

13^η Συνάντηση Δικτύου

Επαγγελματιών Εργασιακών Σχέσεων

και Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

9 Μαΐου, 2023 Αίθουσα Εκδηλώσεων ΠΟΕΔ



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις – Σύγχρονες Επιχειρήσεις

09/05/2023

1



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.

Εργατική Νομοθεσία: Τροποποιήσεις & Εισαγωγή Νέας Νομοθεσίας

Πολύβιος Πολυβίου
Ανώτερος Λειτουργός
Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων
& Κοινωνικής Πολιτικής

Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)



Ο περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών Νόμος



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις – Σύγχρονες Επιχειρήσεις

09/05/2023

3



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.

Ο περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών Νόμος

Δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας στις **13 Απριλίου, 2023**, ο περί Ετήσιων Αδειών μετ' Απολαβών (Τροποποιητικός) Νόμος του 2023 (Ν. 24(I)/2023).

Η τροποποίηση που επιφέρει είναι η εξής:

Στο Άρθρο 5, εδάφιο 3 του βασικού Νόμου **διαγράφεται** η πρώτη επιφύλαξη:

«5.-(3) Οσάκις εργοδοτούμενος έχη εργασθή δι' ολιγωτέρας των πενήντα εβδομάδων εργασίας εντός έτους τινός αδείας, τότε ούτος δικαιούται αναφορικώς προς το έτος τούτο, εις ανάλογον άδειαν συμφώνως προς τας διατάξεις του εδαφίου (1), υποκειμένην εις προσαρμογάς συμφώνως προς τους δυνάμει του άρθρου 9 εκδιδόμενους Κανονισμούς:

Νοείται ότι όταν εργοδοτούμενος ειργάσθη ολιγωτέρας των δεκατριών εβδομάδων εργασίας εντός του έτους αδείας ούτος δεν δικαιούται εις άδειαν δυνάμει του παρόντος Νόμου: ...»

Ο περί Ετησίων Αδειών Μετ' Απολαβών Νόμος

Δηλαδή η **προϋπόθεση** για συμπλήρωση 13ων εβδομάδων εργασίας στον Εργοδότη **για απόκτηση δικαιώματος** σε αναλογία σε ετήσια άδεια μετ' απολαβών **διαγράφεται.**

Συνεπώς δικαίωμα σε αναλογία ετήσιας άδειας **πλέον έχουν όλοι οι εργαζόμενοι από την πρώτη ημέρα έναρξης της απασχόλησης τους** και υπολογίζεται ανάλογα με τις ημέρες ετήσιας άδειας που προσφέρονται στην επιχείρηση π.χ. για πενθήμερη ή εξαήμερη εργασία, κλπ.

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις – Σύγχρονες Επιχειρήσεις

09/05/2023

6



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.

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

Δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας στις **20 Δεκεμβρίου, 2022**, ο περί Προστασίας των Μισθών (Τροποποιητικός) Νόμος του 2022 (Ν. 221(I)/2022).

Οι βασικότερες αλλαγές που επιφέρει ο τροποποιητικός Νόμος είναι οι εξής:

1. Τρόπος Πληρωμής Μισθών

Ο Εργοδότης καταβάλλει τον μισθό του εργοδοτούμενου:

(α) **σε τραπεζικό λογαριασμό ή λογαριασμό πληρωμών της επιλογής του εργοδοτούμενου**, περιλαμβανομένης της πληρωμής **με ηλεκτρονικά μέσα** ή μέσω παρόχων υπηρεσιών πληρωμών, ή

(β) **με τραπεζική επιταγή στο όνομα του εργοδοτούμενου.**

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

Στις περιπτώσεις προσώπων για τα οποία **εκκρεμεί** η ολοκλήρωση της διαδικασίας ανοίγματος τραπεζικού λογαριασμού ή λογαριασμού πληρωμών, ο Εργοδότης δύναται **να καταβάλλει τον μισθό σε μετρητά** για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τους **4 μήνες** από την **ημερομηνία πρόσληψης** του εργοδοτούμενου.

Εάν το αίτημα για άνοιγμα λογαριασμού πληρωμών **απορρίπτεται** για οποιοδήποτε λόγο, ο **Εργοδότης δύναται να συνεχίσει να καταβάλλει τον μισθό σε μετρητά** εφόσον ο Εργοδότης προσκομίσει στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπ. Εργασίας **σχετική βεβαίωση από το πιστωτικό ίδρυμα** που απέρριψε την αίτηση.

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

Σημειώνεται ότι ο μισθός δύναται **να καταβάλλεται σε μετρητά** εάν ο Εργοδότης καταβάλλει τον μισθό

(α) σε εβδομαδιαία βάση και

(β) έχει συνάψει Συλλογική Σύμβαση ή άλλη γραπτή συμφωνία με τον εργοδοτούμενο, με την οποία προβλέπεται ότι η καταβολή του μισθού μπορεί να γίνεται σε εβδομαδιαία βάση.

➤ Σε τέτοια περίπτωση, η γραπτή συμφωνία θα πρέπει να **φέρει τις υπογραφές και ολογράφως τα ονόματα του Εργοδότη και του εργοδοτούμενου.**

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

2. Έκδοση Κατάστασης Μισθοδοσίας

Ο Εργοδότης **εκδίδει κατάσταση μισθοδοσίας**, η οποία περιέχει τουλάχιστον τα στοιχεία που προβλέπονται στον **Πίνακα** και δίνει στον εργοδοτούμενο **αντίγραφο** της κατάστασης μισθοδοσίας **εντύπως ή ηλεκτρονικά, εντός 5 εργάσιμων ημερών** από την ημερομηνία πληρωμής του μισθού.

Επιπλέον, ο Εργοδότης **τηρεί αρχείο με τις καταστάσεις της μισθοδοσίας** και σε περίπτωση αιτήματος από τον Επιθεωρητή, αποστέλλει το αρχείο **εντός 15 ημερολογιακών ημερών** από την ημερομηνία του αιτήματος.

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

ΠΙΝΑΚΑΣ

(ελάχιστα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνονται στην κατάσταση μισθοδοσίας)

1. Στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργοδοτούμενου ως ακολούθως:

- (i) Ονοματεπώνυμο
- (ii) διεύθυνση
- (iii) ταυτότητα
- (iv) αριθμός κοινωνικών ασφαλίσεων ή αριθμός μητρώου εργοδότη

2. Ημερομηνία πληρωμής

3. Περίοδος που αφορά η πληρωμή

4. Στοιχεία πληρωμής ως ακολούθως:

- (i) Βασικός μισθός με αναφορά στον αριθμό εβδομαδιαίων ωρών εργασίας
- (ii) υπερωριακή αμοιβή με αναφορά στον αριθμό υπερωριών και τρόπο υπολογισμού
- (iii) οποιεσδήποτε άλλες πληρωμές

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

5. Εισφορές εργοδοτούμενου ως ακολούθως:

- (i) Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- (ii) Γενικό Σύστημα Υγείας
- (iii) Τυχόν εισφορές που προβλέπονται από νόμο, κανονισμό, γραπτή συμφωνία, συλλογική σύμβαση

6. Εισφορές εργοδότη ως ακολούθως:

- (i) Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- (ii) Ταμείο Κοινωνικής Συνοχής
- (iii) Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού
- (iv) Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
- (v) Γενικό Σύστημα Υγείας
- (vi) Τυχόν εισφορές που προβλέπονται από νόμο, κανονισμό, γραπτή συμφωνία, συλλογική σύμβαση

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

7. Στοιχεία που περιλαμβάνονται εφόσον τυγχάνουν εφαρμογής:

- (i) Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (ΑΤΑ)
- (ii) προμήθεια
- (iii) 13ος μισθός
- (iv) 14ος μισθός
- (v) οδοιπορικά
- (vi) εισφορές στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών
- (vii) εισφορές εργοδότη ή/και εργοδοτούμενου στο Ταμείο Προνοίας

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

3. Αποκοπές από τον Μισθό

Πέραν των αποκοπών που προνοούνται από Νόμο ή Κανονισμό, οι *«άλλες αποκοπές μετά από την συγκατάθεση του εργαζόμενου»*, θα γίνονται μόνο μετά **από γραπτή και ενυπόγραφη συγκατάθεση του εργαζόμενου**.

Στις περιπτώσεις αυτές, ο Εργοδότης **τηρεί αρχείο με τα έντυπα συγκατάθεσης του εργοδοτούμενου**, σε **τύπο εντύπου** του οποίου την μορφή και το περιεχόμενο αποφασίζει ο Διευθυντής του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων **με σχετική εγκύκλιο που εκδίδει** (το οποίο εκδόθηκε τον Μάρτιο του 2022).

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

_____ (Ημερομηνία)

Υπεύθυνη Δήλωση

Εγώ ο/η _____ (όνομα εργοδοτούμενου/νης) με ΑΔΤ/ΔΕΑ (ό,τι εφαρμόζεται) _____ δίνω, σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 10.-(1)(στ) των περί Προστασίας των Μισθών Νόμων του 2007 έως 2022, τη συγκατάθεσή¹ μου στον εργοδότη/τρια μου _____ (όνομα εργοδότη/εταιρείας), να προχωρήσει σε αποκοπή ποσού ύψους € _____ από το μισθό του μήνα/περίοδος (ό,τι εφαρμόζεται) _____ για τους λόγους που αναφέρονται ακολούθως:

.....
.....
.....

Υπογραφή

¹ Σε περιπτώσεις αποκοπών δυνάμει του άρθρου 10.-(1)(στ) των περί Προστασίας των Μισθών Νόμων του 2007 έως 2022, ο εργοδότης υποχρεούται όπως τηρεί αρχείο με τα έντυπα συγκατάθεσης του/της εργοδοτούμενου/ης στη βάση των διατάξεων του άρθρου 12.

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

4. Υποχρέωση Τήρησης Στοιχείων, Αρχείων και Απόδειξης

Ο Εργοδότης οφείλει να τηρεί αρχεία στα οποία περιλαμβάνονται τα στοιχεία για κάθε εργοδοτούμενο σχετικά με τον ακάθαρτο και τον καθαρό **μισθό** του και τα **έντυπα αποκοπών**, τα οποία θα πρέπει να είναι **διαθέσιμα για έλεγχο** από Επιθεωρητή **για περίοδο που δεν υπερβαίνει τα 6 έτη**.

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος

5. Αδικήματα και Ποινές

Στα αδικήματα και ποινές προστίθεται και η **ευθύνη του φυσικού προσώπου που κατέχει θέση συμβούλου, προέδρου, διευθυντή, γραμματέα ή άλλη παρόμοια θέση** στο νομικό πρόσωπο, εάν αποδειχτεί ότι το ποινικό αδίκημα **έχει διαπραχτεί με τη συγκατάθεση ή συνενοχή του φυσικού προσώπου.**

Σε περίπτωση καταδίκης, το φυσικό πρόσωπο υπόκειται σε **ποινή φυλάκισης** που δεν υπερβαίνει τους **6 μήνες** ή σε **χρηματική ποινή** που δεν υπερβαίνει τις **€15,000** ή και στις δύο αυτές ποινές.

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις – Σύγχρονες Επιχειρήσεις

09/05/2023

18



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.

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας στις **13 Απριλίου, 2023**, ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2023 (Ν. 25(I)/2023), για εναρμόνιση με την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152.

Με την έναρξη ισχύος του Νόμου, ο «**περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που Διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμος**», καταργείται.

Οι βασικότερες πρόνοιες του Νόμου, είναι οι εξής:



Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Πεδίο Εφαρμογής:

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με εξαίρεση τους εργοδοτούμενους των οποίων η **προκαθορισμένη** συνολική διάρκεια απασχόλησης **δεν υπερβαίνει τις 3 ώρες ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο, σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων 4 συναπτών εβδομάδων.**

Η εξαίρεση **δεν εφαρμόζεται** για εργοδοτούμενους των οποίων **δεν προβλέπεται εγγυημένη διάρκεια εργασίας** πριν από την έναρξη της απασχόλησης (π.χ. συμβάσεις κατά παραγγελία).

Επιπλέον, **από συγκεκριμένες πρόνοιες του Νόμου** εξαιρούνται οι **ναυτικοί, οι αλιείς, οι δημόσιοι υπάλληλοι** και οι **υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου** των οποίων οι όροι απασχόλησης ρυθμίζονται από άλλους Νόμους και Κανονισμούς.

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Ενημέρωση για τη Σύμβαση ή Σχέση Εργασίας:

Κάθε εργοδότης ενημερώνει τους εργοδοτούμενους του για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τηρώντας αποδεικτικά στοιχεία, με τους πιο κάτω τρόπους:

(α) Σε **έντυπη** μορφή ή

(β) σε **ηλεκτρονική** μορφή με **δυνατότητα πρόσβασης** του εργοδοτουμένου στις πληροφορίες και νοουμένου ότι οι πληροφορίες **δύναται να αποθηκεύονται** και να **εκτυπώνονται**.

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Η ενημέρωση **περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:**

(α) Τα στοιχεία της **ταυτότητας των μερών** της σύμβασης ή σχέσης εργασίας

(β) τον **τόπο παροχής της εργασίας** και την εγγεγραμμένη έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.

➤ Σε περίπτωση που δεν καθορίζεται κύριος τόπος παροχής της εργασίας, θα καθορίζεται η αρχή ότι ο εργοδοτούμενος θα απασχολείται **σε διάφορους τόπους εργασίας ή ότι είναι ελεύθερος να καθορίζει τον τόπο εργασίας του.**

(γ) μία από τις ακόλουθες κατηγορίες πληροφοριών:

- (i) την ονομασία, τον βαθμό, τη φύση/κατηγορία της εργασίας του εργοδοτουμένου ή
- (ii) συνοπτικό χαρακτηρισμό ή περιγραφή της εργασίας του εργοδοτουμένου

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

- (δ) την **ημερομηνία έναρξης** της σύμβασης ή σχέσης εργασίας
- (ε) εάν πρόκειται για σύμβαση **ορισμένου χρόνου**, την **ημερομηνία λήξης**
- (στ) για εργοδοτούμενους σε Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης, την ταυτότητα της επιχείρησης στην οποία παραχωρείται ο εργοδοτούμενος, μόλις γίνει γνωστή
- (ζ) τη **διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής περιόδου**
- (η) το **δικαίωμα κατάρτισης** εάν προβλέπεται από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας
- (θ) τη **διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών**

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

- (i) τη **διαδικασία** τερματισμού της απασχόλησης και τη **διάρκεια** της περιόδου **προειδοποίησης**
- (ια) την **αμοιβή**, περιλαμβανομένου του **βασικού μισθού**, τυχόν **άλλα συστατικά** στοιχεία της αμοιβής τα οποία αναφέρονται χωριστά, καθώς και τη **συχνότητα και τη μέθοδο καταβολής** της αμοιβής που δικαιούται ο εργοδοτούμενος
- (ιβ) τη **διάρκεια της τυπικής εργάσιμης ημέρας ή εβδομάδας** του εργοδοτούμενου, εάν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον **προβλέψιμο**, τις τυχόν **ρυθμίσεις και την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας**, και τις τυχόν ρυθμίσεις σχετικά με τις **αλλαγές βάρδιας**

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

(ιγ) σε περίπτωση κατά την οποία το πρόγραμμα του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον **μη προβλέψιμο**, ο εργοδότης ενημερώνει τον εργοδοτούμενο σχετικά με:

- (i) την αρχή ότι **το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό**, τον **αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών** και την **αμοιβή** για την εργασία που εκτελείται **επιπροσθέτως των εγγυημένων ωρών**
- (ii) τις **ώρες και ημέρες αναφοράς** εντός των οποίων ο εργοδοτούμενος **δύναται να κληθεί** να εργαστεί
- (iii) την **ελάχιστη χρονική περίοδο προειδοποίησης** του εργοδοτούμενου
 - (α) **πριν από την έναρξη** της ανάθεσης εργασίας και
 - (β) την **προθεσμία για την ακύρωση** της ανάθεσης εργασίας

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

- (ιδ) τις **τυχόν συλλογικές συμβάσεις** που διέπουν τους όρους εργασίας του εργοδοτούμενου (κλαδικές ή σε επίπεδο επιχείρησης)
 - (ιε) τα στοιχεία ταυτότητας του **φορέα** που εισπράττει τις εισφορές για **σκοπούς κοινωνικής ασφάλισης** η οποία παρέχεται από τον εργοδότη, καθώς και κάθε προστασία που σχετίζεται με την εν λόγω κοινωνική ασφάλιση.
- Η ενημέρωση για τα στοιχεία που προβλέπονται στις παραγράφους (ζ) έως (ιβ) και στην παράγραφο (ιε) δύναται να παρέχεται με γραπτή παραπομπή στους οικείους Νόμους Κανονισμούς, Διατάγματα ή συλλογικές συμβάσεις.

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Χρονοδιάγραμμα και Μέσα Ενημέρωσης:

Η βασική ενημέρωση η οποία αφορά τους όρους που προβλέπονται στις παραγράφους (α) έως (ε) και (ζ), (ια), (ιβ) και (ιγ) παρέχεται ατομικά στον εργοδοτούμενο, εντός του χρονικού διαστήματος **που αρχίζει την πρώτη εργάσιμη ημέρα και λήγει το αργότερο την έβδομη ημερολογιακή ημέρα από την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.**

Η συμπληρωματική ενημέρωση, η οποία αφορά τους όρους που προβλέπονται στις παραγράφους (στ) (η), (θ), (ι), (ιδ) και (ιε) παρέχεται ατομικά στον εργοδοτούμενο, **εντός ενός μηνός από την πρώτη ημέρα από την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.**

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Συμπληρωματικές Πληροφορίες για Απασχόληση/Απόσπαση Εκτός της Δημοκρατίας:

Σε περίπτωση που εργοδοτούμενος πρόκειται να **απασχοληθεί** ή να **αποσπαστεί εκτός** της Δημοκρατίας για περίοδο **πέραν των 4ων εβδομάδων**, **ενημερώνεται** για τους όρους της απασχόλησης του **πριν** από την αναχώρηση.

Η ενημέρωση περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- Τη **χώρα** ή τις χώρες στις οποίες θα εργαστεί και την αναμενόμενη **διάρκεια** της
- το **νόμισμα** στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή
- **τυχόν επιδόματα** σε χρήμα ή σε είδος (π.χ. έξοδα ταξιδιού, διατροφής, στέγης).
- **πληροφορίες** σχετικά με τον **επαναπατρισμό** και τυχόν όρους που τον διέπουν.
- τον σύνδεσμο με τον επίσημο εθνικό δικτυακό τόπο που προβλέπεται από περί Απόσπασης Εργαζομένων στο Πλαίσιο της Παροχής Υπηρεσιών Κανονισμών (σε περίπτωση απόσπασης).

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Μέγιστη Διάρκεια Δοκιμαστικής Περιόδου:

Η **δοκιμαστική περίοδος, δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 6 μήνες**, ανεξαρτήτως οποιωνδήποτε ρυθμίσεων ίσχυαν πριν από την έναρξη της ισχύος του Νόμου.

Μπορεί να **παραταθεί για περίοδο που δεν υπερβαίνει το χρονικό διάστημα της απουσίας του εργοδοτούμενου** (π.χ. λόγω άδειας ασθενείας).

Η **διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου μπορεί να διαφοροποιηθεί στους όρους των Συλλογικών Συμβάσεων που διαπραγματεύονται οι Κοινωνικοί Εταίροι.**

Στις σχέσεις εργασίας **ορισμένου χρόνου**, η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι **ανάλογη** προς την **διάρκεια** της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και τη **φύση** της εργασίας.

Σε περίπτωση **ανανέωσης** σύμβασης εργασίας **ορισμένου χρόνου** για την **ίδια θέση** και **καθήκοντα, δεν απαιτείται νέα δοκιμαστική περίοδος.**

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Παράλληλη Απασχόληση:

Ο εργοδότης **δεν δύναται να απαγορεύει** σε εργοδοτούμενο να **αναλάβει εργασία σε άλλους εργοδότες, εκτός του ωραρίου εργασίας** που καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας.

Μπορεί κατά την πρόσληψη **να περιορίζει** την παράλληλη απασχόληση καθορίζοντας γραπτώς **συγκεκριμένους αντικειμενικούς λόγους** (π.χ. θέματα της ασφάλειας και υγείας, προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, της αποφυγής της σύγκρουσης συμφερόντων).

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Ελάχιστη Προβλεψιμότητα της Εργασίας:

Σε περίπτωση κατά την οποία το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον **μη προβλέψιμο**, ο εργοδοτούμενος **δεν υποχρεώνεται** από τον εργοδότη **να εργαστεί**, εάν δεν πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

(α) Η **εργασία** λαμβάνει χώρα **εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς**, όπως αναγράφονται

(β) ο εργοδοτούμενος **έχει ενημερωθεί** από τον εργοδότη για την ανάθεση εργασίας **εντός εύλογου χρονικού διαστήματος πριν** από την ώρα έναρξης της εργασίας:

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης **ακυρώσει** την ανάθεση εργασίας **εντός της καθορισμένης προθεσμίας**, **δεν υποχρεούται να καταβάλει** στον εργοδοτούμενο οποιαδήποτε **αποζημίωση**.

Εάν **ακυρώσει** την ανάθεση εργασίας **εκτός της καθορισμένης προθεσμίας**, **υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση** στον εργοδοτούμενο, η οποία είναι **τουλάχιστον ίση με το ημερομίσθιο** του εργοδοτούμενου για τη συγκεκριμένη ημέρα.

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Συμβάσεις Κατά Παραγγελία:

Είναι οι συμβάσεις στις οποίες ο **εργοδότης έχει το δικαίωμα να μην προκαθορίζει επακριβώς το ωράριο εργασίας** του εργοδοτούμενου και να τον **καλεί για εργασία οποτεδήποτε τον χρειαστεί** (περιλαμβάνονται οι συμβάσεις με μηδενικό ωράριο εργασίας).

Επιτρέπονται, νοουμένου ότι ο εργοδοτούμενος εργάζεται **σε ευκαιριακή βάση** και

(α) η συνολική διάρκεια απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη **δεν υπερβαίνει τις 8 εβδομάδες ανά ημερολογιακό έτος** με μέγιστη συνεχόμενη διάρκεια, ανά περίπτωση, τις 3 εβδομάδες, ή

(β) η συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησής του **δεν υπερβαίνει τις 5 ώρες την εβδομάδα.**

Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος

Επιθεώρηση:

Οι Επιθεωρητές διορίζονται από το Υπ. Εργασίας κι έχουν τις συνήθεις εξουσίες (προβαίνουν σε ελέγχους, έρευνες και επιθεωρήσεις, δέχονται καταγγελίες, κλπ.).

Βάρος της Απόδειξης:

Το **βάρος της απόδειξης** ότι δεν υπήρξε παράβαση **βαραίνει τον εργοδότη.**

Δικαιοδοσία Δικαστηρίου:

Αρμόδιο Δικαστήριο είναι το **Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.**

Κυρώσεις:

Σε περίπτωση καταδίκης του Εργοδότη η χρηματική ποινή **δεν υπερβαίνει τις €5,500.**