

ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΙΜΟΙ ΟΡΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΦΥΛΛΑΔΙΟ 2: ΟΡΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Σε ποιους εφαρμόζονται οι διατάξεις του Νόμου για τους όρους απασχόλησης;

Σε όλους τους εργαζόμενους με εξαίρεση τους δημόσιους υπαλλήλους, τους εκπαιδευτικούς λειτουργούς της δημόσιας εκπαιδευτικής υπηρεσίας, τις δημόσιες υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, τις ένοπλες δυνάμεις και τις αστυνομικές αρχές, τους δικαστές, τους εισαγγελείς, τους ανακριτές, άλλες υπηρεσίες επιβολής του Νόμου καθώς και τους υπαλλήλους των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου των οποίων οι όροι απασχόλησης ρυθμίζονται από άλλους Νόμους και Κανονισμούς.

Πόση διάρκεια μπορεί να έχει η δοκιμαστική περίοδος εργαζόμενου;

- Η δοκιμαστική περίοδος, όπου υπάρχει, **δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες**.
- Σε περίπτωση εργασίας **ορισμένου χρόνου**, η δοκιμαστική περίοδος πρέπει να είναι **ανάλογη προς διάρκειά της** αλλά όχι μεγαλύτερη από τους έξι μήνες. Επίσης, σε περιπτώσεις **ανανεώσεων εργασίας ορισμένου χρόνου** για την ίδια θέση και καθήκοντα, **δεν απαιτείται νέα δοκιμαστική περίοδος**.
- Σε περιπτώσεις εργαζομένων που κατέχουν θέση **συμβούλου, προέδρου, διευθυντή, γραμματέα ή άλλη παρόμοια θέση** σε νομικό πρόσωπο, η δοκιμαστική περίοδος **μπορεί να υπερβεί τους έξι μήνες** αλλά δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των δύο χρόνων.
- Σε περιπτώσεις που εργοδοτούμενος **απουσίασε από την εργασία του** κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, ο εργοδότης του έχει τη δυνατότητα **να θεσπίσει παράταση της δοκιμαστικής περιόδου** για χρονικό διάστημα που δεν θα υπερβαίνει το χρονικό διάστημα της απουσίας του εργοδοτούμενου.



«Η δοκιμαστική περίοδος δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες»

Μπορεί ο εργαζόμενος να εργάζεται ταυτόχρονα και σε άλλο εργοδότη;

Ο εργοδότης **δεν μπορεί να απαγορεύει την απασχόληση ή να αντιμετωπίζει δυσμενώς εργαζόμενο που εργάζεται σε άλλο εργοδότη** εκτός του ωραρίου εργασίας του. Η παράλληλη απασχόληση σε άλλο εργοδότη **μπορεί, όμως, να περιοριστεί** για λόγους που σχετίζονται με θέματα ασφάλειας και υγείας, προστασίας του επιχειρηματικού απορρητήτου, ακεραιότητας του δημόσιου τομέα και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων. Οι λόγοι για τους εν λόγω περιορισμούς πρέπει να κοινοποιούνται **γραπτώς** προς τον εργαζόμενο.

Σε περιπτώσεις μη προβλέψιμου προγράμματος εργασίας, κάτω από ποιες προϋποθέσεις μπορεί να ζητηθεί από εργαζόμενο να εργαστεί;

Ο εργαζόμενος **οφείλει να αποδεχτεί ανάθεση εργασίας μόνο όταν η ανάθεση γίνεται:**

- **εντός των προκαθορισμένων ώρες και ημερών** οι οποίες συμφωνήθηκαν και καταγράφηκαν στην γραπτή ενημέρωση, και
- **εντός της περιόδου προειδοποίησης** πριν από την ώρα έναρξης της εργασίας, η οποία συμφωνήθηκε και καταγράφηκε στην γραπτή ενημέρωση.

Σε περίπτωση που τουλάχιστον μία από τις πιο πάνω προϋποθέσεις δεν πληρείται, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την ανάθεση εργασίας, χωρίς δυσμενείς συνέπειες.

Σε περίπτωση ακύρωσης ανάθεσης εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση;

Όταν η ακύρωση της ανάθεσης γίνει εντός της συμφωνημένης προθεσμίας που καθορίζεται στην γραπτή ενημέρωση, ο εργοδότης **δεν οφείλει να αποζημιώσει τον εργαζόμενο** ενώ όταν η ακύρωση γίνει εκτός της προκαθορισμένης προθεσμίας, τότε ο εργαζόμενος λαμβάνει **αποζημίωση ίση με το ημερομίσθιο του για τη συγκεκριμένη ημέρα.**

Υπάρχει η δυνατότητα συμβάσεων κατά παραγγελία;

Οι συμβάσεις κατά παραγγελία **επιτρέπονται για εργαζόμενους σε ευκαιριακή βάση.** Ευκαιριακή βάση είναι όταν:

- η συνολική διάρκεια απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη δεν υπερβαίνει τις 8 εβδομάδες ετησίως, με μέγιστη συνεχόμενη διάρκεια τις 3 εβδομάδες ή
- η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις 5 ώρες εβδομαδιαίως.

Πότε μπορεί ο εργαζόμενος να ζητήσει μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης;

Εφόσον είναι διαθέσιμη τέτοια μορφή απασχόλησης, αίτημα μετάβασης σε μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας μπορεί να υποβληθεί από κάθε εργαζόμενο που έχει υπηρεσία **πέραν των 6 μηνών στον ίδιο εργοδότη** και έχει ολοκληρώσει τη δοκιμαστική περίοδο. Στην περίπτωση υποβολής τέτοιου αιτήματος, ο εργοδότης οφείλει να **κοινοποιήσει γραπτώς την απάντηση του** στον εργαζόμενο, εντός ενός μηνός από την υποβολή του αιτήματος.

Πως ρυθμίζεται η κατάρτιση του εργαζόμενου;

Η κατάρτιση του εργαζόμενου αφορά **υποχρεωτική κατάρτιση που χρειάζεται με βάση οποιοδήποτε Νόμο ή συλλογική σύμβαση για την εκτέλεση της εργασίας** για την οποία έχει προσληφθεί ο εργαζόμενος. Η εν λόγω κατάρτιση πρέπει να παρέχεται δωρεάν, θεωρείται χρόνος εργασίας και, εάν είναι εφικτό, πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του κανονικού ωραρίου εργασίας. Η υποχρέωση αυτή **δεν καλύπτει** κατάρτιση για την απόκτηση ή ανανέωση επαγγελματικών προσόντων εάν αυτή δεν προβλέπεται από τη νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις.

Πώς μπορεί κάποιος/α εργαζόμενος/η να ζητήσει περισσότερες πληροφορίες και να υποβάλει καταγγελία;

Επικοινωνώντας με το **Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων** του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων:

- **γραπτώς** στη διεύθυνση: Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, 1431 Λευκωσία
- μέσω **ηλεκτρονικού ταχυδρομείου** στο: info@dlr.mlsi.gov.cy
- με **ηλεκτρονική υποβολή αιτήματος** στο: <http://www.mlsi.gov.cy/dlr>
- με **προσωπική επίσκεψη ή τηλεφωνικώς** στα γραφεία μας:
Λευκωσία: Γρίβα Διγενή 54, 4^{ος} όροφος 1096 Λευκωσία, τηλ. 22803100
Λεμεσός: Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80, 3012 Λεμεσός, τηλ. 25819440/820
Λάρνακα: Αρτέμιδος 5, 1ος όροφος, 6020 Λάρνακα, τηλ. 24817800/801
Πάφος: Αγίου Σπυρίδωνος 1, 8021 Πάφος, τηλ. 26822614/640
Αμμόχωστος: Ελευθερίας 82, 5380 Δερύνεια (εξυπηρέτηση Παρασκευή)

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

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