



# ΧΑΡΤΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



# ΧΑΡΤΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ



ΤΜΗΜΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

<b>A</b>	<b>ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ</b>	<b>3</b>
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Οργάνωση</li><li>2. Νομοθεσίες που εφαρμόζει</li><li>3. Γενικός Κανόνας Συμπεριφοράς</li></ol>	
<b>B</b>	<b>ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΙ ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΦΥΣΕΩΣ</b>	<b>6</b>
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Σχέση Εργοδότη-Εργαζομένου</li><li>2. Τρόπος Υποβολής Παραπόνου</li><li>3. Χειρισμός Προσωπικών Δεδομένων</li><li>4. Διερεύνηση Παραπόνου</li><li>5. Αντικείμενο του Παραπόνου</li><li>6. Παράπονα που αφορούν Αλλοδαπούς (οικιακούς εργαζομένους, εργάτες γεωργίας κ.ά.)</li><li>7. Διακοπή Συμβολαίου Εργοδότησης - Δικαιώματα και Υποχρεώσεις</li><li>8. Όροι Εργοδότησης Αλλοδαπών Εργαζόμενων</li></ol>	
<b>Γ</b>	<b>ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ</b>	<b>10</b>
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Διενέργεια Επιθεώρησης Υποστατικού</li><li>2. Πάταξη Παράνομης και Αδήλωτης Απασχόλησης</li><li>3. Εξουσίες Επιθεωρητή</li></ol>	
<b>Δ</b>	<b>ΚΩΔΙΚΑΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ / ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΓΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ</b>	<b>12</b>
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Προσωπικά Παράπονα στο πλαίσιο του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων</li></ol>	
<b>Ε</b>	<b>ΚΛΑΔΟΣ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ</b>	<b>14</b>
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Εξυπηρέτηση Εγγεγραμμένων Συντεχνιών και Εργοδοτικών Συνδέσμων</li><li>2. Έντυπα/Αιτήσεις</li></ol>	
<b>ΣΤ</b>	<b>ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ</b>	<b>16</b>

Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, στην προσπάθεια για βελτίωση και αναβάθμιση των υπηρεσιών που προσφέρει στο κοινό, έχει ετοιμάσει το ενημερωτικό αυτό έντυπο μέσα από το οποίο ο ενδιαφερόμενος πολίτης καθοδηγείται για τις ενέργειες στις οποίες μπορεί να προβαίνει για την καλύτερη εξυπηρέτησή του, καθώς και για την προστασία των δικαιωμάτων του.

Οι πληροφορίες που δίδονται στο έντυπο αυτό είναι για γενική ενημέρωση και δεν αποτελούν ολοκληρωμένη και αυθεντική ερμηνεία των σχετικών Νόμων και Κανονισμών.



Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων είναι αρμόδιο, μεταξύ άλλων, για τα ακόλουθα:

- Την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής στον τομέα των εργασιακών σχέσεων με απώτερο στόχο τη διατήρηση της εργατικής ειρήνης.
- Την προαγωγή ομαλών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων.
- Την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα, και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, με έμφαση στην προστασία των ευάλωτων τάξεων.

### 1. Οργάνωση

Η Οργάνωση του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων σε κεντρικό επίπεδο, περιλαμβάνει τέσσερις κύριους Κλάδους και σε επαρχιακό επίπεδο τέσσερα Επαρχιακά Γραφεία:

- Κλάδος Όρων Απασχόλησης του Ιδιωτικού Τομέα
- Κλάδος Όρων Απασχόλησης του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, Νομοθεσίας και Διεθνών/Ευρωπαϊκών Θεμάτων
- Κλάδος Εγγραφής Συντεχνιών
- Ίση Αμοιβή μεταξύ Ανδρών και Γυναικών

Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων είναι στελεχωμένο με έμπειρο επιστημονικό προσωπικό και προσωπικό υποστήριξης, με στόχο την όσο το δυνατόν καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη.

Το Τμήμα είναι, επίσης, οργανωμένο σε επαρχιακό επίπεδο, με τη λειτουργία Επαρχιακών Γραφείων Εργασιακών Σχέσεων με κύριες αρμοδιότητες τη μεσολάβηση σε εργατικές διαφορές, την επιθεώρηση εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και τον χειρισμό παραπόνων εργαζομένων, σε τοπικό/επαρχιακό επίπεδο.

## 2. Νομοθεσίες που εφαρμόζει

Οι νομοθεσίες που εφαρμόζει, ή που εποπτεύει την εφαρμογή τους, το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων είναι οι ακόλουθες:

- Ο περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμος,
- Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος,
- Ο περί Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόμος,
- Ο περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος,
- Ο περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος,
- Ο περί Κατώτατου Ορίου Μισθών Νόμος,
- Ο περί Ρύθμισης της Λειτουργίας Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους Νόμος,
- Ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος,
- Ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος,
- Ο περί Εργοδοτούμενων εις Κέντρα Αναψυχής (Όροι Υπηρεσίας) Νόμος,
- Οι περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί,
- Ο περί Ωρών Απασχολήσεως Νόμος,
- Ο περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος,
- Ο περί Αναγνώρισης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και του Δικαιώματος Παροχής Συνδικαλιστικών Διευκολύνσεων για Σκοπούς Αναγνώρισης Νόμος,
- Ο περί Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων, Νόμος,
- Ο περί Σύστασης Συμβουλίων Εργαζομένων Νόμος,
- Ο περί Ελέγχου των Ωρών Οδήγησης και Ανάπαυσης των Οδηγών Ορισμένων Οχημάτων Νόμος,
- Ο περί Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας των Εκτελούντων Κινητές Δραστηριότητες Οδικών Μεταφορών Νόμος,
- Ο περί Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας του Ιπτάμενου Προσωπικού της Πολιτικής Αεροπορίας Νόμος,
- Ο περί Θέσπισης Γενικού Πλαισίου Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτούμενων Νόμος,
- Ο περί Εργατικών Διαφορών Νόμος,
- Ο περί Σύμβασης περί των Αντιπροσώπων των Εργαζομένων Νόμος.

Οι νομοθεσίες αυτές περιέχονται και επεξηγούνται λεπτομερώς σε σχετικούς Οδηγούς Εργασιακών Σχέσεων, οι οποίοι διατίθενται δωρεάν στο κοινό, είτε με προσωπική επίσκεψη στα γραφεία του Τμήματος, είτε ηλεκτρονικά μέσω της επίσημής του ιστοσελίδας ([www.mlsi.gov.cy/dlr](http://www.mlsi.gov.cy/dlr)).

Τονίζεται ότι με βάση τη νομολογία αλλά και το σύστημα εργασιακών σχέσεων που ισχύει στην Κύπρο, οι Νόμοι, στην πλειονότητά τους, καθορίζουν τα ελάχιστα επίπεδα, ενώ οι συγκεκριμένοι όροι εργοδότησης των εργαζομένων καθορίζονται μέσω των συλλογικών συμβάσεων, ή άλλων συμφωνιών μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, αφού όλες οι εργατικές νομοθεσίες επιτρέπουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

### 3. Γενικός Κανόνας Συμπεριφοράς

Κάθε πολίτης έχει δικαίωμα σε υπεύθυνη και έγκαιρη ενημέρωση σε σχέση με τις νομοθεσίες και τις αρμοδιότητες του Τμήματος. Από την άλλη, κάθε υπάλληλος οφείλει να ενεργεί με ευγένεια και σεβασμό προς τον πολίτη παρέχοντάς του την πληροφόρηση που ζητά με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και με μοναδικό σκοπό την εξυπηρέτησή του στο θέμα που τον αφορά. Η λήψη πρωτοβουλιών από τον κάθε υπάλληλο για παροχή πρόσθετης πληροφόρησης προς τον πολίτη για θέματα που εύλογα σχετίζονται με το θέμα για το οποίο ο πολίτης ζητά ενημέρωση, είναι κάτι που ενθαρρύνεται και προωθείται από το Τμήμα.



### 1. Σχέση Εργοδότη-Εργαζομένου

Η διερεύνηση ενός παραπόνου εργασιακής φύσεως, προϋποθέτει την ύπαρξη σχέσης εργοδότη-εργαζομένου, ανεξαρτήτως των ωρών απασχόλησης (πλήρης, μερική ή περιστασιακή) ή τη διάρκεια απασχόλησης (ορισμένου ή αορίστου χρόνου). Στην περίπτωση που η σχέση απασχόλησης δεν είναι υπαλληλική, αλλά άλλης μορφής απασχόληση (π.χ. παροχή υπηρεσιών), το αίτημα/παράπονο/καταγγελία κατά κάποιου «εργοδότη» δεν εμπίπτει στις αρμοδιότητες του Τμήματος. Ως εκ τούτου, πρέπει πρώτα να διευκρινίζεται εάν το καθεστώς απασχόλησης αφορά υπαλληλική σχέση και όχι σύμβαση παροχής υπηρεσιών. Όταν το καθεστώς απασχόλησης δεν είναι παραδεκτό και ξεκάθαρο, τότε ο επηρεαζόμενος πολίτης έχει δικαίωμα να απευθυνθεί για εξέταση της περίπτωσης του στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ως αρμόδια Υπηρεσία) με σκοπό να διευκρινιστεί εάν η απασχόλησή του αποτελεί μισθωτή εργασία και, επομένως, υπάρχει υπαλληλική σχέση ή όχι. Στην περίπτωση που η υπαλληλική σχέση εξακριβωθεί και ο παραπονούμενος δεν μείνει ικανοποιημένος από τη διευθέτηση των όρων απασχόλησής του στο απευθείας στάδιο με τον εργοδότη του, μπορεί να απευθυνθεί στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων για παροχή ενημέρωσης όσον αφορά τη διαμόρφωση των όρων εργοδότησής του.

### 2. Τρόπος Υποβολής Παραπόνου

Το παράπονο μπορεί να υποβληθεί επώνυμα ή ανώνυμα, με οποιονδήποτε από τους ακόλουθους τρόπους:

- Προσωπικά, με επίσκεψη στα γραφεία του Τμήματος
- Μέσω γραπτής επιστολής
- Τηλεφωνικά
- Μέσω τηλεομοιότυπου
- Μέσω της ιστοσελίδας του Τμήματος ([www.mlsi.gov.cy/dlr](http://www.mlsi.gov.cy/dlr))
- Μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος στην ηλεκτρονική διεύθυνση [info@dlr.mlsi.gov.cy](mailto:info@dlr.mlsi.gov.cy).

Το παράπονο μπορεί να υποβληθεί στην ελληνική ή την αγγλική γλώσσα. Κατ' εξαίρεση, σε ειδική περίπτωση, μπορεί να υποβληθεί και σε άλλη επικρατούσα γλώσσα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



### 3. Χειρισμός Προσωπικών Δεδομένων

Ο αρμόδιος λειτουργός/επιθεωρητής έχει υποχρέωση χειρισμού τής κάθε περίπτωσης με πλήρη εχεμύθεια, διακριτικότητα και σεβασμό προς τα προσωπικά δεδομένα, χωρίς να αποκαλύπτονται στοιχεία, εκτός όπου αυτό είναι απαραίτητο ή ο παραπονούμενος το ζητήσει ή το επιτρέψει.

### 4. Διερεύνηση Παραπόνου

Η διερεύνηση του παραπόνου γίνεται με επιτόπια επιθεώρηση, τηλεφωνικά, ή με συνάντηση στα κατά τόπους γραφεία του Τμήματος και χρονικά ολοκληρώνεται, το αργότερο, εντός ενός μηνός. Σε περίπτωση που για συγκεκριμένους λόγους υπάρχει ανάγκη επιμήκυνσης της περιόδου επίλυσης του παραπόνου, ο παραπονούμενος ενημερώνεται ανάλογα.

### 5. Αντικείμενο του Παραπόνου

Οποιοδήποτε παράπονο αφορά όρους εργοδότησης που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Τμήματος, ήτοι θέματα εργασιακής φύσης, π.χ. μη καταβολή ή καθυστέρηση στην καταβολή μισθού, 13<sup>ου</sup> μισθού και υπερωριών ή μη παροχή άδειας ανάπαυσης, άδειας ασθενείας κτλ., εξετάζεται στο πλαίσιο της πιο πάνω διαδικασίας. Στην περίπτωση ειδικά που το παράπονο αφορά ή περιλαμβάνει θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης, το Τμήμα εξετάζει το παράπονο ως προς τα εργασιακά θέματα και το παράπονο για σεξουαλική παρενόχληση διαβιβάζεται εντός δύο ημερών στο Τμήμα Εργασίας για περαιτέρω ενέργειες. Σημειώνεται ότι, σε περίπτωση που το παράπονο για σεξουαλική παρενόχληση δεν αφορά τον κατά νόμο εργοδότη τού υπαλλήλου (π.χ. μια οικιακή εργαζόμενη είναι επίσημα εργαζόμενη της συζύγου ενώ το παράπονο αφορά τον σύζυγο ή άλλο μέλος της οικογένειας), αυτό παραπέμπεται για εξέταση στην Αστυνομία.

## 6. Παράπονα που αφορούν Αλλοδαπούς

(οικιακούς εργαζόμενους, εργάτες γεωργίας, κ.ά.)

Τα παράπονα αυτά προκύπτουν από τη σχέση εργοδότησης μεταξύ αλλοδαπού εργαζόμενου από τρίτη χώρα (εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης) και εργοδότη, είτε αυτό υποβάλλεται από τον εργαζόμενο κατά του εργοδότη (υφιστάμενου ή πρώην), είτε από τον εργοδότη κατά του εργαζομένου (υφιστάμενου ή πρώην).

- Διαδικασία: Το παράπονο υποβάλλεται στο οικείο Επαρχιακό Κλιμάκιο Αλλοδαπών της Αστυνομίας, σφραγίζεται και στη συνέχεια διαβιβάζεται από το εν λόγω Κλιμάκιο στο οικείο Επαρχιακό Γραφείο του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Ακολούθως, εντός 10 ημερών, το Τμήμα επιλαμβάνεται του παραπόνου και καλεί σε συνάντηση τα εμπλεκόμενα μέρη (στην παρουσία δικηγόρων των εμπλεκομένων, εάν το επιθυμούν, ή μεταφραστών), για εξέταση του θέματος. Το παράπονο μπορεί να επιλυθεί με σύσταση προς το Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης:

(α) για επιστροφή του αλλοδαπού στην εργασία του, ή

(β) για παροχή αποδεσμευτικού εγγράφου για εξεύρεση νέου εργοδότη στις περιπτώσεις εκείνες όπου υπάρχει τέτοια δυνατότητα/δικαίωμα, ή

(γ) για επαναπατρισμό του αλλοδαπού στην χώρα του κατόπιν επιθυμίας του.

Σε περίπτωση μη επίλυσης του παραπόνου, συντάσσεται έκθεση η οποία αποστέλλεται στον Διευθυντή του Τμήματος Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης με εισήγηση σχετικά με το θέμα. Η τελική απόφαση (α) για επαναπατρισμό του εργαζόμενου ή (β) για παραχώρηση σ' αυτόν άδειας αλλαγής του εργοδότη, εναπόκειται στο Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης.

- Η διαδικασία ενώπιον του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων ολοκληρώνεται εντός τριών εβδομάδων από τη λήψη του παραπόνου.

- Εάν το παράπονο του αλλοδαπού εργαζομένου αφορά σεξουαλική παρενόχληση, τότε ακολουθείται η σχετική διαδικασία που περιγράφεται πιο πάνω.

## 7. Διακοπή Συμβολαίου Εργοδότησης - Δικαιώματα και υποχρεώσεις

Εργοδότης, ο οποίος επιθυμεί να διακόψει συμβόλαιο εργοδότησης αλλοδαπού υπαλλήλου του για οποιονδήποτε λόγο, μπορεί να το πράξει εφόσον ενημερώσει γραπτώς τον αλλοδαπό για τη διακοπή του συμβολαίου, δίνοντάς του ένα μήνα προειδοποίηση.

## 8. Όροι Εργοδότησης Αλλοδαπών Εργαζόμενων

Οι όροι αυτοί καθορίζονται με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, στη βάση των προνοιών των εκάστοτε επιχειρησιακών ή κλαδικών συμβάσεων ή από το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εκεί όπου δεν ισχύουν τέτοιες συμβάσεις. Οι όροι εργοδότησης των οικιακών εργαζομένων καθορίζονται από αρμόδια Υπουργική Επιτροπή και αντικατοπτρίζονται στο συμβόλαιο που υπογράφεται μεταξύ των δύο μερών. Αντίγραφο του συμβολαίου στην ελληνική γλώσσα υπάρχει αναρτημένο στην ιστοσελίδα του Τμήματος ([www.mlsi.gov.cy/dlr](http://www.mlsi.gov.cy/dlr)).



## ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

Γ

Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων επικεντρώνεται στην επιθεώρηση της ορθής εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας που αναφέρεται σε όρους εργοδότησης. Οι έλεγχοι των επιθεωρητών διενεργούνται σε διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, με σημαντικότερους αυτούς του λιανικού εμπορίου, των ξενοδοχείων, των κέντρων αναψυχής και των οικοδομών. Σημειώνεται ότι, στις αρμοδιότητες του Τμήματος εμπίπτει (και δίδεται παράλληλα με τους ελέγχους) και η ενημέρωση σε εργοδότες και εργαζομένους για θέματα της νομοθεσίας, καθώς και βασική πληροφόρηση για νομοθεσίες άλλων Τμημάτων/Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

**Οι παραβιάσεις που εντοπίζονται αφορούν, κατά κανόνα, τη μη εφαρμογή των ακόλουθων νομοθεσιών:**

- Ο περί Ενημέρωσης του Εργοδοτουμένου για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμος,
- Ο περί Ρύθμισης της Λειτουργίας Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους Νόμος,
- Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος,
- Ο περί Κατώτατου Ορίου Μισθών Νόμος και Διατάγματα,
- Ο περί Εργοδοτουμένων εις Κέντρα Αναψυχής (Όροι Υπηρεσίας) Νόμος,
- Οι περί Εργοδοτουμένων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί,
- Ο περί Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόμος,
- Ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος.

### 1. Διενέργεια Επιθεώρησης Υποστατικού

Επιθεώρηση υποστατικού δυνατόν να διενεργηθεί είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν καταγγελίας (επώνυμης ή ανώνυμης) στα οικεία Επαρχιακά Γραφεία ή στην ειδική τηλεφωνική γραμμή **77778577**. Σε περίπτωση καταγγελίας, λαμβάνεται πάντα υπόψη το κατεπείγον και η ιδιαιτερότητα κάθε περίπτωσης ώστε, όπου επιβάλλεται, η επιθεώρηση να γίνεται όσο το δυνατόν πιο σύντομα. Κατ' ανώτατο όριο, οι επιθεωρήσεις διενεργούνται το αργότερο εντός 15 ημερών από την υποβολή της καταγγελίας στο Τμήμα.

## 2. Πάταξη Παράνομης και Αδήλωτης Απασχόλησης

Επιπρόσθετα, το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει θέσει ως προτεραιότητά του την πάταξη του φαινομένου της αδήλωτης και παράνομης απασχόλησης, έτσι ώστε να επικρατήσουν συνθήκες ίσης μεταχείρισης μεταξύ των επιχειρήσεων και να επιτευχθεί η απασχόληση «νόμιμου» προσωπικού. Στο πλαίσιο αυτό, από τον Απρίλιο 2009 λειτουργούν παγκύπρια τέσσερα Μικτά Κλιμάκια Επιθεωρήσεων. Τα κλιμάκια είναι στελεχωμένα από Επιθεωρητές των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων, του Τμήματος Εργασίας και του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων έχει τον γενικό συντονισμό της δράσης των Κλιμακίων.

Επίσης, έχει δημιουργηθεί, η γραμμή του πολίτη (τηλ.: 77778577) στην οποία οι πολίτες μπορούν να καταγγέλλουν επώνυμα ή ανώνυμα, περιπτώσεις παράνομης και αδήλωτης απασχόλησης.

## 3. Εξουσίες Επιθεωρητή

Οι εξουσίες των Επιθεωρητών του Τμήματος καθορίζονται μέσα από την αντίστοιχη, για κάθε περίπτωση, νομοθεσία. Ο Επιθεωρητής οφείλει να είναι άριστος γνώστης των εξουσιών που του παρέχει η νομοθεσία και να αποφεύγει οποιαδήποτε υπέρβαση τους. **Οι κυριότερες εξουσίες του επιθεωρητή συνοψίζονται στα εξής:**

- Να εισέρχεται, με ή χωρίς προειδοποίηση, σε οποιονδήποτε χώρο απασχόλησης, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, με την επίδειξη της ταυτότητάς του. Σε περίπτωση οικιακού υποστατικού, η είσοδος επιτρέπεται μόνο εφόσον εξασφαλισθεί η συγκατάθεση του ιδιοκτήτη του.
- Να συνοδεύεται από αστυνομικό εάν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι θα παρεμποδιστεί στην εκτέλεση των καθηκόντων ή στην άσκηση των εξουσιών του.
- Να συνοδεύεται από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο κρίνει ο ίδιος ότι είναι απαραίτητο.
- Να διεξάγει ελέγχους, επιθεωρήσεις, έρευνες, ανακρίσεις και εξετάσεις, όπως ο ίδιος θεωρεί αναγκαίο για διαπίστωση εφαρμογής της νομοθεσίας.

Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων αποτελεί συμφωνία η οποία υπεγράφη το 1977 σε ανώτατο επίπεδο από τους κοινωνικούς εταίρους (κράτος-εργοδότες-συντεχνίες). Η υπογραφή του Κώδικα αυτού αποτελεί ορόσημο στην υγιή ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο. Ο Κώδικας καθορίζει με λεπτομέρεια τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται για σκοπούς σύναψης και ανανέωσης συλλογικών συμβάσεων και για σκοπούς επίλυσης εργατικών διαφορών. Εργατική διαφορά που εγείρεται είτε από συντεχνία είτε από εργοδότη, στο πλαίσιο του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων, μπορεί να είναι:

- διαφορά συμφερόντων, που σημαίνει διαφορά που προκύπτει κατά τη διαπραγμάτευση συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά ή κατά την ανανέωση συλλογικής σύμβασης, ή κατά τη διαπραγμάτευση νέου αιτήματος, ή
- διαφορά δικαιωμάτων, που σημαίνει διαφορά που προκύπτει από την ερμηνεία ή την εφαρμογή υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή υφιστάμενων/συμφωνηθέντων όρων εργασίας ή που αφορά προσωπικό παράπονο που περιλαμβάνει και παράπονο λόγω απόλυσης.

Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων κατοχυρώνει, παράλληλα, τα θεμελιώδη δικαιώματα της οργάνωσης και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, για συνολογήση συλλογικών συμβάσεων. Αναγνωρίζει τον καθορισμό θεμάτων που θεωρούνται θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, θέματα κοινών συνεννοήσεων και θέματα τα οποία αποτελούν προνόμιο της διεύθυνσης και διασφαλίζει την πιστή εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχει κυρώσει η Κυπριακή Δημοκρατία. Επιπλέον, καθορίζει λεπτομερώς τις διαδικασίες τις οποίες οι δύο πλευρές (εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις) μαζί με το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, ακολουθούν για την επίλυση εργατικών διαφορών.

Παρόλο που ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων είναι εθελοντική συμφωνία και δεν έχει νομική ισχύ, τυγχάνει μεγάλου σεβασμού από τους κοινωνικούς εταίρους και οι περιπτώσεις όπου δεν ακολουθούνται οι πρόνοιές του είναι σπάνιες. Περίπου 300 εργατικές διαφορές επιλύονται ετησίως από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων στη βάση του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων, διασφαλίζοντας έτσι την εργατική ειρήνη στον τόπο.

## 1. Προσωπικά Παράπονα στο πλαίσιο του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων

Κάθε αίτημα για εργατική διαφορά υποβάλλεται γραπτώς, από οποιαδήποτε από τις δύο πλευρές, προς το Τμήμα για μεσολάβηση (είτε στα Κεντρικά Γραφεία είτε στα Επαρχιακά Γραφεία). Η αίτηση μπορεί να γίνει με γραπτή επιστολή ή ηλεκτρονικά στο έντυπο που βρίσκεται αναρτημένο στην ιστοσελίδα του Τμήματος ([www.mlsi.gov.cy/dlr](http://www.mlsi.gov.cy/dlr)). Τη μεσολάβηση αναλαμβάνει αρμόδιος Μεσολαβητής. Ο Μεσολαβητής αναλαμβάνει να χειριστεί το αίτημα ενεργώντας πάντα στο πλαίσιο των διαδικασιών που ορίζει ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων. Αιτήματα για μεσολάβηση στο πλαίσιο του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων μπορεί να υποβάλλουν μόνο τα συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας, δηλαδή, οι εργοδότες ή οι συντεχνίες (ξεχωριστά ή από κοινού). Εργαζόμενος ο οποίος καλύπτεται από συλλογική σύμβαση, αφού εξαντλήσει το απευθείας στάδιο επίλυσης του παραπόνου του χωρίς αυτό να επιλυθεί, μπορεί να προωθήσει το παράπονό του ενώπιον της μεσολάβησης μέσω της συντεχνίας του.

Στις διαφορές δικαιωμάτων, η όλη συζήτηση στο απευθείας στάδιο εξαντλείται εντός ενός μηνός το αργότερο. Μετά το απευθείας στάδιο και σε περίπτωση που η διαφορά παραπεμφθεί για μεσολάβηση, ο αρμόδιος λειτουργός επιλαμβάνεται της διαφοράς εντός 15 ημερών και οι προσπάθειες επίλυσής του διαρκούν άλλες 15 μέρες. Εάν η διαφορά δεν επιλυθεί στο στάδιο της μεσολάβησης αυτή παραπέμπεται σε δεσμευτική διαιτησία.



Ο Κλάδος Εγγραφής Συντεχνιών επικεντρώνεται σε αρμοδιότητες που αφορούν τη λειτουργία συντεχνιών. Έφορος Συντεχνιών είναι ο εκάστοτε Διευθυντής του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Στόχος του Εφόρου Συντεχνιών αλλά και του Κλάδου Εγγραφής Συντεχνιών, γενικότερα, είναι η ανάπτυξη και η ομαλή λειτουργία του εργοδοτικού και συνδικαλιστικού κινήματος στην Κύπρο, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται ο στόχος του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων για λειτουργία υγιών και αποτελεσματικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίες αποτελούν τη βάση του εθελοντικού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

### Υπηρεσίες που παρέχονται:

- Επίβλεψη της τήρησης των προνοιών των περί Συντεχνιών Νόμων του 1965 έως 1996 και των σχετικών Κανονισμών.
- Εφαρμογή των προνοιών του περί της Αναγνώρισης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και του Δικαιώματος Παροχής Συνδικαλιστικών Διευκολύνσεων Νόμου του 2012.
- Παροχή συμβουλών προς τις οργανώσεις που είναι εγγεγραμμένες στο μητρώο του Εφόρου Συντεχνιών για την καλύτερη οργάνωση και λειτουργία τους.
- Παροχή πληροφοριών/συμβουλών προς τα μέλη των οργανώσεων και το κοινό γενικότερα, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.
- Διεξαγωγή ερευνών για καταγγελίες που αφορούν παραβιάσεις διατάξεων του Νόμου και λήψη των αναγκαίων μέτρων, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του.
- Εξέταση εσωτερικών προβλημάτων των συνδικαλιστικών ή εργοδοτικών οργανώσεων και παροχή συμβουλών για επίλυσή τους.
- Συλλογή και ανάλυση στατιστικών στοιχείων που αφορούν τις οργανώσεις που είναι εγγεγραμμένες στο μητρώο του Εφόρου.
- Τήρηση αρχείου/μητρώου των εγγεγραμμένων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζόμενων με βάση τις πρόνοιες των περί Συντεχνιών Νόμων.



## 1. Εξυπηρέτηση εγγεγραμμένων συντεχνιών και εργοδοτικών συνδέσμων

Κάθε εγγεγραμμένη συντεχνία/εργοδοτικός σύνδεσμος έχει την υποχρέωση να υποβάλει στον Κλάδο Εγγραφής Συντεχνιών συγκεκριμένα έγγραφα τα οποία αφορούν τη λειτουργία της. Σ' αυτό το πλαίσιο, ο Κλάδος έχει την υποχρέωση να εγγράφει ή να εγκρίνει, ανάλογα με την περίπτωση, τα έγγραφα αυτά, να τηρεί αρχείο και να αποστέλλει, ανάλογα με την περίπτωση, τα έγγραφα στη συντεχνία/σύνδεσμο.

**Τα έγγραφα για τα οποία απαιτείται διεκπεραίωση από τον Κλάδο είναι τα ακόλουθα:**

- Εγγραφή συντεχνίας
- Εγγραφή παραρτήματος συντεχνίας
- Μερική ή πλήρης τροποποίηση καταστατικού συντεχνίας
- Αλλαγή διεύθυνσης συντεχνίας
- Αλλαγή αξιωματούχων συντεχνίας
- Αλλαγή επωνυμίας συντεχνίας
- Συγχώνευση συντεχνιών
- Διάλυση συντεχνίας
- Έκδοση εγκεκριμένων αντιγράφων μητρώου
- Οικονομική κατάσταση συντεχνίας

Πέραν των πιο πάνω, ο Κλάδος Εγγραφής Συντεχνιών εξετάζει αιτήσεις συντεχνιών για αναγνώριση, για σκοπούς συλλογικής διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο της Νομοθεσίας περί της Αναγνώρισης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και του Δικαιώματος Παροχής Συνδικαλιστικών Διευκολύνσεων. Όλες οι πιο πάνω υπηρεσίες αφορούν εγγεγραμμένες συντεχνίες.

## 2. Έντυπα/Αιτήσεις

Ο Κλάδος Εγγραφής Συντεχνιών διαθέτει αριθμό εντύπων τα οποία οι εγγεγραμμένες συντεχνίες είναι υποχρεωμένες να συμπληρώνουν σε περίπτωση αλλαγών στη διοικητική τους δομή, αλλαγών στα στοιχεία τους ή για την υποβολή των ετησίων τους λογαριασμών κ.ο.κ. Τα έντυπα αυτά είναι διαθέσιμα και ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα του Τμήματος: [www.mlsi.gov.cy/dlr](http://www.mlsi.gov.cy/dlr).

Ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στις προσπάθειες διασφάλισης της ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, την οποία υπαγορεύει η Νομοθεσία περί Ίσης Αμοιβής για Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας. Σύμφωνα με τη Νομοθεσία, οποιοδήποτε άτομο θεωρεί ότι θίγεται από παράβασή της, μπορεί να υποβάλει παράπονο στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, το οποίο θα διερευνηθεί από ειδικά εκπαιδευμένους Επιθεωρητές.

Παρά την ύπαρξη νομοθεσίας εδώ και πολλά χρόνια αλλά και τη συνεχή πρόοδο που επιτελείται για διασφάλιση της ισότητας στις αμοιβές, η ανισομισθία εξακολουθεί να υπάρχει τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και για αυτό ακόμη και το 2012 στην Κύπρο παρατηρείτο χάσμα αμοιβών ύψους 16,2%, ίσο περίπου με τον μέσο όρο στην ΕΕ. Η συντήρηση αυτής της ανισότητας, υποδηλώνει και τη δυσκολία αντιμετώπισης των βαθύτερων αιτιών του χάσματος. Αυτά είναι η κουλτούρα, τα στερεότυπα και οι αντιλήψεις όσον αφορά τους παραδοσιακούς ρόλους των δύο φύλων και οι συναφείς επιλογές των μαθητών, ο επαγγελματικός διαχωρισμός που καταλήγει στα θεωρούμενα ως «γυναικεία» σε αντιδιαστολή με τα «ανδρικά» επαγγέλματα, η συχνή διακοπή της επαγγελματικής καριέρας των γυναικών λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και η μεγαλύτερη εκπροσώπησή τους στην προσωρινή και μερική απασχόληση.

Για σκοπούς αποτελεσματικότερης αντιμετώπισης του προβλήματος, το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων υλοποιεί από το 2010 το Έργο με τίτλο «Δράσεις για Μείωση του Χάσματος Αμοιβών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών», το οποίο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Ανάμεσα σε άλλα, το Έργο στοχεύει στην ενδυνάμωση των μηχανισμών επιθεώρησης για εφαρμογή της νομοθεσίας, ενώ παρέχει κίνητρα και επιβράβευση στους εργοδότες που εφαρμόζουν πολιτικές που προωθούν την ισότητα των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον. Μια τέτοια δράση είναι και η σύσταση Εθνικού Φορέα Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον. Πληροφορίες για τη λειτουργία του Φορέα αναρτώνται στις ιστοσελίδες [www.mlsi.gov.cy/dlr](http://www.mlsi.gov.cy/dlr) και [www.gender-equalpay.com](http://www.gender-equalpay.com).



## ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

## ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

### Κεντρικά Γραφεία:

Λεωφ. Γρίβα Διγενή 54, Μέγαρο SILVEX, 2<sup>ος</sup> όροφος, 1096 Λευκωσία  
Τηλ.: 22803100, 22803101, 22803106 • Τηλεομ.: 22661977

### Επαρχιακά Γραφεία:

- **Λευκωσία**  
Λεωφ. Γρίβα Διγενή 54, Μέγαρο SILVEX, 4<sup>ος</sup> όροφος 1096 Λευκωσία  
Τηλ.: 22803127 • Τηλεομ.: 22661965
- **Λεμεσός**  
Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων  
Οδός Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80, 3011 Λεμεσός ή Τ.Θ. 71019, 3840 Λεμεσός  
Τηλ.: 25819440, 25819252 • Τηλεομ.: 25819274
- **Λάρνακα/Αμμόχωστος**  
Λόρδου Βύρωνος 61-63, Κτήριο Lumiel, 2<sup>ος</sup> όροφος, 6023 Λάρνακα  
Τηλ.: 24817800, 24817816 • Τηλεομ.: 24621458
- **Πάφος**  
Οδός Αγίου Σπυρίδωνος 1, 8021 Πάφος  
Τηλ.: 26822614, 26822618 • Τηλεομ.: 26822621

Τα κατά επαρχία **Κλιμάκια Αλλοδαπών της Αστυνομίας** βρίσκονται στις ακόλουθες διευθύνσεις:

- **Λευκωσία**  
Αγαμέμνωνος 6, Έγκωμη 2411  
Τηλ: 22802353, Τηλεομ.: 22775551
- **Λεμεσός**  
Φραγκλίνου Ρούσβελτ 223, Κτήριο «D. Νικολαου», 2<sup>ος</sup> όροφος, Ζακάκι, 3046  
Τηλ: 25805200 • Τηλεομ.: 25805651
- **Λάρνακα**  
Πιαλέ Πασιά, 75, 6027 Λάρνακα  
Τηλ.: 24804242 • Τηλεομ.: 24304216
- **Πάφος**  
Ελευθερίου Βενιζέλου & Κάνιγγος γωνία αρ. 22, 2<sup>ος</sup> όροφος, 8021 Πάφος  
Τηλ: 26806200 • Τηλεομ.: 26911219
- **Αμμόχωστος**  
Ελευθερίας 83, Tatolos Bld, Δερύνεια Plaza, 1<sup>ος</sup> όροφος, 5380 Δερύνεια  
Τηλ: 23803289 • Τηλεομ.: 23811308

Ηλεκτρονική διεύθυνση: [info@dlr.mlsi.gov.cy](mailto:info@dlr.mlsi.gov.cy)

Ιστοσελίδα: [www.mlsi.gov.cy/dlr](http://www.mlsi.gov.cy/dlr)

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών για παράνομη και αδήλωτη απασχόληση: **77778577**





Γ.Τ.Π. 244/2014-5.000

ISBN 978-9963-50-290-5

Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών - [www.pio.gov.cy](http://www.pio.gov.cy)

Σχεδιασμός: Design for Life Ltd - [www.dforlife.com](http://www.dforlife.com)

Εκτύπωση: Κώνος Λτδ