

Οδηγός για τους Εργοδοτούμενους με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης)



Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων

Ο Οδηγός αυτός δίνει γενικές πληροφορίες και δεν πρέπει να θεωρείται ολοκληρωμένη και αυθεντική ερμηνεία της νομοθεσίας. Για οποιαδήποτε συγκεκριμένη περίπτωση, τελική ερμηνεία μπορεί να δοθεί ΜΟΝΟ από τα αρμόδια δικαστήρια.

Ο Νόμος

Ο περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Βασικός Νόμος του 2002 τέθηκε σε ισχύ την 1 Ιανουαρίου 2003. Με Τροποποιητικό Νόμο (αρ. 1), που τέθηκε σε ισχύ στις 16 Φεβρουαρίου 2007, καθορίζονται οι εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών και με Τροποποιητικό Νόμο (αρ. 2), που τέθηκε σε ισχύ στις 30 Μαΐου 2007, ορίζεται ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση που εργάζεται σε ευκαιριακή βάση. Ο Βασικός Νόμος μαζί με τους Τροποποιητικούς Νόμους θα αναφέρονται εφεξής ως ο Νόμος. Σκοπός του Νόμου είναι:

- Η εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση
- η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και η συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, με τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων.

Ποιους καλύπτει

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση, εκτός από:

- Εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση, οι οποίοι εργάζονται σε ευκαιριακή βάση. Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση σε ευκαιριακή βάση, σημαίνει τον εργοδοτούμενο του οποίου
 - (i) η συνολική διάρκεια απασχόλησης, στον ίδιο εργοδότη, δεν υπερβαίνει τις οκτώ βδομάδες ανά ημερολογιακό έτος, με μέγιστη συνεχόμενη διάρκεια σε κάθε περίπτωση, τρεις βδομάδες, ή
 - (ii) η συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησής του δεν υπερβαίνει τις πέντε ώρες τη βδομάδα.
- Εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση, οι οποίοι επηρεάζονται από μερική ανεργία, δηλαδή λόγω συλλογικής και προσωρινής μείωσης των κανονικών ωρών εργασίας τους για οικονομικούς, τεχνικούς ή διαρθρωτικούς λόγους.

Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση

Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση σημαίνει τον εργοδοτούμενο του οποίου οι ώρες απασχόλησης, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση, ο οποίος εργάζεται στην ίδια επιχείρηση όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση.

Συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση

Συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση σημαίνει τον εργοδοτούμενο που:

- Εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση
- έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης, όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση
- εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων όπως η αρχαιότητα, τα προσόντα και η ειδίκευση.

Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στη συλλογική σύμβαση που ισχύει στην κάθε περίπτωση ή, εκεί όπου δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τη νομοθεσία, άλλες συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.

Αρχή της μη διάκρισης

Οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης του εργοδοτουμένου με μερική απασχόληση δεν πρέπει να είναι λιγότερο ευνοϊκοί από εκείνους του (συγκρίσιμου) εργοδοτουμένου με πλήρη απασχόληση, για το λόγο και μόνον ότι εργάζεται με μερική απασχόληση, εκτός αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας.

Αρχή της αναλογικότητας

Αρχή της αναλογικότητας σημαίνει ότι όπου ένας συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση λαμβάνει (ή δικαιούται να λαμβάνει) μισθό ή οποιοδήποτε άλλο ωφέλημα, ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση θα λαμβάνει (ή θα δικαιούται να λαμβάνει) τέτοιο μέρος του μισθού ή των άλλων ωφελημάτων κατ' αναλογίαν προς τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του, σε σύγκριση με τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του αντίστοιχου συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση.

Προϋποθέσεις πρόσβασης σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης

Εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και/ή οι κοινωνικοί εταίροι (εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις) μπορούν, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο, να εξαρτούν την πρόσβαση εργοδοτουμένων με μερική απασχόληση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης από την περίοδο προϋπηρεσίας, το χρόνο που έχει εργαστεί και τα προσόντα με βάση τα οποία καθορίζονται τα εισοδήματα του εργοδοτουμένου. Οι προϋποθέσεις πρόσβασης σε συγκεκριμένες συνθήκες πρέπει να επανεξετάζονται περιοδικά, λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της μη διάκρισης.

Δικαιώματα εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση

Κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται ισότιμων όρων και συνθηκών απασχόλησης και ισότιμης μεταχείρισης και απολαμβάνει την ίδια προστασία με αυτήν που παρέχεται στους συγκρίσιμους εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση, ιδίως όσον αφορά:

- Το μισθό και τα ωφελήματα
- το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης
- την προστασία της μητρότητας
- την ετήσια άδεια με αποδοχές και αργίες λόγω εορτών με αποδοχές
- τη γονική άδεια
- την άδεια ασθενείας
- τον τερματισμό απασχόλησης.

Επίσης, κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται της ίδιας μεταχείρισης και απολαμβάνει της ίδιας προστασίας με αυτήν που παρέχεται στον εργοδοτούμενο με πλήρη απασχόληση όσον αφορά:

- Το δικαίωμα της οργάνωσης, της συλλογικής διαπραγμάτευσης και το δικαίωμα να εκπροσωπεί τους εργοδοτούμενους
- την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία
- την προστασία από δυσμενή διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα.

Ελεύθερη επιλογή μορφής απασχόλησης

Ο εργοδότης διασφαλίζει ότι η μετάβαση του εργοδοτούμενου από την πλήρη στη μερική απασχόληση ή αντίστροφα, όταν υπάρχουν κενές θέσεις στην επιχείρηση, γίνεται εθελοντικά. Άρνηση του εργοδοτούμενου με μερική απασχόληση για μεταφορά του σε πλήρη απασχόληση, ή και αντίστροφα, δεν αποτελεί από μόνη της λόγο τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτούμενου (υπό την επιφύλαξη τερματισμού των υπηρεσιών σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική, για άλλους λόγους που μπορεί να προκύψουν από τις λειτουργικές απαιτήσεις της εν λόγω επιχείρησης).

Υποχρεώσεις εργοδότη

Ο εργοδότης πρέπει, στο μέτρο του δυνατού, να μελετά τα ακόλουθα:

- Αιτήματα των εργοδοτούμενων για τη μετάβασή τους από την πλήρη στη μερική απασχόληση ή αντίστροφα ή για την αύξηση του χρόνου εργασίας τους εφόσον υπάρχει δυνατότητα
- παροχή έγκαιρης ενημέρωσης για την ύπαρξη θέσεων εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση στην επιχείρηση
- μέτρα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία με μερική απασχόληση σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων εξειδικευμένων και διοικητικών θέσεων
- διευκόλυνση της πρόσβασης των εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση σε επαγγελματική κατάρτιση
- παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στις οργανώσεις εκπροσώπησης των εργοδοτούμενων για τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση που απασχολούνται στην επιχείρηση.

Ευκαιρίες για εργασία μερικής απασχόλησης

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, να εντοπίζει, να αντιμετωπίζει και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφει εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης.

Οι κοινωνικοί εταίροι, ενεργώντας στο πλαίσιο των διαδικασιών που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις, πρέπει να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφουν εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης.

Ο Νόμος προνοεί ότι μέσα σε τρεις μήνες από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος του Νόμου, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων οφείλει να καλέσει τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις όπως εξετάσουν, μέσα σε τακτή προθεσμία την οποία θα καθορίσει, τις υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αναθεωρήσουν και/ή αναπροσαρμόσουν αυτές, με τρόπον ώστε να εξαλειφθούν οποιοσδήποτε πρόνοιες ο οποίες περιορίζουν την ελεύθερη επιλογή και/ή τις ευκαιρίες για την εργασία μερικής απασχόλησης.

Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να διορίζει επιθεωρητές και/ή άλλους λειτουργούς για την καλύτερη εφαρμογή του Νόμου. Με τροποποίηση συμπεριελήφθησαν στη βασική νομοθεσία και διατάξεις που καθορίζουν τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών. Όποιος παρεμποδίζει Επιθεωρητή στην άσκηση των καθηκόντων του, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 3 μήνες ή με χρηματική ποινή μέχρι €5.125 ή και με τις δύο αυτές ποινές.

Αρμόδιο δικαστήριο και ποινές

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι το αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς (αστικής φύσης), η οποία προκύπτει από την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου. Εργοδότης, που παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου, υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει το ποσό των €3.417.

Κανονισμοί

Για καλύτερη εφαρμογή του Νόμου ή ρύθμιση σχετικών θεμάτων, το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να εκδίδει Κανονισμούς. Οι Κανονισμοί μπορούν ειδικότερα να καθορίζουν

- Τις κατηγορίες των εργοδοτούμενων που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση,
- τα καθήκοντα ή τις εξουσίες των επιθεωρητών ή άλλων λειτουργών που ορίζονται για την καλύτερη εφαρμογή του Νόμου.

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

Λάρνακα:

Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Οδός Φίλιου Τσιγαρίδη 4, 6023 Λάρνακα

Πάφος:

Οδός Αγίου Σπυρίδωνος 1, 8021 Πάφος

- **Τηλεομοιότυπο (φαξ):** 22451141/2
- **Ηλεκ. Ταχυδρομείο (e-mail):** info@dlr.mlsi.gov.cy
- **Τηλέφωνα:**
Λευκωσία: (Επαρχιακό Γραφείο) 22 451216 και 22 451245
Λεμεσός: 25 819252/3 και 25 819401/2
Λάρνακα: 24 805401/2, 24 805321 και 24 805332
Πάφος: 26 822640/1, 26 822643 και 26 822620
- **Ιστοσελίδα:** <http://www.mlsi.gov.cy/dlr>

Γ.Τ.Π. 189/2008-3.000

Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Εκτύπωση: Zavallis Litho Ltd