



ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΥΠΡΟΥ

ΟΔΗΓΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ

Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2007
Ιστοσελίδα: www.mlsi.gov.cy/dl

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ

Ο παρόν οδηγός δεν περιέχει όλη την εργατική νομοθεσία.



Η Κύπρος έχει διανύσει μια μακρά πορεία τα τελευταία χρόνια στη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργοδότησης. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων πάντα σε συνεργασία με τους κοινωνικούς του εταίρους έχει διασφαλίσει ένα ισχυρό και ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο. Το νομοθετικό αυτό πλαίσιο παράλληλα με τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, συμβάλλει στη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος και στην κοινωνική πρόοδο και ευημερία.

Η έκδοση αυτού του Οδηγού στόχο έχει την αντικειμενική ενημέρωση του εργαζόμενου, του εργοδότη και του Κύπριου πολίτη γενικότερα για βασικά δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία. Ο οδηγός εντάσσεται στα πλαίσια μιας ευρύτερης προσπάθειας βελτίωσης και αναβάθμισης της πληροφόρησης που παρέχει προς το κοινό η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης του Τμήματος Εργασίας με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Ευελπιστώ ότι η χρήση του θα συμβάλει στην πληρέστερη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε σημαντικά θέματα που άπτονται της απασχόλησης.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that ends in a long, horizontal flourish.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	9
2. Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΠΟΥ ΔΙΕΠΕΙ ΤΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ Ή ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Ή ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	15
2.1. Ο ΠΕΡΙ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΝΟΜΟΣ	16
2.2. ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	22
2.3. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ Ή ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Ή ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	25
3. ΟΡΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ	29
3.1. Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	30
3.2. ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ)	32
3.3. ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	35
3.4. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ Ή ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	37
3.5. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	39
4. ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	43
4.1. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	44
4.2. ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	46
4.3. ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	48
4.4. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ	50
4.5. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ	53
5. Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ	57
5.1. ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ	58
5.2. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ	59
5.3. ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	66
6. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	67
7. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ	71
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ. ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	75

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Τμήμα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στα πλαίσια των προσπαθειών του για ενημέρωση του Κύπριου Πολίτη πάνω στις βασικές πρόνοιες της Εργατικής Νομοθεσίας, εκπόνησε και κυκλοφορεί τον συνοπτικό οδηγό που έχετε στα χέρια σας.

Ο Οδηγός περιλαμβάνει με συνοπτική και εκλαϊκευμένη μορφή βασικές πρόνοιες της Εργατικής Νομοθεσίας που εφαρμόζουν τα Τμήματα Εργασίας, Εργασιακών Σχέσεων, Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων όπως αυτές ισχύουν κατά την ημερομηνία έκδοσής του.

Οι πληροφορίες που παρέχει ο Οδηγός, σε καμία περίπτωση δεν υποκαθιστούν τις πρόνοιες και διατάξεις των καθαυτό νομοθετημάτων όπως δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας και αποτελούν τα μόνα επίσημα και αυθεντικά κείμενα.

Για οποιαδήποτε ενημέρωση και επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι πολίτες μπορούν να απευθύνονται είτε τηλεφωνικώς είτε με προσωπική επίσκεψη στα Γραφεία/Υπηρεσίες που καταγράφονται στο πίσω μέρος του παρόντος Οδηγού.



01.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

I. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΒΑΣΙΚΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΟΥ

Ο περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμος

Ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί γραπτώς τον εργοδοτούμενο, εντός ενός μηνός από την έναρξη της εργασίας, για τους βασικούς όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας του, ως ακολούθως:

- τον τόπο εργασίας του
- τη θέση ή την ειδικότητα του, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησης, καθώς και το περιεχόμενο και το αντικείμενο εργασίας του
- την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και την προβλεπόμενη διάρκεια της, αν πρόκειται για εργασία ορισμένου χρόνου
- τη διάρκεια της άδειας με απολαβές, που δικαιούται ο εργοδοτούμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησης της
- την προειδοποίηση που πρέπει να τηρούν ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος σε περίπτωση τερματισμού της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας
- όλες τις αποδοχές που δικαιούται ο εργοδοτούμενος και την περιοδικότητα καταβολής της αμοιβής του
- τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του
- τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτούμενου.

II. ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΛΛΟΙ ΟΡΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΡΑΦΕΩΝ, ΛΑΤΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΛΛΩΡΥΧΩΝ, ΒΟΗΘΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ, ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

Μια σειρά από Νομοθεσίες ρυθμίζουν τις ώρες εργασίας αλλά και άλλους όρους απασχόλησης των εργοδοτούμενων, είτε γενικά είτε σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Ο περί Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόμος περιλαμβάνει γενικές πρόνοιες για τις ώρες εργασίας των εργοδοτούμενων, οι οποίες ισχύουν για όλους τους εργοδοτούμενους, ενώ ο περί Ωρών Απασχόλησεως Νόμος προβλέπει την έκδοση Διαταγμάτων από το Υπουργικό Συμβούλιο για τον καθορισμό των ωρών απασχόλησης για εργαζόμενους σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Τις ώρες απασχόλησης αλλά και άλλους όρους εργοδότησης όπως υπερωρίες, διαλείμματα και ανάπαυση των βοηθών καταστημάτων ρυθμίζει η περί Βοηθών Καταστημάτων Νομοθεσία. Τέλος, τους όρους απασχόλησης των ξενοδοχοϋπαλλήλων και υπαλλήλων σε κέντρα αναψυχής ρυθμίζουν οι περί Εργοδοτούμενων σε Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί και ο περί Εργοδοτούμενων σε Κέντρα Αναψυχής (Όροι Υπηρεσίας) Νόμος και Κανονισμοί, αντίστοιχα. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις νομοθεσίες μπορείτε να απευθυνθείτε στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων.

Οι ώρες εργασίας και άλλοι όροι εργοδότησης σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, όπως προνοούν οι προαναφερθείσες νομοθεσίες, φαίνονται αναλυτικά πιο κάτω,

ΓΡΑΦΕΙΣ

Ποιος καλύπτει

Κάθε πρόσωπο που εργάζεται ως γραφέας ή έχει άλλη εκτελεστική ή διοικητική ιδιότητα, συμπεριλαμβανομένων των μικρούπαλλήλων και κλητήρων, όχι όμως των εργοδοτών, συνεταιρίων, διευθυντών, αξιωματούχων της εταιρείας. Εφαρμόζεται για τους απασχολούμενους σε γραφεία στα οποία ασκείται οποιαδήποτε εμπορική ή τραπεζική επιχείρηση ή ελεύθερο επάγγελμα, με εξαίρεση τους απασχολούμενους σε γραφεία τα οποία βρίσκονται σε βιομηχανίες, ιατρεία, νοσοκομεία ή καταστήματα.

Ώρες απασχόλησης

Οι ώρες απασχόλησης τους δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 44 ώρες συνολικά ανά εβδομάδα, ή τις 8 ώρες ημερησίως.

ΛΑΤΟΜΟΙ ΚΑΙ ΜΕΤΑΛΛΩΡΥΧΟΙ

Ποιους καλύπτει

Κάθε πρόσωπο που εργάζεται μόνιμα ή προσωρινά σε εργασία λατομείου ή μεταλλευτική εργασία, αντίστοιχα, εκτός του διευθυντικού/γραφειακού προσωπικού το οποίο δεν εκτελεί χειρονακτική εργασία και των ατόμων που εργάζονται στις υπηρεσίες υγείας και ευημερίας της βιομηχανίας λατομείου ή της μεταλλευτικής βιομηχανίας, αντίστοιχα.

Ώρες απασχόλησης

- Οι ώρες απασχόλησης των μεταλλωρύχων που εργάζονται υπόγεια δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 40 ώρες συνολικά ανά εβδομάδα, ή τις 8 ώρες ημερησίως.
- Οι ώρες απασχόλησης των μεταλλωρύχων που εργάζονται στην επιφάνεια δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 44 ώρες συνολικά ανά εβδομάδα, ή τις 8 ώρες ημερησίως.
- Οι ώρες απασχόλησης των λατόμων δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 44 ώρες συνολικά ανά εβδομάδα, ή τις 8 ώρες ημερησίως.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης που παραβαίνει τις ώρες απασχόλησης στα επαγγέλματα των γραφείων, λατόμων και μεταλλωρύχων, διαπράττει ποινικό αδίκημα και υπόκειται, σε περίπτωση καταδίκης, σε ποινή φυλάκισης μέχρι 6 μήνες ή σε πρόστιμο μέχρι €170 (£100) ή και στις δύο ποινές μαζί.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Ποιους καλύπτει

Όλους τους απασχολούμενους σε υποστατικά όπου διεξάγεται λιανικό εμπόριο ή επιχείρηση όπως για παράδειγμα πωλητές/τριες, ταμίες, στοιβαδότες, αποθηκάριοι, περιλαμβανομένων και των υπευθύνων Τμημάτων, αλλά και υπάλληλοι σε κρεοπωλεία, ψαραγορές, αρτοποιεία και κομμωτήρια.

Όροι απασχόλησης

- Κανονικές ώρες απασχόλησης: Το σύνολο των κανονικών ωρών εργασίας δεν πρέπει να ξεπερνά τις **38** ανά εβδομάδα, ή τις **8** ημερησίως.
- Υπερρωριακή απασχόληση: Εργασία πέραν των πιο πάνω κανονικών ωρών επιτρέπεται με τη συγκατάθεση του εργαζομένου και για την εκτέλεση της πρέπει να καταβάλλεται υπερρωριακή αποζημίωση. Το ύψος της υπερρωριακής αποζημίωσης δεν πρέπει να είναι μικρότερο της αναλογίας **1:1,5 για τις καθημερινές** και **1:2 για τις Κυριακές**, αργίες και ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα. Ο συνολικός εργάσιμος χρόνος, περιλαμβανομένου του χρόνου της υπερρωριακής απασχόλησης, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις **46 ώρες εβδομαδιαίως** ή τις **10 ώρες ημερησίως**.
- Διάλειμμα: Κάθε υπάλληλος καταστήματος εργάζεται με συνεχές ημερήσιο ωράριο το οποίο δεν διακόπτεται, παρά μόνο για ένα διάλειμμα διάρκειας μεταξύ 15 λεπτών μέχρι μία ώρα. Από 15.06 μέχρι 31.08 κάθε έτους, το διάλειμμα μπορεί να επεκταθεί μέχρι και τη χρονική διάρκεια της μεταμεσημβρινής ανάπαυσης.
- Ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα: Κάθε εβδομάδα ο εργοδότης οφείλει να παρέχει στους υπαλλήλους καταστημάτων οι οποίοι εργάζονται επί εξαήμερης βάσης τρία ελεύθερα απογεύματα μετά τις 2.00 μ.μ ή ελεύθερα πρωινά πριν τις 2.00μ.μ ενώ σ' αυτούς οι οποίοι εργάζονται επί πενήτημερης βάσης παρέχει ένα ελεύθερο απόγευμα ή πρωινό. Ένα από τα παρεχόμενα ελεύθερα απογεύματα πρέπει να είναι Σάββατο ανά δύο εβδομάδες ή/και Κυριακή ανά δύο εβδομάδες.
- Αργίες: Κάθε υπάλληλος καταστήματος δικαιούται 14 αργίες με πληρωμή οι οποίες καθορίζονται ονομαστικά από το Νόμο.

Υποχρέωση εργοδότη

Ανάρτηση πίνακα: Ο εργοδότης οφείλει να έχει αναρτημένο στο κατάστημα του πίνακα με τα ονόματα των υπάλληλων καταστημάτων που απασχολεί, τις ώρες εργασίας τους και τα διαλείμματα τους, τα ελεύθερα απογεύματα ή και πρωινά, την ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση και την ετήσια άδεια.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης, ο οποίος παραβαίνει ή παραλείπει να συμμορφωθεί με τις διατάξεις του πιο πάνω Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται, σε περίπτωση καταδίκης, σε χρηματική ποινή μέχρι και €17.086 (£10.000) ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει το ένα έτος, ή και στις δυο ποινές μαζί.

ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

Ποιος καλύπτει

Ξενοδοχοϋπάλληλος θεωρείται κάθε εργαζόμενος σε ξενοδοχειακή εργασία, με σύμβαση εργασίας ή άλλη σχέση εργασίας, περιλαμβανομένων των εργαζομένων σε οποιοδήποτε εστιατόριο ή μαγειρείο, το οποίο χρησιμοποιείται για εξυπηρέτηση των πελατών που διαμένουν στο ξενοδοχείο, εκτός του διευθυντή ξενοδοχείου.

Υπάλληλος σε κέντρο αναψυχής θεωρείται κάθε εργαζόμενος με σύμβαση εργασίας ή άλλη σχέση εργασίας, σε εστιατόριο, καμπαρέ, καφενείο, μουσικό κέντρο, μπαρ, νάιτ κλαμπ, ταβέρνα, λέσχη και οποιοδήποτε άλλο μέρος στο οποίο καταναλώνονται ποτά ή φαγητά.

Όροι απασχόλησης

- Εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης: Οι ώρες απασχόλησης των ξενοδοχοϋπάλληλων και υπαλλήλων κέντρων αναψυχής δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 48 ώρες εβδομαδιαίως, περιλαμβανομένων των υπερωριών.
- Ημερήσιες ώρες απασχόλησης

(α) Ξενοδοχοϋπάλληλοι: Οι ώρες απασχόλησης δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 8 ώρες ημερησίως και μπορούν να καταμετρηθούν σε περίοδο που να μην υπερβαίνει τις 13 ώρες, με το πολύ δύο διακοπές (3 βάρδιες).

(β) Υπάλληλοι σε κέντρα αναψυχής: Οι ώρες απασχόλησης δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 8 ώρες ημερησίως και να υπάρχει το πολύ μία διακοπή (2 βάρδιες).

Υπερωριακή απασχόληση

(α) Ξενοδοχοϋπάλληλοι: Μέχρι 9 ώρες εβδομαδιαίως.

(β) Υπάλληλοι σε κέντρα αναψυχής: Μέχρι 8 ώρες εβδομαδιαίως.

Και στις δύο περιπτώσεις η ελάχιστη αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση πρέπει να είναι 1,5 για κάθε 1 ώρα εργασίας.

- Εβδομαδιαία ανάπαυση: Κάθε ξενοδοχοϋπάλληλος ή υπάλληλος σε κέντρο αναψυχής δικαιούται εβδομαδιαίως μία ημέρα ανάπαυσης με πλήρεις απολαβές.
- Ετήσια άδεια: Κάθε ξενοδοχοϋπάλληλος ή υπάλληλος σε κέντρο αναψυχής δικαιούται τουλάχιστον 4 εβδομάδες ετήσιας άδειας με πλήρεις απολαβές, δηλαδή 20 ημέρες στην περίπτωση πενήνήμερης απασχόλησης, ή 24 ημέρες στην περίπτωση εξαήμερης απασχόλησης.
- Άδεια ασθένειας

(α) Ξενοδοχοϋπάλληλοι

-για υπηρεσία 6 μηνών - 3 χρόνων: 15 ημέρες

για υπηρεσία μεγαλύτερη των 3 χρόνων: 24 ημέρες

(β) Υπάλληλοι σε κέντρα αναψυχής:

-για υπηρεσία 6 μηνών - 3 χρόνων: 10 ημέρες

-για υπηρεσία μεγαλύτερη των 3 χρόνων: 18 ημέρες

Υποχρεώσεις εργοδότη/εργοδοτούμενου

- Επαγγελματικό βιβλιάριο: Κάθε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει σε όλους τους ξενοδοχοϋπάλληλους και υπαλλήλους κέντρων αναψυχής επαγγελματικό βιβλιάριο.

- Τερματισμός απασχόλησης

(α) Ξενοδοχοϋπάλληλοι: Κατά τον πρώτο μήνα υπηρεσίας, η απασχόληση μπορεί να τερματιστεί χωρίς καμία υποχρέωση του εργοδότη προς τον εργοδοτούμενο. Μετά τον πρώτο μήνα, ο εργοδότης ή ο εργοδοτούμενος, ανάλογα με το ποιος τερματίζει τη σχέση εργασίας, υποχρεούται να δώσει συγκεκριμένη περίοδο προειδοποίησης, ή να πληρώσει την ανάλογη αποζημίωση.

(β) Υπάλληλοι σε κέντρα αναψυχής: Ο εργοδότης ή ο εργοδοτούμενος, ανάλογα με το

ποιός τερματίζει τη σχέση εργασίας, υποχρεούται να δώσει συγκεκριμένη περίοδο προειδοποίησης, ή να πληρώσει την ανάλογη αποζημίωση.

- Δικαίωμα υπηρεσίας: Κάθε εργοδότης ξενοδοχείου ή κέντρου αναψυχής χρεώνει 10% δικαίωμα υπηρεσίας σε κάθε λογαριασμό πελατών, με εξαίρεση κάποια είδη, το συνολικό ποσό του οποίου κατανέμεται κάθε μήνα στους ξενοδοχοϋπαλλήλους και υπαλλήλους κέντρων αναψυχής.
- Ανάρτηση καταλόγου και πίνακα
Κάθε εργοδότης ξενοδοχείου ή κέντρου αναψυχής είναι υποχρεωμένος να αναρτά:
-κατάλογο με τα ονόματα των εργοδοτούμενων και τα αντίστοιχα επαγγέλματα τους
-πίνακα με τις ημερήσιες ώρες εργασίας, την εβδομαδιαία ανάπαυση, την ετήσια άδεια και τις μονάδες του κάθε εργοδοτούμενου για σκοπούς κατανομής του δικαιώματος υπηρεσίας.

Αδικήματα και ποινές

- Ξενοδοχεία: Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει ή παραλείπει να συμμορφωθεί με τις διατάξεις των περί Εργοδοτούμενων σε Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμών, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται, σε περίπτωση καταδίκης, σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €1.708 (£1.000).
- Κέντρα αναψυχής: Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει ή παραλείπει να συμμορφωθεί με τις διατάξεις του περί Εργοδοτούμενων σε Κέντρα Αναψυχής (Όροι Υπηρεσίας) Νόμου και Κανονισμών, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται, σε περίπτωση καταδίκης, σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €3.417 (£2.000), ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει το ένα έτος, ή και στις δύο ποινές μαζί.

ΆΛΛΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

- Όσον αφορά τις ώρες εργασίας, την ανάπαυση, τα διαλείμματα και τις ετήσιες άδειες για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν εμπίπτουν σε μια από τις πιο πάνω επαγγελματικές κατηγορίες, ισχύουν οι πρόνοιες του περί Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόμου. Σύμφωνα με το Νόμο αυτό, εκτός κι αν υπάρχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους μέσα από κλαδικές συλλογικές συμβάσεις ή επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας, ισχύουν τα ακόλουθα:
- Ο χρόνος εργασίας ανά εβδομάδα δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από 48 ώρες, κατά μέσο όρο, περιλαμβανομένων των υπερωριών. Ο μέσος όρος του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας υπολογίζεται ανά τέσσερις μήνες.

(α) Η ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης ανά εικοσιτετράωρο είναι διάρκειας 11 συνεχόμενων ωρών.

(β) Η ελάχιστη ανάπαυση ανά εβδομάδα είναι συνεχούς διάρκειας 24 ωρών.

(γ) Στις περιπτώσεις που ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες, παραχωρείται διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών.

(δ) Παραχωρείται ετήσια άδεια με απολαβές τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, δηλ. 20 ημέρες στην περίπτωση πενθήμερης απασχόλησης και 24 ημέρες στην περίπτωση εξαήμερης απασχόλησης.

(ε) Όσον αφορά τους υπόλοιπους όρους απασχόλησης (υπερωριακή αμοιβή, άδεια ασθενείας κ.λπ.), για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν εμπίπτουν σε μια από τις πιο πάνω επαγγελματικές κατηγορίες, αυτοί καθορίζονται μέσα από κλαδικές συλλογικές συμβάσεις ή επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας.

III. ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΓΙΑ ΓΡΑΦΕΙΣ, ΠΩΛΗΤΕΣ, ΣΧΟΛΙΚΟΥΣ ΒΟΗΘΟΥΣ, ΠΑΙΔΟΚΟΜΟΥΣ, ΒΟΗΘΟΥΣ ΒΡΕΦΟΚΟΜΟΥΣ ΚΑΙ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥΣ ΒΟΗΘΟΥΣ

Τρόπος καθορισμού

Καθορίζεται ετησίως με Διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου και έχει ισχύ από την 1^η Απριλίου κάθε έτους.

Σκοπός

Η προστασία των συνδικαλιστικά ανοργάνωτων επαγγελματιών/ειδικοτήτων, των οποίων οι όροι εργοδότησης σπανίως μπορούν να καθοριστούν μέσω συλλογικών συμβάσεων.

Ποιά επαγγέλματα καλύπτει

Γραφείς, πωλητές, σχολικούς βοηθούς, βοηθούς παιδοκόμους, βοηθούς βρεφοκόμους και νοσηλευτικούς βοηθούς.

Επίπεδο κατώτατου μισθού

Από την 1η Απριλίου 2007 ο κατώτατος μισθός ανέρχεται σε €698 (£409) κατά την πρόσληψη και €741 (£434) μετά από εξάμηνη υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη.

Τήρηση μητρώου μισθών

Για τα επαγγέλματα που καλύπτονται από το Διάταγμα, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να τηρεί μητρώο μισθών.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης, ο οποίος δεν καταβάλλει τουλάχιστον, τον κατώτατο μισθό για τα πιο πάνω επαγγέλματα, υπόκειται, σε περίπτωση καταδίκης, σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €170 (£100) και σε πρόσθετο πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €42 (£25) για κάθε μέρα κατά την οποία το αδίκημα εξακολουθεί, μετά την καταδίκη του γι' αυτό.

Αποζημίωση εργοδοτούμενου

Σε περίπτωση καταδίκης του εργοδότη, ο εργοδοτούμενος μπορεί να ζητήσει να του καταβληθεί η διαφορά μεταξύ του μισθού του και του κατώτατου μισθού, για διάστημα μέχρι και δύο χρόνια πριν την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



02.

**Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΠΟΥ ΔΙΕΠΕΙ
ΤΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗ
ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ
ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ,
ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ Ή
ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ή ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ**

2.1. Ο ΠΕΡΙ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΝΟΜΟΣ

(1). Εισαγωγή

Η περί Τερματισμού Απασχολήσεως νομοθεσία θεσπίστηκε στις 27 Μαΐου 1967 και τέθηκε σ' εφαρμογή την 1η Φεβρουαρίου 1968. Βασικός σκοπός της είναι η προστασία των εργοδοτούμενων σε περίπτωση απόλυσης.

(2). Ποιους καλύπτει η νομοθεσία

Η περί Τερματισμού Απασχολήσεως νομοθεσία καλύπτει όλους τους εργοδοτούμενους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, περιλαμβανομένων των μαθητευομένων. Καλύπτει επίσης τους μετόχους ιδιωτικών εταιρειών οι οποίοι απασχολούνται στην εταιρεία τους. Κατ' εξαίρεση, οι εργοδοτούμενοι της Κυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ν.Α.Α.Φ.Ι. στην Κύπρο δεν καλύπτονται από τις πρόνοιες της νομοθεσίας που αφορούν πληρωμές λόγω πλεονασμού, γιατί οι εργοδότες τους εφαρμόζουν δικά τους σχέδια για τέτοιες πληρωμές.

(3). Υποχρέωση του εργοδότη

Ο εργοδότης που προτίθεται να τερματίσει την απασχόληση εργοδοτούμενου του, ύστερα από συνεχή υπηρεσία 26 τουλάχιστον εβδομάδων, πρέπει να δώσει στον εργοδοτούμενο ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης, ανάλογα με τη διάρκεια της υπηρεσίας του, όπως φαίνεται πιο κάτω:

Περίοδος συνεχούς απασχόλησης

Από 26 μέχρι 51 εβδομάδες
Από 52 μέχρι 103 εβδομάδες
Από 104 μέχρι 155 εβδομάδες
Από 156 μέχρι 207 εβδομάδες
Από 208 μέχρι 259 εβδομάδες
Από 260 μέχρι 311 εβδομάδες
Από 312 εβδομάδες και άνω

Ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης

μια εβδομάδα
δύο εβδομάδες
τέσσερις εβδομάδες
πέντε εβδομάδες
έξι εβδομάδες
επτά εβδομάδες
οκτώ εβδομάδες

Η προειδοποίηση αυτή πρέπει να είναι γραπτή.

(4). Το δικαίωμα του εργοδοτούμενου σε μακρότερη περίοδο προειδοποίησης, αν έχει τέτοιο δικαίωμα με βάση έθιμο, νόμο, συλλογική σύμβαση ή ειδική συμφωνία, κατοχυρώνεται από τη νομοθεσία.

(5). Ο εργοδότης δεν είναι υπόχρεος να δώσει προειδοποίηση αν η απασχόληση ήταν πάνω σε δοκιμαστική βάση για περίοδο που δεν υπερβαίνει τις 104 εβδομάδες. Όταν η δοκιμαστική περίοδος είναι μεγαλύτερη από τις 26 εβδομάδες, τότε μόνο δεν απαιτείται προειδοποίηση, αν η περίοδος της δοκιμαστικής υπηρεσίας καθορίστηκε με γραπτή σύμβαση μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτούμενου κατά το χρόνο της πρόσληψής του.

(6). Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα, αντί να δώσει προειδοποίηση, να πληρώσει στον εργοδοτούμενο τα ημερομίσθιά του για την περίοδο προειδοποίησης την οποία δικαιούται.

(7). Κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης, ο εργοδοτούμενος μπορεί, ύστερα από συμφωνία με τον εργοδότη του, να απουσιάζει μέχρι οκτώ ώρες την εβδομάδα από την εργασία του με ανώτατο όριο 40 ώρες, χωρίς να χάνει απολαβές, για σκοπούς αναζήτησης νέας εργασίας.

(8). Εργοδοτούμενος στον οποίο δόθηκε προειδοποίηση δικαιούται, αν βρει νέα απασχόληση, να αποχωρήσει από την υπηρεσία του εργοδότη του χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση. Σε τέτοια όμως περίπτωση ο εργοδοτούμενος δεν έχει δικαίωμα να πληρωθεί για το υπόλοιπο της περιόδου της προειδοποίησης.

(9). Η παροχή προειδοποίησης σε εργοδοτούμενο ο οποίος απουσιάζει από την εργασία του λόγω ανικανότητας για εργασία απαγορεύεται για περίοδο μέχρι έξι μήνες από την πρώτη ημέρα της απουσίας του. Πρόσθετα, η περίοδος προειδοποίησης εργοδοτούμενου ο οποίος γίνεται ανίκανος προς εργασία συνεπεία επαγγελματικού ατυχήματος το οποίο συμβαίνει κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης, αναστέλλεται.

Οι όροι "ανίκανος προς εργασία" και "επαγγελματικό ατύχημα" έχουν την ίδια έννοια όπως

στη νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

(10). Δεν υπάρχει υποχρέωση για προειδοποίηση, αν η διαγωγή του εργοδοτούμενου είναι τέτοια που δικαιολογεί την απόλυσή του, όπως π.χ.:

- διάπραξη σοβαρού παραπτώματος στην εκτέλεση των καθηκόντων του,
- διάπραξη ποινικού αδικήματος στην εκτέλεση των καθηκόντων του, χωρίς τη ρητή ή απρεπή διαγωγή κατά το χρόνο της εκτέλεσης των καθηκόντων του, και
- σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανονισμών εργασίας ή άλλων κανονισμών σε σχέση με την απασχόληση.

(11). Σε περιπτώσεις, όπως τις πιο πάνω, ο εργοδότης πρέπει να ασκήσει το δικαίωμα του για απόλυση μέσα σε λογικό χρονικό διάστημα, διαφορετικά η απόλυση θα θεωρηθεί ως αδικαιολόγητη.

(12). Υποχρέωση του εργοδότη για προειδοποίηση μετάθεσης ή μεταφοράς εργοδοτούμενου

Εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε οποιοσδήποτε πράξεις ή ενέργειες που θα έχουν ως αποτέλεσμα τη μετάθεση ή μεταφορά εργοδοτούμενου του σε άλλο εργοδότη, είτε μόνιμα είτε προσωρινά, οφείλει να προειδοποιήσει τον εργοδοτούμενο γραπτώς και όσο το δυνατό πιο έγκαιρα αναφορικά με τις προθέσεις του, έστω και αν η μετάθεση ή μεταφορά δε θα συνεπάγεται αλλαγή των καθηκόντων ή του τόπου εργασίας του εργοδοτούμενου.

(13). Υποχρέωση του εργοδοτούμενου προς τον εργοδότη του

Εργοδοτούμενος, που προτίθεται να τερματίσει την απασχόληση του, πρέπει να δώσει στον εργοδότη ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης, ανάλογα με τη διάρκεια της υπηρεσίας του, όπως φαίνεται πιο κάτω:

**Περίοδος συνεχούς
απασχόλησης**

Από 26 μέχρι 51 εβδομάδες
Από 52 μέχρι 259 εβδομάδες
Από 260 εβδομάδες και άνω

**Ελάχιστη περίοδος
προειδοποίησης**

μια εβδομάδα
δύο εβδομάδες
τρεις εβδομάδες

(14). Το δικαίωμα του εργοδότη σε μακρότερη περίοδο προειδοποίησης, αν έχει τέτοιο δικαίωμα με βάση έθιμο, συλλογική σύμβαση ή ειδική συμφωνία, κατοχυρώνεται από τη νομοθεσία.

(15). Αποζημίωση από τον εργοδότη για αδικαιολόγητη απόλυση

Εργοδοτούμενος ο οποίος απολύεται αδικαιολόγητα από εργοδότη με τον οποίο απασχολήθηκε συνεχώς για 26 τουλάχιστον εβδομάδες, δικαιούται σε αποζημίωση. Σε αποζημίωση δικαιούται επίσης και εργοδοτούμενος, ο οποίος αναγκάστηκε να αποχωρήσει από την υπηρεσία του εργοδότη του λόγω της συμπεριφοράς του τελευταίου απέναντί του. Σε καμιά περίπτωση δεν καταβάλλεται αποζημίωση σε εργοδοτούμενο που συμπλήρωσε τη συντάξιμη ηλικία πριν από την απόλυσή του.

(16). Το ποσό της αποζημίωσης αποφασίζεται από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, κατόπιν αίτησης του εργοδοτούμενου, δεν μπορεί όμως να είναι κατώτερο από το ποσό της πληρωμής λόγω πλεονασμού, την οποία θα ελάμβανε ο εργοδοτούμενος, αν απολυόταν ως πλεονάζων ή ψηλότερο από τα ημερομίσθια δυο χρόνων. Κατά τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τις αποδοχές του εργοδοτούμενου, την περίοδο απασχόλησης, την απώλεια προοπτικών σταδιοδρομίας, την ηλικία του εργοδοτούμενου και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες απολύθηκε.

(17). Το ποσό της αποζημίωσης μέχρι τα ημερομίσθια ενός χρόνου πληρώνονται από τον εργοδότη και οποιοδήποτε περιπλέον ποσό από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό.

(18). Πότε εργοδοτούμενος δε δικαιούται αποζημίωση από τον εργοδότη του.

Εργοδοτούμενος δε δικαιούται αποζημίωση από τον εργοδότη του, αν η απόλυσή του οφείλεται:

- σε πλεονασμό,
- σε ανώτερη βία, πολεμική ενέργεια, πολιτική εξέγερση, θεομηνία ή καταστροφή των εγκαταστάσεων από πυρκαγιά που δεν ήταν αποτέλεσμα εσκεμμένης ενέργειας ή αμέλειας του εργοδότη,
- στη λήξη σύμβασης τακτής περιόδου ή λόγω του ότι ο εργοδοτούμενος συμπλήρωσε την κανονική ηλικία αφυπηρέτησης βάσει εθίμου, νόμου, συλλογικής σύμβασης ή κανονισμών εργασίας,
- σε υπαιτιότητα του εργοδοτούμενου. Η απόλυση θεωρείται ότι οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδοτούμενου, αν αυτός, παραλείπει να εκτελέσει την εργασία του κατά ικανοποιητικό τρόπο ή επιδεικνύει τέτοια διαγωγή, ώστε να δίδει δικαίωμα στον εργοδότη να τον απολύσει χωρίς να του δώσει προειδοποίηση (βλ. παράγραφο 10).

(19). Τονίζεται ότι απόλυση εργοδοτούμενου για οποιοδήποτε από τους πιο κάτω λόγους σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη και ο εργοδότης είναι υπόχρεος να πληρώσει αποζημίωση:

- Ιδιότητα μέλους συντεχνίας ή συμμετοχή σε συντεχνιακές δραστηριότητες εκτός των ωρών εργασίας ή με τη συγκατάθεση του εργοδότη κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας ή ιδιότητα μέλους επιτροπής ασφάλειας σύμφωνα με τους περί Ασφάλειας στους Τόπους Εργασίας Νόμους,
- η επιζήτηση αξιώματος ως αντιπροσώπου εργατών ή παρούσα ή παρελθούσα ενέργεια υπό την ιδιότητα αυτή
- υποβολή παραπόνου ή συμμετοχή σε διαδικασία εναντίον εργοδότη για παραβίαση νόμων ή κανονισμών, ή προσφυγή σε αρμόδια διοικητική αρχή,
- φυλή, χρώμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, πολιτικές απόψεις, εθνική προέλευση ή κοινωνική καταγωγή, και
- εγκυμοσύνη ή μητρότητα.
- γονική άδεια ή άδεια για λόγους ανωτέρας βίας.

(20). Εξουσία Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών να διατάσσει επαναπρόσληψη εργοδοτούμενου

Σε περίπτωση κατά την οποία ο τερματισμός της απασχόλησης εργοδοτούμενου, ο οποίος εργαζόταν σε εργοδότη που απασχολούσε πέραν των δεκαεννέα εργοδοτούμενων, κριθεί ως παράνομος και κακόπιστος, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μπορεί, αν οι περιστάσεις το δικαιολογούν και ο εργοδοτούμενος το ζητήσει, να διατάξει την επαναπρόσληψη του εργοδοτούμενου και ταυτόχρονα την καταβολή αποζημίωσης για τη ζημία την οποία πραγματικά έχει υποστεί ο εργοδοτούμενος. Το ποσό της αποζημίωσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα ημερομίσθια δώδεκα μηνών.

(21). Δικαίωμα εργοδοτούμενου σε πληρωμή λόγω πλεονασμού από το Ταμείο για Πλεονάζον προσωπικό

Όταν εργοδοτούμενος, ο οποίος απασχολήθηκε συνεχώς για 104 εβδομάδες στον ίδιο εργοδότη, απολυθεί λόγω πλεονασμού, πριν από τη συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας, δικαιούται πληρωμή λόγω πλεονασμού από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό.

(22). Σημειώνεται ότι στην περίπτωση λιμενεργάτη, απασχόληση σε περισσότερους από έναν εργοδότες θεωρείται ως απασχόληση στον ίδιο εργοδότη.

(23). Σημειώνεται επίσης ότι η απασχόληση εποχιακά εργοδοτούμενου που απασχολείται κάθε χρόνο στον ίδιο εργοδότη και ο ετήσιος μέσος όρος απασχόλησης για όλη την περίοδο απασχόλησης του στον ίδιο εργοδότη είναι τουλάχιστο 15 εβδομάδες θεωρείται συνεχής.

(24). Πότε εργοδοτούμενος θεωρείται πλεονάζων Εργοδοτούμενος θεωρείται πλεονάζων όταν απολυθεί:

- γιατί ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία ο εργοδοτούμενος απασχολείται,
- γιατί ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει επιχείρηση στον τόπο όπου ο εργοδοτούμενος απασχολείται,
- εξαιτίας οποιουδήποτε από τους πιο κάτω λόγους που έχουν σχέση με τη λειτουργία της

επιχείρησης:

- (α) εκσυγχρονισμού, μηχανοποίησης ή οποιασδήποτε άλλης αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης, η οποία ελαττώνει τον αριθμό των εργοδοτούμενων που χρειάζονται,
- (β) αλλαγής στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις απαιτούμενες ειδικότητες των εργοδοτούμενων,
- (γ) κατάργησης τμημάτων,
- (δ) δυσκολιών στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικών δυσκολιών,
- (ε) έλλειψης παραγγελιών ή πρώτων υλών,
- (στ) έλλειψης μέσων παραγωγής,
- (ζ) περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης.

(25). Απόλυση που δεν παρέχει δικαίωμα με πληρωμή λόγω πλεονασμού

Εργοδοτούμενος δε δικαιούται πληρωμή λόγω πλεονασμού έστω κι αν η απόλυση οφείλεται σε πλεονασμό:

- αν πριν από τον τερματισμό της απασχόλησης ο εργοδότης προσφέρει άλλη κατάλληλη απασχόληση και ο εργοδοτούμενος αδικαιολόγητα αρνείται την προσφορά,
- όταν η απόλυση έγινε γιατί μεταβιβάστηκε η επιχείρηση του εργοδότη σε άλλο εργοδότη που ανανέωσε τη σύμβαση εργασίας,
- όταν ο εργοδότης του είναι εταιρεία εγγεγραμμένη με βάση τον περί Εταιρειών Νόμο και τον μεταθέτει σε κατάλληλη απασχόληση σε άλλη εταιρεία που είναι συνδεδεμένη με την εταιρεία στην οποία απασχολείται. Δυο εταιρείες θεωρούνται συνδεδεμένες, αν η μια είναι θυγατρική της άλλης, ή αν και οι δυο εταιρείες, είναι θυγατρικές τρίτης εταιρείας. Ο όρος θυγατρική εταιρεία έχει την έννοια που του αποδίδεται από το άρθρο 148 των Νόμων περί Εταιρειών (Κεφ. 113 και Τροποποιητικοί Νόμοι), και
- αν πριν από τον τερματισμό της απασχόλησης, άλλος εργοδότης ο οποίος είναι εταιρεία στην οποία ο προηγούμενος εργοδότης είναι κύριος μέτοχος ή ασκεί ουσιαστικό έλεγχο, προσφέρει στον εργοδοτούμενο κατάλληλη απασχόληση.

(26). Ύψος της πληρωμής λόγω πλεονασμού

Το ποσό της πληρωμής λόγω πλεονασμού είναι ανάλογο με την περίοδο συνεχούς απασχόλησης και με το τελευταίο ημερομίσθιο του αιτητή, όπως φαίνεται πιο κάτω:

Διάρκεια συνεχούς απασχόλησης

Πληρωμή λόγω πλεονασμού

Μέχρι 4 χρόνια	2 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων.
Πάνω από 4 και μέχρι 10 χρόνια	2 1/2 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων.
Πάνω από 10 και μέχρι 15 χρόνια	3 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων.
Πάνω από 15 και μέχρι 20 χρόνια	3 1/2 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων.
Πάνω από 20 και μέχρι 25 χρόνια	4 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων.

(27). Στην περίπτωση αιτητή μετόχου ιδιωτικής εταιρείας ο οποίος απασχολείται στην εταιρεία του όχι όμως με βάση σύμβαση εργασίας ή κάτω από περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου, η πληρωμή την οποία

δικαιούται είναι ίση με ποσοστό 1 του εβδομαδιαίου ημερομισθίου του, πολλαπλασιαζομένου επί 52 και επί τα έτη υπηρεσίας.

(28). Σημειώνεται ότι αν η ολική περίοδος συνεχούς απασχόλησης δεν αποτελεί ακέραιο αριθμό ετών, οποιοδήποτε υπόλοιπο περιόδου απασχόλησης 26 ή περισσότερων εβδομάδων θεωρείται ως πλήρες έτος απασχόλησης.

(29). Όταν ο πλεονάζων εργοδοτούμενος έχει συμπληρώσει την ηλικία των 64 χρόνων, η πληρωμή λόγω πλεονασμού μειώνεται κατά 1/12 για κάθε συμπληρωμένο μήνα κατά τον οποίο η ηλικία του υπερβαίνει τα 64 χρόνια.

(30). Δικαίωμα σε πληρωμή από τον εργοδότη και από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό

Σε περίπτωση που εργοδοτούμενος δικαιούται ταυτόχρονα πληρωμή από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό και πληρωμή από τον εργοδότη του με βάση έθιμο, νόμο, συλλογική σύμβαση ή ειδική συμφωνία, ο εργοδοτούμενος λαμβάνει ολόκληρο το ποσό της πληρωμής από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό και από τον εργοδότη του την τυχόν διαφορά μεταξύ των δυο πληρωμών, αν το ολικό ποσό της πληρωμής από τον εργοδότη υπερβαίνει το ποσό της πληρωμής από το Ταμείο.

(31). Διευκρινίζεται ότι πληρωμή από Ταμείο Προνοίας δεν θεωρείται πληρωμή από τον εργοδότη.

(32). Υπολογισμός της περιόδου απασχόλησης

Η περίοδος απασχόλησης υπολογίζεται σε εβδομάδες. Λαμβάνεται υπόψη:

- εβδομάδα κατά την οποία ο εργοδοτούμενος εργάστηκε 18 ή περισσότερες ώρες,
- εβδομάδα κατά την οποία ο εργοδοτούμενος
 - (β) ήταν ανίκανος για εργασία λόγω ασθένειας, βλάβης, τοκετού,
 - (γ) απουσίαζε από την εργασία του λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών,
 - (δ) απουσίαζε από την εργασία του, κάτω από τέτοιες συνθήκες, ώστε με βάση διευθέτηση, έθιμο, ή νόμο, η σχέση εργοδότη και εργοδοτουμένου να θεωρηθεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ότι ήταν συνεχής,
 - (ε) απουσιάζει από την εργασία του λόγω γονικής άδειας.

(33). Σημειώνεται ότι στην περίπτωση των εποχιακών εργατών για σκοπούς υπολογισμού της περιόδου απασχόλησης λαμβάνονται υπόψη μόνο οι εβδομάδες πραγματικής εργασίας.

(34). Ο γενικός κανόνας είναι ότι λαμβάνεται υπόψη μόνο η περίοδος απασχόλησης με τον εργοδότη που τερματίζει την απασχόληση του εργοδοτουμένου. Εξαιρέση αποτελούν η περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης από έναν εργοδότη σε άλλο ή μετάθεσης εργοδοτουμένου από μια εταιρεία σε άλλη, που είναι συνδεδεμένη με την εταιρεία στην οποία απασχολείται, ή μεταφοράς εργοδοτουμένου από μια εταιρεία σε άλλη η οποία ουσιαστικά ελέγχεται από τα ίδια πρόσωπα, οπότε λαμβάνεται υπόψη η υπηρεσία του εργοδοτουμένου και με τους δυο εργοδότες.

(35). Εξαιρέση αποτελούν και οι περιπτώσεις που καλύπτονται από τις ειδικές διατάξεις της νομοθεσίας που θεσπίστηκε για πληρέστερη προστασία των εργοδοτουμένων, που έχασαν την εργασία τους, λόγω των συνθηκών που δημιουργήθηκαν μετά την τουρκική εισβολή. Με βάση τις ειδικές αυτές πρόνοιες και κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις υπολογίζεται ως περίοδος απασχόλησης για σκοπούς πληρωμής λόγω πλεονασμού το χρονικό διάστημα από τις 15 Ιουλίου 1974 μέχρι και τις 3 Οκτωβρίου 1976 καθώς και η υπηρεσία του εργοδοτουμένου με τον εργοδότη, ο οποίος τον απασχολούσε κατά τις 14 Ιουλίου 1974.

(36). Σημειώνεται ότι σε καμιά περίπτωση δε λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς πληρωμής λόγω πλεονασμού περίοδος απασχόλησης πριν από την 1.1.1964.

(37). Συνεχές της απασχόλησης

Η περίοδος που υπολογίζεται για τους σκοπούς της πληρωμής πρέπει να είναι, όχι μόνο με τον ίδιο εργοδότη, αλλά και συνεχής. Η συνέχεια της απασχόλησης δε θεωρείται ότι διακόπηκε σε περίπτωση:

- απουσίας από την εργασία λόγω υπηρεσίας στην Εθνική Φρουρά,

- απουσίας από την εργασία λόγω εργατικής διαφοράς,
- απουσίας από την εργασία λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών,
- απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας, βλάβης, τοκετού ή νόσου,
- αλλαγής εργοδότη όταν υπάρχει μεταβίβαση επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης, από έναν εργοδότη σε άλλο εργοδότη,
- απουσίας από την εργασία με άδεια με απολαβές ή χωρίς απολαβές,
- απουσίας από την εργασία λόγω ανώτερης βίας, πολεμικής ενέργειας, πολιτικής εξέγερσης ή θεομηνίας,
- απουσίας από την εργασία λόγω απασχόλησης στο εξωτερικό σε επιχείρηση η οποία ανήκει εξ ολοκλήρου ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη,
- απουσίας από την εργασία κάτω από τέτοιες συνθήκες ώστε σύμφωνα με διευθέτηση, έθιμο ή νόμο η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου να θεωρηθεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ότι ήταν συνεχής,
- απουσίας από την εργασία λόγω γονική άδειας.

(38). Ημερομίσθια που λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς της πληρωμής

Για σκοπούς της πληρωμής, σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος αμειβεται με καθορισμένο ποσό ημερομισθίου, λαμβάνεται υπόψη το τελευταίο ημερομίσθιο πριν την απόλυση. Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος δεν αμειβεται με βάση καθορισμένο ημερομίσθιο αλλά με άλλο τρόπο, όπως π.χ. με προμήθειες ή ανάλογα με την παραγωγή του, τότε το ημερομίσθιο το οποίο λαμβάνεται υπόψη είναι ο μέσος όρος των απολαβών του εργοδοτούμενου κατά τις τελευταίες 12 εβδομάδες πριν από την απόλυση του.

(39). Διευκρινίζεται ότι για σκοπούς πληρωμής λόγω πλεονασμού δε λαμβάνεται υπόψη οποιοδήποτε ποσό ημερομισθίου πέραν του τετραπλάσιου του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών, όπως αυτό καθορίζεται εκάστοτε στη νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

(40). Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό

Όλες οι πληρωμές λόγω πλεονασμού πληρώνονται από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό.

(41). Το Ταμείο αυτό χρηματοδοτείται αποκλειστικά από εισφορές των εργοδοτών. Το ποσό της εισφοράς είναι 1,2% πάνω στις αποδοχές του κάθε εργοδοτούμενου μέχρι ενός ανώτατου ορίου, που καθορίζεται κάθε χρόνο. Μέσα στο 2007 το ανώτατο αυτό όριο είναι £496 την εβδομάδα ή £2.149 το μήνα. Οι αποδοχές περιλαμβάνουν το βασικό μισθό, το τιμαριθμικό επίδομα, τις προμήθειες, το 13ο, 14ο μισθό ή 53η - 56η εβδομάδα, τις υπερωρίες, το επίδομα βάρδιας, το δικαίωμα υπηρεσίας και τις εισφορές του εργοδότη στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών και στα συντεχνιακά ταμεία αργιών.

(42). Για σκοπούς πληρωμής εισφορών, λαμβάνεται υπόψη το ακαθάριστο ποσό αποδοχών, δηλαδή, προτού αφαιρεθούν τυχόν φόροι, εισφορές ή άλλες κρατήσεις.

(43). Οι εισφορές των εργοδοτών στο Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό πληρώνονται μαζί με τις εισφορές κοινωνικών ασφαλίσεων.

(44). Διαβήματα εργοδοτούμενου για αποζημίωση

Για να πληρωθεί την αποζημίωση για αδικαιολόγητη απόλυση, ο εργοδοτούμενος πρέπει να υποβάλει αίτηση σε ειδικό έντυπο στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, το αργότερο μέσα σε 12 μήνες από την ημερομηνία της απόλυσης του ή μέσα σε 9 μήνες από την απάντηση του Ταμείου για Πλεονάζον Προσωπικό.

(45). Διαβήματα για πληρωμή λόγω πλεονασμού

Για να λάβει πληρωμή από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό, ο εργοδοτούμενος πρέπει να υποβάλει αίτηση σε ειδικό έντυπο, το οποίο μπορεί να πάρει από οποιοδήποτε Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη, ή μέσω του διαδικτύου.

(46). Η αίτηση πρέπει να υποβληθεί σε ένα από τα Επαρχιακά Γραφεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το αργότερο μέσα σε 3 μήνες από την ημέρα της απόλυσης του. Σε εξαιρετικές, όμως, περιπτώσεις, αν ο αιτητής αποδείξει ότι έχει εύλογη αιτία για την καθυστέρηση στην υποβολή της αίτησης, η πληρωμή μπορεί να γίνει εφόσον η αίτηση υποβληθεί μέσα σε 12 μήνες από την ημέρα της απόλυσης του.

(47). Τρόπος καταβολής πληρωμής λόγω πλεονασμού

Η πληρωμή λόγω πλεονασμού γίνεται με τραπεζική επιταγή, η οποία αποστέλλεται στη διεύθυνση του δικαιούχου. Η επιταγή πρέπει να εξαργυρωθεί μέσα σε 6 μήνες από την ημέρα της έκδοσης της. Σε εξαιρετικές όμως περιπτώσεις, αν ο δικαιούχος αποδείξει ότι έχει εύλογο αιτία για την καθυστέρηση στην εξαργύρωση της επιταγής, η προθεσμία εξαργύρωσης μπορεί να παραταθεί για ακόμη 6 μήνες. Το δικαίωμα σε πληρωμή χάνεται οριστικά αν η επιταγή δεν εξαργυρωθεί μέσα σε 12 μήνες από την έκδοσή της.

(48). Υποχρέωση εργοδότη για έγκαιρη γνωστοποίηση πλεονασμού

Εργοδότης, ο οποίος προτίθεται να απολύσει εργοδοτούμενους του λόγω πλεονασμού, υποχρεούται να δώσει ειδοποίηση ένα τουλάχιστο μήνα στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στην οποία να αναφέρει τον αριθμό των εργοδοτούμενων οι οποίοι θα απολυθούν, τον Κλάδο ή τους Κλάδους της επιχείρησής του που επηρεάζονται από τον πλεονασμό, τα ονόματα, τα επαγγέλματα και τις οικογενειακές υποχρεώσεις των επηρεαζομένων εργοδοτούμενων του και τους λόγους του πλεονασμού.

(49). Εργοδότης, ο οποίος απέλυσε εργοδοτούμενο του λόγω πλεονασμού και που μέσα σε οκτώ μήνες επαναπρολαμβάνει προσωπικό, δίνει προτεραιότητα κατά την πρόσληψη σε εργοδοτούμενους, τους οποίους απέλυσε ως πλεονάζοντες, λαμβάνοντας όμως υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησής του.

(50). Αδικήματα σε σχέση με απαιτήσεις για πληρωμή λόγω πλεονασμού

Οποιοδήποτε πρόσωπο υποβάλλει ψευδή απαίτηση για πληρωμή από το Ταμείο ή παρουσιάζει ψευδή βεβαίωση ή δίνει ψευδείς πληροφορίες σε σχέση με απαίτηση, είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €770 (€450) ή σε φυλάκιση μέχρι 6 μήνες ή και στις δύο ποινές.

(51). Στις ίδιες ποινές υπόκειται και οποιοδήποτε πρόσωπο υποβοηθεί άλλο πρόσωπο να διαπράξει οποιδήποτε από τα πιο πάνω αδικήματα.

(52). Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει αρμοδιότητα να αποφασίζει πάνω σε διαφορές που εγείρονται από την εφαρμογή της νομοθεσίας. Το Δικαστήριο αποτελείται από ένα Πρόεδρο που είναι νομικός και διορίζεται από το Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο και δυο μέλη που εκπροσωπούν την εργοδοτική και εργατική πλευρά αντίστοιχα. Τα μέλη ορίζονται για κάθε υπόθεση από τον Πρόεδρο του Δικαστηρίου από πίνακα που καταρτίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σε συνεννόηση με τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

2.2 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Ο περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος τέθηκε σε ισχύ στις 9 Μαρτίου 2001 και σκοπός του είναι η προστασία των εργοδοτούμενων σε περίπτωση «ομαδικών απολύσεων».

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται στις περιπτώσεις «ομαδικών απολύσεων», όπως αυτό ορίζεται από τη νομοθεσία (δείτε πιο κάτω). Οικειοθελής αποχώρηση και λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν θεωρούνται απολύσεις.

Ομαδική απόλυση και πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται όταν πρόκειται για «ομαδικές απολύσεις», όπως αυτό καθορίζεται. Τα κριτήρια για το τι συνιστά ομαδική απόλυση, τα οποία πρέπει να ικανοποιούνται στο σύνολο τους, είναι τα ακόλουθα:

- Οι απολύσεις πρέπει να γίνονται από τον εργοδότη.
- Οι λόγοι της απόλυσης (που μπορεί να είναι ένας ή περισσότεροι), δεν πρέπει να έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργοδοτούμενου. Για παράδειγμα, απολύσεις για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ικανοποιούν το συγκεκριμένο κριτήριο επειδή δεν σχετίζονται με το

- πρόσωπο του εργοδοτούμενου, ενώ απολύσεις λόγω παραβίασης των κανόνων εργασίας από τον εργοδοτούμενο ή διάπραξης παραπτώματος, δεν το ικανοποιούν.
- Ο αριθμός των απολύσεων μέσα σε χρονικό διάστημα τριάντα ημερών θα πρέπει να ανέρχεται ως ακολούθως:
Για επιχειρήσεις, που συνήθως απασχολούν από 21 μέχρι 99 εργοδοτούμενους, τουλάχιστον 10 απολύσεις. Στο πλαίσιο του Νόμου αυτού και εφόσον οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε, στις απολύσεις συνυπολογίζονται και όλοι οι τερματισμοί σύμβασης εργασίας που επισυμβαίνουν στους εργοδοτούμενους για οποιοδήποτε λόγο. Συνεπώς, στην περίπτωση που μια επιχείρηση απασχολεί συνήθως από 21 μέχρι 99 άτομα, ο Νόμος εφαρμόζεται εάν υπάρχουν άλλοι 5 (ή περισσότεροι) τερματισμοί σύμβασης εργασίας, δεδομένου ότι υπάρχουν και τουλάχιστον 5 άτομα με ομαδική απόλυση όπως ορίζεται πιο πάνω. Για επιχειρήσεις, που συνήθως απασχολούν από 100 μέχρι 299, οι απολύσεις πρέπει να είναι τουλάχιστον δέκα τοις εκατόν (10%) του αριθμού των εργοδοτούμενων που συνήθως απασχολούνται. Για επιχειρήσεις, που συνήθως απασχολούν 300 εργοδοτούμενους ή περισσότερους, οι απολύσεις πρέπει να είναι τουλάχιστον 30. Ο ελάχιστος αριθμός απολύσεων σε σχέση με το συνολικό αριθμό απασχολουμένων σε μια επιχείρηση, που απαιτείται ώστε να τεθεί ο Νόμος σε εφαρμογή, φαίνεται και στον ακόλουθο πίνακα.

Επιχείρηση Εργοδότη		
	Αριθμός Απασχολουμένων	Αριθμός Απολύσεων
(α)	20 ή λιγότεροι	Ο Νόμος δεν εφαρμόζεται
(β)	21 μέχρι 99	10ή περισσότερες απολύσεις (εάν οι ομαδικές απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε, στις απολύσεις συνυπολογίζονται και όλοι οι τερματισμοί σύμβασης εργασίας που επισυμβαίνουν στους εργοδοτούμενους για οποιοδήποτε λόγο)
(γ)	100 μέχρι 299	Απολύσεις ύψους 10% του αριθμού των εργαζομένων
(δ)	300 ή περισσότεροι	Τουλάχιστον 30 απολύσεις

Ο Νόμος δεν εφαρμόζεται:

Σε επιχειρήσεις που απασχολούν είκοσι (20) ή λιγότερα άτομα (όπως φαίνεται στον πίνακα πιο πάνω) σε σχέση με ομαδικές απολύσεις, που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία, εκτός αν οι απολύσεις αυτές γίνουν πριν τη λήξη ή την εκτέλεση των συμβάσεων αυτών σε πληρώματα των θαλάσσιων σκαφών σε σχέση με εργοδοτούμενους:

- της Δημόσιας Υπηρεσίας,
- των ημικρατικών οργανισμών,
- των αρχών τοπικής αυτοδιοίκησης,
- των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

Ενημέρωση και διαβούλευση

Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να πραγματοποιεί έγκαιρα διαβουλεύσεις με εκπροσώπους των εργοδοτούμενων με στόχο την επίτευξη συμφωνίας.

Οι διαβουλεύσεις θα καλύπτουν τουλάχιστον τα ακόλουθα θέματα:

- πιθανούς τρόπους και μέσα για αποφυγή των ομαδικών απολύσεων, ή τη μείωση του αριθμού των επηρεαζόμενων εργοδοτούμενων και τρόπους και μέσα για μείωση των συνεπειών που θα προκύψουν από τις ομαδικές απολύσεις (με χρήση κοινωνικών μέτρων τα οποία έχουν σκοπό, μεταξύ άλλων, την επαναπασχόληση ή επανεκπαίδευση των

απολυόμενων εργοδοτούμενων).

Επιπλέον, ο εργοδότης παρέχει στους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων έγκαιρα όλες τις χρήσιμες πληροφορίες για να μπορέσουν να διατυπώσουν προτάσεις στη διάρκεια των διαβουλεύσεων. Μεταξύ άλλων, ο εργοδότης οφείλει να τους γνωστοποιεί γραπτώς τα ακόλουθα στοιχεία:

(α) τους λόγους των προγραμματιζόμενων απολύσεων

(β) τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργοδοτούμενων που προτίθεται να απολύσει

(γ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργοδοτούμενων που κανονικά απασχολεί ο εργοδότης

- την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις
- τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την επιλογή των εργοδοτούμενων που θα απολυθούν (τα οποία καθορίζονται ως αρμοδιότητα του εργοδότη βάσει της νομοθεσίας ή της πρακτικής)
- τη μέθοδο υπολογισμού ενδεχόμενων πληρωμών σε σχέση με τις απολύσεις, εκτός από εκείνη τη μέθοδο που απορρέει από τους περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμους του 1967 μέχρι 1994.

Γνωστοποίηση Υπουργείου

Ο εργοδότης διαβιβάζει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αντίγραφο με όλα τα πιο πάνω στοιχεία (η μέθοδος υπολογισμού ενδεχόμενων πληρωμών μπορεί να παραλείπεται). Επιπλέον, οφείλει να ενημερώνει γραπτώς, το συντομότερο, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για κάθε προγραμματισμένη ομαδική απόλυση και να παρέχει κάθε σχετική πληροφορία, καθώς και τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων (όπως προβλέπεται στο Νόμο) και ιδίως:

- τους λόγους της προγραμματιζόμενης απόλυσης
- τον αριθμό των υπό απόλυση εργοδοτούμενων
- τον αριθμό των κανονικά απασχολούμενων από τον εργοδότη
- την περίοδο στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις.

Αντίγραφο της γνωστοποίησης θα πρέπει να διαβιβάζεται από τον εργοδότη και στους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων, οι οποίοι μπορούν να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Οι πιο πάνω υποχρεώσεις ισχύουν ανεξάρτητα αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Επισημαίνεται ότι δεν αποτελεί υπεράσπιση για τον εργοδότη το γεγονός ότι η επιχείρηση που πήρε την απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις δεν τον ενημέρωσε σωστά.

Ισχύς απολύσεων

Οι προγραμματιζόμενες ομαδικές απολύσεις τίθενται σε ισχύ όχι νωρίτερα από 30 μέρες από τη γνωστοποίηση τους στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ταυτόχρονα, πρέπει να τηρούνται οι προθεσμίες προειδοποίησης που προνοούνται σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων χρησιμοποιεί το διάστημα των 30 ημερών για να αναζητήσει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται. Η προθεσμία των 30 ημερών δεν ισχύει στην περίπτωση ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από διακοπή των δραστηριοτήτων της επιχείρησης κατόπιν δικαστικής απόφασης

Κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης του Νόμου

Όλες οι πληροφορίες που παρέχονται στο πλαίσιο του Νόμου τυχάνουν εμπιστευτικού χειρισμού. Οποιοσδήποτε παραβιάζει τις διατάξεις του Νόμου για εμπιστευτικότητα υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τα €1.708 (£1.000).

Επιπλέον, εργοδότης που παραβιάζει διατάξεις του Νόμου σχετικά με την ενημέρωση, διαβούλευση και γνωστοποίηση (π.χ. δεν ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων, δεν παρέχει έγκαιρα τις σχετικές πληροφορίες κ.ά.), είναι ένοχος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €1.708 (£1.000). Σε περίπτωση που οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται πριν την πάροδο των 30 ημερών, ο εργοδότης που τις πραγματοποιεί, σε περίπτωση καταδίκης του, αντιμετωπίζει ποινή προστίμου μέχρι τα €3.417 (£2.000).

Αποζημιώσεις λόγω τερματισμού απασχόλησης

Το δικαίωμα των εργοδοτούμενων για αποζημίωση με βάση τους περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμους δεν επηρεάζεται από τις διατάξεις του Νόμου αυτού.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

2.3. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ Ή ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Ή ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ

Ο Νόμος

Ο περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων, Νόμος του 2000 (Βασικός) και του 2003 (Τροποποιητικός) τέθηκαν σε εφαρμογή στις 7.7.2000 και στις 2.5.2003 αντίστοιχα. Στον Οδηγό αυτό παρουσιάζονται μαζί και αναφέρονται ως ο Νόμος.

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται στις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων σε άλλο εργοδότη, που προκύπτουν από νομική μεταβίβαση ή συγχώνευση. Ο Νόμος αφορά και εφαρμόζεται σε δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις που ασκούν οικονομικές δραστηριότητες ανεξάρτητα εάν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα ή όχι.

Ο Νόμος δεν εφαρμόζεται:

- σε περίπτωση διοικητικής αναδιοργάνωσης δημόσιων διοικητικών αρχών
- σε περίπτωση μεταβίβασης διοικητικών καθηκόντων μεταξύ δημόσιων διοικητικών αρχών
- σε θαλάσσια σκάφη.

Βασικές έννοιες

- Εκδοχέας σημαίνει κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που, λόγω της μεταβίβασης, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.
- Εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων σημαίνει τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων που προβλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική.
- Εκχωρητής σημαίνει κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που, λόγω της μεταβίβασης, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.
- Εργοδοτούμενος σημαίνει πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο (φυσικό ή νομικό) είτε με βάση σύμβαση εργασίας ή μαθητείας είτε κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες να μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου.

Διατήρηση και διασφάλιση δικαιωμάτων των εργαζομένων

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εκχωρητή, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση που υφίσταται κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης, με τη μεταβίβαση αυτή μεταβιβάζονται στον εκδοχέα. Μετά τη μεταβίβαση ο εκδοχέας διατηρεί τους όρους εργασίας, που προκύπτουν από συλλογική σύμβαση, στο ίδιο μέτρο που εφαρμόζονταν και έναντι του εκχωρητή, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή της λήξης της συλλογικής σύμβασης ή της έναρξης της ισχύος ή της εφαρμογής άλλης συλλογικής σύμβασης, με ελάχιστη περίοδο διατήρησης των όρων εργασίας ένα χρόνο.

Η πιο πάνω υποχρέωση δεν εφαρμόζεται σε δικαιώματα των εργοδοτούμενων σε παροχές λόγω γήρατος ή αναπηρίας ή προς επιζώντες βάσει συμπληρωματικών συστημάτων επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής συνταξιοδότησης (εκτός των προβλεπόμενων συστημάτων από τη νομοθεσία περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων). Ωστόσο, εργοδοτούμενοι που έχουν ήδη εγκαταλείψει την επιχείρηση του εκχωρητή κατά τη στιγμή της μεταβίβασης διατηρούν τα κερτημένα δικαιώματα τους ή εκείνα που πρόκειται να αποκτηθούν για παροχές λόγω γήρατος ή αναπηρίας, περιλαμβανομένων και των παροχών προς επιζώντες βάσει συμπληρωματικών συστημάτων επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής συνταξιοδότησης.

Απολύσεις και καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, μιας εγκατάστασης ή ενός τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά από μόνη της λόγο απόλυσης, ούτε για τον εκχωρητή ούτε για τον εκδοχέα. Αυτό, όμως, δεν εμποδίζει απολύσεις που είναι δυνατό να προκύψουν από λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς, οι οποίοι συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού. Ουσιαστικά, νόμιμες απολύσεις μπορούν να προκύψουν αν λόγω της μεταβίβασης δημιουργηθούν συνθήκες πλεονασμού όπως καθορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 18(γ) του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου.

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

Πτώχευση, εκκαθάριση ή άλλη διαδικασία αφερεγγυότητας

Σε περίπτωση πτώχευσης, εκκαθάρισης ή άλλης διαδικασίας αφερεγγυότητας, η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του εκχωρητή και η οποία διεξάγεται κάτω από την εποπτεία του αρμόδιου νομικού οργάνου, οι σχετικές πρόνοιες του Νόμου για διατήρηση και διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων δεν εφαρμόζονται.

Εκπροσώπηση των εργοδοτούμενων

Όταν κατά τη μεταβίβαση η επιχείρηση, η εγκατάσταση ή τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης διατηρεί την αυτονομία της, το καθεστώς, η εκπροσώπηση και η άσκηση του λειτουργήματος των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων που επηρεάζονται από τη μεταβίβαση διατηρούνται με τους ίδιους όρους και υπόκεινται στις ίδιες συνθήκες με αυτές που ίσχυαν πριν από την ημερομηνία της μεταβίβασης, σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική. Αυτό όμως δεν εφαρμόζεται όταν, σύμφωνα με τις υφιστάμενες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, ή κατόπιν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων, πληρούνται οι αναγκαίοι όροι για το διορισμό εκπροσώπων των εργοδοτούμενων ή ανασύσταση της εκπροσώπησης τους.

Όταν η επιχείρηση, εγκατάσταση ή τμήμα επιχείρησης ή εγκατάσταση δεν διατηρεί την αυτονομία της, ο εκχωρητής και ο εκδοχέας λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζονται οι εργοδοτούμενοι οι οποίοι εκπροσωπούνταν πριν από τη μεταβίβαση, έτσι ώστε να εξακολουθούν να εκπροσωπούνται κατάλληλα και κατά την περίοδο που είναι απαραίτητη για την ανασύσταση ή το διορισμό της αντιπροσωπείας των εργοδοτούμενων, σύμφωνα με το νόμο ή την πρακτική. Αν η θητεία των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων που επηρεάζονται από τη μεταβίβαση λήξει λόγω αυτής της μεταβίβασης, οι εκπρόσωποι αυτοί συνεχίζουν να απολαμβάνουν της προστασίας που προβλέπεται από τις νομοθετικές, κανονιστικές διοικητικές διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική.

Πληροφόρηση και διαβούλευση

Ο εκχωρητής έγκαιρα, πριν την πραγματοποίηση της μεταβίβασης και ο εκδοχέας έγκαιρα και οπωσδήποτε πριν οι εργοδοτούμενοι του επηρεαστούν άμεσα από τη μεταβίβαση ως προς τους όρους εργασίας, υποχρεούνται να πληροφορούν τους εργοδοτούμενους ή τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων τους που επηρεάζονται από τη μεταβίβαση, σχετικά με τα ακόλουθα:

- την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης
- τους λόγους της μεταβίβασης
- τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της μεταβίβασης για τους εργοδοτούμενους και
- τα προβλεπόμενα μέτρα που θα ληφθούν όσον αφορά τους εργοδοτούμενους.

Οι υποχρεώσεις για ενημέρωση ισχύουν ανεξάρτητα από το αν η απόφαση που καταλήγει σε μεταβίβαση έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Επιπλέον, κατά την εξέταση των καταγγελιών για παραβιάσεις των απαιτήσεων πληροφόρησης και διαβούλευσης, οι οποίες προβλέπονται από το Νόμο, δεν γίνεται δεκτό ως δικαιολογία επιχείρημα που βασίζεται στο γεγονός ότι δεν παρασχέθηκαν οι πληροφορίες από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Όταν ο εκχωρητής ή ο εκδοχέας προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του εργασιακού καθεστώτος των εργοδοτούμενων τους, υποχρεούνται να προβούν σε προηγούμενη έγκαιρη διαβούλευση για τα μέτρα αυτά με τους εργοδοτούμενους ή με τους εκπροσώπους τους με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας. Η πληροφόρηση και η διαβούλευση πρέπει να καλύπτουν τουλάχιστον τα μέτρα που προβλέπονται όσον αφορά τους εργοδοτούμενους και να διεξάγονται έγκαιρα πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης.

Αρμόδιο δικαστήριο και κυρώσεις

Αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφορών (αστικής φύσης) που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Οποιοσδήποτε εργοδότης προσφεύγει καταχρηστικά σε διαδικασία αφερεγγυότητας με σκοπό να στερηθούν οι εργοδοτούμενοι των δικαιωμάτων τους, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε ποινή προστίμου που δεν υπερβαίνει τα €1.708 (£1.000) χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων κάθε επηρεαζόμενου εργοδοτούμενου σε αποζημιώσεις.

Εργοδότης που παραβιάζει τις διατάξεις σε σχέση με την πληροφόρηση και διαβούλευση είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε ποινή προστίμου που δεν υπερβαίνει τα €854 (£500).

Αποζημιώσεις λόγω πλεονασμού

Σε περίπτωση που τερματίζεται η εργασιακή σχέση λόγω της μεταβίβασης της επιχείρησης είτε από τον εκχωρητή είτε από τον εκδοχέα και αυτό δεν οφείλεται σε λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως, που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδο της απασχόλησης, η απόλυση είναι παράνομη και ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε αποζημίωση υπολογιζόμενη σύμφωνα με τα έτη υπηρεσίας και τους όρους εργασίας που ίσχυαν στην επιχείρηση του εκχωρητή, εφαρμοζομένων, κατά τα λοιπά, των διατάξεων των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως 1994.

Απόλυση λόγω της μεταβίβασης που πραγματοποιείται πριν τη μεταβίβαση, θεωρείται ως απόλυση λόγω της μεταβίβασης. Σε περίπτωση που ο εργοδότης τερματίζει την εργασιακή σχέση για οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους, πριν ή μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, ο εργοδοτούμενος δικαιούται σε πληρωμή βάσει των διατάξεων των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως 1994.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



03.

ΟΡΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ

3.1. Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι περί της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόμοι του 2002 έως 2007 αποτελούνται από το βασικό Νόμο που τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003 και τον Τροποποιητικό Νόμο ο οποίος αφορά τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών και τέθηκε σε ισχύ την 16η Φεβρουαρίου 2007. Ο Νόμος καθορίζει τις ελάχιστες **προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας** όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων και εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις και εργασίες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, εκτός από τις πιο κάτω:

- στα μέλη των Ενόπλων Δυνάμεων
- στα μέλη της Αστυνομίας και
- στους ναυτικούς εκείνους για τους οποίους ισχύει ο περί Εμπορικής Ναυτιλίας Νόμος του 2003.

Επιτρέπονται κάποιες παρεκκλίσεις ή εξαιρέσεις από ορισμένες πρόνοιες του Νόμου για δραστηριότητες και περιπτώσεις που καθορίζονται.

Κύριες πρόνοιες

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
- το ρυθμό εργασίας.

Οι πρόνοιες καθορίζουν τα ελάχιστα δικαιώματα των εργαζομένων για την οργάνωση του χρόνου εργασίας και σε καμιά περίπτωση δεν επηρεάζουν ευνοϊκότερους όρους εργασίας που προβλέπονται από νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή άλλως πως.

Καθημερινή και εβδομαδιαία ανάπαυση

Για κάθε μέρα (ανά εικοσιτετράωρο), κάθε εργαζόμενος δικαιούται τουλάχιστον έντεκα συνεχόμενες ώρες ανάπαυσης.

Για κάθε βδομάδα, ο εργαζόμενος δικαιούται συνεχή ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης 24 ωρών.

Εάν ο εργοδότης το αποφασίσει, ο εργαζόμενος μπορεί για περίοδο 14 ημερών να έχει:

- δύο ξεχωριστές περιόδους ανάπαυσης 24 συνεχόμενων ωρών η κάθε μια, είτε
- μία συνεχόμενη περίοδο 48 ωρών.

Ετήσια άδεια

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται πληρωμένη άδεια για τουλάχιστον 4 εβδομάδες το χρόνο. Συγκεκριμένα, τουλάχιστον 20 μέρες άδεια για όσους εργάζονται πέντε ημέρες την εβδομάδα και 24 μέρες για όσους εργάζονται έξι μέρες την εβδομάδα. Η άδεια αυτή μπορεί να αντικατασταθεί με χρηματική αποζημίωση μόνο στην περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

Διαλείμματα

Όταν ο χρόνος εργασίας ξεπερνά τις έξι ώρες την ημέρα, ο εργαζόμενος δικαιούται ένα διάλειμμα 15 συνεχόμενων λεπτών. Κατά τη διάρκεια του διαλείμματος ο εργαζόμενος μπορεί να απομακρυνθεί από τη θέση εργασίας του. Το διάλειμμα δεν επιτρέπεται να δίνεται με την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας.

Μέγιστη διάρκεια εργασίας την εβδομάδα

Εκτός αν υπάρχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους, ο χρόνος εργασίας ανά εβδομάδα δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από 48 ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών. Ο μέσος όρος του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας υπολογίζεται ανά τέσσερις μήνες. Κατά τον υπολογισμό του μέσου όρου οι περίοδοι πληρωμένης ετήσιας άδειας και οι περίοδοι άδειας ασθενείας δεν λαμβάνονται

υπόψη. Σε περίπτωση που εργοδότης ζητήσει από εργαζόμενο να εργαστεί περισσότερο από 48 ώρες, αυτό θα πρέπει να γίνει κατόπιν συμφωνίας μεταξύ και των δύο. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να μην αποδεχτεί, χωρίς επιπτώσεις στην εργασία του.

Σε περίπτωση που, κατόπιν συναίνεσης του εργαζομένου, υπάρξει υπέρβαση της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας (48 ώρες), ο εργοδότης οφείλει:

- να τηρεί αρχείο με τα ονόματα των εργαζομένων που δουλεύουν περισσότερο από 48 ώρες
- να θέτει το αρχείο στη διάθεση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με τα στοιχεία των εργαζομένων, και το οποίο να περιλαμβάνει και τη συναίνεση τους για υπέρβαση του ορίου των 48 ωρών.

Ο Υπουργός μπορεί να περιορίσει ή να απαγορεύσει την υπέρβαση της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας για λόγους ασφάλειας και υγείας.

Νυχτερινή εργασία

Νυχτερινή περίοδος είναι το χρονικό διάστημα από 11:00 το βράδυ μέχρι τις 06:00 το πρωί. Εργαζόμενος τη νύχτα θεωρείται :

- όποιος εργάζεται σε τακτική βάση για τρεις τουλάχιστον ώρες στο χρονικό διάστημα από τις 11:00 το βράδυ μέχρι τις 06:00 το πρωί, είτε
- όποιος ενδέχεται να πραγματοποιεί τη νυχτερινή περίοδο τουλάχιστον 726 ώρες του ετήσιου χρόνου εργασίας ή μικρότερο αριθμό ωρών, αν προβλέπεται από συλλογικές συμβάσεις. Για υπολογισμό των πιο πάνω ωρών θα λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος συνολικός χρόνος εργασίας του εργαζομένου, ανεξαρτήτως ώρας έναρξης και λήξης βάρδιας, εφόσον σ' αυτόν περιλαμβάνονται τρεις τουλάχιστον ώρες του χρονικού διαστήματος από 11:00 το βράδυ μέχρι τις 06:00 το πρωί και η εργασία του εργαζομένου είναι σε επτά τουλάχιστον συνεχόμενες ώρες (από τις οποίες οι τρεις να είναι κατά τη νυχτερινή περίοδο).

Διάρκεια νυχτερινής εργασίας

Ο χρόνος εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα δεν πρέπει να ξεπερνά κατά μέσο όρο τις οκτώ ώρες το εικοσιτετράωρο, υπολογιζόμενος σε περίοδο ενός μηνός ή άλλη περίοδο που καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις. Για τον υπολογισμό του μέσου όρου δεν λαμβάνεται υπόψη η συνεχής ελάχιστη ανάπαυση 24 ωρών ανά εβδομάδα που προβλέπεται από το Νόμο. Εργαζόμενοι τη νύχτα σε εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από οκτώ ώρες στη διάρκεια του εικοσιτετράωρου που πραγματοποιούν νυχτερινή εργασία.

Η νυχτερινή εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, εφόσον δεν ορίζεται από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις, 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.

Ασφάλεια και υγεία στη διάρκεια νυχτερινής εργασίας

- Ο εργοδότης που απασχολεί υπαλλήλους τη νύχτα, τακτικά, οφείλει να ενημερώνει γραπτώς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι σε βάρδιες και οι εργαζόμενοι τη νύχτα είναι προστατευμένοι όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια τους, ανάλογα με τη φύση της εργασίας τους.
- Ο εργοδότης φρονίζει ώστε οι εργαζόμενοι, πριν αναλάβουν νυχτερινή εργασία και, στη συνέχεια, σε τακτά χρονικά διαστήματα, υποβάλλονται δωρεάν στις απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις, για να διαπιστωθεί η καταλληλότητά τους για την εργασία.

Αν, μετέπειτα, αποδειχθεί ότι εργαζόμενοι τη νύχτα έχουν προβλήματα υγείας που οφείλονται στη νυχτερινή εργασία, τότε είναι δυνατό, μετατίθενται από τη νύχτα σε θέση ημερησίας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι.

Παρεκκλίσεις

Εφόσον οι γενικές αρχές για προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων τηρούνται, επιτρέπονται παρεκκλίσεις του Νόμου σχετικά με:

- τα διαλείμματα,
- την ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση
- τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και
- τη διάρκεια της νυχτερινής εργασίας.

Οι επιτρεπόμενες παρεκκλίσεις αφορούν εργαζομένους των οποίων η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιοτεροτήτων της δραστηριότητας που ασκούν, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζομένους, ιδίως εφόσον πρόκειται για:

- διευθυντικά στελέχη ή άλλα πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να παίρνουν αποφάσεις αυτόνομα
- οικογενειακό προσωπικό
- εργαζόμενους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων
- ειδικευόμενους ιατρούς (ισχύουν ειδικές διατάξεις).

Με την επιφύλαξη της ισχύουσας νομοθεσίας, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από συγκεκριμένα άρθρα του Νόμου με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των εργαζομένων, υπό τον όρον ότι στους εργαζόμενους χορηγούνται ισοδύναμοι περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου είναι αντικειμενικά αδύνατη τέτοια χορήγηση, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους εργαζόμενους σε δραστηριότητες και περιπτώσεις που καθορίζονται στο Νόμο.

Ειδικές ρυθμίσεις

Ο Νόμος περιλαμβάνει ειδικές ρυθμίσεις και εξαιρέσεις για τους μετακινούμενους εργαζομένους.

Ρυθμός εργασίας

Ο εργοδότης οφείλει να οργανώνει την εργασία έτσι ώστε να περιορίζει τη μονότονη και ρυθμικά δουλεία, λαμβάνοντας υπόψη την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.

Εποπτεία

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει ορίσει Επιθεωρητές για την εποπτεία εφαρμογής του Νόμου. Ο Τροποποιητικός Νόμος του 2007 αφορά τη θέσπιση των εξουσιών και των καθηκόντων των Επιθεωρητών.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει την αρμοδιότητα της επίλυσης τυχόν διαφορών αστικής φύσης σχετικά με το Νόμο.

Παραβίαση από τον εργοδότη

Εργοδότης που παραβαίνει το Νόμο διαπράττει ποινικό αδίκημα και υπόκειται σε ποινή φυλάκισης μέχρι ένα χρόνο ή σε πρόστιμο μέχρι €3.417 (£2.000) ή και στις δύο ποινές μαζί.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

3.2. ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ)

Οι περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμο του 2002 έως 2007 αποτελούνται από το βασικό Νόμο που τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου του 2003 και τον Τροποποιητικό Νόμο Αρ. 1 ο οποίος αφορά τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών και τέθηκε σε ισχύ την 16η Φεβρουαρίου 2007 και τον Τροποποιητικό Νόμο Αρ. 2, ο οποίος αφορά την ευκαιριακή απασχόληση και τέθηκε σε ισχύ την 30η Μαΐου 2007. Σκοπός του Νόμου είναι:

- η εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση,
- η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και η συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, με τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων.

Ποιους καλύπτει

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση, εκτός από:

- εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση, οι οποίοι εργάζονται σε ευκαιριακή βάση (όπως καθορίζονται πιο κάτω),
- εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση, οι οποίοι επηρεάζονται από μερική ανεργία, δηλαδή λόγω συλλογικής και προσωρινής μείωσης των κανονικών ωρών εργασίας τους για οικονομικούς, τεχνικούς ή διαρθρωτικούς λόγους.

Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση

Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση σημαίνει τον εργοδοτούμενο του οποίου οι ώρες απασχόλησης, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση, ο οποίος εργάζεται στην ίδια επιχείρηση όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση.

Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση που εργάζεται σε ευκαιριακή βάση

«Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση που εργάζεται σε ευκαιριακή βάση» σημαίνει τον εργοδοτούμενο, του οποίου:

- η συνολική διάρκεια απασχόλησης, στον ίδιο εργοδότη, δεν υπερβαίνει τις 8 εβδομάδες ανά ημερολογιακό έτος, με μέγιστη συνεχόμενη διάρκεια, ανά περίπτωση, τρεις (3) εβδομάδες, ή
- η συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησής του δεν υπερβαίνει τις (5) ώρες την εβδομάδα

Συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση

Συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση σημαίνει τον εργοδοτούμενο που:

- εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση
- έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση
- 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 ειδικευση.

Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στη συλλογική σύμβαση που ισχύει στην κάθε περίπτωση ή, εκεί όπου δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τη νομοθεσία, άλλες συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.

Αρχή της μη διάκρισης

Οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης του εργοδοτούμενου με μερική απασχόληση δεν πρέπει να είναι λιγότερο ευνοϊκοί από εκείνους του (συγκρίσιμου) εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση, για το λόγο και μόνον ότι εργάζεται με μερική απασχόληση, εκτός αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας.

Αρχή της αναλογικότητας

Αρχή της αναλογικότητας σημαίνει ότι όπου ένας συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση λαμβάνει (ή δικαιούται να λαμβάνει) μισθό ή οποιοδήποτε άλλο ωφέλημα, ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση θα λαμβάνει (ή θα δικαιούται να λαμβάνει) τέτοιο μέρος του μισθού ή των άλλων ωφελημάτων κατ'αναλογία προς τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του, σε σύγκριση με τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του αντίστοιχου συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση.

Προϋποθέσεις πρόσβασης σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης

Εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και/ή οι κοινωνικοί εταίροι (εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις) μπορούν, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο, να εξαρτούν την πρόσβαση εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης από την περίοδο

προϋπηρεσίας, το χρόνο που έχει εργαστεί και τα προσόντα με βάση τα οποία καθορίζονται τα εισοδήματα του εργοδοτούμενου. Οι προϋποθέσεις πρόσβασης σε συγκεκριμένες συνθήκες πρέπει να επανεξετάζονται περιοδικά, λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της μη διάκρισης.

Δικαιώματα εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση

Κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται ισότιμων όρων και συνθηκών απασχόλησης και ισότιμης μεταχείρισης και απολαμβάνει την ίδια προστασία με αυτή που παρέχεται στους συγκρίσιμους εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση, ιδίως όσον αφορά:

- το μισθό και τα ωφελήματα
- το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης
- την προστασία της μητρότητας
- την ετήσια άδεια με αποδοχές και αργίες λόγω εορτών με αποδοχές
- τη γονική άδεια
- την άδεια ασθενείας
- τον τερματισμό απασχόλησης.

Επίσης, κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται της ίδιας μεταχείρισης και απολαμβάνει της ίδιας προστασίας με αυτήν που παρέχεται στον εργοδοτούμενο με πλήρη απασχόληση όσον αφορά:

- το δικαίωμα της οργάνωσης, της συλλογικής διαπραγμάτευσης και το δικαίωμα να εκπροσωπεί τους εργοδοτούμενους
- την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία
- την προστασία από δυσμενή διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα.

Ελεύθερη επιλογή μορφής απασχόλησης

Ο εργοδότης διασφαλίζει ότι η μετάβαση του εργοδοτούμενου από την πλήρη στη μερική απασχόληση ή αντίστροφα, όταν υπάρχουν κενές θέσεις στην επιχείρηση, γίνεται εθελοντικά. Άρνηση του εργοδοτούμενου με μερική απασχόληση για μεταφορά του σε πλήρη απασχόληση, ή και αντίστροφα, δεν αποτελεί από μόνη της λόγο τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου (υπό την επιφύλαξη τερματισμού των υπηρεσιών σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική και για άλλους λόγους που μπορεί να προκύψουν από τις λειτουργικές απαιτήσεις της εν λόγω επιχείρησης).

Υποχρεώσεις εργοδότη

Ο εργοδότης πρέπει, στο μέτρο του δυνατού, να μελετά τα ακόλουθα:

- αιτήματα των εργοδοτούμενων για τη μετάβαση τους από την πλήρη στη μερική απασχόληση ή αντίστροφα ή για την αύξηση του χρόνου εργασίας τους εφόσον υπάρχει δυνατότητα
- παροχή έγκαιρης ενημέρωσης για την ύπαρξη θέσεων εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση στην επιχείρηση
- μέτρα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία με μερική απασχόληση σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων εξειδικευμένων και διοικητικών θέσεων
- διευκόλυνση της πρόσβασης των εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση σε επαγγελματική κατάρτιση
- παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στις οργανώσεις εκπροσώπησης των εργοδοτούμενων για τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση που απασχολούνται στην επιχείρηση

Ευκαιρίες για εργασία μερικής απασχόλησης

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, να εντοπίζει, να αντιμετωπίζει και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφει εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης.

Οι κοινωνικοί εταίροι, ενεργώντας στα πλαίσια των διαδικασιών που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις, πρέπει να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφουν εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες

εργασίας μερικής απασχόλησης.

Ο Νόμος προνοεί ότι μέσα σε τρεις μήνες από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος του Νόμου, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων οφείλει να καλέσει τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις όπως εξετάσουν, μέσα σε τακτή προθεσμία την οποία θα καθορίσει, τις υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αναθεωρήσουν και/ή αναπροσαρμόσουν αυτές, με τρόπον ώστε να εξαλειφθούν οποιεσδήποτε πρόνοιες ο οποίες περιορίζουν την ελεύθερη επιλογή και/ή τις ευκαιρίες για την εργασία μερικής απασχόλησης.

Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει ορίσει Επιθεωρητές για την καλύτερη εφαρμογή του Νόμου. Ο Τροποποιητικός Νόμος (Αρ.1) του 2007 αφορά τη θέσπιση των εξουσιών και των καθηκόντων των Επιθεωρητών.

Αρμόδιο δικαστήριο και ποινές

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι το αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς (αστικής φύσης), η οποία προκύπτει από την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου. Εργοδότης, που παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου, υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τα €3.417 (£2.000).

Κανονισμοί

Για καλύτερη εφαρμογή του Νόμου ή ρύθμιση σχετικών θεμάτων, το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να εκδίδει Κανονισμούς. Οι Κανονισμοί μπορούν ειδικότερα να καθορίζουν

- τις κατηγορίες των εργοδοτούμενων που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση
- τα καθήκοντα ή τις εξουσίες των επιθεωρητών ή άλλων λειτουργών που ορίζονται για την καλύτερη εφαρμογή του Νόμου.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

3.3. ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Οι περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμοι του 2003 έως 2007 αποτελούνται από το βασικό Νόμο που τέθηκε σε ισχύ στις 25 Ιουλίου του 2003 και τον Τροποποιητικό Νόμο ο οποίος αφορά τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών και τέθηκε σε ισχύ τη 16η Φεβρουαρίου 2007. Σκοπός του Νόμου είναι:

- η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και
- η αποτροπή της κατάχρησης που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

Ποιους καλύπτει

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου (με σύμβαση ή σχέση εργασίας) εκτός από:

- τις περιπτώσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και τα συστήματα μαθητείας στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου (δηλαδή κρατικού) ή υποστηριζόμενου από το δημόσιο, προγράμματος κατάρτισης, ένταξης ή επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

Εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου

Εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου σημαίνει τον εργοδοτούμενο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία έχει συμφωνηθεί απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτούμενου και η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

Αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου

Αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου σημαίνει τον εργοδοτούμενο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στη συλλογική σύμβαση που ισχύει στην κάθε περίπτωση ή, εκεί όπου δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με τη νομοθεσία ή άλλες συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.

Αρχή της μη διάκρισης και αρχή της αναλογικότητας

Όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενώς σε σχέση με τον αντίστοιχοεργοδοτούμενο με εργασία αορίστου χρόνου, μόνο επειδή έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός εάν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Όπου κρίνεται αναγκαίο εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας. Αρχή της αναλογικότητας σημαίνει ότι όπου ένας αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου εργοδοτείται με βάση συγκεκριμένους όρους και συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου θα εργοδοτείται με τους ίδιους όρους και συνθήκες απασχόλησης, κατ' αναλογίαν προς το χρόνο εργασίας του.

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 της περιόδου προϋπηρεσίας.

Μέτρα αποφυγής κατάχρησης

Όπου εργοδότης απασχολεί εργοδοτούμενο με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, είτε κατόπιν ανανέωσης της σύμβασης είτε με άλλο τρόπο και ο εργοδοτούμενος αυτός είχε προηγουμένως απασχοληθεί για συνολική περίοδο τριάντα μηνών ή περισσότερο με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ανεξαρτήτως σειράς διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου), η σύμβαση θα θεωρείται για όλους τους σκοπούς ως σύμβαση αορίστου διάρκειας.

Επισημαίνεται ότι:

- οποιαδήποτε περίοδος απασχόλησης, που έγινε πριν τις 25 Ιουλίου 2003 (οπότεν τέθηκε σε ισχύ ο βασικός Νόμος), δεν λαμβάνεται υπόψη για υπολογισμό της τριαντάμηνης περιόδου, και
- οποιαδήποτε πρόνοια στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου περιορίζει τη διάρκεια της δεν θα ισχύει, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η εργοδότηση του εργοδοτούμενου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς λόγους.

[Σημειώνεται ότι με βάση τον περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμο, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μπορεί να κρίνει κατά πόσον μια σύμβαση ορισμένου χρόνου ή σειρά συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με διάρκεια μικρότερη των τριάντα μηνών, έχει μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου.]

Αντικειμενικοί λόγοι υφίστανται ιδιαίτερα όταν:

- οι ανάγκες της επιχείρησης ως προς την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές,
- ο εργοδοτούμενος αναπληρώνει κάποιον άλλο εργοδοτούμενο,
- η ιδιαιτερότητα της υπό εκτέλεση εργασίας δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης,
- ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου εργοδοτείται υπό δοκιμασία

- η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται κατ'εφαρμογή δικαστικής απόφασης
- η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αφορά τις συμβάσεις για την απασχόληση στο Στρατό της Δημοκρατίας των Εθελοντών Πενταετούς Υποχρέωσης (ΕΠΥ) και Εθελοντών Υπαξιωματικών.

Ενημέρωση και υποχρεώσεις εργοδότη

Ο εργοδότης ενημερώνει τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν μόνιμες θέσεις όπως και άλλοι εργοδοτούμενοι. Επίσης, ο εργοδότης, στο μέτρο του δυνατού, πρέπει να διευκολύνει την πρόσβαση των εργοδοτούμενων με εργασία ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και η επαγγελματική τους κινητικότητα.

Ενημέρωση και διαβούλευση

Οι εργοδοτούμενοι με εργασία ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργοδοτούμενων να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική, τηρουμένης πάντα της αρχής της μη διάκρισης όπως καθορίζεται στο Νόμο.

Αρμόδιο δικαστήριο και ποινές

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι το αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς (αστικής φύσης), η οποία προκύπτει από την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου. Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου, σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τα €3.417 (£2.000).

Επιθεωρήσεις

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει ορίσει Επιθεωρητές για την καλύτερη εφαρμογή του Νόμου. Ο Τροποποιητικός Νόμος του 2007 αφορά τη θέσπιση των εξουσιών και των καθηκόντων των Επιθεωρητών. Το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να εκδίδει Κανονισμούς για καλύτερη εφαρμογή του Νόμου.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Οι διατάξεις του Νόμου δεν εμποδίζουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και των εργοδοτούμενων ή των εκπροσώπων τους.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

3.4. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ Ή ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*Οι περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμοι του 2000 έως 2007 αποτελούνται από το βασικό Νόμο που τέθηκε σε εφαρμογή στις 7 Ιουλίου 2000 και τον Τροποποιητικό Νόμο, ο οποίος αφορά τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών και τέθηκε σε ισχύ τη 16η Φεβρουαρίου 2007. Ο Νόμος υποχρεώνει τον εργοδότη να **πληροφορεί γραπτώς** τον εργοδοτούμενο για τους βασικούς όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας του και καθορίζει τα ελάχιστα που πρέπει να περιλαμβάνει η ενημέρωση αυτή.*

Ποιους καλύπτει

Καλύπτει όλους τους εργοδοτούμενους με σύμβαση ή σχέση εργασίας (σε ιδιωτικό, δημόσιο και ημικρατικό τομέα).

Ποιους δεν καλύπτει

Από το Νόμο εξαιρούνται ορισμένες κατηγορίες εργοδοτούμενων, των οποίων:

- η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα ή τις οκτώ ώρες την εβδομάδα
- η απασχόληση είναι περιστασιακή ή και ιδιάζουσα και με την προϋπόθεση ότι αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν τη μη εφαρμογή του Νόμου.

Στοιχεία γραπτής ενημέρωσης

Ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για τους όρους απασχόλησης του. Η γραπτή αυτή ενημέρωση πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα πιο κάτω:

- τα στοιχεία της ταυτότητας του εργοδότη και του εργοδοτουμένου,
- τον τόπο της εργασίας του εργοδοτουμένου και την εγγεγραμμένη διεύθυνση της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη,
- τη θέση ή την ειδικότητα του εργοδοτουμένου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησης, καθώς και το αντικείμενο εργασίας του,
- την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και την προβλεπόμενη διάρκεια της, αν πρόκειται για εργασία ορισμένου χρόνου,
- την αναφορά σε τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτουμένου.

Μαζί με τα πιο πάνω, πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και τα πιο κάτω στοιχεία, για τα οποία όμως μπορεί να γίνεται γραπτή παραπομπή σε αντίστοιχη νομοθεσία ή συλλογική σύμβαση όπου υπάρχει.

Τα εν λόγω στοιχεία είναι:

- η διάρκεια της άδειας με απολαβές, που δικαιούται ο εργοδοτούμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησης της
- η προειδοποίηση που πρέπει να τηρούν ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος σε περίπτωση τερματισμού της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία
- όλες οι αποδοχές που δικαιούται ο εργοδοτούμενος και η περιοδικότητα καταβολής της αμοιβής του
- η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του.

Οποιοσδήποτε από τους πιο πάνω όρους εργοδότησης δεν μπορεί να είναι δυσμενέστερος για τον εργοδοτούμενο από ό,τι προνοεί η σχετική νομοθεσία.

Τρόποι γραπτής ενημέρωσης

- με γραπτή σύμβαση εργασίας, ή
- με επιστολή πρόσληψης, ή
- με άλλο έγγραφο, υπογραμμένο από τον εργοδότη, το οποίο να περιλαμβάνει τουλάχιστον όλα τα πιο πάνω στοιχεία.

Προθεσμίες ενημέρωσης

Η ενημέρωση για τους πιο πάνω όρους πρέπει να γίνεται το αργότερο μέσα σε ένα μήνα από την έναρξη της εργασίας. Σε περίπτωση που γίνει κάποια αλλαγή στους όρους απασχόλησης, ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει γραπτώς τον εργοδοτουμενο, το αργότερο ένα μήνα μετά την πραγματοποίηση της αλλαγής.

Η προθεσμία για ένα μήνα δεν ισχύει εάν η αλλαγή προέρχεται από νόμο ή άλλο κείμενο στο οποίο αναφερόταν η αρχική ενημέρωση.

Σχέσεις εργασίας πριν την εφαρμογή του Νόμου

Αν οι σχέσεις εργασίας υπήρχαν:

- για λιγότερο από πέντε χρόνια πριν την εφαρμογή του Νόμου, τότε η ενημέρωση πρέπει να γίνει μέσα σε έξι μήνες από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος Νόμου (7 Ιουλίου 2000). Η προθεσμία αυτή έχει λήξει.
- για περισσότερο από πέντε χρόνια πριν την εφαρμογή, τότε η ενημέρωση πρέπει να γίνεται μέσα σε δύο μήνες, εφόσον και όταν το ζητήσει ο εργοδοτουμενος. Αν ο εργοδότης δεν ανταποκριθεί, τότε ο εργοδοτουμενος οφείλει να τον υπενθυμίσει. Μετά τη διαδικασία της υπενθύμισης, αν ο εργοδότης δεν συμμορφωθεί μέσα σε 15 μέρες, ο εργοδοτουμενος μπορεί να προσφύγει, αν το επιθυμεί, στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Η διαδικασία υπενθύμισης δεν απαιτείται, στις περιπτώσεις ατόμων:

- που εργοδοτούνται στο εξωτερικό

- που έχουν προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας
- που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση.

Εργοδοτούμενος στο εξωτερικό

Ο Νόμος εφαρμόζεται και στην περίπτωση που ο εργοδοτούμενος απασχολείται στο εξωτερικό με σύμβαση ή σχέση εργασίας, που συμφωνείται στην Κύπρο ή υπόκειται στην Κυπριακή Νομοθεσία ή πρακτική και έχει διάρκεια τουλάχιστον ένα μήνα.

Η ενημέρωση του εργοδοτούμενου πρέπει να γίνεται πριν την αναχώρησή του και πρέπει να περιλαμβάνει και τα ακόλουθα πρόσθετα στοιχεία:

- τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό
- το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του
- όλα τα πιθανά πλεονεκτήματα, σε χρήματα και είδος, που προκύπτουν από τον εκπατρισμό
- τους τυχόν όρους επαναπατριsmού.

Έλεγχος εφαρμογής του Νόμου

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει ορίσει Επιθεωρητές οι οποίοι είναι αρμόδιοι να ελέγχουν την εφαρμογή του Νόμου. Ο Τροποποιητικός Νόμος του 2007 αφορά τη θέσπιση των εξουσιών και των καθηκόντων των Επιθεωρητών.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο για επίλυση οποιασδήποτε αστικής φύσεως διαφοράς προκύπτει από την εφαρμογή του Νόμου, είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Το βάρος της απόδειξης για το γεγονός της ενημέρωσης του εργοδοτούμενου για τους όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας το φέρει ο εργοδότης.

Κυρώσεις για τους παραβάτες

Εργοδότης ο οποίος, χωρίς εύλογη αιτία, παραβαίνει το Νόμο είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τα €854 (£500). Το βάρος απόδειξης για το γεγονός ότι η παράλειψη για πληροφόρηση του εργοδοτούμενου έγινε με εύλογη αιτία, το έχει ο εργοδότης.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

3.5. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

Ο περί προστασίας των μισθών Νόμος του 2007 τέθηκε σε εφαρμογή από τις 21 Μαρτίου 2007 και έχει ως σκοπό τη ρύθμιση των τρόπων καταβολής των μισθών από τον εργοδοτούμενο. Για τους σκοπούς του παρόντος Νόμου

- «εκπρόσωποι των εργαζομένων» σημαίνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση οποιοδήποτε νόμο και/ή πρακτική
- «εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπο που εργάζεται για άλλο πρόσωπο, είτε με σύμβαση εργασίας ή μαθητείας, είτε κάτω από τέτοιες περιστάσεις, από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη/εργοδοτούμενου και ο όρος «εργοδότης» θα ερμηνεύεται ανάλογα και θα 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, και περιλαμβάνει τις εισφορές ταμείων πρόνοιας, καθώς επίσης και την εισφορά που πρέπει να καταβάλλεται στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών, το οποίο ιδρύθηκε σύμφωνα με τον περί Ετήσιων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμο και δεν περιλαμβάνει έκτακτες προμήθειες ή κατά χάριν (ex-gratia) πληρωμές

Κυριότερες πρόνοιες του Νόμου

- *Τρόπος πληρωμής μισθών*
Οι μισθοί των εργοδοτούμενων πρέπει να πληρώνονται τοις μετρητοίς σε νόμιμο χρήμα, • δηλαδή σε χαρτονομίσματα ή κέρματα, ή μέσω λογαριασμού μισθών, ή με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή.
- *Πληρωμή μισθών σε είδος*

(α) Απαγορεύεται η πληρωμή μέρους ή όλου του μισθού υπό μορφή οιονοπνευματώδων ποτών ή άλλων επιβλαβών ουσιών.

(β) Μέρος του μισθού επιτρέπεται να πληρώνεται σε είδος, σε περιπτώσεις που κάτι τέτοιο συνηθίζεται στον τομέα οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγέλματος, νοουμένου ότι:

- (1) Τέτοια είδη, αφού ληφθεί υπόψη και η ποσότητα και η ποιότητά τους, είναι κατάλληλα και ωφέλιμα για τον εργοδοτούμενο ή την οικογένειά του
- (2) η αξία που αποδίδεται στα είδη αυτά είναι λογική και δίκαιη, και
- (3) σε κάθε περίπτωση υπάρχει η συγκατάθεση του εργοδοτούμενου.

• *Αμεσότητα πληρωμής μισθών*

Ο μισθός πρέπει να πληρώνεται απ' ευθείας προς τον εργοδοτούμενο, εκτός σε περιπτώσεις που ο ίδιος ο εργοδοτούμενος έχει δώσει γραπτώς τη συγκατάθεσή του για το αντίθετο.

• *Ελευθερία διάθεσης του μισθού*

Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να περιορίζει με οποιοδήποτε τρόπο, είτε άμεσα, είτε έμμεσα, την ελευθερία του εργοδοτούμενου να διαθέτει το μισθό του, εκτός στις περιπτώσεις και στον βαθμό που αυτό επιτρέπεται από άλλα άρθρα του παρόντος Νόμου.

• *Απαγόρευση εξάσκησης πιέσεων για χρήση καταστημάτων του εργοδότη*

Αν ο εργοδότης διαθέτει καταστήματα για πώληση ειδών ή υπηρεσιών προς τους εργοδοτούμενους, οι εργοδοτούμενοι δεν θα υπόκεινται σε οποιαδήποτε πίεση για χρήση τέτοιων καταστημάτων ή υπηρεσιών.

• *Τόπος και χρόνος πληρωμής των μισθών*

(α) Η πληρωμή των μισθών, όταν γίνεται τοις μετρητοίς, θα πραγματοποιείται μόνο κατά τις εργάσιμες ώρες, στον τόπο εργασίας ή κοντά σ' αυτόν, εκτός αν προνοείται διαφορετικά σε άλλο νόμο ή κανονισμό ή συλλογική σύμβαση.

(β) Η πληρωμή των μισθών σε κέντρα αναψυχής ή παρόμοιες επιχειρήσεις και, όπου είναι αναγκαίο για αποθάρρυνση κατάχρησης, σε καταστήματα λιανικής πώλησης, απαγορεύεται, εκτός εάν η πληρωμή των μισθών γίνεται προς πρόσωπα που εργοδοτούνται στα προαναφερόμενα μέρη.

• *Συχνότητα πληρωμής των μισθών*

(α) Η συχνότητα της πληρωμής των μισθών πρέπει να είναι τουλάχιστον εβδομαδιαία, εκτός για μηνιαίως αμειβόμενο προσωπικό, οπότε πρέπει να είναι τουλάχιστον μηνιαία.

(β) 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 είναι τέτοια, έτσι ώστε οι μισθοί να καταβάλλονται τουλάχιστον δύο φορές το μήνα, σε διαστήματα που να μην ξεπερνούν τις δεκαέξι μέρες.

(γ) Η συχνότητα πληρωμής που προνοείται στα εδάφια (1) και (2) του παρόντος άρθρου μπορεί να διαφοροποιηθεί στην περίπτωση που προνοείται διαφορετικά από συλλογική σύμβαση και/ή πρακτική.

• *Αποκοπές από το μισθό*

Δεν επιτρέπονται αποκοπές ποσών από το μισθό παρά μόνο:

(α) Αποκοπές που προνοεί νόμος ή κανονισμός

(β) αποκοπές σύμφωνα με τους κανονισμούς ταμείων σύνταξης, ταμείων προνοίας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης

(γ) αποκοπές δυνάμει δικαστικής απόφασης

(δ) αποκοπές για αποζημίωση λόγω ζημιάς που υπέστη η επιχείρηση και που προκλήθηκε σκόπιμα ή ένεκα βαριάς αμέλειας του εργοδοτούμενου

(ε) άλλες αποκοπές, μετά από συγκατάθεση του εργοδοτούμενου, νοουμένου ότι τηρούνται οι πιο κάτω προϋποθέσεις:

(1) πριν από την αποκοπή από το μισθό, για λόγους αποζημίωσης του εργοδότη, πρέπει να γίνεται διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, που θα έχουν ως στόχο, μεταξύ άλλων, τον καθορισμό το ύψους της αποζημίωσης και τον τρόπο καταβολής της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει αναγνωρισμένος μηχανισμός εκπροσώπησης των εργοδοτούμενων μέσα στην επιχείρηση, πρέπει να γίνεται διαβούλευση με τον ίδιο τον εργοδοτούμενο.

(2) σε περίπτωση που οι πιο πάνω διαβουλεύσεις, δεν καταλήξουν σε διευθέτηση της διαφοράς, τότε η διαφορά θα παραπέμπεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για μεσολάβηση και, εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία στο στάδιο της μεσολάβησης, τότε το Υπουργείο θα παραπέμπει τη διαφορά στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

(3) οι αποκοπές από το μισθό περιορίζονται στο βαθμό που ο εργοδοτούμενος θα μπορεί να συντηρήσει τον εαυτό του και την οικογένειά του.

• **Απαγόρευση εκχώρησης μισθών, εκτός σε ορισμένες περιπτώσεις**

Η εκχώρηση των μισθών δεν επιτρέπεται παρά μόνο αν, και στο βαθμό που, αυτό προνοείται ρητά από νόμο ή κανονισμό. Σε καμία περίπτωση, δεν μπορεί τέτοια εκχώρηση να γίνεται σε βαθμό που να εμποδίζει τη συντήρηση του εργοδοτούμενου και της οικογένειάς του.

• **Υποχρέωση τήρησης στοιχείων και αρχείων**

(α) Ο εργοδότης οφείλει να τηρεί αρχεία, στα οποία να φαίνονται για κάθε εργοδοτούμενο τα στοιχεία με τον ακάθαρτο και τον καθαρό μισθό του, συμπεριλαμβανομένων και τυχόν αποκοπών που έγιναν στο μισθό του και τους λόγους που έγιναν οι αποκοπές αυτές.

(β) Τα πιο πάνω αρχεία θα πρέπει να φυλάσσονται από τον εργοδότη ή για λογαριασμό του και να είναι διαθέσιμα σε κάθε εύλογο χρόνο για έλεγχο από Επιθεωρητή που ορίζει ο Υπουργός.

Καθήκον για παροχή πληροφοριών στον Επιθεωρητή

• Κάθε εργοδότης ή αντιπρόσωπος του και κάθε εργοδοτούμενος στον εργοδότη αυτό, πρέπει όταν το απαιτεί ο επιθεωρητής να δίνει σ' αυτόν κάθε πληροφορία, βιβλίο, αρχείο, πιστοποιητικό ή άλλο έγγραφο ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο έχει στην κατοχή του σχετικά με τα ρυθμιζόμενα στον παρόντα Νόμο θέματα.

• Ο εργοδότης, οι αντιπρόσωποι του ή οι εργοδοτούμενοι σε αυτόν πρέπει να παρέχουν τα μέσα που απαιτούνται από τον Επιθεωρητή, τα οποία είναι απαραίτητα για την είσοδο, επιθεώρηση, εξέταση, έρευνα ή άλλη άσκηση εξουσίας σύμφωνα με τον παρόντα Νόμο σχετικά με την επιχείρηση του εργοδότη αυτού.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος Νόμου είναι ένοχος ποινικού αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε φυλάκιση μέχρι (3) μήνες ή σε χρηματική ποινή μέχρι €3.417 (£2.000) ή και στις δύο αυτές ποινές.

Οποιοσδήποτε εργοδότης προσφεύγει καταχρηστικά σε διαδικασία αφερεγγυότητας, με σκοπό να στερηθούν οι εργοδοτούμενοι των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από τον παρόντα Νόμο, είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης μέχρι έξι (6) μήνες ή σε χρηματική ποινή μέχρι €5.125 (£3.000) ή και στις δύο αυτές ποινές.

Όποιος:

- παρεμποδίζει επιθεωρητή κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που παρέχεται από το Νόμο ή
- αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε οποιαδήποτε έρευνα, για την οποία παρέχεται εξουσία από το Νόμο ή
- παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται να παρουσιάσει σύμφωνα με το Νόμο ή
- παρεμποδίζει, ή αποπειράται να παρεμποδίσει οποιοδήποτε πρόσωπο από του να παρουσιαστεί ενώπιον επιθεωρητή ή να εξεταστεί από αυτόν, είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες ή με χρηματική ποινή μέχρι €3.417 (£2.000) ή και με τις δύο αυτές ποινές.

Αν τα αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού, εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του ο οποίος θα τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες ή με χρηματική ποινή €3.417 (£2.000) ή και με τις δύο αυτές ποινές, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός που θα τιμωρείται μόνο με τη χρηματική ποινή €3.417 (£2.000).



04.

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

4.1. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Νόμος για την Προστασία της Μητρότητας (Ν.100(Ι)2007)

Ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος καλύπτει τις εγκύους και νέες μητέρες καθώς και τις γυναίκες που υιοθετούν παιδί οι οποίες απασχολούνται ως μισθωτές, διασφαλίζοντάς τους:

- Δικαίωμα για άδεια μητρότητας.
- Προστασία από απόλυση και δικαιώματα αρχαιότητας και προαγωγής.
- Άδεια απουσίας για προγεννητικές εξετάσεις.
- Διευκολύνσεις θηλασμού/φροντίδας του παιδιού.
- Την ασφάλεια και υγεία της εγκύου και της λεχώνας.
- Δικαίωμα για επίδομα μητρότητας.

Άδεια μητρότητας

Έγκυος μισθωτή δικαιούται άδεια μητρότητας 18 συνεχόμενων εβδομάδων από τις οποίες οι δύο εβδομάδες πριν την εβδομάδα του τοκετού, η εβδομάδα του τοκετού και οι έξι εβδομάδες μετά από την εβδομάδα του τοκετού, δηλαδή συνολικά 9 εβδομάδες, είναι υποχρεωτικές τόσο για τον εργοδότη όσο και για την ίδια τη μισθωτή. Για να εξασφαλίσει την άδεια μητρότητας, η έγκυος πρέπει να παρουσιάσει έγκαιρα στον εργοδότη της γραπτή βεβαίωση από τον ιατρό της, ότι αναμένει τοκετό.

Σε περίπτωση που ο τοκετός επισυμβαίνει μετά την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού, η περίοδος άδειας μητρότητας πριν από τον τοκετό παρατείνεται. Σε περίπτωση που ο τοκετός επιέλθει νωρίτερα, τότε το υπόλοιπο της άδειας μητρότητας λαμβάνεται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται συνολική άδεια 18 εβδομάδων.

Εργοδοτούμενη που υιοθετεί παιδί κάτω των 12 ετών, και που έχει γνωστοποιήσει το γεγονός αυτό στο Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας, δικαιούται άδεια μητρότητας 14 συνεχόμενων εβδομάδων. Πρέπει, όμως, να γνωστοποιήσει γραπτώς στον εργοδότη της την πρόθεσή της να υιοθετήσει παιδί και την ημερομηνία που θα αναλάβει το παιδί, τουλάχιστον 6 εβδομάδες προηγουμένως.

Προστασία από απόλυση και δικαιώματα αρχαιότητας και προαγωγής

Με βάση τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει ή να προειδοποιεί ότι θα απολύσει εργοδοτούμενη, από τη στιγμή που αυτή τον έχει ενημερώσει ότι είναι έγκυος με πιστοποιητικό ιατρού ή τον έχει ενημερώσει γραπτώς ότι προτίθεται να υιοθετήσει παιδί. Αυτή η απαγόρευση ισχύει μέχρι και 3 μήνες μετά το τέλος της άδειας μητρότητας. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις όπου:

- η εργοδοτούμενη είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί ρήξη στη σχέση εργοδότησης,
- η σχετική επιχείρηση έπαψε να λειτουργεί,
- η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει.

Η πιο πάνω γραπτή ενημέρωση του εργοδότη είναι σημαντικό να γίνεται το νωρίτερο δυνατό, διαφορετικά ο εργοδότης μπορεί και να απολύσει την έγκυο εργοδοτούμενη χωρίς νομικές συνέπειες.

Σε περίπτωση απόλυσης της εργοδοτούμενης κατά την πιο πάνω αναφερόμενη χρονική περίοδο, ο εργοδότης οφείλει να δικαιολογήσει την απόλυση γραπτώς.

Με βάση τη νομοθεσία περί Τερματισμού Απασχολήσεως, γυναίκα της οποίας η απασχόληση τερματίζεται λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, δικαιούται, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, αποζημίωση από τον εργοδότη της.

Η άδεια μητρότητας δεν επιτρέπεται να επηρεάζει αρνητικά την αρχαιότητα της εργοδοτούμενης, το δικαίωμα της για προαγωγή ή την επάνοδο της στην εργασία που ασκούσε πριν από την άδεια μητρότητας.

Άδεια απουσίας για προγεννητικές εξετάσεις

Εργοδοτούμενη δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία της για προγεννητικές εξετάσεις, χωρίς να επηρεάζεται ο μισθός της, εφόσον οι εξετάσεις αυτές είναι αναγκαίο να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας της. Πρέπει, όμως, να προειδοποιήσει έγκαιρα τον

εργοδότη της, παρουσιάζοντας και σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό.

Διευκολύνσεις για τη φροντίδα του παιδιού

Για το θηλασμό ή/και για τη φροντίδα του παιδιού, η εργοδοτούμενη έχει το δικαίωμα να απουσιάζει από την εργασία της μία ώρα την ημέρα, χωρίς να επηρεάζεται ο μισθός της, για περίοδο 9 μηνών από την ημέρα του τοκετού ή της υιοθεσίας, ανάλογα με την περίπτωση.

Προστασία της ασφάλειας και υγείας στην εργασία

Για την προστασία της ασφάλειας και υγείας των εγκύων και λεχώνων γυναικών κατά την εργασία, ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος παραπέμπει στους περί Προστασίας της Μητρότητας (Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία) Κανονισμούς του 2002 (Κ.Δ.Π. 255/2002), που εκδίδονται με βάση τους περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμους. Με βάση τους πιο πάνω Κανονισμούς:

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να εκτιμούν τους κινδύνους κατά την εργασία για την υγεία της εγκύου, της λεχώνας και της γαλουχούσας εργοδοτούμενης και να λαμβάνουν μέτρα προστασίας. Σε περίπτωση που η φύση της εργασίας εκτιμάται ότι εγκυμονεί κινδύνους που δεν μπορούν να αποφευχθούν, η εργοδοτούμενη θα πρέπει να μετακινηθεί σε άλλη θέση εργασίας. Αν δεν υπάρχει εναλλακτική απασχόληση, η εργαζόμενη έχει το δικαίωμα να απουσιάζει από την εργασία της για όσο καιρό χρειαστεί χωρίς να επηρεάζονται οι απολαβές της. Οι πιο πάνω υποχρεώσεις του εργοδότη ισχύουν και στην περίπτωση νυκτερινής εργασίας νοουμένου ότι παρουσιάζεται σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό.

Κανένας εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει έγκυο ή γαλουχούσα εργοδοτούμενή του να απασχολείται σε εργασία που η εκτίμηση κινδύνου έχει δείξει ότι συνεπάγεται επικίνδυνη για την υγεία και ασφάλεια έκθεση σε συγκεκριμένους παράγοντες και συνθήκες εργασίας, όπως για παράδειγμα εργασία στην οποία η εργαζόμενη εκτίθεται σε μόλυβδο, υδράργυρο, φυτοφάρμακα και άλλες χημικές ουσίες, εργασία σε θαλάμους πίεσης, εργασία σε ιονίζουσες ακτινοβολίες κ.ά.

Περισσότερες λεπτομέρειες για το θέμα της ασφάλειας και υγείας στην εργασία παρέχονται στα Επαρχιακά Γραφεία του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Επίδομα Μητρότητας και Βοήθημα Τοκετού από τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Σ'ότι αφορά τις απολαβές κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος παραπέμπει στη νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Με βάση τη νομοθεσία αυτή ασφαλισμένη (μισθωτή ή αυτοτελώς εργαζόμενη) δικαιούται επίδομα μητρότητας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εφόσον πληροί ορισμένες προϋποθέσεις εισφορών και άλλες προϋποθέσεις. Το επίδομα μητρότητας είναι ίσο με το 75% των ασφαλιστέων αποδοχών της, μέσα στο προηγούμενο έτος εισφορών και αυξάνεται σε περίπτωση που η γυναίκα είναι προστάτιδα της οικογένειάς της. Για να πάρει το επίδομα μητρότητας η εργαζόμενη θα πρέπει να συμπληρώσει και να υποβάλει σχετική αίτηση στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων πριν περάσουν 21 μέρες από την ημέρα που αρχίζει η άδεια μητρότητας.

Με βάση τη νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων η γυναίκα, μετά τον τοκετό, δικαιούται επίσης βοήθημα τοκετού, σε μορφή εφάπαξ ποσού, αν η ίδια ή ο σύζυγος της πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις εισφορών. Για το βοήθημα αυτό υποβάλλεται ξεχωριστή αίτηση. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί πριν περάσουν 12 μήνες από τον τοκετό.

Περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με το πιο πάνω επίδομα και βοήθημα παρέχονται από τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Αδικήματα και ποινές

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, προνοείται χρηματική ποινή μέχρι €6.834 (£4.000).

Χρήσιμα Τηλέφωνα

Γενικές Πληροφορίες για τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο
Τμήμα Εργασίας, Λευκωσία Τηλ.: 22400802.

Πληροφορίες για το Επίδομα Μητρότητας και το Βοήθημα Τοκετού
Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Λευκωσία Τηλ.: 22401725

Πληροφορίες για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία:

Ιστοσελίδα Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας: <http://www.mlsi.gov.cy/dli>

Επαρχιακά Γραφεία Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας:

Λευκωσίας Τηλ.: 22879191, Λεμεσού Τηλ.: 25827200, Λάρνακας Τηλ.: 24805327 και Πάφου

Τηλ.: 26822715.

ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΝΟΜΩΝ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

4.2. ΊΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ο Νόμος που προνοεί για την Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και Εργασία ψηφίστηκε το Μάρτιο του 2004 από τη Βουλή των αντιπροσώπων και εκδόθηκε με δημοσίευση στην υπ' αριθμόν 3828 Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας, στις 31/3/2004. Τέθηκε σε ισχύ από την 1η Μαΐου 2004, με την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Σκοπός του Νόμου

Σκοπός του Νόμου είναι η θέσπιση πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Αρχή της ίσης μεταχείρισης

Σημαίνει την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, παρενόχλησης ή εντολής για διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Ορισμοί

- Άμεση διάκριση σημαίνει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο, σε σχέση με κάποιο άλλο.
- Έμμεση διάκριση σημαίνει την κάθε πρακτική, πρόνοια ή κριτήριο που, εκ πρώτης όψεως, φαίνεται ουδέτερο αλλά ουσιαστικά προκαλεί μειονεκτική μεταχείριση σε ένα πρόσωπο σε σχέση με κάποιο άλλο, εκτός και αν δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες.
- Παρενόχληση σημαίνει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά που εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα και αφορά:

- Τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία (κριτήρια επιλογής, όροι πρόσληψης, προαγωγές, απολύσεις και αμοιβές),
- Την πρόσβαση σε όλα τα είδη επαγγελματικού προσανατολισμού και επιμόρφωσης,
- Τις εργασιακές συνθήκες και
- Το δικαίωμα συμμετοχής σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων

Κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου, κανονισμού ή διατάγματος, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση.

Εξαιρέσεις

- Ο παρών Νόμος δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας και δεν θίγει τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις που αφορούν την εισδοχή και παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και απάτριδων στην Κύπρο.
- Δεν συνιστά διάκριση ή διαφορετική μεταχείριση, όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική

- προϋπόθεση εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.
- Δεν συνιστά διάκριση ή διαφορετική μεταχείριση στην περίπτωση επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών ή άλλων δημόσιων ιδιωτικών ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στην θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, όταν λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν ουσιώδη επαγγελματική απαίτηση.
 - Δεν συνιστά διάκριση ή διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, όταν δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως αναφορικά με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Θετικές δράσεις

Δεν αποτελεί πράξη διάκρισης, βάσει του παρόντος Νόμου, οποιαδήποτε ευνοϊκότερη μεταχείριση στην απασχόληση, η οποία παρόλο που έμμεσα φαίνεται ως διάκριση, αποσκοπεί στην πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση ή επίπτωση έναντι οποιουδήποτε προσώπου, το οποίο προβαίνει σε καταγγελία ή εμπλέκεται σε διαδικασία που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Δικαστική και Εξώδικη προστασία

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου, έχει το δικαίωμα,

- Να διεκδικεί τα δικαιώματά του σε αρμόδιο Δικαστήριο και να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για την απόδειξη της παράβασης και υλικής ή ηθικής ζημιάς που υπέστη καθώς και για την ανταπόδειξη των ισχυρισμών του αντιδίκου του.
- Να υποβάλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοικήσεως.
(Διαγόρου 2, HRA House, Λευκωσία, τηλ.: 22405501, 22405528, φαξ.: 22672881).

Εκπροσώπηση από Οργανώσεις

Οργανώσεις εργαζομένων ή άλλες οργανώσεις, που έχουν έννομο συμφέρον, μπορούν με τη συγκατάθεση μελών τους, που νομιμοποιούνται βάσει του παρόντος Νόμου, να ασκούν τα δικαιώματά τους.

Βάρος της απόδειξης

Σε περίπτωση που ο διάδικος ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση του Νόμου.

Αδικήματα και ποινές

Οποιοδήποτε πρόσωπο παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου, είναι ένοχο αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης, τιμωρείται με χρηματική ποινή ή φυλάκιση, ή και τις δύο ποινές μαζί.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.3. ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Νόμους 205(1)72002, 191(1)72003 και 40(1)72006)

Σκοπός του Νόμου

Ο πιο πάνω Νόμος αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τους όρους και τις συνθήκες παροχής τους, την πρόσβαση σε απασχόληση, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης περιλαμβανομένης και της επαγγελματικής ανέλιξης, και τους όρους και τις προϋποθέσεις απόλυσης.

Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση

Ο Νόμος καλύπτει μεταξύ άλλων:

Τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, π.χ. ισότητα στην πρόσληψη
Την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού
προσανατολισμού, κατάρτισης, εκπαίδευσης και επιμόρφωσης
Τις εργασιακές συνθήκες, τις αμοιβές και τους άλλους όρους απασχόλησης
Τους όρους τερματισμού της απασχόλησης, π.χ. τις απολύσεις

Απαγορεύεται η άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου

Άμεση διάκριση λόγω φύλου σημαίνει δυσμενής μεταχείριση προσώπου που συνδέεται άμεσα με το φύλο του. Έμμεση διάκριση λόγω φύλου υπάρχει όταν μια συμπεριφορά που εκ πρώτης όψεως φαίνεται ουδέτερη θέτει άτομα ενός φύλου σε δυσμενέστερη θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου.

Οι θετικές δράσεις εξυπηρετούν το σκοπό τον Νόμο

Οι θετικές δράσεις είναι μέτρα τα οποία προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα για τα άτομα του ενός φύλου τα οποία αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στη σταδιοδρομία των ατόμων αυτών με σκοπό την εξασφάλιση ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο. Με βάση το Νόμο, οι θετικές δράσεις επιτρέπονται.

Απαγορεύεται η δυσμενής μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή μητρότητας

Ο Νόμος απαγορεύει τη δυσμενή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή μητρότητας. Σχετικοί είναι, επίσης, οι περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι του 1997-2002, οι οποίοι διασφαλίζουν στις εγκύους, τις λεχώνες και τις γυναίκες που υιοθετούν παιδί τα πιο κάτω:

- Δικαίωμα για άδεια μητρότητας
- Προστασία από απόλυση
- Άδεια απουσίας για προγεννητικές εξετάσεις
- Διευκολύνσεις θηλασμού ή/και φροντίδας παιδιού
- Διασφάλιση δικαιώματος προαγωγής
- Ασφάλεια και υγεία στην εργασία συμφωνά με ειδικούς Κανονισμούς

Απαγορεύεται η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται με λόγια ή πράξεις και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Δικαστική Προστασία

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον Δικαστηρίου. Το αρμόδιο Δικαστήριο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Το Δικαστήριο αποφασίζει για δίκαιη και εύλογη αποζημίωση και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του αιτητή που προκλήθηκαν από τον παραβάτη. Σε κάθε περίπτωση, στο ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παράβασης ως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης. Σε περίπτωση απόλυσης, αν ο εργαζόμενος το ζητήσει, το Δικαστήριο εκτός από την πιο πάνω αποζημίωση διατάζει την επαναπρόσληψη.

Εκδικητικές ενέργειες σε βάρος εργαζομένων, εκπαιδευόμενων ή υποψηφίων

Θεωρείται άκυρη η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησης αν έχει γίνει

καταγγελία για λόγους ίσης μεταχείρισης ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή έγινε για λόγο άσχετο με την καταγγελία.

Επιθεωρητές Ισότητας

Έχουν οριστεί από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Επιθεωρητές και Αρχιεπιθεωρητής Ισότητας των Φυλών. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται προστασία από τους επιθεωρητές και μπορεί να τους υποβάλει σχετικές καταγγελίες.

Οι επιθεωρητές έχουν ως κύριο έργο την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής του Νόμου και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες, εργαζομένους και άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα και οργανισμούς.

Επιτροπή Ισότητας

Έχει συσταθεί Επιτροπή Ισότητας των Φυλών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση. Η Επιτροπή είναι αρμόδια να χειρίζεται διάφορα θέματα σχετικά με το Νόμο, όπως π.χ. να παρέχει, σε όποιον το ζητήσει και χωρίς οικονομική επιβάρυνση, συμβουλές σε θέματα ισότητας των φυλών, να υποβάλλει από μόνη της παράπονα ή να δέχεται παράπονα από επηρεαζόμενα άτομα και να τα διαβιβάζει στους επιθεωρητές.

Επίτροπος Διοίκησης

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου, δικαιούται επίσης να υποβάλει σχετικό παράπονο στην Επίτροπο Διοίκησης.

Οργανώσεις

Οργανώσεις εργαζομένων και άλλες οργανώσεις ή σωματεία που έχουν σκοπό την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή την προώθηση της ισότητας των φυλών, δικαιούνται να ασκούν τα δικαιώματα του Νόμου αυτού για λογαριασμό παραπονούμενων ατόμων (με τη συναίνεση τους) ενώπιον Δικαστηρίου, Διοικητικών Αρχών, Επιθεωρητών, Επιτρόπου Διοίκησης και άλλων Αρχών.

Οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων οφείλουν να προβαίνουν σε διάλογο μεταξύ τους με σκοπό την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

Εργοδότες

Οι εργοδότες οφείλουν να προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στους τόπους εργασίας. Για το σκοπό αυτό, ενθαρρύνονται να πληροφορούν τους εργαζομένους για το θέμα.

Αδικήματα και Ποινές

Όποιος παραβαίνει το Νόμο είναι ένοχος αδικήματος και τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €3.417 (£2.000) ή/και με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες, αλλά για κάποια παραπτώματα το πρόστιμο μπορεί να ανέλθει μέχρι €6.834 (£4.000) και η φυλάκιση μέχρι έξι μήνες.

Όταν ο παραβάτης είναι νομικό πρόσωπο ή οργανισμός, ένοχος είναι ο διευθυντής, ο πρόεδρος, ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος. Υπό ορισμένες προϋποθέσεις, σε νομικά πρόσωπα επιβάλλονται επίσης ποινές μέχρι €11.960 (£7.000), πρόσθετα από το πρόστιμο που μπορεί να επιβληθεί στους εκπροσώπους τους.

Δραστηριότητες που εξαιρούνται

Ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες στις οποίες το φύλο συνιστά σημαντικό παράγοντα εξαιρούνται από κάποιες πρόνοιες του Νόμου (π.χ. ηθοποιός, δεσμοφύλακας). Σε τέτοιες περιπτώσεις επιτρέπεται, λόγου χάρι, η πρόσληψη ατόμου του φύλου που απαιτείται από τη θέση.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.4 ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Οι περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμοι, (εφεξής Νόμος) του 2003 έως 2007 αποτελούνται από το βασικό Νόμο που τέθηκε σε εφαρμογή την 12η Ιανουαρίου 2003 και τον Τροποποιητικό Νόμο που τέθηκε σε εφαρμογή στις 25 Ιουλίου 2007 και ρυθμίζουν το δικαίωμα του γονέα-εργοδοτούμενου να παίρνει άδεια χωρίς απολαβές για σκοπούς φροντίδας και ανατροφής παιδιού. Επίσης, ο εν λόγω Νόμος ρυθμίζει το δικαίωμα του εργοδοτούμενου να παίρνει άδεια για λόγους ανωτέρας βίας που σχετίζονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους.

Σε περίπτωση συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου ή μέσω συλλογικών συμβάσεων μπορούν να υπάρξουν ευνοϊκότεροι όροι απ' ό,τι προνοεί ο Νόμος.

ΜΕΡΟΣ Ι: ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Ποιος καλύπτει

Ο Νόμος καλύπτει όλους τους εργοδοτούμενους, άντρες και γυναίκες, που έχουν συμπληρώσει συνεχή απασχόληση έξι μηνών στον ίδιο εργοδότη.

Δικαιώματα των γονέων για χορήγηση γονικής άδειας

- Κάθε γονέας εργοδοτούμενος, άντρας ή γυναίκα, δικαιούται να πάρει άδεια, χωρίς απολαβές, μέχρι και δεκατρείς βδομάδες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού.
- Το δικαίωμα αυτό είναι ατομικό και αμεταβίβαστο.
- Η γονική άδεια μπορεί να λαμβάνεται με ελάχιστη διάρκεια μιας εβδομάδας και μέγιστη διάρκεια τεσσάρων εβδομάδων το χρόνο.
- Το δικαίωμα γονικής άδειας παρέχεται για το κάθε παιδί ξεχωριστά, αρκεί από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί να μεσολαβήσει ένας χρόνος απασχόλησης του γονέα στον ίδιο εργοδότη.
- Σε περίπτωση που γεννηθούν πάνω από ένα παιδιά την ίδια μέρα, το δικαίωμα γονικής άδειας είναι δεκατρείς εβδομάδες για κάθε παιδί ξεχωριστά.
- Όταν και οι δύο γονείς εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, έχουν τη δυνατότητα να αποφασίσουν μεταξύ τους, κάθε φορά, ποιος θα πάρει άδεια και για πόσο χρονικό διάστημα.

Χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας

- Στην περίπτωση των φυσικών γονέων, η γονική άδεια λαμβάνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και πριν τη συμπλήρωση του έκτου έτους της ηλικίας του παιδιού.
- Σε περίπτωση υιοθεσίας, η γονική άδεια λαμβάνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέσα σε έξι χρόνια από την ημερομηνία υιοθεσίας του παιδιού, υπό την προϋπόθεση ότι το παιδί δεν έχει υπερβεί το δωδέκατο έτος της ηλικίας του.

Προειδοποίηση προς τον εργοδότη

Ο εργοδοτούμενος οφείλει να προειδοποιήσει γραπτώς τον εργοδότη του, πέντε εβδομάδες πριν την ημέρα έναρξης της γονικής άδειας, και να αναφέρει την ημέρα έναρξης και λήξης της.

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 τη γονική άδεια και
- να καλέσει τον εργοδοτούμενο να υποβάλει εντός επτά ημερών τους λόγους που πιστεύει ότι δικαιούται την άδεια

Πριν ο εργοδότης αποφασίσει να αρνηθεί τη χορήγηση της γονικής άδειας, οφείλει να λάβει υπόψη τους λόγους για τους οποίους ο εργοδοτούμενος πιστεύει ότι δικαιούται τέτοια άδεια. Εάν αρνηθεί, θα πρέπει να διευκρινίζει τους λόγους της άρνησης 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 εποχιακού χαρακτήρα
- δεν μπορεί να βρεθεί αντικαταστάτης
- σημαντικό ποσοστό των υπαλλήλων της επιχείρησης ζητά γονική άδεια για την ίδια χρονική περίοδο
- συγκεκριμένα καθήκοντα του εργοδοτούμενου είναι στρατηγικής σημασίας για την επιχείρηση.

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

Τερματισμός και κοινοποίηση τερματισμού γονικής άδειας

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, προτού τερματίσει τη γονική άδεια, πρέπει να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο και να τον καλέσει να υποβάλει εντός επτά ημερών τους δικούς του λόγους και εξηγήσεις για την ανάγκη λήψης της άδειας. Πριν ο εργοδότης αποφασίσει να τερματίσει τη γονική άδεια, οφείλει να λάβει υπόψη τους λόγους που θα υποβάλει ο εργοδοτούμενος. Στην περίπτωση που ο εργοδότης τελικά αποφασίσει να τερματίσει τη γονική άδεια, υποχρεούται να ενημερώσει με γραπτή ειδοποίηση τον εργοδοτούμενο. Στην ειδοποίηση πρέπει να αναφέρει τους λόγους και την ημερομηνία τερματισμού. Η ημερομηνία τερματισμού πρέπει να είναι τουλάχιστον επτά μέρες μετά την ημερομηνία της σχετικής ειδοποίησης, οπότε ο εργοδοτούμενος είναι υποχρεωμένος να επιστρέψει στην εργασία του. Από την ημερομηνία επιστροφής στην εργασία του, παύει να μετρά η γονική άδεια.

Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτούμενου μετά τη λήξη της γονικής άδειας

- Ο εργοδοτούμενος δικαιούται να επιστρέψει στην εργασία του, στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν τη γονική άδεια.
- Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργοδοτούμενος συνεχίζει να διατηρεί όλα τα δικαιώματα του (κεκτημένα ή όσα θα αποκτούσε), συμπεριλαμβανομένων και αυτών που πιθανόν να προκύψουν από αλλαγές στη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική.
- Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας συνυπολογίζεται και ο εργοδοτούμενος πιστώνεται με ασφαλιστικές αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 1980 μέχρι (Αρ.4) του 2001.
- Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τον υπολογισμό της ετήσιας άδειας με απολαβές που δικαιούται. Η γονική άδεια δεν θεωρείται ως ετήσια άδεια.
- Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τους σκοπούς των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 μέχρι (Αρ. 2) του 2001.

Ενημέρωση Διευθυντή Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ο εργοδοτούμενος, ο οποίος λαμβάνει γονική άδεια, έχει υποχρέωση, μέσα σε τρεις μήνες από τη λήξη κάθε περιόδου της άδειας αυτής, να ενημερώνει το Διευθυντή των Υπηρεσιών των Κοινωνικών Ασφαλίσεων συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο (μπορεί να το παραλάβει από τα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή τα Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη). Αν ο εργοδοτούμενος δεν ενημερώσει το Διευθυντή εντός της πιο πάνω προθεσμίας, ο Διευθυντής μπορεί με απόφαση του να παρατείνει την προθεσμία εφόσον ο εργοδοτούμενος αποδείξει βάσιμη αιτία για την παράλειψή του να ενημερώσει. Ο Διευθυντής μπορεί να παρατείνει την προθεσμία για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η συγκεκριμένη αιτία, αλλά δεν

μπορεί να υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες.

ΜΕΡΟΣ II: ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

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

Τρόπος χορήγησης της άδειας

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη μια φορά ή τμηματικά. Όταν οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, αυτή η άδεια χορηγείται στον κάθε ένα ξεχωριστά.

Υποχρεώσεις του εργοδοτούμενου

Ο εργοδοτούμενος πρέπει να ειδοποιεί τον εργοδότη του το συντομότερο δυνατό σε περίπτωση που πρόκειται να κάνει χρήση της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.

ΜΕΡΟΣ III: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

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

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, σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί λόγο για τερματισμό της απασχόλησης και ούτε διακόπτει το συνεχές της απασχόλησης.

Απαγορεύεται σε εργοδότη να τερματίζει την απασχόληση εργοδοτούμενου ή να δίνει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης σε εργοδοτούμενο κατά τη χρονική περίοδο που αρχίζει από τη στιγμή της υποβολής αίτησης για λήψη γονικής άδειας και που λήγει με το τέλος της περιόδου γονικής άδειας ή προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης, η οποία εκπνέει κατά τη διάρκεια της προαναφερθείσας περιόδου, η προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης κατά τη διάρκεια απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας.

Δεν αποτελεί αδίκημα η προειδοποίηση τερματισμού ή ο τερματισμός απασχόλησης στις πιο κάτω περιπτώσεις:

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

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης εργοδοτούμενου κατά τη χρονική περίοδο που προβλέπεται στο εδάφιο (2) του παρόντος άρθρου, ο εργοδότης οφείλει να δικαιολογήσει δεόντως και γραπτώς τον τερματισμό της απασχόλησης.

Ποινές

Εργοδότης, ο οποίος παραβιάζει οποιαδήποτε από τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος και η ποινή σε αυτή την περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα €3.417 (€2.000).

Αρμόδιο Δικαστήριο

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

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

4.5. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΪΣΗΣ ΑΞΙΑΣ

Ο περί Ϊσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ϊδια Εργασία ή για Εργασία Ϊσης Αξίας Νόμος του 2002 (Βασικός Νόμος), τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου του 2003. Σκοπός του Νόμου είναι η διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στην αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο του εργοδοτούμενου. Με τροποποίηση, που τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 2004 (Τροποποιητικός Νόμος), παραχωρείται πρόσθετο δικαίωμα σε κάθε πρόσωπο, που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου, να υποβάλλει σχετικό παράπονο στο Γραφείο του Επίτροπου Διοίκησης, το οποίο έχει αρμοδιότητα να το εξετάζει.

Ποιους καλύπτει

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους (σε ιδιωτικό, δημόσιο και ημικρατικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των Ενόπλων Δυνάμεων και των Δυνάμεων Ασφαλείας), αναφορικά με όλες τις δραστηριότητες που έχουν σχέση με την απασχόληση, με μοναδική εξαίρεση τους αυτοεργοδοτούμενους.

Απασχόληση και αμοιβή

Απασχόληση σημαίνει την παροχή εργασίας ή υπηρεσιών με αμοιβή βάσει κάποιας σύμβασης (προφορικής ή γραπτής, ατομικής ή συλλογικής) ή σχέσης εργασίας. Η απασχόληση μπορεί να είναι πλήρης ή μερική, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σε συνεχή ή μη συνεχή βάση και ασχέτως του τύπου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κατ' οίκον εργαζομένων και των μαθητευομένων. Η αμοιβή περιλαμβάνει οποιεσδήποτε παροχές (απευθείας ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος) που καταβάλλονται από τον εργοδότη προς τον εργοδοτούμενο σε αντάλλαγμα για την προσφορά εργασίας του.

Αρχή της ισότητας στην αμοιβή

Η αρχή της ισότητας στην αμοιβή σημαίνει την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου όσον αφορά την αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Κάθε εργοδότης οφείλει να προσφέρει σε άνδρες και γυναίκες ίση αμοιβή για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο του εργοδοτούμενου και χωρίς να ασκεί άμεση ή έμμεση διάκριση, σε ό,τι αφορά την αμοιβή, ή σε τυχόν άλλα ωφελήματα, είτε σε χρήμα είτε σε είδος.

Εργασία ίσης αξίας

Εργασία ίσης αξίας ορίζεται η εργασία που γίνεται από άνδρες και γυναίκες και η οποία είναι όμοιας ή ουσιαστικά όμοιας φύσης ή στην οποία αποδίδεται ίση αξία, με βάση αντικειμενικά κριτήρια όπως καθορίζονται από το Νόμο.

Άμεση και έμμεση διάκριση λόγω φύλου

Άμεση διάκριση σημαίνει δυσμενή μεταχείριση που συνδέεται εμφανώς με το φύλο. Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ένας όρος ή πρακτική, ενώ φαίνεται ουδέτερη, στην πραγματικότητα θίγει ένα σημαντικό ψηλότερο ποσοστό ατόμων του ενός φύλου, εκτός εάν μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες, άσχετους προς το φύλο.

Καθορισμός αμοιβής

Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για όλους (άνδρες και γυναίκες) και με τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. Η σύγκριση μεταξύ εργοδοτούμενων γίνεται με αναφορά σε άλλους εργοδοτούμενους, που εργοδοτούνται ή εργοδοτήθηκαν στον ίδιο εργοδότη, ή σε επιχείρηση που ελέγχεται από τον εργοδότη κατά τα δύο προηγούμενα ή επόμενα χρόνια.

Κατάργηση αντίθετων ρυθμίσεων

Κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις αυτού του Νόμου, καταργείται (με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2003) όσον αφορά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου. Αν η διάκριση συνίσταται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός μόνο φύλου, αυτό το δικαίωμα ή

πλεονέκτημα επεκτείνεται αυτόματα και στα άτομα του άλλου φύλου. Επιπλέον, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων οφείλει να ακυρώσει ή τροποποιήσει ανάλογα οποιαδήποτε ατομική ή κανονιστική διοικητική πράξη που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του Νόμου.

Ρυθμίσεις συμβάσεων

• Υφιστάμενη σύμβαση

Κάθε ρύθμιση ή όρος σε υφιστάμενη συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας και κάθε εσωτερικός κανονισμός σε επιχείρηση ή κανόνας ελεύθερου επαγγέλματος, που είναι αντίθετος με τις διατάξεις του Νόμου, καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου. Στην περίπτωση που η διάκριση συνίσταται στη χορήγηση δικαιώματος ή πλεονεκτήματος, αυτό επεκτείνεται και στα άτομα του άλλου φύλου.

• Νέα Σύμβαση

Οποιαδήποτε νέα ρύθμιση συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας, εσωτερικού κανονισμού σε επιχείρηση ή κανόνα ελεύθερου επαγγέλματος που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου, θα είναι άκυρη κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση. Τυχόν ωφέλημα ή πλεονέκτημα που παραχωρείται στο ένα φύλο, επεκτείνεται και στα άτομα του άλλου φύλου.

Αποφάσεις δικαστηρίων

Τηρουμένης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Ανωτάτου Δικαστηρίου, του οποίου οι αποφάσεις είναι τελεσιδικές και ισχύουν έναντι οποιωνδήποτε άλλων, τα αρμόδια δικαστήρια αποφασίζουν, είτε κατόπιν ειδικής προς τούτο αίτησης είτε παρεμπιπτόντως, για την κατάργηση νόμου ή ακύρωση όρου ή επέκταση δικαιώματος. Όσες τέτοιες αποφάσεις αφορούν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κοινοποιούνται προς τις αρμόδιες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, οι οποίες οφείλουν να προσαρμόσουν αμέσως το κείμενο της σχετικής συλλογικής σύμβασης με την κατάργηση, ακυρότητα ή επέκταση που διαπιστώθηκε.

Προστασία εργοδοτούμενων

Κανέναν εργοδοτούμενο δεν απολύεται ή υποβάλλεται με οποιοδήποτε τρόπο σε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη του επειδή υπέβαλε παράπονο ή συνέβαλε στη δίωξη του παραβάτη. Εργοδότης που δεν ενεργεί όπως επιβάλλει ο Νόμος, είναι ένοχος αδικήματος που τιμωρείται με ποινή €1.708 (£1.000).

Εφαρμογή του Νόμου

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει την ευθύνη για την εφαρμογή του Νόμου και προς τούτο διορίζει Επιθεωρητές (ή άλλους Λειτουργούς). Οι Επιθεωρητές μπορούν είτε να διεξάγουν αυτεπάγγελτη έρευνα είτε να εξετάζουν καταγγελίες και παράπονα για παραβίαση προνοιών του Νόμου. Για το σκοπό αυτό, τους παρέχονται οι σχετικές εξουσίες για να εισέρχονται σε οποιοσδήποτε χώρος με σκοπό την επιθεώρηση και να προβαίνουν σε συλλογή πληροφοριών, στοιχείων και διεξαγωγή ανακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της συνδρομής οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, με σκοπό την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η εισοδος σε οικιακά υποστατικά μπορεί να γίνεται αφού εξασφαλιστεί η συγκατάθεση του κατόχου τους.

Υποβολή καταγγελίας

Σε περίπτωση καταγγελίας από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται (ή για λογαριασμό τέτοιου προσώπου από οργανώσεις εργαζομένων ή μη κυβερνητικές οργανώσεις που προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ή γενικά την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου) και εφόσον η υπόθεση δεν έχει εισαχθεί σε Δικαστήριο, ο Επιθεωρητής προβαίνει αμέσως σε διερεύνηση της καταγγελίας και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά.

Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας

Εφόσον δεν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς από τον Επιθεωρητή στο προηγούμενο στάδιο, η διαφορά παραπέμπεται σε Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας, την οποία διορίζει ο Υπουργός σε συνεννόηση με τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Η Επιτροπή ερευνά την υπόθεση και μέσα σε τρεις μήνες από την ανάθεση της εργασίας

σύντασσει έκθεση που υποβάλλει στον Επιθεωρητή. Ο Επιθεωρητής επιχειρεί και πάλιν τη διευθέτηση της διαφοράς και εάν υπάρξει, συντάσσει το πρακτικό συμβιβασμού. Εάν όχι, συντάσσει πρακτικό με όσα έπραξε και διαπίστωσε, το οποίο δυνατόν να παρουσιαστεί στο Δικαστήριο.

Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης

Τόσο οι Επιθεωρητές όσο και η Επιτροπή χρησιμοποιούν για σκοπούς σύγκρισης κριτήρια που αφορούν τη συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία ή τομέα δραστηριότητας και, ειδικότερα, λαμβάνουν υπόψη τα ακόλουθα:

- φύση των καθηκόντων
- βαθμό ευθύνης
- προσόντα, δεξιότητες και αρχαιότητα
- απαιτήσεις σχετικά με φυσικά ή πνευματικά προσόντα
- συνθήκες διεξαγωγής της εργασίας
- σημασία ή συχνότητα τυχόν διαφορών στην εργασία σε σχέση με το σύνολο της εργασίας.

Αρμόδιο δικαστήριο και αποζημίωση

Αρμοδιότητα για την εκδίκαση διαφορών που αναφύονται από την εφαρμογή του Νόμου έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, με την επιφύλαξη θεμάτων που εμπίπτουν στην αποκλειστική δικαιοδοσία του Ανωτάτου Δικαστηρίου. Σε περίπτωση παράβασης του Νόμου:

- δεν έχουν εφαρμογή οποιεσδήποτε διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση της ευθύνης του παραβάτη ή του δικαιώματος για αποζημίωση ή άλλη θεραπεία, ένα ελάχιστο διάστημα απασχόλησης ή ελάχιστο αριθμό ωρών εργασίας του εργοδοτούμενου
- δεν έχουν εφαρμογή διατάξεις που θέτουν ανώτατο όριο αποζημίωσης
- συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου, με την οποία προβλέπονται τέτοιες προϋποθέσεις, είναι άκυρη
- το ποσό αποζημίωσης που επιδικάζεται καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη.

Αδικήματα και ποινές

Εκτός από το δικαίωμα της αποζημίωσης για τη ζημιά, που περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική βλάβη, όποιος κριθεί ότι παραβιάζει με πρόθεση την αρχή της ίσης αμοιβής υπόκειται και σε ποινές με πρόστιμο μέχρι €6.834 (£4.000) ή σε φυλάκιση μέχρι έξι μήνες ή και με τα δύο.

Παρεμπόδιση Έργου

Όποιος με πρόθεση παρεμποδίζει ή προσπαθεί να παρεμποδίσει ή αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς ή παραλείπει να παρουσιάσει στοιχεία που απαιτούνται βάσει του Νόμου ή παρεμποδίζει ή προσπαθεί να παρεμποδίσει άλλο πρόσωπο από του να εξεταστεί από Επιθεωρητή ή από τα μέλη των Επιτροπών στην άσκηση των καθηκόντων τους, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες ή με πρόστιμο μέχρι €5.125 (£3.000) ή και με τα δύο εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα. Σε περίπτωση που τα αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, προβλέπονται ανάλογες ποινές εναντίον των διευθυντών ή άλλων παρόμοιων αξιωματούχων, εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έγινε με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή τους. Σχετικές ποινές προβλέπονται και στην περίπτωση που τα αδικήματα διαπράττονται από βαρειά αμέλεια.

Κατάργηση προηγούμενων νόμων

Νόμοι περί της Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναίκων για Εργασία Ίσης Αξίας και σχετικοί Κανονισμοί που ίσχυαν πριν την εφαρμογή του Νόμου αυτού, καταργούνται από την 1η Ιανουαρίου 2003.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



05.

**Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ
ΟΡΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ**

ΡΥΘΜΙΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΩΡΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Ο Νόμος περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας και των Ωρων απασχόλησης των Υπαλλήλων Καταστημάτων Νόμος του 2006 (Ν.155(1)2006) τέθηκε σε ισχύ στις 29/11/2006 και αντικατέστησε την περί Βοηθών Καταστημάτων Νομοθεσία. Επίσης στις 22/6/07 τέθηκε σε ισχύ ο τροποποιητικός Νόμος Ν68(1)2007.

Ο Νόμος ρυθμίζει θέματα που αφορούν τη **λειτουργία των καταστημάτων καθώς και τα ελάχιστα επίπεδα των ώρων απασχόλησης των υπαλλήλων στα καταστήματα αυτά**. Η δομή του Νόμου αποτελείται από 5 μέρη:

- Μέρος I: Εισαγωγικές Διατάξεις
- Μέρος II: Πεδίο Εφαρμογής και Επιθεωρητές
- Μέρος III: Όροι Απασχόλησης των Υπαλλήλων Καταστημάτων
- Μέρος IV: Ρυθμίσεις για τη Λειτουργία των Καταστημάτων
- Μέρος V: Τελικές Διατάξεις

Με βάση το Νόμο εκδόθηκε και Διάταγμα περί του καθορισμού των προϊόντων ή/και Υπηρεσιών που διατίθενται από τα ειδικά καταστήματα, το οποίο τροποποιήθηκε στις 29/6/2007.

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλη την Κύπρο, εκτός του Μέρους IV που αφορά στη λειτουργία καταστημάτων με πεδίο εφαρμογής σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές.

5.1 ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

5.1.1 Που και για ποιους εφαρμόζονται

Το Μέρος του Νόμου που αφορά τους όρους και συνθήκες απασχόλησης των υπαλλήλων καταστημάτων εφαρμόζεται σε όλη την ελεύθερη Κύπρο για οποιοδήποτε υπάλληλο καταστήματος είτε αυτό είναι γενικό είτε ειδικό. Σημειώνεται ότι, υπάλληλος καταστήματος είναι οποιοσδήποτε εργαζόμενος που εργάζεται σε κατάσταση ή σε σχέση με κατάσταση.

5.1.2 Ώρες Εργασίας

Οι συνήθεις ώρες εργασίας των υπαλλήλων καταστημάτων δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 38 ώρες εβδομαδιαίως οι οποίες, όμως, δεν πρέπει να ξεπερνούν τις 8 ώρες ημερησίως. Στις συνήθεις ώρες εργασίας δεν περιλαμβάνεται ο χρόνος διαλειμμάτων και ο χρόνος υπερωριών.

5.1.3 Ωράριο και Διαλείμματα

Το ημερήσιο ωράριο κάθε υπαλλήλου είναι συνεχές με μόνο 1 διάλειμμα του οποίου η διάρκεια πρέπει να είναι μεταξύ 15 λεπτών και 1 ώρας. Στην περίπτωση που καταστηματάρχης αποφασίσει να εφαρμόσει μεταμεσημβρινή ανάπαυση, το διάλειμμα μπορεί να δίνεται κατά την περίοδο μεταξύ 2 μ.μ. και 5 μ.μ. Σημειώνεται ότι η διάρκεια της περιόδου της μεταμεσημβρινής ανάπαυσης περιορίζεται μεταξύ 15 Ιουνίου και 31 Αυγούστου.

5.1.4 Ελεύθερα Απογεύματα ή Ελεύθερα Πρωινά και Ημερήσια και Εβδομαδιαία ανάπαυση

Κάθε υπάλληλος καταστήματος δικαιούται ελεύθερα απογεύματα ή ελεύθερα πρωινά. Η διάρκεια ενός ελεύθερου πρωινού είναι μέχρι τις 2 μ.μ. της ημέρας που λαμβάνεται και ο υπάλληλος καταστήματος δεν πρέπει να αναλάβει εργασία πριν την ώρα αυτή. Από την άλλη, τα ελεύθερα απογεύματα λαμβάνονται μετά τις 2 μ.μ. και δεν επιτρέπεται η ανάληψη εργασίας μετά την ώρα αυτή κατά τη συγκεκριμένη ημέρα. Υποδεικνύεται ότι κάθε υπάλληλος καταστήματος δικαιούται των ακόλουθων ελεύθερων απογευμάτων ή πρωινών:

- 6ήμερη εβδομάδα εργασίας: 3 ελεύθερα απογεύματα ή πρωινά, από τα οποία το ένα είναι αναγκαστικά Σάββατο απόγευμα κάθε 2 εβδομάδες και ένα Κυριακή κάθε 2 εβδομάδες
 - 5νήμερη εβδομάδα εργασίας: 1 ελεύθερο απόγευμα ή πρωινό από το οποίο το ένα είναι αναγκαστικά Σάββατο απόγευμα κάθε 2 εβδομάδες και ένα Κυριακή κάθε 2 βδομάδες.
- Η ημερήσια ανάπαυση κάθε υπαλλήλου καταστήματος πρέπει να είναι τουλάχιστον 11 ώρες και η εβδομαδιαία τουλάχιστον 24 ώρες.

5.1.5 Υπερωρίες Υπαλλήλων Καταστημάτων

Οι υπάλληλοι καταστημάτων μπορεί, με τη συγκατάθεση τους, να εργαστούν υπερωριακά μέχρι και 2 ώρες ημερησίως και μέχρι 8 ώρες εβδομαδιαίως το μέγιστο. Η υπερωριακή

απασχόληση τους αμείβεται ως ακολούθως:

- Ελεύθερα απογεύματα ή πρωινά όπως αυτά καθορίζονται στο πρόγραμμα εργασίας: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 2 ώρες (1:2)
- Αργίες: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 2 ώρες (1:2)
- Κυριακές: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 2 ώρες (1:2)
- Υπόλοιπες ημέρες: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 1 1/2 ώρα (1:1/2)

5.1.6 Αργίες Υπαλλήλων Καταστημάτων

Κάθε υπάλληλος καταστημάτων δικαιούται τις πιο κάτω ημέρες ως αργίες με απολαβές και σε περίπτωση που, με τη συγκατάθεση του, εργαστεί, αμείβεται για κάθε 1 ώρα εργασίας με 2 ώρες (1:2):

- | | | |
|------------------|---------------------------|------------------|
| • 1η Ιανουαρίου | • 1η Απριλίου | • 1η Οκτωβρίου |
| • 2η Ιανουαρίου | • Δευτέρα του Πάσχα | • 28η Οκτωβρίου |
| • 6η Ιανουαρίου | • 1η Μαΐου | • 25η Δεκεμβρίου |
| • Καθαρά Δευτέρα | • Δευτέρα Αγίου Πνεύματος | • 6η Δεκεμβρίου |
| • 25η Μαρτίου | • 15η Αυγούστου | |

5.1.7 Ανάρτηση Πινάκων

Κάθε δύο εβδομάδες, ο κάθε εργοδότης έχει υποχρέωση να αναρτά σε χώρο που έχουν πρόσβαση όλοι οι υπάλληλοι καταστημάτων έγγραφα που να δείχνουν:

- Τα ονόματα των υπαλλήλων του
- Το ημερήσιο ωράριο εργασίας και το διάλειμμα για τον κάθε υπάλληλο
- Την ημερήσια και την εβδομαδιαία ανάπαυση και τα ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα για κάθε υπάλληλο
- Την ετήσια άδεια που δικαιούται κάθε υπάλληλος και το υπόλοιπο της.

5.2 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

5.2.1 Πεδίο Εφαρμογής

Το Μέρος IV του Νόμου που αφορά τις ρυθμίσεις για τη λειτουργία των καταστημάτων αφορά μόνο συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές, σε αντίθεση με τα υπόλοιπα 4 μέρη του Νόμου τα οποία εφαρμόζονται σε όλη την ελεύθερη Κύπρο. Έτσι, οι ρυθμίσεις για τη λειτουργία των καταστημάτων εφαρμόζονται στις πιο κάτω περιοχές:

Επαρχία Λευκωσίας		Επαρχία Λεμεσού	
Δήμοι	Κοινότητες	Δήμοι	Κοινότητες
Άγιος Δο μέτιος	Αγίοι Τριμιθιάς	Άγιος Αθανάσιος	Μουτταγιάκα
Αγλαντζιά	Αλάμπρα	Γερμασόγεια	Πάνω Πολεμίδα
Δάλι	Γέρι	Κάτω Πολεμίδα	Τζιερκέζοι
Έγκωμη	Κάτω Δευτερα	Λεμεσός	Ύψωνας
Λακατάμεια	Λύμπια	Μέσα Γειτονιά	
Λατσιά	Νήσου		
Λευκωσία	Πάνω Δευτερα		
Στρόβολος	Πέρα Χωριό		
	Τσέρι		
Επαρχία Λάρνακας		Επαρχία Πάφου	
Δήμοι	Κοινότητες	Δήμοι	Κοινότητες
Αθηένου	Δρομολαξιά	Γεροσκήπου	Αρμού
Αραδίππου	Κίτι	Πάφος	Αγία Μαρινούδα
Λάρνακα	Λειβάδια	Πέγεια	Έμπα
	Μενεού	Πόλις	Κισσόνεργα
	Ορόκλινη		Κολώνη
	Περβόλια		Κονιά
	Πύλα		Λέμπα
			Μέσα Χωριό
			Μεσόγη
			Νέο Χωριό
			Χλώρακα

Επαρχία Αμμοχώστου

Δήμοι	Κοιότητες
Αγία Νάπα	Σωτήρα
Δερύνεια	Φρέναρος
Παραλίμνι	

5.2.2 Ρυθμίσεις για τα Γενικά Καταστήματα

Γενικό κατάστημα είναι κατάστημα, το οποίο λειτουργεί με το γενικό ωράριο και επιτρέπεται να διαθέτει προς πώληση οποιαδήποτε προϊόντα καινά προσφέρει οποιοσδήποτε υπηρεσίες.

(1) Ωράριο Λειτουργίας Γενικών Καταστημάτων.

(α) Ώρα Ανοίγματος Γενικών Καταστημάτων:

- μετά τις 5.00 π.μ.

(β) Ώρα Κλεισίματος Γενικών Καταστημάτων:

(i) Χειμερινό Ωράριο

- Έναρξη Χειμερινής Περιόδου: 1 Νοεμβρίου
- Λήξη Χειμερινής Περιόδου: 31 Μαρτίου
- Ώρα Κλεισίματος: Δευτέρα: 7:30 μ.μ.
Τρίτη: 7:30 μ.μ.
Τετάρτη: 3:00 μ.μ.
Πέμπτη: 7:30 μ.μ.
Παρασκευή: 7:30 μ.μ.
Σάββατο: 7:00 μ.μ.
Κυριακή: Κλειστά

(ii) Θερινό Ωράριο

- Έναρξη Θερινής Περιόδου: 1 Απριλίου
- Λήξη Θερινής Περιόδου: 31 Οκτωβρίου
- Ώρα Κλεισίματος: Δευτέρα: 8:00 μ.μ.
Τρίτη: 8:00 μ.μ.
Τετάρτη: 3:00 μ.μ.
Πέμπτη: 8:00 μ.μ.
Παρασκευή: 8:00 μ.μ.
Σάββατο: 7:30 μ.μ.
Κυριακή: Κλειστά

(iii) Χριστουγεννιάτικο Ωράριο

- Έναρξη Χριστουγεννιάτικης Περιόδου: 1 Δεκεμβρίου
- Χριστουγεννιάτικης Περιόδου: 31 Δεκεμβρίου
- Ώρα Κλεισίματος: Δευτέρα μέχρι και Κυριακή: 8:00 μ.μ.
Παραμονή Χριστουγέννων (24/12): 6:00μ.μ.
Παραμονή Πρωτοχρονιάς (31/12): 6:00μ.μ.

(iv) Πασχαλινό Ωράριο

- Διάρκεια Περιόδου: Οι 10 ημέρες πριν την ημέρα του Πάσχα
- Ώρα Κλεισίματος: Δευτέρα μέχρι και Κυριακή: 8:00 μ.μ.
Μεγάλη Παρασκευή: 6:00 μ.μ.
Μεγάλο Σάββατο: 6.00 μ.μ.

(2) Αργίες Γενικών Καταστημάτων

Τις πιο κάτω ημέρες όλα τα γενικά καταστήματα πρέπει να παραμένουν **κλειστά**:

- 1η Ιανουαρίου
- 2η Ιανουαρίου
- 6η Ιανουαρίου
- 1η Απριλίου
- Δευτέρα του Πάσχα
- 1η Μαΐου
- Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος
- 15η Αυγούστου
- 25η Δεκεμβρίου
- 26η Δεκεμβρίου

(3) Μεταμεσημβρινή Ανάπαυση

Η μεταμεσημβρινή ανάπαυση μπορεί να εφαρμόζεται σε εθελοντική βάση από οποιοδήποτε καταστημάτάρχη υπό τις πιο κάτω προϋποθέσεις

Έναρξη Περιόδου εφαρμογής: όχι νωρίτερα από τις 15 Ιουνίου

Λήξη Περιόδου εφαρμογής: όχι αργότερα από τις 31 Αυγούστου

Ώρα Κλεισίματος: όχι νωρίτερα από τις 2 μ.μ.
Ώρα Ανοίγματος: όχι αργότερα από τις 5 μ.μ

5.2.3 Ρυθμίσεις για τα Ειδικά Καταστήματα

Τα Ειδικά Καταστήματα είναι μια ειδική κατηγορία καταστημάτων τα οποία μπορούν να λειτουργούν με παρατεταμένο ωράριο λειτουργίας με την προϋπόθεση, όμως, ότι διαθέτουν προς πώληση προϊόντα και προσφέρουν υπηρεσίες οι οποίες καθορίζονται με Διάταγμα που εκδίδει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα ειδικά καταστήματα χωρίζονται σε 15 υποκατηγορίες ανάλογα με το ωράριο τους και οι ρυθμίσεις σε σχέση με τη λειτουργία τους είναι οι ακόλουθες:

(1). Αρτοποιείο ή Ζαχαροπλασείο

(α) Ωράριο: 24ωρη λειτουργία από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή,

(β) Προϊόντα:

- Φρέσκο ψωμί, όλα τα είδη αρτοποιίας, περιλαμβανομένων των φρέσκων ζυμαρικών και των ειδών ζαχαροπλαστικής εκτός λουκουμιών γάμου τα οποία θα πωλούνται μόνο από ζαχαροπλασεία
- γαλακτοκομικά προϊόντα και συσκευασμένα αλλαντικά των οποίων το βάρος να μην υπερβαίνει τα 300 γραμμάρια ανά συσκευασία, φρέσκο γάλα, γάλα μακράς διάρκειας, βούτυρο, μαργαρίνη, μέλι και μαρμελάδες
- Αεριούχα ποτά, χυμοί, εμφιαλωμένο νερό, έτοιμοι καφέδες, ισοτονικά ποτά, παγωτά και πάγος
- Τσάι, στιγμιαίος καφές, ζάχαρη σε φακελάκια και υποκατάστατα της και αλεσμένος καφές
- Συσκευασμένα ζαχαροειδή, πατατάκια και άλλα συναφή και αποξηραμένα δημητριακά προϊόντα προγεύματος
- Σοκολάτες και σοκολατοειδή, γκοφρέτες, μπισκότα και ξηροί καρποί
- Έτοιμα φαγητά για κατανάλωση εκτός του υποστατικού στο οποίο πωλούνται.

(2). Περίπερο ή Κατάστημα Διαρκούς Εξυπηρέτησης

(α) Ωράριο: 24ωρη λειτουργία από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή

(β) Προϊόντα: α Εφημερίδες και περιοδικά και άλλα έντυπα και πολυμέσα που διανέμονται από τα πρακτορεία τύπου καθώς και προϊόντα που συνοδεύουν τα πιο πάνω είδη υπό μορφή προσφοράς/δώρου, εκτός στην περίπτωση οινοπνευματωδών ποτών

- Τσιγάρα, πούρα, καπνός, πίπες, χρειώδη για τυλικτά τσιγάρα, φίλτρα τσιγάρων και τσιγαροφόροι, σπίρτα, αναπτήρες, πέτρες και καύσιμα για αναπτήρες και άλλα συναφή καπνικά είδη
- Ηλεκτρικές στήλες (μπαταρίες) όλων των ειδών, φανάρια, φωτιστικοί λαμπτήρες, εκκινητές λαμπτήρων φθορισμού, πρίζες και ασφάλειες για πρίζες, πολύπριζα, καλώδια προέκτασης, ρολόγια, ξυπνητήρια, μικρά ραδιόφωνα και υπολογιστικές μηχανές
- Ταινίες φωτογραφικών μηχανών (φίλμ), φωτογραφικές μηχανές μιας χρήσης, κενές ταινίες μαγνητοφώνου και βίντεο, κενές δισκέτες ηλεκτρονικών υπολογιστών και κενοί οπτικοί δίσκοι (CDs και DVDs)
- Τηλεκάρτες, πακέτα σύνδεσης προπληρωμένης τηλεφωνίας, αξεσουάρ κινητών τηλεφώνων, τηλεφωνικές υπηρεσίες με κερματοδέκτη, υπηρεσίες τηλεομοιότυπου και φωτοαντιγράφων
- Επιδέσμοι, βαμβάκι, είδη πρώτων βοηθειών, παυσίπονα για τα οποία δεν απαιτείται ιατρική συνταγή, προφυλακτικά, γυναικείες σερβιέτες, παιδικές πάνες και πάνες ενηλίκων, χαρτί υγιείας, χαρτοπετσέτες, χαρτομάντιλα, είδη ξυρίσματος, αποσμητικά, καλλυντικά περιποίησης μαλλιών, κτένες και βούρτσες μαλλιών
- Γραφική ύλη και άλλα συναφή γραφειακά είδη, είδη αλληλογραφίας, γραμματόσημα, χάρτες, ευχετήριες κάρτες και τράπουλες
- Χριστουγεννιάτικα και πασχαλινά στολίδια, μπαλόνια, τουριστικά είδη,

καρναβαλίστικα και θαλασσινά είδη, αντηλιακά λάδια ή κρέμες, γυαλιά ηλίου, καπέλα, μπαστούνια, νυχοκόπτες, κομπολόγια, μπρελόκ και απομιμήσεις κοσμημάτων

- Κάρβουνα, μοτοράκια, προσάναμμα, μαχαιροπίρουνα, ποτήρια και πιάτα μιας χρήσης, καμινέτα και γκαζάκια υγραερίου, ασημόχαρτο, σακούλια σκυβάλων, γάντια κουζίνας, υγρό πιάτων, αποσμητικά χώρου, αποσμητικά κεριά, εντομοκτόνα, κουνουποκτόνα και συσκευές για κουνούπια, βαφές και ράμματα υποδημάτων
- Λαχνοί, δώρα και παιχνίδια εξαιρουμένων των ηλεκτρονικών παιχνιδιών και παιχνιδιών εξωτερικού χώρου και υλικά περιτυλίγματος δώρων
- Συσκευασμένα γαλακτοκομικά προϊόντα και συσκευασμένα αλλαντικά των οποίων το βάρος να μην υπερβαίνει τα 300 γραμμάρια ανά συσκευασία, φρέσκο γάλα, γάλα μακράς διάρκειας, μαρμελάδες, μέλι, έτοιμες σάλτσες σε υγρή μορφή, στιγμιαίες σούπες και φακελάκια γρήγορης παρασκευής φαγητού
- Τσαί, στιγμιαίος καφές, ζάχαρη σε φακελάκια και υποκατάστατα της και αλεσμένος καφές
- Αεριούχα ποτά, χυμοί, εμφιαλωμένο νερό, έτοιμοι καφέδες, ισotonικά ποτά, μπίρα, παγωτά και πάγος
- Σοκολάτες και σοκολατοειδή, γκοφρέτες, μπισκότα, ζαχαροειδή, πατατάκια και άλλα συναφή, κρουασάν, πίττες της σάτζις, αποξηραμένα δημητριακά προϊόντα προγεύματος, φρυγανιές και ξηροί καρποί, εφόσον αυτά είναι συσκευασμένα
- Κονσερβοποιημένες τροφές σκύλων και γάτων.

(3). Κατάστημα εντός αεροδρομίου ή λιμανιού ή ξενοδοχείου

(α) Ωράριο: 24ωρη λειτουργία από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή

(β) Προϊόντα: Οποιαδήποτε προϊόντα ή/και υπηρεσίες, νοουμένου ότι η πρόσβαση γίνεται από εισόδους που είναι εντός του ξενοδοχείου, του αεροδρομίου ή του λιμανιού, αντίστοιχα.

(4). Κατάστημα ενοικίασης οχημάτων

(α) Ωράριο: 24ωρη λειτουργία από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή

(β) Προϊόντα:

- Ενοικιάσεις μηχανοκινήτων οχημάτων όλων των τύπων
- Ενοικιάσεις ποδηλάτων
- Ενοικιάσεις αναπηρικών οχημάτων όλων των τύπων.

(5). Κινηματογράφος

(α) Ωράριο: 24ωρη λειτουργία από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή

(β) Προϊόντα:

- Προβολές κινηματογραφικών ταινιών
- Αεριούχα ποτά, χυμοί, εμφιαλωμένο νερό, έτοιμοι καφέδες, ισotonικά ποτά και παγωτά για κατανάλωση εντός του κινηματογράφου
- Σοκολάτες και σοκολατοειδή γκοφρέτες και ξηροί καρποί για κατανάλωση εντός του κινηματογράφου
- Ζαχαροειδή, πατατάκια και άλλα συναφή για κατανάλωση εντός του κινηματογράφου.

(6). Ανθοπωλείο ή φυτώριο

(α) Ωράριο: 5:00 π.μ. μέχρι 10:00 μ.μ. από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή

(β) Προϊόντα:

- Λουλούδια όλων των ειδών
- Φυτά
- Είδη και υπηρεσίες περιποίησης λουλουδιών και φυτών
- Γλάστρες όλων των ειδών.

(7). Κατάστημα ενοικίασης ταινιών

(α) Ωράριο: 5:00 π.μ. μέχρι 10:00 μ.μ. από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή

(β) Προϊόντα: Ενοίκιαση και πώληση κινηματογραφικών και τηλεοπτικών ταινιών σε βιντεοταινίες και οπτικούς δίσκους (CDs και DVDs) / Κενές βιντεοταινίες και οπτικοί δίσκοι (CDs και DVDs).

(8). Κατάστημα πώλησης οινοπνευματωδών ποτών και καπνικών προϊόντων

(α) Ωράριο: 5:00 π.μ. μέχρι τα μεσάνυχτα από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή

(β) Προϊόντα:

- Οινοπνευματώδη ποτά όλων των ειδών
- Όλα τα είδη καπνικών προϊόντων
- Χρειώδη καπνίσματος
- Αεριούχα ποτά, χυμοί και εμφιαλωμένο νερό.

(9). Πρακτορείο στοιχημάτων

(α) Ωράριο: 5:00 π.μ. μέχρι τα μεσάνυχτα από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή

(β) Προϊόντα:

- Στοιχήματα όλων των τύπων, εφόσον το κατάστημα έχει σχετικές άδειες που προνοούνται από άλλες νομοθεσίες
- Αεριούχα ποτά, χυμοί, εμφιαλωμένο νερό, έτοιμοι καφέδες, ισοτονικά ποτά και παγωτά για κατανάλωση εντός του καταστήματος
- Σοκολάτες και σοκολατοειδή, γκοφρέτες και ξηροί καρποί για κατανάλωση εντός του καταστήματος
- Ζαχαροειδή, πατατάκια και άλλα συναφή για κατανάλωση εντός του καταστήματος.

(10). Κατάστημα επιδιόρθωσης ελαστικών

(α) Ωράριο: **5:00 π.μ. μέχρι 8:00 μ.μ.** από Δευτέρα μέχρι και Κυριακή

(β) Προϊόντα:

- Επιδιορθώσεις ελαστικών οχημάτων
- Ελαστικά, ζάντες και μπαταρίες οχημάτων.

(11). Κουρείο/κομμωτήριο

(α) Ωράριο

(i) Χειμερινό Ωράριο

- Έναρξη Χειμερινής Περιόδου: 1 Νοεμβρίου
- Λήξη Χειμερινής Περιόδου: 31 Μαρτίου
- Ωράριο: Δευτέρα-Σάββατο εκτός Πέμπτης: 5 π.μ.- 7:30 μ.μ.
Πέμπτη και Κυριακή: Κλειστά

(ii) Θερινό Ωράριο

- Έναρξη Θερινής Περιόδου: 1 Απριλίου
- Λήξη Θερινής Περιόδου: 31 Οκτωβρίου
- Ωράριο: Δευτέρα-Σάββατο εκτός Πέμπτης: 5:00 π.μ.- 8:00 μ.μ.
Πέμπτη και Κυριακή: Κλειστά

(iii) Χριστουγεννιάτικο Ωράριο

- Έναρξη Χριστουγεννιάτικης Περιόδου: 1 Δεκεμβρίου
- Λήξη Χριστουγεννιάτικης Περιόδου: 31 Δεκεμβρίου
- Ωράριο: Δευτέρα μέχρι και Κυριακή: 5:00 π.μ - 8:00 μ.μ.
Παραμονή Χριστουγέννων (24/12): 5:00 π.μ - 6:00 μ.μ.
Παραμονή Πρωτοχρονιάς (31/12): 5:00 π.μ - 6:00 μ.μ.

(iv) Πασχαλινό Ωράριο

- Διάρκεια Περιόδου: Οι 10 ημέρες πριν την ημέρα του Πάσχα
- Ωράριο: Δευτέρα μέχρι και Κυριακή: 5:00 π.μ - 8:00 μ.μ.
Μεγάλη Παρασκευή: 5:00 π.μ - 6:00 μ.μ.
Μεγάλο Σάββατο: 5:00 π.μ - 6:00 μ.μ.

(v) Ρύθμιση για Πέμπτη και Σάββατο σε περίπτωση αργιών

- Στην περίπτωση που αργία συμπίσει να είναι ημέρα Παρασκευή, τότε κατά την Πέμπτη που προηγείται, τα κουρεία/κομμωτήρια θα μπορούν να λειτουργούν με βάση το ωράριο των υπόλοιπων ημερών

- Στην περίπτωση που αργία συμπέσει να είναι ημέρα Σάββατο, τότε η αργία δεν θα τηρείται.

(β) Αργίες κουρείων/κομμωτηρίων

Τις πιο κάτω ημέρες όλα τα κουρεία/κομμωτήρια πρέπει να παραμένουν κλειστά:

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| • 1η Ιανουαρίου | • 1η Μαΐου |
| • 2η Ιανουαρίου | • Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος |
| • 1η Απριλίου | • 25η Δεκεμβρίου |
| • Δευτέρα του Πάσχα | • 26η Δεκεμβρίου |

(γ) Μεταμεσημβρινή Ανάπαυση

Η μεταμεσημβρινή ανάπαυση μπορεί να εφαρμόζεται σε εθελοντική βάση από οποιοδήποτε καταστηματάρχη υπό τις πιο κάτω προϋποθέσεις:

- | | |
|------------------------------|-----------------------------------|
| • Έναρξη Περιόδου εφαρμογής: | όχι νωρίτερα από τις 15 Ιουνίου |
| • Λήξη Περιόδου εφαρμογής: | όχι αργότερα από τις 31 Αυγούστου |
| • Ώρα Κλεισίματος: | όχι νωρίτερα από τις 2 μ.μ. |
| • Ώρα Ανοίγματος: | όχι αργότερα από τις 5 μ.μ. |

(δ) Προϊόντα

- Υπηρεσίες περιποίησης μαλλιών
- Προϊόντα που είναι σχετικά με την περιποίηση μαλλιών.

(12). Κατάστημα Ειδών Υγιεινής ή/και Οικοδομικών Υλικών

(13). Κατάστημα Βιομηχανικών Μηχανημάτων, Μηχανουργικών Υλικών ή/και Εξαρτημάτων

Οι δύο πιο πάνω κατηγορίες επιτρέπεται να λειτουργήσουν στα πλαίσια των πιο κάτω ωραρίων:

(α) Ωράριο

(i) Χειμερινό Ωράριο

- Έναρξη Χειμερινής Περιόδου: 1 Νοεμβρίου
- Λήξη Χειμερινής Περιόδου: 31 Μαρτίου
- Ωράριο: Δευτέρα-Παρασκευή: 5:00 π.μ.- 7:30 μ.μ.
- Σάββατο και Κυριακή: Κλειστά

(ii) Θερινό Ωράριο

- Έναρξη Θερινής Περιόδου: 1 Απριλίου
- Λήξη Θερινής Περιόδου: 31 Οκτωβρίου
- Ωράριο: Δευτέρα-Παρασκευή: 5:00 π.μ.- 8:00 μ.μ.
- Σάββατο και Κυριακή: Κλειστά

(iii) Χριστουγεννιάτικο Ωράριο

- Έναρξη Χριστουγεννιάτικης Περιόδου: 1 Δεκεμβρίου
- Λήξη Χριστουγεννιάτικης Περιόδου: 31 Δεκεμβρίου
- Ωράριο: Δευτέρα μέχρι και Κυριακή: 5:00π.μ - 8:00 μ.μ.
- Παραμονή Χριστουγέννων (24/12): 5:00π.μ - 6:00 μ.μ.
- Παραμονή Πρωτοχρονιάς (31/12): 5:00π.μ - 6:00 μ.μ.

(iv) Πασχαλινό Ωράριο

- Διάρκεια Περιόδου: Οι 10 ημέρες πριν την ημέρα του Πάσχα
- Ωράριο: Δευτέρα μέχρι και Κυριακή: 5:00π.μ - 8:00 μ.μ.
- Παραμονή Χριστουγέννων (24/12): 5:00π.μ - 6:00 μ.μ.
- Παραμονή Πρωτοχρονιάς (31/12): 5:00π.μ - 6:00 μ.μ.

(α) Αργίες: Τις πιο κάτω ημέρες όλα τα καταστήματα των κατηγοριών αυτών πρέπει να παραμένουν κλειστά:

- | | |
|-----------------|-------------------------------|
| • 1η Ιανουαρίου | • 1η Μαΐου |
| • 2η Ιανουαρίου | • Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος |
| • 6η Ιανουαρίου | • 15η Αυγούστου |
| • 1η Απριλίου | • 25η Δεκεμβρίου |

- Δευτέρα του Πάσχα
- 26η Δεκεμβρίου

(γ) Μεταμεσημβρινή Ανάπαυση

Η μεταμεσημβρινή ανάπαυση μπορεί να εφαρμόζεται σε εθελοντική βάση από οποιοδήποτε καταστημάτάρχη υπό τις πιο κάτω προϋποθέσεις:

- Έναρξη Περιόδου εφαρμογής: όχι νωρίτερα από τις 15 Ιουνίου
- Λήξη Περιόδου εφαρμογής: όχι αργότερα από τις 31 Αυγούστου
- Ώρα Κλεισίματος: όχι νωρίτερα από τις 2 μ.μ.
- Ώρα Ανοίγματος: όχι αργότερα από τις 5 μ.μ.

(δ) Προϊόντα

(I) Κατάστημα Ειδών Υγιεινής ή/και Οικοδομικών Υλικών:

- Είδη υγιεινής
- Οικοδομικά υλικά.

(II) Κατάστημα Βιομηχανικών Μηχανημάτων, Μηχανουργικών Υλικών ή/και Εξαρτημάτων:

- Βιομηχανικά μηχανήματα
- Μηχανουργικά υλικά
- Εξαρτήματα αυτοκινήτων και μηχανημάτων

(14). Κατάστημα Πώλησης Μηχανοκινήτων Οχημάτων

(α) Ωράριο

(i) Χειμερινό Ωράριο

- Έναρξη Χειμερινής Περιόδου: 1 Νοεμβρίου
- Λήξη Χειμερινής Περιόδου: 31 Μαρτίου
- Ωράριο: Δευτέρα - Παρασκευή: 5.00 π.μ. - 7.30 μ.μ.
Σάββατο: 5.00 π.μ. - 1.00 μ.μ.
Κυριακή: Κλειστά

(ii) Θερινό Ωράριο

- Έναρξη Θερινής Περιόδου: 1 Απριλίου
- Λήξη Θερινής περιόδου: 31 Οκτωβρίου
- Ωράριο: Δευτέρα - Παρασκευή: 5.00 π.μ. - 8.00 μ.μ.
Σάββατο: 5.00 π.μ. - 1.00 μ.μ.
Κυριακή: Κλειστά

(β) Προϊόντα:

- Μηχανοκίνητα Οχήματα, τα οποία θα διατίθενται προς πώληση από Δευτέρα μέχρι Σάββατο.
- Εξαρτήματα αυτοκινήτων, τα οποία θα διατίθενται προς πώληση από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή.

(15). Ψαραγορές

(α) Ωράριο

(i) Χειμερινό Ωράριο

- Έναρξη Χειμερινής Περιόδου: 1 Νοεμβρίου
- Λήξη Χειμερινής Περιόδου: 31 Μαρτίου
- Ωράριο: Δευτέρα, Τρίτη, Πέμπτη, Παρασκευή: 5.00 π.μ. - 7.30 μ.μ.
Τετάρτη: 5.00 π.μ. - 3.00 μ.μ.
Σάββατο: 5.00 π.μ. - 7.00 μ.μ.
Κυριακή: 5.00 π.μ. - 1.00 μ.μ.

(ii) Θερινό Ωράριο

- Έναρξη Θερινής Περιόδου: 1 Απριλίου
- Λήξη Θερινής περιόδου: 31 Οκτωβρίου
- Ωράριο: 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.
Κυριακή: 5.00 π.μ. - 1.00 μ.μ.

(β) Προϊόντα:

- Φρέσκα ψάρια
- Φρέσκα μαλάκια
- Φρέσκα οστρακοειδή

5.2.4 Ανάρτηση πινακίδας για τα Ειδικά Καταστήματα

Κάθε καταστηματάρχης Ειδικού Καταστήματος πρέπει να αναρτά πινακίδα στην οποία να αναφέρεται η κατηγορία του Ειδικού Καταστήματος (περίπτερο, αρτοποιείο κ.λ.π.) και το ωράριο λειτουργίας του. Η ανάρτηση της πινακίδας πρέπει να γίνεται σε χώρο που να είναι κοντά ή πάνω στην κύρια είσοδο του καταστήματος ώστε να μπορεί να είναι ορατή από τους καταναλωτές και οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο εισέρχεται στο κατάστημα..

Οι καταστηματάρχες μπορούν να προμηθευτούν έντυπα πινακίδας από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων στο οποίο πρέπει να αποστέλλεται και αντίγραφο του συμπληρωμένου εντύπου.

5.2.5 Διεξαγωγή λιανικού εμπορίου σε χώρους που δεν είναι καταστήματα

Σε περίπτωση που διεξάγεται λιανικό εμπόριο σε χώρους που δεν είναι καταστήματα (π.χ. υπαίθριους χώρους, πλανοδιοπώληση κ.λ.π) με ωράρια που δεν προβλέπονται στη Νομοθεσία, τότε τα πρόσωπα που το διεξάγουν θα θεωρούνται ως καταστηματάρχες που παραβιάζουν τη Νομοθεσία η οποία θα εφαρμόζεται ανάλογα.

5.2.6 Ειδικές ρυθμίσεις για τουριστικές περιοχές/ζώνες

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων λαμβάνει υπόψη τις εισηγήσεις επαρχιακών Συμβουλευτικών Επιτροπών και εκδίδει σχετικά Διατάγματα, συνήθως μια φορά το χρόνο, με τα οποία να καθορίζονται:

- Η τουριστική περίοδος
- Τα όρια των τουριστικών περιοχών/ζωνών
- Το ωράριο λειτουργίας και τις αργίες που θα τηρούνται από τα καταστήματα που βρίσκονται εντός των τουριστικών περιοχών/ζωνών κατά την τουριστική περίοδο.

5.3 ΓΕΝΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

5.3.1 Επιθεωρήσεις

Ο Υπουργός έχει διορίσει Επιθεωρητές για σκοπούς ελέγχου της εφαρμογής του Νόμου. Οι Επιθεωρητές μπορούν να διεξάγουν ελέγχους αυτεπάγγελα ή μετά από καταγγελία και δικαιούνται να εισέρχονται σε οποιοδήποτε υποστατικό και να ζητούν και να λαμβάνουν οποιαδήποτε στοιχεία τα οποία χρειάζονται για τους σκοπούς των ερευνών τους. Η παρεμπόδιση επιθεωρητή αποτελεί ποινικό αδίκημα που τιμωρείται με ποινή φυλάκισης μέχρι και 3 μήνες ή με χρηματική ποινή ύψους μέχρι και €3.417 (£2.000) ή και τις δύο ποινές μαζί.

5.3.2 Ποινές σε περίπτωση καταδίκης για παραβιάσεις του Νόμου

- Ποινές σ' ότι αφορά τη μη ανάρτηση εγγράφων
Η μη ανάρτηση εγγράφων σχετικά με τις ετήσιες άδειες, το ημερήσιο ωράριο, συμπεριλαμβανομένων των διαλειμμάτων, των ελεύθερων πρωινών ή απογευμάτων και της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απουσίας αποτελεί ποινικό αδίκημα που τιμωρείται με χρηματική ποινή μέχρι €170 (£100) και σε περίπτωση που μετά την καταδίκη η παράβαση συνεχίζεται, τιμωρείται με €341 (£200) για κάθε ημέρα.
- Ποινές σ' ότι αφορά παραβιάσεις των υπόλοιπων διατάξεων
Πέραν των πιο πάνω, ο Νόμος προνοεί ότι για παραβίαση των υπόλοιπων διατάξεων επιβάλλονται ποινές οι οποίες είναι μέχρι €17.086 (£10.000) ή/και 1 χρόνο φυλάκιση για τα φυσικά πρόσωπα και επιπρόσθετα, σε περίπτωση νομικού προσώπου, το φυσικό πρόσωπο που είναι υπεύθυνο τιμωρείται με τις πιο πάνω ποινές και το νομικό πρόσωπο με επιπρόσθετη χρηματική ποινή μέχρι €17.086 (£10.000).

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



06.

**Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ
ΝΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Σκοπός του περί Προστασίας των Νέων κατά την Απασχόληση Νόμου (Ν48(Ι)/2001) είναι να προστατεύει πρόσωπα κάτω των 18 ετών κατά την απασχόληση.

Δικαίωμα προστασίας έχει οποιοσδήποτε νέος απασχολείται από κάθε εργοδότη συμπεριλαμβανομένων και αυτών που απασχολούνται ως μαθητευόμενοι.

Εξαιρείται η περιστασιακή και η σύντομης διάρκειας απασχόληση που αφορά:

- την παροχή οικιακής εργασίας σε ιδιωτικό νοικοκυριό, και
- την απασχόληση στην οικογενειακή επιχείρηση που δεν βλάπτει, δεν ζημιώνει, και δεν είναι επικίνδυνη για τους έφηβους.

Συγκεκριμένα, στο Νόμο αυτό υπάρχουν πρόνοιες για τα ακόλουθα:

- Απαγόρευση στην απασχόληση των παιδιών.
- Ώρες απασχόλησης, ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση και περιορισμός στην απασχόληση τη νύκτα των παιδιών και εφήβων.
- Τοποθέτηση παιδιών σε συνδυασμένο πρόγραμμα εργασίας - κατάρτισης.
- Γενικές υποχρεώσεις του εργοδότη.
- Απαγορευμένες εργασίες.
- Αδικήματα και ποινές.

Απασχόληση παιδιών

Για τους σκοπούς του Νόμου αυτού, **παιδί** είναι ο νέος που δεν έχει συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας του.

Απαγορεύεται η απασχόληση των παιδιών

Όμως ένα παιδί που συμπλήρωσε το 14ο έτος και αποφοίτησε από το γυμνάσιο ή απαλλάγηκε νόμιμα από την υποχρεωτική φοίτηση σε αυτό μπορεί, αφού εξασφαλίσει ειδική άδεια από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να συμμετάσχει σε πρόγραμμα εργασίας - κατάρτισης (π.χ. Σύστημα Μαθητείας) με σκοπό την εκμάθηση κάποιου επαγγέλματος.

Οι όροι με βάση τους οποίους εργάζεται το παιδί είναι οι πιο κάτω:

- Απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση.
- Οι ώρες εργασίας δεν μπορούν να υπερβούν τις 36 την εβδομάδα ή τις 7 ώρες και 15 λεπτά την ημέρα.
- Για κάθε περίοδο 24 συνεχών ωρών πρέπει να παρέχεται συνεχής περίοδος ανάπαυσης 14 συνεχών ωρών.
- Πρέπει να παρέχεται ελάχιστη εβδομαδιαία ανάπαυση 48 συνεχών ωρών.
- Οι μέρες και οι ώρες εργασίας σε διάφορους εργοδότες αθροίζονται.

Επίσης, ένα **παιδί** μπορεί να απασχοληθεί, μόνο για τρεις μήνες το χρόνο, σε δραστηριότητες πολιτιστικής, καλλιτεχνικής, αθλητικής, ή διαφημιστικής φύσεως μετά από άδεια που εκδίδεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, υπό τον όρο ότι δεν βλάπτεται η ασφάλεια και υγεία του (σωματική και ψυχική) και η σωματική, πνευματική, ηθική ή κοινωνική ανάπτυξη του και επίσης δεν εμποδίζεται η τακτική σχολική φοίτηση του.

Η απασχόληση του δεν μπορεί να υπερβαίνει:

- για παιδί 3-6 ετών, τις 2 ώρες την ημέρα,
- για παιδί 7-12 ετών, τις 3 ώρες την ημέρα,
- για παιδί 13-15 ετών, τις 4 ώρες την ημέρα

Στις πιο πάνω δραστηριότητες απαγορεύεται να εργάζονται μεταξύ των ωρών 19.00-07.00 για τους μήνες Οκτώβριο-Μάιο και 20.00-07.00 για τους μήνες Ιούνιο-Σεπτέμβριο.

Απαγορεύεται να εργάζονται παιδιά σε πλανόδιο εμπόριο.

Απασχόληση εφήβων

Για τους σκοπούς του Νόμου αυτού, **έφηβος** είναι ένας νέος άνω των 15 ετών αλλά κάτω των 18 ετών.

Οι **έφηβοι** απασχολούνται με βάση τους παρακάτω όρους:

- Οι ώρες εργασίας δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 7 ώρες και 45 λεπτά την ημέρα ή 38 ώρες την εβδομάδα.

- Για εφήβους κάτω των 16 ετών οι ώρες εργασίας δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 7 ώρες και 15 λεπτά την ημέρα ή 36 ώρες την εβδομάδα.
- Απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση.
- Αν η εργασία υπερβαίνει τις 4,5 συνεχόμενες ώρες, ο έφηβος δικαιούται διάλειμμα 30 τουλάχιστον συνεχών λεπτών.
- Ο έφηβος δικαιούται 12ωρη συνεχή ανάπαυση ανά 24ωρο και 48ωρη ανάπαυση ανά εβδομάδα.
- Απαγορεύεται η απασχόληση εφήβων μεταξύ των ωρών 23.00 και 07.00. Υπό όρους και προϋποθέσεις μπορεί να επιτραπεί η εργασία κατά τις ώρες αυτές, όχι όμως μεταξύ των ωρών 00.00 - 04.00. Σε περίπτωση που έφηβος θα εργαστεί νύκτα, δικαιούται πριν αλλά και μετά, σε τακτά χρονικά διαστήματα, δωρεάν αξιολόγηση της υγείας του.
- Οι ώρες εργασίας σε διάφορους εργοδότες αθροίζονται.

Υποχρεώσεις εργοδότη

Εργοδότες που απασχολούν νέους πρέπει να:

- παίρνουν κάθε αναγκαίο μέτρο ώστε να εξασφαλίζεται η υγεία και ασφάλεια των εργοδοτούμενων τους,
- προβαίνουν σε γραπτή εκτίμηση των κινδύνων που υπάρχουν για τους νέους πριν αρχίσουν εργασία και μετά από κάθε σημαντική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησης,
- φροντίζουν για την τακτική παρακολούθηση της υγείας των νέων από εξετάζοντες ιατρούς όταν υπάρχουν κίνδυνοι για την ασφάλεια, την ανάπτυξη και τη σωματική ή πνευματική τους υγεία,
- γνωστοποιούν προς τους νέους και τους γονείς τους την ύπαρξη των πιο πάνω κινδύνων και τα μέτρα προστασίας που λαμβάνονται,
- θέτουν τους νέους υπό την καθοδήγηση και επίβλεψη κατάλληλα εκπαιδευμένων προσώπων για χρονικό διάστημα που εξαρτάται από τη φύση της εργασίας.

Απαγορευμένες εργασίες για άτομα κάτω των 18 ετών

Απαγορεύεται να απασχολούνται οι νέοι σε εργασίες που:

- υπερβαίνουν αντικειμενικά τις φυσικές, πνευματικές, ψυχικές ή ψυχολογικές ικανότητες τους,
- συνεπάγονται επιβλαβή έκθεσή τους σε παράγοντες τοξικούς ή καρκινογόνους ή που προκαλούν κληρονομικές γενετικές αλλοιώσεις που έχουν αρνητική επίδραση στο έμβρυο κατά την κυοφορία ή άλλη χρόνια επιβλαβή επίπτωση στον άνθρωπο,
- συνεπάγονται επιβλαβή έκθεση τους σε ακτινοβολίες,
- παρουσιάζουν κινδύνους ατυχήματος, τους οποίους οι νέοι δεν μπορούν να εντοπίσουν ή να προλάβουν λόγω έλλειψης πείρας ή/και κατάρτισης ή λόγω έλλειψης της αίσθησης του κινδύνου, και
- θέτουν σε κίνδυνο την υγεία τους λόγω υπερβολικά χαμηλών ή υψηλών θερμοκρασιών ή λόγω θορύβου ή κραδασμών.

Διορισμός Επιθεωρητών

Την ευθύνη για την εφαρμογή του Νόμου έχουν Επιθεωρητές που διορίζονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Αδικήματα και Ποινές

Ο εργοδότης που παραβαίνει τις πρόνοιες του Νόμου υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα €17.086 (£10.000) ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τα δύο χρόνια ή και τις δύο ποινές μαζί.

ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ: ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



07.

**ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ
ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ**

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ

Για τις Νομοθεσίες

- Ομαδικές απολύσεις
- Διατήρηση και Διασφάλιση των δικαιωμάτων του εργοδοτουένου κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων
- Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας
- Εργοδοτούμενοι με Μερική Απασχόληση (Απασχόληση δυσμενούς Μεταχείρισης)
- Εργοδοτούμενοι με Εργασία Ορισμένου Χρόνου
- Ενημέρωση του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας
- Προστασία των Μισθών
- Γονική Αδεια και Αδεια για Λόγους Ανωτέρας Βίας
- Ιση Αμοιβή μεταξύ Ανδρών και Γυναίκων για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας και
- Ρύθμιση της Λειτουργίας και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων Καταστημάτων

Διορίζονται από τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων Επιθεωρητές με τα πιο κάτω καθήκοντα και αρμοδιότητες:

Κύριο έργο του επιθεωρητή

Επιθεωρητής, που διορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έχει ως έργο κυρίως:

- (α) την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου, είτε με την διεξαγωγή αυτεπάγγελτης έρευνας για τον έλεγχο της εφαρμογής του, είτε με την εξέταση παραπόνων που του υποβάλλονται για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου αυτού,
- (β) την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς τους εργοδότες και τους εργοδοτούμενους, σχετικά με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο τηρήσεως των διατάξεων του παρόντος Νόμου,
- (γ) την αναφορά προς τον Υπουργό, προβλημάτων που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή του παρόντος Νόμου και την υποβολή προτάσεων σχετικά με μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπισή τους.

Εξουσίες του Επιθεωρητή

- (1) Κάθε επιθεωρητής, για τους σκοπούς της εφαρμογής του παρόντος Νόμου, δύναται:
 - (α) να εισέρχεται με την επίδειξη της ταυτότητάς του, ελεύθερα και χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, σε οποιοδήποτε χώρο απασχόλησης εκτός από οικιακά υποστατικά:
Νοείται ότι η είσοδος σε οικιακά υποστατικά μπορεί να γίνεται αφού, εξασφαλιστεί η συγκατάθεση του κατόχου τους
 - (β) να συνοδεύεται από αστυνομικό, αν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι θα παρεμποδιστεί από την άσκηση των εξουσιών του ή στην εκτέλεση των καθηκόντων του, οπότε η Αστυνομία έχει υποχρέωση να διαθέτει έναν ή περισσότερους αστυνομικούς για να το συνοδεύουν
 - (γ) να συνοδεύεται από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο ήθελε κρίνει αναγκαίο
 - (δ) να προβαίνει σε ελέγχους, επιθεωρήσεις, έρευνες, ανακρίσεις ή εξετάσεις, όπως θεωρεί αναγκαίο, για τη διαπίστωση της εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου, και ιδίως,
 - (i) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο, για το οποίο έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι μπορεί να παράσχει πληροφορίες ή διευκρινίσεις σχετιζόμενες με οποιαδήποτε επιθεώρηση που αφορά την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου, να απαντά σε σχετικές ερωτήσεις, μόνο του ή στην παρουσία οποιουδήποτε άλλου προσώπου, την οποία μπορεί ο επιθεωρητής να απαιτήσει ή να επιτρέψει, καθώς και να απαιτεί από το πρόσωπο αυτό να υπογράψει δήλωση ότι οι απαντήσεις του είναι αληθείς
 - (ii) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο στο χώρο εργασίας να του παρέχει, για θέματα τα οποία είναι υπό τον έλεγχο ή την ευθύνη του προσώπου αυτού, τις διευκολύνσεις και τη βοήθεια που είναι αναγκαίες για την ενάσκηση από τον ίδιο οποιασδήποτε από τις

εξουσίες που του παρέχονται δυνάμει του παρόντος νόμου
(iii) να ζητεί τη συνδρομή οποιασδήποτε δημόσιας υπηρεσίας ή αρχής, η οποία και υποχρεούται να του την παράσχει.

- (2) Κατά τη διάρκεια της επίσκεψής του για επιθεώρηση, ο επιθεωρητής θα ενημερώνει τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του για την παρουσία του, εκτός εάν θεωρεί ότι αυτό θα επηρεάσει δυσμενώς την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ενέργειες του επιθεωρητή σε περίπτωση υποβολής παραπόνου

- (1) Ο επιθεωρητής μπορεί να δέχεται παράπονα σχετικά με διαφορά, που πιθανόν να προκύψει από την εφαρμογή του παρόντος Νόμου, από οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από τη διαφορά αυτή, καθώς και για λογαριασμό τέτοιου προσώπου και, αμέσως μόλις του υποβληθεί τέτοιο παράπονο, ακολουθεί τη διαδικασία που προνοείται, με την προϋπόθεση ότι η υπόθεση δεν έχει προσαχθεί σε δικαστήριο.
- (2) Ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει ο Νόμος, ο επιθεωρητής ερευνά με κάθε πρόσφορο τρόπο το παράπονο που του έχει υποβληθεί, και ιδίως καλεί το πρόσωπο κατά του οποίου γίνεται το παράπονο, καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο που έχει αρμοδιότητα ή ευθύνη γι' αυτό, να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις ή οποιοδήποτε στοιχείο κατέχει ή είναι υπό τον έλεγχό του, που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν τη διερεύνηση του παραπόνου και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά.
- (3) Εάν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς, ο επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς, το οποίο υπογράφεται και από τα δύο μέρη.
- (4) Εάν δεν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς, ο επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό, στο οποίο αναγράφει όλες τις ενέργειες και διαπιστώσεις του, το οποίο πρέπει να κοινοποιεί άμεσα στα δύο μέρη, και το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών σε διαδικασία ενώπιόν του.
- (5) Τηρουμένων των λοιπών διατάξεων οποιουδήποτε νόμου, από την ημέρα της υποβολής του παραπόνου μέχρι την ημέρα που συντάχθηκε το προβλεπόμενο πρακτικό, διακόπτεται η τυχόν ισχύουσα προθεσμία προσφυγής στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών του προσώπου που έχει υποβάλει ή για λογαριασμό του οποίου υποβλήθηκε το παράπονο, καθώς και η περίοδος παραγραφής της απαίτησής του.

Καθήκον για παροχή πληροφοριών στον επιθεωρητή

- (1) Κάθε εργοδότης ή αντιπρόσωπός του και κάθε εργοδοτούμενος στον εργοδότη αυτό πρέπει, όταν το απαιτεί ο επιθεωρητής να δίνει σ' αυτόν κάθε πληροφορία, βιβλίο, αρχείο, πιστοποιητικό ή άλλο έγγραφο ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο έχει στην κατοχή του σχετικά με τα ρυθμιζόμενα στον παρόντα Νόμο θέματα.
- (2) Ο εργοδότης, οι αντιπρόσωποι του ή οι εργοδοτούμενοι σ' αυτόν πρέπει γενικά να παρέχουν τα μέσα που απαιτούνται από τον επιθεωρητή, τα οποία είναι απαραίτητα για την είσοδο, επιθεώρηση, εξέταση, έρευνα ή άλλη άσκηση εξουσίας δυνάμει του παρόντος Νόμου σχετικά με την επιχείρηση του εργοδότη αυτού.

Υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια

- (1) Ο επιθεωρητής οφείλει να θεωρεί και χειρίζεται ως απόρρητο κάθε ζήτημα και κάθε πληροφορία γραπτή ή προφορική, που περιήλθε σε γνώση του κατά τη διεκπεραίωση του έργου του, και δεν αποκαλύπτει ή μεταδίδει οποιοδήποτε τέτοιο ζήτημα ή πληροφορία.
- (2) Σε περίπτωση που οποιοσδήποτε επιθεωρητής ενεργεί κατά παράβαση της υποχρέωσης για εχεμύθεια, όπως καθορίζεται παρόντα νόμο, τότε ο επιθεωρητής υπέχει αστική ευθύνη κατ' εφαρμογήν των προνοιών το άρθρου 70 του περί Δημόσιας υπηρεσίας Νόμου.

Αδικήματα και ποινές λόγω παρεμπόδισης του επιθεωρητή κατά την άσκηση των καθηκόντων του

- (1) Σύμφωνα με τον παρόντα νόμο ο οποίος-
- (α) παρεμποδίζει επιθεωρητή κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που παρέχεται 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 παρουσιαστεί ενώπιον επιθεωρητή ή να εξεταστεί από αυτόν, είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις(3) μήνες ή με χρηματική ποινή μέχρι €5.125 (£3.000) ή και με τις δύο αυτές ποινές.
- (2) Αν τα προβλεπόμενα στον παρόντα νόμο 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 κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός που θα τιμωρείται μόνο με τη χρηματική ποινή που προβλέπεται από το εδάφιο αυτό.»



**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.
ΧΡΗΣΙΜΕΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ**

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Κεντρικά Γραφεία Λευκωσίας:
Κλημέντος 9, 1061 Λευκωσία
Τηλ.: 22400846
- Επαρχιακά Γραφεία
Λευκωσία: Μουσειού 3, 1097 Λευκωσία
Τηλ.: 22403000
- Λεμεσός: Λεωφόρος Φραγκλίνου Ρούσβελτ 67, 3012 Λεμεσός
Τηλ.: 25804400
- Λάρνακα: Μέγαρον Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Φίλιου Τσιγαρίδη, 6023 Λάρνακα
Τηλ.: 24805312
- Πάφος: Φιλικής Εταιρείας 1, 8047 Πάφος
Τηλ.: 26821653
- Τηλεομοιότυπο (φαξ): 22400809
- Ηλεκτ. Ταχυδρομείο (email): director@dl.mlsi.gov.cy
- Ιστοσελίδα: <http://www.mlsi.gov.cy/dl>

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

- Κεντρικά Γραφεία Λευκωσίας:
Λεωφόρος Γρίβα Διγενή 54, Μέγαρο Silnex, 2ος όροφος, 1096 Λευκωσία
- Επαρχιακά Γραφεία
Λευκωσία: Λεωφόρος Γρίβα Διγενή 54, Μέγαρο Silnex,
4ος όροφος, 1096 Λευκωσία
Τηλ.: 22451216 και 22451245
- Λεμεσός: Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Οδός Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80, 3011 Λεμεσός
Τηλ.: 25819252/3, 25562276 και 25562280
- Λάρνακα: Μέγαρον Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Φίλιου Τσιγαρίδη, 6023 Λάρνακα
Τηλ.: 24805401 / 2, 24805321 και 24805332
- Πάφος: Οδός Αγίου Σπυρίδωνος 1, 8021 Πάφος
Τηλ.: 26822640/41, 26822643 και 26822620
- Τηλεομοιότυπο (φαξ): 22451141/142
- Ηλεκτ. Ταχυδρομείο (email): director@dlr.mlsi.gov.cy
- Ιστοσελίδα: <http://www.mlsi.gov.cy/dlr>

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

- Κεντρικά Γραφεία Λευκωσίας:
Λεωφόρος Λόρδου Βύρωνος 7, 1465 Λευκωσία
Τηλ.: 22401600
- Επαρχιακά Γραφεία
Λευκωσία: Λεωφόρος Αθαλάσσας 56, 1466 Λευκωσία
Τηλ.: 22409710
- Λεμεσός: Λεωφόρος Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80, 3012 Λεμεσός
Τηλ.: 25804319
- Λάρνακα: Οδός Φίλιου Τσιγαρίδη 1, 6023 Λάρνακα
Τηλ.: 24805201
- Πάφος: Φιλικής Εταιρείας 1, 8047 Πάφος
Τηλ.: 26306233
- Τηλεομοίωτο (φαξ): 22672984
- Ηλεκτ. Ταχυδρομείο (email): director@sid.mlsi.gov.cy
- Ιστοσελίδα: www.mlsi.gov.cy/sid

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Κεντρικά Γραφεία Λευκωσίας:
Απελλή 12, Άγιοι Ομολογητές, Λευκωσία
Τηλ.: 22405626
- Επαρχιακά Γραφεία
Λευκωσία: Παναμά 14, 2023 Στρόβολος, Λευκωσία
Τηλ.: 22879191
- Λεμεσός: Μισιαούλη & Καβάζογλου 41, 3012 Λεμεσός
Τηλ.: 25827200
- Λάρνακα: Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Φ. Τσιγαρίδη, Λάρνακα
Τηλ.: 24805327
- Πάφος: Φιλικής Εταιρείας 1, 8047 Πάφος
Τηλ.: 26822715
- Τηλεομοίωτο (φαξ): 22663788
- Ηλεκτ. Ταχυδρομείο (email): director@dlr.mlsi.gov.cy
- Ιστοσελίδα: <http://www.mlsi.gov.cy/dlr>



ΕΚΤΥΠΩΣΗ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΑ Ι.Γ ΚΑΣΟΥΛΙΔΗΣ ΚΑΙ ΥΙΟΣ ΑΤΔ