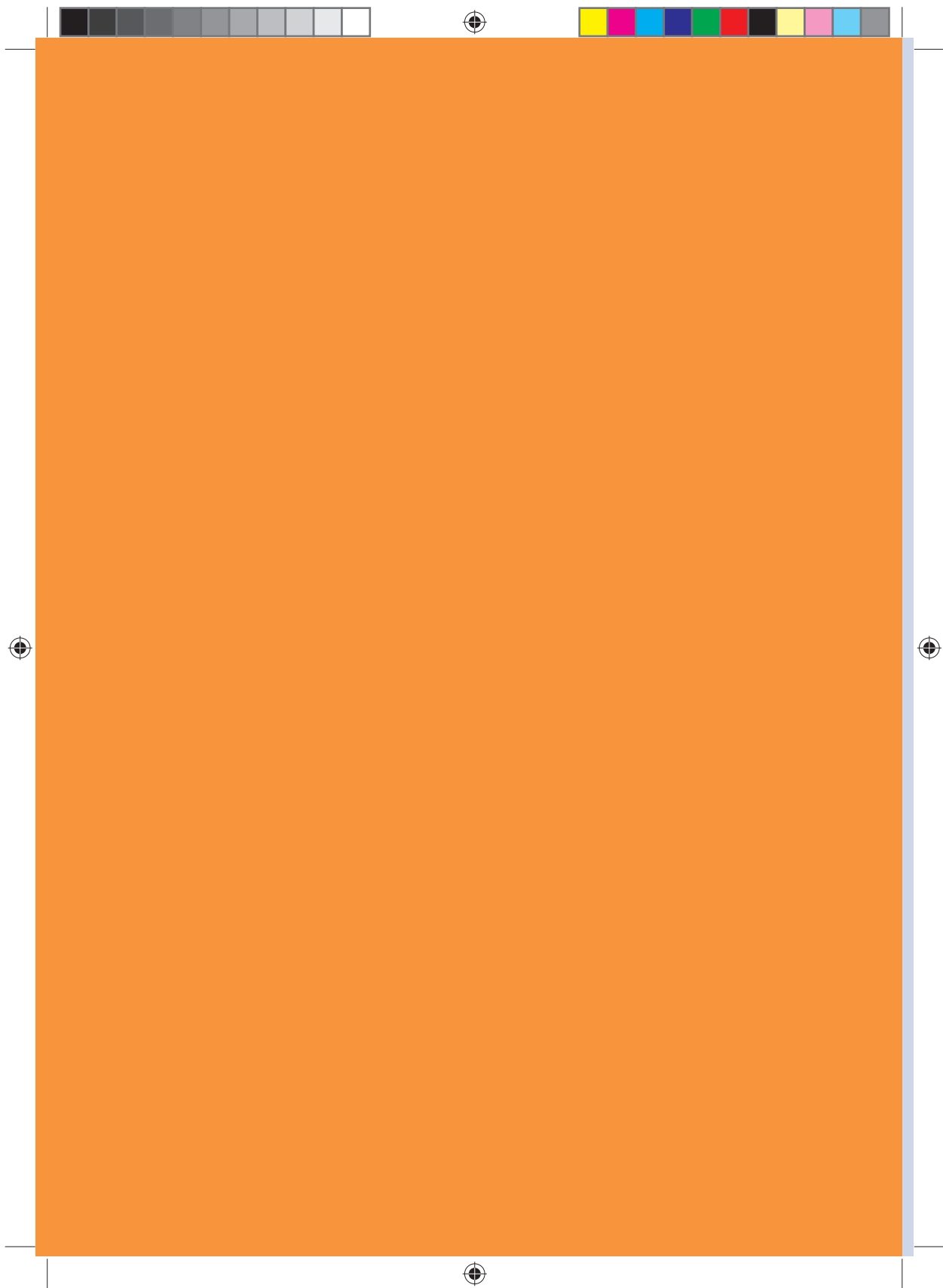


Οδηγός για την Αναγνώριση της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης



Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων



Σκοπός του Νόμου

Ο περί της Αναγνώρισης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και του Δικαιώματος Παροχής Συνδικαλιστικών Διευκολύνσεων για Σκοπούς Αναγνώρισης Νόμος του 2012 δίδει το δικαίωμα σε εγγεγραμμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις να υποβάλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αίτηση για έκδοση Διατάγματος Αναγνώρισης σε επιχειρήσεις όπου ο εργοδότης δεν τις αναγνωρίζει, για σκοπούς διαπραγμάτευσης. Σε περίπτωση έκδοσης τέτοιου Διατάγματος, υποχρεώνεται ο εργοδότης να αναγνωρίσει τη συντεχνία για σκοπούς διαπραγμάτευσης των όρων απασχόλησης των υπαλλήλων του συμπεριλαμβανομένης και της διαπραγμάτευσης με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης.

Νομοθετικές Ρυθμίσεις στο Εθελοντικό Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων

Το Κυπριακό Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων βασίζεται στις αρχές της τριμερούς συνεργασίας και της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης, μέσα από τις διαδικασίες που προβλέπονται στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

Παρόλο που ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων αποτελεί εθελοντική συμφωνία, χωρίς καμία νομική βάση, αυτός τυγχάνει ευρύτατης αποδοχής και εφαρμόζεται στην Κύπρο, για δεκαετίες, λόγω του αμοιβαίου σεβασμού που επιδεικνύεται στην εφαρμογή του από τις εμπλεκόμενες εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Με τις ρυθμίσεις και τις διαδικασίες που εισάγονται στον Νόμο 55(I)/2012, γίνεται μια αναγκαία προσθήκη, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι εθελοντικές ρυθμίσεις του υφιστάμενου συστήματος θα συνεχίσουν να τυγχάνουν ευρείας αποδοχής και αμοιβαίας αναγνώρισης. Με τη διασφάλιση ότι το δικαίωμα της οργάνωσης και το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης θα συνεχίσουν να αποτελούν τις βασικές αξίες πάνω στις οποίες το σύστημα λειτουργεί, επαναβεβαιώνεται η έμφαση που διαχρονικά δίδεται στην εμπέδωση του διαλόγου και της επικοινωνίας μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Ποιους καλύπτει

Καλύπτει όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργαζόμενους.

Πότε μπορεί να εφαρμοστεί

Μπορεί να εφαρμοστεί μόνο σε περιπτώσεις που ο εργοδότης αρνείται να αναγνωρίσει συντεχνία (ή συντεχνίες) για σκοπούς διαπραγμάτευσης για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης.

2

Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις που ο εργοδότης καλόπιστα προσέρχεται σε διαπραγματεύσεις με τις συντεχνίες, δεν υπάρχει λόγος να υποβληθεί αίτηση για αναγνώριση, αφού ήδη ο εργοδότης έχει αναγνωρίσει τα δικαιώματα των εργαζομένων και αποδέχεται να διαπραγματευτεί στο πλαίσιο του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

Αίτηση για αναγνώριση

Αίτηση για αναγνώριση μπορεί να γίνει από συντεχνία, νοουμένου ότι είναι εγγεγραμμένη στον Έφορο Συντεχνιών, στην περίπτωση που ο εργοδότης έχει αρνηθεί να την αναγνωρίσει για σκοπούς διαπραγμάτευσης. Αίτηση για αναγνώριση σε συγκεκριμένη επιχείρηση μπορεί να υποβάλουν περισσότερες από μία εγγεγραμμένες συντεχνίες, οι οποίες εάν συμφωνήσουν μπορούν να συνενώσουν τις αιτήσεις τους έτσι ώστε να αξιολογηθούν ως μία.

Αίτηση για αναγνώριση μπορεί να γίνει αποδεκτή εφόσον πληρούνται όλα τα πιο κάτω:

- (α) Διευκρινίζεται η διαπραγματευτική μονάδα για την οποία γίνεται η αίτηση.
- (β) Ο εργοδότης απασχολεί τουλάχιστον 30 εργοδοτούμενους, κατά μέσο όρο, κατά τους τελευταίους έξι μήνες πριν από την ημερομηνία της αίτησης (εργοδοτούμενοι ορισμένου χρόνου με απασχόληση συνολικής διάρκειας έξι τουλάχιστον μηνών κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης για αναγνώριση και εργοδοτούμενοι μερικής απασχόλησης, οι οποίοι δεν εργάζονται ευκαιριακά (ευκαιριακή απασχόληση σημαίνει τον εργοδοτούμενο του οποίου η απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) εβδομάδες, ανά ημερολογιακό έτος, με μέγιστη συνεχή διάρκεια, ανά περίπτωση, τρεις (3) εβδομάδες, ή με συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησης που δεν υπερβαίνει τις πέντε (5) ώρες την εβδομάδα) προσμετρούνται το ίδιο με τους εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση).
- (γ) Τουλάχιστον το 25% των εργοδοτούμενων που απασχολούνται στην επιχείρηση κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης είναι ήδη μέλη της αιτούσας συντεχνίας.
- (δ) Δεν εκκρεμεί διαδικασία μεσολάβησης ενώπιον του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων, σύμφωνα με τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων, με θέμα το δικαίωμα της οργάνωσης ή αναγνώρισης συνδικαλιστικής οργάνωσης.

(Όταν υποβληθούν πέραν της μίας αίτησης για την ίδια διαπραγματευτική μονάδα, και δεν επιτευχθεί η συνένωση αιτήσεων, τότε ο Έφορος Συντεχνιών εφαρμόζει τη διαδικασία ιεραρχικά, με βάση τη χρονική σειρά υποβολής τους.)

Προκαταρκτική εξέταση αίτησης

3

Γίνεται προκαταρκτική εξέταση της αίτησης για να διαφανεί κατά πόσον πληρούνται τα κριτήρια αποδοχής αιτήσεων, όπως αυτά περιγράφονται πιο πάνω. Η εν λόγω εξέταση γίνεται μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την ημερομηνία που λαμβάνεται η αίτηση. Μόλις ολοκληρωθεί η προκαταρκτική εξέταση της αίτησης, ο Έφορος Συντεχνιών πληροφορεί ανάλογα τον/τους αιτητή/ες για το αποτέλεσμα της προκαταρκτικής εξέτασης.

Αν το αποτέλεσμα της προκαταρκτικής εξέτασης είναι θετικό, τότε αποστέλλεται επιστολή προς τον εργοδότη με την οποία του κοινοποιείται αντίγραφο της αίτησης. Η επιστολή αυτή κοινοποιείται και στην αιτούσα/αιτούσες συντεχνία/συντεχνίες. Με την πράξη αυτή θεωρείται ότι η αίτηση έχει προκαταρκτικά γίνει αποδεκτή.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση, με τη λήψη της κοινοποιηθείσας από τον Έφορο αίτησης της συντεχνίας να αποστείλει εντός πέντε (5) ημερών, ονομαστικό κατάλογο στον οποίο να καταγράφεται όλο το προσωπικό που απασχόλησε (κάτω από οποιοδήποτε καθεστώς) κατά τους τελευταίους έξι (6) μήνες από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης. (τα στοιχεία που αποστέλλονται πρέπει απαραίτητα να περιλαμβάνουν ονοματεπώνυμο, διεύθυνση, αρ. ταυτότητας ή διαβατηρίου και στοιχεία για το καθεστώς (είδος) απασχόλησης (δηλαδή πλήρη απασχόληση, μερική κ.ο.κ)

Αν ο εργοδότης δεν συμφωνεί ως προς το κατά πόσο πληρούνται τα κριτήρια αποδοχής της αίτησης για αναγνώριση, τότε εντός περιόδου δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία αποστολής σε αυτόν της σχετικής αίτησης για αναγνώριση, δικαιούται να υποβάλει ένσταση.

Η ένσταση πρέπει να επεξηγεί επακριβώς τους λόγους για τους οποίους υποβάλλεται καθώς και τα δεδομένα και τα στοιχεία πάνω στα οποία στηρίζεται. Για την εξέταση της ένστασης, ο Έφορος καλεί την συντεχνία και τον εργοδότη σε κοινές ή κατ' ιδίαν συναντήσεις στο γραφείο του προκειμένου να εξεταστούν οι λόγοι για τους οποίους ο εργοδότης ενίσταται. Η επίσημη τελική απόφαση για αποδοχή (ή μη αποδοχή) της αίτησης εκδίδεται εντός πέντε (5) ημερών από την ημερομηνία υποβολής της ένστασης.

Σε περίπτωση που δεν υποβλήθηκε ένσταση τότε η επίσημη αποδοχή (ή μη αποδοχή) της αίτησης γίνεται δεκαπέντε (15) ημέρες μετά την αποστολή της αίτησης στον εργοδότη. Η απόφαση κοινοποιείται γραπτώς και προς τις δυο πλευρές, με αιτιολογημένη απάντηση, κατά πόσο η αίτηση γίνεται αποδεκτή, ή όχι.

4 **Πώς επηρεάζει μελλοντικές ενέργειες ή μη αποδοχή αίτησης**

Σε περιπτώσεις που κριθεί ότι τα κριτήρια αποδοχής της αίτησης δεν ικανοποιούνται, ή σε περιπτώσεις που η ένσταση του εργοδότη γίνεται αποδεκτή, δεν είναι δυνατή η υποβολή νέας αίτησης για αναγνώριση από την ίδια συντεχνία για την ίδια διαπραγματευτική μονάδα προτού παρέλθει χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών από την ημερομηνία απόρριψης της τελευταίας αίτησης.

Ενέργειες που ακολουθούν την αποδοχή της αίτησης για αναγνώριση

Με την αποδοχή της αίτησης ο Έφορος ενημερώνει γραπτώς τις ενδιαφερόμενες πλευρές, για την απόφασή του και γνωστοποιεί την πρόθεσή του να διεξαγάγει μυστική ψηφοφορία στη μονάδα για την οποία έγινε η αίτηση. Σκοπός της ψηφοφορίας είναι να διαφανεί κατά πόσον το προσωπικό θέλει να εκπροσωπείται από την αιτούσα συντεχνία/συντεχνίες για σκοπούς συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Ο Έφορος γνωστοποιεί στα δύο μέρη κατά πόσον η μυστική ψηφοφορία θα γίνει υπό την επίβλεψη του ιδίου, ή λειτουργού που εξουσιοδοτεί γραπτώς για το σκοπό αυτό, την ημερομηνία, την ώρα, το χώρο διεξαγωγής της μυστικής ψηφοφορίας όπως επίσης και τον κατάλογο με τα ονόματα των εργοδοτούμενων της διαπραγματευτικής μονάδας που δικαιούνται να ψηφίσουν. Η διεξαγωγή της μυστικής ψηφοφορίας πρέπει υποχρεωτικά να γίνει εντός δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία της προαναφερόμενης επιστολής του Εφόρου.

Τονίζεται ότι στις περιπτώσεις που πέραν του 50% των εργοδοτούμενων στην διαπραγματευτική μονάδα είναι ήδη μέλη της αιτούσας συντεχνίας, ο Έφορος μπορεί να εκδίδει Διάταγμα Αναγνώρισης χωρίς την ανάγκη διεξαγωγής μυστικής ψηφοφορίας και κοινοποιεί την απόφασή του και στις δύο πλευρές.

Πρόσβαση στη μονάδα για σκοπούς υποστήριξης της αίτησης

Με την έκδοση της ειδοποίησης προς τις δύο πλευρές για την πρόθεση του Εφόρου για διενέργεια μυστικής ψηφοφορίας, η αιτούσα συντεχνία δικαιούται να οργανώνει συγκεντρώσεις στους χώρους της μονάδας για την οποία υποβλήθηκε η αίτηση.

Νοούμενου ότι οι συγκεντρώσεις θα διεξαχθούν στο χώρο εργασίας, οι λεπτομέρειες διεξαγωγής των συγκεντρώσεων πρέπει να συμφωνηθούν μεταξύ των δύο πλευρών, ή μπορούν να καθοριστούν από τον Έφορο, εάν μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα δεν προκύψει σχετική συμφωνία.



Η αιτούσα συντεχνία οφείλει να ενημερώνει τον εργοδότη για τα ονόματα των συνδικαλιστικών εκπροσώπων που θα επισκέπτονται τους χώρους εργασίας και ο εργοδότης θα πρέπει να είναι ενήμερος για την ακριβή ημερομηνία και την ώρα διεξαγωγής οποιασδήποτε συγκέντρωσης στο χώρο εργασίας, ώστε να καθίσταται δυνατή η παραχώρηση των αναγκαίων διευκολύνσεων. Σε περίπτωση που κρίνεται αναγκαίο από τη συντεχνία η διαδικασία ενημέρωσης του εργοδότη μπορεί να γίνεται μέσω του Εφόρου.

Τονίζεται ότι η διεξαγωγή των συγκεντρώσεων δεν θα παρακωλύει την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Μυστική Ψηφοφορία

Η μυστική ψηφοφορία διεξάγεται υπό την εποπτεία του Εφόρου ή εξουσιοδοτημένου Λειτουργού, κατά την καθορισμένη ημερομηνία, ώρα και τόπο. Για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας παραδίδεται σφραγισμένο από τον Έφορο ψηφοδέλτιο στον κάθε δικαιούχο εργαζόμενο με βάση τον κατάλογο των εργοδοτούμενων που δικαιούνται να ψηφίσουν.

Κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της μυστικής ψηφοφορίας, δεν επιτρέπεται στον εργοδότη ή εκπρόσωπό του να παρευρίσκονται στον καθορισμένο χώρο.

Πότε επιτυγχάνεται αναγνώριση μετά την μυστική ψηφοφορία

Αμέσως μετά την ολοκλήρωση της ψηφοφορίας, δύο εκπρόσωποι της αιτούσας συντεχνίας και δύο εκπρόσωποι του εργοδότη μπορούν να εισέλθουν στο χώρο στον οποίο βρίσκεται η κάλη. Ο Έφορος ή ο εκπρόσωπός του ανοίγει την κάλη και προβαίνει σε καταμέτρηση των ψήφων.

Αν το ποσοστό αυτών που ψήφισαν υπέρ της αναγνώρισης είναι μεγαλύτερο από:

- (α) το 50% των όσων έλαβαν μέρος στην ψηφοφορία, και
- (β) ο αριθμός αυτός αποτελεί τουλάχιστον το 40% του συνολικού αριθμού των εργοδοτούμενων που είχαν δικαίωμα ψήφου,

τότε ο Έφορος εκδίδει Διάταγμα Αναγνώρισης.

6 **Αρνητικό αποτέλεσμα μυστικής ψηφοφορίας**

Σε περίπτωση που το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι αρνητικό επειδή δεν έχουν συγκεντρωθεί τα ποσοστά που αναφέρονται πιο πάνω, ο Έφορος ενημερώνει γραπτώς τις δύο πλευρές.

Καμία αίτηση για αναγνώριση στη συγκεκριμένη διαπραγματευτική μονάδα δεν θα γίνεται αποδεκτή για περίοδο δύο ετών από την ημερομηνία διεξαγωγής της ψηφοφορίας.

Ανεξάρτητα, από τον χρονικό περιορισμό για υποβολή νέας αίτησης για αναγνώριση, εάν η συντεχνία υποβάλει αίτηση μέσα σε αυτή την περίοδο επειδή έχει ήδη οργανώσει στις τάξεις της ποσοστό πέραν του 50% των εργοδοτούμενων, τότε η αίτηση γίνεται αποδεκτή και ο Έφορος, αφού αξιολογήσει τα στοιχεία της, μπορεί να εκδώσει άμεσα Διάταγμα Αναγνώρισης.

Αν από την εξέταση της νέας αίτησης, ο Έφορος αποφανθεί ότι η αιτούσα συντεχνία δεν έχει οργανώσει το απαιτούμενο ποσοστό μελών, τότε η αίτηση θα απορρίπτεται και καμία νέα αίτηση δεν θα μπορεί να υποβάλλεται προτού παρέλθει το χρονικό περιθώριο των δύο (2) ετών που είχε ήδη επιβληθεί.

Αποτέλεσμα της Έκδοσης Διατάγματος Αναγνώρισης

Με την έκδοση Διατάγματος Αναγνώρισης ο επηρεαζόμενος εργοδότης έχει υποχρέωση να προχωρήσει σε τέτοιες ενέργειες που θα διασφαλίσουν την πλήρη εφαρμογή του Διατάγματος. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης θα πρέπει:

- (α) να συναντηθεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, αν αυτοί το ζητήσουν (κάτι που κατ' επέκταση διασφαλίζει ότι ο εργοδότης έχει αναγνωρίσει την συντεχνία για σκοπούς διαπραγμάτευσης)
- (β) με την υποβολή αιτημάτων από την αναγνωρισμένη συντεχνία, με σκοπό την σύναψη συλλογικής σύμβασης, να προσέλθει στις διαπραγματεύσεις και να διαπραγματευτεί καλόπιστα (στο πλαίσιο των προνοιών του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων).

Διευκρινίζεται ότι η υποχρέωση διαπραγμάτευσης με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης δεν σημαίνει και υποχρέωση υπογραφής συλλογικής σύμβασης. Όπως αναφέρεται πιο πάνω, από τη στιγμή που έχει τεθεί σε εφαρμογή το Διάταγμα Αναγνώρισης και ο εργοδότης το εφαρμόσει, ακολουθούνται οι πρόνοιες και οι διαδικασίες που προβλέπονται στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.



Εργοδότης αρνείται να προσέλθει σε Διαπραγματεύσεις

Σε περίπτωση που εργοδότης μετά από την έκδοση διατάγματος αρνείται να προσέλθει σε διαπραγματεύσεις, ή αρνείται να διαπραγματευτεί καλόπιστα, ή αρνείται να συναντηθεί με τους αναγνωρισμένους εκπροσώπους των εργαζομένων, τότε η επηρεαζόμενη συντεχνία έχει δικαίωμα:

- (α) να υποβάλει παράπονο στον Έφορο, ή
- (β) να αποταθεί στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων και να υποβάλει αίτηση για μεσολάβηση σε εργατική διαφορά.

Σε περίπτωση που η Συντεχνία προχωρήσει με την επιλογή της μεσολάβησης στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, τότε για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο βρίσκεται σε εξέλιξη η διαδικασία αυτή, η Συντεχνία δεν μπορεί να υποβάλει παράπονο προς τον Έφορο.

Εφαρμογή του Νόμου

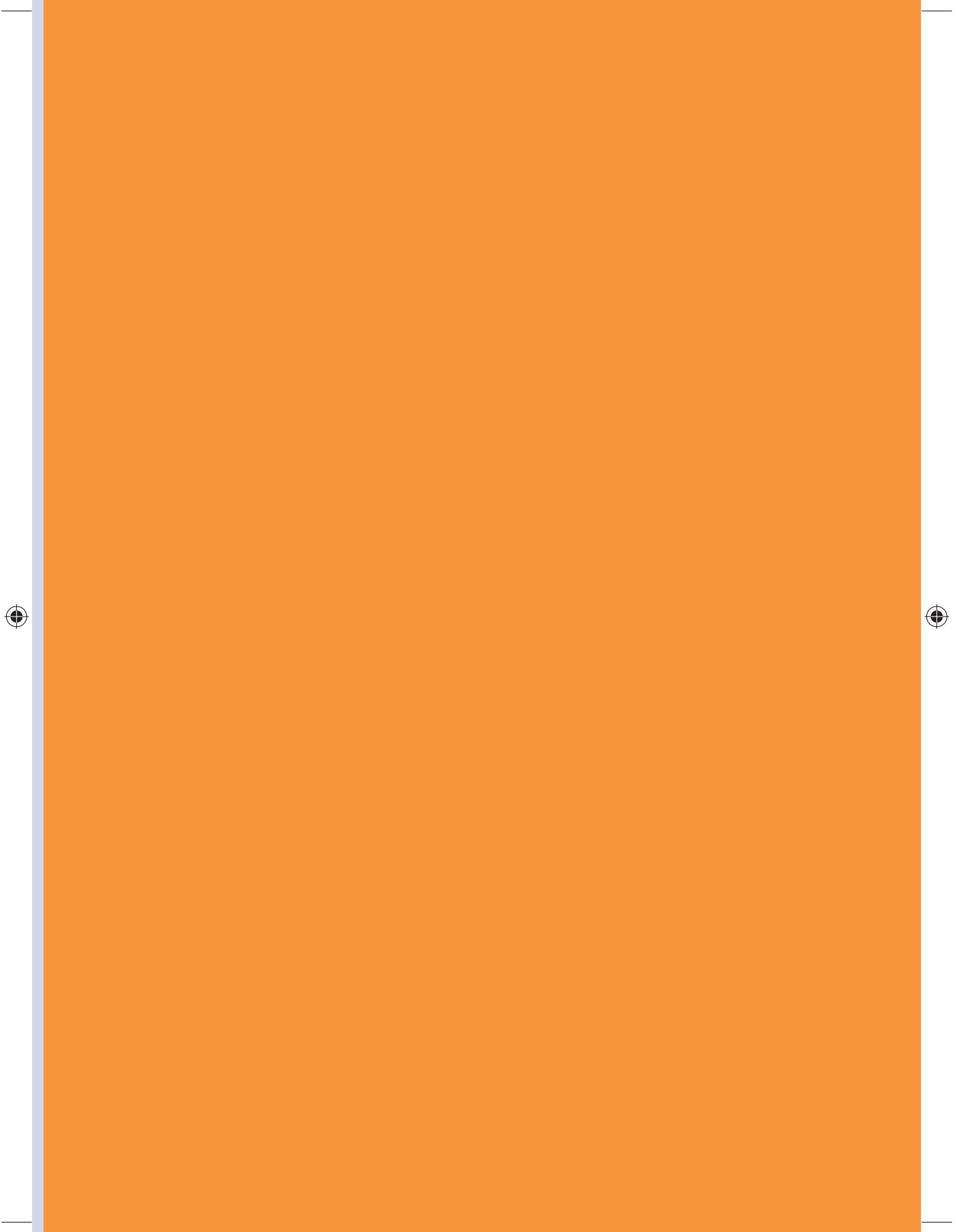
Αρμόδιος για την εφαρμογή του Νόμου είναι ο Έφορος Συντεχνιών. Για σκοπούς εφαρμογής του Νόμου, ο Έφορος μπορεί, μεταξύ άλλων, να διερευνά στοιχεία, να διεξαγάγει ελέγχους και να λαμβάνει τεκμήρια για σκοπούς εφαρμογής του παρόντος Νόμου. Η παρεμπόδιση του Εφόρου Συντεχνιών αποτελεί ποινικό αδίκημα το οποίο τιμωρείται με ποινή φυλάκισης μέχρι τρεις (3) μήνες, ή με χρηματική ποινή μέχρι και πέντε χιλιάδες ευρώ (€5.000), ή και με τις δύο ποινές.

Αδικήματα, Ποινές και Διάταγμα Συμμόρφωσης

Με βάση τον Νόμο αδικήματα που υπόκεινται σε χρηματική ποινή μέχρι πέντε χιλιάδες ευρώ (€5.000) είναι τα πιο κάτω:

- (α) Η άρνηση αναγνώρισης συντεχνίας μετά την έκδοση Διατάγματος Αναγνώρισης.
- (β) Η άρνηση ή η παρακώλυση διεξαγωγής διαπραγματεύσεων για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης με την αναγνωρισμένη συντεχνία μετά την έκδοση Διατάγματος Αναγνώρισης.
- (γ) Η παρακώλυση των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους.
- (δ) Η στέρηση του δικαιώματος πρόσβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων σε διαδικασία αναγνώρισης.
- (ε) Η παρακώλυση των εκπροσώπων των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση στους εργοδοτούμενους.
- (στ) Οι ενέργειες που σκοπό έχουν να εκφοβίσουν ή να επηρεάσουν την ελεύθερη βούληση των εργοδοτούμενων κατά τη διαδικασία αναγνώρισης.
- (ζ) Η μονομερής αλλαγή των όρων εργοδότησης των εργοδοτούμενων της επιχείρησης, εκτός αυτών που προκύπτουν από υφιστάμενες προσωπικές συμφωνίες ή την πρακτική της επιχείρησης ή τη νομοθεσία,

Πέραν των αδικημάτων που αναφέρονται πιο πάνω, το Δικαστήριο έχει την εξουσία όπως κατά την επιβολή ποινής μπορεί επιπρόσθετα από αυτή να εκδώσει Διάταγμα διατάσσοντας το πρόσωπο να συμμορφωθεί με τον παρόντα Νόμο μέσα σε τέτοια χρονική περίοδο, όπως μπορεί να καθορίζεται στο Διάταγμα. Σε περίπτωση που η παράβαση συνεχίζεται μετά τη λήξη της περιόδου που καθορίστηκε στο Διάταγμα τότε ο παραβάτης θα τιμωρείται για κάθε μέρα που η παράβαση αυτή συνεχίζεται με χρηματική ποινή η οποία ανέρχεται μέχρι και πέντε χιλιάδες ευρώ (€5.000) ή σε φυλάκιση μέχρι και ενός (1) μηνός ή και στις δύο ποινές μαζί.





Ενημέρωση και Επικοινωνία

- **Με προσωπική επίσκεψη ή με επιστολή:**

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

- **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

Λεμεσός:

Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Οδός Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80, 3011 Λεμεσός ή Τ.Θ. 71019, 3840 Λεμεσός

Λάρνακα / Αμμόχωστος:

Λόρδου Βύρωνος 61-63, Κτήριο Lumiel, 2ος όροφος, 6023 Λάρνακα

Πάφος:

Οδός Αγίου Σπυρίδωνος 1, 8021 Πάφος

- **Ηλεκ. Ταχυδρομείο:** info@dlr.mlsi.gov.cy

- **Τηλεφωνικά:**

Επαρχιακά Γραφεία:

Λευκωσία: 22803127

Λεμεσός: 25819440 / 25819252

Λάρνακα: 24817800

Αμμόχωστος: 24817801

Πάφος: 26822614 / 26822640 / 26822641 / 26822643

- **Ιστοσελίδα:** <http://www.mlsi.gov.cy/dlr>



Γ.Τ.Π. 407/2012 - 5.000
Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών
Εκτύπωση: Othos Press Ltd

ΟΔΗΓΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
ISSN 2301-2293

