



1

**Ενημέρωση του Εργοδοτούμενου
από τον Εργοδότη για τους Όρους
που διέπουν τη Σύμβαση
ή τη Σχέση Εργασίας**

Ο Νόμος

Ο περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμος τέθηκε σε εφαρμογή στις 7 Ιουλίου 2000.

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. Σχετικός Τροποποιητικός Νόμος που αφορά τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών τέθηκε σε ισχύ στις 16 Φεβρουαρίου 2007.

Ποιους καλύπτει

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

Ποιους δεν καλύπτει

Από τον 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 ιδιαίζουσα 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 εργοδοτούμενου,
- τον τόπο της εργασίας του εργοδοτούμενου και την εγγεγραμμένη διεύθυνση της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη,
- τη θέση ή την ειδικότητα του εργοδοτούμενου, 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 διάρκειά της, αν πρόκειται για εργασία ορισμένου χρόνου,

- την αναφορά σε τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτούμενου.

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 απασχόλησής 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

Το αργότερο σε ένα μήνα από την έναρξη της εργασίας. Σε περίπτωση που γίνει κάποια αλλαγή στους όρους απασχόλησης, ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει γραπτώς τον εργοδοτούμενο, 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 γίνεται 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 του Νόμου, τότε η ενημέρωση πρέπει να γίνεται μέσα σε δύο μήνες, εφόσον και όταν το ζητήσει ο εργοδοτούμενος. Αν ο εργοδότης δεν ανταποκριθεί, τότε ο εργοδοτούμενος οφείλει να τον υπενθυμίσει. Μετά τη διαδικασία της υπενθύμισης, αν ο εργοδότης δεν συμμορφωθεί μέσα σε 15 μέρες, ο εργοδοτούμενος 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 εργοδοτουμένου 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 μπορεί να διορίζει Επιθεωρητές ή/και Λειτουργούς οι οποίοι θα είναι αρμόδιοι να ελέγχουν την εφαρμογή του Νόμου. Με τον Τροποποιητικό Νόμο του 2007 συμπεριελήφθησαν στη βασική νομοθεσία και διατάξεις που καθορίζουν τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών. Όποιος παρεμποδίζει τον Επιθεωρητή στην άσκηση των καθηκόντων του, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες ή με χρηματικό ποσό μέχρι €5.125 ή και με τις δύο αυτές ποινές.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο για επίλυση οποιασδήποτε αστικής φύσεως διαφοράς προκύψει από την εφαρμογή του Νόμου, είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Το βάρος της απόδειξης για το γεγονός της ενημέρωσης του εργοδοτουμένου 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 το ποσό των €854. Το βάρος απόδειξης για το γεγονός ότι η παράλειψη για πληροφόρηση του εργοδοτουμένου έγινε με εύλογη αιτία, το έχει ο εργοδότης.