



**Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων

ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ 2022



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



Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων:

ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

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 978-9925-7829-5-6

Έτος Έκδοσης: 2022



OEB

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

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

Περιεχόμενα

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ	12
Πρόλογος	13
Σημαντικό Σημείωμα	14
Εισαγωγή	15
Οι Κυριότερες Πρόνοιες Βασικών Εργατικών Νομοθεσιών	16
ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ	17
Εισαγωγή	17
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	17
Διάρκεια άδειας και περίοδοι που εξαιρούνται	17
Ελάχιστο χρονικό διάστημα άδειας και συσσώρευση αδειών	18
Πληρωμή των ημερών άδειας	19
Πληρωμή απευθείας από τον εργοδότη	19
Πληρωμή από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών και ποσοστό εισφοράς	19
Ποσό που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών	21
Έλεγχος από Επιθεωρητές	22
Αδικήματα	22
Αρμόδιο Δικαστήριο	23
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	24
Εισαγωγή	24
Βασικές έννοιες	24
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	25
Πεδίο εφαρμογής	25
Καθημερινή και εβδομαδιαία ανάπαυση	25
Ετήσια άδεια	26
Διαλείμματα	26
Μέγιστη διάρκεια εργασίας την εβδομάδα	26
Νυχτερινή εργασία	27
Προστασία της ασφάλειας και υγείας στη διάρκεια νυχτερινής εργασίας	27
Παρεκκλίσεις	28
Ρυθμός εργασίας	29
Εποπτεία	29
Αρμόδιο Δικαστήριο	29
Αδικήματα και ποινές	30
ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	31
Εισαγωγή	31
Βασικές έννοιες	31



Τι ρυθμίζει το Διάταγμα	31
Πεδίο εφαρμογής	31
Καθορισμός ωρών εργασίας	32
Εξαιρέσεις	32
Αδικήματα-Κυρώσεις	32
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	34
Βασικές έννοιες	34
Πεδίο Εφαρμογής	34
Απασχόληση παιδιών	34
Απασχόληση εφήβων	35
Παρουσία νέων στην επιχείρηση σε ώρες λειτουργίας και βάρος απόδειξης	36
Τήρηση Μητρώου	36
Καθήκον για παροχή πληροφοριών	37
Αδικήματα και ποινές	37
Αδίκημα και ποινή για γονιό	38
Αδίκημα και ποινή για ιδιοκτήτη δημόσιου μέρους στο οποίο διεξάγεται πλανόδιο εμπόριο από παιδί	38
Αδίκημα και ποινή για παρεμπόδιση εφαρμογής των προνοιών του Νόμου	38
Σύσταση Συμβουλευτικής Επιτροπής	39
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	40
Εισαγωγή	40
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	40
Απαγόρευση απόλυσης	40
Άδεια μητρότητας	41
Επίδομα μητρότητας	43
Προστασία μητρικού θηλασμού και άλλες διευκολύνσεις	44
Διασφάλιση άλλων δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας	44
Προστασία της ασφάλειας στο χώρο εργασίας	44
Αρμόδιο Δικαστήριο	45
Αδικήματα	46
Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου	46
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ	47
Εισαγωγή	47
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	47
Άδεια Πατρότητας	47
Προειδοποίηση για λήψη άδειας	47
Απαγόρευση τερματισμού της απασχόλησης	48
Διασφάλιση δικαιωμάτων	48
Αρμόδιο Δικαστήριο	48
Άσκηση εξουσιών	48
Αδικήματα και ποινές	49
ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ	50
Εισαγωγή	50
Βασικές έννοιες	50
Γονική Άδεια	51
Χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας	51
Προειδοποίηση για λήψη γονικής άδειας	52

Άρνηση χορήγησης γονικής άδειας	52
Μετάθεση χορήγησης γονικής άδειας	53
Τερματισμός γονικής άδειας από τον εργοδότη	53
Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτούμενου μετά τη λήξη της γονικής άδειας	53
Άδεια για Λόγους Ανωτέρας Βίας	54
Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών	54
Βάρος απόδειξης	55
Απαγόρευση τερματισμού ή διακοπής της απασχόλησης	55
Επιθεωρητές	55
Ποινές	55
Αρμόδιο Δικαστήριο	55
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	56
Εισαγωγή	56
Βασικές Έννοιες	56
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	58
Πεδίο εφαρμογής	58
Χρόνος εργασίας	58
Διαλείμματα	58
Χρόνος ανάπαυσης	58
Νυχτερινή εργασία	59
Πληροφόρηση και τήρηση αρχείου	59
Παρεκκλίσεις	59
Αδικήματα και ποινές	60
ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	61
Εισαγωγή	61
Βασικές έννοιες	61
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	62
Αρχή της μη Διάκρισης	62
Δικαιώματα μερικώς απασχολούμενων	62
Ελεύθερη επιλογή μορφής απασχόλησης	62
Υποχρεώσεις του εργοδότη	63
Υποχρεώσεις ΥΕΠΚΑ και υποχρεώσεις Κοινωνικών Εταίρων	63
Επιθεωρητές	63
Αρμόδιο Δικαστήριο	64
Κυρώσεις	64
ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	65
Εισαγωγή	65
Βασικές Έννοιες	65
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	66
Αρχή της μη Διάκρισης	66
Μετατροπή Σύμβασης Ορισμένου Χρόνου σε Σύμβαση Αορίστου Χρόνου	66
Ενημέρωση για Ευκαιρίες Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου	67
Ενημέρωση και διαβούλευση	67
Επιθεωρητές	67
Αρμόδιο Δικαστήριο	68
Κυρώσεις	68



ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	69
Εισαγωγή	69
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	69
Βασικές έννοιες	69
Τρόπος, χρόνος και συχνότητα πληρωμής των μισθών	69
Αμεσότητα πληρωμής μισθών	70
Ελευθερία διάθεσης και εκχώρησης του μισθού	70
Απαγόρευση εξάσκησης πιέσεων για χρήση καταστημάτων του εργοδότη	70
Απαγόρευση εκχώρησης μισθών εκτός από ορισμένες περιπτώσεις	70
Πληρωμή σε είδος	70
Αποκοπές μισθών	71
Υποχρέωση τήρησης αρχείων, στοιχείων και απόδειξης	71
Επιθεωρητές	71
Αρμόδιο Δικαστήριο	71
Ποινικά Αδικήματα	72
ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	73
Εισαγωγή	73
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	73
Ορισμός κατώτατου μισθού	73
Διορισμός Συμβουλευτικών Επιτροπών	73
Ποινή για τη μη καταβολή κατώτατων μισθών	73
Νόμιμες Διαδικασίες	74
Αδικήματα από αντιπρόσωπο	74
Αμοιβή για μαθητεία	75
Εργαζόμενος που αναμένει για εργασία σε υποστατικά θεωρείται ότι εργοδοτείται	75
Σχέση εργασίας και μισθός	75
Βάρος απόδειξης	75
Τήρηση μητρώου μισθών	76
Διορισμός λειτουργών, εξουσία εισόδου και επιθεώρησης	76
Το περί Κατώτατων Μισθών (Πωλητές, Γραφείς, Νοσηλευτικοί Βοηθοί, Βοηθοί Παιδοκόμοι, Βοηθοί Βρεφοκόμοι, Σχολικοί Βοηθοί, Φρουροί, Φροντιστές και Καθαριστές) Διάταγμα του 2012	76
Κατώτατοι Μισθοί στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία	78
ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	79
Εισαγωγή	79
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	79
Τι συνιστά «ομαδική απόλυση»	79
Που δεν εφαρμόζεται ο Νόμος	80
Ενημέρωση, διαβούλευση και υποχρεώσεις του εργοδότη	80
ΥΕΠΚΑ	80
Ισχύς απολύσεων	80
Κυρώσεις	81
Αποζημιώσεις με βάση τον περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμο	81
ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	82
Εισαγωγή	82
Βασικές έννοιες	82

Τι ρυθμίζει ο Νόμος	83
Υποχρέωση παροχής ίσης αμοιβής	83
Ενημέρωση εργοδοτούμενων και εργοδοτών	83
Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων	83
Προστασία εργοδοτούμενων	84
Καθήκοντα και Εξουσίες Επιθεωρητών	84
Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας	85
Τεχνική Επιτροπή	85
Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας ίσης αξίας	85
Εξωδικαστική Προστασία - Επίτροπος Διοικήσεως - Βάρος Απόδειξης	86
Δικαστική Προστασία - Βάρος Απόδειξης	86
Αρμόδια Δικαστήρια και Κυρώσεις	86
Αδικήματα και ποινές	87
ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	88
Εισαγωγή	88
Βασικές Έννοιες	88
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	89
Πεδίο εφαρμογής	89
Εξαιρέσεις	91
Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών - Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη	92
Άμεση Διάκριση	92
Έμμεση Διάκριση	94
Θετικές δράσεις	96
Δυσμενής μεταχείριση εγκύων ή γαλουχουσών	99
Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση	100
Η επιβολή λήψης ενεργητικών μέτρων	101
Γενική υποχρέωση	101
Υποχρέωση έναντι παθόντος	102
Σε ποιούς επιβάλλονται οι απαγορεύσεις και η λήψη ενεργητικών μέτρων	102
Ενημέρωση	103
Δικαστική Προστασία	103
Βάρος Απόδειξης	104
Η υπαιτιότητα	104
Εκδικητικές ενέργειες	105
Εξωδικαστική προστασία - Βάρος απόδειξης	105
Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων	106
Πρώθηση ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας	106
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις	107
Επιτροπή Ισότητας	107
Αποζημιώσεις	107
Ποινές	107
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	109
Εισαγωγή	109
Βασικές έννοιες	109
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	109



Προκαταρκτική εξέταση από τον Έφορο	109
Αποστολή από τον εργοδότη στον Έφορο καταλόγου εργοδοτούμενων	110
Κριτήρια αποδοχής αίτησης για αναγνώριση	110
Υποβολή ενστάσεως από τον εργοδότη για αναγνώριση	110
Αποδοχή ή μη της αίτησης αναγνώρισης	111
Διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας	111
Δικαίωμα πρόσβασης	112
Εξουσίες Εφόρου	112
Άρνηση του εργοδότη να διαπραγματευθεί	113
Αρμόδιο Δικαστήριο	113
Αδικήματα και ποινές	113
ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	115
Εισαγωγή	115
Βασικές έννοιες	115
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	115
Πεδίο εφαρμογής του Νόμου	115
Διατήρηση και Διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων	116
Απολύσεις	116
Πτώχευση, εκκαθάριση ή άλλη διαδικασία αφερεγγυότητας	117
Πληροφόρηση και διαβούλευση	117
Αρμόδιο Δικαστήριο-Κυρώσεις	117
Αποζημιώσεις και πληρωμές λόγω πλεονασμού	118
ΓΡΑΠΤΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	119
Εισαγωγή	119
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	119
Η Υποχρέωση της Ενημέρωσης και τα στοιχεία της	119
Τρόπος και Χρόνος της Ενημέρωσης	120
Επιθεωρητές	121
Αρμόδιο Δικαστήριο	121
Κυρώσεις	121
ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ	122
Εισαγωγή	122
Βασικές έννοιες	122
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	122
Τρόπος καθορισμού του κατώτατου αριθμού εργοδοτούμενων	122
Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης	123
Εμπιστευτικές πληροφορίες	123
Προστασία των εκπρόσωπων των εργοδοτούμενων	123
Αρμόδιο Δικαστήριο	124
Κυρώσεις	124
ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	125
Εισαγωγή	125
Βασικές έννοιες	125
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	126
Πεδίο εφαρμογής του Νόμου	126
Όροι εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζόμενων	127
Υπολογισμός διάρκειας απόσπασης	129

Μέτρα ελέγχου εφαρμογής του Νόμου	129
Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης	129
Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών - Συνεργασία σε θέματα ενημέρωσης	130
Ευθύνη υποεργολάβου	131
Έλεγχος τήρησης των προϋποθέσεων του Νόμου - Επιθεωρητές	131
Εκδικητικές ενέργειες εις βάρος εργαζομένων ή υποψηφίων	132
Διορισμός Τριμελούς Επιτροπής	132
Ποινικά αδικήματα	133
Δικαστική προστασία και βάρος απόδειξης	133
Καθυστερημένες πληρωμές	133
ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ (ΙΕΣΠ)	135
Εισαγωγή	135
Βασικές έννοιες	135
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	137
Πεδίο εφαρμογής	137
Νομικός διαχωρισμός μεταξύ χρηματοδοτουσών επιχειρήσεων και ΙΕΣΠ	137
Έφορος ΙΕΣΠ	137
Αίτηση εγγραφής και έγκριση ΙΕΣΠ	138
Διοίκηση ΙΕΣΠ	139
Άσκηση διασυννομιών δραστηριοτήτων	139
Επενδυτικοί κανόνες	140
Απαιτήσεις για διαχείριση βάσει ικανοτήτων και ήθους	141
Δήλωση των αρχών επενδυτικής πολιτικής	142
Αρχές που διέπουν την πληροφόρηση προς τα μέλη και δικαιούχους	142
Δικαίωμα μεταφοράς συνταξιοδοτικών Δικαιωμάτων	143
Συμβούλιο Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών	143
Παροχές ΙΕΣΠ	144
Διάλυση και εκκαθάριση ΙΕΣΠ	144
Αδικήματα και ποινές	145
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ / ΟΡΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	146
Εισαγωγή	146
Βασικές Έννοιες	146
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	147
Πεδίο εφαρμογής	147
Επιθεωρήσεις	148
Όροι απασχόλησης των υπαλλήλων καταστημάτων	149
Συνήθεις ημερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες εργασίας	149
Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση και διάλειμμα	149
Ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα	149
Αργίες	150
Ανάρτηση καταλόγου και πινάκων	151
Ρυθμίσεις για τη λειτουργία των καταστημάτων	151
Γενικά και ειδικά καταστήματα	151
Ωράριο λειτουργίας γενικών καταστημάτων	151
Ωράριο λειτουργίας ειδικών καταστημάτων	152



Αργίες γενικών καταστημάτων	153
Μεταμεσημβρινή ανάπαυση	153
Ανάρτηση πινακίδας για τα ειδικά καταστήματα	153
Διεξαγωγή λιανικού εμπορίου σε χώρο που δεν είναι κατάστημα	154
Ειδικές ρυθμίσεις για τουριστικές περιοχές/ζώνες	154
Διατάγματα	154
Κανονισμοί	155
Αδικήματα και ποινές	155
Αρμόδιο Δικαστήριο	155
ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ	156
Βασικές έννοιες	156
Πεδίο Εφαρμογής	157
Τι ρυθμίζει ο νόμος	157
Επιτροπή Όρων Κέντρων Αναψυχής	157
Αδικήματα και ποινές	157
Κανονισμοί	157
Επαγγελματικά βιβλιάρια	158
Ωράριο και υπερωρίες	158
Αργίες	159
Ετήσια άδεια και άδεια ασθενείας	159
Τερματισμός της απασχόλησης	160
Υπολογισμός πληρωμών	160
Ανάρτηση εγγράφων	160
Δικαίωμα Υπηρεσίας	160
Επιθεωρητές	161
Αδικήματα και Κυρώσεις	161
ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ	162
Βασικές έννοιες	162
Τι ρυθμίζει ο νόμος	162
Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία	162
Επαγγελματικά βιβλιάρια	163
Ωράριο και υπερωρίες	163
Ετήσια άδεια και άδεια ασθενείας	164
Γιορτές και Αργίες	164
Τερματισμός της απασχόλησης	164
Υπολογισμός πληρωμών	165
Ανάρτηση εγγράφων	165
Ταμείο Προνοίας	165
Ταμείο Ευημερίας	166
Επιθεωρητές	166
Αδικήματα και Κυρώσεις	166
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΑΙΤΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	167
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗ ΑΠΟΛΑΒΩΝ ΑΔΕΙΑΣ	169
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 - ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	171
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 - ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ	174

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ

Η σειρά 'Εγχειρίδια 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 εγχειριδίων 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 επιχείρηση να μας νιώσει δίπλα της.

ΜΙΧΑΗΛΗΣ 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

Σημαντικό Σημείωμα

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



Εισαγωγή

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

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

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

Οι Κυριότερες Πρόνοιες Βασικών Εργατικών Νομοθεσιών



ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

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

Εισαγωγή

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

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Διάρκεια άδειας και περίοδοι που εξαιρούνται

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

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

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

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

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

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

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

Ελάχιστο χρονικό διάστημα άδειας και συσσώρευση αδειών

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

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

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

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



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

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

Πληρωμή των ημερών άδειας

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

Πληρωμή απευθείας από τον εργοδότη

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

Στην περίπτωση αυτή, ο ίδιος ο εργοδότης πληρώνει στους εργοδοτούμενους του το κανονικό ημερομίσθιο ή το μισθό τους κατά τη διάρκεια της άδειας τους αντί να καταβάλλει εισφορές στο Ταμείο. Η αίτηση για εξαίρεση γίνεται με τη συμπλήρωση ειδικού εντύπου (Βλέπε Παράρτημα 1) και την υποβολή του στο πλησιέστερο Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

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

Πληρωμή από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών και ποσοστό εισφοράς

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Οι αποδοχές πάνω στις οποίες καταβάλλονται εισφορές είναι οι εξής: ο βασικός μισθός, το τιμαριθμικό επίδομα (ΑΤΑ), οι προμήθειες, ο 13ος/14ος μισθός ή 53η-56η εβδομάδα, οι υπερωρίες, το επίδομα βάρδιας, το δικαίωμα υπηρεσίας και γενικά κάθε μορφή πληρωμής εκτός από τις χαριστικές πληρωμές ή τις έκτακτες προμήθειες. Οι εισφορές υπολογίζονται πάνω στο ακαθάριστο ποσό αποδοχών, δηλαδή πάνω στις αποδοχές προτού αφαιρεθούν τυχόν φόροι, εισφορές ή άλλες κρατήσεις, μέχρι ενός ανώτατου ορίου που καθορίζεται κάθε χρόνο. Για το 2022, το ανώτατο όριο ασφαλιστέων αποδοχών είναι €1,117 εβδομαδιαίως, €4,840 μηνιαίως και €58,084 ετησίως.

Ποσό που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών

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

Εάν ο εργοδοτούμενος εργάστηκε για περίοδο μικρότερη των δεκατριών (13) εβδομάδων μέσα στον προηγούμενο χρόνο τότε δεν θα πληρωθεί οποιεσδήποτε απολαβές άδειας από το Ταμείο.

Για να πληρωθεί τις απολαβές άδειάς του από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών, ο εργοδοτούμενος πρέπει να υποβάλει αίτηση πάνω σε ειδικό έντυπο (Βλέπε Παράρτημα 2) που μπορεί να εξασφαλίσει από οποιοδήποτε Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη ή μέσω του διαδικτύου. Στο έντυπο θα πρέπει να δηλώσει τον αριθμό του τραπεζικού του λογαριασμού στον οποίο επιθυμεί να εμβάζονται τα ποσά των απολαβών άδειας κάθε χρόνο. Η αίτηση, αφού συμπληρωθεί κατάλληλα πρέπει να παραδοθεί στο πλησιέστερο Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή σε Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη.

Σημειώνεται ότι, το σχετικό έντυπο της αίτησης πρέπει να συμπληρώνεται και να υποβάλλεται από τον δικαιούχο μόνο την πρώτη φορά. Οι εργοδοτούμενοι που πληρώνονται τις απολαβές αδειών τους από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών είναι υπεύθυνοι για ενημέρωση των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε περίπτωση αλλαγής του τραπεζικού λογαριασμού που αρχικά είχαν δηλώσει, μέσω του σχετικού εντύπου.

Οι εργοδοτούμενοι που απασχολούνται κατά τη διάρκεια της άδειας τους, είτε στον συνήθη εργοδότη τους, είτε σε άλλον εργοδότη, διαπράττουν αδίκημα και δυνατόν να υποχρεωθούν να επιστρέψουν στο Ταμείο ολόκληρο ή μέρος του ποσού των απολαβών άδειας που πληρώθηκαν από το Ταμείο.

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

Έλεγχος από Επιθεωρητές

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

Αδικήματα

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

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

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

Κάθε πρόσωπο το οποίο παρεμποδίζει Επιθεωρητή στην εκτέλεση των καθηκόντων



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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

Εισαγωγή

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

Βασικές έννοιες

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

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

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

“εργαζόμενος τη νύκτα” σημαίνει κάθε εργαζόμενο:

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



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

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

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

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

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

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

Καθημερινή και εβδομαδιαία ανάπαυση

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

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

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

Ετήσια άδεια

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

Διαλείμματα

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

Μέγιστη διάρκεια εργασίας την εβδομάδα

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

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

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



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

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

Νυχτερινή εργασία

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

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

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

Προστασία της ασφάλειας και υγείας στη διάρκεια νυχτερινής εργασίας

Ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει πως οι εργαζόμενοι πριν αναλάβουν νυχτερινή εργασία, και στη συνέχεια ανά τακτά χρονικά διαστήματα, υποβάλλονται με δικά του έξοδα στις απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις για να διαπιστωθεί η καταλληλότητα τους για την εργασία. Αν μετά την εξέταση αποδειχθεί πως οι εργαζόμενοι έχουν προβλήματα

υγείας που οφείλονται στη νυχτερινή εργασία, μετατίθενται σε θέση ημερήσιας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι.

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

Παρεκκλίσεις

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

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

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



- Ειδικές πρόνοιες προβλέπονται για τους ειδικευόμενους γιατρούς.

Ο Νόμος δεν εφαρμόζεται όπου υπάρχουν άλλες νομοθετικές ρυθμίσεις οι οποίες περιλαμβάνουν ειδικότερες απαιτήσεις για την οργάνωση του χρόνου εργασίας για ορισμένες επαγγελματικές ασχολίες ή δραστηριότητες. Επίσης, τα άνω δεν εφαρμόζονται στους μετακινούμενους εργαζομένους για τους οποίους ο Νόμος προνοεί ειδικές ρυθμίσεις και εξαιρέσεις.

Ρυθμός εργασίας

Ο εργοδότης οφείλει να οργανώνει την εργασία και ιδιαίτερα τα διαλείμματα του χρόνου εργασίας, έτσι ώστε να περιορίζει τη μονότονη και ρυθμική δουλειά, λαμβάνοντας υπόψη την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.

Εποπτεία

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

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

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

Αδικήματα και ποινές

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



ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Περί Υπαλλήλων (Ώραι Εργασίας) Διάταγμα του 1981

Εισαγωγή

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

Βασικές έννοιες

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

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

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

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

Τι ρυθμίζει το Διάταγμα

Πεδίο εφαρμογής

Το Διάταγμα εφαρμόζεται σε όλους τους οίκους ή γραφεία τα οποία ασκούν εμπορικές ή τραπεζικές επιχειρήσεις ή οποιοδήποτε άλλο ελεύθερο επάγγελμα ή παρόμοιες

επιχειρήσεις, αλλά όχι σε γραφεία που ασκούν βιομηχανικές επιχειρήσεις ή χώρους που γίνεται θεραπεία, φροντίδα των ασθενών και απόρων ή όπως προβλέπεται στον περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους Νόμο ή άλλο νόμο, θεσμό ή κανονισμό από την έναρξη ισχύος του παρόντος Διατάγματος.

Καθορισμός ωρών εργασίας

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

Εξαιρέσεις

Το Διάταγμα δεν εφαρμόζεται σε:

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

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

Αδικήματα-Κυρώσεις

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

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



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

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ο Περί Προστασίας των Νέων κατά την Απασχόληση Νόμος του 2001 (Ν. 48(Ι)/2001 - 2012)

Βασικές έννοιες

«έφηβος» σημαίνει κάθε νέο ηλικίας τουλάχιστο 15 ετών αλλά κάτω των 18 ετών.

«νέος» σημαίνει κάθε πρόσωπο ηλικίας κάτω των 18 ετών.

«παιδί» σημαίνει κάθε νέο ο οποίος δεν έχει συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας.

«νύκτα» σημαίνει το διάστημα μεταξύ των ωρών 22.00 της μιας ημέρας έως 05.00 της επομένης και οποιαδήποτε περίοδο τουλάχιστο δώδεκα συνεχών ωρών συμπεριλαμβανομένου και του διαστήματος αυτού.

Πεδίο Εφαρμογής

Ο Νόμος καλύπτει την απασχόληση νέων από κάθε εργοδότη. Εξαίρεση αποτελεί η περιστασιακή ή η σύντομης διάρκειας απασχόληση που θεωρείται ότι δεν βλάπτει, δεν ζημιώνει και δεν είναι επικίνδυνη για τους έφηβους που απασχολούνται σε οικογενειακή επιχείρηση. Επίσης, νέος που απασχολείται ως μαθητευόμενος θεωρείται ως απασχολούμενο πρόσωπο.

Απασχόληση παιδιών

Σύμφωνα με τον Νόμο, απαγορεύεται η απασχόληση παιδιών που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους. Η απασχόληση παιδιών επιτρέπεται μόνο στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- i. Τοποθέτηση παιδιού σε συνδυασμένο πρόγραμμα εργασίας - κατάρτισης. Παιδί που έχει συμπληρώσει το 14ο έτος της ηλικίας και που έχει συμπληρώσει επιτυχώς το γυμνασιακό κύκλο ή έχει απαλλαγεί από την υποχρέωση φοιτήσεως στο σχολείο, μπορεί να τοποθετηθεί σε συνδυασμένο πρόγραμμα εργασίας-κατάρτισης, με σκοπό την εκμάθηση επαγγέλματος ή επιτηδεύματος ύστερα από ειδική άδεια που εκδίδεται από τον Υπουργό.



ii. Πολιτιστικές και συναφείς δραστηριότητες.

Μετά από αίτημα, το Τμήμα Εργασίας εκδίδει σχετική άδεια για απασχόληση παιδιού προκειμένου να ασκεί δραστηριότητα πολιτιστικής, καλλιτεχνικής, αθλητικής ή διαφημιστικής φύσεως υπό τους όρους ότι δε βλάπτεται η ασφάλεια, η υγεία (σωματική και ψυχική) και η σωματική, πνευματική, ηθική ή κοινωνική ανάπτυξή του, καθώς και ότι δεν εμποδίζεται η τακτική σχολική φοίτησή του ή κατάρτιση του ή η ικανότητά του να ωφελείται από την εκπαίδευση που του παρέχεται.

Ο χρόνος απασχόλησης των παιδιών σε πολιτιστικές, καλλιτεχνικές, αθλητικές ή διαφημιστικές δραστηριότητες, είναι:

- i. Δύο ώρες την ημέρα για παιδιά έως έξι ετών
- ii. τρεις ώρες την ημέρα για παιδιά από επτά έως δώδεκα ετών
- iii. τέσσερις ώρες την ημέρα για παιδιά από δεκατριών έως δεκαπέντε ετών νοουμένου ότι σε όλες τις περιπτώσεις δεν συμπίπτουν, κατά τη σχολική περίοδο, με τις ώρες σχολικής διδασκαλίας. Επίσης το ωράριο δεν μπορεί να περιλαμβάνει οποιαδήποτε απασχόληση από τις 19:00 μέχρι τις 7:00 ενώ από τον Ιούνιο μέχρι τον Σεπτέμβριο, από τις 20:00 μέχρι τις 7:00.

Τα παιδιά που απασχολούνται θα πρέπει να απολαμβάνουν 14 ώρες συνεχόμενης ανάπαυσης για κάθε περίοδο 24 ωρών, ενώ κατά τη διάρκεια των ωρών απασχόλησής τους, θα πρέπει να συνοδεύονται από τον γονέα ή τον κηδεμόνα τους ή, εάν αυτό δεν είναι δυνατόν, από εξουσιοδοτημένο συνοδό.

Τόσο στην περίπτωση τοποθέτησης παιδιού σε συνδυασμένο πρόγραμμα εργασίας τόσο και στις Πολιτιστικές και συναφείς δραστηριότητες. Κανένα παιδί δε θα απασχολείται σε οποιαδήποτε εργασία για περισσότερες από τριάντα έξι (36) ώρες εβδομαδιαίως ή για περισσότερες από επτά (7) ώρες και δεκαπέντε (15) λεπτά ημερησίως, ενώ παιδί που παρακολουθεί βραδινά εκπαιδευτικά μαθήματα δεν επιτρέπεται να απασχολείται μετά τη 16:00 κατά τις μέρες της φοίτησης αυτής.

Κάθε παιδί που απασχολείται δικαιούται εβδομαδιαία ελάχιστη ανάπαυση δύο (2) συνεχών ημερών (48 ωρών) εκ των οποίων η μια να συμπίπτει με Κυριακή, εκτός εάν οργανωτικοί ή τεχνικοί λόγοι επιβάλλουν την απασχόληση του παιδιού την Κυριακή, καθώς επίσης και δεν θα απασχολείται σε οποιαδήποτε εργασία μεταξύ των ωρών 19:00 της μιας ημέρας και 07:00 της επόμενης.

Απασχόληση εφήβων

Οι έφηβοι (15-18 ετών) δεν μπορούν να εργάζονται μεταξύ των ωρών 23:00 και 7:00.

Σε συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελματών που καθορίζονται με Κανονισμούς, και με την προϋπόθεση ότι ο έφηβος έχει συμπληρώσει το 16ο τα ηλικίας του, μπορεί να εργαστεί μεταξύ των ωρών 23:00 και 7:00 αλλά σε καμία περίπτωση μεταξύ των ωρών 00:00 και 4:00.

Ο χρόνος απασχόλησης των εφήβων δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις επτά (7) ώρες και σαράντα πέντε (45) λεπτά την ημέρα και τις τριάντα οκτώ (38) ώρες την εβδομάδα.

Ο χρόνος απασχόλησης των εφήβων που δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο έκτο (16) έτος της ηλικίας τους δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις επτά (7) ώρες και δεκαπέντε (15) λεπτά την ημέρα και τις τριάντα έξι (36) ώρες την εβδομάδα. Και στις δύο περιπτώσεις απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση. Η ημερήσια απασχόληση των εφήβων που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές, τεχνικές ή επαγγελματικές σχολές, αρχίζει ή λήγει δύο τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν την έναρξη των μαθημάτων αντιστοίχως.

Όταν ο ημερήσιος χρόνος απασχόλησης υπερβαίνει τις 4,5 ώρες παρέχεται στους νέους διάλειμμα τριάντα τουλάχιστο συνεχών λεπτών, ενώ παράλληλα οι έφηβοι δικαιούνται ελάχιστη ανάπαυση δώδεκα (12) συνεχών ωρών για κάθε περίοδο 24 ωρών.

Επιπλέον, οι έφηβοι δικαιούνται εβδομαδιαία ελάχιστη ανάπαυση δύο (2) συνεχών ημερών (48 ωρών) εκ των οποίων η μια να συμπίπτει με Κυριακή, εκτός εάν οργανωτικοί ή τεχνικοί λόγοι επιβάλλουν την απασχόληση των εφήβων την Κυριακή.

Όταν τεχνικοί ή οργανωτικοί λόγοι το δικαιολογούν η ελάχιστη ανάπαυση 48 ωρών μπορεί να μειωθεί, αλλά σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 36 συνεχόμενων ωρών.

Παρουσία νέων στην επιχείρηση σε ώρες λειτουργίας και βάρος απόδειξης

Εάν σε οποιονδήποτε χρόνο, εντός ή στα υποστατικά επιχείρησης στην οποία διεξάγεται εργασία ή στην οποία μηχανήμα βρίσκεται σε κίνηση ή λειτουργία, περιλαμβανομένου του διαλείμματος για γεύμα ή ξεκούραση, βρεθεί νέος τότε θα θεωρείται ότι απασχολείται στην επιχείρηση μέχρι αποδείξεως του αντιθέτου. Το βάρος της απόδειξης ότι ο νέος δεν απασχολείται στην επιχείρηση φέρει ο εργοδότης.

Τήρηση Μητρώου

Ο εργοδότης οποιουδήποτε νέου που απασχολείται σε οποιαδήποτε επιχείρηση μεριμνά ώστε να τηρείται εντός ή στα υποστατικά της επιχείρησης, όπου το παιδί ή ο έφηβος απασχολείται, μητρώο το οποίο περιέχει λεπτομέρειες που καθορίζονται με Κανονισμούς.

Το Μητρώο αυτό θα πρέπει να είναι οποτεδήποτε διαθέσιμο για επιθεώρηση από οποιοδήποτε εξετάζοντα ιατρό ή οποιοδήποτε αστυνομικό.



Καθήκον για παροχή πληροφοριών

Οποιοσδήποτε απασχολεί ή έχει απασχολήσει νέο σε οποιαδήποτε επιχείρηση πρέπει, όταν απαιτηθεί, να δώσει στον Επιθεωρητή κάθε πληροφορία που έχει στην κατοχή του σχετικά με θέματα που ρυθμίζονται με τον Νόμο. Ο εργοδότης πρέπει να παρέχει τα μέσα που απαιτούνται από τον Επιθεωρητή, τα οποία θα είναι απαραίτητα για την είσοδο, επιθεώρηση, εξέταση, έρευνα ή άλλη άσκηση εξουσίας σύμφωνα με τον Νόμο.

Ο γονιός του νέου που απασχολείται σε οποιαδήποτε επιχείρηση πρέπει, όταν απαιτηθεί, να δώσει στον Επιθεωρητή κάθε πληροφορία που έχει στην κατοχή του αναφορικά με την ηλικία και τους όρους απασχόλησης αυτού του νέου.

Κάθε νέος που απασχολείται σε πλανόδιο εμπόριο θα πρέπει να παρέχει σε Επιθεωρητή που θα ζητήσει από αυτόν κάθε πληροφορία που αφορά το όνομα και τη διεύθυνσή του, το όνομα του γονιού του ή του κηδεμόνα του, την ηλικία του και τα στοιχεία για την απασχόλησή του.

Αδικήματα και ποινές

Πρόσωπο που απασχολεί οποιοδήποτε νέο κατά παράβαση των διατάξεων του Νόμου ή των Κανονισμών που εκδίδονται ή παραλείπει να συμμορφωθεί με τις διατάξεις αυτές, είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις δέκα χιλιάδες λίρες ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τα δύο χρόνια ή και στις δύο αυτές ποινές.

Αν σε οποιαδήποτε επιχείρηση νέος απασχολείται κατά παράβαση των διατάξεων του Νόμου, το πρόσωπο που είναι υπεύθυνο για την επιχείρηση αυτή κατά το χρόνο της απασχόλησης είναι ένοχο αδικήματος.

Όταν αδίκημα που διαπράττεται από εταιρεία ή συνεργατικό οργανισμό ή άλλο οργανισμό, αποδεικνύεται ότι έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση ή με τη σύμπραξη του ή ότι η διάπραξη του έχει διευκολυνθεί από αμέλεια εκ μέρους οποιουδήποτε διευθύνοντος συμβούλου, προέδρου, διευθυντή, γραμματέα ή άλλου υπαλλήλου της εταιρείας ή συνεργατικού οργανισμού ή άλλου οργανισμού, τόσο αυτός όσο και η εταιρεία ή συνεργατικός οργανισμός ή άλλος οργανισμός θα θεωρούνται ένοχοι αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκεινται σε δίωξη και ποινή ανάλογα.

Όταν πράξη ή παράλειψη για την οποία ο εργοδότης είναι υπεύθυνος σύμφωνα με το Νόμο, είναι πράγματι πράξη ή παράλειψη κάποιου αντιπροσώπου, υπαλλήλου, εργάτη ή άλλου προσώπου, αυτός ο αντιπρόσωπος, υπάλληλος, εργάτης ή άλλο πρόσωπο είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται στην ανάλογη ποινή σαν να ήταν ο εργοδότης.

Αδίκημα και ποινή για γονιό

Ο γονιός νέου που απασχολείται σε οποιαδήποτε απασχόληση κατά παράβαση των διατάξεων του Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες ή σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις τρεις χιλιάδες λίρες ή και στις δύο ποινές μαζί, εκτός αν το Δικαστήριο κρίνει ότι το αδίκημα διαπράχθηκε όχι με τη συναίνεση, σύμπραξη ή εσκεμμένη παράλειψη του γονιού.

Αδίκημα και ποινή για ιδιοκτήτη δημόσιου μέρους στο οποίο διεξάγεται πλανόδιο εμπόριο από παιδί

Ο ιδιοκτήτης, ο κάτοχος ή ο αδειούχος κάποιου δημόσιου μέρους στο οποίο βρίσκεται παιδί να ασχολείται σε πλανόδιο εμπόριο σε οποιοδήποτε χρόνο είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες ή σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις τρεις χιλιάδες λίρες ή και στις δύο ποινές μαζί, εκτός αν το Δικαστήριο κρίνει ότι το παιδί βρίσκεται στο δημόσιο αυτό μέρος χωρίς το πρόσωπο αυτό να το γνωρίζει.

Αδίκημα και ποινή για παρεμπόδιση εφαρμογής των προνοιών του Νόμου

Πρόσωπο που καθυστερεί σκόπιμα ή παρεμποδίζει τον Αρχιεπιθεωρητή ή οποιουδήποτε άλλους εξουσιοδοτημένους λειτουργούς να ασκήσουν κανονικά οποιασδήποτε εξουσίες που τους παρέχεται από το Νόμο, ή αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε έρευνας που γίνεται, ή παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε μητρώο, πιστοποιητικό, βιβλίο, ειδοποίηση ή έγγραφο που απαιτείται να παρουσιάσει, ή κατεβάζει, προκαλεί βλάβη σε ή αλλοιώνει οποιαδήποτε ειδοποίηση ή έγγραφο αναρτημένο σύμφωνα με το Νόμο ή προκαλεί βλάβη σε ή αλλοιώνει οποιοδήποτε μητρώο, πιστοποιητικό ή βιβλίο που τηρείται με βάση το Νόμο, ή αποκρύπτει ή παρεμποδίζει, ή αποπειράται να αποκρύψει ή παρεμποδίσει, οποιοδήποτε πρόσωπο, παιδί ή νεαρό πρόσωπο από του να παρουσιαστεί ενώπιον ή να εξεταστεί, ανάλογα με την περίπτωση, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τον ένα χρόνο ή σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις πέντε χιλιάδες λίρες ή και στις δύο ποινές μαζί.

Πρόσωπο το οποίο πλαστογραφεί ή παραποιεί οποιοδήποτε πιστοποιητικό, ή δίδει ή υπογράφει οποιοδήποτε τέτοιο πιστοποιητικό γνωρίζοντας ότι είναι αναληθές, ή εν γνώσει του παρουσιάζει ή χρησιμοποιεί οποιοδήποτε τέτοιο πιστοποιητικό με τέτοιο τρόπο πλαστογραφημένο, παραποιημένο ή ψευδές, ή εν γνώσει του εκδίδει ή χρησιμοποιεί ως αφορόν οποιοδήποτε πρόσωπο, πιστοποιητικό το οποίο δεν αφορά το εν λόγω πρόσωπο, ή πλαστοπροσωπεί οποιοδήποτε πρόσωπο που κατονομάζεται σε οποιοδήποτε τέτοιο πιστοποιητικό, ή ψεύτικα προσποιείται ότι είναι ο Αρχιεπιθεωρητής ή ο Επιθεωρητής ή άλλος εξουσιοδοτημένος λειτουργός ή προσοντούχο πρόσωπο, ή εσκεμμένα συνεργεί σε οποιαδήποτε τέτοια πλαστογραφία, παραποίηση, παροχή, υπογραφή, έκδοση,



χρησιμοποίηση, πλαστοπροσωπία ή προσποίηση, ή εσκεμμένα καταρτίζει ή υπογράφει ψεύτικη δήλωση, ή εν γνώσει του χρησιμοποιεί οποιαδήποτε τέτοια ψεύτικη καταχώριση ή δήλωση, είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τον ένα χρόνο ή σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις πέντε χιλιάδες λίρες ή και στις δύο ποινές μαζί.

Σε περίπτωση που πρόσωπο κριθεί ένοχο για αδίκημα για το οποίο δεν προβλέπεται καμιά συγκεκριμένη ποινή από το Νόμο, το πρόσωπο αυτό θα υπόκειται σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες ή σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις τρεις χιλιάδες λίρες ή και στις δύο ποινές μαζί.

Σύσταση Συμβουλευτικής Επιτροπής

Ο Υπουργός διορίζει Συμβουλευτική Επιτροπή Απασχόλησης Παιδιού, η οποία καλείται «Συμβουλευτική Επιτροπή», για γενικότερα θέματα πολιτικής που αφορούν την εφαρμογή του παρόντος Νόμου και η οποία αποτελείται από-

- (α) ένα (1) εκπρόσωπο του Τμήματος Εργασίας, ως Πρόεδρο·
- (β) ένα (1) εκπρόσωπο των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας, ως μέλος,
- (γ) ένα (1) εκπρόσωπο του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας, ως μέλος,
- (δ) ένα (1) εκπρόσωπο μη κυβερνητικού οργανισμού που ασχολείται με θέματα δικαιωμάτων των νέων, ως μέλος,
- (ε) ένα (1) εκπρόσωπο των οργανωμένων συνόλων των νέων, ως μέλος.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος (Ν.100(Ι)/1997-2021)

Εισαγωγή

Ο Νόμος περί Προστασίας της Μητρότητας θεσπίστηκε το 1997 και τροποποιήθηκε τελευταία φορά το 2021. Ο Νόμος προστατεύει την εργοδοτούμενη εντός της καθορισμένης περιόδου από απόλυση και την υγεία της εγκύου ή θετής μητέρας ή σε εργοδοτούμενη που αποκτά παιδί μέσω παρένθετης μητέρας ή παρένθετης μητέρας και κατοχυρώνει το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας με δυνατότητα επέκτασης υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Επίσης, ο Νόμος προνοεί για ειδικές διευκολύνσεις για τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού και διασφαλίζει τα δικαιώματα της εγκύου της θετής μητέρας, της γυναίκας που αποκτά παιδί μέσω παρένθετης μητέρας και της παρένθετης μητέρας εργαζόμενης κατά την επιστροφή στην εργασία.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Απαγόρευση απόλυσης

Απαγορεύεται η απόλυση εγκύου εργαζόμενης για περίοδο εκτεινόμενη από την αρχή της εγκυμοσύνης μέχρι και πέντε (5) μήνες μετά το τέλος της άδειας μητρότητας, νοουμένου ότι η επηρεαζόμενη έχει γνωστοποιήσει την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη της γραπτώς με οποιοδήποτε τρόπο, όπως με προσωπική επιστολή, με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, με τηλεομοιότυπο κ.ο.κ.

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

Επιπρόσθετα, αν ο εργοδότης λάβει γνώση για την εγκυμοσύνη της παραπονούμενης είτε προφορικά είτε από συναδέλφους της είτε με άλλο τρόπο, ή ακόμη και αν δεν γνώριζε καθόλου για την εγκυμοσύνη της και προχωρήσει σε απόλυση ή προειδοποίηση για απόλυση, η έγκυος εργαζόμενη έχει το δικαίωμα, εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών να γνωστοποιήσει στον εργοδότη της την εγκυμοσύνη της με γραπτό πιστοποιητικό



εγγεγραμμένου ιατρού. Εφόσον το πράξει αυτό, ο εργοδότης οφείλει να ανακαλέσει την απόλυση ή την προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης.

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

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

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

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

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

Άδεια μητρότητας

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

Σε περίπτωση δεύτερου τοκετού, η περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι δύο (22) συναπτές εβδομάδες ενώ σε περίπτωση τρίτου και μεταγενέστερων αυτού τοκετών, η περίοδος μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι έξι (26) συναπτές εβδομάδες.

Σε περίπτωση όπου ο τοκετός δεν πραγματοποιηθεί μέσα στην αναμενόμενη εβδομάδα, η άδεια που λαμβάνεται πριν από τον τοκετό παρατείνεται χωρίς να επηρεαστεί η άδεια των οκτώ (8) υποχρεωτικών εβδομάδων που λαμβάνεται μετά τον τοκετό. Εάν ο τοκετός είναι πρόωρος, τότε το υπόλοιπο της άδειας που λαμβάνεται πριν τον τοκετό παρέχεται μετά, ώστε η συνολική άδεια που παρέχεται να είναι δεκαοκτώ (18) ή είκοσι δύο (22) ή είκοσι έξι (26) εβδομάδες αντίστοιχα ή σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού δεκαοκτώ (18) συν τέσσερις (4) εβδομάδες για κάθε τέκνο πέραν του ενός από τον ίδιο τοκετό.

Σε περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση περισσότερων του ενός τέκνου (δίδυμα, τρίδυμα κτλ.), το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας επεκτείνεται κατά τέσσερις (4) εβδομάδες για κάθε τέκνο πέραν του ενός (1) από τον ίδιο τοκετό.

Σε περιπτώσεις πρόωρου τοκετού ή σε περίπτωση που αμέσως μετά από τον τοκετό το βρέφος νοσηλεύεται για λόγους υγείας, η μητέρα δικαιούται επιπρόσθετη άδεια μητρότητας μια εβδομάδα για κάθε 21 ημέρες που το βρέφος νοσηλεύεται. Αν με την πάροδο των πρώτων 21 ημερών το βρέφος συνεχίσει να νοσηλεύεται για περίοδο η οποία είναι μικρότερη των 21 ημερών, τότε όποτε οι μέρες νοσηλείας ξεπερνούν το 50% των 21 μερών, η μητέρα δικαιούται την επιπρόσθετη εβδομάδα άδειας. Η επέκταση της άδειας δίνεται για περίοδο συνεχόμενη της περιόδου των δεκαοκτώ (18) ή είκοσι δύο (22) ή είκοσι έξι (26) εβδομάδων, ή σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού των δεκαοκτώ (18) συν τεσσάρων (4) εβδομάδων για κάθε τέκνο πέραν του ενός από τον ίδιο τοκετό, και έχει ως ανώτατο όριο τις έξι (6) εβδομάδες. Η μισθωτή οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη της για τη νοσηλεία του βρέφους της με πιστοποιητικό ιατρού κατάλληλης ειδικότητας, καθώς και με πιστοποιητικό από το νοσηλευτικό ίδρυμα.

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

Σε περίπτωση υιοθεσίας, που αφορά την απόκτηση δεύτερου παιδιού η περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι (20) συναπτές εβδομάδες, ενώ σε περίπτωση υιοθεσίας, που αφορά την απόκτηση τρίτου ή και περισσότερων παιδιών μεταγενέστερα, η περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι τέσσερις (24) συναπτές εβδομάδες.

Μισθωτή η οποία έκανε χρήση παρένθετης μητρότητας, εφόσον παρουσιάσει διάταγμα δικαστηρίου για απόκτηση παιδιού μέσω παρένθετης μητρότητας, καθώς και ιατρική βεβαίωση για την έναρξη της εγκυμοσύνης, δικαιούται σε άδεια μητρότητας καθώς και σε όλα τα άλλα ωφελήματα που προκύπτουν από τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο. Η άδεια είναι διάρκειας δεκαοκτώ (18) εβδομάδων και ξεκινά είτε δύο (2) εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του τοκετού, είτε την εβδομάδα του τοκετού κατόπιν επιλογής της μισθωτής.

Η παρένθετη μητέρα έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας δεκατεσσάρων (14) συναπτών εβδομάδων οι οποίες λαμβάνονται υποχρεωτικά από τη δεύτερη εβδομάδα πριν την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού. Η παρένθετη μητέρα δεν αποκτά δικαίωμα σε αυξημένη άδεια μητρότητας σε περίπτωση πολλαπλής κύησης καθώς επίσης δεν τις παρέχονται διευκολύνσεις για το θηλασμό και τις αυξημένες



φροντίδες του παιδιού, αφού το δικαίωμα αυτό μεταφέρεται στη μητέρα που αναλαμβάνει το παιδί μετά τον τοκετό.

Σε περίπτωση μισθωτής που αποκτά δεύτερο παιδί μέσω παρένθετης μητέρας, η περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι δύο (22) συναπτές εβδομάδες, ενώ για απόκτηση τρίτου ή περισσότερων παιδιών μέσω παρένθετης μητέρας, περίοδος μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι έξι (26) συναπτές εβδομάδες.

Διευκρινίζεται ότι η παρένθετη μητέρα που κυοφορεί και γεννά για λογαριασμό ενός ζευγαριού, δεν αποκτά δικαίωμα σε επέκταση της άδειας μητρότητας.

Και στις δύο πιο πάνω περιπτώσεις εφαρμόζονται πλήρως οι πρόνοιες του νόμου περί Προστασίας της Μητρότητας αναφορικά με τις διαδικασίες ενημέρωσης του εργοδότη, την προστασία από τον τερματισμό της απασχόλησης, την διασφάλιση δικαιωμάτων κατά την επάνοδο στην εργασία.

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

Επίδομα μητρότητας

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

Το επίδομα μητρότητας είναι ίσο με το 72% των ασφαλιστέων αποδοχών της εργαζομένης, μέσα στο προηγούμενο έτος εισφορών και αυξάνεται σε περίπτωση που η γυναίκα είναι προστάτιδα της οικογένειάς της. Το επίδομα καταβάλλεται για περίοδο δεκαοκτώ (18) ή είκοσι δύο (22) ή είκοσι έξι (26) συναπτών εβδομάδων ανάλογα, και αρχίζει τουλάχιστον δύο (2) εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού. Σε περιπτώσεις όπου το βρέφος νοσηλεύεται αμέσως μετά από τοκετό λόγω πρόωρου τοκετού ή για λόγους υγείας, η μητέρα, εφόσον πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, ενδέχεται να δικαιούται σε πρόσθετο επίδομα μητρότητας.

Για παροχή του επιδόματος μητρότητας η εργαζόμενη συμπληρώνει και υποβάλλει σχετική αίτηση (Βλέπε Παράρτημα 3) στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσα σε 21 ημέρες από την ημέρα από την οποία απαιτείται το επίδομα. Η υποβολή της αίτησης γίνεται αμέσως μετά την συμπλήρωση της 25ης εβδομάδας κύησης. Εάν η αίτηση υποβληθεί μετά από τον τοκετό η περίοδος των δεκαοκτώ (18) ή είκοσι δύο (22) ή είκοσι έξι (26) εβδομάδων καθορίζεται με βάση την ημερομηνία του τοκετού και όχι με βάση την ημερομηνία του αναμενόμενου τοκετού.

Προστασία μητρικού θηλασμού και άλλες διευκολύνσεις.

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

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

Γυναίκα που επιλέγει να διακόπτει την εργασία για μία ώρα μπορεί κατά τον χρόνο αυτό να θηλάζει, να αντλεί και να αποθηκεύει μητρικό γάλα και ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει σε αυτήν όλες τις απαραίτητες διευκολύνσεις σύμφωνα με τον νόμο για την Προώθηση και την Προστασίας του Μητρικού Θηλασμού και των Κανονισμών που εκδίδονται.

Σημειώνεται ότι μέχρι την έκδοση του παρόντος Εγχειριδίου, δεν έχουν εκδοθεί σχετικοί Κανονισμοί.

Διασφάλιση άλλων δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας

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

Η άδεια μητρότητας και η προστασία των δικαιωμάτων της καλύπτει όλες τις έγκυες εργαζόμενες, εργοδοτούμενες που αποκτούν παιδί μέσω παρένθετης μητέρας, παρένθετες μητέρες και θετές μητέρες, ανεξαρτήτως του χρόνου κατά τον οποίον εργάζονται σε συγκεκριμένο εργοδότη ή κατά πόσο βρίσκονται σε «δοκιμαστική περίοδο».

Προστασία της ασφάλειας στο χώρο εργασίας

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



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

Σε περίπτωση που η εφαρμογή από τον εργοδότη οποιουδήποτε άλλου μέτρου δεν οδηγεί στην αποφυγή των κινδύνων, τότε αυτός διαφοροποιεί τις συνθήκες ή τις ώρες εργασίας. Αν η αποφυγή τέτοιων κινδύνων δεν είναι πρακτικώς εφικτή, τότε ο εργοδότης πρέπει ν' απαλλάξει την εργοδοτούμενη από την εργασία αυτή και να τη μεταθέσει σε άλλη εργασία απαλλαγμένη από κινδύνους για όσο διάστημα αυτό είναι αναγκαίο και χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της.

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

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

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

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

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

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

Αδικήματα

Εργοδότης που παραβαίνει τις νομικές του υποχρεώσεις είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €7000. Παράβαση των διατάξεων του περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμου (Ν.89(Ι)/1996) επισύρει χρηματική ποινή έως €17,086 ή φυλάκιση μέχρι δύο (2) χρόνια.

Σημειώνεται πως σε περίπτωση παράβασης του Νόμου δεν εφαρμόζονται διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση ελάχιστο διάστημα απασχόλησης του εργοδοτούμενου ή ανώτατο όριο αποζημίωσης. Τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου η οποία προνοεί προϋπόθεση ευθύνης ή ανώτατο όριο αποζημίωσης είναι άκυρη.

Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου

Μη διορισμός εγκύου υποψήφιας-διάκριση λόγω φύλου/εγκυμοσύνης

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

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

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

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



ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Νόμος περί Προστασίας της Πατρότητας Νόμος του 2017 (Ν. 117(Ι)/2017)

Εισαγωγή

Ο Νόμος προβλέπει την παραχώρηση άδειας πατρότητας σε μισθωτούς των οποίων η σύζυγός τους γέννησε ή απέκτησε παιδί μέσω παρένθετης μητέρας ή έχουν υιοθετήσει παιδί μέχρι 12 ετών.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Άδεια Πατρότητας

Μισθωτός του οποίου η σύζυγος γέννησε ή απέκτησε παιδί μέσω παρένθετης μητέρας, ή ο ίδιος και η σύζυγός του έχουν υιοθετήσει παιδί μέχρι 12 ετών, έχει δικαίωμα σε άδεια πατρότητας δύο (2) συνεχόμενων εβδομάδων μέσα σε περίοδο 16 εβδομάδων από την εβδομάδα γέννησης/υιοθεσίας του παιδιού. Νοείται ότι σε περιπτώσεις πολλαπλής κύησης ή νοσηλείας του βρέφους αμέσως μετά τη γέννηση του όπου επεκτείνεται η άδεια μητρότητας, τότε και η περίοδος στην οποία δύναται να ληφθεί η άδεια πατρότητας διαφοροποιείται ανάλογα.

Κατά τη διάρκεια της άδειας πατρότητας ο μισθωτός λαμβάνει επίδομα πατρότητας σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπει ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος.

Για παροχή του επιδόματος πατρότητας ο εργαζόμενος συμπληρώνει και υποβάλλει σχετική αίτηση (Βλέπε Παράρτημα 4) στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσα σε 21 ημέρες από την ημέρα από την οποία απαιτείται το επίδομα.

Προειδοποίηση για λήψη άδειας

Μισθωτός σύζυγος ο οποίος προτίθεται να λάβει άδεια πατρότητας, υποχρεούται να προειδοποιήσει γραπτώς τον εργοδότη του δύο (2) εβδομάδες πριν από την έναρξη της άδειας.

Απαγόρευση τερματισμού της απασχόλησης

Απαγορεύεται σε εργοδότη να τερματίσει την απασχόληση ή να δώσει προειδοποίηση τερματισμού σε εργοδοτούμενο κατά την περίοδο η οποία αρχίζει από την ημέρα της γραπτής προειδοποίησης για λήψη άδεια πατρότητας και εκπνέει κατά τη λήξη της άδειας.

Ο τερματισμός της απασχόλησης ή η προειδοποίηση τερματισμού δεν αποτελεί αδίκημα στις πιο κάτω περιπτώσεις:

- Αν ο εργοδοτούμενος είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί ρήξη της σχέσης εργοδότησης
- Αν η σχετική επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί
- Αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης έχει λήξει

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης κατά την περίοδο που προστατεύεται ο εργοδοτούμενος, ο εργοδότης οφείλει να δικαιολογήσει δεόντως και γραπτώς τον τερματισμό.

Διασφάλιση δικαιωμάτων

Η άδεια πατρότητας δεν επηρεάζει δυσμενώς την αρχαιότητα ή το δικαίωμα σε προαγωγή ή την επάνοδο στην εργασία την οποία εκτελούσε πριν από τη λήψη της άδειας ή σε άλλης παρόμοιας φύσης εργασίας με το ίδιο ύψος αποδοχών ή αποδοχές και ωφελήματα ου σχετίζονται με την εργασία εξαιρουμένων προμηθειών που υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση την ποσότητα ή/και αξία της παραχθείσας εργασίας.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο για την εκδίκαση θεμάτων που αφορούν τον νόμο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Άσκηση εξουσιών

Η Αρμόδια Αρχή (Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων) ορίζει, με απόφασή της, ως Επιθεωρητές Λειτουργούς του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου.



Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει τις υποχρεώσεις του είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε περίπτωση καταδίκης του σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις επτά χιλιάδες ευρώ (€7,000) ευρώ.

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

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

Εισαγωγή

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

Βασικές έννοιες

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

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

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

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

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



μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς το φύλο.

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

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

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

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

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

Χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας

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

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

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

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

Προειδοποίηση για λήψη γονικής άδειας

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

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

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

Άρνηση χορήγησης γονικής άδειας

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



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

Μετάθεση χορήγησης γονικής άδειας

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

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

Τερματισμός γονικής άδειας από τον εργοδότη

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

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

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

Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτούμενου μετά τη λήξη της γονικής άδειας

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

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

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

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

ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

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

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

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

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

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών

Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τα δικαιώματα που



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

Βάρος απόδειξης

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

Απαγόρευση τερματισμού ή διακοπής της απασχόλησης

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

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

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

Επιθεωρητές

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

Ποινές

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΟΔΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

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

Εισαγωγή

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

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

Βασικές Έννοιες

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

«χρόνος εργασίας»

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

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



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

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

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

«περίοδος υποχρέωσης διαθεσιμότητας» είναι:

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

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

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

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

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

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

Χρόνος εργασίας

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

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

Διαλείμματα

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

Χρόνος ανάπαυσης

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



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

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

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

Νυχτερινή εργασία

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

Πληροφόρηση και τήρηση αρχείου

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

Παρεκκλίσεις

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

Αδικήματα και ποινές

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

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

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



ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

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

Εισαγωγή

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

Βασικές έννοιες

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

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

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

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Αρχή της μη Διάκρισης

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

Δικαιώματα μερικώς απασχολουμένων

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

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

Ελεύθερη επιλογή μορφής απασχόλησης

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



Υποχρεώσεις του εργοδότη

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

Υποχρεώσεις ΥΕΠΚΑ και υποχρεώσεις Κοινωνικών Εταίρων

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

Επιθεωρητές

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

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

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

Κυρώσεις

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



ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Νόμος περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) (Ν. 98(Ι)/2003-2018)

Εισαγωγή

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

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

Βασικές Έννοιες

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

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

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

ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.
“Συμβασιούχος Οπλίτης” ή “ΣΥ.ΟΠ.” σημαίνει πρόσωπο που προσλαμβάνεται με σύμβαση ως οπλίτης δυνάμει των διατάξεων του περί Στρατού της Δημοκρατίας Νόμου ή του περί Εθνικής Φρουράς Νόμου.

“Συμβασιούχος Υπαξιωματικός” ή “Σ.ΥΠ.” σημαίνει πρόσωπο που υπηρετεί στο Στρατό της Δημοκρατίας με σύμβαση δυνάμει των διατάξεων του περί Στρατού της Δημοκρατίας Νόμου και των δυνάμει αυτού εκδιδόμενων Κανονισμών.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Αρχή της μη Διάκρισης

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

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

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

Μετατροπή Σύμβασης Ορισμένου Χρόνου σε Σύμβαση Αορίστου Χρόνου

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

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



Αντικειμενικοί λόγοι υφίστανται όταν: οι ανάγκες της επιχείρησης ως προς την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές, ο εργοδοτούμενος αναπληρώνει άλλον εργοδοτούμενο, η ιδιαιτερότητα της υπό εκτέλεση εργασίας, η φύση των καθηκόντων και ο χαρακτήρας της απασχόλησης ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργοδοτουμένων δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου εργοδοτείται υπό δοκιμασία, όταν η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται κατ' εφαρμογή δικαστικής απόφασης και τέλος όταν η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αφορά τις συμβάσεις για την απασχόληση προσώπων τα οποία για την άσκηση των σχετικών με την εν λόγω απασχόληση καθηκόντων τους απαιτείται να έχουν άρτια φυσική και ψυχική κατάσταση, καθώς και ακμαίες φυσικές και σωματικές δυνάμεις.

Η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για την απασχόληση Σ.ΥΠ. και ΣΥ.ΟΠ. εμπίπτει στους αντικειμενικούς λόγους που προβλέπονται πιο πάνω.

Ενημέρωση για Ευκαιρίες Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου

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

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

Ενημέρωση και διαβούλευση

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

Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας ορίζει μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους του Υπουργείου με κατάλληλα προσόντα ως Επιθεωρητές με κύριο έργο την εξασφάλιση της εφαρμογής του Νόμου, είτε με αυτεπάγγελες έρευνες είτε με εξέταση παραπόνων, και την παροχή

πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για τον αποτελεσματικό τρόπο τήρησης του Νόμου.

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

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

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

Κυρώσεις

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



ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

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

Εισαγωγή

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Βασικές έννοιες

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

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

Τρόπος, χρόνος και συχνότητα πληρωμής των μισθών

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

Οι εργοδοτούμενοι πρέπει να πληρώνονται τουλάχιστον εβδομαδιαία ή μηνιαία αν είναι μηνιαίο προσωπικό. Σε περίπτωση εργοδοτούμενων, των οποίων οι μισθοί υπολογίζονται «με το κομμάτι» ή ανάλογα με την παραγωγή, τα μέγιστα διαστήματα για την πληρωμή

των μισθών πρέπει, κατά το δυνατόν, να τέτοια, έτσι ώστε οι μισθοί να καταβάλλονται τουλάχιστον δύο (2) φορές το μήνα, σε διαστήματα που να μην ξεπερνούν τις δεκαέξι (16) μέρες. Σε κάθε περίπτωση η συχνότητα της πληρωμής μπορεί να διαφοροποιηθεί εάν προνοείται διαφορετικά από συλλογική σύμβαση ή/και πρακτική.

Αμεσότητα πληρωμής μισθών

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

Ελευθερία διάθεσης και εκχώρησης του μισθού

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

Απαγόρευση εξάσκησης πιέσεων για χρήση καταστημάτων του εργοδότη

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

Απαγόρευση εκχώρησης μισθών εκτός από ορισμένες περιπτώσεις

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

Πληρωμή σε είδος

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



Αποκοπές μισθών

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

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

Υποχρέωση τήρησης αρχείων, στοιχείων και απόδειξης

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

Επιθεωρητές

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

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

Ποινικά Αδικήματα

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

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

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



ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

*Νόμος περί Κατώτατου Ορίου Μισθών (ΚΕΦ. 183),
Διάταγμα δυνάμει του Νόμου το οποίο τέθηκε σε ισχύ στις 1/4/2012 και
Διάταγμα δυνάμει του Νόμου περί Κατώτατων Μισθών στην Ξενοδοχειακή
Βιομηχανία (1/1/2020)*

Εισαγωγή

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Ορισμός κατώτατου μισθού

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

Διορισμός Συμβουλευτικών Επιτροπών

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

Ποινή για τη μη καταβολή κατώτατων μισθών

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

Μετά την καταδίκη, το Δικαστήριο μπορεί να διατάζει τον εργοδότη που καταδικάζεται να καταβάλλει επιπρόσθετα με οποιοδήποτε πρόστιμο, τέτοιο ποσό όπως φαίνεται στο Δικαστήριο ότι οφείλεται στο πρόσωπο που εργοδοτείται, έναντι μισθών που

υπολογίζονται με βάση τον κατώτατο μισθό. Η εξουσία αυτή δεν αποκλείει οποιοδήποτε δικαίωμα του εργοδοτούμενου να ανακτήσει μισθούς με οποιαδήποτε άλλη διαδικασία.

Νόμιμες Διαδικασίες

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

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

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

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

Αδίκημα από αντιπρόσωπο

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

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

Όταν ο άμεσος εργοδότης οποιουδήποτε εργαζομένου για τον οποίο ισχύει κατώτατος μισθός, εργοδοτείται από κάποιο άλλο πρόσωπο και ο εργαζόμενος αυτός εργοδοτείται



στα υποστατικά του άλλου αυτού προσώπου, αυτό το πρόσωπο θεωρείται ότι είναι εργοδότης του εργαζόμενου από κοινού με τον άμεσο εργοδότη.

Αμοιβή για μαθητεία

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

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

Εργαζόμενος που αναμένει για εργασία σε υποστατικά θεωρείται ότι εργοδοτείται

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

Σχέση εργασίας και μισθός

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

Βάρος απόδειξης

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

Τήρηση μητρώου μισθών

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

Διορισμός λειτουργών, εξουσία εισόδου και επιθεώρησης

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

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

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

Το περί Κατώτατων Μισθών (Πωλητές, Γραφείς, Νοσηλευτικοί Βοηθοί, Βοηθοί Παιδοκόμοι, Βοηθοί Βρεφοκόμοι, Σχολικοί Βοηθοί, Φρουροί, Φροντιστές και Καθαριστές) Διάταγμα του 2012

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



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

Ορισμοί επαγγελματιών που καλύπτονται από το Διάταγμα:

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

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

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

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

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

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

Κατώτατοι Μισθοί στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία

Στο πλαίσιο της διαδικασίας ανανέωσης της Συλλογικής Σύμβασης της Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας συμφωνήθηκαν και καθορίστηκαν με σχετικό Διάταγμα το οποίο εκδόθηκε και τέθηκε σε ισχύ την 01/01/2020, κατώτατοι μισθοί στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία. Οι μισθοί που παρουσιάζονται στον πιο κάτω πίνακα περιλαμβάνουν βασικό και ΑΤΑ, ενώ αφορούν εργασία 38 ωρών εβδομαδιαία σε πενήθμερη βάση.

A/A	Επαγγελματική Κατηγορία	Μηνιαίος Μισθός (€)	Ωριαίος Μισθός (€)
1.	Πόρτερ/Υπάλληλος βαλιτσών με υπηρεσία μέχρι 6 μηνών	870	5,28
2.	Πόρτερ/Υπάλληλος βαλιτσών με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	935	5,68
3.	Βοηθός υπάλληλος υποδοχής με υπηρεσία μέχρι 3 μηνών	870	5,28
4.	Γκρουμ/Υπάλληλος Υποδοχής	935	5,68
5.	Υπάλληλος Υποδοχής Β	1,070	6,50
6.	Βοηθός τραπεζοκόμος μπαρ με υπηρεσία μέχρι 6 μηνών	900	5,47
7.	Βοηθός τραπεζοκόμος μπαρ με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	1,040	6,32
8.	Υπάλληλος μίνιμπαρ	1070	6,50
9.	Βοηθός τραπεζοκόμος με υπηρεσία μέχρι 6 μηνών	900	5,47
10.	Βοηθός τραπεζοκόμος με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	1,040	6,32
11.	Μαθητευόμενος κουζίνας με υπηρεσία μέχρι 6 μηνών	900	5,47
12.	Μαθητευόμενος κουζίνας με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	1,040	6,32
13.	Μαθητευόμενος ζαχαροπλαστικής με υπηρεσία μέχρι 6 μηνών	900	5,47
14.	Μαθητευόμενος ζαχαροπλαστικής με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	1,040	6,32
15.	Καμαριέρα/ης με υπηρεσία μέχρι 3 μήνες	920	5,39
16.	Καμαριέρα/ης με υπηρεσία πέραν των 3 μηνών	970	5,89
17.	Καθαρίστρια/ης	970	5,89
18.	Υπάλληλος πλυντηρίου	960	5,83
19.	Υπάλληλος πισίνας	960	5,83



ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

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

Εισαγωγή

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Τι συνιστά «ομαδική απόλυση»

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

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

Πίνακας 4: Ομαδικές Απολύσεις

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

Που δεν εφαρμόζεται ο Νόμος

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

Ενημέρωση, διαβούλευση και υποχρεώσεις του εργοδότη

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

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

ΥΕΠΚΑ

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

Ισχύς απολύσεων

Οι απολύσεις δεν τίθενται σε ισχύ πριν περάσουν 30 ημέρες από την ημέρα της γνωστοποίησης στο ΥΕΠΚΑ, διαφορετικά ο εργοδότης είναι ένοχος αδικήματος και



υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €3,417. Η 30ήμερη αναμονή δεν εφαρμόζεται εάν οι απολύσεις προκαλούνται από διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης κατόπιν δικαστικής απόφασης.

Κυρώσεις

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

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

Αποζημιώσεις με βάση τον περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμο

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

ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

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

Εισαγωγή

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

Βασικές έννοιες

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

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

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

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

«έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη,



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

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

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Υποχρέωση παροχής ίσης αμοιβής

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

Ενημέρωση εργοδοτούμενων και εργοδοτών

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

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

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων

Κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου ή ρύθμιση συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχείρησης ή κανόνα ελευθέρου επαγγέλματος που είναι

αντίθετη με τις διατάξεις κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος του Νόμου αυτού (1/1/2003), καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου. Αν η εν λόγω διάκριση παρέχει κάποιο δικαίωμα ή πλεονέκτημα σε άτομα του ενός φύλου, τότε το δικαίωμα ή πλεονέκτημα αυτό επεκτείνεται και σε άτομα του άλλου φύλου.

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

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

Προστασία εργοδοτούμενων

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

Καθήκοντα και Εξουσίες Επιθεωρητών

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

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

Ο Επιθεωρητής δέχεται καταγγελίες για παραβάσεις του Νόμου είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση, είτε για λογαριασμό τέτοιου προσώπου από εργατικές



ή μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν σκοπό την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών. Για την παρέμβαση του επιθεωρητή αρκεί η καταγγελία του προσώπου αυτού με την επίκληση πραγματικών περιστατικών από τα οποία προκύπτει παράβαση του Νόμου, οπότε το άτομο που καταγγέλλεται για την εν λόγω παράβαση καλείται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση.

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

Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας

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

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

Τεχνική Επιτροπή

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

Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας ίσης αξίας

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

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

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

Εξωδικαστική Προστασία - Επίτροπος Διοικήσεως - Βάρος Απόδειξης

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του αυτού του Νόμου, δικαιούται να υποβάλλει σχετικό παράπονο στον Επιθεωρητή ο οποίος διερευνά το θέμα σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου. Επιπλέον, έχει το δικαίωμα να υποβάλει σχετικό παράπονο και στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος έχει αρμοδιότητα να εξετάζει το παράπονο σύμφωνα με τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο του 2004. Σε αυτή την περίπτωση αν το πρόσωπο που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος Διοικήσεως υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του Νόμου.

Δικαστική Προστασία - Βάρος Απόδειξης

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

Αρμόδια Δικαστήρια και Κυρώσεις

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



ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος.

Σε περίπτωση αγωγής ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου βάσει του άρθρου 146 (6) του Συντάγματος, το Δικαστήριο επιδικάζει το μεγαλύτερο από τα ακόλουθα δύο ποσά α) την επιδικαστέα δίκαιη και εύλογη αποζημίωση (σύμφωνα με το άρθρο 146 (6)), ή β) ολόκληρη τη θετική ζημιά και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική βλάβη που προκλήθηκε από την απόφαση, πράξη ή παράλειψη που κηρύχτηκε άκυρη (σύμφωνα με το άρθρο 146 (4)). Σε κάθε περίπτωση στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος από την ημερομηνία που επήλθε η ζημιά ως την πλήρη καταβολή αποζημίωσης.

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

Αδικήματα και ποινές

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

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

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

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Ν. 205(Ι)/2002-2021)

Εισαγωγή

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

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

Βασικές Έννοιες

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

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

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



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

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

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

«παρενόχληση» σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.

«σεξουαλική παρενόχληση» σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον 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 **(Βλέπε Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση)**.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

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

δημιουργίας της μέχρι και τον τερματισμό της, ως εξής:

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

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

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

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

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



Εξαιρέσεις

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

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

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

(τουλάχιστον ανά οκτώ (8) έτη).

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

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών - Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη

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

Άμεση Διάκριση

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Έμμεση Διάκριση

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Θετικές δράσεις

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Δυσμενής μεταχείριση εγκύων ή γαλουχουσών

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

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

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

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

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

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

Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση

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

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

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

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

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

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

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

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

(β) Ένα πρόσωπο εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο, το οποίο απέκρουσε ή κατέγγειλε σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται δυσμενή μεταχείριση σε σχέση με τα θέματα του (ii)

(α) ανωτέρω, εκτός αν αποδειχτεί ότι η δυσμενής μεταχείριση οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Τα ανωτέρω ισχύουν οπουδήποτε και αν έγινε η καταγγελία: σε δικαστήριο ή όργανο διαιτησίας, στο επίπεδο της επιχείρησης ή του οργανισμού, σε οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, αρχή ή οργάνωση, επαγγελματική ή μη, εθνική ή διεθνή.

Οι πρόνοιες της νομοθεσίας όπως περιγράφονται στο σημείο (iii) ανωτέρω ισχύουν ανάλογα και υπέρ κάθε προσώπου που συνέδραμε εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο στην



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

Η επιβολή λήψης ενεργητικών μέτρων

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

Γενική υποχρέωση

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

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

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

Ο Κώδικας θα πρέπει να είναι κατανοητός προς όλους και να περιλαμβάνει τουλάχιστον τα πιο κάτω στοιχεία:

- i. περιγραφή του πεδίου εφαρμογής του
- ii. τους ορισμούς των τιμωρητέων πράξεων της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης, της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς και άλλων συναφών συμπεριφορών
- iii. περιγραφή των συμπεριφορών που συνιστούν την αντικειμενική και υποκειμενική υπόσταση των τιμωρητέων πράξεων
- iv. τη δυνατότητα υποβολής παραπόνων και καταγγελιών σε αρμόδια όργανα

- v. τις σχετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών, εργαζομένων, συνδικαλιστικών οργανώσεων
- vi. τα μέτρα και τη διαδικασία αντιμετώπισης συμπεριφορών που συνιστούν τιμωρητές πράξεις
- vii. οτιδήποτε άλλο κρίνεται αναγκαίο, ώστε να είναι αποτελεσματικός και να εκπληροί το σκοπό για τον οποίο εκπονήθηκε.

Επιπρόσθετα, σε κάθε νομικό πρόσωπο ή οργανισμό συστήνεται τριμελής επιτροπή ή αν δεν το επιτρέπει το μέγεθος διορίζεται λειτουργός, με αρμοδιότητα την τήρηση του κώδικα συμπεριφοράς και/ή τη ρύθμιση οποιωνδήποτε άλλων θεμάτων προκύπτουν από την εφαρμογή του

Υποχρέωση έναντι παθόντος

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

Σε ποιούς επιβάλλονται οι απαγορεύσεις και η λήψη ενεργητικών μέτρων

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

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

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



Ενημέρωση

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

Δικαστική Προστασία

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

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

Αρμόδια Δικαστήρια:

(i) Ανώτατο Δικαστήριο

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

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

(ii) Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

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

Σε περίπτωση απολύσεως κατά παράβαση του Νόμου αυτού, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει αποζημιώσεις και, χωρίς να εξετάσει την καλή ή κακή πίστη του

εργοδότη, διατάζει την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου και υποχρεώνει τον εργοδότη να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, εφόσον ο εργαζόμενος το έχει ζητήσει σαν θεραπεία. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος δε δικαιούται σε αναδρομική καταβολή μισθών ή άλλων ωφελημάτων εάν έχει επιδικαστεί σε αυτόν αποζημίωση αλλά το χρονικό διάστημα της απολύσεως θεωρείται ως υπηρεσία για όλους τους άλλους σκοπούς.

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

(iii) Απαραίτητες διευκρινήσεις

Αποδοχές υπερημερίας:

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

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

Βάρος Απόδειξης

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

Η υπαιτιότητα

Η ευθύνη του παραβάτη είναι αντικειμενική, δηλαδή δεν απαιτείται η ύπαρξη υπαιτιότητας εκ μέρους του. Με άλλα λόγια, ο εργοδότης θα υποστεί τις αστικές συνέπειες περί αποζημιώσεων είτε γνωρίζει είτε όχι τη διάπραξη των ενεργειών, είτε τις ενέκρινε είτε όχι, είτε τις ενεθάρρυνε είτε όχι, είτε πραγματοποιήθηκαν από τον ίδιο είτε από κάποιον



εργαζόμενό του, διευθυντικό στέλεχος, εκπαιδευόμενο κλπ. Ιδιαίτερα στο θέμα της άμεσης διάκρισης, διασφαλίζεται ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που σχετίζεται άμεσα με το φύλο του δεν επιδέχεται δικαιολόγησης, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση λόγω φύλου και καθιστώντας το καταγγελλόμενο πρόσωπο ένοχο αδικήματος.¹²

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

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

Εκδικητικές ενέργειες

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

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

Εξωδικαστική προστασία - Βάρος απόδειξης

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

Ο Επιθεωρητής οφείλει να παρέμβει εάν ο καταγγέλλων επικαλείται πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται ότι αυτά που καταγγέλλει έχουν συμβεί. Ο

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

Επιθεωρητής μπορεί να δέχεται καταγγελίες για λογαριασμό παραπονούμενου από οργανώσεις εργαζομένων και από μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν σκοπό την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών ή την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Μόλις ληφθεί η καταγγελία, ο Επιθεωρητής ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει ο Νόμος, ερευνά τα καταγγελλόμενα και ειδικά καλεί τον καθ' ου η καταγγελία και κάθε άλλο πρόσωπο που κατέχει πληροφορίες, αρχεία, βιβλία, πιστοποιητικά ή άλλα έγγραφα, να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις κλπ που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν την έρευνα. Ο Επιθεωρητής προσπαθεί να διευθετήσει τη διαφορά και αν το επιτύχει συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού που υπογράφεται και από τα δύο μέρη. Αν αποτύχει, συντάσσει πρακτικό όπου αναγράφει όλα όσα έπραξε και διαπίστωσε και το πρακτικό αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον δικαστηρίου. Ο Επιθεωρητής ενεργεί νοουμένου ότι η υπόθεση δεν εισάχθηκε σε δικαστήριο. Εφόσον μια καταγγελία έχει προσαχθεί ενώπιον Δικαστηρίου, ο Επιθεωρητής δεν ενεργεί ή αν ξεκίνησε έρευνα τη διακόπτει.

Επιπλέον, πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου μπορεί να υποβάλλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος για το σκοπό αυτό έχει όλες τις εξουσίες και αρμοδιότητες που προβλέπονται από τον περί Καταπολέμησης των φυλετικών και ορισμένων άλλων διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο. Σε αυτή την περίπτωση αν το πρόσωπο που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος Διοικήσεως υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του Νόμου.

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων

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

Προώθηση ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας

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



Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

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

Επιτροπή Ισότητας

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

Αποζημιώσεις

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

Ποινές

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

Συγκεκριμένα, όποιος με πρόθεση παραβιάζει τις διατάξεις του Νόμου υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €10,000 ή σε φυλάκιση μέχρι τρία (3) χρόνια ή και στις δύο ποινές. Αν το αδίκημα διαπραχθεί από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος εφόσον το αδίκημα διαπράχθηκε με τη συγκατάθεσή του, σύμπραξη ή ανοχή του και τιμωρείται με τις ίδιες πιο πάνω ποινές ενώ το νομικό πρόσωπο με πρόστιμο μέχρι €20,000. Αν το αδίκημα έγινε από βαριά αμέλεια επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €5,000 και αν διαπράχθηκε από νομικό πρόσωπο, οι μεν αξιωματούχοι του εφόσον σύμπραξαν κλπ με την ίδια ποινή ενώ το νομικό πρόσωπο με πρόστιμο μέχρι €10,000.

Όποιο πρόσωπο εμποδίζει Αρχιεπιθεωρητή ή Επιθεωρητή κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που του παρέχεται από τον Νόμο αυτό, αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε έρευνα, παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται, αφαιρεί ή προκαλεί βλάβη σε οποιοδήποτε έντυπο αναρτημένο δυνάμει του Νόμου αυτού ή κατ' εντολή του Αρχιεπιθεωρητή ή του Επιθεωρητή, παρεμποδίζει ή αποπειράται να παρεμποδίσει οποιοδήποτε πρόσωπο από

του να παρουσιαστεί ενώπιον τους ή να εξεταστεί από αυτούς, είναι ένοχο αδικήματος και τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ένα (1) έτος ή με πρόστιμο μέχρι €6,000 ή και τις δύο ποινές μαζί.

Αν τα πιο πάνω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ένα (1) έτος ή με πρόστιμο μέχρι €6,000 ή και τις δύο ποινές μαζί, ενώ το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €10,000.

Αν τα πιο πάνω αδικήματα διαπράττονται από βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €2,000. Αν τα εν λόγω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €2,000. Το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €6,000.



ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

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

Εισαγωγή

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

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

Βασικές έννοιες

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

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Προκαταρκτική εξέταση από τον Έφορο

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

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

Αποστολή από τον εργοδότη στον Έφορο καταλόγου εργοδοτουμένων

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

Κριτήρια αποδοχής αίτησης για αναγνώριση

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

Υποβολή ενστάσεως από τον εργοδότη για αναγνώριση

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



Αποδοχή ή μη της αίτησης αναγνώρισης

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

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

Διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας

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

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

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

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

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

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

Δικαίωμα πρόσβασης

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

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

Εξουσίες Εφόρου

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

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

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



Άρνηση του εργοδότη να διαπραγματευθεί

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

Αδικήματα και ποινές

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

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

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



ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Νόμος περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων (Ν. 104(I)/2000-2018)

Εισαγωγή

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

Βασικές έννοιες

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

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

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής του Νόμου

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

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις που ασκούν οικονομικές δραστηριότητες κερδοσκοπικού χαρακτήρα ή μη. Ωστόσο, η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών καθηκόντων μεταξύ των δημοσίων διοικητικών αρχών δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου. Επιπλέον, ο Νόμος εφαρμόζεται σε μεταβίβαση κυπριακού ποντοπόρου σκάφους το οποίο αποτελεί μέρος μεταβίβασης, επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, με τον όρο ότι ο εκδοχέας ή η μεταβιβασθείσα επιχείρηση παραμένει εντός του πεδίου εδαφικής εφαρμογής της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο Νόμος δεν εφαρμόζεται όταν η μεταβίβαση αποτελείται αποκλειστικά από ένα ή περισσότερα ποντοπόρα σκάφη.

Διατήρηση και Διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων

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

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

Απολύσεις

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

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

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



Πτώχευση, εκκαθάριση ή άλλη διαδικασία αφερεγγυότητας

Σε περιπτώσεις μεταβίβασης της επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης όταν ο εκχωρητής υπόκειται σε διαδικασία πτώχευσης ή εκκαθάρισης ή άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση περιουσιακών στοιχείων του εκχωρητή, οι πιο πάνω πρόνοιες για διατήρηση και εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων καθώς επίσης και οι πρόνοιες περί απολύσεων δεν εφαρμόζονται.

Πληροφόρηση και διαβούλευση

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

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

Αρμόδιο Δικαστήριο-Κυρώσεις

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

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

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

Αποζημιώσεις και πληρωμές λόγω πλεονασμού

Σε περίπτωση που μια εργασιακή σχέση τερματίζεται λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης από τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα, και δεν οφείλεται σε οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδο της απασχόλησης, η απόλυση είναι παράνομη και ο εργοδοτούμενος έχει το δικαίωμα αποζημίωσης.

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



ΓΡΑΠΤΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

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

Εισαγωγή

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Η υποχρέωση ενημέρωσης και τα στοιχεία της

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

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

- Η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργοδοτούμενου
- Η αναφορά τυχόν συλλογικών συμβάσεων που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτούμενου

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

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

Τρόπος και Χρόνος της Ενημέρωσης

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

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

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

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



Επιθεωρητές

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

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

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

Κυρώσεις

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

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

ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ

Νόμος περί της Θέσπισης Γενικού Πλαισίου Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτούμενων (Ν.78(Ι)/2018)

Εισαγωγή

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

Βασικές έννοιες

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

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

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

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Τρόπος καθορισμού του κατώτατου αριθμού εργοδοτούμενων

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

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



Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης

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

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

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

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

Εμπιστευτικές πληροφορίες

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

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

Προστασία των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων

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

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

Κυρώσεις

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



ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Νόμος περί της Απόσπασης Εργαζομένων στο Πλαίσιο Παροχής Υπηρεσιών και για συναφή θέματα Νόμος του 2017 (Ν. 63(I)/2017)

Εισαγωγή

Ο περί της Απόσπασης Εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής Υπηρεσιών και για συναφή θέματα Νόμος του 2017 (Ν. 63(I)/2017) τέθηκε σε ισχύ τον Ιούνιο του 2017 και αντικατέστησε τον προ υπάρχοντα Νόμο του 2002. Ο Νόμος ψηφίστηκε στα πλαίσια εναρμόνισης της Κυπριακής νομοθεσίας με τις πρόνοιες σχετικής Ευρωπαϊκής Οδηγίας. Σκοπός του Νόμου είναι η θέσπιση κατάλληλων μέτρων, διατάξεων και μηχανισμών ελέγχου, για την εφαρμογή και επιβολή μέτρων για την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών. Επίσης, η διαφύλαξη κατάλληλου επιπέδου προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων που αποσπώνται για τη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών, ιδίως την επιβολή όρων και συνθηκών απασχόλησης.

Βασικές έννοιες

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

«Κράτος Μέλος» σημαίνει κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και περιλαμβάνει τα κράτη μέλη που αποτελούν συμβαλλόμενα μέρη στη Συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο.

«Συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο» σημαίνει τη Συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο που υπογράφηκε στις 2 Μαΐου 1992 στο Οπόρτο, όπως αυτή προσαρμόστηκε με το Πρωτόκολλο που υπογράφηκε στις Βρυξέλλες στις 17 Μαΐου 1993 και όπως η Συμφωνία αυτή εκάστοτε περαιτέρω τροποποιείται.

«Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (Internal Market Information System IMI)» σημαίνει το σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά το οποίο χρησιμοποιείται για την ανταλλαγή πληροφοριών με ηλεκτρονικά μέσα μεταξύ των κρατών μελών για τους σκοπούς της διοικητικής συνεργασίας και της αμοιβαίας συνδρομής.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής του Νόμου

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

α) Αποσπούν έναν ή περισσότερους εργαζόμενους για λογαριασμό και υπό τη διεύθυνσή τους, στο έδαφος της Κυπριακής Δημοκρατίας, με σκοπό την εκτέλεση σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του αποδέκτη της παροχής των υπηρεσιών που ασκεί τις δραστηριότητες του στη Δημοκρατία,

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

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

Στην περίπτωση (γ), όταν ο εργαζόμενος ο οποίος έχει διατεθεί από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε χρήτρια επιχείρηση πρόκειται να εργασθεί στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, από τη χρήτρια επιχείρηση στο έδαφος της Κύπρου, είτε για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους είτε για τη χρήτρια επιχείρηση, ο εν λόγω εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει αποσπασθεί στο έδαφος της Κύπρου από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους με την οποία ο εργαζόμενος έχει εργασιακή σχέση.

Η χρήτρια επιχείρηση ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, από την οποία έχει διατεθεί ο εργαζόμενος, σε εύλογο χρόνο και πριν από την έναρξη της εργασίας.

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



Όροι εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζόμενων

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

1. Τις μέγιστες περιόδους εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης,
2. Την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' απολαβών,
3. Τις αμοιβές, περιλαμβανομένων του ελάχιστου ορίου μισθού και των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας, εξαιρουμένων συμπληρωματικών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων,
4. Τους όρους θέσης εργαζομένων στη διάθεση χρήστριας επιχείρησης, από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή από επιχειρήσεις διάθεσης εργαζομένων,
5. Την προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων κατά την εργασία, σύμφωνα με τον περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμο,
6. Την προστασία των γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας κατά την εργασία,
7. Την προστασία των παιδιών και νέων κατά την εργασία,
8. Την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία,
9. Τη μη διάκριση στην εργασία ιδίως λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, χρώματος, γλώσσας, σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης, εφόσον οι εργαζόμενοι είναι αποδεδειγμένα ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται, κοινωνικής προέλευσης, μερικής απασχόλησης, προσχώρησης ή μη σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.
10. Τις συνθήκες στέγασης των εργαζομένων που παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζομένους μακριά από το συνήθη τόπο εργασίας τους,
11. Τα επιδόματα ή επιστροφή εξόδων για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους, τα δε έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης αποσπασμένων καταβάλλονται στους εργαζομένους, όταν υποχρεούνται να ταξιδέψουν από και προς το συνήθη τόπο εργασίας τους εντός του εδάφους της Δημοκρατίας στο οποίο έχουν αποσπασθεί ή όταν τοποθετούνται προσωρινά από τον εργοδότη τους σε άλλον τόπο εργασίας από τον συνήθη.

Τα «ελάχιστα όρια μισθού» είναι απολαβές που καθορίζονται από την νομοθεσία και τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις που συνάφθηκαν από τις πλέον

αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και οι οποίες συνίστανται από τον μισθό, τα τυχόν επιδόματα και τυχόν πρόσθετες παροχές. Δεν περιλαμβάνονται, ωστόσο, οι εισφορές στα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα θεωρούνται ως τμήμα αμοιβής, εφόσον δεν καταβάλλονται υπό μορφή επιστροφής των εξόδων που προέκυψαν λόγω της απόσπασης, όπως τα έξοδα ταξιδιού, στέγης και διατροφής, ο δε εργοδότης επιστρέφει τα έξοδα στον αποσπασμένο εργαζόμενο, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική που εφαρμόζεται στην εργασιακή σχέση του αποσπασμένου.

Η έννοια “αμοιβή” καθορίζεται από την ισχύουσα νομοθεσία ή τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις και καλύπτει όλα τα συστατικά στοιχεία αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά στο έδαφος της Δημοκρατίας όπου έχει αποσπασθεί ο εργαζόμενος. Σε περίπτωση που οι όροι εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στην εργασιακή σχέση δεν καθορίζουν κατά πόσο και ποια στοιχεία του σχετικού με την απόσπαση επιδόματος καταβάλλονται ως επιστροφή εξόδων που πράγματι προέκυψαν λόγω της απόσπασης ή ποια αποτελούν τμήμα της αμοιβής, ολόκληρο το επίδομα θεωρείται καταβληθέν ως επιστροφή εξόδων.

Οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή επιχειρήσεις που διαθέτουν εργαζομένους, εξασφαλίζουν στους αποσπασμένους εργαζομένους στο έδαφος της Κύπρου τους ίδιους όρους εργασίας και απασχόλησης με τους προσωρινά απασχολούμενους.

Η χρήτρια επιχείρηση ενημερώνει τις πιο πάνω επιχειρήσεις σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή στον βαθμό που καλύπτονται από τον περί της Εργασίας μέσω Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης Νόμο.

Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις που ισχύουν στην επικράτεια της Δημοκρατίας για επιχειρήσεις που εντάσσονται στον ίδιο κλάδο και/ή εθνικές συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί με τις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, αποτελούν τη βάση για τη διασφάλιση τουλάχιστον του ίδιου επιπέδου προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων που αποσπώνται στο έδαφος της Κύπρου για σκοπούς διασυννοριακής παροχής υπηρεσιών, με το επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων των υπόλοιπων εργαζομένων στον οικείο κλάδο και/ή των υπόλοιπων εργαζομένων στη Κύπρο. Νοείται ότι, ευνοϊκότεροι όροι εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν βάσει επί μέρους συμφωνίας μεταξύ μεμονωμένης επιχείρησης και εργαζομένων, υπερσχύουν και εφαρμόζονται και για τους εργαζομένους που αποσπώνται προσωρινά για σκοπούς της εν λόγω επιχείρησης.

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



εφαρμόζονται παρά τη συνδρομή των στοιχείων αυτών, στην περίπτωση δραστηριοτήτων του οικοδομικού τομέα που αναφέρονται πιο πάνω.

Υπολογισμός διάρκειας απόσπασης

Η διάρκεια της απόσπασης είναι ένα έτος από την ημέρα έναρξης της. Ο πάροχος υπηρεσιών μπορεί να υποβάλει αιτιολογημένη κοινοποίηση στο ΥΕΠΚΑ για παράταση της περιόδου στους δεκαοκτώ μήνες.

Όταν επιχείρηση, αντικαθιστά έναν αποσπασμένο εργαζόμενο με άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο ο οποίος εκτελεί την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, η διάρκεια της απόσπασης, είναι η αθροιστική διάρκεια των περιόδων απόσπασης και των δύο αποσπασμένων εργαζομένων

Μέτρα ελέγχου εφαρμογής του Νόμου

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

Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει:

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

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

Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης

Για την αποτελεσματική εφαρμογή του Νόμου, το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, διενεργεί συνολική αξιολόγηση όλων των πραγματικών στοιχείων που θεωρούνται απαραίτητα, συμπεριλαμβανομένων ειδικότερα των στοιχείων που αναφέρονται στα σημεία (3) και (4) πιο πάνω, για να θεωρηθεί ένας εργαζόμενος αποσπασμένος.

Εξετάζεται κατά πόσο μια επιχείρηση η οποία αποσπά εργαζόμενους ασκεί πραγματικά ουσιαστικές δραστηριότητες, λαμβάνοντας υπόψη κυρίως:

- i. Τον τόπο στον οποίο η επιχείρηση έχει την καταστατική και διοικητική της έδρα, καθώς και τον τόπο στον οποίο διατηρεί χώρους γραφείων, καταβάλλει φόρους και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και κατά περίπτωση έχει σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία επαγγελματική άδεια, ή είναι εγγεγραμμένη στα εμπορικά επιμελητήρια ή σε επαγγελματικούς φορείς
- ii. τον τόπο πρόσληψης των αποσπασμένων εργαζόμενων και τον τόπο από τον οποίο αποσπώνται
- iii. το δίκαιο που διέπει τις συμβάσεις που συνάπτει η επιχείρηση με τους εργαζομένους, αφενός, και με τους πελάτες, αφετέρου
- iv. τον τόπο στο οποίο ασκεί η επιχείρηση την ουσιαστική επιχειρηματική της δραστηριότητα και απασχολεί διοικητικό προσωπικό
- v. τον αριθμό των συμβάσεων που εκτελεί και/ή το μέγεθος του κύκλου εργασιών που πραγματοποιεί η επιχείρηση στη Δημοκρατία

Τα πραγματικά στοιχεία που μπορεί να χαρακτηρίζουν την εργασία ως προσωρινή στο έδαφος της Κύπρου και την κατάσταση του εργαζομένου περιλαμβάνουν:

- i. Αν η εργασία εκτελείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα στο έδαφος της Δημοκρατίας·
- ii. την ημερομηνία κατά την οποία αρχίζει η απόσπαση
- iii. κατά πόσο ο αποσπασμένος εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από εκείνο που αποσπάται
- iv. αν ο αποσπασμένος εργαζόμενος επιστρέφει ή αναμένεται να ξαναρχίσει να εργάζεται στο κράτος μέλος από το οποίο αποσπάστηκε μετά την ολοκλήρωση των εργασιών ή την παροχή των υπηρεσιών για τις οποίες έχει αποσπαστεί
- v. τη φύση των δραστηριοτήτων
- vi. αν τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγασης ή διαμονής παρέχονται ή επιστρέφονται από τον εργοδότη που αποσπά τον εργαζόμενο, και στην περίπτωση αυτή με ποιο τρόπο γίνεται η επιστροφή·
- vii. οποιεσδήποτε προηγούμενες περίοδοι κατά τις οποίες η θέση καλύφθηκε από τον ίδιο ή άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο:

Η αξιολόγηση είναι συνολική και κάθε περίπτωση εξετάζεται με ιδιαιτερότητα και η μη εκπλήρωση ενός ή περισσότερων από τα πραγματικά στοιχεία που αναφέρονται πιο πάνω δεν αποκλείει μια κατάσταση να χαρακτηρίζεται ως απόσπαση.

Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών - Συνεργασία σε θέματα ενημέρωσης

Το ΥΕΠΚΑ είναι το αρμόδιο όργανο που παρέχει πάσης φύσεως πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας των ατόμων σε απόσπαση στην Κύπρο, ενώ οι επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση να εγγυώνται στους εργαζομένους που αποσπούν στην Κύπρο ότι η εν



λόγω απόσπαση γίνεται για την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων όπως προβλέπει αυτός ο Νόμος.

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

Ευθύνη υποεργολάβου

Στις αλυσίδες υποεργολαβίας όπου ο άμεσος υποεργολάβος είναι ο εργοδότης του αποσπασμένου εργαζόμενου, ο εργολάβος και ο άμεσος υποεργολάβος είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον υπεύθυνοι έναντι του αποσπασμένου εργαζόμενου όσον αφορά κάθε οφειλόμενη καθαρή αμοιβή που αντιστοιχεί στους ελάχιστους μισθούς και/ή τις εισφορές σε κοινά ταμεία ή όργανα των κοινωνικών εταίρων στις περιπτώσεις απάτης και καταχρήσεων και δραστηριοτήτων στον τομέα των οικοδομών.

Η ευθύνη του εργολάβου αναστέλλεται, εάν τα μισθολογικά δικαιώματα δύναται να ικανοποιηθούν από τον άμεσο υποεργολάβο.

Η ευθύνη περιορίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων που έχουν αποκτηθεί στα πλαίσια της συμβατικής σχέσης μεταξύ του εργολάβου και του υποεργολάβου. Οι εργολάβοι που έχουν επιδείξει τη δέουσα επιμέλεια ως προς την εκπλήρωση των σχετικών υποχρεώσεων τους, δεν φέρουν ευθύνη σύμφωνα με τον Νόμο.

Έλεγχος τήρησης των προϋποθέσεων του Νόμου - Επιθεωρητές

Το ΥΕΠΚΑ αυτεπάγγελτα ή μετά από υποβολή παραπόνου, επιθεωρεί και ελέγχει την τήρηση των προϋποθέσεων και υποχρεώσεων που προνοούνται στον Νόμο.

Για τον σκοπό αυτό, διορίζει επιθεωρητές που έχουν ως έργο την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής των διατάξεων του Νόμου, είτε με τη διεξαγωγή αυτεπάγγελτης έρευνας, είτε με την εξέταση καταγγελιών για διαφορές που προκύπτουν, την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς τους εργοδότες και τους εργοδοτούμενους και την αναφορά προς το ΥΕΠΚΑ προβλημάτων που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή του Νόμου και την υποβολή προτάσεων σχετικά με μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπισή τους.

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

δηλώσεις, να απαιτούν την παρουσίαση βιβλίου, ή άλλου εγγράφου ή στοιχείου απαραίτητου για την εφαρμογή του Νόμου.

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

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

Εκδικητικές ενέργειες εις βάρος εργαζομένων ή υποψηφίων

Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι που κινούν δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες δεν υφίστανται δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη τους και σε αντίθετη περίπτωση, η οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησης είναι παράνομη εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η συγκεκριμένη βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία.

Διορισμός Τριμελούς Επιτροπής

Ο Υπουργός διορίζει Τριμελή Επιτροπή, η οποία αποτελείται από:

- i. Τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου
- ii. τον Διευθυντή του Τμήματος Εργασίας
- iii. ένα λειτουργό του Υπουργείου ή των Τμημάτων του Υπουργείου

και η οποία έχει τις πιο κάτω εξουσίες:

Όταν το ΥΕΠΚΑ διαπιστώσει κατόπιν διερεύνησης ότι παραβιάζονται οι διατάξεις του Νόμου, η Τριμελής Επιτροπή μπορεί να επιβάλει διοικητικό πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις δέκα χιλιάδες ευρώ (€10,000).

Σε περίπτωση επανάληψης της παράβασης, η Τριμελής Επιτροπή μπορεί να επιβάλει διοικητικό πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις είκοσι χιλιάδες ευρώ (€20,000).

Τα πιο πάνω διοικητικά πρόστιμα επιβάλλονται με απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής που βεβαιώνει την παράβαση, αφού ακούσει ή δώσει την ευκαιρία στον παραβάτη ή σε εκπρόσωπό του να ακουστεί προφορικά ή γραπτώς και αφού αιτιολογήσει πλήρως την παράβαση του Νόμου.



Σε περίπτωση επιβολής διοικητικού προστίμου, επιτρέπεται η άσκηση ιεραρχικής προσφυγής ενώπιον του Υπουργού, μέσα σε προθεσμία τριάντα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης.

Το ποσό του διοικητικού προστίμου εισπράττεται από το ΥΕΠΚΑ όταν περάσει άπρακτη η προς άσκηση προσφυγής ενώπιον του Διοικητικού Δικαστηρίου προθεσμία των εβδομήντα πέντε (75) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης για την επιβολή χρηματικής ποινής ή σε περίπτωση που ασκείται ιεραρχική προσφυγή ενώπιον του Υπουργού, από την κοινοποίηση της απόφασης του Υπουργού.

Σε περίπτωση παράλειψης πληρωμής οφειλόμενο διοικητικό πρόστιμο αυξάνεται για κάθε μέρα που παρέρχεται με ποσό που δεν υπερβαίνει τα εκατό ευρώ (€100) και εισπράττεται ως αστικό χρέος οφειλόμενο προς τη Δημοκρατία.

Ποινικά αδικήματα

Πρόσωπο το οποίο παραβιάζει ή παραλείπει να συμμορφωθεί με οποιαδήποτε διάταξη του Νόμου είναι ένοχο αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τα δύο (2) χρόνια ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις πενήντα χιλιάδες ευρώ (€50,000) ή και στις δύο αυτές ποινές.

Δικαστική προστασία και βάρος απόδειξης

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου, μπορεί να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον αρμόδιου δικαστηρίου, ακόμα και εάν η απόσπαση του έχει λήξει, και να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για τη στοιχειοθέτηση της παράβασης και της όποιας ζημιάς υπέστη λόγω αυτής.

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

Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, αν το άτομο που καταγγέλλει την παράβαση του Νόμου, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον εργοδότη του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση των διατάξεων του Νόμου.

Καθυστερημένες πληρωμές

Κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση των διατάξεων του Νόμου μπορεί, μέσω καταγγελίας είτε στους επιθεωρητές είτε στο αρμόδιο Δικαστήριο, να διεκδικεί:

- i. τυχόν καθυστερημένες καθαρές αμοιβές που του οφείλονται σύμφωνα με τους εφαρμοστέους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης.
- ii. τυχόν καθυστερημένες πληρωμές ή επιστροφές φόρων ή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που έχουν παρακρατηθεί αχρεωστήτως από τους μισθούς του.
- iii. επιστροφή υπερβολικών δαπανών σε σχέση με το ποσό των καθαρών αποδοχών ή με την ποιότητα του καταλύματος οι οποίες παρακρατήθηκαν ή αφαιρέθηκαν από τους μισθούς για τα καταλύματα που παρασχέθηκαν από τον εργοδότη.
- iv. κατά περίπτωση εισφορές των εργοδοτών που οφείλονται σε κοινά ταμεία ή οργανισμούς των κοινωνικών εταίρων που έχουν παρακρατηθεί αχρεωστήτως από τους μισθούς του.

Τα πιο πάνω εφαρμόζονται και στις περιπτώσεις που η απόσπαση έχει λήξει.



ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ (ΙΕΣΠ)

Νόμος περί της Ίδρυσης, των Δραστηριοτήτων και της Εποπτείας των Ιδρυμάτων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών Νόμος του 2020 (10(I)/2020)

Εισαγωγή

Ο Νόμος θεσπίστηκε για σκοπούς εναρμόνισης της κυπριακής νομοθεσίας με τις Οδηγίες και Κανονιστικές Πράξεις της Ε.Ε. σχετικά με τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών και για τον καθορισμό ενός αυστηρότερου εποπτικού πλαισίου για όλα τα Ιδρύματα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών. Ο Νόμος τέθηκε σε ισχύ στις 10/02/2020 καταργώντας των περί της Ίδρυσης, των Δραστηριοτήτων και της Εποπτείας των Ταμείων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών Νόμων του 2012 έως 2018.

Ο Νόμος καταρχάς, στοχεύει να προσδώσει νομική προσωπικότητα στα ΙΕΣΠ. Δεύτερο, να προσφέρει προστασία στα μέλη τους από κακοδιαχείριση, αμέλεια ή ατασθαλίες της Διαχειριστικής Επιτροπής καθώς και από τη μη έγκαιρη και τακτική καταβολή στο Ταμείο των εισφορών του εργοδότη καθώς και των εισφορών των εργοδοτουμένων του. Τρίτο, σκοπεύει στο να ρυθμίσει και να διασφαλίσει τις επενδύσεις των κεφαλαίων των Ταμείων, να περιορίσει τους σκοπούς παροχής δανείων στα μέλη και να ρυθμίσει τον τρόπο αποπληρωμής τους, και τέλος να ρυθμίσει τη μεταφορά είτε στο σύνολο ενός ΙΕΣΠ είτε μεμονωμένα σε άλλο ΙΕΣΠ.

Βασικές έννοιες

«ίδρυμα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών», ή «ΙΕΣΠ» σημαίνει το ίδρυμα το οποίο λειτουργεί, ανεξαρτήτως της νομικής του μορφής, σε κεφαλαιοποιητική βάση και:

1. ιδρύεται, ξεχωριστά από οποιαδήποτε χρηματοδοτούσα επιχείρηση ή επαγγελματική ένωση, με στόχο να χορηγεί συνταξιοδοτικές παροχές στο πλαίσιο μιας επαγγελματικής δραστηριότητας με βάση συμφωνία ή σύμβαση, η οποία έχει συναφθεί:
 - i. μεμονωμένα ή συλλογικά μεταξύ εργοδότη/ών και εργαζομένου/ων ή των αντίστοιχων εκπροσώπων τους ή-
 - ii. με αυτοτελώς εργαζομένους, μεμονωμένα ή συλλογικά.
2. ιδρύεται από επαγγελματικό σύλλογο, ο οποίος ασκεί κατά νόμο ρυθμιστικές αρμοδιότητες, ή από ή με συμφωνία με κατά νόμο εγγεγραμμένη επαγγελματική οργάνωση αυτοτελώς εργαζομένων, ξεχωριστά από τον εν λόγω σύλλογο ή οργάνωση, με στόχο να χορηγεί συνταξιοδοτικές παροχές στα μέλη του ή μέλη της, ανάλογα με την περίπτωση,

κατά το δίκαιο της Δημοκρατίας και κατά το δίκαιο του κράτους μέλους υποδοχής, προκειμένου περί ΙΕΣΠ που ασκεί διασυννοριακές δραστηριότητες, και το οποίο αναπτύσσει δραστηριότητες που συνδέονται άμεσα με το στόχο της χορήγησης συνταξιοδοτικών παροχών,

«ΙΕΣΠ κράτους μέλους» σημαίνει ΙΕΣΠ του οποίου το κράτος μέλος καταγωγής, δεν είναι η Δημοκρατία,

«κανόνες λειτουργίας» σημαίνει νομοθεσία, καταστατικό ή άλλο έγγραφο, ανάλογα με την περίπτωση, βάσει των οποίων ιδρύεται και λειτουργεί το ΙΣΕΠ.

«μεταφέρον ΙΕΣΠ», για τους σκοπούς του άρθρου 25, σημαίνει ΙΕΣΠ το οποίο μεταφέρει, πλήρως ή εν μέρει, το παθητικό, τα τεχνικά αποθεματικά, και άλλες υποχρεώσεις και δικαιώματα ενός συνταξιοδοτικού σχεδίου, καθώς και τα αντίστοιχα στοιχεία ενεργητικού ή ισοδύναμο χρηματικό ποσό, σε ΙΕΣΠ που έχει καταχωριστεί ή εγκριθεί σε άλλο κράτος μέλος και για σκοπούς μεταφοράς δυνάμει του άρθρου 75, περιλαμβάνει ΙΕΣΠ εγγεγραμμένο στη Δημοκρατία.

«παραλαμβάνον ΙΕΣΠ», για τους σκοπούς του άρθρου 25, σημαίνει ΙΕΣΠ το οποίο παραλαμβάνει, πλήρως ή εν μέρει, το παθητικό, τα τεχνικά αποθεματικά, και άλλες υποχρεώσεις και δικαιώματα ενός συνταξιοδοτικού σχεδίου, καθώς και τα αντίστοιχα στοιχεία ενεργητικού ή ισοδύναμο χρηματικό ποσό, από ΙΕΣΠ που έχει καταχωριστεί ή εγκριθεί σε άλλο κράτος μέλος και για σκοπούς παραλαβής δυνάμει του άρθρου 75, περιλαμβάνει ΙΕΣΠ εγγεγραμμένο στη Δημοκρατία.

«συνταξιοδοτικές παροχές» σημαίνει τις χρηματικές παροχές που καταβάλλονται με γνώμονα τη συνταξιοδότηση ή την αναμονή για τη συνταξιοδότηση ή, εφόσον είναι συμπληρωματικές των εν λόγω συνταξιοδοτικών παροχών και παρέχονται επικουρικά, υπό μορφή πληρωμών σε περίπτωση θανάτου, μόνιμης ανικανότητας για εργασία, ή παύσης της απασχόλησης, ή υπό μορφή καταβολής ενισχύσεων ή παροχής υπηρεσιών σε περίπτωση ασθένειας, ένδειας ή θανάτου. Προκειμένου να διευκολύνεται η οικονομική ασφάλεια κατά τη σύνταξη, οι παροχές αυτές μπορούν να λαμβάνουν τη μορφή πληρωμών εφ' όρου ζωής, πληρωμών για προσωρινό χρονικό διάστημα, εφάπαξ ποσού ή οποιουδήποτε συνδυασμού αυτών.

«συνταξιοδοτικό σχέδιο» σημαίνει το νόμο, τη σύμβαση, τη συμφωνία, περιλαμβανομένης συλλογικής συμφωνίας (το έγγραφο) και τους κανόνες που καθορίζουν ποιές συνταξιοδοτικές παροχές χορηγούνται και υπό ποιους όρους.

«Ταμείο Προνοίας» σημαίνει ΙΕΣΠ το οποίο διαχειρίζεται συνταξιοδοτικό σχέδιο καθορισμένων εισφορών, το οποίο καταβάλλει συνταξιοδοτικές παροχές υπό μορφή είτε εφάπαξ πληρωμών είτε περιοδικών πληρωμών ορισμένης διάρκειας ή εφόρου ζωής, καθώς και Ταμείο Προνοίας που εγγυάται το ίδιο ένα συγκεκριμένο εφάπαξ ποσό ή μια συγκεκριμένη απόδοση των επενδύσεων του.



«Ταμείο Συντάξεων» σημαίνει ΙΕΣΠ το οποίο διαχειρίζεται συνταξιοδοτικό σχέδιο καθορισμένων παροχών που καταβάλλονται υπό μορφή περιοδικών πληρωμών ή εν μέρει υπό μορφή περιοδικών πληρωμών και εν μέρει υπό μορφή εφάπαξ πληρωμών.

«χρηματοδοτούσα επιχείρηση» σημαίνει οποιαδήποτε επιχείρηση, ή άλλο φορέα, ανεξαρτήτως του εάν περιλαμβάνει ή απαρτίζεται από ένα ή περισσότερα νομικά ή φυσικά πρόσωπα, η οποία ενεργεί υπό την ιδιότητα εργοδότη ή ελεύθερου επαγγελματία ή οποιουδήποτε συνδυασμού αυτών, και χρηματοδοτεί ή συγχρηματοδοτεί συνταξιοδοτικό σχέδιο και περιλαμβάνει την Κυβέρνηση της Δημοκρατίας ως εργοδότη και τους εργοδότες που εμπίπτουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος αυτός εφαρμόζεται σε όλα τα ΙΕΣΠ που έχουν την έδρα τους στη Δημοκρατία, με εξαίρεση στο Σύστημα Κοινωνικών Ασφαλίσεων που ιδρύθηκε και λειτουργεί δυνάμει του περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου, καθώς και άλλα ιδρύματα που τυχόν διαχειρίζονται συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, σύμφωνα με κανονισμούς της Ε.Ε., όπως επίσης και σε ιδρύματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής οποιουδήποτε από τους ακόλουθους νόμους:

- i. Στον περί Ασφαλιστικών και Αντασφαλιστικών Εργασιών και Άλλων Συναφών Θεμάτων Νόμο
- ii. Στον περί των Ανοικτού Τύπου Οργανισμών Συλλογικών Επενδύσεων Νόμο
- iii. Στον περί Επενδυτικών Υπηρεσιών και Δραστηριοτήτων και Ρυθμιζόμενων Αγορών Νόμο
- iv. Στον περί των Διαχειριστών Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων Νόμο
- v. Στον περί Εργασιών Πιστωτικών Ιδρυμάτων Νόμο

Νομικός διαχωρισμός μεταξύ χρηματοδοτουσών επιχειρήσεων και ΙΕΣΠ

Με σκοπό τη διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων του ΙΕΣΠ προς το συμφέρον των μελών και των δικαιούχων σε περίπτωση πτώχευσης της χρηματοδοτούσας επιχείρησης, το ΙΕΣΠ ιδρύεται και λειτουργεί ως εντελώς ξεχωριστή νομική οντότητα από την χρηματοδοτούσα επιχείρηση.

Έφορος ΙΕΣΠ

Ο Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζει, δημόσιο υπάλληλο που υπηρετεί στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως Έφορο Ιδρυμάτων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών, για να ασκεί τις εξουσίες και αρμοδιότητες που του παρέχονται από τον Νόμο.

Ο Υπουργός Οικονομικών μπορεί να εκδίδει γνωστοποίηση, με την οποία ορίζει και εξουσιοδοτεί τον Έφορο να ενεργεί ως αρμόδια αρχή για την εφαρμογή οποιασδήποτε πράξης της Ένωσης που αφορά ΙΕΣΠ, τα οποία εποπτεύονται από τον Έφορο, σύμφωνα με τον Νόμο και σε τέτοια περίπτωση ο Έφορος έχει εξουσία να επιβάλλει τις διοικητικές κυρώσεις και τα διοικητικά μέτρα που προβλέπονται σε τέτοια πράξη.

Οποιαδήποτε πράξη ή οτιδήποτε δύναται ή είναι υπόχρεος να πράξει ο Έφορος, δύναται να διενεργηθεί από οποιοδήποτε επιθεωρητή ή άλλο λειτουργό των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή δημόσιο υπάλληλο, που εξουσιοδοτεί ο Έφορος.

Αίτηση εγγραφής και έγκριση ΙΕΣΠ

Η διαχειριστική επιτροπή του ΙΕΣΠ ή οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των ιδρυτών του, υποβάλλουν αίτηση στον Έφορο για εγγραφή του ΙΕΣΠ, εντός εξήντα ημερών από την ίδρυση του. Η αίτηση συνοδεύεται από τους κανόνες λειτουργίας του ΙΕΣΠ υπογραμμένους από τους αιτητές και από δήλωση, στην οποία αναφέρονται τα ονόματα, ο αριθμός ταυτότητας και οι διευθύνσεις των αιτητών.

Οι κανόνες λειτουργίας καθορίζουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- i. Την επωνυμία και την έδρα του ΙΕΣΠ,
- ii. τους όρους εισδοχής των μελών και τις συνθήκες υπό τις οποίες παύουν να είναι μέλη.
- iii. τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μελών.
- iv. τη σύνθεση της διαχειριστικής επιτροπής του ΙΕΣΠ και τους όρους της εκλογής ή του διορισμού και της παύσης των μελών της, τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντά της, καθώς και τους όρους λειτουργίας της.
- v. τους όρους υπό τους οποίους δύναται να συγκαλείται, να συνεδριάζει και να αποφασίζει η διαχειριστική επιτροπή και η συνέλευση των μελών και των δικαιούχων.
- vi. τους όρους, υπό τους οποίους δύναται να τροποποιούνται οι κανόνες λειτουργίας του ΙΕΣΠ.
- vii. το ποσό ή το ποσοστό εισφορών των μελών ή/και της χρηματοδοτούσας επιχείρησης,
- viii. την τήρηση και τον έλεγχο των λογαριασμών του ΙΕΣΠ.
- ix. τις συνθήκες και τους όρους διάλυσης του ΙΕΣΠ.

Αφού ο Έφορος ικανοποιηθεί ότι οι κανόνες λειτουργίας του ΙΕΣΠ συνάδουν με τις υποχρεώσεις που ορίζει ο Νόμος, εκδίδει πιστοποιητικό εγγραφής το αργότερο μέσα σε τρεις μήνες από την υποβολή της αίτησης, ή μέσα σε έξι μήνες σε περίπτωση που το ΙΕΣΠ είναι πολυεπιχειρησιακό.

Όταν ο Έφορος απορρίπτει αίτηση για εγγραφή ΙΕΣΠ, αποστέλλει στους αιτητές, εντός δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία της απόφασής του, έγγραφη γνωστοποίηση του γεγονότος, η οποία περιλαμβάνει το αιτιολογικό της απόφασης και μνημία του δικαιώματος των αιτητών να προσβάλουν την απόφαση στο Διοικητικό Δικαστήριο.



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

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

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

Διοίκηση ΙΕΣΠ

Τα ΙΕΣΠ διοικούνται από διαχειριστική επιτροπή αποτελούμενη από τουλάχιστον τρία μέλη μεταξύ των οποίων είναι και ένας τουλάχιστον εκπρόσωπος των μελών του ΙΕΣΠ ή/και ένας τουλάχιστον εκπρόσωπος των δικαιούχων του, ανάλογα με την περίπτωση.

Τα Ταμεία Προνοίας που χρηματοδοτούνται από εισφορές των εργοδοτών και εργαζομένων διορίζουν Διαχειριστική Επιτροπή απαρτιζόμενη τουλάχιστο κατά το ένα τρίτο από εκπροσώπους της χρηματοδοτούσας επιχείρησης, εκτός αν εκχωρηθεί το δικαίωμα βάσει συλλογικής σύμβασης, και κατά ένα τρίτο εκπροσώπους των μελών του Ταμείου.

Τα μέλη της διαχειριστικής επιτροπής πρέπει να είναι έντιμα πρόσωπα, τα οποία διαθέτουν συλλογικά τα ίδια τα κατάλληλα προσόντα και εμπειρία. Έντιμο πρόσωπο θεωρείται το πρόσωπο το οποίο σέβεται τα όρια της νομιμότητας και της δεοντολογίας διαχειριστών ΙΕΣΠ και το οποίο:

- i. Δεν έχει καταδικαστεί για αδίκημα σχετικά με την επαγγελματική του διαγωγή ή/και απάτη, υπεξαίρεση ή/και ξέπλυμα χρήματος, δωροδοκία, ψευδείς παραστάσεις, αισχροκέρδεια ή τοκογλυφία και παραβίαση προσωπικών δεδομένων
- ii. Δεν έχει καταδικαστεί για ψευδείς δηλώσεις κατά την παροχή πληροφοριών που απαιτούνται κατ' εφαρμογή του Νόμου
- iii. Δεν τελεί υπό πτώχευση
- iv. Δεν έχει κινηθεί εναντίον του οποιαδήποτε διαδικασία κήρυξης πτώχευσης

Τα προσόντα και η εμπειρία κατά τα προβλεπόμενα στο παρόν άρθρο αποδεικνύονται με πιστοποιητικά που εκδίδονται από εγκεκριμένους εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς φορείς, τα οποία καταδεικνύουν την απόκτηση των σχετικών με το αντικείμενο του έργου της διαχειριστικής επιτροπής γνώσεων και προσόντων.

Άσκηση διασυννοριακών δραστηριοτήτων

Ένα εγγεγραμμένο ΙΕΣΠ επιτρέπεται να ασκεί διασυννοριακές δραστηριότητες και να δέχεται χρηματοδότηση από επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε άλλο κράτος μέλος.

Επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες στη Κύπρο μπορούν να χρηματοδοτούν ΙΕΣΠ εγκατεστημένο σε άλλο κράτος μέλος, το οποίο ασκεί διασυνοριακές δραστηριότητες στην Κύπρο.

ΙΕΣΠ που επιθυμεί να ασκεί διασυνοριακές δραστηριότητες θα πρέπει να γνωστοποιεί στον Έφορο την πρόθεσή του υποβάλλοντας τις ακόλουθες πληροφορίες:

- i. Το όνομα του κράτους μέλους, ή των κρατών μελών, υποδοχής, που προσδιορίζεται, όπου αυτό ισχύει, από τη χρηματοδοτούσα επιχείρηση.
- ii. Την επωνυμία και τον τόπο εγκατάστασης της έδρας της χρηματοδοτούσας επιχείρησης.
- iii. Τα κύρια χαρακτηριστικά του συνταξιοδοτικού σχεδίου που θα διαχειριστεί το ΙΕΣΠ για λογαριασμό της χρηματοδοτούσας επιχείρησης.

Μετά τη γνωστοποίηση και αφού την εξετάσει ο Έφορος τίθεται σε εφαρμογή η σχετική διαδικασία που αφορά την άσκηση διασυνοριακών δραστηριοτήτων. Στη διαδικασία συμμετέχουν πέραν του Εφόρου της Κύπρου, αντίστοιχα και οι αρμόδιες αρχές στο επηρεαζόμενο κράτος μέλος. Η μεταφορά παθητικού και τεχνικών αποθεματικών διενεργείται βάσει συγκεκριμένων οδηγιών που καθορίζονται στον Νόμο.

Επενδυτικοί κανόνες

Τα εγγεγραμμένα ΙΕΣΠ επενδύουν σύμφωνα με τον κανόνα της «συνετής διαχείρισης», ε γνώμονα την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των μελών και των δικαιούχων συνολικά.

Τα ΙΕΣΠ μπορούν να:

- i. Επενδύουν μέχρι 70 % του ενεργητικού που καλύπτει τα τεχνικά αποθεματικά ή του συνολικού χαρτοφυλακίου για σχέδια στα οποία τα μέλη φέρουν τον κίνδυνο επενδύσεων, σε μετοχές, διαπραγματεύσιμα χρεόγραφα εξομοιούμενα προς μετοχές και σε εταιρικά ομόλογα εισηγμένα προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενες αγορές, ή μέσω ΠΜΔ ή ΜΟΔ, καθώς και να αποφασίζουν για το μερίδιο των εν λόγω χρεογράφων στο επενδυτικό τους χαρτοφυλάκιο.
- ii. Επενδύουν μέχρι 30 % του ενεργητικού που καλύπτει τα τεχνικά αποθεματικά σε στοιχεία ενεργητικού εκπεφρασμένα σε νομίσματα διαφορετικά από εκείνα στα οποία είναι εκπεφρασμένες οι υποχρεώσεις τους.
- iii. Επενδύουν σε μέσα τα οποία έχουν μακροπρόθεσμο επενδυτικό ορίζοντα και δεν αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε ρυθμιζόμενες αγορές, ΠΜΔ ή ΜΟΔ.
- iv. Επενδύουν σε μέσα που εκδίδει ή εγγυάται η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (ΕΤΕπ) στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου Στρατηγικών Επενδύσεων, των Ευρωπαϊκών Μακροπρόθεσμων Επενδυτικών Κεφαλαίων, των Ευρωπαϊκών Ταμείων Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας και των Ευρωπαϊκών Εταιρειών Επιχειρηματικού Κεφαλαίου



Η χορήγηση δανείων από ΙΕΣΠ σε μέλη του επιτρέπεται σε περίπτωση:

- i. Ταμείου προνοίας μόνο για τους σκοπούς και υπό τους όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται με κανονισμούς, νοουμένου ότι οι κανόνες λειτουργίας του προβλέπουν για τη χορήγηση τέτοιων δανείων.
- ii. ταμείου συντάξεων μόνο για τους σκοπούς και υπό τους όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται με τους οικείους κανόνες, νοουμένου ότι οι κανόνες λειτουργίας του προβλέπουν για τη χορήγηση τέτοιων δανείων.

Απαιτήσεις για διαχείριση βάσει ικανοτήτων και ήθους

Τα ΙΕΣΠ διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα τα οποία ασκούν πραγματικά τη διοίκηση του ΙΕΣΠ, τα πρόσωπα που ασκούν βασικές λειτουργίες και, κατά περίπτωση, τα πρόσωπα ή οι οντότητες στα οποία έχει ανατεθεί εξωτερικά μια βασική λειτουργία ή άλλη δραστηριότητα, πληρούν τις ακόλουθες προϋποθέσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους:

- i. Για τα πρόσωπα τα οποία ασκούν πραγματικά τη διοίκηση του ΙΕΣΠ, αυτό σημαίνει ότι τα προσόντα, οι γνώσεις και η πείρα τους, είναι συλλογικά επαρκή, ώστε να τους επιτρέπουν να ασκούν χρηστή και συνετή διαχείριση του ΙΕΣΠ.
- ii. για τα πρόσωπα που ασκούν αναλογιστικά βασικά καθήκοντα ή βασικά καθήκοντα εσωτερικού ελέγχου, αυτό σημαίνει ότι τα επαγγελματικά τους προσόντα, οι γνώσεις και η πείρα τους είναι επαρκή ώστε να ασκούν ορθά τις βασικές λειτουργίες τους.
- iii. για τα πρόσωπα που ασκούν άλλες βασικές λειτουργίες, ή άλλες δραστηριότητες αυτό σημαίνει ότι τα προσόντα τους, οι γνώσεις και η πείρα τους είναι επαρκή ώστε να ασκούν ορθά τις βασικές λειτουργίες ή τις άλλες δραστηριότητες τους.
- iv. χαίρουν υπόληψης και χαρακτηρίζονται από ακεραιότητα, που σημαίνει ότι πληρούν τις προϋποθέσεις εντιμότητας.

Ο Έφορος με Οδηγία θα καθορίσει το επίπεδο των απαιτούμενων προσόντων ανάλογα με το μέγεθος, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του ΙΕΣΠ. Σημειώνεται πως μέχρι την έκδοση του παρόντος Εγχειριδίου δεν έχει εκδοθεί σχετική Οδηγία που να καθορίζει τα ελάχιστα απαιτούμενα προσόντα.

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

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

Κάθε εγγεγραμμένο ΙΕΣΠ καταρτίζει και δημοσιοποιεί ετήσιους λογαριασμούς και ετήσιες

εκθέσεις, λαμβάνοντας υπόψη κάθε συνταξιοδοτικό σχέδιο που διαχειρίζεται και, κατά περίπτωση, ετήσιους λογαριασμούς και ετήσιες εκθέσεις για κάθε ένα συνταξιοδοτικό σχέδιο. Τα ΙΕΣΠ που έχουν λιγότερα από 100 μέλη δεν υποχρεούνται να δημοσιοποιούν τους ετήσιους λογαριασμούς και τις ετήσιες εκθέσεις τους, νοουμένου ότι αντίγραφο τους παρέχεται σε κάθε μέλος και δικαιούχο του ΙΕΣΠ.

Κάθε ΙΕΣΠ οφείλει μεταξύ άλλων να διαθέτει αποτελεσματική λειτουργία διαχείρισης κινδύνων καθώς και χρηστή πολιτική αμοιβών για όλα τα πρόσωπα που διοικούν πραγματικά το ΙΕΣΠ ή ασκούν βασικές λειτουργίες, η οποία ευθυγραμμίζεται με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μελών και των δικαιούχων των συνταξιοδοτικών σχεδίων και συνάδει με την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.

Τα εγγεγραμμένα ΙΕΣΠ μπορούν να αναθέσουν οποιεσδήποτε δραστηριότητες, περιλαμβανομένων βασικών λειτουργιών και της διαχείρισης, σε παρόχους υπηρεσιών που ενεργούν για λογαριασμό των ΙΕΣΠ. Ωστόσο, τα ΙΕΣΠ παραμένουν πλήρως υπεύθυνα για τη συμμόρφωση προς τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τον Νόμο.

Δήλωση των αρχών επενδυτικής πολιτικής

Κάθε εγγεγραμμένο ΙΕΣΠ καταρτίζει εντός 12 μηνών από την έναρξη της λειτουργίας του και επανεξετάζει τουλάχιστον ανά τριετία, εντός έξι μηνών από τη λήξη της, γραπτή δήλωση των αρχών της επενδυτικής πολιτικής του.

Η δήλωση των αρχών της επενδυτικής πολιτικής αναθεωρείται αμέσως μετά από οποιαδήποτε σημαντική αλλαγή της επενδυτικής πολιτικής.

Η δήλωση επενδυτικής πολιτικής περιέχει, τουλάχιστον, θέματα όπως οι μέθοδοι μέτρησης του επενδυτικού κινδύνου, οι εφαρμοζόμενες τεχνικές διαχείρισης του κινδύνου, η στρατηγική κατανομή των στοιχείων του ενεργητικού σε σχέση με τη φύση και τη διάρκεια των συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων και τον τρόπο με τον οποίο συνεκτιμώνται περιβαλλοντικά και κοινωνικά ζητήματα και θέματα διακυβέρνησης στο πλαίσιο της επενδυτικής πολιτικής.

Η δήλωση επενδυτικής πολιτικής δημοσιοποιείται εκτός στις περιπτώσεις ΙΕΣΠ που έχουν λιγότερα από 100 μέλη νοουμένου ότι αντίγραφο της παρέχεται σε κάθε μέλος και δικαιούχο του ΙΕΣΠ.

Αρχές που διέπουν την πληροφόρηση προς τα μέλη και δικαιούχους

Τα ΙΕΣΠ υποχρεούνται να παρέχουν προς τα υποψήφια μέλη, τα μέλη και τους δικαιούχους, συγκεκριμένες πληροφορίες που περιγράφονται στη νομοθεσία και αφορούν μεταξύ άλλων τους όρους του ΙΕΣΠ, τους Κανονισμούς λειτουργίας του, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμμετεχόντων, τους οικονομικούς και τεχνικούς κινδύνους που συνδέονται με το ΙΕΣΠ καθώς και τη φύση και την κατανομή των κινδύνων αυτών.



Δικαίωμα μεταφοράς συνταξιοδοτικών Δικαιωμάτων

Μέλος ΙΕΣΠ, του οποίου τερματίζεται η απασχόληση του πριν τη συμπλήρωση της ηλικίας που προνοείται για να λάβει τα δικαιώματα του, μπορεί να ζητήσει με γραπτή αίτηση προς τη διαχειριστική επιτροπή, τη μεταφορά της αξίας των δικαιωμάτων του σε άλλο ΙΕΣΠ το οποίο χρηματοδοτείται από τον νέο του εργοδότη.

Σε περίπτωση που μια χρηματοδοτούσα επιχείρηση χρηματοδοτεί περισσότερα του ενός ΙΕΣΠ παρέχοντας δικαίωμα στους εργαζόμενους της να επιλέξουν το ΙΕΣΠ στο οποίο αρχικά να ενταχθούν, οι κανόνες λειτουργίας των εν λόγω ΙΕΣΠ επιτρέπουν στα μέλη τους την μετακίνηση τους από ένα τέτοιο ΙΕΣΠ σε άλλο και κάθε μέλος που ασκεί το δικαίωμα μετακίνησης δικαιούται να μεταφέρει τα σωρευμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα του στο ΙΕΣΠ στο οποίο μετακινείται.

Το ΙΕΣΠ που χρηματοδοτείται από τον νέο εργοδότη, δεν μπορεί να αρνηθεί τη μεταφορά αυτή, νοουμένου ότι το μέλος πληροί τους όρους υπαγωγής στο εν λόγω ΙΕΣΠ, σύμφωνα με τους κανόνες λειτουργίας του και οι κανόνες αυτοί προβλέπουν για την αποδοχή τέτοιων μεταφορών.

Η μεταφορά επιτρέπεται και σε περιπτώσεις που ολόκληρο ΙΕΣΠ επιθυμεί να μεταφέρει πλήρως ή εν μέρει, το παθητικό και τα τεχνικά αποθεματικά συνταξιοδοτικού σχεδίου που διαχειρίζεται, σε άλλο ΙΕΣΠ.

Η μεταφορά συνταξιοδοτικού σχεδίου από εγγεγραμμένο ΙΕΣΠ σε άλλο οργανισμό ο οποίος παρέχει επίσημα αναγνωρισμένα σχέδια επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών, περιλαμβανομένων σχεδίων ασφαλιστικών επιχειρήσεων που έχουν λάβει άδεια για άσκηση ασφαλιστικών εργασιών Κλάδου VII, επιτρέπεται υπό τους όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται σε Οδηγία του Εφόρου.

Ο Έφορος εξετάζει την αίτηση μεταφοράς και γνωστοποιεί την απόφασή του στο μεταφέρον και στο παραλαμβάνον ΙΕΣΠ το αργότερο εντός τριών μηνών από την παραλαβή της αίτησης.

Συμβούλιο Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών

Καθιδρύεται Συμβούλιο Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών, που απαρτίζεται από:

- i. Τον Έφορο ως Πρόεδρο,
- ii. τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών ή εκπρόσωπό του,
- iii. δύο (2) εκπροσώπους των εργοδοτικών οργανώσεων, και
- iv. τρεις (3) εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το Συμβούλιο μελετά κάθε ζήτημα που αφορά την εφαρμογή ή τροποποίηση του Νόμου ή των Κανονισμών και την πολιτική στο πεδίο των Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών

Παροχών και υποβάλλει σχετικές συστάσεις στον Υπουργό, καθώς και την έκδοση Οδηγιών.

Παροχές ΙΕΣΠ

Εκτός από τις παροχές που καταβάλλονται με γνώμονα την αφυπηρέτηση, όταν το μέλος υπερβεί την οριζόμενη από τους κανόνες λειτουργίας του ΙΕΣΠ ηλικία, ή την αναμονή της αφυπηρέτησης, οι κανόνες αυτοί δύνανται να προβλέπουν επίσης για την καταβολή παροχών:

- i. Σε μέλος το οποίο καθίσταται μόνιμα ανίκανο για την εργασία που εκτελεί
- ii. σε περίπτωση θανάτου του μέλους, στους επιζώντες και τους κληρονόμους του
- iii. σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης του μέλους
- iv. σε περίπτωση διάλυσης του ΙΕΣΠ

Σημειώνεται ότι καμιά μείωση σωρευμένων δικαιωμάτων σε ΙΕΣΠ δεν επιτρέπεται, εκτός στην περίπτωση οικειοθελούς τερματισμού της απασχόλησης του μέλους πριν από τη συμπλήρωση τριών (3) ετών συνεχούς απασχόλησης με τη χρηματοδοτούσα επιχείρηση.

Διάλυση και εκκαθάριση ΙΕΣΠ

Κανένα εγγεγραμμένο ΙΕΣΠ δεν διαλύεται, έστω και αν παύσει να δέχεται νέα μέλη και χρηματοδότηση από τη χρηματοδοτούσα επιχείρηση και τα μέλη του, εκτός αν η χρηματοδοτούσα επιχείρηση τερματίσει οριστικά τη λειτουργία της ή συνεχίζει να λειτουργεί για σκοπούς εκκαθάρισης αν πρόκειται για εταιρεία, ή έχει διοριστεί σύνδικος πτώχευσης αν πρόκειται για φυσικό πρόσωπο.

Ταμείο Συντάξεων, του οποίου η λειτουργία τερματίζεται, διαλύεται μόνο με την έγκριση του Εφόρου και νοουμένου ότι ο Έφορος κρίνει ότι η διάλυση είναι προς το γενικό συμφέρον των μελών και των δικαιούχων.

Η εκκαθάριση, εφ' όσον οι κανόνες λειτουργίας του ΙΕΣΠ δεν ορίζουν διαφορετικά, γίνεται από τη διαχειριστική επιτροπή του ΙΕΣΠ και σε περίπτωση που δεν υπάρχει διαχειριστική επιτροπή, ο εκκαθαριστής διορίζεται από τον Έφορο.

Ο τερματισμός της εισδοχής νέων μελών και της χρηματοδότησης του ΙΕΣΠ ή η διάλυση του, γνωστοποιείται γραπτώς από τη διαχειριστική επιτροπή του ΙΕΣΠ στον Έφορο, μαζί με λεπτομέρειες της σχετικής απόφασης, εντός 15 ημερών από τη λήψη της απόφασης αυτής.



Αδικήματα και ποινές

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

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

Πρόσωπο που παραβιάζει οποιαδήποτε πρόνοια του Νόμου για την οποία δεν καθορίζεται ποινή, υπόκειται σε πρόστιμο ύψους €2,500 ή σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τον ένα (1) χρόνο ή και στις δύο ποινές.

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

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ / ΟΡΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Νόμος περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους (Ν.155(Ι)/2006-2020)

Εισαγωγή

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

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

Βασικές Έννοιες

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

«ειδικό κατάστημα» σημαίνει κατάστημα, το οποίο λειτουργεί με ειδικό ωράριο με βάση τις διατάξεις του παρόντος Νόμου και στο οποίο επιτρέπεται να διαθέτει προς πώληση ορισμένα προϊόντα ή/και να προσφέρει τις υπηρεσίες που καθορίζονται με διάταγμα που εκδίδει ο Υπουργός και δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

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

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

(α) συγκεντρωμένα ξενοδοχεία και τουριστικά καταλύματα ή/και:



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

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

(δ) αρχαιολογικοί χώροι.

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

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

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο εφαρμογής

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

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

β) στις εδαφικές περιοχές των κοινοτικών συμβουλίων που έχουν κοινά σύνορα με δήμους, εξαιρουμένων των εδαφικών περιοχών εντός των ορίων των κοινοτικών συμβουλίων Αβδελλερού, Αγίου Ισιδώρου, Αγίου Σωζόμενου, Ακουρσού, Ακρούντας, Ανδρολύκου, Αχερίτου, Δρούσειας, Κάθηκα, Καλού Χωριού Λάρνακας, Κάτω Αρόδων, Κελλιών, Κόσιης, Λουρουτζίνας, Μαθηκόλωνης, Μακούντας, Μελούσιας, Παλαιομετόχου, Παλλώδιας, Πάνω Αρόδων, Πελαθούσας, Πετροφανίου, Ποταμιάς, Τρούλλων, Φασούλας και Φοινικαριών και

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

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

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

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

- γ) καταστημάτων που διαθέτουν προς πώληση αποκλειστικά αναψυκτικά και άλλα ποτά και έτοιμα φαγητά για κατανάλωση εκτός των υποστατικών, στα οποία παρασκευάζονται.
- δ) καταστημάτων που παραμένουν ανοικτά για την αποκλειστική παροχή υπηρεσιών σε σχέση με θρησκευτικές τελετές ή/και κοινωνικές εκδηλώσεις.
- ε) πλανοδιοπωλών που διαθέτουν προς πώληση, αποκλειστικά, εμφιαλωμένο νερό, μη οινοπνευματώδη ποτά, παγωτά, ελαφρά γεύματα, λουκουμάδες και άλλα παραδοσιακά γλυκά, γλυκά ταψιού, φρέσκα ή αποξηραμένα γεωργικά προϊόντα και ξηρούς καρπούς.
- στ) φαρμακείων και πρατηρίων πετρελαιοειδών, των οποίων η λειτουργία ρυθμίζεται από άλλες νομοθεσίες και
- ζ) υπαίθριων πανηγύρεων που πραγματοποιούνται με την ευκαιρία θρησκευτικής εορτής ή άλλης εκδήλωσης που οργανώνεται από μη κερδοσκοπικό οργανισμό και σε χώρο που είναι σχετικός με την εκδήλωση, για την οποία οργανώνονται.

Επιθεωρήσεις

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

Οι Επιθεωρητές έχουν τις συνήθεις εξουσίες των Επιθεωρητών δηλαδή δικαιούνται να εισέρχονται, με την επίδειξη της ταυτότητας τους, χωρίς προειδοποίηση μέρα ή νύκτα σε οποιοδήποτε χώρο εργασίας εκτός οικιακού υποστατικού και να συνοδεύονται από αστυνομικό αν πιστεύουν ότι θα παρεμποδιστούν στο έργο τους. Έχουν την εξουσία να προβαίνουν σε ελέγχους, έρευνες, επιθεωρήσεις, ανακρίσεις ή εξετάσεις που θεωρούν αναγκαίες και ειδικότερα μπορούν να απαιτούν από πρόσωπα να απαντούν σε σχετικές ερωτήσεις υπογράφοντας δηλώσεις, να απαιτούν την παρουσίαση βιβλίου, αρχείου ή άλλου εγγράφου ή στοιχείων αναγκαίων για έλεγχο της εφαρμογής του Νόμου και να επιβάλλουν την ανάρτηση ανακοινώσεων.

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

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



Όροι απασχόλησης των υπαλλήλων καταστημάτων

Συνήθεις ημερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες εργασίας

Οι συνήθεις ημερήσιες ώρες εργασίας υπάλληλου καταστήματος είναι οκτώ (8) ενώ με τη συγκατάθεση του μπορεί να εργαστεί δύο (2) επιπλέον ώρες υπερωριακά. Οι συνήθεις εβδομαδιαίες ώρες του είναι 38 ενώ με τη συγκατάθεση του μπορεί να εργαστεί μέχρι οκτώ (8) ώρες υπερωριακά. Η αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση είναι αναλογίας 1:2 για την Κυριακή και τα ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα και 1: 1 ½ για τις υπόλοιπες ημέρες.

Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση και διάλειμμα

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

Κάθε υπάλληλος γενικού καταστήματος, το οποίο λειτουργεί όλες τις ημέρες της εβδομάδας, περιλαμβανομένης της Κυριακής, έχει δικαίωμα σε ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης έντεκα (11) συνεχόμενων ωρών ανά εικοσιτετράωρο και σε εβδομαδιαία ανάπαυση ελάχιστης περιόδου σαράντα οκτώ (48) ωρών, η οποία δύναται να κορηγείται από τον εργοδότη είτε ως μια περίοδος σαράντα οκτώ (48) συνεχόμενων ωρών ανά εβδομάδα είτε ως δύο ξεχωριστές περίοδοι είκοσι τεσσάρων (24) συνεχόμενων ωρών ανά εβδομάδα. Υπάλληλος ο οποίος κατά την έναρξη ισχύος της τροποποίησης αυτής (15/05/2015) δεν εργαζόταν Κυριακή, δεν μπορούν να εργαστούν Κυριακή εκτός αν υπάρξει η συγκατάθεσή τους.

Σε κάθε υπάλληλο καταστήματος, ο οποίος εργάζεται Κυριακή, θα παρέχεται εβδομαδιαία ανάπαυση η οποία θα πρέπει ανά δύο εβδομάδες να περιλαμβάνει υποχρεωτικά μία Κυριακή, με εξαίρεση υπάλληλο ειδικού καταστήματος, το οποίο δύναται να λειτουργεί μέχρι και επτά (7) ημέρες ανά εβδομάδα, στον οποίο θα παρέχεται υποχρεωτικά ένα (1) ελεύθερο απόγευμα Κυριακής κάθε δεύτερη εβδομάδα. Σε περίπτωση που λόγω ειδικών περιστάσεων, υπάλληλος καταστήματος καταστεί αναγκαίο να εργαστεί εκτάκτως και με τη συγκατάθεσή του, κατά την Κυριακή η οποία αποτελούσε μέρος της εβδομαδιαίας ανάπαυσής του, ο χρόνος αυτός θα αποζημιώνεται σε αναλογία 1:2.

Ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα

Παρέχονται τρία (3) ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα ανά εβδομάδα σε εργαζόμενους με εξαήμερη εβδομάδα εργασίας ή ένα (1) ελεύθερο εικοσιτετράωρο και ένα (1) ελεύθερο πρωινό ή απόγευμα ανά εβδομάδα, και ένα ελεύθερο πρωινό ή απόγευμα σε εργαζόμενους

με πενθήμερη εβδομάδα εργασίας.

Κάθε υπάλληλος που εργάζεται σε κατάστημα που λειτουργεί και Σάββατο, το ένα από τα ελεύθερα απογεύματα που του παρέχεται ή το ένα ελεύθερο εικοσιτετράωρο ανά δύο (2) βδομάδες είναι υποχρεωτικά Σάββατο.

Κάθε υπάλληλος ειδικού καταστήματος ο οποίος εργάζεται έξι (6) ημέρες την εβδομάδα έχει δικαίωμα σε τρία (3) ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα ανά εβδομάδα ή σε ένα (1) ελεύθερο εικοσιτετράωρο και σε ένα (1) ελεύθερο πρωινό ή απόγευμα ανά εβδομάδα και σε περίπτωση που εργάζεται πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα έχει δικαίωμα σε ένα (1) ελεύθερο πρωινό ή απόγευμα ανά εβδομάδα.

Κάθε υπάλληλος που εργάζεται σε ειδικό κατάστημα το οποίο λειτουργεί και Σάββατο, το ένα από τα ελεύθερα απογεύματα που του παρέχεται ή το ένα ελεύθερο εικοσιτετράωρο, ανά δύο (2) εβδομάδες είναι υποχρεωτικά Σάββατο.

Το παρεχόμενο ελεύθερο απόγευμα αρχίζει στις 2:00 μμ της ημέρας που παραχωρείται ενώ το ελεύθερο πρωινό διαρκεί μέχρι τις 2:00 μμ.

Αργίες

Κάθε υπάλληλος καταστήματος δικαιούται τις ακόλουθες αργίες επί πληρωμή:

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

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



Ανάρτηση καταλόγου και πινάκων

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

Σε περίπτωση που καταστηματούχος παραλείψει να αναρτήσει τους καταλόγους ή αναρτά ψευδή έγγραφα, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε πρόστιμο €300. Εάν η παράβαση γίνεται κατ' εξακολούθηση, το πρόστιμο ανέρχεται €600 για κάθε ημέρα κατά την οποία συνεχίζει το αδίκημα.

Εάν επιθεωρητής, έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι οποιοσδήποτε καταστηματούχος διαπράττει αδίκημα κατά παράβαση των πιο πάνω, έχει εξουσία να προβεί σε εξώδικη ρύθμιση του αδικήματος, αποδεχόμενος την καταβολή από τον εν λόγω καταστηματούχο ποσού που δεν υπερβαίνει τα τριακόσια ευρώ (€300). Σε αυτή την περίπτωση ο Επιθεωρητής επιδίδει στον καταστηματούχο, σχετική ειδοποίηση στην οποία καθορίζεται το αδίκημα και ο χρόνος διάπραξής του, καθώς επίσης και το χρηματικό ποσό που ο καταστηματούχος καλείται να καταβάλει.

Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης εντός 48 ωρών από την επίδοση της ειδοποίησης εξωδίκου ή επανάληψης του αδικήματος, ο επιθεωρητής καθορίζει εξώδικο πρόστιμο ποσού που αντιστοιχεί στο διπλάσιου του ύψους του πρώτου εξωδίκου.

Το χρηματικό ποσό μπορεί να καταβληθεί άμεσα στον Επιθεωρητή εντός τριάντα (30) ημερών στα κατά τόπους Επαρχιακά Γραφεία του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Αν το χρηματικό ποσό καταβληθεί πριν από την πάροδο τριάντα (30) ημερών, δεν ασκείται καμία ποινική δίωξη αναφορικά με τη διάπραξη του σχετικού αδικήματος.

Ρυθμίσεις για τη λειτουργία των καταστημάτων

Γενικά και ειδικά καταστήματα

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

Ωράριο λειτουργίας γενικών καταστημάτων

Το χειμερινό ωράριο είναι ως εξής:
Δευτέρα, Τρίτη, Πέμπτη, Παρασκευή
Τετάρτη
Σάββατο

5:00 π.μ. - 7:30 μ.μ.
5:00 π.μ. - 3:00 μ.μ.
5:00 π.μ. - 7:00 μ.μ.

Το θερινό ωράριο είναι ως εξής:

Δευτέρα, Τρίτη, Πέμπτη, Παρασκευή

5:00 π.μ. - 8:00 μ.μ.

Τετάρτη

5:00 π.μ. - 3:00 μ.μ.

Σάββατο

5:00 π.μ. - 7:30 μ.μ.

Τις Κυριακές παραμένουν κλειστά.

Χριστουγεννιάτικο ωράριο:

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

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

Πασχαλινό ωράριο:

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

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

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

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

Ωράριο λειτουργίας ειδικών καταστημάτων

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

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

Ειδικά ωράρια καθορίζονται επίσης για τα εξής:

1. Καταστήματα επιδιόρθωσης ελαστικών: Δευτέρα - Κυριακή από τις 5:00π.μ.-10:00μ.μ.
2. Καταστήματα ειδών υγιεινής ή/και οικοδομικών υλικών ή καταστήματα βιομηχανικών μηχανημάτων, μηχανουργικών υλικών ή/και εξαρτημάτων: Δευτέρα - Παρασκευή από τις 5:00 π.μ.-7:30 μ.μ. κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00π.μ.-8:00 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο.
3. Κουρεία/κομμωτήρια: Δευτέρα - Τετάρτη και Παρασκευή - Σάββατο από τις 5:00π.μ.-



- 7:30 μ.μ. κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00π.μ.-8:00 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο
4. Καταστήματα πώλησης μηχανοκίνητων οχημάτων: Δευτέρα - Παρασκευή από τις 5:00 π.μ.-7:30 μ.μ. κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00π.μ.-8:00 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο και Σάββατο από τις 5:00 π.μ.-1:00 μ.μ.
 5. Ψαραγορές: Δευτέρα - Παρασκευή από τις 5:00 π.μ. -7:30 μ.μ. κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00π.μ. - 8:00 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο. Την Τετάρτη από 5:00 π.μ.-3:00 μ.μ. Το Σάββατο από τις 5:00 π.μ - 7:00 μ.μ κατά τη χειμερινή περίοδο και από τις 5:00 π.μ-7:30 μ.μ κατά τη θερινή περίοδο. Κυριακή από 5:00 π.μ-1:00μ.μ.
 6. Πρακτορεία Στοιχημάτων: Δευτέρα - Κυριακή από τις 5:00 π.μ - τις 12 τα μεσάνυχτα.
 7. Καταστήματα Επίπλωσης: Ισχύουν τα ωράρια που καθορίζονται για τα γενικά καταστήματα, εξαιρουμένων των ωραρίων Χριστουγέννων και Πάσχα. Τα καταστήματα επίπλωσης παραμένουν ανοικτά κατά την τελευταία Κυριακή του Ιανουαρίου και τις πρώτες Κυριακές του Οκτωβρίου και Νοεμβρίου από τις 9:00 π.μ -7:00 μ.μ.

Αργίες γενικών καταστημάτων

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

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

Μεταμεσημβρινή ανάπαυση

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

Ανάρτηση πινακίδας για τα ειδικά καταστήματα

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

Πίνακας 5: Δείγμα Πινακίδας Ειδικού Καταστήματος

ΠΙΝΑΚΙΔΑ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΟΣ

Κατηγορία Ειδικού Καταστήματος:
σύμφωνα με το άρθρο 21

ΗΜΕΡΑ

ΑΠΟ

ΜΕΧΡΙ

Δευτέρα:

Τρίτη:

Τετάρτη:

Πέμπτη:

Παρασκευή:

Σάββατο:

Κυριακή:

Ημέρα

Όνομα Εταιρείας ή Καταστημάτων.....

Επωνυμία Ειδικού Καταστήματος.....

Διεύθυνση Ειδικού Καταστήματος.....

Διεξαγωγή λιανικού εμπορίου σε χώρο που δεν είναι κατάστημα

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

Ειδικές ρυθμίσεις για τουριστικές περιοχές/ζώνες

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

Διατάγματα

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

Ειδικά όσον αφορά τις τουριστικές περιοχές, την τουριστική περίοδο, τα ωράρια λειτουργίας και τις αργίες ο Υπουργός εκδίδει Διατάγματα αφού λάβει υπόψη τις



εισηγήσεις των Συμβουλευτικών Επιτροπών που συστήνονται για τον σκοπό αυτό και στις οποίες συμμετέχουν οι Έπαρχοι (ανάλογα με την επαρχία), ο Κυπριακός Οργανισμός Τουρισμού, οι επηρεαζόμενοι Δήμοι/Κοινότητες, το ΥΕΠΚΑ και οι Κοινωνικοί Εταίροι.

Σημαντική σημείωση:

Σημειώνεται ότι με απόφαση του Επαρχιακού Δικαστηρίου ημερομηνίας 18 Μαρτίου 2016 (Αρ. Υπόθεσης: 4652/16), τα άρθρα του Νόμου που καθορίζουν τις ημέρες και τα ωράρια λειτουργίας των γενικών και ειδικών καταστημάτων έχουν κριθεί αντισυνταγματικά, καθώς είναι αντίθετα με την αρχή της διάκρισης εξουσιών. Μέχρι την ημέρα συγγραφής του εν λόγω εγχειριδίου, δεν έχει οριστεί οποιοδήποτε πλαίσιο που να καθορίζει τα ωράρια λειτουργίας καταστημάτων κατά τρόπο νομικά δεσμευτικό, και ως εκ τούτου τα καταστήματα, γενικά και ειδικά, μπορούν να λειτουργούν σύμφωνα με τα ωράρια που καθορίζουν τα ίδια, διασφαλίζοντας σε κάθε περίπτωση όμως τα δικαιώματα των εργαζομένων τους, όπως αυτά προκύπτουν από τον Νόμο αυτό. Συστήνεται δε στους επαγγελματίες που επηρεάζονται από τις διατάξεις του Νόμου, να ενημερώνονται συνεχώς για τις όποιες εξελίξεις γύρω από το ζήτημα.

Κανονισμοί

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

Αδικήματα και ποινές

Κάθε καταστηματούχος που παραβιάζει με οποιοδήποτε τρόπο τις πρόνοιες του Νόμου ή των Κανονισμών που εκδίδονται δυνάμει του Νόμου, υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €30,000 ή σε φυλάκιση ενός (1) έτους ή και στις δύο ποινές μαζί.

Επιπλέον, οποιοσδήποτε παρεμποδίζει το έργο του Επιθεωρητή ή αρνηθεί να παρέχει πληροφορίες ή παραλείψει να προσκομίσει στοιχεία που του ζητηθούν, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε χρηματική ποινή ύψους €5,000 ή σε ποινή φυλάκισης μέχρι τρεις (3) μήνες ή και στις δύο ποινές μαζί.

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

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

Βασικές έννοιες

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

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

«εργοδοτούμενος» περιλαμβάνει κάθε πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο σε κέντρο αναψυχής είτε δυνάμει σύμβασης εργασίας είτε υπό τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδοτούμενου και εργοδότη.

Νοείται ότι πρόσωπο του οποίου η κύρια απασχόληση είναι η ψυχαγωγία των πελατών του κέντρου αναψυχής διά της εκτέλεσης καλλιτεχνικών ή παρομοίων δεξιοτήτων δεν θα θεωρείται εργοδοτούμενος για τους σκοπούς του Νόμου αυτού.

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

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

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

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

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



Πεδίο Εφαρμογής

Ο Νόμος ισχύει και εφαρμόζεται σε όλα τα κέντρα αναψυχής.

Τι ρυθμίζει ο νόμος

Επιτροπή Όρων Κέντρων Αναψυχής

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

Αδικήματα και ποινές

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

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

Κανονισμοί

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

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

Επαγγελματικά βιβλιάρια

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

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

Ωράριο και υπερωρίες

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



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

Τέλος, εργοδοτούμενος που δεν έχει συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του δεν εργάζεται πέραν των 38 ωρών την εβδομάδα και αυτός που δεν έχει συμπληρώσει το 16ο έτος δεν εργάζεται πέραν των 36 ωρών εβδομαδιαίως.

Αργίες

Οι ακόλουθες αργίες ισχύουν για κάθε υπάλληλο κέντρου αναψυχής:

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

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

Ετήσια άδεια και άδεια ασθενείας

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

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

Τερματισμός της απασχόλησης

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

Υπολογισμός πληρωμών

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

Ανάρτηση εγγράφων

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

Δικαίωμα Υπηρεσίας

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

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



Επιθεωρητές

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

Αδικήματα και Κυρώσεις

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

ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ

Οι περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1972-2020

Βασικές έννοιες

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

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

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

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

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

Τι ρυθμίζει ο νόμος

Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία

Η Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας σε Ξενοδοχεία αποτελείται από τον Γενικό Διευθυντή του ΥΕΠΚΑ, τον Γενικό Διευθυντή του Κυπριακού Οργανισμού Τουρισμού, δύο (2)



άτομα οργανώσεων εργοδοτών και ακόμα δύο (2) άτομα οργανώσεων εργοδοτούμενων. Η θητεία των μελών της Επιτροπής διαρκεί τρία (3) χρόνια. Οι αρμοδιότητες της εν λόγω Επιτροπής είναι να διασφαλίζει την εφαρμογή των παρόντων Κανονισμών, να επιλαμβάνεται διαφορών που προκύπτουν από την εφαρμογή τους, να εξετάζει παράπονα που υποβάλλουν προς αυτή ενδιαφερόμενα άτομα, να εκδίδει οδηγίες σε σχέση με την εφαρμογή των Κανονισμών και να διώκει ποινικά τους παραβάτες.

Επαγγελματικά βιβλιάρια

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

Ωράριο και υπερωρίες

Το μέγιστο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας για εργοδοτούμενους σε ξενοδοχεία ανέρχεται στις 48 ώρες συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, και το μέγιστο ημερήσιο ωράριο εργοδοτούμενου σε ξενοδοχείο είναι οκτώ (8) ώρες. Εργασία πέραν του ημερήσιου ωραρίου λογίζεται ως υπερωρία και αποζημιώνεται η μία ώρα προς μία και μισή (1:1.5). Επίσης, η εργάσιμη εβδομάδα είναι 5 μέρες, και η εργάσιμη μέρα δεν περιλαμβάνει πέραν των δύο διακοπών και κατανέμεται εντός δεκατριών συνεχών ωρών.

Κάθε εργοδοτούμενος δικαιούται σε δύο ημεραργίες με απολαβές την εβδομάδα. Ο εργοδότης δικαιούται να αναστείλει μία εκ των δύο ημεραργιών. Σε αυτή την περίπτωση, για κάθε ημεραργία που αναστέλλεται, ο εργοδότης επιλέγει να παραχωρεί ελεύθερο χρόνο ή χρηματική αποζημίωση μέσα στο έτος στο οποίο έγινε η αναστολή. Τα ξενοδοχεία που λειτουργούν όλο τον χρόνο, η αποζημίωση για τις αναστελλόμενες ημεραργίες μπορεί να γίνει μέχρι το τέλος Μαρτίου του επόμενου έτους. Η αναλογία αποζημίωσης τόσος σε ελεύθερο χρόνο όσο και χρηματικά, είναι 1:1.

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

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

Ετήσια άδεια και άδεια ασθενείας

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

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

Εργοδοτούμενη με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται σε άδεια τοκετού που ισούται με τις μισές απολαβές 6 εβδομάδων.

Γιορτές και Αργίες

Κάθε εργοδοτούμενος δικαιούται τις πιο κάτω γιορτές και αργίες επί πληρωμή:

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

Εργοδοτούμενος που καλείται να εργαστεί σε γιορτή ή αργία δικαιούται πέραν του κανονικού ημερομίσθιού του σε ένα (1) επιπλέον ημερομίσθιο. Από 01/01/2022 θα δικαιούται σε 1,5 επιπλέον ημερομίσθιο το οποίο μπορεί να αποζημιωθεί είτε σε ελεύθερο χρόνο είτε χρηματικά.

Τερματισμός της απασχόλησης

Εργοδοτούμενος του οποίου η απασχόληση τερματίζεται με πρωτοβουλία του εργοδότη δικαιούται προειδοποίηση αναλόγως της υπηρεσίας του. Δηλαδή, εργοδοτούμενος με



υπηρεσία από ένα μήνα μέχρι ένα έτος, οκτώ (8) μέρες, εργοδοτούμενος με υπηρεσία που υπερβαίνει το ένα έτος αλλά όχι τα δύο, δεκατέσσερις (14) μέρες, εργοδοτούμενος με υπηρεσία πέρα από τα δύο έτη, 28 μέρες και εργοδοτούμενος σε εποχιακό ξενοδοχείο θέρετρου, οκτώ (8) μέρες.

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

Υπολογισμός πληρωμών

Ο υπολογισμός της πληρωμής, σύμφωνα με τον Κανονισμό, γίνεται βάσει του βασικού μισθού του εργοδοτούμενου. Για σκοπούς των Κανονισμών αυτών, βασικός μισθός σημαίνει τον βασικό μισθό με το εκάστοτε καταβαλλόμενο τιμαριθμικό επίδομα.

Ανάρτηση εγγράφων

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στο ξενοδοχείο σε σημείο εύκολα προσβάσιμο από όλους κατάλογο των εργοδοτούμενων του ξενοδοχείου που να περιλαμβάνει τις ώρες εργασίας, την εβδομαδιαία αργία και την ετήσια άδεια του κάθε εργοδοτούμενου.

Ταμείο Προνοίας

Από την ημέρα έναρξης ισχύος των Κανονισμών τον Απρίλιο του 2016, όσοι εργοδοτούμενοι είχαν συμπληρωμένη υπηρεσία 6 μηνών στη ξενοδοχειακή βιομηχανία καθώς και εργοδοτούμενοι που συμπληρώνουν 6 μήνες απασχόλησης στη βιομηχανία, έχουν δικαίωμα να ενταχθούν στο Ταμείο Προνοίας, γνωστοποιώντας την πρόθεσή τους για ένταξη.

Η γνωστοποίηση της πρόθεσης των εργοδοτούμενων για ένταξη στο Ταμείο Προνοίας γίνεται για κάθε έτος εντός περιόδου δύο (2) μηνών εφόσον ο εργοδοτούμενος έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες απασχόλησης στην ξενοδοχειακή βιομηχανία.

Εργοδοτούμενοι που εργάζονται σε εποχιακή βάση, έχουν δικαίωμα να ενταχθούν στο Ταμείο Προνοίας όταν συμπληρώσουν συνεχόμενες εποχιακές περιόδους διάρκειας δεκαοκτώ (18) μηνών στη βιομηχανία.

Ο εργοδότης εισφέρει στο Ταμείο Προνοίας ποσοστό 5% και ο εργοδοτούμενος ποσοστό

5% είτε 10% ανάλογα με την επιθυμία του, επί του βασικού μισθού.

Ταμείο Ευημερίας

Ο εργοδότης εισφέρει για όλους τους εργοδοτούμενους του που έχουν συμπληρώσει 6 μήνες στη ξενοδοχειακή βιομηχανία, 1% επί του βασικού τους μισθού για σκοπούς ευημερίας. Προϋπόθεση είναι η συγκατάθεση του εργοδοτουμένου και η κατανομή του ποσού γίνεται με συμφωνία των δύο μερών.

Επιθεωρητές

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

Αδικήματα και Κυρώσεις

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



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

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

ΣΦΡΑΓΙΔΑ

Αρ. Μητρώου Εργοδότη: Επάγγελμα ή είδος επιχείρησης:

Όνομα Εργοδότη:

Ημερομηνία από την οποία ζητείται η εξαιρεση:

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

Αριθμός προσώπων που απασχολείτε:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΖΗΤΕΙΤΑΙ Η ΕΞΑΙΡΕΣΗ

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

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

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα πιο πάνω στοιχεία είναι αληθή. Εξουσιοδοτώ τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΚΑ) του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να επαληθεύσουν σε συνεργασία με άλλες αρμόδιες Αρχές της Δημοκρατίας, με Οργανισμούς/Φορείς/Επιχειρήσεις όσα από τα στοιχεία που περιέχονται στην αίτησή μου κρίνουν απαραίτητο.

Εγώ ο πιο κάτω υπογράφοντας δηλώνω ότι:

1. Δίδω την παρούσα εξουσιοδότηση στα πλαίσια της αίτησης "Εργοδότη για Εξαίρεση από την Υποχρέωση Πληρωμής Εισφορών".
2. Αντιλαμβάνομαι ότι, οι πιο πάνω πληροφορίες που με αφορούν και η πιο πάνω ενημέρωση προς τις ΥΚΑ είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή η εξέταση αίτησης "Εργοδότη για Εξαίρεση από την Υποχρέωση Πληρωμής Εισφορών".
3. Σε περίπτωση ανάκλησης της εξουσιοδότησης αυτής, υποχρεώνομαι να ενημερώσω άμεσα το Διευθυντή των ΥΚΑ.

Ημερομηνία:

Υπογραφή:

Υπογραφή: και

Σφραγίδα σε περίπτωση νομικών προσώπων:

.....

Ονοματεπώνυμο (Ολογράφως):

Αρ. Δελτίου Ταυτότητας:

.....

Ημερομηνία:

Σε περίπτωση νομικών προσώπων υπογράφει εκπρόσωπος του νομικού προσώπου.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Ενημέρωση που γίνεται με βάση το Κεφάλαιο ΙΙΙ του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν και δηλώνονται από εμένα την ίδια/τον ίδιο, θα τηρούνται σε αρχείο και θα τυγχάνουν αντικείμενο νόμιμης επεξεργασίας κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 όπως ισχύει, από τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας που είναι το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για σκοπούς εξέτασης της παρούσας αίτησής μου. Αποδέκτες των δεδομένων θα είναι το αρμόδιο προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται στα αρχεία που τηρεί το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορούν να ανακοινώνονται ή να μεταδίδονται μεταξύ των εμπλεκόμενων κυβερνητικών υπηρεσιών. Η διαχείριση και επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων θα γίνεται με ασφάλεια και εχεμύθεια και θα υπόκειται στις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Επίσης, πληροφορούμαι ότι, μεταξύ άλλων, έχω τα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν, όπως αυτά αναφέρονται στα άρθρα 13, 14, 15, 16, 17, 18 και 19 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για τα οποία μπορώ να απευθυνθώ στον Υπεύθυνο Επεξεργασίας (το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

ΓΙΑ ΕΠΙΣΗΜΗ ΧΡΗΣΗ

I. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΚΛΑΔΟΥ:

Παραπέμπεται για διερεύνηση: ΝΑΙ / ΟΧΙ

Ημερομηνία:

Υπογραφή:

* Εγκρίνεται από

* Απορρίπτεται.

Ημερομηνία:

Υπογραφή:

Ημερομηνία καταχώρησης:

Υπογραφή:

II. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ημερομηνία:

Υπογραφή:

* Διαγράφεται ανάλογα με την περίπτωση.

(Εντυπο Υ.Κ.Α. 1-005) – 5/2019



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΕΤΗΣΙΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΜΕΤ' ΑΠΟΛΑΒΩΝ ΝΟΜΟΣ

ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗ ΑΠΟΛΑΒΩΝ ΑΔΕΙΑΣ

ΣΦΡΑΓΙΔΑ

ΜΕΡΟΣ Ι – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟ

Όνοματεπώνυμο:

Ημερομηνία Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Ασφάλισης:

Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού/Αρ. Διαβατηρίου:

Φύλο: Άρρεν ☐ Θήλυ ☐

Οικογενειακή κατάσταση:

Άγαμος(η) ☐ Έγγαμος(η) ☐ Χήρος(α) ☐ Διαζευγμένος(η) ☐ Σε διάσταση ☐

(Σημειώστε Χ ανάλογα)

Διεύθυνση Διαμονής: Οδός/Αριθμός:

Ενορία/Χωριό:

Επαρχία: Ταχ. Κώδικας:

Τηλ.: Φαξ:

Περίοδος άδειας: Από μέχρι

Όνομα Τραπεζικού/Συνεργατικού Ιδρύματος:

Αρ. Υποκαταστήματος Τράπεζας:

IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):

Διεύθυνση Τραπεζικού/Συνεργατικού Ιδρύματος:

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

Σημειώνεται ότι δικαιούχος που δηλώνει πως οι πληρωμές απολαβών αδειας του θα γίνονται μέσω τραπεζικού εμβάσματος δε θα πρέπει να συμπληρώνει κάθε χρόνο αίτηση για Πληρωμή Απολαβών Αδειας. Τα ποσά που καθίστανται πληρωτέα προς αυτόν θα εμβάζονται κάθε χρόνο στον τραπεζικό λογαριασμό που δηλώνει.

ΔΗΛΩΣΗ

Σημειώστε ☒ σε αυτό που ισχύει:

☐ Δηλώνω ότι θα πάρω την ετήσια αδειά μου κατά την πιο πάνω περίοδο και απαιτώ πληρωμή των απολαβών αδειας μου σύμφωνα με τον περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμο.

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

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα πιο πάνω στοιχεία είναι αληθή. Εξουσιοδοτώ τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΚΑ) του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να επαληθεύσουν σε συνεργασία με άλλες αρμόδιες Αρχές της Δημοκρατίας, με Οργανισμούς/Φορείς/Επιχειρήσεις όσα από τα στοιχεία που περιέχονται στην αίτησή μου κρίνουν απαραίτητο.

Εγώ ο πιο κάτω υπογράφοντας δηλώνω ότι:

1. Δίδω την παρούσα εξουσιοδότηση στα πλαίσια της αίτησης "Για Πληρωμή Απολαβών Αδείας".
2. Αντιλαμβάνομαι ότι, οι πιο πάνω πληροφορίες που με αφορούν και η πιο πάνω ενημέρωση προς τις ΥΚΑ είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή η εξέταση αίτησης "Για Πληρωμή Απολαβών Αδείας".
3. Σε περίπτωση ανάκλησης της εξουσιοδότησης αυτής, υποχρεώνομαι να ενημερώσω άμεσα το Διευθυντή των ΥΚΑ.

Ημερομηνία:

Υπογραφή:

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Ενημέρωση που γίνεται με βάση το Κεφάλαιο ΙΙΙ του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν και δηλώνονται από εμένα την ίδια/τον ίδιο, θα τηρούνται σε αρχείο και θα τυγχάνουν αντικείμενο νόμιμης επεξεργασίας κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 όπως ισχύει, από τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας που είναι το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για σκοπούς εξέτασης της παρούσας αίτησής μου. Αποδέκτες των δεδομένων θα είναι το αρμόδιο προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται στα αρχεία που τηρεί το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορούν να ανακοινώνονται ή να μεταδίδονται μεταξύ των εμπλεκόμενων κυβερνητικών υπηρεσιών. Η διαχείριση και επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων θα γίνεται με ασφάλεια και εχεμύθεια και θα υπόκειται στις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Επίσης, πληροφορούμαι ότι, μεταξύ άλλων, έχω τα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν, όπως αυτά αναφέρονται στα άρθρα 13, 14, 15, 16, 17, 18 και 19 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για τα οποία μπορώ να απευθυνθώ στον Υπεύθυνο Επεξεργασίας (το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

ΜΕΡΟΣ ΙΙ – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Βεβαιώνω ότι στον πιο πάνω εργοδοτούμενο χορηγήθηκε ετήσια άδεια για ημέρες από μέχρι

Αρ. Μητρώου Εργοδότη: Τηλ.:

Ημερομηνία:

Υπογραφή Εργοδότη:



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΝΟΜΟΣ

ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

ΠΡΟΣΟΧΗ:

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

ΣΦΡΑΓΙΔΑ

ΜΕΡΟΣ Ι – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΤΡΙΑΣ

A. Ονοματεπώνυμο: Ημερομηνία Γέννησης:
 Τόπος Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:
 Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:
 Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμη ☐ Έγγαμη ☐ Χήρα ☐ Διαζευγμένη ☐ Σε διάσταση ☐
 Ημερομηνία Γάμου: Διεύθυνση: Οδός/Αριθμός:
 Ενορία/Χωριό: Επαρχία: Ταχ. Κώδ.:
 Τηλ.: Φαξ: Υπηκοότητα:

Β. ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΙΤΗΤΡΙΑ ΜΟΝΟ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΜΕΣΩ ΠΑΡΕΝΘΕΤΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ

Σημειώστε ☒ ανάλογα με την περίπτωση:

1. Γυναίκα που αναμένει παιδί μέσω παρένθετης μητέρας ☐ 2. Παρένθετη μητέρα ☐

Εναρξη περιόδου επιδόματος μητρότητας: (Ισχύει μόνο για το 1).

- (i) Εβδομάδα του τοκετού ☐ (ii) Δύο εβδομάδες πριν τον αναμενόμενο τοκετό ☐

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

Όνομα Τραπεζικού Ιδρύματος:
 Αρ. Υποκαταστήματος Τράπεζας:
 IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):
 BIC (Κωδικός Swift Τράπεζας):
 Διεύθυνση Τραπεζικού Ιδρύματος:

Αν έχετε ασφάλιση σε Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων άλλης χώρας δηλώστε:

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

Όνομα Συζύγου: Ημερομηνία Γέννησης:
 Τόπος Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:
 Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:

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

Ονοματεπώνυμο	Αριθμός Ταυτότητας/ Αρ. Εγγρ. Αλλοδαπού	Ημερ. Γέννησης/ Τόπος Γέννησης	Φύλο	Συγγένεια

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ – ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΟΥ ΤΟΚΕΤΟΥ (συμπληρώνεται από εγγεγραμμένο ιατρό μετά τη συμπλήρωση της εικοστής πέμπτης (25) εβδομάδας κύησης)

Πιστοποιώ ότι εξέτασα σήμερα την (Όνομα αιτήτριας):
 και ότι αυτή αναμένει τοκετό στις (Ημερομηνία):
 Υπογραφή ιατρού: Ονοματεπώνυμο ιατρού:
 Ημερομηνία: Διεύθυνση: Τηλ.:

ΜΕΡΟΣ ΙV – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΙΤΗΤΡΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΙΟΘΕΣΙΑΣ

Όνομα υιοθετημένου παιδιού:
 Ημερομηνία γέννησης: Φύλο: Άρρεν ☐ Θήλυ ☐ Ημερομηνία υιοθεσίας:

ΜΕΡΟΣ V – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Επάγγελμα (πλήρης περιγραφή):
2. Δηλώστε αν είστε μισθωτή ή αυτοτελώς εργαζόμενη:
3. Διεύθυνση απασχόλησης (οδός, αριθμός):
 Ενορία/Χωριό: Επαρχία: Ταχ. Κώδ.:
 Τηλ.: Φαξ:
4. Ημερομηνία διακοπής της απασχόλησης:
5. Ημερομηνία που θα ξαναρχίσετε εργασία μετά τον τοκετό:

ΜΕΡΟΣ VI – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1. Όνομα εργοδότη: Αρ. Μητρώου:
2. Διεύθυνση εργοδότη: Τηλ.: Φαξ:
3. Ημερομηνία από την οποία η αιτήτρια σταμάτησε/θα σταματήσει να εργάζεται:
4. Απολαβές της αιτήτριας πριν από τη διακοπή της εργασίας της λόγω μητρότητας: €..... την εβδομάδα/το μήνα/την ημέρα
 Μέχρι ποια ημερομηνία έχετε πληρώσει/θα πληρώσετε την αιτήτρια:
5. Πληρώνετε στην αιτήτρια οποιοδήποτε ποσό κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας; ΝΑΙ / ΟΧΙ
 Αν "ΝΑΙ" αναφέρετε:
 (α) Πλήρεις απολαβές: περίοδος από μέχρι
 (β) Απολαβές μείον το επίδομα: περίοδος από μέχρι
 (γ) Μειωμένες απολαβές: ποσό €..... την εβδομάδα/το μήνα/την ημέρα
 περίοδος από μέχρι

Ημερομηνία: Υπογραφή εργοδότη:

ΜΕΡΟΣ VII – ΑΙΤΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Απαιτώ επίδομα μητρότητας και δηλώνω υπεύθυνα ότι τα πιο πάνω στοιχεία είναι αληθή. Εξουσιοδοτώ τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΚΑ) του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να επαληθεύσουν σε συνεργασία με άλλες αρμόδιες Αρχές της Δημοκρατίας, με Οργανισμούς/Φορείς/Επιχειρήσεις και με αντίστοιχους αρμόδιους φορείς του εξωτερικού, όσα από τα στοιχεία που περιέχονται στην αίτησή μου κρίνουν απαραίτητο.

Εγώ η πιο κάτω υπογράφουσα δηλώνω ότι:

1. Δίδω την παρούσα εξουσιοδότηση στα πλαίσια της αίτησης "για Παροχή Επιδόματος Μητρότητας".
2. Αντιλαμβάνομαι ότι, οι πιο πάνω πληροφορίες που με αφορούν και η πιο πάνω ενημέρωση προς τις ΥΚΑ είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση ή επιβεβαίωση των στοιχείων που συμπεριλαμβάνονται στην αίτηση.
3. Σε περίπτωση ανάκλησης της εξουσιοδότησης αυτής, υποχρεώνομαι να ενημερώσω άμεσα το Διευθυντή των ΥΚΑ.

Αν δεν υπογραφτεί η παρούσα εξουσιοδότηση τότε αυτόματα η παρούσα αίτηση θεωρείται ως μη παραληφθείσα.



ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Ενημέρωση που γίνεται με βάση το Κεφάλαιο ΙΙΙ του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν και δηλώνονται από εμένα την ίδια/τον ίδιο, θα τηρούνται σε αρχείο και θα τυγχάνουν αντικείμενο νόμιμης επεξεργασίας κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 όπως ισχύει, από τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας που είναι το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για σκοπούς εξέτασης της παρούσας αίτησής μου. Αποδέκτες των δεδομένων θα είναι το αρμόδιο προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται στα αρχεία που τηρεί το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορούν να ανακινούνται ή να μεταδίδονται μεταξύ των εμπλεκόμενων κυβερνητικών υπηρεσιών. Η διαχείριση και επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων θα γίνεται με ασφάλεια και εχεμύθεια και θα υπόκειται στις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Επίσης, πληροφορούμαι ότι, μεταξύ άλλων, έχω τα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν, όπως αυτά αναφέρονται στα άρθρα 13, 14, 15, 16, 17, 18 και 19 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για τα οποία μπορώ να απευθυνθώ στον Υπεύθυνο Επεξεργασίας (το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ/ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί το αργότερο μέσα σε ΕΙΚΟΣΙ ΜΙΑ ΗΜΕΡΕΣ από την ημέρα που απαιτείται το επίδομα. Διευκρινίζεται ότι η αίτηση μπορεί να υποβληθεί μετά τη συμπλήρωση της εικοστής πέμπτης (25) εβδομάδας κύησης.
2. Αν η αίτηση υποβληθεί μετά τον τοκετό τότε η περίοδος πληρωμής καθορίζεται με βάση την ημερομηνία του τοκετού και όχι με βάση την ημερομηνία του αναμενόμενου τοκετού.
3. Πιστοποιητικό από το θεράποντα ιατρό/ιατρούς του βρέφους και πιστοποιητικό από το νοσηλευτικό ίδρυμα στο οποίο νοσηλεύτηκε το βρέφος, σε περίπτωση που αμέσως μετά τον τοκετό το βρέφος νοσηλεύεται είτε σε θερμοκοιτίδα λόγω πρόωρου τοκετού είτε νοσηλεύεται λόγω άλλου προβλήματος υγείας, για περίοδο νοσηλείας πέραν των 21 ημερών.
4. Πρωτότυπη βεβαίωση από το Τραπεζικό Ίδρυμα, όπου να παρουσιάζεται η δικαιούχος και ο διεθνής αριθμός λογαριασμού (IBAN).
5. Μαζί με την αίτηση πρέπει να υποβληθούν τα ακόλουθα:
 - (α) Πιστοποιητικό υιοθεσίας από την αρμόδια αρχή σε περίπτωση που υιοθετείται το παιδί.
 - (β) Πιστοποιητικό γέννησης του υιοθετημένου παιδιού.
6. Διάταγμα δικαστηρίου που εκδόθηκε με βάση το άρθρο 24 του περί της Εφαρμογής της Ιατρικής Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής Νόμου σε περίπτωση απόκτησης παιδιού μέσω παρένθετης μητέρας.
7. Είναι σημαντικό στα **μέρη V** («Στοιχεία απασχόλησης») και **VI** («Συμπληρώνεται από τον εργοδότη») να δίδονται όλες οι πληροφορίες για να μην ζητούνται εκ νέου τα στοιχεία κατά την εξέταση της αίτησης και έτσι να δημιουργείται καθυστέρηση.

Ως ημερομηνία διακοπής απασχόλησης στο σημείο 4 του **μέρους V** θα πρέπει να αναγράφεται η τελευταία εργάσιμη ημέρα πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας της αιτήτριας.

Στο ερώτημα 4 του **μέρους VI** προς τον εργοδότη «μέχρι ποια ημερομηνία έχετε πληρώσει/θα πληρώσετε την αιτήτρια» θα πρέπει να αναγράφεται η τελευταία ημέρα για την οποία έχουν καταβληθεί/θα καταβληθούν απολαβές.

Στο ερώτημα 5 του **μέρους VI** προς τον εργοδότη «πληρώνετε στην αιτήτρια οποιοδήποτε ποσό κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας το μέρος (α) σημαίνει πλήρεις απολαβές που παρέχονται στην αιτήτρια **ταυτόχρονα** με την άδεια μητρότητας και που **δεν θα επιστρέψι στον εργοδότη** σε μελλοντικό χρόνο, ενώ το μέρος (β) σημαίνει ότι στην αιτήτρια καταβάλλεται ο μισθός της με σκοπό η αιτήτρια να παραδώσει στη συνέχεια στον εργοδότη της το ποσό που θα λάβει από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως επίδομα μητρότητας».

ΑΠΟΚΟΜΜΑ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ – (Να συμπληρωθεί από την αιτήτρια ή από αντιπρόσωπό της).

Όνοματεπώνυμο:

Παροχή για την οποία υποβάλλεται η αίτηση:

Αρ. Δελτίου Ταυτότητας ή Αρ. Κοινωνικών Ασφαλίσεων:

Ημερομηνία υποβολής της αίτησης:

Ημερ. παραλαβής της αίτησης:

Σφραγίδα και υπογραφή παραλήπτη

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΝΟΜΟΣ

ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

ΠΡΟΣΟΧΗ:

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

ΣΦΡΑΓΙΔΑ

ΜΕΡΟΣ Ι – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΤΗ

Όνοματεπώνυμο: Ημερομηνία Γέννησης:

Τόπος Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:

Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:

Οικογενειακή κατάσταση:

Άγαμος ☐ Έγγαμος ☐ Χήρος ☐ Διαζευγμένος ☐ Σε διάσταση ☐

Ημερομηνία Γάμου:

Διεύθυνση: Οδός/Αριθμός:

Ενορία/Χωριό: Επαρχία: Ταχ. Κώδ.:

Τηλ.: Φαξ: Υπηκοότητα:

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

Όνομα Τραπεζικού Ιδρύματος:

Αρ. Υποκαταστήματος Τράπεζας:

IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):

BIC (Κωδικός Swift Τράπεζας):

Διεύθυνση Τραπεζικού Ιδρύματος:

Αν έχετε ασφάλιση σε Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων άλλης χώρας δηλώστε:

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

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

Όνομα Συζύγου: Ημερομηνία Γέννησης:

Τόπος Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:

Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:

ΜΕΡΟΣ ΙΙ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΙΔΙΟΥ/ΠΑΙΔΙΩΝ

Όνομα παιδιού:

Ημερομηνία γέννησης παιδιού/παιδιών:

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ – ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΠΑΙΔΙΟΥ ΜΕΣΩ ΠΑΡΕΝΘΕΤΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ

Όνομα παιδιού: Ημερ. γέννησης παιδιού:



ΜΕΡΟΣ IV – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΙΤΗΤΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΙΟΘΕΣΙΑΣ

Όνομα υιοθετημένου παιδιού:
 Ημερομηνία γέννησης: Φύλο: Άρρεν ☐ Θήλυ ☐ Ημερομηνία υιοθεσίας:

ΜΕΡΟΣ V – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Επάγγελμα (πλήρης περιγραφή):
2. Δηλώστε αν είστε μισθωτός ή αυτοτελώς εργαζόμενος:
3. Διεύθυνση απασχόλησης (οδός, αριθμός):
 Ενορία/Χωριό: Επαρχία: Ταχ. Κώδ.:
 Τηλ.: Φαξ:
4. Ημερομηνία διακοπής της απασχόλησης:
5. Ημερομηνία που θα ξαναρχίσετε εργασία:

ΜΕΡΟΣ VI – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1. Όνομα εργοδότη: Αρ. Μητρώου:
2. Διεύθυνση εργοδότη: Τηλ.: Φαξ:
3. Ημερομηνία από την οποία ο αιτητής σταμάτησε/θα σταματήσει να εργάζεται:
4. Απολαβές του αιτητή πριν από τη διακοπή της εργασίας του λόγω πατρότητας: € την εβδομάδα/το μήνα/την ημέρα
 Μέχρι ποια ημερομηνία έχετε πληρώσει/θα πληρώσετε τον αιτητή:
5. Πληρώνετε στον αιτητή οποιοδήποτε ποσό κατά τη διάρκεια της άδειας πατρότητας; ΝΑΙ / ΟΧΙ
 Αν "ΝΑΙ" αναφέρετε:
 (α) Πλήρεις απολαβές: περίοδος από μέχρι
 (β) Απολαβές μείον το επίδομα: περίοδος από μέχρι
 (γ) Μειωμένες απολαβές: ποσό € την εβδομάδα/το μήνα/την ημέρα
 περίοδος από μέχρι
6. Ημερομηνία επανέναρξης εργασίας του αιτητή:

Ημερομηνία: Υπογραφή εργοδότη:

ΜΕΡΟΣ VII – ΑΙΤΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Απαιτώ επίδομα πατρότητας και δηλώνω υπεύθυνα ότι τα πιο πάνω στοιχεία είναι αληθή. Εξουσιοδοτώ τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΚΑ) του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να επαληθεύσουν σε συνεργασία με άλλες αρμόδιες Αρχές της Δημοκρατίας, με Οργανισμούς/Φορείς/Επιχειρήσεις και με αντίστοιχους αρμόδιους φορείς του εξωτερικού, όσα από τα στοιχεία που περιέχονται στην αίτησή μου κρίνουν απαραίτητο.

Εγώ ο πιο κάτω υπογράφοντας δηλώνω ότι:

1. Δίδω την παρούσα εξουσιοδότηση στα πλαίσια της αίτησης "για Παροχή Επίδοματος Πατρότητας".
2. Αντιλαμβάνομαι ότι, οι πιο πάνω πληροφορίες που με αφορούν και η πιο πάνω ενημέρωση προς τις ΥΚΑ είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση ή επιβεβαίωση των στοιχείων που συμπεριλαμβάνονται στην αίτηση.
3. Σε περίπτωση ανάκλησης της εξουσιοδότησης αυτής, υποχρεώνομαι να ενημερώσω άμεσα το Διευθυντή των ΥΚΑ.

Αν δεν υπογραφεί η παρούσα εξουσιοδότηση τότε αυτόματα η παρούσα αίτηση θεωρείται ως μη παραληφθείσα.

Ημερομηνία: Ονοματεπώνυμο: Υπογραφή:

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Ενημέρωση που γίνεται με βάση το Κεφάλαιο ΙΙΙ του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν και δηλώνονται από εμένα την ίδια/τον ίδιο, θα τηρούνται σε αρχείο και θα τυγχάνουν αντικείμενο νόμιμης επεξεργασίας κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 όπως ισχύει, από τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας που είναι το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για σκοπούς εξέτασης της παρούσας αίτησής μου. Αποδέκτες των δεδομένων θα είναι το αρμόδιο προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται στα αρχεία που τηρεί το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορούν να ανακοινώνονται ή να μεταδίδονται μεταξύ των εμπλεκόμενων κυβερνητικών υπηρεσιών. Η διαχείριση και επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων θα γίνεται με ασφάλεια και εχεμύθεια και θα υπόκειται στις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Επίσης, πληροφορούμαι ότι, μεταξύ άλλων, έχω τα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν, όπως αυτά αναφέρονται στα άρθρα 13, 14, 15, 16, 17, 18 και 19 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για τα οποία μπορώ να απευθυνθώ στον Υπεύθυνο Επεξεργασίας (το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ/ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί το αργότερο μέσα σε ΕΙΚΟΣΙ ΜΙΑ ΗΜΕΡΕΣ από την ημέρα που απαιτείται το επίδομα.
2. Πρωτότυπο πιστοποιητικό γέννησης παιδιού.
3. Πρωτότυπο πιστοποιητικό γάμου.
4. Πιστοποιητικό από το θεράποντα ιατρό/ιατρός του βρέφους και πιστοποιητικό από το νοσηλευτικό ίδρυμα στο οποίο νοσηλεύτηκε το βρέφος, σε περίπτωση που αμέσως μετά τον τοκετό το βρέφος νοσηλεύεται είτε σε θερμοκοιτίδα λόγω πρόωρου τοκετού είτε νοσηλεύεται λόγω άλλου προβλήματος υγείας, για περίοδο νοσηλείας πέραν των 21 ημερών.
5. Πρωτότυπη βεβαίωση από το Τραπεζικό Ίδρυμα, όπου να παρουσιάζεται ο δικαιούχος και ο διεθνής αριθμός λογαριασμού (IBAN).
6. Μαζί με την αίτηση πρέπει να υποβληθούν τα ακόλουθα:
 - (α) Πιστοποιητικό υιοθεσίας από την αρμόδια αρχή σε περίπτωση που υιοθετείται το παιδί.
 - (β) Πιστοποιητικό γέννησης του υιοθετημένου παιδιού.
7. Διάταγμα δικαστηρίου που εκδόθηκε με βάση το άρθρο 24 του Περί Εφαρμογής της Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής Νόμου σε περίπτωση απόκτησης παιδιού μέσω παρένθετης μητέρας.

ΑΠΟΚΟΜΜΑ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ – (Να συμπληρωθεί από τον αιτητή/την αιτήτρια ή από αντιπρόσωπό του/της).

Όνοματεπώνυμο:

Παροχή για την οποία υποβάλλεται η αίτηση:

Αρ. Δελτίου Ταυτότητας ή Αρ. Κοινωνικών Ασφαλίσεων:

Ημερ. παραλαβής της αίτησης:

Σφραγίδα και υπογραφή παραλήπτη



ΟΕΒ

**Ομοσπονδία Εργοδοτών
και Βιομηχάνων (ΟΕΒ)**

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

ISBN 978-9925-7829-5-6
Έτος Έκδοσης: 2022