



12

Προστασία των Μισθών

Σκοπός του Νόμου

Ο περί Προστασίας των Μισθών Νόμος, ο οποίος τέθηκε σε εφαρμογή στις 21 Μαρτίου 2007, έχει ως κύριο σκοπό τη ρύθμιση του τρόπου και της περιοδικότητας πληρωμής των μισθών. Επίσης, γίνεται καθορισμός των προϋποθέσεων που απαιτούνται και των περιπτώσεων εκείνων όπου επιτρέπονται αποκοπές από τον μισθό, με στόχο να περιορίζονται οι αποκοπές ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργοδοτούμενοι μπορούν να συντηρήσουν τον εαυτό τους και την οικογένειά τους.

Με τροποποίηση που τέθηκε σε ισχύ στις 28 Δεκεμβρίου 2012, προβλέπονται ψηλές χρηματικές ποινές και ποινές φυλάκισης σε περίπτωση καταδίκης των εργοδοτών, έτσι ώστε να καθίστανται αποτρεπτικές και παρέχεται δυνατότητα στο Δικαστήριο να επιδικάζει τυχόν οφειλόμενα ποσά στον εργοδοτούμενο σε περίπτωση καταδίκης του εργοδότη.

Ποιους καλύπτει

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους, οι οποίοι λαμβάνουν μισθό για την εργασία που προσφέρουν σε εργοδότη. Στον μισθό περιλαμβάνεται και κάθε κέρδος από τέτοια απασχόληση που αποτιμάται σε χρηματική αξία, εκτός από έκτακτες προμήθειες ή κατά χάριν (*ex-gratia*) πληρωμές.

Απασχόληση και αμοιβή (μισθός)

- Εργοδοτούμενος θεωρείται κάθε πρόσωπο που εργάζεται για άλλο πρόσωπο (εργοδότη), είτε δυνάμει σύμβασης εργασίας (προφορικής ή γραπτής, ατομικής ή συλλογικής) ή μαθητείας, είτε υπό περιστάσεις που μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη εργοδοτούμενου. Ο όρος «εργοδότης» ερμηνεύεται ανάλογα και περιλαμβάνει την Κυπριακή Δημοκρατία.
- 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 εργοδοτούμενων και των μαθητευομένων.
- Ο μισθός περιλαμβάνει οποιοσδήποτε χρηματικές παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον εργοδοτούμενο, σε αντάλλαγμα για την προσφορά της εργασίας του αλλά και κάθε κέρδος που προκύπτει από τέτοια απασχόληση το οποίο μπορεί να αποτιμηθεί σε χρηματική αξία, αλλά δεν περιλαμβάνει έκτακτες προμήθειες ή κατά χάριν (*ex-gratia*) πληρωμές.
- Στον μισθό περιλαμβάνονται, επίσης, οι εισφορές ταμείων προνοίας και η εισφορά που καταβάλλεται στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών.



Δικαιώματα εργοδοτούμενων σε σχέση με τον μισθό

Τρόπος πληρωμής

- Ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται τοις μετρητοίς σε νόμιμο χρήμα, δηλαδή σε χαρτονομίσματα ή κέρματα, ή μέσω λογαριασμού μισθών ή με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή.
- Όταν η πληρωμή του μισθού γίνεται τοις μετρητοίς, αυτή πρέπει να γίνεται μόνο κατά τις εργάσιμες ώρες, στον τόπο εργασίας ή κοντά σ' αυτόν, εκτός αν προνοείται διαφορετικά σε άλλο νόμο ή κανονισμό ή συλλογική σύμβαση.
- Ο μισθός πρέπει να πληρώνεται απευθείας στον εργοδοτούμενο, εκτός και αν έχει συγκατατεθεί γραπτώς για το αντίθετο.
- Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να περιορίζει με οποιοδήποτε τρόπο, είτε άμεσα, είτε έμμεσα, την ελευθερία του εργοδοτούμενου να διαθέτει τον μισθό του με τον τρόπο που αυτός θέλει, εκτός στις περιπτώσεις και στο βαθμό που αυτό επιτρέπεται από τον Νόμο αυτό.
- Η πληρωμή του μισθού σε κέντρα αναψυχής ή παρόμοιες επιχειρήσεις ή σε καταστήματα λιανικής πώλησης, επιτρέπεται μόνο για τους εργοδοτούμενους που απασχολούνται στα μέρη αυτά.

Συχνότητα Πληρωμής

- Η συχνότητα πληρωμής του μισθού πρέπει να είναι **τουλάχιστον εβδομαδιαία**, εκτός για μηνιαίως αμειβόμενο προσωπικό, οπότε πρέπει να είναι **τουλάχιστον μηνιαία**.
- Στην περίπτωση που ο μισθός υπολογίζεται "με το κομμάτι" ή ανάλογα με την παραγωγή, το μέγιστο χρονικό διάστημα για την καταβολή του θα πρέπει να είναι τουλάχιστον δύο φορές το μήνα και σε διαστήματα που δεν ξεπερνούν τις δεκαέξι μέρες, νοουμένου ότι τούτο είναι πρακτικά εφικτό.
- Η συχνότητα πληρωμής του μισθού μπορεί να είναι διαφορετική από τα πιο πάνω, στην περίπτωση που αυτό προνοείται από συλλογική σύμβαση ή την πρακτική.



Πληρωμή μισθών σε είδος και χρήση καταστημάτων του εργοδότη

- Πληρωμή **μέρους του μισθού** σε είδος επιτρέπεται μόνο σε περιπτώσεις που κάτι τέτοιο συνηθίζεται στον τομέα οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγέλματος, και νοουμένου ότι:
 - α) σε κάθε περίπτωση υπάρχει η συγκατάθεση του εργοδοτούμενου,
 - β) τέτοια είδη είναι κατάλληλα και ωφέλιμα για τον εργοδοτούμενο ή την οικογένειά του, αφού ληφθεί υπόψη η ποσότητα και η ποιότητά τους, και
 - γ) η χρηματική αξία που αποδίδεται στα είδη αυτά είναι λογική και δίκαιη.
- Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η καταβολή οποιουδήποτε μέρους (ή όλου) του μισθού υπό τη μορφή οινοπνευματωδών ποτών ή άλλων επιβλαβών ουσιών.
- Αν ο εργοδότης διαθέτει καταστήματα για πώληση ειδών ή υπηρεσιών, οι εργοδοτούμενοι του δεν θα υπόκεινται σε οποιαδήποτε πίεση για χρήση τέτοιων καταστημάτων ή υπηρεσιών που προσφέρει ο εργοδότης.

Αποκοπές από τον μισθό

Γενικά, ισχύει ο κανόνας ότι οι αποκοπές από τον μισθό πρέπει να περιορίζονται μέχρι του βαθμού που ο εργοδοτούμενος μπορεί να συντηρήσει τον εαυτό του και την οικογένειά του. Επίσης, η εκχώρηση του μισθού δεν επιτρέπεται παρά μόνο αν -και στον βαθμό που- αυτό προνοείται ρητά από νομοθεσία, αλλά και πάλι, νοουμένου ότι σε καμία περίπτωση σε βαθμό που να εμποδίζει τη συντήρηση του εργοδοτούμενου και της οικογένειάς του.

Οι αποκοπές από τον μισθό που επιτρέπονται είναι οι ακόλουθες:

- Αποκοπές που προνοεί νόμος ή κανονισμός (εισφορές κοινωνικών ασφαλίσεων, φόρου εισοδήματος, κ.ο.κ),
- αποκοπές σύμφωνα με κανονισμούς ταμείων σύνταξης, προνοίας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης,
- αποκοπές δυνάμει δικαστικής απόφασης,
- αποκοπές για αποζημίωση λόγω ζημιάς που υπέστη η επιχείρηση και που προκλήθηκε σκόπιμα ή λόγω βαριάς αμέλειας του εργοδοτούμενου (με βάση τη διαδικασία που επεξηγείται πιο κάτω),
- άλλες αποκοπές μετά από τη συγκατάθεση του εργοδοτούμενου.



Αποκοπές για αποζημίωση του εργοδότη

Εφόσον η ζημιά που υπέστη η επιχείρηση προκλήθηκε σκόπιμα ή ένεκα βαριάς αμέλειας του εργοδοτούμενου, επιτρέπονται αποκοπές του μισθού για αποζημίωση του εργοδότη. Όμως, πριν από οποιαδήποτε αποκοπή, πρέπει να προηγηθεί διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με στόχο, μεταξύ άλλων, τον καθορισμό του ύψους και του τρόπου καταβολής της αποζημίωσης. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει αναγνωρισμένος μηχανισμός εκπροσώπησης στην επιχείρηση, η διαβούλευση γίνεται με τον ίδιο τον εργοδοτούμενο.

Εάν οι διαβουλεύσεις δεν καταλήξουν σε διευθέτηση της διαφοράς, το θέμα παραπέμπεται στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων) για μεσολάβηση. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία στο στάδιο της μεσολάβησης από το αρμόδιο Τμήμα, η διαφορά παραπέμπεται από το Υπουργείο στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Τήρηση στοιχείων και αρχείων από τον εργοδότη

- Ο εργοδότης οφείλει να τηρεί αρχεία στα οποία να φαίνονται, για κάθε εργοδοτούμενο, στοιχεία για τον ακαθάριστο και καθαρό μισθό του, και τυχόν αποκοπές μαζί με τους λόγους που έγιναν οι αποκοπές αυτές από τον μισθό.
- Τα αρχεία αυτά φυλάσσονται από τον εργοδότη ή για λογαριασμό του και πρέπει να είναι διαθέσιμα για σκοπούς ελέγχου από εξουσιοδοτημένο Επιθεωρητή Λειτουργό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης για την καταβολή του μισθού σε εργοδοτούμενο.

Εφαρμογή και εποπτεία

Ο Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζει Επιθεωρητές (και/ή Λειτουργούς) για την εφαρμογή του Νόμου, και τους παρέχει τις σχετικές εξουσίες. Ο Νόμος προνοεί για την υποχρέωση κάθε εργοδότη και κάθε εργοδοτούμενου του να δίνουν στον Επιθεωρητή οποιαδήποτε πληροφορία ή στοιχείο έχουν στην κατοχή τους σχετικά με το θέμα, εφόσον το ζητήσει ο Επιθεωρητής, και να παρέχουν σε αυτόν τα απαραίτητα μέσα για άσκηση των εξουσιών του.

Ο Επιθεωρητής έχει ως κύριο έργο του, μεταξύ άλλων, την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής των διατάξεων του Νόμου, είτε μέσω αυτεπάγγελτης έρευνας είτε με την εξέταση παραπόνων που υποβάλλονται. Στην περίπτωση παραπόνου, ο Επιθεωρητής ακολουθεί την προβλεπόμενη από τον Νόμο διαδικασία με σκοπό τη διευθέτηση της διαφοράς. Εάν δεν επιτευχθεί η διευθέτηση της διαφοράς, ο Επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό με τις ενέργειες και διαπιστώσεις του, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε διαδικασία ενώπιον του αρμόδιου Δικαστηρίου.

Αρμόδιο δικαστήριο

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι το αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς (αστικής φύσεως), η οποία προκύπτει από την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου. Σε περίπτωση που εργοδότης καταδικαστεί, το Δικαστήριο μπορεί να διατάξει την καταβολή χρηματικών οφειλών στον εργοδοτούμενο, που προκύπτουν από τη μη πληρωμή μισθών.

Ποινικά αδικήματα

Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου, είναι ένοχος ποινικού αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις δεκαπέντε χιλιάδες ευρώ (€15.000), ή και στις δύο αυτές ποινές.

Το Δικαστήριο επιπρόσθετα από τις ποινές που προβλέπονται πιο πάνω, μπορεί ταυτόχρονα με την καταδίκη του εργοδότη, να εκδώσει και Διάταγμα καταβολής του οφειλόμενου ποσού προς τον εργοδοτούμενο.

Πέραν των πιο πάνω, εργοδότης που προσφεύγει καταχρηστικά σε διαδικασία αφερεγγυότητας, με σκοπό να στερηθούν οι εργοδοτούμενοι των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από τον Νόμο, είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις δέκα χιλιάδες ευρώ (€10.000), ή και στις δύο αυτές ποινές.

Επιπλέον, όποιος κατά την άσκηση των καθηκόντων του Επιθεωρητή

- τον παρεμποδίζει, ή
- αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε σχετική έρευνα, ή
- παραλείπει να παρουσιάσει έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται, ή
- παρεμποδίζει ή αποπειράται να παρεμποδίσει άλλο πρόσωπο από του να παρουσιαστεί ενώπιον Επιθεωρητή ή να εξεταστεί από αυτόν,

είναι ένοχος αδικήματος, και σε περίπτωση καταδίκης του τιμωρείται με φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή με χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις δέκα χιλιάδες ευρώ (€10.000), ή και στις δύο ποινές. Στην περίπτωση αυτή, αν το αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, τότε ένοχος θα είναι οποιοσδήποτε αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού, εκτός εάν αποδείξει ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί χωρίς τη συναίνεση ή συνηγοχή ή αμέλεια του, που τιμωρείται και με τις δύο ποινές.