



16

**Θέσπιση Γενικού Πλαισίου
Ενημέρωσης και Διαβούλευσης
των Εργοδοτουμένων**

Ο Νόμος

Ο περί της Θέσπισης Γενικού Πλαισίου Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτούμενων Νόμος τέθηκε σε ισχύ το 2005 και σκοπός του είναι η διασφάλιση του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργοδοτούμενους.

«Διαβούλευση» σημαίνει την ανταλλαγή απόψεων και την καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων και του εργοδότη.

«Ενημέρωση» σημαίνει τη διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων προκειμένου να λαμβάνουν γνώση του εκάστοτε θέματος ώστε να είναι σε θέση να το εξετάζουν.

Πεδίο Εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργοδοτούμενους και αφορά δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις που ασκούν οικονομική δραστηριότητα, ανεξάρτητα αν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα ή όχι.

Ο Νόμος δεν θίγει τις ειδικές διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης του περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμου του 2001 και των περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων Νόμων του 2000 έως 2003, καθώς και τις ειδικές διατάξεις που έχουν θεσπιστεί σύμφωνα με τον περί της Σύστασης Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων Νόμο του 2011.

Η εφαρμογή του Νόμου δεν μπορεί να αποτελέσει αιτιολογία για αναίρεση υφιστάμενων δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων.

Καθορισμός κατώτατου αριθμού εργοδοτούμενων

Ο κατώτατος αριθμός εργοδοτούμενων που απασχολούνται από την επιχείρηση καθορίζεται με βάση τον μέσο αριθμό εργοδοτούμενων, με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή με μερική απασχόληση, που έχουν απασχοληθεί στην επιχείρηση τα δύο τελευταία χρόνια. Συμβάσεις εργασίας εργοδοτούμενων ορισμένου χρόνου που έληξαν ή συμβάσεις μερικώς απασχολούμενων, ανάγονται σε πλήρη ετήσια απασχόληση όσον αφορά τον υπολογισμό του αριθμού των εργοδοτούμενων της επιχείρησης.



Περιεχόμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης

Η ενημέρωση και η διαβούλευση καλύπτουν:

- (α) Την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης,
- (β) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται,
- (γ) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ομαδικών απολύσεων και της μεταβίβασης επιχειρήσεων.

Χρόνος, τρόπος και περιεχόμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης

Η **ενημέρωση** πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται, ενδεχομένως, για διαβούλευση.

Η διαβούλευση πραγματοποιείται:

- (α) Κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο,
- (β) στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης, ανάλογα με το θέμα που συζητείται,
- (γ) βάσει των σχετικών πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης, σύμφωνα με την ερμηνεία του όρου «ενημέρωση», και της γνώμης που έχουν δικαίωμα να διατυπώσουν οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων,
- (δ) κατά τρόπο ώστε οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν,
- (ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία όσον αφορά τις αποφάσεις που εμπíπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη, και που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ομαδικών απολύσεων και της μεταβίβασης επιχειρήσεων.

Ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει ότι η ενημέρωση και διαβούλευση πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου, προτού καταλήξει σε οποιοσδήποτε αποφάσεις που επηρεάζουν τους εργοδοτούμενους.

Ενημέρωση και διαβούλευση βάσει συμφωνίας

Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης, να καθορίζουν ελεύθερα και οποτεδήποτε, μέσω συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργοδοτούμενων.

Οι πρακτικές λεπτομέρειες των συμφωνιών πρέπει να εξασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα της ενημέρωσης και διαβούλευσης και να διασφαλίζουν ότι ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων θα εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας, σεβόμενοι τα αμοιβαία δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, και λαμβάνοντας υπόψη τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης όσο και εκείνα των εργοδοτούμενων.

Οι συμφωνίες θα πρέπει να περιορίζουν στο ελάχιστο δυνατό τις επιβαρύνσεις που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις εξασφαλίζοντας παράλληλα την πραγματοποίηση των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων σε ενημέρωση και διαβούλευση.

Εμπιστευτικές πληροφορίες

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων και οι εμπειρογνώμονες που ενδεχομένως τους επικουρούν, στο πλαίσιο της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης, δεν επιτρέπεται να αποκαλύπτουν στους εργοδοτούμενους ή σε τρίτους, πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν ρητά ως εμπιστευτικές χάριν προστασίας των νόμιμων συμφερόντων της επιχείρησης. Η υποχρέωση αυτή εξακολουθεί να υφίσταται οπουδήποτε και αν ευρίσκονται, ακόμη και μετά τη λήξη της θητείας τους.

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων και τα άτομα που ενδεχομένως τους επικουρούν μπορούν να διαβιβάζουν εμπιστευτικές πληροφορίες στους εργοδοτούμενους ή σε τρίτους, οι οποίοι δεσμεύονται από το απόρρητο.

Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να ανακοινώσει πληροφορίες ή να προβεί σε διαβουλεύσεις για θέματα που:

- (α) Η φύση τους είναι τέτοια, ώστε σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια, θα εμπόδιζαν σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης ή θα την έθιγαν,
- (β) χαρακτηρίζονται απόρρητα από την ισχύουσα νομοθεσία, όπως το τραπεζικό, το δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής ασφαλείας ή ευρεσιτεχνίας.

Ο εργοδότης δεν υποχρεούται παρά μόνο ύστερα από διάταγμα του δικαστηρίου:

- (α) Να πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων επί θεμάτων που θεωρούνται από το Νόμο ως απόρρητα,
- (β) να άρει την υποχρέωση εμπιστευτικότητας που επιβάλλεται από το Νόμο.



Προστασία και διευκολύνσεις των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων απολαμβάνουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους που απορρέουν από τον Νόμο, επαρκή προστασία και εγγυήσεις και δεν υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις από τον εργοδότη εξαιτίας των δραστηριοτήτων τους ως εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων με σκοπό να μπορούν να εκτελούν απερίσπαστοι τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί.

127

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο προς επίλυση οποιασδήποτε αστικής φύσεως διαφοράς προκύψει από την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου, είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Κυρώσεις

Όποιος παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €3.417. Αν το αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι τόσο ο διευθύνων σύμβουλος, ο πρόεδρος, ο διευθυντής, ο γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού, εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, και θα τιμωρείται ως φυσικό πρόσωπο, όσο και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται μόνο με χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €8.543.

