύνη του εργολάβου.





- 27.2.3** Η Διαδικασία Επίλυσης Εργατικών Διαφορών που επισυνάπτεται στη Συλλογική Σύμβαση ως Παράρτημα I του παρόντος Άρθρου 27(2) και το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της Συλλογικής Σύμβασης, θα ακολουθείται για εργατικές διαφορές που προκύπτουν για εργοδοτούμενους του υπεργολάβου.
- 27.2.4** Ο εργολάβος θα πρέπει σε περίπτωση που αποφασίσει να προσλάβει τις υπηρεσίες υπεργολάβου στα κτιστικά, να απασχολεί αριθμό μόνιμου εργατοτεχνικού προσωπικού, ίσο τουλάχιστον με το 40% του εκάστοτε αναγκαίου για το έργο προσωπικού για τα κτιστικά. Θα συμπεριλαμβάνεται ένας πολιτικός μηχανικός και ένας εργοδηγός ή μηχανοδηγός. Σε έργα με απασχόληση 50 και πλέον εργαζομένων στα κτιστικά, θα είναι δυνατός ο συνυπολογισμός δεύτερου πολιτικού μηχανικού και δεύτερου εργοδηγού ή μηχανοδηγού (σε καμία όμως περίπτωση δεν θα είναι πέραν του 20% του 40%). Νοείται ότι ο εργολάβος δεν θα προχωρεί σε απολύσεις λόγω πλεονασμού και κάλυψη των εργασιών με υπεργολάβους.
- 27.3** Σε περίπτωση κατά την οποία η κατ' αποκοπήν εργασία διεξάγεται από υπεργολάβους, ο εργολάβος είναι υπεύθυνος για την τήρηση των όρων της παρούσας Σύμβασης υπό του υπεργολάβου. Πέραν τούτου, η Ο.Σ.Ε.Ο.Κ. θα συμβουλεύει τα μέλη της, όπως μεριμνούν και ελέγχουν για την πιστή τήρηση της Σύμβασης υπό του υπεργολάβου. Για άλλες ειδικότητες που καλύπτονται από ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις, θα ισχύουν τα δόσα προνοούνται στις Συμβάσεις αυτές.

Το άρθρο 27.3 πιο πάνω, ισχύει υπό την αίρεση της έγκαιρης προειδοποίησης του εργολάβου από τις συντεχνίες, για τυχόν καταστρατηγήσεις των προνοιών της παρούσας από τον υπεργολάβο.

#### **ΑΡΘΡΟ 28: ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΕΣ, ΣΚΛΗΡΕΣ, ΕΠΙΠΟΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ**

Οι ακόλουθες εργασίες θεωρούνται ως επικίνδυνες ή/και επίπονες και οι απασχολούμενοι σε αυτές, λαμβάνουν ημερομίσθιο κατά 5% ψηλότερο του συνήθους:

- 28.1** Εκσκαφή ορυγμάτων (λάκκων) πέραν των 6 μέτρων.
- 28.2** Εκσκαφή και οιαδήποτε άλλη εργασία στις υπόγειες στοές, σε υγρά και σκοτεινά μέρη (η παράγραφος αυτή δεν αφορά συνήθεις οικοδομές).
- 28.3** Εργασία επί κρημνών για εξόρυξη λίθων και εκτέλεση άλλης συναφούς εργασίας.
- 28.4** Εργασίες εντός κλειστών δεξαμενών.
- 28.5** Εργασίες κατασκευής οροφών σε ύψος πέραν των 9 μέτρων, νοούμενου ότι κάτωθεν είναι κενό.
- 28.6** Εργασία επεξεργασίας ζεστής μαστικής ασφάλτου και επιστρώσεως πρέμιξ.

Σε όσους εργάζονται στην επεξεργασία μαστικής ασφάλτου (πρέμιξ) και όσοι εργάζονται στην επίστρωση του πρέμιξ θα παίρνουν για τους μήνες Ιούνιο, Ιούλιο και Αύγουστο αυξημένο επιδόματα 7,5% πάνω στο μισθό τους αντί 5% που παίρνουν τους υπόλοιπους μήνες του χρόνου.

- 28.7 Στους εργαζομένους στο στήσιμο και την επιδιόρθωση των γερανών, παραχωρείται επίδομα επικίνδυνης εργασίας 7,5%.
- 28.8 Στους οδηγούς γερανών τύπου "TOWER CRANE", οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι να εκτελούν την εργασία τους από ειδική κλούβα που βρίσκεται στο πάνω μέρος τους γερανού, παραχωρείται επίδομα 5% επί του προσωπικού μισθού τους.
- 28.9 Σε όσους εργάζονται στο στήσιμο και ξήλωμα σκαλωσιών από το 50 διάζωμα και άνω της σκαλωσιάς, παραχωρείται επίδομα 5% επί του προσωπικού τους εβδομαδιαίου μισθού.
- 28.10 Στους Φαλιαδώρους που εργάζονται στα λατομεία και σκυροθραυστικές μονάδες, παραχωρείται επίδομα επικίνδυνης και σκληρής εργασίας ύψους 5% για όσο χρονικό διάστημα ασχολούνται με τη μεταφορά, τοποθέτηση και ανατίναξη των εκρηκτικών υλών.

Προσθήκες στις ανωτέρω εργασίες δύνανται να γίνουν εφ' όσον κατά την διάρκεια της Σύμβασης οι συνθήκες εργασίας καταστήσουν τούτο αναγκαίο.

#### ΑΡΘΡΟ 29: ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΥΠΟΔΗΜΑΤΩΝ (ΑΡΒΥΛΑ) ΚΑΙ ΣΤΟΛΩΝ

Θα εφαρμόζεται ότι προνοείται στη σχετική Νομοθεσία.

Επιπρόσθετα:

- 29.1 Για τους εργαζομένους εις τα TUNNEL FORM (Μεταλλικά Καλούπια) παρέχονται ζεύγη παπούτσια ασφαλείας και περισσότερα αν χρειασθεί με επιβάρυνση 50% εκατέρωθεν. Επαφίεται στον κάθε εργοδότη να χρησιμοποιήσει διακριτικά στα παραχωρούμενα είδη.
- Διευκρινίζεται ότι το ωφέλημα τούτο θα παρέχεται στους εργαζομένους στο στήσιμο των καλουπιών.
- 29.2 Για τους εργαζόμενους που χειρίζονται το λάστιχο της αντλίας επί της ταράτσας (για το χύτιμο μπετόν) και στους χειριστές του δονητή (VIBRATOR) να παραχωρείται 1 στολή.

#### ΑΡΘΡΟ 30: ΑΠΟΥΣΙΑ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Θα παραχωρείται άδεια απουσίας με πλήρεις απολαβές σε στελέχη των Συντεχνιών για την παρακολούθηση Σεμιναρίων ή και Συνεδρίων των Συντεχνιών αν και όταν είναι αναγκαίο.

Ο ανώτατος αριθμός των συντεχνιακών στελεχών στους οποίους ο εργοδότης υποχρεούται να παραχωρεί την ανωτέρω άδεια (αφού προηγηθεί συνεννόηση έτσι που να μη δημιουργείται πρόβλημα στην ομαλή διεξαγωγή των εργασιών του εργοταξίου) καθορίζεται ως ακολούθως:

Μέχρι 20 άτομα Ουδείς



20 - 100      2 áτομα      }  
 101 - 300     4 áτομα      } 2 ημερομίσθια το χρόνο για κάθε áτομο  
 301 και άνω    6 áτομα      }

Νοείται ότι οι πιο πάνω αριθμοί ισχύουν για κάθε Εργοδότη, το δε σύνολο αναφέρεται και για τις δύο Συντεχνίες.

#### ΑΡΘΡΟ 31: ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

- 31.1. Κάθε Εργολάβος υποχρεούται να ασφαλίζει όλο το προσωπικό του εργοταξίου έναντι ατυχημάτων/ζωής κατά την διάρκεια της εργασίας του.
- Μεγάλες Εταιρείες ή άλλοι Εργολάβοι με πολυάριθμο προσωπικό δικαιούνται να αυτοασφαλίζουν το προσωπικό τους.
- 31.2. Στις περιπτώσεις απουσίας λόγω εργατικού ατύχηματος, ανεξαρτήτως του ποίος ευθύνεται για το ατύχημα, ο εργοδότης καταβάλλει στον εργοδοτούμενον του στην κανονική μέρα πληρωμής, τον εβδομαδιαίο μισθό του. Η εν λόγω υποχρέωση του εργοδότου θα ισχύει για περίοδο απουσίας μέχρι 12 εβδομάδων και νοούμενου, ότι ο εργοδοτούμενος θα έχει εξουσιοδοτήσει τον Εργοδότη να εισπράττει και να κρατεί το πιοσό που δικαιούται ο εργοδοτούμενος από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- 31.3. Ο εργοδότης δύναται να ζητήσει με δικά του έξοδα, την εξέταση του εργοδοτούμενου του από γιατρό της δικής του επιλογής για δεύτερη γνώμη.
- 31.4. **Τρόπος πληρωμής του εργοδοτούμενου:**

Ο εργοδότης θα πληρώνει στον εργοδοτούμενο που υπέστη εργατικό ατύχημα τον ακαθάριστο εβδομαδιαίο μισθό του χωρίς να του αποκόπτονται στο αρχικό στάδιο οποιαδήποτε ποσά, τα οποία εμβάζονται στα διάφορα Κυβερνητικά ή άλλα Ταμεία, εξαιρουμένου μόνο του πιοσού για σκοπούς ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.

Μετά την ολοκλήρωση της άδειας του, ο εργοδότης αφού αφαιρέσει το εβδομαδιαίο επίδομα που θα εισπράττει από τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις σύμφωνα με το πιο πάνω άρθρο, θα πραγματοποιεί αποκοπές επί του υπολοίπου πιοσού και θα τα καταβάλλει μαζί με τις δικές του εισφορές στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

#### Παράδειγμα:

Αν ο εβδομαδιαίος ακαθάριστος μισθός του εργοδοτούμενου που υπέστη εργατικό ατύχημα είναι € 160.- και ο εργοδοτούμενος εισέπραξε από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων επίδομα € 100.-, το οποίο παρέδωσε στον εργοδότη του, ο τελευταίος θα αποκόψει και θα εμβάσει τα ποσά στα Κυβερνητικά Ταμεία μόνο επί του υπολοίπου πιοσού των € 60.-.

#### ΑΡΘΡΟ 32: ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Ως θέμα αρχής, οι δύο πλευρές θα συγεργάζονται για την εισαγωγή νέας τεχνολογίας, μέτρων και μεθόδων για την αύξηση της παραγωγικότητας.

Σε περίπτωση που τα πιο πάνω δημιουργούν προβλήματα ασφαλείας, υγείας ή σκληρής εργασίας, θα διεξάγονται μεταξύ Συντεχνιών και Ο.Σ.Ε.Ο.Κ. κοινές συνεννοήσεις σύμφωνα με το άρθρο 22 της παρούσης Συλλογικής Σύμβασης

#### ΑΡΘΡΟ 33: ΑΔΕΙΑ ΤΟΚΕΤΟΥ

Για όλες τις εργαζόμενες στην Οικοδομική Βιομηχανία, θα παρέχεται άδεια τοκετού σύμφωνα με την εκάστοτε Νομοθεσία. Οι εργοδότες θα συμπληρώνουν τον μισθό τους και θα πληρώνουν μέχρι το 25% των εβδομαδιαίων απολαβών των εργαζομένων για όλη την περίοδο που προβλέπει για σκοπούς άδειας τοκετού ο σχετικός Νόμος.

#### ΑΡΘΡΟ 34: ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΑΠΟ ΕΞΩΓΕΝΕΙΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

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

#### ΑΡΘΡΟ 35: ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΑ ΕΡΓΟΤΑΞΙΑ

Η παρουσία συντεχνιακών στελεχών στα εργοτάξια, να είναι σύμφωνα με τον κυρωτικό Νόμο της περί των Αντιπροσώπων των Εργαζομένων Σύμβασης του 1971 και τον περί Ασφάλειας και Υγείας Νόμο.

#### ΑΡΘΡΟ 36: ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΠΕΡΙ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΡΓΟΛΗΠΤΩΝ

ΔΙΑΓΡΑΦΕΤΑΙ

#### ΑΡΘΡΟ 37: ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΑΘΕΜΙΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ – ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

Λαμβάνοντας υπόψη τη δύσκολη κατάσταση στην οποία βρίσκεται η Οικοδομική Βιομηχανία, το μεγάλο πρόβλημα της ανεργίας και την είσοδο στη Βιομηχανία, εργαζομένων χωρίς τα σχετικά προσόντα και πείρα, αμέσως μετά την υπογραφή της Συλλογικής Σύμβασης, συστήνεται τριμερής τεχνική επιπροπή υπό τη προεδρία του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΚΑ), με στόχο την προώθηση και υλοποίηση μέτρων που θα καταπολεμούν την αδήλωτη απασχόληση, τη σταθερότητα, την ανάπτυξη και την επανένταξη ανέργων στην Οικοδομική Βιομηχανία. Στα πλαίσια αυτά συμφωνείται ότι θα κινηθούν προς την εφαρμογή των πιο κάτω μέτρων:

- 37.1. Να εργαστούν από κοινού για πλήρη και καθολική εφαρμογή της Συλλογικής Σύμβασης και προς αυτή την κατεύθυνση, θα προβούν σε όλες τις αναγκαίες ενέργειες.
- 37.2. Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ), θα ενεργήσει ώστε να παραχωρηθεί σε όλους τους εργαζόμενους της Βιομηχανίας το έντυπο «Βεβαίωση Έναρξης Απασχόλησης Μήσθωτού» (ΥΚΑ 5-018), το οποίο θα



περιλαμβάνει την ειδικότητα του κάθε εργαζόμενου. (Από 13.09.2021 ξεκινά η λειτουργία του πληροφοριακού συστήματος «Εργάνη»).

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

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

- 37.3. Σε συνεργασία με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, θα αξιολογούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα, οι δυνατότητες απορρόφησης ανέργων στον κλάδο.
- 37.4. Τα δύο μέρη συμφωνούν και δεσμεύονται ότι, θα εργαστούν από κοινού, σε συνεργασία με το Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου (ΚΕΠΑ) και την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ), για την άμεση δημιουργία Κέντρου Πιστοποίησης, που θα εκδίδει τα σχετικά πιστοποιητικά προς τους εργαζόμενους. (**ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΗΚΕ**)
- 37.5. Κάθε εργαζόμενος που εργοδοτείται στην Οικοδομική Βιομηχανία, θα πρέπει να προβεί στις κατάλληλες ενέργειες για να αποκτήσει το σχετικό Πρότυπο Πιστοποίησης. Συγκεκριμένα, οι υφιστάμενοι εργαζόμενοι και οι νεοεισερχόμενοι θα πρέπει να προβούν στις αναγκαίες ενέργειες για απόκτηση του Πρότυπου Πιστοποίησης σε διάστημα 24 μηνών από την εφαρμογή της παρούσας Σύμβασης. Μετά την παρέλευση της περιόδου αυτής, όλοι οι εργαζόμενοι στη Βιομηχανία, θα πρέπει να αποκτούν το υπό αναφοράν Πρότυπο Πιστοποίησης εντός 6 μηνών.
- 37.6. Τη στήριξη των εργοληπτών της Βιομηχανίας, ο περιορισμός των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν και ιδιαίτερα η καταπολέμηση του προβλήματος του αθέμιτου ανταγωνισμού.
- 37.7. Την καταπολέμηση του φαινομένου των πολύ χαμηλών τιμών μονάδος, σε διάφορα έργα του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.
- 37.8. Την πραγματική στήριξη του επαγγέλματος του εργολήπτη.
- 37.9. Την αναζωαγόνηση του Κλάδου με την ενθάρρυνση της ανάπτυξης.

#### **ΑΡΘΡΟ 38: ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΩΦΕΛΗΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ**

Λόγω της καθυστέρησης στην ανανέωση της Συλλογικής Σύμβασης, τα Ωφελήματα που απορρέουν, εφαρμόζονται αναδρομικά από τις 17/07/2019.

Συμφωνείται επίσης ότι, μεταξύ των μερών τα Άρθρα της Συλλογικής Σύμβασης με ημερομηνία 28.02.2013, δια της παρούσας Συμφωνίας τροποποιούνται χωρίς να επηρεάζεται η βασική ρύθμιση που δεν τροποποιείται.

27

**ΑΡΘΡΟ 39: ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

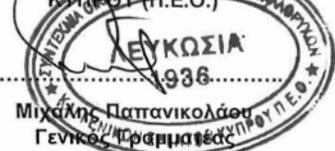
Τα δύο μέρη συμφωνούν για την εφαρμογή στους χώρους εργασίας του Κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, όπως φαίνεται στο Παράρτημα II και το οποίο αποτελεί επίσης αναπόσπαστο μέρος της Συλλογικής Σύμβασης.

**ΑΡΘΡΟ 40: ΙΣΧΥΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**

Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση ισχύει από 01/06/2019 μέχρι 31/05/2022.

**ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ**

ΣΥΝΤΕΧΝΙΑ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ, ΞΥΛΟΥΡΓΩΝ,  
ΜΕΤΑΛΛΩΡΥΧΩΝ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ  
ΚΥΠΡΟΥ (Π.Ε.Ο.)



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ,  
ΜΕΤΑΛΛΩΡΥΧΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΩΝ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΥΠΡΟΥ (Σ.Ε.Κ.)



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΝΔΕΣΜΩΝ ΕΡΓΟΛΑΒΩΝ  
ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ ΚΥΠΡΟΥ  
(Ο.Σ.Ε.Ο.Κ.)



Λευκωσία, 27 Οκτωβρίου 2021



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

Αρ. Φακ. ....

(Τύπος Υ.Ε./Τ.Ε.Σ. 2)

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

### ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΣΕ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ

**Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων\*/Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων**

1. Παρακαλούμε όπως μεσολαβήσετε για επίλυση εργατικής διαφοράς που εγέρθηκε σε σχέση με αιτήματα\*/παράπονα που υποβλήθηκαν στην επιχείρηση .....
2. Για ενημέρωση παραθέτουμε πιο κάτω:
  - (α) Τα εκκρεμούντα θέματα είναι τα εξής (απαριθμείστε συνοπτικά, π.χ. Ταμείο Προνοίας, Γενικές Αυξήσεις, Απόλυτη Εργάτη, κ.λ.π.):
    1. ....
    2. ....
    3. ....
    4. ....
    5. ....
    6. ....
  - (β) Αριθμός εργατοϋπαλλήλων επηρεαζόμενων από τη διαφορά .....
  - (γ) Μέχρι τώρα είχαμε ..... κοινές συναντήσεις κατά τις εξής ημερομηνίες:  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....
  - (δ) Έγινε\*/δεν έγινε μεσολάβηση από τον Ε.Λ.Ε.Σ. (να συμπληρωθεί μόνο εάν το έντυπο αποστέλλεται προς το Δ.Τ.Ε.Σ.).
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

.....  
 Υπογραφές εκπρόσωπων συντεχνών

.....  
 Υπογραφή εργοδότη ή εκπροσώπου του

Πλήρες όνομα: .....

Πλήρες όνομα: .....

Διεύθυνση: .....

Διεύθυνση: .....

Τηλ.: .....

Τηλ.: .....

Ημερομηνία: .....

\*Απαλείψετε ό,τι δεν εφαρμόζεται.

Σημ. 1.-Δεν είναι απαραίτητο να υπογραφεί το έντυπο και από τις δύο πλευρές.

Σημ. 2.-Εσωκλείστε εάν επιθυμείτε επιστολή που περιέχει περισσότερες λεπτομέρειες.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

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

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

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

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

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

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



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

7 Μαρτίου 2014

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων  
Υπουργείο Εργασίας και  
Κοινωνικών Ασφαλίσεων

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6

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

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

1. (α) Αναστολή της υποχρέωσης του Δήμου xxxxx για καταβολή της εισφοράς στο Επαγγελματικό Ταμείο Ευημερίας (2%) για την περίοδο από 1/10/2012 μέχρι 31/12/2013.  
(β) Αναστολή της υποχρέωσης του Δήμου xxxxx για καταβολή του ποσοστού του 2,4% το οποίο συνδέεται με την προοπτική κατοχύρωσης του Ταμείου Πρόνοιας για την περίοδο από 1/1/2013 μέχρι 31/12/2013.
2. Τα ποσά που απορρέουν από το (α) και (β) πιο πάνω δεν θα αποτελέσουν μελλοντική υποχρέωση του Δήμου.
3. Τον Νοέμβριο του 2013 οι δυο πλευρές θα παρακαθίσουν σε διάλογο με σκοπό να επαναξιολογήσουν τα πιο πάνω σεβόμενοι πάντα τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και την πιστή εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων.

1 Ιουλίου 2013

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων  
Υπουργείο Εργασίας και  
Κοινωνικών Ασφαλίσεων



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7

### ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

#### 1. Διάρκεια Σύμβασης

Η Σύμβαση να έχει τετραετή διάρκεια από 1.1.2011 - 31.12.2014

#### 2. Άρθρο 5 - Μισθοδοσία και κατώτατα όρια εβδομαδιαίων μισθών

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

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

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

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

#### 3. Άρθρο 13 - Μεταφορά και επίδομα χρόνου μεταφοράς

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

Από 0 - 80 χλ απόσταση καμιά αποζημίωση

Από 81 - 100 χλ απόζημίωση 40 λεπτά.

Από 101 και πάνω απόζημίωση 60 λεπτά.

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

#### **4. Τροποποίηση του Νόμου περί Εγγραφής και Ελέγχου Εργολοπτών**

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

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

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

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

#### **5. Άρθρο 21 - Όρες εργασίας και υπερωρίες**

1. Κατά τη διάρκεια της Συλλογικής Σύμβασης:

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

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

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

#### **6. Άρθρο 27 - Κατ' αποκοπή εργασίες**

Αντικατάσταση του κειμένου του Άρθρου 27 με το ακόλουθο κείμενο:

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

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

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

- i) Να είναι εγγεγραμμένος εργοδότης και να απασχολεί μισθωτό προσωπικό,
- ii) Να έχει σε ισχύ ασφάλιση ευθύνης εργοδότη,
- iii) Να έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του προς το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.



- (β) Η Σύμβαση θα εφαρμόζεται και για τους εργαζόμενους του υπεργολάβου (οργανωμένους και ανοργάνωτους) με ευθύνη του εργολάβου.
- (γ) Η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών που επισυνάπτεται στη Σύμβαση ως Παράρτημα του παρόντος Άρθρου 27(2), θα ακολουθείται για εργατικές διαφορές που προκύπτουν για εργοδοτούμενους του υπεργολάβου.
- (δ) Ο εργολάβος θα πρέπει σε περίπτωση που αποφασίσει να προσλάβει τις υπηρεσίες υπεργολάβου στα κτιστικά, να απασχολεί αριθμό μόνιμου εργατοτεχνικού προσωπικού, ίσο τουλάχιστον με το 40% του εκάστοτε αναγκαίου για το έργο προσωπικού για τα κτιστικά. Θα συμπεριλαμβάνεται ένας πολιτικός μηχανικός και ένας εργοδηγός. Σε έργα με απασχόληση 100 και πλέον εργατοτεχνιτών θα είναι δυνατός ο συνυπολογισμός δεύτερου πολιτικού μηχανικού και δεύτερου εργοδηγού. Νοείται ότι ο εργολάβος δεν θα προχωρεί σε απολύσεις λόγω πλεονασμού και κάλυψη των εργασιών με υπεργολάβους.
3. Σε περίπτωση κατά την οποία η κατ' αποκοπήν εργασία διεξάγεται από υπεργολάβους, ο εργολάβος είναι υπεύθυνος για την τήρηση των όρων της παρούσας Σύμβασης υπό του υπεργολάβου. Πέραν τούτου, η Ομοσπονδία θα συμβουλεύει τα μέλη της όπως μεριμνούν και ελέγχουν για την πιστή τήρηση της Σύμβασης υπό του υπεργολάβου. Για άλλες ειδικότητες που καλύπτονται από ειδικές συλλογικές συμβάσεις, θα ισχύουν τα ίσα προνοούνται από τις συμβάσεις αυτές.
4. Το Άρθρο 27(3) πιο πάνω ισχύει υπό την αίρεση της έγκαιρης προειδοποίησης του εργολάβου από τις συντεχνίες για τυχόν καταστρατηγήσεις των προνοιών της παρούσας από τον υπεργολάβο.

## **7. Παραβίαση ωφελημάτων που προκύπτουν από τη Συλλογική Σύμβαση**

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

## **8. Άρθρο 14 - Επίδομα διατροφής**

Διαγράφεται η παράγραφος (γ).

## **9. Άρθρο 12 - Επίδομα βάρδιας**

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

## 10. Άρθρο 16 - Εγγυημένος μισθός

- (α) Η παράγραφος (α) τροποποιείται ώστε όλες οι μέρες να αποζημιώνονται με το 50%.
- (β) Από την παράγραφο (β) διαγράφεται η δεύτερη παράγραφος.
- (γ) Διαγράφεται η παράγραφος (ε).

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

## 12. Καταπολέμηση αθέμιτου ανταγωνισμού - ανεργίας

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

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

- (α) Να εργαστούν από κοινού για πλήρη εφαρμογή της Συλλογικής Σύμβασης και προς αυτή την κατεύθυνση, θα προβούν σε όλες τις αναγκαίες ενέργειες.
- (β) Λόγω του μεγάλου προβλήματος της ανεργίας και της εισόδου στη Βιομηχανία εργαζομένων χωρίς τα σχετικά προσόντα και πείρα, να συσταθεί άμεσα με την υπογραφή της Συλλογικής Σύμβασης, τριμερής Επιτροπή, αποτελούμενη από την Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδόμων Κύπρου, τις Συντεχνίες Οικοδόμων και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το οποίο και θα προεδρεύει.

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

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

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



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

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

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

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

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

(στ) Την πραγματική στήριξη του επαγγέλματος του εργολόγητη.

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

### **13. Άρθρο 25 - Επικίνδυνες, σκληρές, ανθυγειεινές εργασίες**

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

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8

### ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

#### Μέρος I

##### 1. Διάρκεια Συμφωνίας

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

##### 2. Γιορτές/Αργίες

- (α) Σε περίπτωση εργασίας σε γιορτή/αργία να παρέχεται αποζημίωση με αναλογία 1:2 (αντί 1:3).
- (β) Σε περίπτωση που γιορτή/αργία συμπέσει με εβδομαδιαία ημεραργία η οποία θα είναι Σάββατο ή Κυριακή τότε αυτή δεν θα μεταφέρεται.

##### 3. Ταμείο Προνοίας

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

##### 4. Εργασία την Κυριακή

- (α) Η εργασία κατά την Κυριακή να μην αποζημιώνεται επιπλέον του κανονικού ημερομισθίου.
- (β) Δύο Κυριακές τον μήνα να παραχωρούνται υποχρεωτικά ως ελεύθερος χρόνος.
- (γ) Τυχόν εργασία κατά τις Κυριακές κατά τις ποίες θα έπρεπε να παραχωρείτο ελεύθερος χρόνος να αποζημιώνεται με 1:1,5 του ημερομισθίου (επιπλέον 50% του ημερομισθίου).

##### 5. Φιλοδώρημα Πάσχα

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



## 6. Δικαίωμα Υπηρεσίας - Σπασίματα

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

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

## Μέρος II

### 8. Εφαρμογή της Σύμβασης

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

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

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

### Μέρος III

#### **9. Λειτουργία της Επιτροπής Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία**

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

### Μέρος IV

#### **Να γίνει τροποποίηση των περί Εργοδοτουμένων σε Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας)**

##### **Κανονισμών ως ακολούθως:**

##### **Νέος Κανονισμός 17(α)**

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

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

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

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



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

Αρ. Φακ.: 9.40.XXX.XX.XX

Αρ. Τηλ.: 22451500/501

Αρ. Φαξ: 22661977

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ  
1431 Λευκωσία

10 Μαΐου 2011

Κύριοι,

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

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

Με εκτίμηση,

(Μαρίνα Ιωάννου)  
για Διευθυντή  
Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων

Κύριο XXX XXX  
Πρόεδρο Διοικητικού Συμβουλίου  
XXX Τράπεζα  
Φαξ: XXXXXXXXX

Κύριο Λοΐζο Χατζηκωστή  
Πρόεδρο Ένωσης Τραπεζικών  
Υπαλλήλων Κύπρου  
Φαξ: 22678382

XX/XX



Λεωφόρος Γρίβα Διγενή 54, Μέγαρο «SILVEX», 1096 Λευκωσία  
Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: info@dlr.mlsi.gov.cy, Ιστοσελίδα: www.mlsi.gov.cy/dlr

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 10

ΤΕΣ 9.40.XXX.XX.XX

‘Όροι Εντολής Διαιτητή

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

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

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

Για την XXXX Τράπεζα

Για την ΕΤΥΚ

.....

.....

XX/XX



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 11



ΚΥΠΡΙΑΚΗ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

**ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

**ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ  
ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ  
ΣΕ ΟΥΣΙΩΔΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ**

**ΛΕΥΚΩΣΙΑ  
16 Μαρτίου 2004**

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

**ΜΕΡΟΣ Ι**  
**ΕΡΜΗΝΕΙΑ**

**Άρθρον 1**

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

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

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

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

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



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

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

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

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙ**

### **ΠΕΔΙΟΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

#### **Άρθρο 2**

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

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ**

### **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

#### **Άρθρο 3**

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

#### ΜΕΡΟΣ IV

##### **«ΚΑΤ' ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΟΡΙΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑ» (MINIMUM SERVICE)**

###### **Άρθρο 4**

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

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

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

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

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

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

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

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

## ΜΕΡΟΣ V

### ΙΣΧΥΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ

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

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



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

**(Π. ΚΥΡΙΤΣΗΣ)**  
Γενικός Γραμματέας  
Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας

**(Δ. ΚΙΤΤΕΝΗΣ)**  
Γενικός Γραμματέας  
Συνομοσπονδίας Εργατών Κύπρου

**(Β. ΚΡΑΝΙΔΙΩΤΗΣ)**  
Πρόεδρος  
Ομοσπονδίας Εργοδοτών  
και Βιομηχάνων Κύπρου

**(Β. ΡΟΛΟΓΗΣ)**  
Πρόεδρος  
Εμπορικού και Βιομηχανικού  
Επιμελητηρίου Κύπρου

και προσυπογράφηκε από

**(Δ. ΔΙΟΜΗΔΟΥΣ)**  
Γενικός Γραμματέας  
Δημοκρατικής Εργατικής  
Ομοσπονδίας Κύπρου

**(Μ. ΚΕΡΑΥΝΟΣ)**  
Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών  
Ασφαλίσεων

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 12

### ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΤΟΜΑΤΗ ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΗ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΓΙΑ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΡΙΩΝ ΕΤΩΝ

Με στόχο την διατήρηση της εργατικής ειρήνης αλλά και τη διατήρηση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και λαμβάνοντας υπόψη όλα τα δεδομένα, τα συμβαλλόμενα μέρη, μετά την διεξαγωγή εποικοδομητικού διαλόγου συμφωνούν όπως η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.) καταβάλλεται για την περίοδο 2018, 2019 και 2020 ως ακολούθως:

#### Προϋποθέσεις Καταβολής:

Η Α.Τ.Α. καταβάλλεται υπό την προϋπόθεση ότι κατά το δεύτερο (2<sup>ο</sup>) και τρίτο (3<sup>ο</sup>) τρίμηνο του προηγούμενου έτους υπάρχει θετικό πρόσημο ανάπτυξης της οικονομίας.

#### Τρόπος Καταβολής

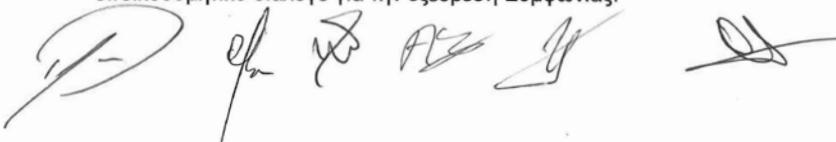
Η Α.Τ.Α. καταβάλλεται μια φορά ανά έτος και ανέρχεται σε ποσοστό 50% της ετήσιας αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, όπως αυτό υπολογίζεται από τη Στατιστική Υπηρεσία. Η Α.Τ.Α. υπολογίζεται την 1<sup>η</sup> του μηνός εκάστου έτους.

Κατά την 31/12/2017 η οποιαδήποτε Α.Τ.Α. έχει δοθεί στους εργαζόμενους από κάθε κλάδο ή επιχείρηση κατά τα προηγούμενα χρόνια ενσωματώνεται στους μισθούς. Η Α.Τ.Α. που θα παραχωρείται από την 1/1/2018 και εντεύθεν θα υπολογίζεται επί του νέου μισθού που θα προκύψει από την ανωτέρω ενσωμάτωση της Α.Τ.Α. στους μισθούς, (λαμβάνοντας υπόψη οποιεσδήποτε περαιτέρω μεταγενέστερες αυξήσεις στους μισθούς).

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχει θετικό πρόσημο ανάπτυξης της οικονομίας για το δεύτερο (2<sup>ο</sup>) και τρίτο (3<sup>ο</sup>) τρίμηνο αναφορικά με οποιοδήποτε έτος για το οποίο εφαρμόζεται η παρούσα συμφωνία, η Α.Τ.Α. παγοποιείται στο σημείο που είχε δοθεί και επανεκκινεί από το σημείο της παγοποίησης εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις καταβολής.

Κατά την περίοδο ισχύος της παρούσας Συμφωνίας, αν η μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή έχει αρνητικό πρόσημο, δεν επέρχεται μείωση των μισθών λόγω Α.Τ.Α. και εφαρμόζεται μόνο στις περιπτώσεις αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

Κατά την περίοδο ισχύος της παρούσας Συμφωνίας συνεχίζεται ο Κοινωνικός Διάλογος με στόχο κατά την εκπνοή της περιόδου της παρούσας Συμφωνίας να επιτευχθεί νέα ρύθμιση απόδοσης της Α.Τ.Α. στη βάση της φιλοσοφίας της Α.Τ.Α. και οι Κοινωνικοί Εταίροι δεσμεύονται να προσέλθουν σε εποικοδομητικό διάλογο για την εξεύρεση Συμφωνίας.





Μέχρι την επίτευξη νέας Συμφωνίας εφαρμόζονται οι πρόνοιες της παρούσας Συμφωνίας.

Συμβαλλόμενα μέρη

.....  
  
ΑΝΔΡΕΑΣ Φ. ΜΑΤΣΑΣ  
Γενικός Γραμματέας  
ΣΕΚ

.....  
  
ΠΑΜΠΗΣ ΚΥΡΙΤΣΗΣ  
Γενικός Γραμματέας  
ΠΕΟ

.....  
  
ΙΩΣΗΦ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ  
Πρόεδρος  
ΔΕΟΚ

.....  
  
ΜΙΧΑΛΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΥ  
Γενικός Διευθυντής  
ΟΕΒ

.....  
  
ΜΑΡΙΟΣ ΤΣΙΑΚΚΗΣ  
Γενικός Γραμματέας  
ΚΕΒΕ

Στην παρουσία της Υπουργού Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων .

.....  
  
ΖΕΤΑ ΑΙΜΙΛΙΑΝΙΔΟΥ  
Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ημερομηνία: .....28.Ιουνίου.2022.....

**ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΤΟΜΑΤΗ ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΗ  
ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΓΙΑ ΠΕΡΙΟΔΟ ΕΝΟΣ ΕΤΟΥΣ**

Με στόχο την διατήρηση της εργατικής ειρήνης αλλά και τη διατήρηση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις της πανδημίας του ιού Covid-19, τα συμβαλλόμενα μέρη, μετά την διεξαγωγή εποικοδομητικού διαλόγου συμφωνούν όπως η ισχύς της συμφωνίας που επήλθε στις 28 Ιουλίου 2017 μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων και της Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, επεκταθεί και για το έτος 2021.

Συμβαλλόμενα μέρη

ΑΝΔΡΕΑΣ Φ. ΜΑΤΣΑΣ  
Γενικός Γραμματέας  
ΣΕΚ

ΠΑΜΠΗΣ ΚΥΡΙΤΣΗΣ  
Γενικός Γραμματέας  
ΠΕΟ

ΙΩΣΗΦ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ  
Πρόεδρος  
ΔΕΟΚ

ΜΙΧΑΛΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΥ  
Γενικός Διευθυντής  
ΟΕΒ

ΜΑΡΙΟΣ ΤΣΙΑΚΚΗΣ  
Γενικός Γραμματέας  
ΚΕΒΕ

Στην παρουσία της Υπουργού Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

ZETA ΑΙΜΙΛΙΑΝΙΔΟΥ  
Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ημερομηνία: ....15.12.20.....



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 13

**ΚΩΔΙΚΑΣ  
ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ  
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

---

*ΙΟΥΝΙΟΣ 2019*

1

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

- 1. Εισαγωγή**
- 2. Σκοπός**
- 3. Νομική βάση**
- 4. Όροι και έννοιες**
- 5. Υποχρεώσεις εργοδοτών, εργαζομένων και συντεχνιών**
- 6. Μέτρα αντιμετώπισης**
- 7. Ενδεικτικές συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης**
- 8. Δήλωση Πολιτικής**
- 9. Φορείς/τμήματα υποβολής παραπόνων/καταγγελιών**





## **Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην εργασία**

### **Εισαγωγή**

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι ένα πολυσύνθετο κοινωνικό φαινόμενο το οποίο λαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις και απαιτούνται δράσεις και μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης του.

Οι εργοδότες έχουν ευθύνη, με βάση τον Περί Ισης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο του 2002 (205(I)2002), να παρέχουν στους εργαζόμενους ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Έχουν επίσης την ευθύνη για τον σχεδιασμό μίας πολιτικής που να στοχεύει αφ' ενός στην πρόληψη και αφ' ετέρου στην αποτελεσματική αντιμετώπιση ανεπίτρεπτων συμπεριφορών που δημιουργούν ένα δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον και ρήξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων με συνέπεια να πλήττεται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια αλλά και να διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Η σύνταξη του Κώδικα αυτού, αποτελεί πρωτοβουλία των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ΣΕΚ ,ΠΕΟ σε συνεργασία με την ΟΕΒ, με στόχο να υιοθετηθεί από τους εργοδότες στον Ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα , και να αποτελέσει εργαλείο που να μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην πρακτική καθοδήγηση εργοδοτών και εργαζομένων και να διασφαλίσει τις απαραίτητες διαδικασίες για την αντιμετώπιση του φαινομένου, προληπτικά και κατασταλτικά.

### Σκοπός

- (1) Σκοπός αυτού του κώδικα είναι η σωστή πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του Οργανισμού/επιχείρησης.
- (2) Ο κώδικας αυτός παρέχει τις απαραίτητες διαδικασίες χειρισμού του προβλήματος και παρεμπόδισης επανάληψης του.
- (3) Ενθαρρύνει και προωθεί την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών που οδηγούν στη δημιουργία εργασιακών χώρων απαλλαγμένων από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης όπου εργοδότης/τρια και εργαζόμενοι/ες σέβονται αμοιβαία την ακεραιότητα και αξιοπρέπεια καθώς και το δικαίωμα τους για ιστοιμία στον εργασιακό χώρο.

### Νομική Βάση

Ο Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης τίθεται σε εφαρμογή δυνάμει του εδαφίου (4) του άρθρου 12 του περί Ισης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, ο οποίος είναι εναρμονισμένος με τις Οδηγίες 76/207/EOK, 97/80/EK και 2006/54/EK.

Σύμφωνα με την υπό αναφορά διάταξη, είναι υποχρέωση κάθε εργοδότη/τρια του Ιδιωτικού και δημόσιου τομέα να λαμβάνει άμεσα κάθε πρόσφορο μέτρο για να αποτρέπει οποιαδήποτε πράξη, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Τέτοιο πρόσφορο μέτρο και με αμεσότητα εφαρμογής, σύμφωνα με την ίδια διάταξη, θεωρείται ότι λαμβάνεται όταν εισάγεται Κώδικας Πρακτικής για αποτροπή πράξεων παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνονται επαρκή, πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται στον Κώδικα.





### Όροι και Έννοιες

#### Τι είναι Σεξουαλική Παρενόχληση

Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που εκφράζεται με λόγια ή έργα και 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.

#### Τι είναι Παρενόχληση

«Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη της συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο ενός προσώπου και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

#### Τι είναι Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά

«Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά» είναι η κάθε συμπεριφορά που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για μια γυναίκα ή έναν άνδρα. Δεν έχει σημασία αν τέτοια συμπεριφορά είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη. Δεν έχει, επίσης, σημασία πως αντιλαμβάνεται ο/η δράστης/τρια τη συμπεριφορά του/της έναντι του/της αποδεκτή/τριας, ούτε χρειάζεται ο/η αποδέκτης/τρια της συμπεριφοράς να ενημερώσει τον/την δράστη/τρια ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη.

**Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση οφείλονται σε απαράδεκτη συμπεριφορά που εκφράζεται από ένα ή περισσότερα άτομα. Μπορεί να εκδηλώνονται σε διαφορετικές μορφές, μερικές από τις οποίες προσδιορίζονται ευκολότερα από άλλες.**

## Υποχρεώσεις

### Tου/της εργοδότη/τριας

Έχει τη νομική ευθύνη και υποχρέωση να παρέχει στους/τις εργαζόμενους/νες του/της ένα ασφαλές και υγίες εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από ανεπιθύμητες συμπεριφορές. Θεωρείται συνυπεύθυνος/νη με τον/την δράστη, σε περίπτωση που δεν δράσει για άρση οποιασδήποτε παρενοχλητικής συμπεριφοράς.

- ❖ **Λαμβάνει** όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας μόλις ενημερωθεί/ειδοποιηθεί για το σχετικό γεγονός.
- ❖ **Απαγορεύεται** να διενεργεί σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- ❖ **Καθιστά σαφές** ότι στην επιχείρησή του/της δε γίνεται ανεκτή η παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής.
- ❖ **Διενεργεί** διερεύνηση περιστατικών-ορίζει υπεύθυνο χειρισμού για κάθε περίπτωση.
- ❖ **Φροντίζει** να ενημερωθεί το προσωπικό για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στο χώρο εργασίας.
- ❖ **Απαγορεύεται** να προβεί σε οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενή ενέργεια σε βάρος θύματος παρενόχλησης, επειδή υπέκυψε, απέκρουσε ή κατάγγειλε το περιστατικό.
- ❖ **Διασφαλίζει** τη μη θυματοποίηση του θύματος στον χώρο εργασίας.
- ❖ **Οφείλει** να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση παρενοχλητικής συμπεριφοράς, μόλις τέτοια συμπεριφορά περιέρχεται στη γνώση του.
- ❖ **Διασφαλίζει** ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη τυγχάνουν αμερόληπτης ακρόασης και δίκαιης μεταχείρισης.
- ❖ **Φροντίζει** για τη διερεύνηση και εξέταση των καταγγελιών σε εύλογο χρονικό διάστημα, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.



- ❖ **Συστήνει επιτροπή ισότητας** στον Οργανισμό/επιχείρηση ή διορίζει άτομο υπεύθυνο εφόσον κρίνει ότι τέτοιο μέτρο είναι απαραίτητο. Νοείται ότι η επιτροπή ισότητας αυτή λειτουργεί με συγκεκριμένους όρους και διαδικασίες.

### Των Εργαζομένων

Έχουν υποχρέωση να σέβονται τους/τις συναδέλφους/σσες και να συνυπάρχουν αρμονικά μαζί τους στον εργασιακό τους χώρο.

- ❖ **Απαγορεύεται** να διενεργούν σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- ❖ **Καθιστούν** σαφές ότι δεν γίνεται ανεκτή η παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής στον εργασιακό τους χώρο.
- ❖ **Φροντίζουν** να ενημερωθούν για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- ❖ **Θέτουν** τέλος σε τυχόν ανεπιθύμητη συμπεριφορά προς συνάδελφο που την απορρίπτει, σεβόμενοι την άποψή του.
- ❖ **Στηρίζουν** ηθικά θύματα παρενόχλησης.
- ❖ **Δρουν** ως μάρτυρες σε κάθε περιστατικό λανθασμένης συμπεριφοράς.

### Των Συντεχνιών

- **Οφείλουν** να γνωρίζουν τη νομοθεσία και τις διαδικασίες χειρισμού παραπόνου/καταγγελίας
- **Φροντίζουν** σε συνεργασία με τον/την εργοδότη/τρια να διερευνηθεί τάχιστα η καταγγελία.
- **Συστήνουν** τη λήψη μέτρων με στόχο τη προστασία του θύματος
- **Καθοδηγούν, συμβουλεύουν, παραπέμπουν** στους αρμόδιους φορείς για υποβολή καταγγελίας.

### **Μέτρα αντιμετώπισης**

Κάθε θύμα παρενόχλησης οφείλει να αντιδράσει σε συμπεριφορά που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση από οποιονδήποτε κι αν προέρχεται.

- ❖ **Αντιμετωπίζει** τον/την δράστη κατά πρόσωπο ή μέσω αντιπροσώπου (π.χ. συνάδελφο/σσα, συνδικαλιστή/τρια ή άλλο) προφορικά ή γραπτά, για να εξηγήσει τη συμπεριφορά που τον/την ενόχλησε και να καταστήσει σαφές ότι δεν επιθυμεί την επανάληψή της.
- ❖ **Ενημερώνει/καταγγέλλει** στον/στην εργοδότη/τρια στην περίπτωση που ο/η θύτης συνεχίζει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά.
- ❖ **Σημειώνει** υπό τύπο ημερολογίου κάθε συμπεριφορά που ενοχλεί.
- ❖ **Υποβάλλει** το παράπονό του/της στους φορείς/θεσμούς εφόσον:
  - Ο/Η δράστης συνεχίζει ακόμα και μετά που μίλησε στον/στην εργοδότη/τρια του/της την παρενοχλητική συμπεριφορά.
  - Ο/Η δράστης είναι ο/η ίδιος/ια ο/η εργοδότης/τρια του/της.
  - Δεν είναι ευχαριστημένος/η με τον τρόπο χειρισμού του παραπόνου του/της στον χώρο εργασίας ή με το αποτέλεσμα της διερεύνησης.
- ❖ **Προσφεύγει** στο δικαστήριο. Αρμόδιο δικαστήριο είναι το δικαστήριο Εργατικών Διαφορών



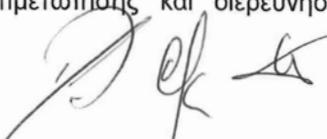
### Ενδεικτικές Συμπεριφορές Σεξουαλικής Παρενόχλησης

- Προσβλητικά ή αχρείαστα αγγύγματα σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κτλ.
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις.
- Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή τα σεξουαλικά ελαττώματα κάποιου.
- Υπονοούμενα που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια.
- Γραπτές ή προφορικές ύβρεις σεξουαλικού περιεχομένου.
- Γραπτά ή προφορικά ερωτόλογα.
- Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων κτλ. σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, ηλεκτρονικό (π.χ. e-mails, SMS κτλ.) ή μη.
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κτλ.
- Παρατηρήσεις με σεξουαλικά υπονοούμενα.
- Μειωτικές παρατηρήσεις για το φύλο ή την εμφάνιση.
- Ερωτήσεις αναφορικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστόρηση σεξουαλικών εμπειριών στο θύμα.
- Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου και εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή .
- Αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου.
- Συνεχείς προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους παρά την απόρριψή τους από το θύμα.

## ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Τα συμβαλλόμενα μέρη αυτού του Κώδικα δηλώνουν ότι :

- Ο αμοιβαίος σεβασμός της αξιοπρέπειας, σε όλα τα επίπεδα, μέσα στον εργασιακό χώρο είναι μια από τις βασικές προϋποθέσεις για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Για αυτό και η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση είναι απαράδεκτες συμπεριφορές οι οποίες είναι καταδικαστέες σε όλες τους τις μορφές για αυτό θα πρέπει να λαμβάνονται όλα τα μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση τους.
- Η κοινωνική και εθνική νομοθεσία καθορίζουν την ευθύνη των εργοδοτών να προστατεύουν τους εργαζομένους από τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.
- Οι εργαζόμενοι από την άλλη έχουν υποχρέωση να συμπεριφέρονται ο ένας προς στον άλλο με σεβασμό και κατανόηση.
- Ο Οργανισμός/επιχείρηση αντιλαμβανόμενος/η τη σοβαρότητα του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης ξεκαθαρίζει ότι δεν θα δεχτεί καμιά δικαιολόγηση τέτοιων φαινομένων από οποιονδήποτε και αν προέρχονται και θέτει ως στόχο:
  - (α) τη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλο το προσωπικό θα συμπεριφέρεται με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό ο/ή ένας/μια προς τον/την άλλο/η
  - (β) τη δημιουργία και εφαρμογή ενός συστήματος εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις του αναφορικά με αυτή
  - (γ) τη δημιουργία και εφαρμογή μιας εσωτερικής διαδικασίας πρόληψης, αντιμετώπισης και διερεύνησης παραπόνων





- (δ) την αντιμετώπιση όλων των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση δίκαια, με ευαισθησία, εντός λογικών χρονικών πλαισίων και με πλήρη εχεμύθεια
- (ε) την προστασία από εκδικητικές ενέργειες εναντίον των παραπονούμενων και των προσώπων που επιθυμούν να δώσουν μαρτυρία σχετικά με καταγγελία
- (στ) την ενθάρρυνση των εργαζομένων να αναφέρουν τέτοιες συμπεριφορές που παραβιάζουν την πολιτική του Οργανισμού/επιχείρησης για αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Για τη ΣΕΚ

Για την ΟΕΒ

Για την ΠΕΟ

.....  
Ανδρέας Φ. Μάτσας  
Γ. Γραμματέας ΣΕΚ

.....  
Μιχάλης Αντωνίου  
Γ. Διευθυντής ΟΕΒ

.....  
Πάμπης Κυρίτσης  
Γ. Γραμματέας ΠΕΟ

**Φορείς/Υπηρεσίες υποβολής παραπόνων/καταγγελιών ή λήψη πληροφοριών/καθοδήγησης**

- ✓ **Εργαζόμενοι:** Στη Συντεχνία σας για περαιτέρω καθοδήγηση
- ✓ **Εργοδότες:** Στην Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) για περαιτέρω καθοδήγηση
- ✓ **Εργαζόμενοι και Εργοδότες:**

- **Στους Επιθεωρητές / Επιθεωρήτριες Τμήματος Εργασίας**

Κλήμεντος 9, 4<sup>ος</sup> όροφος, Λευκωσία

Τηλέφωνο 22400847

[director@dl.mlsi.gov.cy](mailto:director@dl.mlsi.gov.cy)

- **Στην Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση**

Κλήμεντος 9, 3<sup>ος</sup> όροφος, Λευκωσία

Τηλέφωνο 22400895

[genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy](mailto:genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy)

- **Στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**

Era House, Διαγόρου 2, 1097

Τηλέφωνο 22405500

[ombudsman@ombudsman.gov.cy](mailto:ombudsman@ombudsman.gov.cy)





## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 14

### ΣΥΜΦΩΝΙΑ-ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

#### «ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»

Επειδή οι Οργανώσεις BusinessEurope (πρώην UNICE) / UEAPME και CEEP εκπροσωπώντας την εργοδοτική πλευρά σε Ευρωπαϊκό επίπεδο και η Οργάνωση ETUC (ΣΕΣ) εκπροσωπώντας τους εργοδοτούμενους επίσης σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, υπέγραψαν Συμφωνία-Πλαίσιο για το εργασιακό άγχος, και

Επειδή οι Κυπριακές Οργανώσεις Εργοδοτών και Εργοδοτούμενων επιθυμούν να θέσουν σε εφαρμογή την εν λόγω Συμφωνία-Πλαίσιο,

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου (ΟΕΒ), το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο (ΚΕΒΕ), η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ), η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) και η Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου (ΔΕΟΚ), συμφωνούν και αποφασίζουν τα ακόλουθα:

1. Η Συμφωνία-Πλαίσιο για το εργασιακό άγχος υιοθετείται ανεπιφύλακτα και σε όλο της το εύρος.
2. Διάλογος με στόχο την εφαρμογή της συμφωνίας αρχίζει εντός του τρίτου τριμήνου του 2008.
3. Καλούν τις Ομοσπονδίες, Συντεχνίες, Συνδέσμους, Οργανώσεις, Οργανισμούς και Επιχειρήσεις μέλη τους όπως ζεκινήσουν διάλογο σε κλαδικό ή σε επιχειρησιακό επίπεδο, ανάλογα με την περίπτωση, με στόχο την προσαρμογή και εξειδίκευση της Συμφωνίας στις ιδιομορφίες και ιδιαιτερότητες του εργασιακού περιβάλλοντος.
4. Καλούν τα μέλη τους να ολοκληρώσουν την πιο πάνω διαδικασία σε τακτό χρονικό διάστημα, το οποίο θα συμφωνήσουν μεταξύ τους και το οποίο ιδεωδώς δεν θα πρέπει να ξεπεράσει την ανανέωση της επόμενης συλλογικής σύμβασης κάθε περίπτωσης.
5. Θα παρακολουθούν την διαδικασία και θα συνδράμουν τα μέλη τους, παρέχοντας τους τεχνική υποστήριξη στην προσπάθεια για τα πιο πάνω και δηλώνουν ετοιμότητα να παρέμβουν οποτεδήποτε τους ζητηθεί για να διευκολύνουν την διαδικασία.

ΟΕΒ, ΚΕΒΕ, ΣΕΚ, ΠΕΟ, ΔΕΟΚ θεωρούν ότι η ορθή εφαρμογή της πιο πάνω Συμφωνίας θα συμβάλει στην :

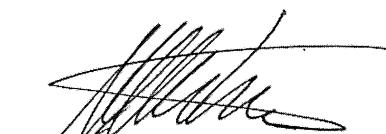
- Βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας
- Αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων
- Ενίσχυση του επιπέδου συνεργασίας στον χώρο εργασίας
- Βελτίωση της παραγωγικότητας

- Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων
- Εξοικονόμηση δαπανών περίθαλψης
- Μείωση απουσιών
- Αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων,

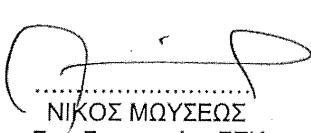
και καλούν συνδικαλιστικές Οργανώσεις και Επιχειρήσεις ή Συνδέσμους Εργοδοτών που δεν ανήκουν στην δύναμη τους, να προσυπογράψουν και να εφαρμόσουν την παρούσα Συμφωνία.



Δρ ΑΝΤΡΕΑΣ ΠΙΤΤΑΣ  
Πρόεδρος ΟΕΒ



ΜΑΝΘΟΣ ΜΑΥΡΟΜΜΑΤΗΣ  
Πρόεδρος ΚΕΒΕ



ΝΙΚΟΣ ΜΩΥΣΕΩΣ  
Γεν. Γραμματέας ΣΕΚ



ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΥΡΙΤΣΗΣ  
Γεν. Γραμματέας ΠΕΟ



ΔΙΟΜΗΔΗΣ ΔΙΟΜΗΔΟΥΣ  
Γεν. Γραμματέας ΔΕΟΚ



ΣΩΤΗΡΟΥΛΑ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ  
Υπουργός Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Λευκωσία, 17 Ιουνίου 2008.



## ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

### 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το εργασιακό άγχος έχει αναγνωριστεί σε Διεθνές, Ευρωπαϊκό και Εθνικό επίπεδο ως θέμα που αφορά τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργοδοτούμενους. Έχοντας αναγνωρίσει την ανάγκη για συγκεκριμένη από κοινού δράση επί του θέματος τούτου, και αναμένοντας διαβουλεύσεις με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για το άγχος, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι συμπεριέλαβαν το θέμα αυτό στο πρόγραμμα εργασίας του Κοινωνικού Διαλόγου για την περίοδο 2003 - 2005.

Το άγχος μπορεί δυνητικά να επηρεάσει οποιοδήποτε χώρο εργασίας και οποιονδήποτε εργοδοτούμενο, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης, τομέα δραστηριότητας ή μορφής συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας. Στην πράξη δεν επηρεάζονται απαραίτητως όλοι οι χώροι εργασίας ή όλοι οι εργοδοτούμενοι.

Η αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη αποδοτικότητα και βελτιωμένη ασφάλεια και υγεία στην εργασία, με συνεπακόλουθα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη για τις επιχειρήσεις, τους εργοδοτούμενους και την κοινωνία ως σύνολο. Η πολυμορφία του εργατικού δυναμικού είναι μία σημαντική παράμετρος που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στην καταπολέμηση προβλημάτων εργασιακού άγχους.

### 2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας συμφωνίας είναι να αυξηθεί η επίγνωση και η κατανόηση των εργοδοτών, των εργοδοτουμένων και των εκπροσώπων τους για το εργασιακό άγχος και να επιστήσει την προσοχή τους στις ενδείξεις που υποδηλούν προβλήματα λόγω εργασιακού άγχους.

Στόχος της συμφωνίας αυτής είναι να εφοδιάσει εργοδότες και εργοδοτούμενους με ένα πλαίσιο για να αναγνωρίζουν και να αποτρέπουν ή να διαχειρίζονται προβλήματα εργασιακού άγχους. Δεν επιδιώκει την απόδοση ατομικών ευθυνών για το άγχος.

Αναγνωρίζοντας ότι η παρενόχληση και η βία στο χώρο εργασίας είναι δυνητικά παράγοντες εργασιακού άγχους αλλά και ότι οι Κοινωνικοί Εταίροι της Ε.Ε., στο πλαίσιο του προγράμματος εργασίας του κοινωνικού διαλόγου 2003-2005, θα διερευνήσουν τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης μιας συγκεκριμένης Συμφωνίας για τα ζητήματα αυτά, η παρούσα Συμφωνία δεν ασχολείται με τη βία, την παρενόχληση και το μετα-τραυματικό άγχος.

### 3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Το άγχος είναι μία κατάσταση, η οποία συνοδεύεται από φυσικές, ψυχολογικές ή κοινωνικές επιπτώσεις ή δυσλειτουργίες και η οποία προκύπτει σε άτομα που αισθάνονται ανίκανα να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες που τίθενται

επ' αυτών. Κάθε άτομο είναι καλά εφοδιασμένο για να αντεπεξέρχεται σε βραχυχρόνια έκθεση σε πίεση, κάτι που μπορεί να θεωρηθεί ως θετικό, αλλά έχει μεγαλύτερη δυσκολία στην αντιμετώπιση παρατεταμένης έκθεσης σε εντατική πίεση. Περαιτέρω, διαφορετικά άτομα μπορούν να αντιδράσουν διαφορετικά σε παρόμοιες καταστάσεις, ενώ το ίδιο άτομο μπορεί να αντιδράσει διαφορετικά σε παρόμοιες καταστάσεις σε διαφορετικές περιόδους της ζωής του.

Το άγχος δεν είναι ασθένεια, παρατεταμένη όμως έκθεση σε αυτό μπορεί να μειώσει την αποδοτικότητα του ατόμου στην εργασία και να επηρεάσει αρνητικά την υγεία του.

Το άγχος που προέρχεται εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να οδηγήσει σε αλλαγές στη συμπεριφορά και σε μειωμένη αποδοτικότητα στην εργασία. Όλες οι εκδηλώσεις άγχους στην εργασία δεν μπορούν να θεωρηθούν εργασιακό άγχος. Το εργασιακό άγχος μπορεί να προκληθεί από διαφορετικούς παράγοντες όπως το αντικείμενο εργασίας, ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας, το περιβάλλον εργασίας, η φτωχή επικοινωνία, κ.λπ.

#### **4. ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ**

Δεδομένης της πολυπλοκότητας του φαινομένου του άγχους, η Συμφωνία αυτή δεν σκοπεύει να προσφέρει ένα εξαντλητικό κατάλογο δυνητικών ενδείξεων άγχους. Εντούτοις, το υψηλό ποσοστό απουσιών από την εργασία ή παραιτήσεων εργοδοτουμενών, οι συχνές διαπροσωπικές συγκρούσεις ή παράπονα από τους εργοδοτούμενους, είναι μερικά από τα σημάδια που μπορεί να υποδηλώνουν πρόβλημα εργασιακού άγχους.

Η προσπάθεια διαπίστωσης ύπαρξης προβλημάτος εργασιακού άγχους μπορεί να περιλαμβάνει ανάλυση παραγόντων όπως,

- η οργάνωση και οι διαδικασίες εργασίας (διευθετήσεις ωραρίου εργασίας, βαθμός αυτονομίας, σύνδεση των δεξιοτήτων των εργοδοτουμένων και των απαιτήσεων της εργασίας, φόρτος εργασίας, κ.λπ.),
- οι συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας (έκθεση σε προσβλητική συμπεριφορά, θόρυβο, θερμότητα, επικίνδυνες ουσίες, κ.λπ.),
- η επικοινωνία (αβεβαιότητα για αυτό που απαιτείται στην εργασία, προοπτικές απασχόλησης, επικείμενες αλλαγές, κ.λπ.) και
- υποκειμενικοί παράγοντες (συναισθηματικές και κοινωνικές πιέσεις, αίσθηση αδυναμίας αντιμετώπισης των απαιτήσεων, αίσθηση απουσίας υποστήριξης, κ.λπ.).

Εάν εντοπιστεί πρόβλημα εργασιακού άγχους, πρέπει να αναλογηθεί δράση για την αποτροπή, εξάλειψη ή μειώση του. Η ευθύνη για τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων κείται επί του εργοδότη. Τα μέτρα αυτά θα διεκπεραιωθούν με τη συμμετοχή και τη συνεργασία των εργοδοτουμενών ή/και των αντιπροσώπων τους.

#### **5. ΕΥΘΥΝΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ**

Σύμφωνα με την Οδηγία - Πλαίσιο 89/391, όλοι οι εργοδότες έχουν νομική υποχρέωση να προστατεύσουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία των εργοδοτουμενών. Το καθήκον



αυτό ισχύει επίσης για τα προβλήματα εργασιακού άγχους στο βαθμό που εμπεριέχουν κίνδυνο για την ασφάλεια και υγεία. Όλοι οι εργοδοτούμενοι έχουν γενικό καθίκον να συμμορφώνονται με τα προστατευτικά μέτρα που καθορίζονται από τον εργοδότη.

Η προσέγγιση των προβλημάτων του εργασιακού άγχους μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσα σε μια καθολική διαδικασία εκτίμησης επικινδυνότητας, μέσω μιας ξεχωριστής πολιτικής για το άγχος ή/και με συγκεκριμένα μέτρα που στοχεύουν στους παράγοντες πρόκλησης άγχους που έχουν εντοπιστεί.

## **6. ΠΡΟΛΗΨΗ, ΕΞΑΛΕΙΨΗ ή ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ**

Η πρόληψη, η εξάλειψη ή η μείωση προβλημάτων εργασιακού άγχους μπορεί να περιλάβει ποικίλα μέτρα. Τα μέτρα αυτά μπορεί να είναι συλλογικά, ατομικά ή και τα δύο. Μπορούν να εισαχθούν υπό μορφή συγκεκριμένων μέτρων που στοχεύουν σε παράγοντες πρόκλησης άγχους που έχουν εντοπιστεί ή ως μέρος μιας ενιαίας πολιτικής για το άγχος που καλύπτει μέτρα πρόληψης και αντίδρασης.

Όπου η απαιτούμενη τεχνογνωσία μέσα στο χώρο εργασίας είναι ανεπαρκής, ικανοί εξωτερικοί εμπειρογνώμονες μπορούν να κληθούν, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή και Εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την πρακτική.

Εφόσον εφαρμοστούν μέτρα κατά του άγχους, πρέπει να αναθεωρούνται τακτικά για να αξιολογείται η αποτελεσματικότητά τους, εάν κάνουν βελτιστη χρήση των πόρων και εάν είναι ακόμα κατάλληλα ή απαραίτητα.

Τέτοια μέτρα θα μπορούσαν να περιλάβουν, για παράδειγμα:

- μέτρα διοίκησης και επικοινωνίας όπως η διευκρίνιση των στόχων της επιχείρησης και του ρόλου του κάθε εργοδοτούμενου, η διασφάλιση επαρκούς υποστήριξης από τη διοίκηση σε άτομα και ομάδες, η σύνδεση των ευθυνών και αρμοδιοτήτων στην εργασία, η βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας και των διαδικασιών, των συνθηκών και του περιβάλλοντος εργασίας
- εκπαίδευση διευθυντικών στελεχών και εργοδοτουμένων για να βελτιωθεί η επίγνωση και η κατανόηση του άγχους, των πιθανών αίτιων του και των τρόπων αντιμετώπισής του, καθώς και εκπαίδευση για προσαρμογή στην αλλαγή
- παροχή πληροφοριών και διαβούλεύσεις με τους εργοδοτούμενους ή/και τους αντιπροσώπους τους σύμφωνα με την Κοινοτική και την Εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την πρακτική.

## **7. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ**

Μέσα στα πλαίσια του άρθρου 139 της Συνθήκης, αυτή η εθελοντική Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη των UNICE/UEAPME, CEEP και της ETUC (και της συντονιστικής επιτροπής EUROCADRES/CEC) για να την εφαρμόσουν σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές, τις σχετικές με θέματα διοίκησης και εργασίας στα Κράτη μέλη και στις Χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

Τα συμβαλλόμενα μέρη καλούν επίσης τις Οργανώσεις - μέλη τους στις υπόλοιπες χώρες να εφαρμόσουν την παρούσα Συμφωνία.

Η εφαρμογή της Συμφωνίας αυτής θα υλοποιηθεί εντός τριών χρόνων από την ημερομηνία υπόγραφής της.

Οι Οργανώσεις - μελη θα υποβάλουν έκθεση σχετικά με την εφαρμογή αυτής της Συμφωνίας στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου. Κατά τη διάρκεια των πρώτων τριών ετών μετά από την ημερομηνία υπογραφής της Συμφωνίας, η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου θα ετοιμάζει ετήσιο πίνακα που θα συνοψίζει την πορεία εφαρμογής της Συμφωνίας. Πλήρης έκθεση με τα μέτρα που λαμβάνονται για εφαρμογή της Συμφωνίας, θα ετοιμαστεί από την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου κατά τη διάρκεια του τέταρτου έτους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα αξιολογήσουν και θα αναθεωρήσουν τη Συμφωνία οποτεδήποτε μετά από την πάροδο πέντε ετών από την ημερομηνία υπογραφής, εάν αυτό ζητηθεί από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Σε περίπτωση ερωτήσεων σχετικά με το περιεχόμενο της Συμφωνίας αυτής, οι εμπλεκόμενες Οργανώσεις-μέλη μπορούν από κοινού ή χωριστά να αναφερθούν στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία από κοινού ή χωριστά θα απαντήσουν.

Κατά την εφαρμογή της Συμφωνίας αυτής, τη μέλη των συμβαλλόμενων μερών αποφεύγουν την επιβολή αχρείαστου βάρους στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις.

Η εφαρμογή της Συμφωνίας αυτής δεν αποτελεί έγκυρο λόγο για μείωση του γενικού επιπέδου προστασίας που απολαμβάνουν οι εργοδοτούμενοι στο πεδίο που καλύπτει η παρούσα Συμφωνία.

Η Συμφωνία αυτή δεν περιορίζει το δικαίωμα των Κοινωνικών Εταίρων να συνομολογούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου και του Ευρωπαϊκού επιπέδου, συμφωνίες που προσαρμόζουν ή συμπληρώνουν την παρούσα Συμφωνία με τρόπο που θα λαμβάνονται υπόψη οι συγκεκριμένες ανάγκες των επηρεαζόμενων Κοινωνικών Εταίρων.

John Monks  
Γενικός Γραμματέας ETUC  
(εκ μέρους της συνδικαλιστικής αντιπροσωπείας)

Dr. Jungen Strube  
Πρόεδρος UNICE

Paul Reckinger  
Πρόεδρος UEAPME

Rainer Plassmann  
Γενικός Γραμματέας CEEP

8 Οκτωβρίου 2004



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 15

### **ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΟΕΒ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ ΠΕΟ ΚΑΙ ΣΕΚ**

Οι δύο πλευρές, στην παρουσία της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στα πλαίσια της προσπάθειας που καταβάλλεται για εξεύρεση μέτρων άμβλυνσης των προβλημάτων που έχουν δημιουργηθεί λόγω της οικονομικής κρίσης, τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους -

1. Επαναβεβαιώνουν την προσήλωσή τους στην εφαρμογή και λειτουργία των συλλογικών συμβάσεων και του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων,

και συμφωνούν τα πιο κάτω:

2. Η ΑΤΑ θα συνεχίσει να παραχωρείται κανονικά.
3. Λόγω της οικονομικής κρίσης θα μπορούν να μην παραχωρούνται γενικές αυξήσεις μισθών για την διετία 2012-2013.
4. Σε επιχειρήσεις/κλάδους, που δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα οικονομικά προβλήματα, θα συνεχίσουν να παραχωρούνται κανονικά αυξήσεις σε μισθούς και αφελήματα, όπως προνοούνται στις συλλογικές συμβάσεις.
5. Θα συσταθεί κοινή Επιτροπή παρακολούθησης με επικεφαλής τους Αναπληρωτές/Βοηθούς Γενικούς Γραμματείς/Διευθυντές, με όρους εντολής την ορθή εφαρμογή της Συμφωνίας, την πρόληψη των καταχρήσεων, την παροχή αρωγής σε επιχειρήσεις με στόχο την αποφυγή ή τον περιορισμό στο ελάχιστο ενδεχόμενων απολύσεων και την υποβολή εισηγήσεων για υιοθέτηση περαιτέρω μέτρων στα πλαίσια των θεσμοθετημένων διαδικασιών, στις εξαιρετικές περιπτώσεις που αντιμετωπίζονται σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Το έργο της Επιτροπής μπορεί να συνδράμει εκεί και όπου θα απαιτηθεί, και εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Για ΟΕΒ

(Φ. Ζαχαριάδης)  
Πρόεδρος

Για ΠΕΟ

(Π. Κυρίτσης)  
Γενικός Γραμματέας

Για ΣΕΚ

(Ν. Μωϋσέως)  
Γενικός Γραμματέας

Στην παρουσία

(Σωτηρούλα Χαραλάμπους)  
Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

## 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 978-9925-7829-4-9  
Έτος Έκδοσης: 2022