

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ



**ΕΚΔΟΣΗ ΠΕΟ
2019**

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ



**ΕΚΔΟΣΗ ΠΕΟ
2019**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από την ίδρυση της η ΠΕΟ, μαζί με τους αγώνες για διασφάλιση των μισθών και όρων απασχόλησης μέσα από συμφωνημένες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αγωνίστηκε για τη θέσπιση νομοθεσιών που να κατοχυρώνουν βασικά κοινωνικά και εργατικά δικαιώματα για τους εργαζόμενους. Το δικαίωμα σε κοινωνική ασφάλιση, σε προστασία από παράνομες απολύσεις, το δικαίωμα σε πληρωμένη ετήσια άδεια, η προστασία της μητρότητας είναι μερικά από τα θέματα για τα οποία αγωνιστήκαμε να κατοχυρωθούν και νομικά.

Εξελικτικά με τους αγώνες και με την καθοριστική συμβολή της ΠΕΟ, δημιουργήθηκε ένα σημαντικό πλαίσιο εργατικών νομοθεσιών το οποίο αποτελεί εργαλείο στα χέρια των συνδικαλιστών στον αγώνα για προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η παρούσα έκδοση περιλαμβάνει παρουσίαση και ανάλυση βασικών εργατικών νομοθεσιών. Στόχος της έκδοσης είναι να δώσει τη δυνατότητα στα συνδικαλιστικά στελέχη να έχουν σε μια συμπυκνωμένη, συγκεντρωτική μορφή, πρόσβαση στη γνώση γύρω από βασικές εργατικές νομοθεσίες και την οποία γνώση να αξιοποιούν στη καθημερινή συνδικαλιστική δράση.

Θα ήθελα από μέρους της ΠΕΟ να ευχαριστήσω όσους συνέβαλαν στη συγγραφή του βιβλίου αυτού, ιδιαίτερα τους φίλους Μιχαλάκη Χρίστου και Σάββα Χατζηχριστοφή πρώην Ανώτερους Λειτουργούς των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Για την ΠΕΟ η βελτίωση και ο εμπλουτισμός της εργατικής νομοθεσίας με τρόπο που να υπηρετεί σωστά τους αδύνατους, τους εργαζόμενους είναι μια συνεχής προσπάθεια.

**Πάμπης Κυρίτσης
Γ.Γ. ΠΕΟ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΥ: Σελ.

Ενότητα 1η	5
1. Νόμος για τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις.	5
2. Νόμος για τη Κοινωνική Σύνταξη.	26
3. Αδήλωτη εργασία.	27
Ενότητα 2η	32
Νομοθεσίες που αφορούν τον Τερματισμό Απασχόλησης.	
1. Νόμος Περί Τερματισμού Απασχόλησης.	32
2. Νόμος για τις Ομαδικές Απολύσεις.	41
3. Νόμος για την Αφερεγγυότητα.	43
Ενότητα 3η	46
Νομοθεσίες που αφορούν πλαισιο απασχόλησης.	
1. Γραπτή ενημέρωση για τους όρους απασχόλησης.	46
2. Νόμος για τη θέσπιση γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργοδοτουμένων.	48
3. Νόμος για την προστασία των μισθών.	50
4. Διάταγμα για τον κατώτατο μισθό.	53
Ενότητα 4η	56
Νομοθεσίες που ρυθμίζουν τον χρόνο εργασίας.	
1. Νόμος για την οργάνωση του χρόνου εργασίας.	56
2. Νόμος για τις ετήσιες άδειες.	60
3. Διάταγμα αναφορικά με τις ώρες εργασίας των υπαλλήλων.	64
Ενότητα 5η	66
Νομοθεσίες που αφορούν το καθεστώς εργοδότησης.	
1. Νόμος Περί Εργοδοτουμένων με μερική απασχόληση.	66
2. Νόμος Περί Εργοδοτουμένων με εργασία ορισμένου χρόνου.	70
Ενότητα 6η	73
Νομοθεσίες που αφορούν την ίση μεταχείριση.	
1. Νόμος για την ίση αμοιβή.	73
2. Νόμος περί ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία.	78
3. Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση.	81
4. Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.	81

Σελ.

Ενότητα 7η

**Νομοθεσίες που αφορούν το δικαιώμα στην οργάνωση
και στα συνδικαλιστικά δικαιώματα.**

- | | | |
|----|---|----|
| 1. | Περί Συντεχνιών Νόμος – Βασικές Πρόνοιες. | 87 |
| 2. | Νόμος για την αναγνώριση της συνδικαλιστικής οργάνωσης
και του δικαιώματος παροχής συνδικαλιστικών διευκολύνσεων
για σκοπούς οργάνωσης. | 88 |
| 3. | Νόμος που κυρώνει τη Σύμβαση της Περί των Αντιπροσώπων
των Εργαζομένων του 1971. | 92 |

87

Ενότητα 8η

Άλλες νομοθεσίες.

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Νόμος για την προστασία της μητρότητας. | 94 |
| 2. | Νόμος για την άδεια πατρότητας. | 98 |
| 3. | Νόμος για την γονική άδεια. | 101 |

94

ΕΝΟΤΗΤΑ 1η

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Η κοινωνική ασφάλεια έχει σαν σκοπό την παροχή εγγυήσεων για ένα ελάχιστο και λογικό υπό τις περιστάσεις εισόδημα σε περίπτωση μόνιμης ή προσωρινής απώλειας του εισοδήματος από την εργασία, την εξασφάλιση πρόσθετου εισοδήματος για αντιμετώπιση οικογενειακών βαρών και την παροχή ιατρικής περίθαλψης

Οι κυριότεροι θεσμοί της κοινωνικής ασφάλειας είναι:

- Η κοινωνική ασφάλιση
- Τα σχέδια ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης
- Τα οικογενειακά επιδόματα και
- Η παροχή δημοσίων βοηθημάτων

Η Κοινωνική Ασφάλιση

- Ταυτίζεται με τη μετατόπιση πόρων από τον οικονομικά ενεργό στον οικονομικά ανενεργό πληθυσμό έχοντας ως βάση την απασχόληση σε αντίθεση με τους άλλους θεσμούς κοινωνικής ασφάλειας που αποβλέπουν στην ευρύτερη κοινωνική προστασία και πρόνοια ολόκληρου του πληθυσμού με ομοιόμορφο επίπεδο προστασίας με επιβάρυνση του κράτους.
- Αποτελεί μέτρο ανακατανομής του Εθνικού Εισοδήματος μιας χώρας

ΣΧΕΔΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ – ΝΟΜΟΣ ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

Σκοπός του Σχεδίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι η εξασφάλιση ενός υπό τις περιστάσεις ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης των ασφαλισμένων, έναντι βιολογικών και άλλων κινδύνων, αναπλήρωση ενός ευλόγου ποσοστού του εισοδήματός του από την εργασία και άμβλυνση των ανισοτήτων στη συνταξιοδοτική προστασία.

Χαρακτηριστικά του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης

- Κοινωνική Αλληλεγγύη
- Υποχρεωτικότητα της Ασφάλισης
- Βασικό Στοιχείο της Κοινωνικής Ασφάλισης η Απασχόληση
- Τριμερής χρηματοδότηση από Εισφορές των Εργοδοτών, των Εργαζομένων και του Κράτους
- Παροχές σε συνάρτηση των εισφορών πάνω στις αποδοχές
- Αποφυγή της υπερασφάλισης και υπερπροστασίας
- Μείωση του χάσματος μεταξύ αδυνάτων και προνομιούχων ομάδων
- Επαρκές επίπεδο παροχών σε περίπτωση πρόωρης ανικανότητας για εργασία η θανάτου ανεξάρτητα από τον πραγματικό χρόνο ασφάλισης.

Κατηγορίες Ασφαλισμένων και διαδικασία εγγραφής τους στο Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Οι ασφαλισμένοι στο Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες και εγγράφονται στο Σχέδιο με τη συμπλήρωση του καθορισμένου για κάθε κατηγορία

εντύπου.

- **Μισθωτός:** Εγγράφεται το πρόσωπο που απασχολείται στην Κύπρο με βάση σύμβαση εργασίας και κάτω από τέτοιες περιστάσεις που μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσεως εργοδότη και εργοδοτουμένου.
- **Αυτοτελώς Εργαζόμενος:** Πρόσωπο που απασχολείται στην Κύπρο προς ίδιο αυτού όφελος με σκοπό το κέρδος.
- **Προαιρετικά Ασφαλισμένος:** Πρόσωπο που δεν εντάσσεται σε καμία από τις δύο πιο πάνω κατηγορίες αλλά επιθυμεί κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις να συνεισφέρει στο Ταμείο για διασφάλιση των συνταξιοδοτικών του Δικαιωμάτων.

Οι προαιρετικά ασφαλισμένοι υποδιαιρούνται σε δύο κατηγορίες,

- α) **Προαιρετικά Ασφαλισμένος Εσωτερικού:** Προϋποθέτει ασφάλιση υπό την ιδιότητα του μισθωτού ή του αυτοτελώς εργαζομένου για ένα τουλάχιστο χρόνο και να έχει καταβάλει εισφορές πάνω σε ασφαλιστέες αποδοχές ίσες με 1 τουλάχιστον ασφαλιστική μονάδα.
 β) **Προαιρετικά Ασφαλισμένος Εξωτερικού:** Προϋποθέτει απασχόληση με Κύπριο εργοδότη στο εξωτερικό σε χώρες μη μέλη της Ε.Ε. με τις οποίες η Κύπρος δεν έχει συνάψει Συμφωνία στον τομέα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Από 1/1/2019 τα ποσοστά εισφορών κατά κατηγορία ασφαλισμένων έχουν ως ακολούθως:

	Βάση	Υψος	Ασφαλισμένος	Εργοδότης	Κράτος
Μισθωτός	Ανώτατο Ετήσιο Ποσό Ασφαλ. Αποδοχών €54 636	21,5%	8.3%	8.3%	4,9%
Αυτοτελώς	Τεκμαρτά Εισοδήματα	20.5%	15.6%	-----	4,9%
Προαιρετικά Εσωτερικού	Ασφαλιστέες Αποδοχές	18.4%	14%	-----	4,4%
Προαιρετικά Εξωτερικού	Ασφαλιστέες Αποδοχές	21.5%	16,6%	-----	4,9%
Μισθωτοί των οποίων ο εργ/της εφαρμόζει Επαγ. Σχέδιο Συντάξεων χωρίς εισφορές	Ασφαλιστέες Αποδοχές	21.5%	4,2%	12,4%	4,9%
Εθνοφρουροί					1,25% Β.Α.Α.

Επιστροφή αχρεωστήτως καταβληθεισών εισφορών

- Σε περίπτωση που ο εργοδότης κατέβαλλε εισφορές προς όφελος ασφαλισμένου χωρίς να έχει υποχρέωση, δικαιούται εντός δύο ετών να ζητήσει επιστροφή των εισφορών αυτών με τη συμπλήρωση ειδικού για το σκοπό αυτό εντύπου.
- Σε περίπτωση που ο ασφαλισμένος απασχολείται σε δύο ή περισσότερους εργοδότες, ο κάθε εργοδότης έχει υποχρέωση να πληρώνει προς όφελος του τις εισφορές στα διάφορα ταμεία που διαχειρίζεται το Τ.Κ.Α. Αν το σύνολο των ασφαλιστέων αποδοχών πάνω στις οποίες πληρώθηκαν εισφορές υπερβαίνει το ανώτατο καθορισμένο ποσό €54636 το χρόνο, τότε ο ασφαλισμένος και όχι ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει εντός περιόδου δύο ετών την επιστροφή των εισφορών που πλήρωσε ο ίδιος. Αν απασχολείται τόσο σαν μισθωτός όσο και σαν αυτοτελώς εργαζόμενος έχει υποχρέωση να πληρώνει εισφορές και για τις δύο κατηγορίες ασφάλισης. Αν το σύνολο των ασφαλιστέων του αποδοχών υπερβαίνει το ανώτατο όριο τότε αιτείται την επιστροφή των περί πλέον εισφορών που πλήρωσε υπό την ιδιότητα του αυτοτελώς εργαζομένου

Αποδοχές που πρέπει ή δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς πληρωμής εισφορών.

Αποδοχές που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη	Αποδοχές που δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη
Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο	Έκτακτες προμήθειες
Τιμαριθμικό επίδομα προμήθειες	Χαριστικές πληρωμές
13ος / 14ος μισθός	Επίδομα οδοιπορικών
Αποδοχές 53ης / 54ης κ.α. εβδομάδας υπερωρίες	Επίδομα ενοικίου
Επίδομα βάρδιας Δικαίωμα υπηρεσίας (αφορά ξενοδοχεία και κέντρα αναψυχής)	Επίδομα παραστάσεως
Συντεχνιακή φίσια ταμείου αργιών	
Επίδομα ανθυγεινής ή βαριάς εργασίας	
Εισφορά στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών (για σκοπούς εισφοράς στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Πλεονάζοντος Προσωπικού και Βιομηχανικής Καταρτίσεως μόνο)	

Περίοδοι εξομοιούμενης ασφάλισης

- Πέραν της πραγματικής ασφάλισης με βάση την οποία καταβάλλονται προς όφελος του ασφαλισμένου, εισφορές πάνω στις πραγματικές ασφαλιστέες αποδοχές του, όπως στον πιο πάνω πίνακα, υπάρχει και η εξομοιούμενη ασφάλιση, δηλαδή οι εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές πάνω στις οποίες δεν υπάρχει υποχρέωση καταβολής εισφορών αλλά έχουν για τον κάθε ασφαλισμένο/η ιδιαίτερη σημασία στην ικανοποίηση όπως θα δούμε στη συνέχεια των προϋποθέσεων για εξασφάλιση δικαιώματος σε παροχή.

Τέτοιες εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές χορηγούνται σε ασφαλισμένους για περιόδους εξομοιούμενης ασφάλισης όπως είναι:

(Α) Τακτικής Εκπαίδευσης

- Πρόσωπα που συμπληρώνουν το 16^ο έτος της ηλικίας τους και τυγχάνουν τακτικής εκπαίδευσης δικαιούνται εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές για κάθε βδομάδα φοίτησης. Οι αποδοχές αυτές είναι ίσες με το εβδομαδιαίο ποσό των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών με περιορισμό τα έξι χρόνια φοίτησης για σκοπούς θεσμοθετημένης σύνταξης και πραγματικά χρόνια φοίτησης για σκοπούς σύνταξης ανικανότητας και χηρείας

(Β) Υπηρεσίας στην Εθνική Φρουρά

- Πρόσωπα που υπηρετούν στην Εθνική Φρουρά θεωρούνται ως ειδική κατηγορία ασφαλισμένων όχι για σκοπούς εισφορών αλλά για πληρωμή παροχών.
Για αυτούς το Κράτος καταβάλλει καθ'όλη την περίοδο της Υπηρεσίας τους στην Εθνική Φρουρά ειδική εισφορά η οποία θεωρείται ως εξομοιούμενη ασφάλιση για όλες τις παροχές και πραγματική ασφάλιση για σκοπούς σύνταξης ανικανότητας, χηρείας και ορφάνιας όταν το γεγονός δεν προκλήθηκε ως εκ της υπηρεσίας στην Εθνική Φρουρά.
- Ως πραγματική ασφάλιση αποδοχές δυνάμει του άρθρου 4, Ν.59(I)/2010 (εισφορά μισθωτού) για σκοπούς επιδόματος ασθενείας όταν η ανικανότητα για εργασία προκαλείται από ατύχημα που συμβαίνει κατά τους πρώτους έξι μήνες από τη συμπλήρωση της υπηρεσίας του στην Εθνική Φρουρά.
- Οι αιτήσεις για τη χορήγηση περιόδου εξομοιούμενης ασφάλισης για υπηρεσία στην Ε.Φ. ή τακτικής εκπαίδευσης υποβάλλονται αμέσως μετά την ασφάλιση του ενδιαφερόμενου στο Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και για όλο το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μέχρι την υποβολή της αίτησης του για συνταξιοδότηση

(Γ) Γέννησης παιδιών

- Ασφαλισμένη γυναίκα δικαιούται για σκοπούς απόκτησης δικαιώματος σε σύνταξη ή αύξηση του ποσού της σύνταξης της, εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές για χρονική περίοδο μέχρι 156 εβδομάδες για κάθε παιδί που έχει γεννήσει μέσα σε διάστημα 12 χρόνων από τη γέννηση του παιδιού εφόσον για την ίδια εβδομάδα δεν έχει πραγματικές ή εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές.
- Η αίτηση για χορήγηση περιόδου εξομοιούμενης ασφάλισης για γέννησης παιδιών υποβάλλεται ταυτόχρονα με την αίτηση της ασφαλισμένης για θεσμοθετημένη σύνταξη.

(Δ) Γονικής άδειας

- Εργοδοτούμενος πατέρας/μητέρα που κάνει χρήση του δικαιώματος για γονική άδεια, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, δικαιούται σε εξομοιούμενη περίοδο ασφάλισης.
- Βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση τέτοιων περιόδων ασφάλισης είναι η υποβολή αίτησης, μέσα σε περίοδο τριών μηνών από τη λήξη της περιόδου της γονικής άδειας.

Για τη χορήγηση των πιο πάνω περιόδων εξομοιούμενης ασφάλισης θα πρέπει ο/η ασφαλισμένος/νη να υποβάλει σχετική αίτηση στον καθορισμένο από το ΔΥΚΑ τύπο που μπορεί να προμηθευτεί από τα Επαρχιακά Γραφεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Κάθε ασφαλισμένος δικαιούται επίσης σε εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές στις πιο κάτω περιπτώσεις

- Για την περίοδο που αρχίζει την πρώτη μέρα του έτους εισφορών που προηγείται του έτους εισφορών μέσα στο οποίο έχει ασφαλιστεί και λήγει την τελευταία εβδομάδα πριν την εβδομάδα που ασφαλίστηκε. Η περίοδος αυτή δεν καταχωρείται στον ασφαλιστικό λογαριασμό του ασφαλισμένου αλλά λαμβάνεται υπόψη εκεί και όπου απαιτείται για να θεμελίωση δικαιώμα σε βραχυπρόθεσμη παροχή. Την πρόνοια αυτή της νομοθεσίας την επωφελούνται κατά κύριο λόγο οι νεοεισερχόμενοι στο Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και συγκεκριμένα αυτοί που ασφαλίζονται για πρώτη φορά.
- Αν για παράδειγμα κάποιος ασφαλίστηκε για πρώτη φορά τον Μάρτιο του 2019 και αφού απασχολήθηκε για 26 εβδομάδες και κατέβαλε εισφορές ίσες με 26 φορές το ποσό των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών $€175,11 \times 26 = 4553$ ευρώ, ικανοποιεί σύμφωνα με την νομοθεσία την πρώτη προϋπόθεση για επίδομα τον Σεπτέμβριο του 2019. Για να δικαιούται του επιδόματος πρέπει να ικανοποιεί και τη δεύτερη προϋπόθεση που είναι να έχει τον προηγούμενο χρόνο δηλ. το 2018 που είναι στην προκειμένη περίπτωση το έτος παροχών, πραγματικές ή εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές ίσες με 20 φορές το ποσό των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών δηλ. $175,11 \times 20$. Σε τέτοια περίπτωση επειδή ο ασφαλισμένος δεν εργαζόταν και κατά συνέπεια δεν έχει εισφορές μέσα στο έτος παροχών που είναι όπως έχουμε αναφέρει το 2018, ενεργοποιείται η πρόνοια πιο πάνω και θεμελιώνει δικαιώμα σε πληρωμή επιδόματος.
- Για οποιαδήποτε περίοδο παίρνει επίδομα ασθενείας, ανεργίας, μητρότητας, πατρότητας, σωματικής βλάβης ή σύνταξη ανικανότητας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Για οποιαδήποτε περίοδο μέχρι 6 μήνες δηλωμένης ανεργίας ή ασθενείας για την οποία δεν δικαιούται σε επίδομα.

Σε περίπτωση σύνταξης ανικανότητας ή θανάτου ασφαλισμένου πριν την ηλικία των 63 χρονών η περίοδος που μεσολαβεί μεταξύ της έναρξης της ανικανότητας ή της ημέρας του θανάτου (μέχρι τη συμπλήρωση του 63ου έτους της ηλικίας του ή που θα συμπλήρωνε το 63ο έτος στην περίπτωση θανάτου) χορηγούνται εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές στη συμπληρωματική ασφάλιση με βάση τον εβδομαδιαίο μέσο όρο των πραγματικών και εξομοιούμενων ασφαλιστέων αποδοχών στο συμπληρωματικό μέρος. Η πρόνοια αυτή της νομοθεσίας εφαρμόζεται στην περίπτωση θανάτου ασφαλισμένου ή στην περίπτωση που ασφαλισμένος παραμένει ανίκανος για εργασία και αποβλέπει στην αύξηση της σύνταξης χηρείας ή της σύνταξης ανικανότητας ασφαλισμένου.

Η πρόνοια αυτή είναι μια από τις πλέον ενεργητικές γιατί στον υπολογισμό μιας σύνταξης χηρείας ή σύνταξη ανικανότητας λαμβάνεται υπόψη όχι μόνο ο πραγματικός χρόνος ασφάλισης αλλά και ο πλασματικός χρόνος όπως επεξηγείται πιο κάτω.

Ασφαλισμένος καθίσταται ανίκανος για εργασία ή πεθαίνει στην ηλικία των 40χρονων και έχει μέχρι την ηλικία αυτή 30 ασφαλιστικές μονάδες στο **συμπληρωματικό μέρος** με ετήσιο μέσο όρο ασφαλιστικών μονάδων τις 2 το χρόνο. Ο μέσος αυτός όρος των δυο μονάδων πιστώνεται υπέρ του ασφαλισμένου για κάθε χρόνο που μεσολαβεί μέχρι την ηλικία των 63 χρόνων.

Στην προκειμένη περίπτωση δίνονται, υπέρ του ασφαλισμένου που λόγω ασθένειας παρέμεινε ανίκανος για εργασία ή που πέθανε, εξομοιούμενες ασφαλιστικές μονάδες 46 συνολικά δηλ. δυο μονάδες για κάθε ένα χρόνο από την ηλικία των 40 μέχρι την ηλικία των 63 (**23x2=46**). Οι εξομοιούμενες ασφαλιστικές μονάδες προστίθενται στις πραγματικές μονάδες που είναι **30** και βρίσκουμε ένα σύνολο **76 μονάδων** οι οποίες αποφέρουν στον δικαιούχο σύνταξη ανικανότητας ύψους **795,50 ευρώ** αντί **315,20 ευρώ το μήνα που θα δικαιούταν αν δεν του χορηγούνταν οι εξομοιούμενες την περιόδου** από το 40ο έτος της ηλικίας του μέχρι το 63ο έτος και σε περίπτωση θανάτου η χήρα του εξασφαλίζει **497,10 ευρώ** αντί **189,12 ευρώ** που θα έπαιρνε διαφορετικά.

Μετατροπή Ασφαλιστέων Αποδοχών σε ασφαλιστικές μονάδες

- Οι πραγματικές και εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές του ασφαλισμένου σε κάθε έτος εισφορών μετατρέπονται σε ασφαλιστικές μονάδες αφού διαιρεθούν διά του ποσού των ετήσιων βασικών Ασφαλιστέων Αποδοχών του επόμενου έτους π.χ. Ασφαλισμένος πλήρωσε το 2018 εισφορές πάνω σε ασφαλιστέες αποδοχές ύψους **30000 ευρώ** και είχε κατά τον ίδιο χρόνο και εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές για περιόδους που είσπραξε μέσα στο ίδιο έτος επίδομα ανεργίας ύψους **1500 ευρώ**. Σύνολο πραγματικών ή εξομοιούμενων ασφαλιστέων αποδοχών **31500 ευρώ** (30000+1500). Το ποσό αυτό το διαιρούμε δια του ποσού των ετήσιων βασικών ασφαλιστέων αποδοχών που ισχύει για το **2019** και που ανέρχεται στά **9106 ευρώ**. Έτσι βρίσκεται ο αριθμός των μονάδων του συγκεκριμένου ασφαλισμένου για το 2018. **31500/9106= 3,46.μονάδες** . Η ίδια διαδικασία εφαρμόζεται για κάθε επόμενο έτος.

Η πρώτη ασφαλιστική μονάδα ή μέρος αυτής αποτελεί τη βασική ασφάλιση και οποιοσδήποτε αριθμός μονάδων πέρα της πρώτης μονάδας, αποτελεί τη συμπληρωματική ασφάλιση του ασφαλισμένου

Πόσο Βασικών Ασφαλιστέων Αποδοχών

- Το εβδομαδιαίο ή ετήσιο ποσό των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών (για το 2019: **€175,11 και €9106** αντίστοιχα) αυξάνεται με διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου σύμφωνα με το ποσοστό αύξησης του μέσου όρου των ασφαλιστέων αποδοχών κατά το προηγούμενο έτος εισφορών, σε σύγκριση με το αμέσως προηγούμενο αυτού έτος εισφορών.

Έλεγχος ασφαλισμένου για την ορθότητα των προς όφελος του πληρωθεισών ασφαλιστέων αποδοχών

Οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων αποστέλλουν κάθε χρόνο στον κάθε ασφαλισμένο κατάσταση στην οποία φαίνονται οι ασφαλιστέες αποδοχές πάνω στις οποίες πληρώθηκαν προς όφελος του εισφορές. Αν ο ασφαλισμένος διαπιστώσει οποιαδήποτε διαφορά οφείλει άμεσα να καταγγείλει το γεγονός αυτό στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων για έλεγχο. Παράλειψη καταγγελίας τέτοιων διαπιστώσεων πιθανό να έχει επιπτώσεις στο ύψος των μελλοντικών παροχών που δυνατό να διεκδικήσει.

Παροχές του Σχεδίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων

- **Βοηθήματα: τοκετού και κηδείας**
- **Επιδόματα: μητρότητας, πατρότητας, ασθενείας, ανεργίας**
- **Συντάξεις: θεσμοθετημένη, χηρείας, ανικανότητας και ορφάνιας.**
- **Παροχές για εργατικά ατυχήματα:**
- επίδομα σωματικής βλάβης,
- παροχές λόγω αναπηρίας, σύνταξη ή εφάπαξ
- και παροχές λόγω θανάτου (χηρείας επιζωντων)

Μισθωτοί και προαιρετικά ασφαλισμένοι εξωτερικού	Αυτοτελώς εργαζόμενοι	Προαιρετικά ασφαλισμένοι εσωτερικού
Δικαιούνται όλες ανεξαίρετα τις παροχές	Δικαιούνται όλες τις παροχές εκτός επίδομα ανεργίας και παροχές εργατικών ατυχημάτων	Δικαιούνται μόνο συντάξεις και βοηθήματα. Λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του ύψους της σύνταξης ανικανότητας

Προϋποθέσεις:

Μέχρι την ημέρα του τοκετού ή του θανάτου να έχει:

- πραγματική ασφάλιση ίση τουλάχιστον με το 0.50 της ασφαλιστικής μονάδας δηλ.
(26 φορές το ποσό των εβδομαδιαίων βασικών ασφαλιστέων αποδοχών 26X175.11) και να έχουν παρέλθει τουλάχιστον 26 βδομάδες από την εβδομάδα έναρξης της ασφάλισης του.
- πραγματική ή εξομοιούμενη ασφάλιση ίση τουλάχιστον με το 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας μέσα στο σχετικό έτος εισφορών(20 φορές το ποσό των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών 20X175.11)

Έτος εισφορών:

- Για τους μισθωτούς των οποίων οι αποδοχές καθορίζονται πάνω σε μηνιαία βάση σημαίνει το ημερολογιακό έτος. Για τους υπόλοιπους ασφαλισμένους σημαίνει περίοδο 52 ή 53 εβδομάδων που αρχίζει την πρώτη Δευτέρα κάθε έτους και λήγει την Κυριακή πριν από την πρώτη Δευτέρα του επόμενου έτους.

Έτος παροχών:

Αρχίζει την πρώτη Δευτέρα του Ιουλίου και λήγει την τελευταία Κυριακή πριν την πρώτη Δευτέρα του Ιουλίου του επόμενου χρόνου. Με βάση τα πιο πάνω το έτος παροχών για ασφαλισμένο που εγγράφεται άνεργος ή αιτείται επίδομα ασθενείας ή άλλης βραχυπρόθεσμης παροχής μέσα στην περίοδο Ιουλίου 2018 –Ιουνίου 2019 το έτος

παροχών γι' αυτούς είναι το 2017 και θα πρέπει μέσα στο έτος αυτό να ικανοποιεί τις προϋποθέσεις εισφοράς που απαιτούνται για να πληρωθεί το αιτούμενο επίδομα.

Αντίθετα αν εγγράφεται άνεργος ή αιτηθεί οποιαδήποτε παροχή μέσα στην περίοδο Ιουλίου του 2019 - Ιουνίου του 2020 τότε το έτος παροχών θα είναι το 2018. Το ίδιο επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και η πληρωμή του επιδόματος γίνεται με βάση τις πραγματικές ή εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές που έχει εις πίστη του στο έτος παροχών. Δηλ. για το πρώτο εξάμηνο του 2019 το έτος παροχών είναι το 2017 και για το δεύτερο εξάμηνο του 2019 το έτος παροχών είναι το 2018.

Υψος Βοηθημάτων 2019

- Τα ποσά των βοηθημάτων τοκετού και κηδείας ορίζονται ως ποσοστό 6% και 5.6% αντίστοιχα του εκάστοτε ποσού των ετήσιων βασικών Ασφαλιστέων Αποδοχών (2019, € 9106)
- Για το 2019 το ύψος του βοηθήματος τοκετού είναι €546,36 και το βοήθημα κηδείας €509,94 σε περίπτωση θανάτου ασφαλισμένου ή συνταξιούχου και €254,97 για το θάνατο εξαρτωμένου, ασφαλισμένου.
- Το βοήθημα τοκετού καταβάλλεται σε γυναίκα είτε με βάση τη δική της ασφάλιση, είτε εκείνης του συζύγου της ανεξάρτητα από κατηγορία ασφάλισης, για τη γέννηση ζωντανού παιδιού ή παιδιού που γεννήθηκε νεκρό μετά από εγκυμοσύνη τουλάχιστον 28 εβδομάδων.
- Το βοήθημα κηδείας πληρώνεται για το θάνατο ασφαλισμένου ή προσώπου που είχε δικαίωμα σε σύνταξη από το ΤΚΑ. Το βοήθημα αυτό καταβάλλεται στη χήρα ή το χήρο του αποβιώσαντος και αν δεν υπάρχει χήρα ή χήρος στο πρόσωπο που ανέλαβε τα έξοδα της κηδείας.

• Επίδομα Ασθενείας/Ανεργίας

Προϋποθέσεις

- Να έχει πραγματική ασφάλιση ίση τουλάχιστον με το 0.50 της ασφαλιστικής μονάδας κα να έχουν παρέλθει τουλάχιστον 26 βδομάδες από την εβδομάδα έναρξης της ασφάλισης του.
- Να έχει πραγματική ή εξομοιούμενη ασφάλιση ίση τουλάχιστον με το 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας μέσα στο προηγούμενο έτος εισφορών.

*Τα επιδόματα ασθενείας και ανεργίας πληρώνονται σε πρόσωπο που είναι ηλικίας μεταξύ 16 και 63 ετών. Επίδομα πληρώνεται και σε ασφαλισμένο που συμπλήρωσε την ηλικία των 63 ετών και δεν δικαιούται θεσμοθετημένη σύνταξη.

Περίοδος πληρωμής επιδόματος

Επίδομα Ασθενείας

- **Μισθωτοί:** από την 4η ημέρα της ανικανότητας για εργασία
- **Αυτοτελώς Εργαζόμενοι:** από τη 10η ημέρα της ανικανότητας για εργασία και από την 4η ημέρα αν η ανικανότητα προκλήθηκε από οποιαδήποτε μορφής ατύχημα ή αν παρέμεινε σε νοσηλευτικό ίδρυμα για ένα τουλάχιστον βράδυ.

- Μέγιστη περίοδος καταβολής 156 ημέρες, με δυνατότητα παράτασης για ακόμα 156 ημέρες εφόσον δε δικαιούται σύνταξη ανικανότητας.

Επίδομα Ανεργίας

- **Μισθωτοί:** από την 4η ημέρα της ανεργίας τους
 - **Προαιρετικά ασφαλισμένος** στην υπηρεσία Κύπρου εργοδότη στο Εξωτερικό: από την 31η ημέρα της ανεργίας του. Μέγιστη πληρωμή επιδόματος ανεργίας 156 ημέρες.
 - Αιτητής για να δικαιούται επίδομα ανεργίας πρέπει να ειναι άνεργος ικανός και διαθέσιμος για εργασία και να υπογράφει το σχετικό Μητρώο.
- Ασφαλισμένοι που λαμβάνουν σύνταξη από επαγγελματικά σχέδια συντάξεων, στα οποία οι ίδιοι δεν συνεισφέρουν, όπως είναι οι δημόσιοι υπάλληλοι και άλλοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα, δεν δικαιούνται σε πληρωμή επιδόματος ανεργίας.
- Οι πιο πάνω υπάλληλοι μπορούν να αποκτήσουν δικαίωμα σε επίδομα ανεργίας αν μετά την αφυπηρέτηση τους απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη και έχουν πραγματικές ή εξομοιούμενες ασφαλιστέες αποδοχές που απαιτούνται για τη θεμελίωση τέτοιου επιδόματος.

Επανάκτηση δικαιώματος

Επίδομα Ασθενείας

- Να έχει **απασχοληθεί** για **13** τουλάχιστον εβδομάδες από την εξάντληση του δικαιώματος του και μέσα στην περίοδο αυτή να έχει καταβάλει εισφορές πάνω σε πραγματικές ασφαλιστέες αποδοχές ίσες με το **26πλασιο** του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών Ασφαλιστέων αποδοχών.
- Πρόσωπο εκπίπτει του δικαιώματος για λήψη επιδόματος ασθενείας για περίοδο μέχρι και έξι (6) εβδομάδων αν
 - Έχει καταστεί ανίκανος για εργασία λόγω υπαιτιότητας του,
 - Αρνείται ή παραλείπει να υποβληθεί σε ιατρικές εξετάσεις ή άλλη νοσηλεία που του υποδεικνύει ο Διευθυντής Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων
 - Συμπεριφέρεται κατά τρόπο που πιθανό να καθυστερεί την ανάρρωση του.

Επίδομα Ανεργίας

- **Να έχει απασχοληθεί για **26 εβδομάδες**** μετά την εξάντληση του αρχικού δικαιώματος του και μέσα στην περίοδο αυτή να έχει καταβάλει εισφορές σε πραγματικές ασφαλιστέες αποδοχές ίσες με το 26πλασιο του ποσού των εβδομαδιαίων βασικών Ασφαλιστέων Αποδοχών.
- Στην περίπτωση ασφαλισμένου ηλικίας **άνω των 60 ετών**, που δεν δικαιούται σύνταξη από επαγγελματικό σχέδιο συντάξεων, το δικαίωμα του σε επίδομα επανακτάται ως να πρόκειται για επίδομα ασθενείας αφού δηλαδή απασχοληθεί για **13 βδομάδες**.

- Σημειώνεται ότι με βάση το άρθρο 31 εδάφιο (4) του νόμου κανένας δεν θεωρείται άνεργος για οποιαδήποτε μέρα εάν παρά το γεγονός ότι έχει τερματιστεί ή διακοπεί η απασχόληση του αυτός λαμβάνει για την ημέρα αυτή αποδοχές ή άλλη πληρωμή ουσιωδώς ίση με τις αποδοχές που θα λάμβανε για τη μέρα αυτή εάν δεν τερματίζοταν ή δεν διεκόπετο η απασχόληση του, ως αποζημίωση για την απώλεια των αποδοχών αυτών.
- Πέραν των πιο πάνω ασφαλισμένος εκπίπτει από το δικαίωμα του για λήψη επιδόματος ανεργίας για περίοδο μέχρι έξι (6) εβδομάδες αν:
 - Έχει απολέσει την εργασία του λόγω υπαιτιότητας του ή την έχει εγκαταλείψει εκούσια χωρίς εύλογη αιτία (το δικαίωμα λήψης ανεργιακού αναστέλλεται για 6 εβδομάδες).
 - Αρνείται ή παραλείπει χωρίς εύλογη αιτία να υποβάλει αίτηση για κενωθείσα θέση ή
 - Αμελεί να επωφεληθεί χωρίς εύλογη αιτία ευκαιρία για κατάλληλη απασχόληση ή
 - Αρνείται ή παραλείπει χωρίς εύλογη αιτία να τύχει επαγγελματικής εκπαίδευσης που του υποδεικνύει ο Διευθυντής Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Υπολογισμός Ύψους Επιδόματος

- **Βασική ασφάλιση**

60% της βασικής ασφαλιστικής μονάδας ή του κλάσματος αυτής που έχει σε πίστη του κατά το σχετικό έτος εισφορών. Πλέον 20% για εξαρτώμενη σύζυγο νοούμενου ότι αυτή δεν εργάζεται και 10% για κάθε άλλο εξαρτώμενο μέχρι δύο

- **Συμπληρωματική ασφάλιση**

50% της εβδομαδιαίας αξίας του αριθμού των ασφαλιστικών μονάδων που έχει σε πίστη του ο ασφαλισμένος κατά το σχετικό έτος εισφορών.

- Το ποσό του επιδόματος στο κάθε μέρος δεν υπερβαίνει σε καμιά περίπτωση το εβδομαδιαίο ποσό των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών.

Παράδειγμα:

Ασφαλισμένος εγγράφεται άνεργος ή αιτείται επίδομα ασθενείας το Μάρτιο του 2019 και έχει εις πίστη του κατά το έτος παροχών που είναι στην περίπτωση το 2017 2 ασφαλιστικές μονάδες. Η πρώτη ασφαλιστική μονάδα κατανέμεται στο βασικό μέρος και η άλλη μια στο συμπληρωματικό μέρος.

Αν ο ασφαλισμένος δεν έχει εξαρτώμενα τότε το βασικό μέρος του επιδόματος του είναι ίσο με το 60% της εβδομαδιαίας αξίας της μονάδας που ήταν **174,38 ευρώ (174,38X60%=104 69 ευρώ)** που αποτελεί το εβδομαδιαίο βασικό του επίδομα. Αν έχει και ένα εξαρτώμενο τη σύζυγο που δεν εργάζεται τότε το ποσό αυτό αυξάνεται κατά 20% και αν έχει άλλα δυο ανήλικα παιδιά το ποσό αυξάνεται κατά 10% και 10% δηλ. **(139,50ευρώ** την εβδομάδα με ένα εξαρτώμενο) **(156,94** με δυο εξαρτώμενα) και **(174,38** με τρία εξαρτώμενα).

Η άλλη από τις δυο ασφαλιστικές μονάδες που εχει εις πίστη του ο ασφαλισμένος για το 2017 αποτελεί τη συμπληρωματική του ασφάλιση και το ύψος του επιδόματος στο μέρος αυτό είναι ίσο με **το ½ /50%** της εβδομαδιαίας αξίας της μιας μονάδας δηλ. **(174,38X2=87.19** Στη προκειμένη περίπτωση το σύνολο του επιδόματος για δικαιούχο χωρίς εξαρτώμενο ανέρχεται στα **191,81ευρώ** την εβδομάδα (**104 69+87.19**).

Επίδομα Μητρότητας/ Πατρότητας

Προϋποθέσεις

1. Να έχουν περάσει 26 εβδομάδες από την ημέρα ασφάλισης της
2. Να έχει πραγματική ασφάλιση ίση τουλάχιστον με το 0.50 της ασφαλιστικής μονάδας
3. Να έχει πραγματική ή εξομοιούμενη ασφάλιση ίση τουλάχιστον με το 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας μέσα στο σχετικό έτος εισφορών.

Επίδομα μητρότητας

Περίοδος πληρωμής

- ✓ 18 συνολικά εβδομάδες αρχίζοντας από οποιαδήποτε εβδομάδα μεταξύ της 9ης και 2ης πριν την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού Υποχρεωτικά από τη δεύτερη εβδομάδα.
- ✓ 16 εβδομάδες σε περίπτωση υιοθεσίας, αρχίζοντας από την εβδομάδα της επίσημης υιοθεσίας που εκδίδεται από το Οικογενειακό Δικαστήριο.
- ✓ Σε περίπτωση που αμέσως μετά τον τοκετό το βρέφος νοσηλεύεται σε θερμοκοιτίδα λόγω πρόωρου τοκετού, είτε νοσηλεύεται λόγω άλλων προβλημάτων υγείας, παραχωρείται στη μητέρα πρόσθιτο επίδομα 1 εβδομάδας για κάθε 21 μέρες που το βρέφος χρειάστηκε να νοσηλευτεί, με μέγιστο αριθμό εβδομάδων τις 6.

Επίδομα μητρότητας

Με βάση τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Τροποποιητικό Νόμο Αρ. 176 (1) 2015, σε περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση περισσότερων του ενός τέκνου, η χρονική περίοδος των 18 συναπτών εβδομάδων αυξάνεται κατά 4 εβδομάδες για κάθε τέκνο πέραν του ενός, από τον ίδιο τοκετό.

- Γυναίκα πού αποκτά δικαίωμα σε επίδομα μητρότητας μέσω παρένθετης μητέρας σύμφωνα με τις διατάξεις του περί εφαρμογής της ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής Νομοθεσίας δικαιούται επίδομα μητρότητας 18 συνεχών συνολικά εβδομάδων , 2 εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού η από την εβδομάδα του τοκετού κατ 'επιλογή της αιτήτριας.
- Στην περίπτωση αυτή η παρένθετη μητέρα δικαιούται επίδομα για χρονικό διάστημα 14 συναπτών εβδομάδων πού δυνατόν να αρχίζουν από τη δεύτερη εβδομάδα πριν από τον αναμενόμενο τοκετό.
- Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η επέκταση του επιδόματος μητρότητας για περίοδο πέραν των 18 εβδομάδων για λόγους πού τοκετός απολήγει στη γέννηση περισσότερων του ενός παιδιού η πού το βρέφος νοσηλεύεται σε θερμοκοιτίδα λόγω πρόωρου τοκετού η άλλων προβλημάτων δεν εφαρμόζεται για την παρένθετη μητέρα.

Επίδομα Πατρότητας

- Ασφαλισμένος σύζυγος του οποίου η σύζυγος γέννησε η απέκτησε παιδί μέσω παρένθετης μητέρας ή ο ίδιος ή η σύζυγος του προέβησαν σε υιοθεσία παιδιού ηλικίας μέχρι 12 ετών δικαιούται επίδομα Πατρότητας εφόσον ο ίδιος ικανοποιεί τις ίδιες ασφαλιστικές προϋποθέσεις πού απαιτούνται για την πληρωμή του επιδόματος μητρότητας. Διευκρινίζεται ότι ο όρος σύζυγος καλύπτει αυτούς που έχουν συνάψει γάμο θρησκευτικό ή πολιτικό ή έχουν συνάψει σύμφωνο συμβίωσης.
- Τόσο το επίδομα μητρότητας οσο και εκείνος της Πατρότητας δε καταβάλλεται στις περιπτώσεις πού ο/η σύζυγος λαμβάνουν πλήρεις αποδοχές από τον εργοδότη τους. Αντίθετα αν λαμβάνουν μέρος των αποδοχών τους τότε το επίδομα μειώνεται ώστε το άθροισμα του επιδόματος και των αποδοχών πού λαμβάνει να μην υπερβαίνει τις πλήρεις απολαβές.
- Το επίδομα πατρότητας καταβάλλεται για χρονικό διάστημα Δύο [2] συναπτών εβδομάδων εντός του χρονικού διαστήματος πού αρχίζει την εβδομάδα γέννησης / υιοθεσία του παιδιού και λήγει μετά την παρέλευση 16 εβδομάδων.
- Η πιο πάνω περίοδος επεκτείνεται σε περίπτωση που η σύζυγος δικαιούται επίδομα μητρότητας πέραν των 18 εβδομάδων λόγω γέννησης διδύμων / τριδύμων κοκ ή νοσηλείας του νεογνού.

Επίδομα μητρότητας / πατρότητας

Υπολογισμός

Βασικό

72% της εβδομαδιαίας αξίας της ασφαλιστικής μονάδας ή του κλάσματος αυτής που έχει σε πίστη της/του η/ο ασφαλισμένη/νος στην βασική ασφάλιση κατά το σχετικό έτος εισφορών αυξανόμενο σε 80, 90 ή 100% όταν η δικαιούχος έχει 1,2 ή 3 εξαρτώμενα πρόσωπα (στην περίπτωση του επιδόματος πατρότητας δεν καταβάλλεται αύξηση εξαρτωμένων)

Συμπληρωματικό

72% της εβδομαδιαίας αξίας του αριθμού των ασφαλιστικών μονάδων που έχει σε πίστη της/του η /ο ασφαλισμένη/νος στη συμπληρωματική της ασφάλιση κατά το σχετικό έτος εισφορών.

Σύνταξη ανικανότητας

Προϋποθέσεις:

- Ο ασφαλισμένος να είναι ανίκανος για εργασία για 156 τουλάχιστον ημέρες και να προβλέπεται ότι θα παραμείνει μόνιμα ανίκανος για εργασία.
- Να έχει συμπληρώσει πραγματική ασφάλιση τριών τουλάχιστον ασφαλιστικών μονάδων και να έχουν παρέλθει 156 εβδομάδες από την εβδομάδα έναρξης ασφάλισης του.
- Ο ολικός αριθμός των ασφαλιστικών μονάδων πραγματικής και εξομοιούμενης βασικής ασφάλισης του ασφαλισμένου να μην είναι κατώτερος του 25% των ετών που εμπίπτουν στη σχετική περίοδο αναφοράς.
- Να έχει πραγματική ή εξομοιούμενη ασφάλιση μέσα στο σχετικό έτος εισφορών ίση τουλάχιστον με το 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας ή
- Ο μέσος ορός τέτοιας ασφάλισης κατά τα 2 τελευταία συμπληρωμένα έτη εισφορών πριν από το έτος παροχών πρέπει να μην είναι κατώτερος του 0.39 της ασφαλιστικής μονάδας.

- Διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση που η ανικανότητα οφείλεται σε ατύχημα οι ασφαλιστικές προϋποθέσεις είναι οι ίδιες με εκείνες που απαιτούνται για χορήγηση επιδόματος ασθενείας.
 - Να είναι ηλικίας κάτω των 63 χρονών.
 - Όταν η απώλεια της προς το κερδίζειν ικανότητας είναι ολική, 100%, τότε το ποσό της σύνταξης υπολογίζεται όπως και η θεσμοθετημένη σύνταξη.
 - Αν η απώλεια της προς το κερδίζειν ικανότητας είναι κάτω του 100% τότε το ποσό της σύνταξης ανικανότητας καθορίζεται όπως πιο κάτω;
- (i) αν το ποσοστό ανικανότητας είναι μεταξύ 50% και -66 2/3% και ο ασφαλισμένος είναι ηλικίας μεταξύ 60-63 χρόνων πληρώνεται σύνταξη ίση με 60% της σύνταξης που θα πληρωνόταν αν ο ασφαλισμένος ήταν 100% ανίκανος για εργασία.
- (ii) αν το ποσοστό ανικανότητας είναι μεταξύ 66 2/3% και 75% πληρώνεται σύνταξη ίση με 75% και
- (iii) αν το ποσοστό ανικανότητας είναι μεταξύ 76%-99% πληρώνεται σύνταξη ίση με 85%.
- Ανίκανος προς εργασία θεωρείται ο ασφαλισμένος όταν λόγω ειδικής ασθένειας ή σωματικής ή πνευματικής αναπτηρίας η οποία άρχισε, ή επιδεινώθηκε ουσιωδώς, μετά την ασφάλιση του δεν μπορεί να κερδίζει από εργασία την οποία εύλογα αναμένεται να εκτελεί λαμβανομένων υπόψη των δυνάμεων, των δεξιοτήτων, τη μόρφωση και τη συνήθη επαγγελματική απασχόληση του πέραν από το 1/3.
 - Οι δικαιούχοι σύνταξης ανικανότητας δικαιούνται δωρεάν ιατρική περίθαλψη στα κυβερνητικά νοσηλευτικά ιδρύματα.
 - Με τη συμπλήρωση της ηλικίας των 63 χρόνων η σύνταξη ανικανότητας ανεξάρτητα από το ποσοστό μετατρέπεται σε θεσμοθετημένη σύνταξη και πληρώνεται στο δικαιούχο **χωρίς οποιαδήποτε αναλογιστική μείωση**.

Υπολογισμός ύψους Σύνταξης ανικανότητας

Για σύνταξη σε ποσοστό 100%

1. Βασική ασφάλιση

60% της εβδομαδιαίας αξίας του ετήσιου μέσου όρου ασφαλιστικών μονάδων που έχει σε πίστη του ο ασφαλισμένος στη βασική ασφάλιση κατά την περίοδο αναφοράς, και αυξάνεται στο 80% για την εξαρτώμενη σύζυγο αν αυτή δεν ασκεί ασφαλιστέα απασχόληση και σε 90% ή 100% αν ο δικαιούχος έχει ένα ή δύο εξαρτώμενα παιδιά.

2. Συμπληρωματική ασφάλιση

Το εβδομαδιαίο ύψος του συμπληρωματικού μέρους της σύνταξης ανικανότητας ισούται με το 1,5% της εβδομαδιαίας αξίας του ολικού αριθμού ασφαλιστικών μονάδων της συμπληρωματικής ασφάλισης του ασφαλισμένου. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι ο ασφαλισμένος θεωρείται ότι κατέβαλλε εισφορές από την ημέρα της ανικανότητάς του για εργασία, μέχρι την ημέρα που θα συμπλήρωνε την ηλικία των 63 ετών, αφού για την περίοδο αυτή πιστώνεται με το μέσο όρο των ασφαλιστέων αποδοχών πάνω στις οποίες κατέβαλλε εισφορές στο συμπληρωματικό μέρος γεγονός που του δίδει το πλεονέκτημα της εξασφάλισης συμπληρωματικής σύνταξης σε μεγαλύτερο ύψος, αφού ο υπολογισμός της σύνταξης του δεν περιορίζεται μόνο στον πραγματικό χρόνο ασφάλισης του

Επίδομα Ορφάνιας.

Επίδομα Ορφάνιας πληρώνεται για ανήλικο όταν:

(α) και οι δύο γονείς του πέθαναν και ο ένας ήταν ασφαλισμένος.

- (β) ο γονέας που τον συντηρούσε πέθανε , ήταν ασφαλισμένος και δε συζούσε με τον άλλο γονέα
- (γ) πέθανε ο ένας γονέας (μητέρα η πατέρας) και ο άλλος δε δικαιούται σύνταξη χηρείας
- (δ) η μητέρα του που έπαιρνε σύνταξη χηρείας συνήψε νέο γάμο.

Υψος Επιδόματος

Το ύψος του επιδόματος για τις περιπτώσεις (α) και (β) αποτελείται από βασικό και συμπληρωματικό επίδομα. Το εβδομαδιαίο ποσό του βασικού επιδόματος ισούται με το 40%του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών για κάθε ορφανό και το συμπληρωματικό επίδομα είναι ίσο με το 50% της συμπληρωματικής σύνταξης χηρείας που καταβάλλεται η θα καταβαλλόταν για το θάνατο του γονέα του ορφανού. Σε περίπτωση που τα ορφανά είναι περισσότερα από δύο ,τότε το ολικό συμπληρωματικό επίδομα ορφάνιας για όλα τα ορφανά δε μπορεί να είναι μεγαλύτερο από το ποσό της συμπληρωματικής σύνταξης χηρείας.

Το ύψος του επιδόματος ορφάνιας για τις περιπτώσεις (γ) και (δ) είναι ίσο με το 20% του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών για κάθε ορφανό.

Ασφαλιστικές Προϋποθέσεις

Για τις περιπτώσεις (α) και (β) πιο πάνω δεν υπάρχουν ασφαλιστικές προϋποθέσεις αρκεί ο ένας από τους δύο γονείς που πέθανε να ήταν ασφαλισμένος .Για την περίπτωση (γ) απαιτείται όπως ο γονέας που πέθανε να ικανοποιούσε τις ασφαλιστικές προϋποθέσεις για σύνταξη χηρείας.

Θεσμοθετημένη Σύνταξη (γήρατος)

Δικαιούχοι

Δικαιώμασε θεσμοθετημένη σύνταξη έχουν όλοι οι ασφαλισμένοι στο Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων ανεξάρτητα από κατηγορία ασφάλισης που έχουν συμπληρώσει τη συντάξιμη ηλικία και ικανοποιούν τις σχετικές ασφαλιστικές προϋποθέσεις.

Συντάξιμη ηλικία

Συντάξιμη ηλικία τόσο για άνδρες όσο και για τις γυναίκες είναι το 65ο έτος της ηλικίας του / της ασφαλισμένου/νής και παρατείνεται μέχρι την ηλικία των 68 ετών νοούμενου ότι ο / η ασφαλισμένος/η δύναται μέχρι τότε να θεμελιώσει δικαιώματα σε σύνταξη. Μεταλλωρύχος που έχει συμπληρώσει 3 τουλάχιστον χρόνια απασχόλησης σε μεταλλείο η συντάξιμη ηλικία του θεωρείται το 63ο έτος η οποία στη συνέχεια μειώνεται ανάλογα με τα χρόνια απασχόλησης του σε μεταλλείο μέχρι την ηλικία των 58 ετών αν ο συγκεκριμένος μεταλλωρύχος είχε απασχόληση σε μεταλλείο 25 τουλάχιστον χρόνια.

Η συντάξιμη ηλικία των 65 θα αναπροσαρμόζεται κάθε 5 χρόνια με βάση τη μεταβολή του προσδόκιμου ζωής. Η πρώτη αναπροσαρμογή θα αντιστοιχεί στη μεταβολή του προσδόκιμου ζωής της πενταετίας **2015-2023**.

Περίοδος αναφοράς

Αρχίζει την πρώτη ημέρα του έτους εισφορών μέσα στο οποίο ο/η ασφαλισμένος/η συμπλήρωσε το 16ο έτος της ηλικίας του / της και λήγει την τελευταία εβδομάδα πριν από την εβδομάδα στην οποία αποκτά δικαιώματα σε σύνταξη.

Ασφαλιστικές Προϋποθέσεις:

Ο ασφαλισμένος να έχει:

α) Δεκαπέντε (15) τουλάχιστον ασφαλιστικές μονάδες πραγματικής βασικής ασφάλισης και να έχουν περάσει 780 εβδομάδες από τη εβδομάδα έναρξης της ασφάλισης του.

β) Ο ολικός αριθμός ασφαλιστικών μονάδων πραγματικής και εξομοιούμενης βασικής ασφάλισης του ασφαλισμένου να μην είναι κατώτερος του 30% των ετών που εμπίπτουν στη σχετική περίοδο αναφοράς.

Θεσμοθετημένη σύνταξη δικαιούται ωστόσο και ασφαλισμένος που συμπληρώνει την ηλικία των 63 χρόνων, νοούμενο ότι στη περίπτωση αυτή ικανοποιούνται πρόσθετες ασφαλιστικές προϋποθέσεις, όπως δηλ., ο ολικός αριθμός ασφαλιστικών μονάδων, πραγματικής και εξομοιούμενης βασικής ασφάλισης του ασφαλισμένου να ισούται με το 70% των ετών που εμπίπτουν στη σχετική περίοδο αναφοράς ή κατά τη συμπλήρωση της ηλικίας των 63 ετών να δικαιούταν σύνταξη ανικανότητας ή είναι ηλικίας μεταξύ 63 ή 65 ετών και θα δικαιούταν σύνταξη ανικανότητας αν δεν συμπλήρωνε την ηλικία των 63 ετών.

Υπολογισμός ύψους θεσμοθετημένης σύνταξης

Η θεσμοθετημένη σύνταξη περιλαμβάνει βασική και συμπληρωματική σύνταξη.

Βασική Σύνταξη

Το εβδομαδιαίο ποσό της βασικής σύνταξης είναι ίσο με το 60% της εβδομαδιαίας αξίας του ετήσιου μέσου όρου των ασφαλιστικών μονάδων που έχει προς όφελος του ο ασφαλισμένος στη βασική ασφάλιση κατά την περίοδο αναφοράς. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται στο 80%, 90% ή 100% αν ο συνταξιούχος έχει ένα, δυο ή περισσότερα εξαρτώμενα.

Σημειώνεται ότι ο ασφαλισμένος του οποίου η σύζυγος ασκεί ασφαλιστέα απασχόληση δεν θεωρείται εξαρτώμενο του πρόσωπο για σκοπούς της σύνταξης του και συνεπώς η αύξηση περιορίζεται μέχρι δυο εξαρτώμενα παιδιά σε ποσοστό 10% και 10% αντίστοιχα.

Συμπληρωματική Σύνταξη

Το εβδομαδιαίο ποσό της συμπληρωματικής σύνταξης είναι ίσο με το 1,5% της εβδομαδιαίας αξίας του ολικού αριθμού ασφαλιστικών μονάδων της συμπληρωματικής ασφάλισης του ασφαλισμένου.

Αν για παράδειγμα το σύνολο των ασφαλιστικών του μονάδων στη συμπληρωματική ασφάλιση από τις 6/10/1980 που τέθηκε σε εφαρμογή το αναλογικό σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέχρι την τελευταία εβδομάδα πριν από την εβδομάδα μέσα στην οποία ο ασφαλισμένος συμπλήρωσε την συντάξιμη ηλικία ή το 63ο έτος της ηλικίας του αν επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί νωρίτερα είναι 120 μονάδες τότε το μηνιαίο ύψος της συμπληρωματικής του σύνταξης υπολογίζεται ως ακολούθως:

Η Εβδομαδιαία αξία της μονάδας για το 2019 είναι €175,11 επί το συντελεστή 1,5% επί του συνόλου των μονάδων συμπληρωματικής ασφάλισης **120 μονάδες χ (52:13) 4** και βρίσκουμε το μηνιαίο ύψος της συμπληρωματικής σύνταξης που καταβάλλεται στο δικαιούχο για 13 μήνες το χρόνο(175.11X1.5%X120X4(52;13)=**1260.79 ευρώ**.

Σημειώνεται ότι το συνολικό ύψος της σύνταξης ασφαλισμένου βασικής και συμπληρωματικής σε καμία περίπτωση μπορεί να είναι λιγότερο από το 85% της πλήρους βασικής σύνταξης που θα πληρωνόταν στο δικαιούχο αν είχε πλήρη ασφάλιση δηλ.μία ασφαλιστική μονάδα για κάθε χρόνο εισφοράς μέσα στη περίοδο αναφοράς. Το ποσοστό αυτό για συνταξιούχο χωρίς εξαρτώμενο είναι σήμερα **€357.22** με ένα εξαρτώμενο **€476,30** με δυο εξαρτώμενα **€535,84** και με τρία ή περισσότερα εξαρτώμενα **€595,37**. Το ποσό αυτό της σύνταξης είναι ευρύτερα γνωστό ως η κατώτατη σύνταξη.

Ασφαλισμένος που συνταξιοδοτείται πριν από τη συμπλήρωση της ηλικίας των 65ετών και συνεχίζει να εργάζεται έχει υποχρέωση να συνεισφέρει στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέχρι την ηλικία των 65 ετών. Δικαιούται με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας του αύξηση στη εβδομαδιαία του σύνταξη που ήδη του χορηγείται ίση με το 1/52 του 1,5% του συνόλου των ασφαλιστέων αποδοχών πάνω στις οποίες κατέβαλε εισφορές κατά την περίοδο μεταξύ του 63ου και του 65ου έτους της ηλικίας τους.

Αναλογιστική μείωση θεσμοθετημένης σύνταξης

Ασφαλισμένος που ικανοποιεί τις σχετικές προϋποθέσεις εισφοράς δηλ. εχει το 70% του χρόνου ασφαλισης και επιλέγει να συνταξιοδοτηθεί πριν από τη συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας των 65 ετών τότε σ' αυτό επιβάλλεται αναλογιστική μείωση που ισούται με 0,5% για κάθε μήνα πρόωρης συνταξιοδότησης. Αν για παράδειγμα επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία των 63 ετών τότε η σύνταξη του θα είναι μειωμένη κατά 12%, αν επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία των 63½/2 ετών θα είναι μείωση 9%, αν επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία των 64 ετών θα είναι 6% κ.ο.κ.

Σημειώνεται ότι η αναλογιστική μείωση ισχύει και στη περίπτωση ασφαλισμένου που δικαιούται την κατώτατη σύνταξη αλλά και στη περίπτωση συνταξιούχου χηρείας της οποίας ο αποβιώσας σύζυγος της ήταν συνταξιούχος με αναλογιστικά μειωμένη σύνταξη.

Παράδειγμα:

Ασφαλισμένος έχει γεννηθεί στις **7/1/1956** και υποβάλλει αίτηση για θεσμοθετημένη σύνταξη (γήρατος) στο **63ο** έτος της ηλικίας του.

Ο ασφαλιστικός του λογαριασμός από το 1972 που συμπλήρωσε το 16ο έτος της ηλικίας του μέχρι τις **5/10/1980** είναι πλήρης δηλ. 50 εβδομάδες το χρόνο ή μια (1) βασική ασφαλιστική μονάδα το χρόνο και από τις **6/10/1980** μέχρι την τελευταία εβδομάδα πριν από τη συμπλήρωση της ηλικίας των 63 χρόνων δηλ. μέχρι **31/12/2018** έχει καταβάλει εισφορές για ασφαλιστέες αποδοχές ίσες με 2,5 μονάδες για κάθε χρόνο από τις οποίες η πρώτη ασφαλιστική μονάδα κατανέμεται στο βασικό και οι υπόλοιπες στο συμπληρωματικό μέρος.

Υπολογισμός βασικής σύνταξης

Αθροίζουμε όλες τις μονάδες της βασικής ασφάλισης από το 1972 μέχρι την **31/12/2018** και βρίσκουμε με βάση το παράδειγμα πιο πάνω **9 μονάδες** για την περίοδο **1972 μέχρι 5/10/1980** και **38.25 μονάδες** στο βασικό μέρος από τις **6/10/1980 μέχρι 31/12/2018**. Σύνολο ασφαλιστικών μονάδων στο βασικό **μέρος 9+38.25=47,25 μονάδες**. Για να βρούμε τον εβδομαδιαίο μέσο όρο ασφαλιστικών μονάδων για την πιο πάνω περίοδο

διαιρούμε τις 47,25 ασφαλιστικές μονάδες με την περίοδο του χρόνου αναφοράς δηλ. από τη μέρα που ο ασφαλισμένος συμπλήρωσε το 16ο έτος της ηλικίας του μέχρι την τελευταία εβδομάδα πριν από τη συμπλήρωση του 63ου έτους της ηλικίας του και βρίσκουμε ότι η περίοδος αναφοράς καλύπτει 47,25 χρόνια οπότε έχουμε μέσο όρο ασφαλιστικών μονάδων μια ασφαλιστική μονάδα. (**47,25:47,25=1 ασφαλιστική μονάδα**)

Στη συνέχεια παίρνουμε την εβδομαδιαία αξία της ασφαλιστικής μονάδας που για το 2019 είναι 175,11 ευρώ και την πολλαπλασιάζουμε επί 60% και το γινόμενο το πολλαπλασιάζουμε **X4 (52:13)** για να βρούμε το ύψος της εβδομαδιαία βασική του σύνταξη και στη συνέχεια τη μηνιαία. **175,11X60% =105,07ευρώ** το εβδομαδιαίο ύψος το οποίο πολλαπλασιάζουμε **X4 (52:13)** και βρίσκουμε το μηνιαίο βασικό ύψος της σύνταξης του συγκεκριμένου ασφαλισμένου που είναι **420,26** Ευρώ.

Σημειώνεται ότι το ποσοστό του 60% αφορά ασφαλισμένο χωρίς εξαρτώμενο. Αν έχει σύζυγο που δεν εργάζεται τότε το ποσοστό αυτό αυξάνεται στο 80% και αν έχει ακόμα δυο εξαρτώμενα παιδιά τότε το ποσοστό αυτό αυξάνεται σε 90% ή 100%.

Συμπληρωματική σύνταξη

Αθροίζουμε όλες τις ασφαλιστικές μονάδες πέραν της πρώτης που είχε εις πίστη του ο ασφαλισμένος κατά την περίοδο από τις 6/10/1980 που τέθηκε σε εφαρμογή το νέο Αναλογικό Σχέδιο Κοινωνικών ασφαλίσεων μέχρι την 31/12/2018 και εφόσον για όλα αυτά τα χρόνια έχει 2,5 ασφαλιστικές μονάδες για κάθε χρόνο τότε το σύνολο των ασφαλιστικών του μονάδων στο συμπληρωματικό μέρος είναι **57 (1,5 μονάδες από τις 2,5)**. Η πρώτη ασφαλιστική μονάδα λήφθηκε υπόψη για τον υπολογισμό της βασικής σύνταξης. Το συμπληρωματικό μέρος της σύνταξης του ασφαλισμένου το υπολογίζουμε με το πολλαπλασιασμό της εβδομαδιαίας αξίας της μονάδας που είναι **175,11ευρώ** χ το συντελεστή 1.5% και το γινόμενο το πολλαπλασιάζουμε X του συνολικού αριθμού των ασφαλιστικών μονάδων συμπληρωματικής ασφάλισης που είχε ο ασφαλισμένος κατά την περίοδο 1980 μέχρι 31/12/2018 που ανέχονται στις **57** και βρίσκουμε το εβδομαδιαίο ύψος της συμπληρωματικής του σύνταξης (**175,11X1,5%X57=149,72**). Το ποσό αυτό το πολλαπλασιάζουμε **X4 (52:13)** και έχουμε το μηνιαίο ποσό της συμπληρωματικής σύνταξης του ασφαλισμένου που ανέρχεται **στα 598,88 Ευρώ**

Σύνολο μηνιαίας βασικής και συμπληρωματικής σύνταξης **420,26+598,88=1019,14 Ευρώ**. Διευκρινίζεται ότι οι συντάξεις των Κοινωνικών Ασφαλίσεων πληρώνονταν για 13 μήνες και για το λόγο αυτό το εβδομαδιαίο ύψος της σύνταξης το πολλαπλασιάζουμε **X 52** και το διαιρούμε δια 13 για να βρούμε το μηνιαίο ποσό. Επειδή ο ασφαλισμένος του παραδείγματος επέλεξε να συνταξιοδοτηθεί από το **63ο έτος** της ηλικίας του θα έχει όπως αναφέραμε πιό πάνω αναλογιστική μείωση σε ποσοστό **12%**

Στο ποσό τών 1019 14 ευρώ επιβάλλεται αναλογιστική μείωση **12%** που ισούται με **122,29 ευρώ (1019,14χ12%)** και παραμένει καθαρή μηνιαία σύνταξη για τον ασφαλισμένο **896,85.Ευρώ (1019,14 -122,29)**

Εφάπαξ Ποσό

- Ασφαλισμένος/η που δε θεμελιώνει δικαιώμα σε θεσμοθετημένη σύνταξη δικαιούται εφάπαξ ποσό στην ηλικία των 68, νοούμενου ότι ικανοποιεί τι σχετικές ασφαλιστικές προϋποθέσεις και δεν αποκτά δικαιώμα σε κοινωνική σύνταξη
- Οι προϋποθέσεις αυτές είναι να έχει τουλάχιστον 6 ασφαλιστικές μονάδες πραγματικής βασικής ασφάλισης και να έχουν παρέλθει 312 εβδομάδες από την εβδομάδα έναρξης της ασφάλισης του /της.

Σύνταξη Χηρείας

Ασφαλιστικές Προϋποθέσεις

Ο /Η Αποβιώσας σύζυγος να έχει συμπληρώσει πραγματική βασική ασφάλιση τριών 3 τουλάχιστον ασφαλιστικών μονάδων και να έχουν παρέλθει 156 εβδομάδες από την εβδομάδα έναρξης της ασφάλισής του/της και

Ο ολικός αριθμός ασφαλιστικών μονάδων πραγματικής και εξομοιούμενης βασικής ασφάλισης του αποβιώσαντα ασφαλισμένου να μην είναι κατώτερος του 25%των ετων που εμπίπτουν στη σχετική περίοδο αναφοράς.

Η σύνταξη χηρείας καταβάλλεται στη σύζυγο αποβιώσαντα ασφαλισμένου η οποία κατά το χρόνο του θανάτου του συζύγου της συζούσε με αυτόν ή αν δεν συζούσαν να συντηρείτο από αυτό αποκλειστικά η κατά κύριο λόγο.

- **Έψος Σύνταξης.**
- Το βασικό μέρος της σύνταξης χηρείας **είναι ίσο** με το ύψος της θεσμοθετημένης βασικής σύνταξης που καταβάλλεται (αν ο αποβιώσας σύζυγος έπαιρνε σύνταξη ή που θα καταβαλλόταν στον αποβιώσαντα σύζυγο).
- Το συμπληρωματικό μέρος περιορίζεται **στο 60%** του ποσού της θεσμοθετημένης συμπληρωματικής σύνταξης που καταβάλλεται ή που θα καταβαλλόταν στον αποβιώσαντα σύζυγο.
- Ασφαλισμένος πού συνάπτει γάμο μετά τη συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας ο/η χήρος /χήρα δεν δικαιούται σύνταξη χηρείας αν δεν περάσουν πέντε [5] χρόνια από την ημερομηνία του γάμου μέχρι την ημερομηνία του θανάτου
- Ασφαλισμένη χήρα δικαιούται τόσο τη σύνταξη χηρείας με βάση την ασφάλιση του συζύγου της όσο και τη θεσμοθετημένη σύνταξη ή και ανικανότητα με βάση τη δική της ασφάλισης. Σήμερα **12038** χήρες παίρνουν διπλή παροχή .

Χήρα που δε δικαιούται σύνταξη χηρείας, δικαιούται κάτω από προϋποθέσεις εφάπαξ ποσό. Χήρα που συνάπτει γάμο δικαιούται εφάπαξ ποσό ίσο με τη σύνταξη χηρείας ενός χρόνου.

Παροχές Επαγγελματικών Ατυχημάτων/Ασθενειών

- **Επίδομα σωματικής βλάβης**
- **Παροχές αναπηρίας**
 - ➡ **Σύνταξη αναπηρίας**
 - ➡ **Βοήθημα αναπηρίας**
 - ➡ **Παροχές θανάτου Επιζώντων**
 - ➡ **Σύνταξη χηρείας**
 - ➡ **Επίδομα ορφάνιας**
 - ➡ **Σύνταξη γονέων**

Έννοια επαγγελματικού ατυχήματος

- Επαγγελματικό ατύχημα σημαίνει ατύχημα που προκλήθηκε εξαιτίας της απασχόλησης του μισθωτού και κατά τη διάρκεια της.
- Ατύχημα που επισυνέβη κατά τη διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού, και εφόσον δεν υπάρχει απόδειξη για το αντίθετο, θεωρείται επαγγελματικό ατύχημα.
- Ατύχημα θεωρείται επαγγελματικό έστω και αν ο μισθωτός ενεργούσε κατά παράβαση οποιασδήποτε διάταξης νόμου ή κανονισμού ή οδηγιών που δόθηκαν από τον εργοδότη του ή εκ μέρους του σε σχέση με την απασχόληση του.
- Ατύχημα που επισυνέβη σε μισθωτό κατά τη μετάβαση του στον τόπο εργασίας του ή επιστροφής του από το τόπο αυτό θεωρείτο επαγγελματικό ατύχημα ανεξάρτητα από το γεγονός ότι δεν έχει καμία υποχρέωση προς τον εργοδότη του να χρησιμοποιεί οποιαδήποτε ειδική διαδρομή ή μέσω μεταφοράς. Δεν θεωρείται επαγγελματικό ατύχημα αν το ατύχημα επισυνέβη σε χρόνο που ο μισθωτός εγκατέλειψε το πόστο εργασίας του κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας του για σκοπούς που δεν έχουν σχέση με την απασχόληση του.
- Ατύχημα επίσης θεωρείται εκείνο που συνέβη σε μισθωτό στον τόπο ή περί του τόπου απασχόλησης του κατά την ώρα που ο μισθωτός λαμβάνει μέτρα αντιμετώπισης για διάσωση ζωής ή παροχή βοήθειας σε πρόσωπο που υπόκειται σε κίνδυνο ή για αποτροπή ή περιορισμό σοβαρή ζημία σε περιουσία.

Υψος Παροχών

Επίδομα Σωματικής Βλάβης

- Πληρώνεται σε μισθωτό μέχρι και 12 μήνες ανεξάρτητα από προϋποθέσεις εισφοράς.
- Βασικό 60% του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών Ασφαλιστέων αποδοχών αυξανόμενο κατά 20% για τη σύζυγο, νοούμενου ότι αυτή δεν εργάζεται και κατά 10% για κάθε άλλο εξαρτώμενο παιδί μέχρι 2.
- Αν δεν καταβάλλεται αύξηση για σύζυγο τότε καταβάλλεται στα ίδια ποσοστά για τρία εξαρτώμενα.
- Σε άλλη περίπτωση που η σύζυγος έχει μισθό ή σύνταξη μεγαλύτερη της αύξησης που θα λάμβανε τότε ή αύξηση σε ποσοστό 10% περιορίζεται στα δύο εξαρτώμενα.

Παροχές αναπηρίας

• Βοήθημα Αναπηρίας

Αν ο βαθμός αναπηρίας του μισθωτού είναι μεταξύ του 1-9% δεν του καταβάλλεται καμία παροχή αν είναι μεταξύ 10-19% του καταβάλλεται βοήθημα αναπηρίας ανάλογο του βαθμού αναπηρίας σε σχέση με βαθμό αναπηρίας 100% για επτά χρόνια. Ο βαθμός αναπηρίας υπολογίζεται από το Ιατρικό Συμβούλιο στο οποίο παραπέμπεται ο ασφαλισμένος με βάση τον έκτο πίνακα του νόμου στον οποίο περιγράφεται με κάθε λεπτομέρεια ή οποιαδήποτε σωματική βλάβη που μπορεί να υποστεί ένας ασφαλισμένος από εργατικό ατύχημα.

• Σύνταξη Αναπηρίας σε βαθμό 100%

Βασικό

60% του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών, αυξανόμενο στο 80%, 90% ή 100% για δικαιούχο μέχρι τρία εξαρτώμενα.

Συμπληρωματικό

60% της εβδομαδιαίας αξίας του ετήσιου μέσου όρου των ασφαλιστικών μονάδων συμπληρωματικής ασφάλισης του ασφαλισμένου κατά την περίοδο από την έναρξη του

δεύτερου συμπληρωμένου έτους εισφορών πριν από την ημέρα του σχετικού ατυχήματος, μέχρι την τελευταία εβδομάδα πριν από εκείνη του ατυχήματος.

• **Επίδομα Ορφάνιας**

Βασικό:

40% του εβδομαδιαίου ποσού των Βασικών Ασφαλιστέων Αποδοχών.

Το επίδομα ορφάνιας καταβάλλεται σε ανήλικο του οποίου:

Α) Και οι δυο γονείς αποβιώσαν ή ο ένας τουλάχιστον απεβίωσε συνέπεια εργατικού ατυχήματος.

Β) Απεβίωσε συνέπεια εργατικού ατυχήματος ο γονέας που τον συντηρούσε αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο κατά το χρόνο του θανάτου του, σε περίπτωση που οι γονείς δεν συζούσαν.

Γ) Απεβίωσε ο ένας γονέας (πατέρας ή μητέρα) συνέπεια εργατικού ατυχήματος και ο άλλος δε δικαιούται σύνταξη χηρείας.

Δ) Η μητέρα που λάμβανε σύνταξη χηρείας σύνηψε νέο γάμο.

Προϋποθέσεις:

Ασφαλιστικές προϋποθέσεις δεν υπάρχουν στην περίπτωση αυτή, αρκεί ο ένας από τους δυο γονείς να απεβίωσε συνέπεια εργατικού ατυχήματος.

'Υψος επιδόματος:

Το ύψος του επιδόματος ορφάνιας για τις περιπτώσεις (α) και (β) πιο πάνω αποτελείται από βασικό ή συμπληρωματικό επίδομα.

Το βασικό επίδομα ισούται με το 40% του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών. Το ύψος του συμπληρωματικού επιδόματος ισούται με το 50% της συμπληρωματικής σύνταξης χηρείας που καταβάλλεται ή θα καταβαλλόταν για το θάνατο του γονέα του ορφανού. Σε περίπτωση που τα ορφανά είναι πέραν των δυο τότε το ύψος του Επιδόματος μειώνεται ανάλογα το ολικό ποσό του επιδόματος ώστε για όλα τα ορφανά να μην υπερβαίνει το ύψος της συμπληρωματικής σύνταξης χηρείας.

Το εβδομαδιαίο ύψος του επιδόματος ορφάνιας στις περιπτώσεις που αναφέρονται στο (γ) και το (δ) πιο πάνω είναι 20% του εκάστοτε ποσού των εβδομαδιαίων βασικών ασφαλιστέων αποδοχών για κάθε ορφανό.

Σε πιο πληρώνεται το επίδομα ορφάνιας και για πόσο χρόνο.

Σε περίπτωση που το ορφανό είναι ηλικίας κάτω των 18 ετών το επίδομα καταβάλλεται στο πρόσωπο που έχει την επιμέλεια του ανήλικου. Το ορφανό δικαιούται το επίδομα και μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας του μέχρι την συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας του αν είναι άρρεν και μέχρι τη συμπλήρωση του 23ου έτους της ηλικίας της αν είναι θυγατέρα και τυγχάνουν τακτικής εκπαίδευσης. Σε τέτοια περίπτωση το επίδομα καταβάλλεται απευθείας στο ίδιο το ορφανό. Για ορφανό που είναι ανίκανο για αυτοσυντήρηση ανεξάρτητα από ηλικία το επίδομα καταβάλλεται στον έχοντα την επιμέλεια του εφόρου ζωής.

Αύξηση βαθμού αναπηρίας

- Όταν δικαιούχος συντάξεως αναπηρίας εισάγεται σε νοσοκομείο ή παρόμοιο ίδρυμα για να υποβληθεί σε θεραπεία ή άλλη νοσηλεία και ο βαθμός της αναπηρίας του είναι κατώτερος του 100%, τότε ο βαθμός αναπηρίας του λογίζεται 100%. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση δικαιούχου που μετά από απαίτηση του Διευθυντή Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων συμμετέχει σε μαθητεία τακτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Αύξηση συντάξεων αναπηρίας λόγω τακτικής φροντίδας

Το εβδομαδιαίο ύψος της αναπηρίας βαθμού 100% αυξάνεται κατά 55% του ύψους της βασικής σύνταξης αναπηρίας του δικαιούχου εάν ως αποτέλεσμα της σχετικής σωματικής βλάβης ο δικαιούχος έχει ανάγκη τακτικής βοήθειας και φροντίδας.

Προσφυγές

Αν ο αιτητής οποιασδήποτε παροχής δεν ικανοποιείται από την απόφαση του Διευθυντή Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων δικαιούται να προσβάλει αυτή με ιεραρχική προσφυγή προς τον Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εντός 15 ημερών από την ημέρα που του κοινοποιήθηκε η απόφαση. Αν ο αιτητής δεν ικανοποιηθεί από την απόφαση του Υπουργού μπορεί να προσφύγει στο Διοικητικό Δικαστήριο μέσα σε 75 ημέρες από την ημέρα που του γνωστοποιήθηκε η απόφαση του Υπουργού.

Ο αιτητής ωστόσο μπορεί να προσφύγει απευθείας στο Διοικητικό Δικαστήριο μέσα σε 75 ημέρες από την ημέρα που του γνωστοποιήθηκε η αρχική απόφαση του Διευθυντή Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων χωρίς την ενδιάμεση προσφυγή προς τον Υπουργό.

Προθεσμία Υποβολής Αιτήσεων για παροχές

- Για κάθε παροχή η νομοθεσία καθορίζει τη χρονική προθεσμία που θα πρέπει να υποβληθεί η σχετική αίτηση. Τυχόν καθυστέρηση στην υποβολή της αίτησης μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να χάσει ο δικαιούχος μέρος ή και ολόκληρη την παροχή.

Η χρονική προθεσμία υποβολής αίτησης για παροχή από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι :

Βοήθημα τοκετού και κηδείας	Ένα χρόνο
Επίδομα μητρότητας/πατρότητας και ασθενείας	Είκοσι μια μέρες
Συντάξεις: Θεσμοθετημένη ανικανότητας, χηρείας, και ορφάνιας	Τρεις μήνες
Επίδομα σωματικής βλάβης	Είκοσι μια μέρες
Παροχές αναπηρίας και θανάτου	Τρεις μήνες

2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ

Ο Νόμος για τη χορήγηση Κοινωνικής Σύνταξης τέθηκε σε εφαρμογή την 1η Μαΐου, 1995. Η σύνταξη αυτή είναι προνοιακή και καταβάλλεται από το Πάγιο Ταμείο της Δημοκρατίας σε όλους τους κατοίκους της Κυπριακής Δημοκρατίας και οι οποίοι έχουν συμπληρώσει την ηλικία των 65 χρόνων και δεν δικαιούνται σύνταξη ή άλλη πανόμοια πληρωμή από οποιαδήποτε άλλη πηγή.

Δικαιούχοι

Κοινωνική Σύνταξη δικαιούνται πρόσωπα που-

α) συμπλήρωσαν το 65ο έτος της ηλικίας των,

β) με την συμπλήρωση της ηλικίας των 65 χρόνων και μετέπειτα ικανοποιούν τις πιο κάτω προϋποθέσεις διαμονής..

ι) νόμιμη διαμονή στην Κύπρο η σε χώρα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης η του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου που καλύπτει τη Νορβηγία, το Λιχνενστάιν και την Ιρλανδία καθώς και την Ελβετία για συνολική περίοδο 20 τουλάχιστο χρόνων από την ημερομηνία που ο αιτητής συμπλήρωσε την ηλικία των 40 χρόνων ,

ii) νόμιμη διαμονή στην Κύπρο η σε χώρα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου όπως αναφέρεται στο (i) πιο πάνω και την Ελβετία για συνολική περίοδο 35 χρόνων από την ημερομηνία από την οποία ο αιτητής συμπλήρωσε την ηλικία των 18 χρόνων και,

(iii) δε δικαιούται από οποιαδήποτε πηγή σύνταξη η άλλη παρόμοια πληρωμή της οποίας το ύψος είναι ίσο η μεγαλύτερο από το μηνιαίο ύψος της Κοινωνικής Σύνταξης.

Παράδειγμα

Αν πρόσωπο που διαμένει στην Κύπρο δεν ικανοποιεί τις απαιτούμενες χρονικές προϋποθέσεις για εξασφάλιση δικαιώματος σε Κοινωνική Σύνταξη αλλά έχει νόμιμη διαμονή σε χώρα Μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης τότε συνυπολογίζεται η περίοδος αυτή με εκείνη της διαμονής στη στην Κύπρο και θεμελιώνει δικαίωμα σε Κοινωνική Σύνταξη.

Ύψος Κοινωνικής Σύνταξης

Το μηνιαίο ύψος της κοινωνικής σύνταξης είναι ίσο με το 81% της πλήρους βασικής θεσμοθετημένης σύνταξης που καταβάλλεται από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Σήμερα το πλήρες ύψος της βασικής θεσμοθετημένης Σύνταξης ανέρχεται στα ευρώ 418.51 το μήνα $\chi 81\% = 338.99$.

Σε περίπτωση που πρόσωπο δικαιούται από οποιαδήποτε πηγή σύνταξη η άλλη παρόμοια πληρωμή το μηνιαίο ύψος της οποίας είναι κατώτερο του μηνιαίου ποσού της κοινωνικής σύνταξης δηλ. πιο λίγο από 338.99 ευρώ το μήνα και εφόσον ικανοποιεί τις προϋποθέσεις διαμονής τότε στο πρόσωπο αυτό καταβάλλεται ως κοινωνική σύνταξη η διαφορά μεταξύ των δύο συντάξεων.

Παράδειγμα

Αν πρόσωπο δικαιούται σύνταξη από άλλη πηγή στο ύψος των 150 ευρώ το μήνα τότε το πρόσωπο αυτό εφόσον ικανοποιεί τις προϋποθέσεις διαμονής που αναφέρονται στο β(ι) και β(ii) π ιό πάνω του καταβάλλεται ως κοινωνική σύνταξη η διαφορά μέχρι τα 338.99 ευρώ δηλ. $338.99 - 150 = 188.99$ ευρώ το μήνα.

Πληρωμή 13ης Κοινωνικής Σύνταξης

Το Δεκέμβριο κάθε χρόνου χορηγείται στους δικαιούχους και 13η κοινωνική σύνταξη το ύψος της οποίας είναι ισούται με το 1/12 του όλου ποσού κοινωνικής σύνταξης που του πληρώθηκε μέσα στο συγκεκριμένο χρόνο. Αν πληρώνεται τη κοινωνική σύνταξη και για τους 12 μήνες τότε η 13η ισούται με τη σύνταξη ενός μηνός. Αν η πληρωμή του άρχισε την 1η Απριλίου τότε η 13η του σύνταξη θα είναι τα 9/12 της κανονικής μηνιαίας του σύνταξη $338.99 \times 9 : 12 = 254.24$ ευρώ.

'Εναρξη και τερματισμός της πληρωμής Κοινωνικής Σύνταξης

Η πληρωμή της κοινωνικής Σύνταξης αρχίζει από την πρώτη ημέρα του μήνα που ακολουθεί το μήνα μέσα στον οποίο αποκτά το δικαίωμα στη σύνταξη και τερματίζεται την τελευταία ημέρα του μήνα μέσα στον οποίο τερματίζεται το δικαίωμά του σε σύνταξη.

'Έκπτωση του δικαιώματος λήψης Κοινωνικής Σύνταξης

Δικαιούχος κοινωνικής σύνταξης εκπίπτει του δικαιώματός του σε κοινωνική σύνταξη αν,

- αποκτήσει από οποιαδήποτε πηγή δικαίωμα σε σύνταξη η άλλη παρόμοια πληρωμή το ύψος της οποίας είναι ίσο η μεγαλύτερο από εκείνο της κοινωνικής σύνταξης. Μια χαρακτηριστική περίπτωση που εκπίπτει του δικαιώματος σε κοινωνική σύνταξη είναι η απόκτηση δικαιώματος σε σύνταξη χηρείας/χήρου
- Απουσιάζει από την Κύπρο για χρονική περίοδο πέραν των έξι ημερολογιακών μηνών για λόγους υγείας περίοδο που αν την δικαιολογήσει με σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό διατηρεί το δικαίωμα του σε πληρωμή της κοινωνικής σύνταξης και κατά τη πρόσθετη αυτή περίοδο.

Συνταξιούχος του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων στον οποίο καταβάλλεται αύξηση για εξαρτώμενο του πρόσωπο το οποίο αποκτά δικαίωμα και πληρώνεται κοινωνική σύνταξη τότε το δικαίωμα του σε πληρωμή αυξημένης σύνταξης για το εξαρτώμενο αυτό πρόσωπο παύει να υφίσταται.

3. Πρόνοιες για την Αδήλωτη Εργασία

Στις 19 Μαΐου η Βουλή ψήφισε μια σειρά από τροποποιήσεις του Νόμου για τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις και των κανονισμών που αφορούν τις εισφορές, οι οποίες στοχεύουν στην πάταξη της αδήλωτης εργασίας. Ο Νόμος και οι κανονισμοί δημοσιεύτηκαν στην επίσημη εφημερίδα της Δημοκρατίας την Παρασκευή 2 Ιουνίου 2017.

Με τον τροποποιητικό αυτό Νόμο επιφέρονται στο βασικό Νόμο μια σειρά από τροποποιήσεις ως ακολούθως:

- Εισάγονται για πρώτη φορά στο Νόμο οι ορισμοί αδήλωτη εργασία, αδήλωτες αποδοχές και παράνομη απασχόληση. Με αυτούς τους νέους ορισμούς θα μπορούν πλέον οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων να αντιμετωπίσουν ευρύτερα το θέμα της αδήλωτης εργασίας που τα τελευταία χρόνια πήρε σοβαρές διαστάσεις που απειλούν την αποδόμηση των εργασιακών σχέσεων από τη μια και τη βιωσιμότητα των διαφορών Κοινωνικών Ταμείων από την άλλη.
- Συγκεκριμένα **αδήλωτη εργασία** σημαίνει ασφαλιστέα απασχόληση μισθωτού ή αυτοτελώς εργαζομένου η οποία δεν έχει δηλωθεί όπως υπάρχει υποχρέωση σύμφωνα με τους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (εισφορές) Κανονισμούς.

- **Αδήλωτες αποδοχές** σημαίνει ασφαλιστέες αποδοχές οι οποίες δεν δηλώθηκαν από τον εργοδότη για πληρωμή εισφορών και περιλαμβάνουν και ψευδή δήλωση ασφαλιστέων αποδοχών για πληρωμή εισφορών σε μειωμένο ύψος.
- **Παράνομη απασχόληση** σημαίνει την απασχόληση προσώπου υπό την ιδιότητα του μισθωτού ή αυτοτελώς εργαζόμενου το οποίο διαμένει παράνομα στην Κύπρο ή το οποίο απασχολείται χωρίς την εξασφάλιση άδειας απασχόλησης όπως προβλέπεται στη νομοθεσία.
- **Παράνομα απασχολούμενος** σημαίνει πρόσωπο που εργοδοτείται σε παράνομη απασχόληση.
- Το άρθρο 69 του βασικού Νόμου που αφορά το διορισμό Επιθεωρητών τροποποιείται με το διορισμό Επιθεωρητών όχι μόνο από λειτουργούς των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων αλλά και από λειτουργούς Υπουργείου Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή ακόμη και από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο.

Επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε εργοδότες

- Αν Επιθεωρητής που έχει διοριστεί δυνάμει του άρθρου 69 διαπιστώσει περίπτωση αδήλωτης εργασίας μισθωτού έστω και αν πρόκειται για παράνομη απασχόληση επιβάλλει στον εργοδότη διοικητικό πρόστιμο ύψους €500 για κάθε μισθωτό αναφορικά με το μήνα διαπίστωσης της παράβασης αυξανόμενου κατά €500 για κάθε ημερολογιακό μήνα ή μέρος οποιουδήποτε ημερολογιακού μήνα απασχόλησης πριν από το μήνα στον οποίο διαπιστώθηκαν η παραβίαση.
- Αν ο επιθεωρητής διαπιστώσει περίπτωση αδήλωτων αποδοχών επιβάλλει στον εργοδότη διοικητικό πρόστιμο ύψους και πάλι €500 για κάθε μισθωτό, περιλαμβανομένου του παράνομα απασχολουμένου μισθωτού αναφορικά με τον οποίο διαπράχθηκε η παράβαση.
- Το συνολικό διοικητικό πρόστιμο που επιβάλλεται σε εργοδότη που δεν δηλώνει την απασχόληση μισθωτού ή και που δεν δηλώνει τις ασφαλιστέες αποδοχές του δεν μπορεί να υπερβαίνει τις €10 000 σε κάθε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης.

Διαδικασία επιβολής του Διοικητικού Προστίμου.

- Με τη διαπίστωση της παράβασης ο Επιθεωρητής πριν να επιβάλει το διοικητικό πρόστιμο επιδίδει στον εργοδότη με απόδειξη παραλαβής ειδοποίηση περιγράφοντας την παράβαση του και την πρόθεση του να επιβάλει για τους λόγους που επεξήγησε στον εργοδότη διοικητικό πρόστιμο παρέχοντας παράλληλα στον εργοδότη το δικαίωμα υποβολής παραστάσεων εντός προθεσμίας 5 ημερών από την ημερομηνία ειδοποίησης.
- Αν παρέλθει η πιο πάνω προθεσμία άπραχτη ή ο παραβάτης αποτυγχάνει να παρουσιάσει στοιχεία τέτοια που να αποδεικνύουν ότι δεν διέπραξε τη παράβαση τότε ο Επιθεωρητής αποστέλλει στον παραβάτη όχι αργότερα από την εργάσιμη ημέρα με συστημένη επιστολή τη πράξη επιβολής του προστίμου.
- Σε περίπτωση καταβολής του διοικητικού προστίμου στο πλησιέστερο Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων εντός (30) ημερών από την έκδοση της πράξης επιβολής του, το πρόστιμο μειώνεται κατά 30% ενώ σε περίπτωση εκπρόθεσμης καταβολής του, το πρόστιμο αυξάνεται κατά €50 για κάθε ημέρα καθυστέρησης.

- **Διευκρινίζεται ότι:**

Η διαδικασία επιβολής διοικητικού προστίμου δεν εφαρμόζεται σε νοικοκυριά για την απασχόληση οικιακά εργαζομένου προσώπου ή προσώπων που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας σε μέλη νοικοκυριού.

Τεκμήριο Ελάχιστης περιόδου απασχόλησης

- Μισθωτός αναφορικά με τον οποίο διαπράχθηκε η παράβαση όπως πιο πάνω τεκμαιρεται ότι απασχολείται συνεχώς από τον εργοδότη στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται κατά την ημέρα διαπίστωσης της παράβασης για τους αμέσως προηγούμενους 6 μήνες με αποδοχές ίσες με 1 1/2 των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών που ισχύουν κατά την ημέρα της παράβασης εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η περίοδος απασχόλησης ήταν μικρότερη ή το ποσό των αποδοχών χαμηλότερο.
- Αντίθετα αν διαπιστωθεί ότι η πραγματική περίοδος απασχόλησης είναι μεγαλύτερη των 6 μηνών ή το πραγματικό ποσό των αποδοχών ψηλότερο του τεκμαιρόμενου, λαμβάνεται υπόψη η πραγματική περίοδος ή το πραγματικό ποσό αποδοχών.

Αναστολή Λειτουργίας Εργασιών Εργοδότη

- Αν στον ίδιο εργοδότη επιβληθεί διοικητικό πρόστιμο για δεύτερη φορά εντός χρονικού διαστήματος 2 ετών, η υπόθεση παραπέμπεται σε Επιτροπή από το Διευθυντή ως Πρόεδρο και δύο Λειτουργούς του Υπουργείου Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που ορίζει ο Υπουργός ως μέλη η οποία έχει εξουσία με αιτιολογημένη απόφαση της και τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργού να διατάξει προσωρινή αναστολή λειτουργίας του συνόλου της επιχείρησης του εργοδότη ή τημήματος ή τημήματων αυτής για χρονικό διάστημα που να μην υπερβαίνει τις 48 ώρες.
- Για τη λήψη μιας τέτοιας απόφασης η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη της πολλά δεδομένα που σχετίζονται με τον παραβάτη εργοδότη.

Επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε αυτοτελώς εργαζόμενους

- Όταν ο Επιθεωρητής διαπιστώσει περίπτωση αδήλωτης εργασίας αυτοτελώς εργαζόμενου έστω και πρόκειται για παράνομη απασχόληση επιβάλλει στον εν λόγω εργαζόμενο διοικητικό πρόστιμο €200 αυξανόμενο κατά €200 για κάθε ημερολογιακό μήνα ή μέρος του ημερολογιακού μήνα απασχόλησης πριν από το μήνα μέσα στον οποίο διαπιστώθηκε η παράβαση. Το συνολικό ποσό προστίμου δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 5000 Ευρώ για κάθε διαπιστωμένη παράβαση.
- Ο διαπράξας την παράβαση αυτοτελώς εργαζόμενος τεκμαιρεται ότι αυτός απασχολείτο συνεχώς για τους αμέσως προηγούμενους της παράβασης έξι(6) μήνες και αν διαπιστωθεί ότι η πραγματική περίοδος είναι μεγαλύτερη των έξι (6) μηνών λαμβάνεται υπόψη η πραγματική περίοδος. Όπως στην περίπτωση μισθωτού που αναφέρεται πιο πάνω έτσι και στη περίπτωση αυτοτελώς εργαζόμενου ακολουθούνται οι ίδιες διαδικασίες συμμόρφωσης.
- Σε καμιά περίπτωση δεν νομιμοποιείται η παράνομη διαμονή, παραμονή ή απασχόληση με τη διαπίστωση της παράβασης και αμέσως τερματίζεται η οποιαδήποτε ιδιότητα του παραβάτη.

Υποχρέωση λειτουργών για γνωστοποίηση παραβάσεων στο Διευθυντή

- Κάθε λειτουργός που ορίζεται Επιθεωρητής και κάθε άλλο πρόσωπο που εξουσιοδοτείται να προβαίνει σε έλεγχο της εφαρμογής οποιασδήποτε νομοθεσίας άλλη από τη νομοθεσία αυτή που υπάγεται στην αρμοδιότητα του Υπουργείου τούτου οφείλει αν κατά τη διενέργεια οποιουδήποτε ελέγχου παρέλθει σε γνώση του παράβαση για την οποία η προβλεπόμενη από τον παρόντα Νόμο Επιβολή Διοικητικού προστίμου να γνωστοποιεί αμέσως το γεγονός αυτό στο Διευθυντή ο οποίος με τη σειρά του προβαίνει σε όλες τις ενέργειες για άμεση διερεύνηση της υπόθεσης.
- Οι διατάξεις του άρθρου 82 του βασικού Νόμου που αναφέρεται στο τελεσίδικο ορισμένων αποφάσεων Διευθυντή και Υπουργού εφαρμόζονται κατ' αναλογία στις αποφάσεις για επιβολή διοικητικού προστίμου.

Ένσταση στην Επιτροπή Ένστάσεων

- Πρόσωπο που δεν ικανοποιείται από οποιαδήποτε απόφαση που εκδίδεται για οποιαδήποτε παράβαση μπορεί εντός 15 ημερών από τη γνωστοποίηση σε αυτό της απόφασης να υποβάλει ένσταση στην Επιτροπή Ένστάσεων που απαρτίζεται από το Γενικό Διευθυντή ως Πρόεδρο και δύο λειτουργούς που ορίζει ο Υπουργός ως μέλη και οι οποίοι είναι ιεραρχικά ανώτεροι από τον Επιθεωρητή που επέβαλε το Διοικητικό Πρόστιμο αναφέροντας γραπτώς την αιτιολογία της υποβολής της ένστασης και προσκομίζοντας τα αναγκαία υποστηρικτικά στοιχεία και έγγραφα.
- Ένσταση που δεν συνοδεύεται από τα απαραίτητα υποστηρικτικά στοιχεία και έγγραφα απορρίπτεται και δεν εξετάζεται.
- Η υποβολή της ένστασης δεν αναστέλλει την ισχύ της ληφθείσας απόφασης.
- Η ένσταση εξετάζεται από την Επιτροπή σε εύλογο χρονικό διάστημα, αποφασίζει και κοινοποιεί την απόφαση της στο πρόσωπο που υπέβαλε την ένσταση.

Μεταβατικές Διατάξεις

- Αν πριν την παρέλευση τριών μηνών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος του υπό αναφορά νόμου οποιοσδήποτε εργοδότης ή αυτοτελώς εργαζόμενος προβεί με δική του πρωτοβουλία στην οφειλόμενη από αυτή δήλωση και καταβάλει τις σχετικές ληξιπρόθεσμες εισφορές απαλλάσσεται από την καταβολή διοικητικού προστίμου και του πρόσθετου τέλους.
- Παράβαση που αφορά παράνομα απασχολούμενο πρόσωπο, για την οποία επιβάλλεται πρόστιμο δεν τυγχάνει της πιο πάνω απαλλαγής

Στους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Εισφορές (Τροποποιητικούς) Κανονισμούς του 2017 επιφέρονται οι πιο κάτω αλλαγές:

- (α) Η αίτηση για εγγραφή εργοδότη υποβάλλεται το αργότερο μία μέρα πριν από την ημέρα που ο αιτητής αναμένει να καταστεί Εργοδότης.
- (β) Κάθε μισθωτός κατά την ημέρα της πρόσληψης του γνωστοποιεί στον εργοδότη του τον αριθμό της ταυτότητας του και τον αριθμό Κοινωνικών ασφαλίσεων του, εκτός αν ο μισθωτός δεν είναι εγγεγραμμένος ο εργοδότης του οφείλει να τον προμηθεύσει με σχετικό έντυπο εγγραφής το οποίο ο μισθωτός συμπληρώνει και παραδίδει στον εργοδότη.
- Ο εργοδότης οφείλει να υποβάλει το έντυπο εγγραφής στον πλησιέστερο Επαρχιακό

Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων εντός 7 ημερών από την ημέρα πρόσληψης του μισθωτού.

- (γ) Πρόσωπο που προτίθεται να απασχοληθεί ως αυτοτελώς εργαζόμενος αποτείνεται στο πλησιέστερο Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων το αργότερο μέχρι την ημέρα έναρξης της απασχόλησης του με την υποβολή της σχετικής αίτησης στον εγκεκριμένο για το σκοπό αυτό τύπο.
- (δ) Κάθε εργοδότης γνωστοποιεί στο αρμόδιο Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων κάθε πρόσληψη μισθωτού με τη συμπλήρωση και υποβολή δήλωσης το αργότερο μια (1) ημέρα πριν από την πρόσληψη του μισθωτού. Η δήλωση αυτή υποβάλλεται μόνο ηλεκτρονικά.

Υποχρέωση εργοδότη

- (α) Τηρεί μητρώο προσλήψεων στο οποίο καταχωρεί κατά σειρά ημερομηνίας πρόσληψης τα στοιχεία του κάθε νεοπροσλαμβανόμενου μισθωτού.
- (β) Τηρεί βιβλίο αποδοχών το οποίο μαζί με το μητρώο προσλήψεων δύναται να τηρούνται και ηλεκτρονικά να φυλάσσονται από τον εργοδότη και να είναι διαθέσιμα για έλεγχο σε οποιοδήποτε χρόνο από τον Επιθεωρητή.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2η

ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΝ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Ο ΠΕΡΙ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΝΟΜΟΣ 24/1967

Η νομοθεσία περί Τερματισμού Απασχολήσεως θεσπίστηκε στις 27 Μαΐου 1967 και τέθηκε σ' εφαρμογή την 1η Φεβρουαρίου 1968.

Οι βασικοί σκοποί του είναι:

- Η προστασία όλων των εργοδοτουμένων από αδικαιολόγητες απολύσεις, με την πληρωμή αποζημιώσεων και η εξουδετέρωση των συνεπειών του πλεονασμού με την καταβολή πληρωμών λόγω πλεονασμού.
- Ο καθορισμός ελάχιστης περιόδου προειδοποίησεως σε περιπτώσεις τερματισμού απασχολήσεως.
- Η καθίδρυση Ταμείου για Πλεονάζον Προσωπικό στο οποίο οι εργοδότες να καταβάλλουν εισφορές με σκοπό τη συλλογική ανάληψη των κινδύνων λόγω πλεονασμού.

Ποίους καλύπτει η νομοθεσία περί Τερματισμού Απασχολήσεως

Η νομοθεσία περί Τερματισμού Απασχολήσεως καλύπτει όλους τους εργοδοτουμένους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, περιλαμβανομένων των μαθητευομένων. Καλύπτει επίσης τους μετόχους ιδιωτικών εταιρειών οι οποίοι απασχολούνται στην εταιρεία τους. Κατ' εξαίρεση, οι εργοδοτούμενοι της Κυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ν.Α.Α.Φ.Ι. στην Κύπρο δεν καλύπτονται από τις πρόνοιες της νομοθεσίας που αφορούν πληρωμές λόγω πλεονασμού, γιατί οι εργοδότες τους εφαρμόζουν δικά τους σχέδια για τέτοιες πληρωμές.

Υποχρέωση εργοδότη για έγκαιρη γνωστοποίηση πλεονασμού

Εργοδότης, ο οποίος προτίθεται να απολύσει εργοδοτουμένους του λόγω πλεονασμού, υποχρεούται να δώσει ειδοποίηση ενός τουλάχιστον μήνα στον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στην οποία να αναφέρει τον αριθμό των εργοδοτουμένων οι οποίοι θα απολυθούν, τον Κλάδο ή τους Κλάδους της επιχείρησης του που επηρεάζονται από τον πλεονασμό, τα ονόματα, τα επαγγέλματα και τις οικογενειακές υποχρεώσεις των επηρεαζομένων εργοδοτουμένων του και τους λόγους του πλεονασμού.

Εργοδότης, ο οποίος απέλυσε εργοδοτούμενο του λόγω πλεονασμού και που μέσα σε οκτώ μήνες επαναπροσλαμβάνει προσωπικό, δίνει προτεραιότητα κατά την πρόσληψη σε εργοδοτουμένους, τους οποίους απέλυσε ως πλεονάζοντες, λαμβάνοντας όμως υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης του.

Υποχρέωση εργοδότη για ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης

Ο εργοδότης που προτίθεται να τερματίσει την απασχόληση εργοδοτουμένου του πρέπει να δώσει σ' αυτόν ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης ανάλογα με την διάρκεια της απασχόλησης του, νοούμενου ότι έχουν περάσει 26 βδομάδες από την ημερομηνία πρόσληψης του. Η προειδοποίηση που θα δοθεί πρέπει να είναι γραπτή και έχει ως ακολούθως:

Περίοδος Συνεχούς Απασχόλησης	Ελάχιστη Περίοδος Προειδοποίησης
26 - 51 εβδομάδες	1 εβδομάδα
52 - 103 εβδομάδες	2 εβδομάδες
104 - 155 εβδομάδες	4 εβδομάδες
156 - 207 εβδομάδες	5 εβδομάδες
208 - 259 εβδομάδες	6 εβδομάδες
260 - 311 εβδομάδες	7 εβδομάδες
312 εβδομάδες και άνω	8 εβδομάδες

Ο εργοδότης δικαιούται αντί να δώσει προειδοποίηση να ζητήσει από τον εργοδοτούμενο να αποδεχθεί πληρωμή αντί προειδοποίησης. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδοτούμενος αποχωρεί αμέσως από την εργασία του, αφού προηγουμένως ο εργοδότης του καταβάλει τους μισθούς που αντιστοιχούν στην περίοδο προειδοποίησης.

Εργοδοτούμενος στον οποίο δόθηκε προειδοποίηση για τερματισμό της απασχόλησης του δικαιούται, όταν βρει νέα απασχόληση να αποχωρήσει από την υπηρεσία του εργοδότη του χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδοτούμενος δεν πληρώνεται για το υπόλοιπο της προειδοποίησης.

Εργοδοτούμενος στον οποίο δόθηκε προειδοποίηση για τερματισμό της απασχόλησης του δικαιούται, κατόπιν συνεννόησης με τον εργοδότη του, να απουσιάζει από την εργασία του κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης μέχρι 8 ώρες την εβδομάδα χωρίς απώλεια των απολαβών του για να μπορέσει να βρει άλλη εργασία. Το σύνολο όμως των ωρών απουσίας για όλη την περίοδο προειδοποίησης δεν θα υπερβαίνει τις 40 ώρες.

Η παροχή προειδοποίησης σε εργοδοτούμενο ο οποίος απουσιάζει από την εργασία του λόγω ανικανότητας για εργασία απαγορεύεται για περίοδο μέχρι έξι μήνες από την πρώτη ημέρα της απουσίας του. Πρόσθετα η περίοδος προειδοποίησης εργοδοτουμένου ο οποίος γίνεται ανίκανος για εργασία συνεπεία επαγγελματικού ατυχήματος το οποίο συμβαίνει κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης, αναστέλλεται.

Οι όροι “ανίκανος προς εργασία” και “επαγγελματικό ατύχημα” έχουν την ίδια έννοια όπως στη νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Υποχρέωση του εργοδότη για προειδοποίηση μετάθεσης ή μεταφοράς εργοδοτουμένου

Εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε οποιεσδήποτε πράξεις ή ενέργειες που θα έχουν ως αποτέλεσμα τη μετάθεση ή μεταφορά εργοδοτουμένου του σε άλλο εργοδότη, είτε μόνιμα είτε προσωρινά, οφείλει να προειδοποιήσει τον εργοδοτούμενο γραπτώς και όσο το δυνατό πιο έγκαιρα αναφορικά με τις προθέσεις του, έστω και αν η μετάθεση ή μεταφορά δε θα συνεπάγεται αλλαγή των καθηκόντων ή του τόπου εργασίας του εργοδοτουμένου.

Υποχρέωση εργοδοτουμένου για ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης

Εργοδοτούμενος ο οποίος προτίθεται να τερματίσει την απασχόληση του πρέπει να δώσει στον εργοδότη ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης ανάλογα με την διάρκεια της υπηρεσίας του ως ακολούθως:

Περίοδος Συνεχούς Απασχόλησης	Ελάχιστη Περίοδος Προειδοποίησης
Από 26 - 51 εβδομάδες	1 εβδομάδα
Από 52 - 259 εβδομάδες	2 εβδομάδες
Από 260 εβδομάδες και άνω	3 εβδομάδες

Σε περίπτωση όπου με συλλογική σύμβαση, έθιμο ή ειδική συμφωνία καθορίζεται μεγαλύτερη περίοδος προειδοποίησης από αυτή που καθορίζεται στο Νόμο, τότε θα πρέπει να δίδεται αυτή η μεγαλύτερη προειδοποίηση.

Τερματισμός Απασχόλησης Χωρίς Προειδοποίηση

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει εργοδοτούμενο του χωρίς προειδοποίηση για τους πιο κάτω λόγους:

- Οταν η απόλυση γίνεται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.
- Οταν η διαγωγή του εργοδοτουμένου είναι τέτοια που καθιστά σαφές ότι η σχέση εργοδότη και εργοδοτουμένου είναι αδύνατο να συνεχισθεί.
- Οταν ο εργοδοτούμενος διαπράξει σοβαρό παράπτωμα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.
- Οταν ο εργοδοτούμενος διαπράξει ποινικό αδίκημα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του χωρίς τη ρητή ή σιωπηρή συγκατάθεση του εργοδότη του.
- Οταν προβαίνει σε σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανονισμών εργασίας ή άλλων κανονισμών σε σχέση με την απασχόληση.

Σε περιπτώσεις όπως τις πιο πάνω, ο εργοδότης πρέπει να ασκήσει το δικαίωμα του για απόλυση μέσα σε λογικό χρονικό διάστημα, διαφορετικά η απόλυση θα θεωρηθεί αδικαιολόγητη.

Αποζημίωση από τον εργοδότη για αδικαιολόγητη απόλυση

Εργοδοτούμενος ο οποίος απολύεται αδικαιολόγητα από τον εργοδότη με τον οποίο απασχολήθηκε συνεχώς για 26 τουλάχιστον εβδομάδες δικαιούται σε αποζημίωση. Σε αποζημίωση δικαιούται επίσης και εργοδοτούμενος ο οποίος αναγκάστηκε να αποχωρήσει από την υπηρεσία του εργοδότη του λόγω της συμπεριφοράς του τελευταίου που συμπλήρωσε την συντάξιμη ηλικία πριν από τη απόλυση του.

Το ποσό της αποζημίωσης αποφασίζεται από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, κατόπιν αίτησης του εργοδοτούμενου, δεν μπορεί όμως να είναι κατώτερο από το ποσό της πληρωμής λόγω πλεονασμού, την οποία θα έπαιρνε ο εργοδοτούμενος, αν απολυόταν ως πλεονάζων, ή μεγαλύτερο από τα ημερομίσθια δύο ετών. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών λαμβάνει υπόψη μεταξύ άλλων τις αποδοχές του εργοδοτούμενου, την περίοδο απασχόλησης, την απώλεια προοπτικών σταδιοδρομίας, την ηλικία του εργοδοτούμενου και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες απολύθηκε.

Το ποσό της αποζημίωσης μέχρι τα ημερομίσθια ενός χρόνου πληρώνεται από τον εργοδότη και οποιοδήποτε περιπλέον ποσό από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό.

Απόλυση εργοδοτούμενου χωρίς δικαιώμα αποζημίωσης

Εργοδοτούμενος δε δικαιούται αποζημίωση από τον εργοδότη του αν η απόλυση του οφείλεται:

- σε πλεονασμό,
- σε ανώτερη βία, πολεμική ενέργεια, πολιτική εξέγερση, θεομηνία ή καταστροφή των εγκαταστάσεων που δεν ήταν αποτέλεσμα εσκεμμένης ενέργειας ή αμέλεια του εργοδότη,
- στη λήξη συμβάσεως τακτής περιόδου ή λόγω του ότι ο εργοδοτούμενος συμπλήρωσε την κανονική ηλικία αφυπηρέτησης βάση εθίμου,
- νόμου, συλλογικής σύμβασης ή κανονισμών εργασίας,
- σε υπαιτιότητα του εργοδοτούμενου.

Τονίζεται ότι απόλυση εργοδοτούμενου για οποιοδήποτε από τους πιο κάτω λόγους σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη και ο εργοδότης είναι υπόχρεος να πληρώσει αποζημίωση:

(α) ιδιότητα μέλους συντεχνίας ή συμμετοχή σε συντεχνιακές δραστηριότητες εκτός των ωρών εργασίας ή με τη συγκατάθεση του εργοδότη κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας ή ιδιότητα μέλους επιτροπής ασφάλειας σύμφωνα με τους περί Ασφάλειας στους Τόπους Εργασίας Νόμους,

(β) υποβολή παραπόνου ή συμμετοχή σε διαδικασία εναντίον εργοδότη για παραβίαση νόμων ή κανονισμών, ή προσφυγή σε αρμόδια διοικητική αρχή,

(γ) φυλή, χρώμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, πολιτικές απόψεις, εθνική προέλευση ή κοινωνική καταγωγή, και

(δ) εγκυμοσύνη ή μητρότητα.

(ε) γονική άδεια.

Εξουσία Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών να διατάσσει επαναπρόσληψη εργοδοτούμενου

Σε περίπτωση κατά την οποία ο τερματισμός της απασχόλησης εργοδοτούμενου, ο οποίος εργάζοταν σε εργοδότη που απασχολούσε πέραν των δεκαεννέα εργοδοτούμενων, κριθεί ας παράνομος και κακόπιστος, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μπορεί, αν οι περιστάσεις το δικαιολογούν και ο εργοδοτούμενος το ζητήσει, να διατάξει την επαναπρόσληψη του εργοδοτούμενου και ταυτόχρονα την καταβολή αποζημίωσης για τη ζημιά την οποία πραγματικά έχει υποστεί ο εργοδοτούμενος. Το ποσό της αποζημίωσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα ημερομίσθια δώδεκα μηνών.

Δικαίωμα εργοδοτούμενου σε πληρωμή λόγω πλεονασμού από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό

Εργοδοτούμενος δικαιούται σε πληρωμή από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό όταν:

- Απολυθεί για λόγους πλεονασμού.
- Απασχολήθηκε συνεχώς στον ίδιο εργοδότη για τουλάχιστον 104 εβδομάδες, πριν από την συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας του - 65ο έτος.

Για τους μεταλλωρύχους η συντάξιμη ηλικία είναι η ημερομηνία που δικαιούνται σύνταξη από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων (μεταξύ 58ου – 63ου έτους).

Απασχόληση εποχιακά εργοδοτούμενου που απασχολείται κάθε χρόνο στην ίδιο εργοδότη, είτε συνεχώς είτε κατά περιόδους και ο μέσος όρος απασχόλησης για όλη την περίοδο απασχόλησης του στον ίδιο εργοδότη είναι τουλάχιστο δεκαπέντε εβδομάδες θεωρείται συνεχής.

Πότε εργοδοτούμενος θεωρείται πλεονάζων

Εργοδοτούμενος θεωρείται πλεονάζων όταν απολυθεί:

(α) γιατί ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία ο εργοδοτούμενος απασχολείται,

(β) γιατί ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει επιχείρηση στον τόπο όπου ο εργοδοτούμενος απασχολείται,

(γ) εξαιτίας οποιουδήποτε από τους πιο κάτω λόγους που έχουν σχέση με τη λειτουργία της επιχείρησης:

- εκσυγχρονισμού, μηχανοποίησης ή οποιασδήποτε άλλης αλλαγής

στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης, η οποία ελαττώνει τον αριθμό των εργοδοτουμένων που χρειάζονται,

- αλλαγής στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις απαιτούμενες ειδικότητες των εργοδοτουμένων,
- κατάργησης τμημάτων,
- δυσκολιών στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικών δυσκολιών,
- έλλειψης παραγγελιών ή πρώτων υλών,
- έλλειψης μέσων παραγωγής,
- περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης.

Απόλυση που δεν παρέχει δικαιώμα σε πληρωμή λόγω πλεονασμού

Εργοδοτούμενος δε δικαιούται πληρωμή λόγω πλεονασμού έστω και αν η απόλυση οφείλεται σε πλεονασμό:

- αν πριν από τον τερματισμό της απασχόλησης ο εργοδότης προσφέρει άλλη κατάλληλη απασχόληση και ο εργοδοτούμενος αδικαιολόγητα αρνείται την προσφορά,
- όταν η απόλυση έγινε γιατί μεταβιβάστηκε η επιχείρηση του εργοδότη σε άλλο εργοδότη που ανανέωσε τη σύμβαση εργασίας,
- όταν ο εργοδότης του είναι εταιρεία εγγεγραμμένη με βάση τον περί Εταιρειών Νόμο και τον μεταθέτει σε κατάλληλη απασχόληση σε άλλη εταιρεία που είναι συνδεδεμένη με την εταιρεία στην οποία απασχολείται. Δύο εταιρείες θεωρούνται συνδεδεμένες αν η μία είναι θυγατρική της άλλης ή αν και οι δύο εταιρείες είναι θυγατρικές τρίτης εταιρείας. Ο όρος θυγατρική εταιρεία έχει την έννοια που του αποδίδεται σ' αυτό από το Νόμο περί Εταιρειών, και
- αν πριν από τον τερματισμό της απασχόλησης, άλλος εργοδότης ο οποίος είναι εταιρεία στην οποία ο προηγούμενος εργοδότης, είναι κύριος μέτοχος ή ασκεί ουσιαστικό έλεγχο, προσφέρει στον εργοδοτούμενο κατάλληλη απασχόληση.

Έγγος της πληρωμής λόγω πλεονασμού

Το ποσό της πληρωμής λόγω πλεονασμού είναι ανάλογο με την περίοδο συνεχούς απασχόλησης και με το τελευταίο ημερομίσθιο του αιτητή, όπως φαίνεται πιο κάτω:

Διάρκεια συνεχούς απασχόλησης	Πληρωμή λόγω πλεονασμού
Μέχρι 4 χρόνια	2 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων.
Πάνω από 4 μέχρι 10 χρόνια	2 ½ εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων
Πάνω από 10 και μέχρι 15 χρόνια	3 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων
Πάνω από 15 και μέχρι 20 χρόνια	3 ½ εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων
Πάνω από 20 και μέχρι 25 χρόνια	4 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων

Στην περίπτωση αιτητή μετόχου ιδιωτικής εταιρείας ο οποίος απασχολείται στην εταιρεία του όχι όμως με βάση σύμβαση εργασίας ή κάτω από περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτουμένου, η πληρωμή την οποία δικαιούται είναι ίση με ποσοστό 1% του εβδομαδιαίου ημερομισθίου του, πολλαπλασιαζόμενου επί 52 και επί τα έτη υπηρεσίας του.

Όταν ο πλεονάζων εργοδοτούμενος έχει συμπληρώσει την ηλικία των 64 χρόνων, η πληρωμή λόγω πλεονασμού μειώνεται κατά 1/12 για κάθε συμπληρωμένο μήνα κατά τον οποίο η ηλικία του υπερβαίνει τα 64 χρόνια.

Για σκοπούς πληρωμής λόγω πλεονασμού δεν λαμβάνεται υπόψη οποιοδήποτε ποσό ημερομισθίου πέραν του τετραπλασίου του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών, όπως αυτό καθορίζεται εκάστοτε στη Νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Δικαίωμα σε πληρωμή από τον εργοδότη και από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό

Σε περίπτωση που εργοδοτούμενος δικαιούται ταυτόχρονα πληρωμή από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό και πληρωμή από τον εργοδότη του με βάση έθιμο, νόμο, συλλογική σύμβαση ή ειδική συμφωνία, τότε ο εργοδοτούμενος παίρνει ολόκληρο το ποσό της πληρωμής από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό και από τον εργοδότη του την τυχόν διαφορά μεταξύ των δύο πληρωμών, αν το ολικό ποσό της πληρωμής από τον εργοδότη υπερβαίνει το ποσό της πληρωμής από το Ταμείο,

Διευκρινίζεται ότι πληρωμή από Ταμείο Προνοίας δεν θεωρείται πληρωμή από τον εργοδότη.

Υπολογισμός της περιόδου απασχόλησης

Η περίοδος απασχόλησης υπολογίζεται σε εβδομάδες. Λαμβάνεται υπόψη:

(α) εβδομάδα κατά την οποία ο εργοδοτούμενος εργάστηκε 18 ή περισσότερες ώρες.

(β) εβδομάδα κατά την οποία ο εργοδοτούμενος:

- ήταν ανίκανος για εργασία λόγω ασθένειας, σωματικής βλάβης, τοκετού,
- απουσίαζε από την εργασία του λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών,
- απουσίαζε από την εργασία του, κάτω από τέτοιες συνθήκες, ώστε με βάση διευθέτηση, έθιμο, ή νόμο, η σχέση εργοδότη και εργοδοτουμένου να θεωρηθεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ότι ήταν συνεχής.

Σημειώνεται ότι στην περίπτωση των εποχιακών εργατών για σκοπούς υπολογισμού της περιόδου απασχόλησης λαμβάνονται υπόψη μόνο οι εβδομάδες πραγματικής εργασίας.

Ο γενικός κανόνας είναι ότι λαμβάνεται υπόψη μόνο η περίοδος απασχόλησης με τον εργοδότη που τερματίζει την απασχόληση του εργοδοτουμένου. Εξαίρεση αποτελούν η περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης από έναν εργοδότη σε άλλο ή μετάθεσης εργοδοτουμένου από μια εταιρεία σε άλλη που είναι συνδεδεμένη με την εταιρεία στην οποία απασχολείτο, ή μεταφοράς εργοδοτουμένου από μια εταιρεία σε άλλη η οποία ουσιαστικά ελέγχεται από τα ίδια πρόσωπα, οπότε λαμβάνεται υπόψη η υπηρεσία του εργοδοτουμένου και με τους δύο εργοδότες.

Συνέχεια της απασχόλησης

Η περίοδος που υπολογίζεται για τους σκοπούς της πληρωμής πρέπει να είναι, όχι μόνο με τον ίδιο εργοδότη, αλλά και συνεχής. Η συνέχεια της απασχόλησης δε θεωρείται ότι διακόπηκε σε περίπτωση:

- απουσίας από την εργασία λόγω υπηρεσίας στην Εθνική Φρουρά,
- απουσίας από την εργασία λόγω εργατικής διαφοράς,
- απουσίας από την εργασία λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών, απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας, βλάβης, τοκετού ή νόσου,
- αλλαγής εργοδότη όταν υπάρχει μεταβίβαση επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης, από έναν εργοδότη σε άλλο εργοδότη,
- απουσίας από την εργασία με άδεια με απολαβές ή χωρίς απολαβές,

- απουσίας από την εργασία λόγω ανώτερης βίας, πολεμικής ενέργειας, πολιτικής εξέγερσης ή θεομηνίας,
- απουσίας από την εργασία λόγω απασχόλησης στο εξωτερικό σε επιχείρηση η οποία ανήκει εξ ολοκλήρου ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη,
- απουσίας από την εργασία κάτω από τέτοιες συνθήκες ώστε σύμφωνα με διευθέτηση, έθιμο ή νόμο η σχέση εργοδότη και εργοδοτουμένου να θεωρηθεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ότι ήταν συνεχής.
- απουσίας από την εργασία λόγω γονικής άδειας.

Ημερομίσθια που λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς πληρωμής

Για σκοπούς της πληρωμής, σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος αμείβεται με καθορισμένο ποσό ημερομίσθιου, λαμβάνεται υπόψη το τελευταίο ημερομίσθιο πριν την απόλυση. Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος δεν αμείβεται με βάση καθορισμένο ημερομίσθιο αλλά με άλλο τρόπο, όπως π.χ. με προμήθειες ή ανάλογα με την παραγωγή του, τότε το ημερομίσθιο το οποίο λαμβάνεται υπόψη είναι ο μέσος όρος των απολαβών του εργοδοτουμένου κατά τις τελευταίες 12 πλήρεις εβδομάδες πριν από την απόλυση του.

Διευκρινίζεται ότι για σκοπούς πληρωμής λόγω πλεονασμού δε λαμβάνεται υπόψη οποιοδήποτε ποσό ημερομίσθιου πέραν του τετραπλάσιου του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών, όπως αυτό καθορίζεται εκάστοτε στη νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (**Για το 2019 είναι €175.11 X 4=€700.44**).

Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό

Όλες οι πληρωμές λόγω πλεονασμού πληρώνονται από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό.

Το Ταμείο αυτό χρηματοδοτείται αποκλειστικά από εισφορές των εργοδοτών. Το ποσό της εισφοράς είναι 1,2% πάνω στις αποδοχές του εργοδοτουμένου μέχρις ενός ανωτάτου ορίου που καθορίζεται κάθε χρόνο. Μέσα στο 2019 το ανώτατο αυτό όριο είναι €1051 την εβδομάδα ή €4553 το μήνα.

Για να πάρει πληρωμή από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό, ο εργοδοτούμενος πρέπει να υποβάλει αίτηση στο πλησιέστερο Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το αργότερο μέσα σε τρεις μήνες από την ημέρα της απόλυσης του. Σε εξαιρετικές όμως περιπτώσεις αν ο αιτητής αποδείξει ότι έχει εύλογη αιτία για την καθυστέρηση στην υποβολή της αίτησης, η πληρωμή μπορεί να γίνει εφόσον η αίτηση υποβληθεί μέσα σε 24 μήνες από την ημέρα της απόλυσης του.

Αδικήματα σε σχέση με απαίτησεις για πληρωμή λόγω πλεονασμού από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό

Οποιοδήποτε πρόσωπο υποβάλλει ψευδή απαίτηση για πληρωμή από το Ταμείο ή παρουσιάζει ψευδή βεβαίωση ή δίνει ψευδείς πληροφορίες σε σχέση με απαίτηση, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι £1.313,91 ή σε φυλάκιση μέχρι έξι μήνες ή και στις δύο ποινές.

Στις ίδιες ποινές υπόκειται και οποιοδήποτε πρόσωπο υποβοηθεί άλλο πρόσωπο να διαπράξει οποιοδήποτε από τα πιο πάνω αδικήματα.

Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει αρμοδιότητα να αποφασίζει πάνω σε διαφορές που εγείρονται από την εφαρμογή της νομοθεσίας. Το Δικαστήριο αποτελείται από ένα Πρόεδρο που είναι νομικός και διορίζεται από το Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο και δύο μέλη που εκπροσωπούν την εργοδοτική και εργατική πλευρά αντίστοιχα. Τα μέλη ορίζονται για κάθε υπόθεση από τον Πρόεδρο του Δικαστηρίου από Πίνακα που καταρτίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεννόηση με τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις.

2. Ο ΠΕΡΙ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2001 ΑΡ. 28(I) ΤΟΥ 2001

Εισαγωγή

Ο περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος του 2001 ψηφίστηκε για σκοπούς εναρμόνισης με την Οδηγία της Ε.Ε. 98/59/ΕΚ. Ο Νόμος τέθηκε σε εφαρμογή την 9 Μαρτίου 2001 και κύριος σκοπός του είναι η προστασία των εργοδοτουμένων σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων.

Ποια η έννοια της «Ομαδικής Απόλυσης»

Για τους σκοπούς αυτού του Νόμου, «Ομαδικές Απολύσεις» είναι οι απολύσεις που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη, που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργοδοτουμένου και γίνονται για ένα ή περισσότερους λόγους, με την προϋπόθεση όμως ότι ο αριθμός των απολύσεων σε περίοδο 30 ημερών θα ανέρχεται:

(α) τουλάχιστο σε 10 εργαζόμενους για επιχειρήσεις με 21-29 εργοδοτούμενους. Σε αυτή την περίπτωση, σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου, και εφόσον ο αριθμός των απολύσεων είναι τουλάχιστον πέντε, μπορούν να συνυπολογιστούν και πέντε ή περισσότεροι τερματισμοί σύμβασης εργασίας,

(β) για επιχειρήσεις που απασχολούν 100-299 εργοδοτούμενους οι απολύσεις πρέπει να αφορούν τουλάχιστον το 10% των εργοδοτουμένων, και

(γ) για επιχειρήσεις που απασχολούν 300 ή περισσότερα άτομα οι απολύσεις πρέπει να είναι τουλάχιστον 30.

Πού δεν εφαρμόζεται ο Νόμος

Ο παρόν Νόμος δεν εφαρμόζεται:

- (α) σε επιχειρήσεις που απασχολούν 20 ή λιγότερους εργοδοτούμενους,
- (β) σε ομαδικές απολύσεις που αφορούν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή για ορισμένη εργασία, εκτός αν οι απολύσεις αυτές γίνουν πριν τη λήξη ή την εκτέλεση των συμβάσεων αυτών,
- (γ) σε εργοδοτούμενους στη Δημόσια Υπηρεσία, στους Ημικρατικούς Οργανισμούς, στις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης και στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, και
- (δ) σε πληρώματα των θαλάσσιων σκαφών.

Ενημέρωση, Διαβούλευση και υποχρεώσεις του εργοδότη

Εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις πρέπει να διαβουλευθεί έγκαιρα με τους εκπροσώπους των εργοδοτουμένων με στόχο την επίτευξη συμφωνίας. Στις εν λόγω διαβουλεύσεις πρέπει να συζητηθούν:

- (α) οι πιθανοί τρόποι και μέσα για αποφυγή των απολύσεων ή τη μείωση του αριθμού των επηρεαζόμενων εργοδοτουμένων, και
- (β) μέτρα απάμβλυνσης των συνεπειών που θα προκύψουν από τις ομαδικές απολύσεις τα οποία σκοπό θα έχουν, μεταξύ άλλων, την επαναπασχόληση ή την επανεκπαίδευση των απολυόμενων εργοδουμένων.

Σύμφωνα με το Νόμο, ο εργοδότης πρέπει να παρέχει έγκαιρα κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων χρήσιμες πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων για να μπορέσουν να ετοιμάζουν τις δικές τους προτάσεις. Επίσης ο εργοδότης υποχρεούται να τους γνωστοποιεί γραπτώς:

- (α) τους λόγους των απολύσεων,
- (β) την περίοδο που πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις,
- (γ) τα κριτήρια επιλογής των εργοδοτουμένων που θα απολυθούν,
- (δ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργοδοτουμένων που κανονικά απασχολεί ο εργοδότης,
- (ε) τη μέθοδο υπολογισμού τυχόν πληρωμής σε σχέση με τις απολύσεις, και
- (στ) να ενημερώσει έγκαιρα και γραπτώς το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ) για κάθε προγραμματισμένη απόλυση και να τους παρέχει αντίγραφα των πιο πάνω γνωστοποιήσεων. Επιπλέον ο εργοδότης διαβιβάζει στην Υπουργό Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αντίγραφο των πιο πάνω στοιχείων.

Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εφόσον έχει λάβει τη γνωστοποίηση οφείλει σε περίοδο 30 ημερών, που αρχίζει από την ημέρα που λαμβάνει τη γνωστοποίηση για τις ομαδικές απολύσεις, να αναζητήσει τυχόν προβλήματα που δημιουργούνται ως αποτέλεσμα των εν λόγω απολύσεων. Η πιο πάνω υποχρέωση δεν εφαρμόζεται αν οι απολύσεις προκαλούνται από τη διακοπή δραστηριότητας της επιχείρησης ως αποτέλεσμα δικαστικής απόφασης.

Ισχύς Ομαδικών Απολύσεων

Οι απολύσεις δεν τίθενται σε ισχύ πριν περάσουν 30 ημέρες από την ημέρα της γνωστοποίησης στο ΥΕΠΚΑ, διαφορετικά ο εργοδότης είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €3.417. Η προθεσμία των 30 ημερών δεν εφαρμόζεται

σε περίπτωση που οι απολύσεις προκαλούνται από διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης κατόπιν δικαστικής απόφασης.

Κυρώσεις

Εργοδότης που δεν τηρεί τις υποχρεώσεις ενημέρωσης, διαβούλευσης και γνωστοποίησης, σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου, υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €1.708. Όλες οι πληροφορίες που παρέχονται σύμφωνα με το Νόμο αυτό τυγχάνουν εμπιστευτικού χειρισμού και όποιος παραβιάσει αυτή την πρόνοια είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €1.708.

Αποζημιώσεις με βάση τον περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμο

Το δικαίωμα των εργαζομένων σε αποζημίωση σύμφωνα με τον περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμο δεν επηρεάζεται από τις διατάξεις του Νόμου περί Ομαδικών Απολύσεων.

3. Ο ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΡΥΘΜΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ν. 25(I)/2001-2014

Ο Νόμος για την Προστασία των Δικαιωμάτων των Εργοδοτουμένων σε Περίπτωση Αφερεγγυότητας του Εργοδότη θεσπίστηκε στις 9 Μαρτίου 2001.

Βασικός σκοπός του είναι η διασφάλιση της πληρωμής ημερομισθίων και ετησίων αδειών που οφείλονται στους εργοδοτουμένους από τον εργοδότη τους σε περίπτωση που αυτός καθίσταται αφερέγγυος.

Με το νόμο αυτό, ιδρύεται ειδικό Ταμείο το οποίο σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη καταβάλλει στους εργοδοτούμενους τα οφειλόμενα ποσά. Το Ταμείο χρηματοδοτείται αποκλειστικά από εισφορές των εργοδοτών με τη μεταφορά στο Ταμείο Αφερεγγυότητας ποσοστού 16,6% των εισφορών που καταβάλλονται στο Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό.

Ποιός είναι αφερέγγυος εργοδότης

Αφερέγγυος εργοδότης είναι ο εργοδότης για τον οποίο έχει υποβληθεί αίτηση στο αρμόδιο Δικαστήριο για την έκδοση διατάγματος παραλαβής της περιουσίας του, αν είναι φυσικό πρόσωπο, ή για την έκδοση διατάγματος εκκαθάρισης, αν είναι νομικό πρόσωπο και είτε έχει εκδοθεί από το Δικαστήριο τέτοιο διάταγμα ή το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι ο εργοδότης έπαιυσε να διεξάγει οποιαδήποτε εργασία και δεν υπάρχει ικανοποιητική περιουσία η οποία να δικαιολογεί την έκδοση σχετικού διατάγματος.

Ποιούς καλύπτει ο Νόμος

Ο Νόμος για την Προστασία των Δικαιωμάτων των Εργοδοτουμένων σε Περίπτωση Αφερεγγυότητας του Εργοδότη καλύπτει ολους της εργοδοτούμενους περιλαμβανομένων και των μαθητευομένων, με εξαίρεση τα πρόσωπα που απασχολούνται από την Κυβέρνηση της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Ποιοί δικαιούνται πληρωμής από το Ταμείο

Πληρωμή από το Ταμείο δικαιούται εργοδοτούμενος που:

- η απασχόληση του τερματίστηκε γιατί ο εργοδότης του κατέστη αφερέγγυος.
- Νοείται ότι, σε περίπτωση αφερεγγυότητας εργοδότη ο οποίος ασκε^{επιχειρηματική δραστηριότητα στο έδαφος δύο ή/και περισσοτέρων κρατών μελών, το Ταμείο υποχρεούται σε πληρωμή των εργοδοτουμένων εκείνων που ασκούσαν συνήθως εργασία στο έδαφος της Κυπριακής Δημοκρατίας.}

Έγγρος πληρωμής από το Ταμείο

Ο εργοδοτούμενος δικαιούται από το Ταμείο:

τα οφειλόμενα ημερομίσθια των δεκατριών τελευταίων εβδομάδων της

- απασχόλησης του τα οποία περιλαμβάνονται στην περίοδο των τελευταίων εβδομήντα οκτώ εβδομάδων πριν από την ημερομηνία της αφερεγγυότητας του εργοδότη του,
- την αναλογία των οφειλόμενων αδειών, για τις πιο πάνω δεκατρείς εβδομάδες, σε περίπτωση που ο εργοδότης κατέχει πιστοποιητικό εξαίρεσης από την καταβολή εισφορών στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών, και
- την αναλογία του δέκατου τρίτου και δέκατου τέταρτου μισθού, της 53ης έως 56ης εβδομάδας για την ίδια περίοδο.

Διευκρινίζεται ότι κατά τον υπολογισμό της εβδομαδιαίας αμοιβής δε λαμβάνεται υπόψη οποιοδήποτε ποσό ημερομισθίου που υπερβαίνει το τετραπλάσιο του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών, όπως αυτό καθορίζεται εκάστοτε στη Νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Για το 2019 το ανώτατο ποσό που λαμβάνεται υπόψη είναι €700,44 (€175,11 X 4).

Ποιοί δε δικαιούνται πληρωμής από το Ταμείο

Εργοδοτούμενος δε δικαιούται σε πληρωμή από το Ταμείο αν:

- είναι μέτοχος και μέλος Διοικητικού Συμβουλίου σε εταιρεία η οποία τέθηκε υπό εκούσια εκκαθάριση,
- εργάζεται στη Ν.Α.Α.Φ.Ι. της Κυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου,
- δεν έχει τη συνήθη διαμονή του στην Κύπρο και ο εργοδότης του δεν έχει τη συνήθη διαμονή του στην Κύπρο, ούτε διεξάγει τις εργασίες του σ' αυτή ή είναι εταιρεία που ανήκει αποκλειστικά σε μη μόνιμους κατοίκους Κύπρου, της οποίας η διοίκηση και ο έλεγχος διεξάγεται στην Κύπρο αλλά οι υπόλοιπες δραστηριότητες της διεξάγονται εκτός Κύπρου,
- δεν έχει τη μόνιμη διαμονή του στην Κύπρο και είναι πλοίαρχος ή μέλος του

πληρώματος κυπριακού πλοίου ή κυβερνήτης ή μέλος πληρώματος αεροσκάφους του οποίου ο ιδιοκτήτης ή ο διαχειριστής έχει ως κύριο τόπο διεξαγωγής των εργασιών του την Κύπρο, και

- έχει ιδιαίτερους δεσμούς και κοινά συμφέροντα με τον εργοδότη του που καταλήγουν σε συμπαιγνία μεταξύ τους.

Διαβήματα εργοδοτουμένου για πληρωμή

Για να πληρωθεί από το Ταμείο, ο εργοδοτούμενος πρέπει να υποβάλει αίτηση σε ειδικό έντυπο που μπορεί να προμηθευτεί από οποιοδήποτε Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η αίτηση πρέπει να συνοδεύεται από:

- αντίγραφο της επιστολής του προσωρινού εκκαθαριστή ή παραλήπτη της περιουσίας του αφερέγγυου εργοδότη,
- βεβαίωση από τον Έφορο Εταιρειών και Επίσημο Παραλήπτη, κατά πόσο ο αιτητής είναι μέτοχος και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας.

Προθεσμία για υποβολή αίτησης

Η αίτηση για πληρωμή από το Ταμείο για την Προστασία των Δικαιωμάτων των Εργοδοτουμένων σε Περίπτωση Αφερεγγυότητας του Εργοδότη πρέπει να υποβληθεί στο πλησιέστερο Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το αργότερο μέσα σε 3 μήνες από την ημερομηνία επέλευσης της αφερεγγυότητας του εργοδότη του. Σε εξαιρετικές, όμως, περιπτώσεις, αν ο αιτητής αποδείξει ότι έχει εύλογη αιτία για την καθυστέρηση στην υποβολή της αίτησης, η πληρωμή μπορεί να γίνει εφόσον η αίτηση υποβληθεί μέσα σε 12 μήνες.

Αδικήματα σε σχέση με απαιτήσεις για πληρωμή από το Ταμείο

Οποιοδήποτε πρόσωπο το οποίο σε γνώση του ή από αμέλεια:

- υποβάλλει ψευδή απαίτηση για πληρωμή από το Ταμείο, ή
- παρουσιάζει ψευδή βεβαίωση, ή
- δίνει ψευδείς πληροφορίες σε σχέση με απαίτηση, ή
- παρουσιάζει έγγραφο το οποίο γνωρίζει ότι έχει παραποιηθεί ή
- υποβοηθεί άλλο πρόσωπο να διαπράξει τα πιο πάνω αδικήματα

είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τα €1708,60 ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες ή και τις δύο ποινές.

Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει αρμοδιότητα να αποφασίζει πάνω σε διαφορές που εγείρονται από την εφαρμογή του Νόμου.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3η

ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΗ ΟΡΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το βασικό εργαλείο ρύθμισης μισθών και άλλων όρων απασχόλησης στο σύστημα εργασιακών σχέσεων της Κύπρου είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες αποτελούν ένα ολοκληρωμένο και περιεκτικό πλαίσιο ρύθμισης.

Οι Νόμοι που υπάρχουν στο κυπριακό εργασιακό δίκαιο σ' ότι αφορά την ρύθμιση όρων απασχόλησης κατά κύριο λόγο αφορούν:

- Ρύθμιση συγκεκριμένων θεμάτων π.χ. ελάχιστη υποχρεωτική άδεια ανάπτυσης, υποχρεωτική άδεια μητρότητας, γενικές ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας
- Ρύθμιση των όρων απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς – επαγγέλματα π.χ. κέντρα αναψυχής, λιανικό εμπόριο.

Πέραν από τις ειδικές νομοθεσίες που ρυθμίζουν όρους απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς στα πλαίσια της διαδικασίας εναρμόνισης με το ευρωπαϊκό κεκτημένο εισήχθηκαν ο νόμος για την ενημέρωση των εργοδοτουμένων για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας και ο νόμος για τη θέσπιση γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργοδοτουμένων οι οποίοι θέτουν κάποιες υποχρεώσεις των εργοδοτών προς τους εργοδοτούμενους τους.

Επίσης ο νόμος για την προστασία των μισθών ο οποίος αποτελεί κυρωτικό νόμο της σχετικής σύμβασης της Δ.Ο.Ε. θέτει ένα προστατευτικό πλαίσιο σ' ότι αφορά την καταβολή των μισθών από τον εργοδότη στον εργοδοτούμενο.

Σ' αυτή την ενότητα αναλύουμε τις νομοθεσίες που αναφέρονται σε υποχρεώσεις των εργοδοτών που απορρέουν από τη σχέση εργοδότη – εργοδοτούμενου.

1. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ Ή ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Πεδίο Εφαρμογής του Νόμου

Εφαρμόζεται σε κάθε εργοδοτούμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εργασίας.

Σε ποιους δεν εφαρμόζεται ο Νόμος

- Σε εργοδοτούμενους με συνολική διάρκεια απασχόλησης που δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα.
- Σε εργοδοτούμενους των οποίων η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις οκτώ ώρες την βδομάδα.
- Σε εργοδοτούμενους των οποίων η απασχόληση έχει τον χαρακτήρα περιστασιακής ή και ιδιάζουσας εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές η μη τήρηση των υποχρεώσεων που θέτει ο νόμος πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Υποχρέωση Ενημέρωσης

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στον εργοδοτούμενο του, ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

Η γραπτή ενημέρωση περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- ▶ Τα στοιχεία ταυτότητας του εργοδότη και του εργοδοτούμενου.
- ▶ Τον τόπο παροχής της εργασίας και την εγγεγραμμένη έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- ▶ Τη θέση ή την ειδικότητα του εργοδοτούμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησης του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
- ▶ Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια που αυτή η σχέση προβλέπεται να διαρκέσει αν η σύμβαση γίνεται για ορισμένο χρόνο.
- ▶ Τη διάρκεια της άδειας μετ' απολαβών που δικαιούται ο εργοδοτούμενος όπως και τον τρόπο και το χρόνο που αυτή θα χορηγείται.
- ▶ Τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν τα δυο μέρη σε περίπτωση λήξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.
- ▶ Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργοδοτούμενου.
- ▶ Την αναφορά σε τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτούμενου.

Τρόποι Ενημέρωσης:

Η ενημέρωση για τους όρους που καταγράφονται πιο πάνω μπορεί να γίνει με τους ακόλουθους τρόπους:

- ▶ Με γραπτή σύμβασης εργασίας.
- ▶ Επιστολή πρόσληψης που θα περιέχει όλα τα σημεία που καταγράφονται πιο πάνω.
- ▶ Εκεί και όπου υπάρχει συλλογική σύμβαση η ενημέρωση μπορεί να είναι με τη συλλογική σύμβαση.
- ▶ Εκεί και όπου κάποια από τα στοιχεία που οφείλει να δώσει ο εργοδότης διέπονται από νομοθεσίες ή συλλογικές συμβάσεις (π.χ. ετήσιες άδειες, προθεσμία για τερματισμό απασχόλησης) η σχετική αναφορά μπορεί να γίνεται με παραπομπή στους σχετικούς νόμους ή στη σύμβαση.
- ▶ Κανένας από τους όρους εργοδότησης που καταγράφονται στην γραπτή ενημέρωση δεν μπορεί να είναι υποδεέστερος ή δυσμενέστερος από ότι προνοεί η σχετική νομοθεσία.

Χρόνος Ενημέρωσης:

- ▶ Η ενημέρωση πρέπει να γίνεται εντός ενός μηνός το αργότερο από την έναρξη της εργασίας.
- ▶ Σε περίπτωση που έχει επέλθει μεταβολή σε κάποιο από τους όρους εργοδότησης, ο εργοδότης πρέπει να συντάσσει σχετικό έγγραφο και να το

- παραδίδει στον εργοδοτούμενο το αργότερο σε ένα μήνα από τη πραγματοποίηση της μεταβολής των όρων.
- Αν η σχέση εργασίας διαρκέσει λιγότερο από ένα μήνα τότε η ενημέρωση παραδίνεται στον εργοδοτούμενο κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας.
 - Η προθεσμία για ένα μήνα δεν ισχύει εάν η αλλαγή προέρχεται από νόμο ή άλλο κείμενο στο οποίο αναφερόταν η σχετική ενημέρωση.

Εργασία στο εξωτερικό:

Σε περίπτωση που εργοδοτούμενος πρέπει να απασχοληθεί στο εξωτερικό με σύμβαση εργασίας που έγινε στην Κύπρο και η διάρκεια της απασχόλησης είναι τουλάχιστον ένας μήνας, τα έγγραφα για τους όρους απασχόλησης πρέπει να δοθούν στον εργοδοτούμενο πριν από την αναχώρηση του για εργασία στο εξωτερικό.

Η ενημέρωση σ' αυτή την περίπτωση πρέπει να περιέχει τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

- Τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό.
- Το νόμισμα στο οποίο θα πληρώνεται.
- Τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδος που συνδέονται με την εργασία στο εξωτερικό.
- Τυχόν όρους επαναπατρισμού.

Βάρος απόδειξης:

Το βάρος της απόδειξης για το γεγονός της ενημέρωσης του εργοδοτούμενου το φέρει ο εργοδότης.

Κυρώσεις:

Εργοδότης ο οποίος χωρίς εύλογη αιτία παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €850,00.

Επιθεωρητές:

Για σκοπούς ελέγχου της εφαρμογής του Νόμου διορίζονται επιθεωρητές. Σε περίπτωση που κάποιος παρεμποδίζει τον επιθεωρητή στην άσκηση των καθηκόντων του είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 3 μήνες ή με χρηματική ποινή μέχρι €5000,00 ή και τις δύο ποινές μαζί.

2. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΠΙΣΗ ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ.

Ο Νόμος τέθηκε σε εφαρμογή το 2005 στα πλαίσια εναρμόνισης της κυπριακής νομοθεσίας με τη σχετική οδηγία της Ε.Ε.

Ο νόμος καλύπτει όσες επιχειρήσεις απασχολούν τουλάχιστον 30 εργοδοτούμενους. Ο αριθμός αυτός καθορίζεται με βάση τον μέσο αριθμό εργοδοτουμένων με σύμβαση

εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης που έχουν απασχοληθεί στην επιχείρηση τα τελευταία δύο χρόνια.

- Συμβάσεις εργασίας εργοδοτουμένων των οποίων έληξε η σύμβαση μερικής απασχόλησης υπολογίζονται ως πλήρης ετήσια απασχόληση σ' ότι αφορά στον υπολογισμό του αριθμού εργοδοτουμένων μιας επιχείρησης.
- Ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση (30 άτομα) καθορίζεται με βάση τον μέσο αριθμό εργοδοτουμένων που έχουν απασχοληθεί στην επιχείρηση τα 2 τελευταία χρόνια.
- Στον αριθμό προσμετρούν οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση.

Σκοπός του Νόμου

Σκοπός του νόμου είναι να θέσει ένα πλαίσιο υποχρεώσεων στον εργοδότη σε ότι αφορά τη διαβούλευση και την ενημέρωση των εργαζομένων για θέματα που τον αφορούν και τον επηρεάζουν.

Να σημειωθεί ότι σε περίπτωση που σε συλλογική σύμβαση εργασίας υπάρχουν ευνοϊκότερες πρόνοιες από αυτές που περιλαμβάνονται στο νόμο ισχύουν οι ρυθμίσεις αυτές. Επίσης ο ελάχιστος αριθμός των 30 δεν θεωρείται ότι αποτρέπει συμπερίληψη ρυθμίσεων για αυτά τα ζητήματα σε συλλογική σύμβαση εργασίας που καλύπτουν αριθμό εργαζομένων πιο κάτω από 30.

Εκεί και όπου υπάρχουν ειδικές νομοθεσίες που αφορούν τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζόμενους, ισχύουν οι πρόνοιες των ειδικών νομοθεσιών (ομαδικές απολύσεις, διατήρηση και διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτουμένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσης).

Τι καλύπτει η έννοια της ενημέρωσης και διαβούλευσης

- ▶ Ενημέρωση για την πρόσφατη και πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.
- ▶ Ενημέρωση και διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης, τα μέτρα πρόληψης που προβλέπονται σε περίπτωση που η απασχόληση απειλείται.
- ▶ Ενημέρωση και διαβούλευση σχετικά με τις αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

Πως γίνεται η ενημέρωση για διαβούλευση

- ▶ Η ενημέρωση πραγματοποιείται σε χρόνο και τόπο που να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που εργάζονται στη δοσμένη επιχείρηση να κάνουν την αναγκαία εξέταση και να έχουν την αναγκαία πληροφόρηση.
- ▶ Γίνεται στο κατάλληλο επίπεδο διεύθυνσης ανάλογα με το θέμα που συζητείται.
- ▶ Έτσι που να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργοδοτουμένων να πάρουν απάντηση στα θέματα και τις απόψεις που διατύπωσαν.

- ▶ Προκειμένου να υπάρξει συμφωνία για ζητήματα που είναι στις αρμοδιότητες του εργοδότη (οργάνωση της εργασίας, συμβάσεις εργασίας, απολύσεις κ.λ.π.).
- ▶ Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να καθορίζουν μέσω συμφωνίας τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης στο επίπεδο της επιχείρησης.
- ▶ Πληροφορίες που δόθηκαν στους εκπροσώπους των εργαζομένων και τις οποίες ο εργοδότης ανακοίνωνε ότι είναι εμπιστευτικές δεν επιτρέπεται να αποκαλύπτονται στους εργοδοτουμένους ή σε τρίτους. Τέτοιες πληροφορίες μπορούν να διαβιβαστούν σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου τα άτομα δεσμεύονται από το απόρρητο.
- ▶ Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να ανακοινώνει πληροφορίες για θέματα που θα εμποδίζουν σοβαρά ή θα έθιγαν τη λειτουργία της επιχείρησης όπως και θέματα που χαρακτηρίζονται ως απόρρητα από ισχύουσα νομοθεσία.

Εκπρόσωποι των εργοδοτουμένων είναι αυτοί που προβλέπονται από το νόμο ή την πρακτική. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να προστατεύονται από οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Κυρώσεις

Παραβίαση του Νόμου υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €3417. Αν η παραβίαση είναι από νομικό πρόσωπο επιβάλλεται ποινή μέχρι €3417 στον αξιωματούχο του οργανισμού και στον οργανισμό μέχρι €8543.

3. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

Ο νόμος για την προστασία των μισθών τέθηκε σε εφαρμογή το 2007. Ο νόμος εισάγει και εφαρμόζει στο κυπριακό δίκαιο την ομώνυμη σύμβαση αρ. 97 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Βασικές έννοιες:

Εργοδοτούμενος: Είναι πρόσωπο που εργάζεται για άλλο πρόσωπο είτε με σύμβαση εργασίας ή μαθητείας ή κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη / εργοδοτούμενου. Ο όρος εργοδότης ερμηνεύεται ανάλογα και περιλαμβάνει την Κυπριακή Δημοκρατία.

Η απασχόληση των εργοδοτουμένων μπορεί να είναι πλήρης ή μερική, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σε συνεχή, μη συνεχή βάση και άσχετα του τύπου εργασίας συμπεριλαμβανομένων των κατ' οίκον εργοδοτουμένων και των μαθητευόμενων.

Μισθός: Η έννοια του μισθού περιλαμβάνει οποιεσδήποτε χρηματικές παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον εργοδοτούμενο σε αντάλλαγμα για την προσφορά της εργασίας του και κάθε κέρδος από αυτή την απασχόληση το οποίο μπορεί να αποτιμηθεί σε χρηματική αξία. Στο μισθό περιλαμβάνονται οι εισφορές στο ταμείο προνοίας και η εισφορά στο κεντρικό ταμείο αδειών. Δεν περιλαμβάνονται στο μισθό έκτακτες προμήθειες ή κατά χάρη (ex-gratia) πληρωμές.

Σημειώσεις για την έννοια μισθός:

1. Με βάση τον ορισμό της έννοιας μισθός αν σε σταθερή βάση ο μισθός περιλαμβάνει βασικό μισθό και προμήθεια, η προμήθεια θεωρείται μέρος του μισθού.
2. Η συμπερίληψη του ταμείου προνοίας στην έννοια μισθός σημαίνει ότι, οφειλές στο ταμείο προνοίας μπορεί να είναι μέρος νομικής απαίτησης και με βάση τον Περιποστασίας των Μισθών Νόμο.
3. Ο 13ος μισθός εκεί και όπου δίνεται είτε με βάση συλλογική σύμβαση, είτε με βάση προφορική ή γραπτή συμφωνία, είτε ως πρακτική και έθιμο σε μια επιχείρηση, αποτελεί μέρος του μισθού και καλύπτεται από τις πρόνοιες της νομοθεσίας.

Τρόπος πληρωμής του μισθού:

- Ο μισθός του εργοδοτούμενου πρέπει να πληρώνεται τοις μετρητοίς σε χρήμα ή μέσω λογαριασμού μισθών ή με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή.
- Μέρος του μισθού επιτρέπεται να πληρώνεται σε είδος σε περιπτώσεις που κάτι τέτοιο συνηθίζεται στο τομέα οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγέλματος υπό την προϋπόθεση ότι:
 - Τα είδη που θα λάβει ο εργοδοτούμενος λαμβάνοντας υπόψη την ποσότητα και την ποιότητα τους είναι κατάλληλα και ωφέλημα για τον εργοδοτούμενο ή για την οικογένεια του.
 - Η Αξία που αποδίδεται στα είδη αυτά είναι λογική και δίκαιη.
 - Υπάρχει σε κάθε περίπτωση συγκατάθεση του εργοδοτούμενου.

Απαγορεύεται η πληρωμή όλου ή μέρους του μισθού με την μορφή οινοπνευματωδών ποτών ή άλλων επιβλαβών ουσιών.

Αμεσότητα πληρωμής του μισθού:

Ο μισθός πρέπει να πληρώνεται απευθείας στον εργοδοτούμενο εκτός από περιπτώσεις που ο ίδιος ο εργοδοτούμενος έχει δώσει γραπτώς την συγκατάθεση του για άλλη διευθέτηση.

Ελευθερία διάθεσης του μισθού:

Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να περιορίζει με οποιοδήποτε τρόπο άμεσα ή έμμεσα την ελευθερία του εργοδοτούμενου να διαθέτει τον μισθό του όπως ο ίδιος θέλει εκτός σε εκείνες τις περιπτώσεις και στο βαθμό που ο Νόμος το επιτρέπει.

Απαγόρευση εξάσκησης πιέσεων για χρήση καταστημάτων του εργοδότη:

Αν ο εργοδότης διαθέτει καταστήματα για πώληση ειδών ή υπηρεσιών προς τους εργοδοτούμενους απαγορεύεται η εξάσκηση οποιασδήποτε πίεσης προς τους εργοδοτούμενους για να χρησιμοποιούν αυτά τα καταστήματα ή υπηρεσίες.

Με βάση αυτά τα σημεία του νόμου η παραχώρηση κουπονιών μιας επιχείρησης ως μέρος του μισθού είναι αντίθετη στο νόμο και η άσκηση πιέσης προς τον εργοδοτούμενο για να χρησιμοποιεί αυτά τα καταστήματα παραχώρησης κουπονιών μπορεί να γίνει μόνο εφόσον υπάρχει η συγκατάθεση του εργαζόμενου.

Τόπος και χρόνος πληρωμής των μισθών:

- ▶ Όταν η πληρωμή των μισθών γίνεται τοις μετρητοίς αυτή θα πραγματοποιείται μόνο κατά τις εργάσιμες μέρες, στον τόπο εργασίας ή κοντά σ' αυτόν εκτός αν προνοείται διαφορετικά σ' άλλο νόμο ή κανονισμό ή συλλογική σύμβαση.
- ▶ Απαγορεύεται η πληρωμή μισθών σε κέντρα αναψυχής ή παρόμοιες επιχειρήσεις και όπου είναι αναγκαίο, για αποθάρρυνση κατάχρησης σε καταστήματα λιανικής πώλησης εκτός αν η πληρωμή των μισθών αφορά πρόσωπα που εργοδοτούνται στους εν λόγω χώρους.

Συχνότητα πληρωμής των μισθών:

- ▶ Η πληρωμή των μισθών πρέπει να γίνεται σε εβδομαδιαία βάση, εκτός για το προσωπικό που αμείβεται σε μηνιαία βάση όπου η πληρωμή πρέπει να είναι τουλάχιστον μηνιαία.
- ▶ Στις περιπτώσεις που οι μισθοί υπολογίζονται «με το κομμάτι», ή ανάλογα με την παραγωγή, η καταβολή των μισθών πρέπει να γίνεται τουλάχιστον 2 φορές τον μήνα σε διαστήματα που να μην ξεπερνούν τις δεκαέξι μέρες.

Η συχνότητα της πληρωμής που προνοείται στον Νόμο μπορεί να διαφοροποιηθεί αν υπάρξει άλλη ρύθμιση σε συλλογική σύμβαση ή πρακτική.

Αποκοπές από τον μισθό:

Δεν επιτρέπονται οποιεσδήποτε αποκοπές από τον μισθό, παρά μόνο:

- Αποκοπές που προνοούνται από Νόμο ή Κανονισμό (π.χ. Κοινωνικές Ασφαλίσεις, Εισφορές για ΓΕΣΥ).
- Αποκοπές σύμφωνα με κανονισμούς ταμείου σύνταξης, ταμείου προνοίας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.
- Αποκοπές δυνάμει δικαστικής απόφασης.
- Αποκοπές ως αποζημίωση για ζημιά που έχει υποστεί η επιχείρηση ή για ζημιά που προκλήθηκε σκόπιμα ή λόγω βαριάς αμέλειας από ενέργειες του εργοδοτούμενου.
- Άλλες αποκοπές μετά από συγκατάθεση του εργοδοτούμενου.

Σημείωση: Σε σχέση με το σημείο των αποκοπών ως αποζημίωση για τη ζημιά που έχει υποστεί η επιχείρηση, είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι 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.

Εκχώρηση μισθών:

Η εκχώρηση μισθών δεν επιτρέπεται εκτός και αν αυτό προνοείται ρητά από Νόμο ή Κανονισμό.

Σε καμιά περίπτωση η εκχώρηση δεν μπορεί να γίνεται σε βαθμό που να εμποδίζει την συντήρηση του εργοδοτούμενου ή της οικογένειας του.

Τήρηση στοιχείων:

Ο εργοδότης οφείλει να τηρεί αρχεία στα οποία να φαίνονται για κάθε εργοδοτούμενο στοιχεία αναφορικά με τον ακάθαρτο και τον καθαρό μισθό του κάθε εργοδοτούμενου όπως και στοιχεία για τις τυχόν αποκοπές.

Διορισμός επιθεωρητών και εξουσίες επιθεωρητών:

Ορίζονται επιθεωρητές για την εφαρμογή του Νόμου. Αρμόδιο Τμήμα για τον έλεγχο της εφαρμογής του Νόμου είναι το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων.

Αρμόδιο δικαστήριο – Αδικήματα και Ποινές:

Αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφοράς που αφορά το Νόμο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους 6 μήνες ή σε ποινή που δεν υπερβαίνει τις €15.000 ή και τις δυο ποινές μαζί.

Πέραν από την επιβολή προστίμου το Δικαστήριο δύναται να εκδώσει και διάταγμα καταβολής του οφειλόμενου ποσού προς τον εργοδοτούμενο.

Σε περίπτωση που εργοδότης προσφεύγει καταχραστικά 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 μέχρι 6 μήνες ή σε χρηματική ποινή μέχρι €10.000 ή και στις δυο ποινές μαζί.

4. Ο ΠΕΡΙ ΚΑΩΤΑΤΟΥ ΟΡΙΟΥ ΜΙΣΘΩΝ ΝΟΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ (ΚΕΦ. 183)

Εισαγωγή:

Με βάση το σύστημα εργασιακών σχέσεων που έχει οικοδομηθεί στην Κύπρο, οι όροι απασχόλησης κατά κύριο λόγο διαμορφώνονται μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Στις Σ.Σ.Ε. είναι που κατά κανόνα ρυθμίζονται ζητήματα όπως οι μισθοί πρόσληψης, η παραχώρηση 13ου μισθού, το κανονικό ωράριο εργασίας (ημερήσιο, εβδομαδιαίο), οι αργίες, ο τρόπος αποζημίωσης της υπερωριακής εργασίας και της εργασίας σε αργίες.

Νομοθετική παρέμβαση σ' ότι αφορά όρους απασχόλησης και ειδικότερα κατώτατου μισθού υπάρχουν κυρίως για επαγγέλματα – τομείς με αδύνατη συνδικαλιστική κάλυψη, άρα και μη ύπαρξη Σ.Σ.Ε. Το πιο εμφανές παράδειγμα είναι ο τομέας του λιανικού εμπορίου όπου ο μεν μισθός των πωλητών / τριών καθορίζεται στο διάταγμα για τον κατώτατο μισθό, τα δε ζητήματα που αφορούν ωράριο εργασίας, αργίες κ.λ.π. ρυθμίζονται στο Νόμο που ρυθμίζει τη λειτουργία των καταστημάτων και τους όρους απασχόλησης των υπαλλήλων των καταστημάτων.

Η δυνατότητα του Υπουργικού Συμβουλίου να καθορίζει κατώτατα όρια μισθών εκπορεύεται από τον «**Περί Κατώτατου Μισθού Νόμο**».

Ο νόμος δίνει τη δυνατότητα στο Υπουργικό Συμβούλιο να ορίζει κατώτατα όρια μισθών για οποιαδήποτε εργασία, είτε γενικά, είτε σε συγκεκριμένη περιοχή, τόπο ή επαρχία, σε οποιαδήποτε περίπτωση κατά την οποία ικανοποιείται το Υ.Σ. ότι οι μισθοί που καταβάλλονται σε οποιαδήποτε πρόσωπα που εργοδοτούνται σε οποιαδήποτε τέτοια εργασία, είναι αδικαιολόγητα χαμηλοί.

Κατώτατο μισθός με βάση το νόμο σημαίνει: το κατώτατο όριο μισθού αναφορικά με τη συγκεκριμένη εργασία που διεξάγεται από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο και το οποίο ισχύει για το πρόσωπο αυτό.

Το δικαίωμα διαφοροποίησης ή κατάργησης του κατώτατου μισθού είναι στο Υ.Σ. με τη διαδικασία διατάγματος.

Στο Νόμο παρέχεται η δυνατότητα στο Υ.Σ. εφόσον το κρίνει σκόπιμο να διορίζει Συμβουλευτικές Επιτροπές για να εξετάζουν τους μισθούς που καταβάλλονται για οποιαδήποτε εργασία.

Με βάση την εξουσία που παρέχεται στο Υπουργικό Συμβούλιο για έκδοση διατάγματος που να καθορίζει κατώτατο μισθό έχουν κατά καιρούς εκδοθεί διάφορα διατάγματα.

Σήμερα στο διάταγμα περιλαμβάνονται ως επαγγέλματα στα οποία εφαρμόζεται κατώτατος μισθός τα ακόλουθα: πωλητές, γραφείς, νοσηλευτικοί βοηθοί, βοηθοί παιδοκόμοι, βοηθοί βρεφοκόμοι, σχολικοί βοηθοί, φρουροί, φροντιστές και καθαριστές.

Γιατο κάθε επάγγελμα που περιλαμβάνεται στο διάταγμα υπάρχει ορισμός ως ακολούθως:

«γραφέας» σημαίνει κάθε πρόσωπο που εκτελεί γραφειακή εργασία η οποία περιλαμβάνει τη διεκπεραίωση αλληλογραφίας, ετοιμασία επιστολών, συγκέντρωση και παρουσίαση στοιχείων, καταρτισμό και έκδοση αποδείξεων πληρωμών, καταχωρήσεις σε βιβλία, συμπλήρωση εντύπων, γενικά καθήκοντα αρχείου και μητρώων και χειρισμό τηλεφώνου, τηλέτυπου, υπολογιστικών μηχανών και μηχανών καταγραφής εισπράξεων, αλλά δεν περιλαμβάνει οποιοδήποτε πρόσωπο ασκεί τέτοια καθήκοντα και το οποίο είναι ο/η σύζυγος ή ο γονέας ή το τέκνο του εργοδότη.

«νοσηλευτικός βοηθός» σημαίνει κάθε πρόσωπο που ασχολείται σε ιατρείο, οδοντιατρείο, κλινική ή άλλο ίδρυμα που παρέχει ιατρική ή νοσηλευτική φροντίδα και βοηθά τον ιατρό, οδοντίατρο ή προσοντούχο νοσοκόμο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, αλλά δεν περιλαμβάνει οποιοδήποτε πρόσωπο ασκεί τέτοια καθήκοντα και το οποίο είναι ο/η σύζυγος ή ο γονέας ή το τέκνο του εργοδότη.

«βοηθός παιδοκόμος» ή **«βοηθός βρεφοκόμος»** ή **«σχολικός βοηθός»** σημαίνει

κάθε πρόσωπο που φροντίζει μικρά παιδιά ή βρέφη ή βοηθά στην φροντίδα τους σε παιδοκομικό ή βρεφοκομικό σταθμό, ή νηπιαγωγείο, αλλά δεν περιλαμβάνει οποιοδήποτε πρόσωπο ασκεί τέτοια καθήκοντα και το οποίο είναι ο/η σύζυγος ή ο γονέας ή το τέκνο του εργοδότη.

«πωλητής» σημαίνει κάθε πρόσωπο που απασχολείται κυρίως για πώληση αγαθών ή αντικειμένων που βρίσκονται ή εκτίθενται σε κατάστημα λιανικής πώλησης, αλλά δεν περιλαμβάνει οποιοδήποτε πρόσωπο ασκεί τέτοια καθήκοντα και το οποίο είναι ο/η σύζυγος ή ο γονέας ή το τέκνο του εργοδότη.

«φρουρός» σημαίνει κάθε πρόσωπο που ασχολείται με τη φύλαξη και των έλεγχο χώρων, κτιρίων, ή προσώπων.

«φροντιστής» σημαίνει κάθε πρόσωπο που ασχολείται με την καθαριότητα και την υγιεινή τόσο των χώρων όσο και των ασθενών των κλινικών, νοσοκομείων και γηροκομείων.

«καθαριστής» σημαίνει κάθε πρόσωπο που ασχολείται με την καθαριότητα των κτιριακών εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων.

Ο κατώτατος μισθός που καταβάλλεται σε γραφέα, πωλητή, νοσηλευτικό βοηθό, βοηθό παιδοκόμο, βοηθό βρεφοκόμο, σχολικό βοηθό, φροντιστή από 1/4/2012 είναι 870 ευρώ.

Ο κατώτατος μισθός που καταβάλλεται στις πιο πάνω κατηγορίες σε άτομα που έχουν συμπληρώσει πριν από την 1η Απριλίου 2012 συνεχή απασχόληση 6 μηνών στον ίδιο εργοδότη είναι 924 ευρώ.

Για τους φρουρούς και καθαριστές μετά την 1/4/2012 ο κατώτατος μισθός καθορίζεται σε ωριαία βάση ως ακολούθως.

Φρουροί

- **ωριαίος κατώτατος μισθός πρόσληψης 4,90 ευρώ.**
- **'Όταν έχει συμπληρώσει 6μηνη συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη 5,20 ευρώ.**

Καθαριστές

- **Ωριαίος κατώτατος μισθός πρόσληψης 4,55 ευρώ.**
- **'Όταν έχει συμπληρώσει 6μηνη συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη 4,84 ευρώ.**

Με βάση το άρθρο 12 του νόμου που προνοεί για τον καθορισμό κατώτατου μισθού κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί για εργασία για την οποία ισχύει κατώτατος μισθός, μητρώα που να καταδεικνύουν ότι εφαρμόζει τον κατώτατο μισθό. Σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε πρόστιμο 25 λιρών για κάθε αδίκημα και σε επιπρόσθετο πρόστιμο 25 λιρών για κάθε ημέρα κατά την οποία εξακολουθεί να παραλείπει να συμμορφωθεί μετά την καταδίκη του.

Το ίδιο πρόστιμο καταβάλλεται και σε περίπτωση μη καταβολής του κατώτατου μισθού.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4η

ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΡΥΘΜΙΖΟΥΝ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα ζητήματα που αφορούν το πλαίσιο του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, κατά κύριο λόγω ρυθμίζονται μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ο κανονικός ημερήσιος χρόνος εργασίας, οι ημέρες εργασίας εντός της εβδομάδας, οι αργίες, ο τρόπος που αποζημιώνεται η εργασία πέραν του κανονικού ωραρίου, η αποζημίωση της εργασίας σε ημέρες που καθορίζονται ως αργίες, κατά βάση ρυθμίζονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Έχοντας τούτο κατά νου πιο κάτω αναλύονται οι πιο βασικοί νόμοι που ασχολούνται με θέματα που αφορούν ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

1. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο νόμος ψηφίστηκε το 2002 και τέθηκε σε εφαρμογή το 2003. Ο νόμος ουσιαστικά μεταφέρει στο κυπριακό δίκαιο τη σχετική ευρωπαϊκή οδηγία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Η αφετηρία της οδηγίας είναι κατά κύριο λόγο η προστασία της Ασφάλειας και Υγείας των εργαζομένων. Στόχος της οδηγίας και κατ' επέκταση του νόμου είναι να καθορίσει τις ελάχιστες προδιαγραφές σ' ότι αφορά τις περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπτυσης, την ετήσια άδεια, τον χρόνο για διαλείμματα. Στο νόμο καθορίζεται επίσης σε ποιες περιπτώσεις μπορούν να υπάρξουν παρεκκλίσεις από το γενικό πλαίσιο που ορίζει η νομοθεσία.

Βασικοί όροι που περιέχονται στη νομοθεσία

Εβδομάδα: ορίζεται η περίοδος από την 00.01 ώρα της Δευτέρας μέχρι την 24.00 ώρα της επόμενης Κυριακής.

Εργασία σε βάρδιες: σημαίνει εκείνη τη μέθοδο οργάνωσης της ομαδικής εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαδέχονται ο ένας τον άλλο στις ίδιες θέσεις εργασίας με ορισμένο ρυθμό. Η εργασία σε βάρδιες μπορεί να είναι συνεχής ή ασυνεχής.

Νυχτερινή περίοδος: είναι η περίοδος που αρχίζει από η ώρα 23.00 μέχρι η ώρα 06.00.

Εργαζόμενος τη νύχτα είναι άτομο:

α) που εργάζεται κατά τη νυχτερινή περίοδο τρεις τουλάχιστον ώρες του συνολικού ημερήσιου χρόνου εργασίας του πάνω σε τακτική βάση

β) ο οποίος ενδέχεται να εργάζεται τουλάχιστον 726 ώρες του ετήσιου χρόνου εργασίας του κατά την νυχτερινή περίοδο. Για να υπολογιστούν οι ώρες λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος συνολικός χρόνος εργασίας εφόσον σ' αυτόν περιλαμβάνονται 3 τουλάχιστον ώρες εργασίας στο χρονικό διάστημα 23.00-06.00 σε διάρκεια τουλάχιστον 6 συνεχόμενων ωρών εργασίας.

Χρόνος εργασίας: κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος βρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί την δραστηριότητα ή τα καθήκοντα του.

Πεδίο εφαρμογής του νόμου:

1. Εφαρμόζεται σ' όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα και του δημόσιου τομέα.
2. Ο νόμος δεν εφαρμόζεται:
 - Μέλη ενόπλων δυνάμεων.
 - Μέλη της αστυνομίας.
 - Ναυτικοί. (οι ναυτικοί καλύπτονται από ειδική νομοθεσία).
3. Με βάση το άρθρο 16 οι πρόνοιες του νόμου σ' ότι αφορά την ημερήσια ανάπτυξη, τα διαλείμματα, την εβδομαδιαία ανάπτυξη, τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και της διάρκειας της νυκτερινής εργασίας δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους τους οποίους η διάρκεια του χρόνου εργασίας λόγω των ιδιαιτεροτήτων της δραστηριότητας που ασκούν δεν είναι προκαθορισμένη ή μπορεί να προκαθορίζεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο.
Ειδικότερα καθορίζονται στο νόμο ως τέτοιες κατηγορίες οι ακόλουθοι:
 - Διευθυντικά στελέχη, ή άλλα πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα.
 - Οικογενειακό προσωπικό.
 - Εργαζόμενοι στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων.

Παρεκκλίσεις:

Επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τα άρθρα για την ημερήσια ανάπτυξη, τα διαλείμματα, την εβδομαδιαία ανάπτυξη, τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας (περίοδος αναφοράς άρθρο 7(3)) και τη διάρκεια της νυκτερινής εργασίας στις συλλογικές συμβάσεις ή σε συμφωνίες που γίνονται μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των εργαζομένων, με την προϋπόθεση ότι στους επιτρεζόμενους από τέτοιες συμφωνίες εργαζόμενους χορηγούνται ισοδύναμοι περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπτυξης. Σε περιπτώσεις που είναι αντικειμενικά αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμης περιόδου αντισταθμιστικής ανάπτυξης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους εργαζόμενους.

Οι δραστηριότητες για τις οποίες μπορεί να εφαρμοστεί η παραπάνω πρόνοια της παρέκκλισης είναι αρκετές και καταγράφονται στο άρθρο 16(2).

Βασικές πρόνοιες της νομοθεσίας

- Κάθε εργαζόμενος, έχει ανά εικοσιτετράωρο, τουλάχιστον 11 συνεχόμενες ώρες περίοδο ανάπτυξης. Η περίοδος των 24 ωρών αρχίζει την 00.01 και λήγει την 24.00 ώρα.
- Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας είναι μεγαλύτερος του ώρου ο εργαζόμενος δικαιούται 15 λεπτά τουλάχιστον συνεχόμενου διαλείμματος.
 - Κατά την διάρκεια του διαλείμματος οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους.

- Δεν μπορεί τα διαλείμματα να χορηγούνται πριν ή μετά τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.
- Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος (σε ποιο χρόνο, που κ.λ.π) αν δεν προβλέπονται σε συλλογική σύμβαση εργασίας, ή σε νομοθεσία, ρυθμίζονται στο επίπεδο κάθε επιχείρησης μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων.
- Κάθε εργαζόμενος δικαιούται ανά εβδομάδα (00.01 Δευτέρα – 24.00 Κυριακή) 24 ώρες ελάχιστη συνεχόμενη ανάπαυση, επιπλέον των 11 ωρών ημερήσιας ανάπαυσης. Συνολικά 35 ώρες.
- Αν ο εργοδότης το αποφασίσει ο εργαζόμενος μπορεί να έχει είτε δυο περιόδους ανάπαυσης 24 συνεχόμενων ωρών σε περίοδο 14 ημερών είτε μια συνεχόμενη περίοδο 48 ωρών σε περίοδο 14 ημερών.

Με εξαίρεση τις περιπτώσεις που ο εργοδότης εφαρμόζει τις ρυθμίσεις που αναλύονται πιο πάνω η εφταήμερη εργασία απαγορεύεται γιατί παραβιάζει την πρόνοια για ελάχιστη περίοδο συνεχόμενης ανάπαυσης 24 ωρών.

Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας

Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος του 48ωρου κατά μέσο όρο περιλαμβανομένων και των υπερωριών. Ο μέσος όρος υπολογίζεται σε περίοδο αναφοράς 4 μηνών. Κατά τον υπολογισμό του μέσου όρου οι περιόδοι που ένας εργαζόμενος / η, είναι με ετήσια άδεια ή άδεια ασθενείας δεν λαμβάνονται υπόψη.

Αυτό σημαίνει ότι εφόσον τηρούνται οι πρόνοιες που αφορούν την εβδομαδιαία και καθημερινή ανάπαυση τότε ένας εργαζόμενος μπορεί να κληθεί σε μια βδομάδα να εργαστεί περισσότερες από 48 ώρες.

Εκείνο που τίθεται ως ασφαλιστική δικλείδα είναι ότι, σε περίοδο 4 μηνών ο μέσος όρος να είναι 48 ώρες. Άρα αν σε κάποιες περιόδους εντός 4 μηνών εργαστεί περισσότερο από 48 ώρες σε κάποιες άλλες θα πρέπει να εργαστεί λιγότερο των 48 ωρών.

Η υπέρβαση του ανώτατου ορίου εργασίας ανά εβδομάδα μπορεί να γίνει μόνο αν συναίνει ο εργαζόμενος και υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος δεν θα έχει καμία επίπτωση αν αρνηθεί.

Ο εργοδότης που κάνει χρήση της υπέρβασης των 48 ωρών είναι υποχρεωμένος να έχει αρχείο για κάθε εργαζόμενο. Το αρχείο πρέπει να είναι διαθέσιμο για επιθεώρηση από τους επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας. Το Υπουργείο Εργασίας έχει το δικαίωμα να περιορίσει ή και να απαγορεύσει τη δυνατότητα υπέρβασης αν κρίνει ότι συντρέχουν λόγοι ασφάλειας και υγείας. Ο εργοδότης οφείλει να έχει και στοιχεία που να αποδεικνύουν τη συναίνεση του εργαζόμενου στην υπέρβαση του 48ωρου.

Σημειώσεις:

Ευνοϊκότερες πρόνοιες που είναι σε ισχύ με νόμους ή κανονισμούς εξακολουθούν να ισχύουν. Όπως επίσης και ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις.

Για παράδειγμα, ανεξάρτητα από την πρόνοια για μέγιστη εργασία 48 ωρών, για το λιανικό εμπόριο ισχύει η πρόνοια της ειδικής νομοθεσίας που προβλέπει ότι ο μέγιστος εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης είναι 46 ώρες, 38 ώρες μέγιστο εβδομαδιαίο ωράριο και 8ώρες εβδομαδιαίος μέγιστος χρόνος υπερωριακής απασχόλησης.

Διάρκεια νυχτερινής εργασίας

Ο χρόνος εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα δεν πρέπει να ξεπερνά κατά μέσο όρο τις οκτώ ώρες το εικοσιτετράωρο, υπολογιζόμενος σε περίοδο ενός μηνός ή άλλη περίοδο που καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις. Για τον υπολογισμό του μέσου όρου δεν λαμβάνεται υπόψη η συνεχής ελάχιστη ανάπauση 24 ωρών ανά εβδομάδα που προβλέπεται από το νόμο.

Εργαζόμενοι τη νύχτα σε εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από οκτώ ώρες στη διάρκεια του εικοσιτετραώρου που πραγματοποιούν νυχτερινή εργασία.

Η νυχτερινή εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, εφόσον δεν ορίζεται από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις, καθορίζεται στο επίπεδο της επιχείρησης μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων (ή εκπροσώπων τους σε θέματα ασφάλειας και υγείας), σύμφωνα με το νόμο και με τη γραπτή εκτίμηση κινδύνου, στην οποία περιλαμβάνονται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη νυχτερινή εργασία.

Ασφάλεια και υγεία στη διάρκεια νυχτερινής εργασίας

- Ο εργοδότης που απασχολεί υπαλλήλους τη νύχτα, οφείλει να ενημερώνει γραπτώς το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι σε βάρδιες και οι εργαζόμενοι τη νύχτα είναι προστατευμένοι όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια τους, ανάλογα με τη φύση της εργασίας τους.
- Ο εργοδότης φροντίζει ώστε οι εργαζόμενοι, πριν αναλάβουν νυχτερινή εργασία και στη συνέχεια σε τακτά χρονικά διαστήματα να υποβάλλονται δωρέαν στις απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις για να διαπιστωθεί η καταλληλότητα τους για εργασία. Αν μετέπειτα αποδειχθεί ότι εργαζόμενοι τη νύχτα έχουν προβλήματα υγείας που οφείλονται στη νυχτερινή εργασία, οπότε είναι δυνατόν μετατίθενται από τη νυχτερινή εργασία σε θέση ημερήσιας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι.

Ετήσια άδεια

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται σε ετήσια άδεια με αποδοχές σύμφωνα με τους όρους που προβλέπει η νομοθεσία, ή οι συλλογικές συμβάσεις ή και η πρακτική για την απόκτηση του δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας

Για τους όρους και τις προϋποθέσεις λήψης της ετήσιας άδειας γίνεται αναφορά στην παρουσίαση του νόμου περί ετήσιων αδειών.

Η πληρωμένη ετήσια άδεια μπορεί να αντικατασταθεί με χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

Έλεγχος εφαρμογής του Νόμου – Αρμόδιο Δικαστήριο – Ποινές

Για τον έλεγχο της εφαρμογής του νόμου ορίζονται επιθεωρητές από το Υπουργείο Εργασίας.

Καταγγελίες μπορούν να γίνουν, είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του νόμου, είτε από άλλο πρόσωπο που ενεργεί εκ μέρους του.

Αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφοράς με βάση το νόμο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Εργοδότης που παραβαίνει το νόμο διαπράττει ποινικό αδίκημα. Σε περίπτωση καταδίκης του προβλέπεται ποινή φυλάκισης μέχρι 1 χρόνο ή χρηματική ποινή μέχρι €3417 ή και τις δυο ποινές μαζί. Εργοδότης που παρεμποδίζει τον επιθεωρητή να ασκήσει τα καθήκοντα του, εφόσον κριθεί ένοχος μπορεί να υποστεί ποινή φυλάκισης μέχρι 3 μήνες ή σε χρηματικό πρόστιμο μέχρι €5125 ή και τις δυο ποινές μαζί.

2. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Ο βασικός νόμος ψηφίστηκε το 1967. Αποτελεί ένα από τους πρώτους εργατικούς νόμους μετά την ανεξαρτησία.

Ο νόμος κατοχυρώνει το δικαίωμα του εργαζόμενου σε ετήσια άδεια με απολαβές. Πέραν από το νόμο, ρυθμίσεις σε ότι αφορά τη χρονική διάρκεια της άδεια ανάπτυσης και τον τρόπο χρηματικής αποζημίωσης της, περιέχονται και σε αρκετές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ο νόμος καθορίζει τα μίνιμουμ επίπεδα. Εκεί και όπου περιέχονται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από τα μίνιμουμ που ορίζει ο νόμος ισχύουν οι ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

Να σημειωθεί επίσης ότι η ίδρυση και ο τρόπος λειτουργίας του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών προβλέπονται στο νόμο Περί Ετήσιων Αδειών.

Ερμηνεία βασικών εννοιών του νόμου

Εβδομαδιαία εργασία σημαίνει: την εβδομάδα κατά την οποία ο εργοδοτούμενος εργάστηκε όλη τη διάρκεια της ή μέρος αυτής.

Έτος άδειας σημαίνει: οποιανδήποτε περίοδο 52 συνεχών εβδομάδων. Η περίοδος αυτή ξεκινά να προσμετρά από την ημερομηνία πρόσληψης του εργοδοτούμενου στον συγκεκριμένο εργοδότη.

Βασικές πρόνοιες της νομοθεσίας

- Κάθε εργαζόμενος που εργάστηκε εντός του έτους άδειας 48 εβδομάδες, δικαιούται σε 20 εργάσιμες μέρες άδεια ανάπτυσης αν εργάζεται σε πενθήμερη βάση και σε 24 εργάσιμες μέρες αν εργάζεται σε εξαήμερη εβδομάδα εργασίας.
- Όταν ο εργαζόμενος έχει εργαστεί για περίοδο μικρότερη των 48 εβδομάδων τότε ο αριθμός των ημερών άδειας ανάπτυσης μειώνεται ανάλογα.

Περίοδοι που υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας για σκοπούς υπολογισμού της άδειας ανάπauσης

- Προσωρινή άδεια λόγω ατυχήματος ή ασθένειας.
- Απουσία λόγω άδειας μητρότητας, πατρότητας.
- Απουσία λόγω γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.

Περίοδοι που δεν λογίζονται ως μέρες της άδειας ανάπauσης

- Οι δημόσιες αργίες που είναι καθιερωμένες με νόμο ή έθιμο ή με βάση συλλογική σύμβαση.
- Η περίοδος της άδειας μητρότητας / πατρότητας.
- Περίοδοι ανικανότητας για εργασία που οφείλονται σε ατύχημα ή ασθένεια.
- Ημέρες απεργίας ή ανταπεργίας.
- Περίοδοι γονικής άδειας ή απουσίας από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας.
- Η χρονική περίοδος της προειδοποίησης για τερματισμό απασχόλησης.

Εάν κάποια από τα γεγονότα που αναφέρονται πιο πάνω συμβιούν σε περίοδο που είναι η άδεια ανάπauσης τότε θεωρείται ότι διακόπτεται η άδεια ανάπauσης και συμπληρώνεται η άδεια ανάπauσης κατά τη διάρκεια του χρόνου.

Παραδείγματα για επεξήγηση

- Δεν δικαιούται ένας εργοδότης να επικαλεστεί την μη εργασία σε ημέρα αργίας ως υποκατάστατο των ημερών της άδειας ανάπauσης.
- Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος είναι με άδεια ανάπauσης, αρρώστησε ή έχει ατύχημα ή μια εργαζόμενη γεννήσει, τότε η άδεια ανάπauσης διακόπτεται, λαμβάνει άδεια ασθενείας, ή μητρότητας / πατρότητας ανάλογα και οι υπόλοιπες μέρες της άδειας ανάπauσης λαμβάνονται σε μεταγενέστερο χρόνο εντός του ιδίου χρόνου (εκτός αν υπάρχει πρόνοια σε συλλογική σύμβαση ή άλλη συμφωνία για μεταφορά άδειας ανάπauσης σε επόμενο χρόνο).
- Δεν επιτρέπεται και είναι παράνομο ένας εργοδότης να συμψηφίζει την περίοδο του υπόλοιπου άδειας που έχει να λαμβάνει ένας εργαζόμενος, με την περίοδο προειδοποίησης λόγω τερματισμού απασχόλησης.

Εργαζόμενος του οποίου έχει τερματιστεί η απασχόληση δικαιούται απολαβές και για το υπόλοιπο της άδειας και για την περίοδο προειδοποίησης.

Ελάχιστη περίοδος συνεχόμενης άδειας – συσσώρευση άδειας

Η ετήσια άδεια ανάπauσης πρέπει να περιλαμβάνει εντός του έτους τουλάχιστον μια συνεχή περίοδο 9 ημερών.

Μετά από συμφωνία μεταδύ εργοδότη και εργοδοτούμενου ο εργαζόμενος μπορεί να συσσωρεύσει μέχρι 2 ετών άδεια.

Σημείωση:

Οι επιχειρήσεις – εργοδότες έχουν δικαίωμα να καθορίζουν εσωτερικές πολιτικές λήψης της άδειας ανάπauσης. Αυτές οι πολιτικές δεν μπορεί να αντίκεινται στις πρόνοιες της νομοθεσίας. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αιτηθεί άδεια ανάπauσης και ο εργοδότης

του αρνηθεί να την εγκρίνει οφείλει ο εργοδότης να μεριμνήσει έτσι που ο εργαζόμενος να πάρει πιο μετά το υπόλοιπο της άδειας που δικαιούται.

Τρόπος πληρωμής ημερών της άδειας

Η πληρωμή γίνεται με δυο τρόπους. Είτε μετά από αίτηση του εργοδοτούμενου στο Ταμείο Αδειών είτε απευθείας από τον εργοδότη αν ο εργοδότης έχει εξαίρεση πληρωμής στο ταμείο αδειών με βάση το άρθρο 11 του νόμου.

Πληρωμή από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών

Στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών συνεισφέρουν οι εργοδότες μόνο. Οι εισφορές στο ταμείο υπολογίζονται ως ποσοστό για κάθε ευρώ του ημερομισθίου του εργοδοτούμενου. Το ύψος της εισφοράς είναι ανάλογο με τον αριθμό ημερών άδειας που δικαιούται ο εργοδοτούμενος με ελάχιστο ποσοστό το 8%. Οι αποδοχές επί των οποίων πληρώνονται οι εισφορές περιλαμβάνουν, το βασικό μισθό, το τιμαριθμικό επίδομα, τις προμήθειες, τον 13 ή και 14 μισθό, ή της 53ης, 56ης εβδομάδας, τις υπερωρίες, επιδόματα βάρδιας, δικαιώματα υπηρεσίας, φίσιες αργιών.

Για να πληρωθεί ένας εργοδοτούμενος από το Ταμείο Αδειών χρειάζεται να έχει εις πίστη του στο έτος άδειας 13 εβδομάδες εισφορές.

Παρατίθεται πιο κάτω πίνακας με το ύψος των εισφορών.

Το ποσοστό εισφοράς στο κεντρικό ταμείο αδειών για εργοδοτούμενους με πενθήμερη εβδομάδα εργασίας

Ημέρες άδειας	Ποσοστό εισφοράς %	Ημέρες άδειας	Ποσοστό εισφοράς %
20	8	31	12,5
21	8,5	32-33	13
22-23	9	34	13,5
24	9,5	35	14
25	10	36	14,5
26	10,5	37-38	15
27-28	11	39	15,5
29	11,5	40	16
30	12		

Το ποσοστό εισφοράς στο κεντρικό ταμείο αδειών για εργοδοτούμενους με εξαήμερη εβδομάδα εργασίας

Ημέρες άδειας	Ποσοστό εισφοράς %	Ημέρες άδειας	Ποσοστό εισφοράς %
24	8	37-38	12,5
25-26	8,5	39	13
27	9	40-41	13,5
28-29	9,5	42	14
30	10	43-44	14,5
31-32	10,5	45	15
33	11	46-47	15,5
34-35	11,5	48	16
36	12		

Για να πληρωθεί ένας εργαζόμενος από Κεντρικό Ταμείο Αδειών πρέπει να υποβάλει αίτηση στο ειδικό έντυπο.

Μετά την πρώτη φορά που υποβάλλεται η αίτηση, τα επόμενα χρόνια εφόσον ο εργαζόμενος συνεχίζει να πληρώνεται την άδεια του από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών δεν χρειάζεται να υποβάλει εκ νέου αίτηση. Θα του εμβαστεί το ποσό που του αναλογεί στον τραπεζικό λογαριασμό που έχει δηλώσει.

Απευθείας πληρωμή από τον εργοδότη

Για να εξαιρεθεί ένας εργοδότης από την υποχρέωση πληρωμής στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών πρέπει να έχει υποβάλει αίτηση σε ειδικό έντυπο στον Υπουργό Εργασίας και να λάβει σχετική έγκριση.

Απαραίτητο κριτήριο για να δοθεί έγκριση για εξαίρεση είναι το σχέδιο αδειών που εφαρμόζει ο εργοδότης να είναι ευνοϊκότερο για τον εργοδοτούμενο από αυτό που προβλέπει το μέρος II της νομοθεσίας, που είναι το μέρος που αναφέρεται στη διάρκεια της άδειας, τα χρονικά διαστήματα που εξαιρούνται από την άδεια και το ελάχιστο χρονικό διάστημα συσσώρευσης άδειας.

Όταν παραχωρείται μια τέτοια εξαίρεση τότε ο εργαζόμενος πληρώνεται απευθείας από τον εργοδότη του για τις μέρες της άδειας του.

Είναι πολύ σημαντικό, εργοδοτούμενοι των οποίων οι εργοδότες κατά την πρόσληψη τους τους ενημερώνουν ότι θα πληρώνουν οι ίδιοι απευθείας για τις ημέρες άδειας, ιδιαίτερα αν στον χώρο απασχόλησης τους δεν υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες κατά βάση ρυθμίζουν τα θέματα της άδειας ανάπταυσης, να ζητούν να πληροφορηθούν για την πολιτική που εφαρμόζει η επιχείρηση σε σχέση με την άδεια ανάπταυσης. Αυτό είναι αναγκαίο για να μπορούν να διαπιστώσουν ότι, πράγματι η επιχείρηση παραχωρεί καλύτερα ωφελήματα σ' ότι αφορά την άδεια ανάπταυσης από αυτά που προβλέπει η νομοθεσία.

Σημειώνουμε επίσης ότι, εργοδότης που έχει εξαίρεση από την πληρωμή στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών και απολύσει εργοδοτούμενο του, οφείλει, ή να παραχωρήσει την άδεια, ή να την πληρώσει.

Απασχόληση κατά τη διάρκεια της άδειας

Οι εργοδοτούμενοι που απασχολούνται κατά τη διάρκεια της άδειας τους, είτε στον συνήθη εργοδότη τους είτε σε άλλον εργοδότη, διαπράττουν αδίκημα και δυνατόν να υποχρεωθούν να επιστρέψουν στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών ολόκληρο, ή μέρος του ποσού των απολαβών άδειας, που πληρώθηκαν από το Ταμείο.

Μεταβίβαση δικαιώματος άδειας

Σε περίπτωση που εργοδοτούμενος που δικαιούται σε πληρωμή απολαβών άδειας από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών αποβιώσει, το δικαίωμα του σε απολαβές άδειας μεταβιβάζεται στη χήρα ή τον χήρο ή σε άλλο κατάλληλο πρόσωπο που εγκρίνεται από τον Διευθυντή των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων ανάλογα με την περίπτωση.

Έλεγχος

Οι επιθεωρητές των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχουν το δικαίωμα να ελέγξουν κάθε εργοδότη με σκοπό να εξακριβώσουν κατά πόσον τηρεί τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από την νομοθεσία περί Ετήσιων Αδειών μετ' απολαβών.

Ο έλεγχος περιλαμβάνει μεταξύ άλλων εξέταση από τον επιθεωρητή του βιβλίου αποδοχών και οποιουδήποτε άλλου εγγράφου που σχετίζεται με την απασχόληση, τις αποδοχές των μισθωτών και την πληρωμή εισφορών.

Παράλειψη οποιουδήποτε εργοδότη να πληρώσει εισφορές ή να τηρήσει οποιαδήποτε υποχρέωση του που επιβάλλεται από τη νομοθεσία περί Ετήσιων Αδειών μετ' απολαβών, αποτελεί αδίκημα για το οποίο προβλέπεται χρηματική ποινή ή φυλάκιση μέχρι ένα χρόνο ή και οι δυο ποινές.

Μέτρα για ανάπτυξη των εργοδοτουμένων

Το Κεντρικό Ταμείο Αδειών έχει εξουσία με τη συγκατάθεση του Υπουργικού Συμβουλίου, να διαθέτει χρηματικό ποσό για την επιχορήγηση των αδειών των εργοδοτουμένων και την ίδρυση και συντήρηση καταλυμάτων για τις διακοπές τους.

Με βάση την πρόνοια αυτή, λειτουργεί από το 1972 Σχέδιο Επιχορήγησης Αδειών. Το Κεντρικό Ταμείο Αδειών επιχορηγεί εργοδοτούμενους για διαμονή σε ξενοδοχεία τόσο των ορεινών όσο και των παραθαλάσσιων περιοχών. Επίσης από το 1980 επιχορηγεί και κατασκηνώσεις συντεχνιών.

Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Οποιαδήποτε διαφορά εγιέρεται από την εφαρμογή της νομοθεσία περί Ετήσιων Αδειών μετ' απολαβών αποφασίζεται από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών αποτελείται από έναν Πρόεδρο που είναι νομικός και διορίζεται από το Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο και από δυο μέλη που εκπροσωπούν την εργοδοτική και εργατική πλευρά αντίστοιχα. Τα μέλη για κάθε υπόθεση ορίζονται από τον Πρόεδρο, από πίνακα μελών που καταρτίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεννόηση με την εργοδοτική και εργατική πλευρά.

3. Ο ΠΕΡΙ ΩΡΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΝΟΜΟΣ, ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 2(I) ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Οι ώρες εργασίας στην Κύπρο (ημερήσια και εβδομαδιαία εργασία) κατά κύριο λόγο ρυθμίζονται με ειδικά άρθρα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις σ' ότι αφορά τις ώρες εργασίας υπάρχουν για συγκεκριμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας.

Τέτοιες νομοθετικές ρυθμίσεις υπάρχουν για τους εργαζόμενους στο λιανικό εμπόριο, τους εργαζόμενους στα ξενοδοχεία, τους εργαζόμενους στα κέντρα αναψυχής. Το 2003 τέθηκε σε εφαρμογή η ευρωπαϊκή οδηγία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας,

που έχει ως στόχο τον καθορισμό ελάχιστων προδιαγραφών σ' ότι αφορά περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπτυξης, ετήσιας άδειας, χρόνο για διαλείμματα.

Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει γενικός νόμος που να ορίζει τις ώρες απασχόλησης εντούτοις με βάση το νόμο 15 του 1967, δίνεται η δυνατότητα στο Υπουργικό Συμβούλιο, αν το κρίνει αναγκαίο και αφού εξετάσει οποιεσδήποτε συστάσεις του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος να εκδώσει διάταγμα που να ορίζει τις ώρες εργασίας, (ημερήσιες, εβδομαδιαίες, μηνιαίες) προσώπων που απασχολούνται σε οποιοδήποτε επάγγελμα ή επιχείρηση. Το διάταγμα αυτό μπορεί να είναι γενικό, είτε να αφορά ορισμένη γεωγραφική περιοχή.

Στη βάση αυτής της νομοθεσίας έχει εκδοθεί το Περί Υπαλλήλων (ώρες εργασίας) Διάταγμα.

Πεδίο εφαρμογής

Το διάταγμα εφαρμόζεται σε κάθε γραφείο στο οποίο ασκείται εμπορική ή τραπεζική επιχείρηση ή οποιοδήποτε ελεύθερο επάγγελμα ή επιχείρηση.

Δεν εφαρμόζεται σε γραφεία βιομηχανικών επιχειρήσεων, σε χώρους που ασχολούνται με την εξέταση, θεραπεία, φροντίδα ασθενών και σε χώρους που καλύπτονται από άλλες νομοθεσίες (π.χ. λιανικό εμπόριο).

Εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας

Το διάταγμα καθορίζει ότι η χρονική περίοδος εργασίας ενός υπαλλήλου δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 44 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 8 ώρες ημερησίως.

Στο διάταγμα καταγράφονται οι περιπτώσεις παρέκκλισης από τον ανώτατο αριθμό ωρών εργασίας, με την επιφύλαξη ότι ο αριθμός των πρόσθετων ωρών εργασίας δεν δύναται να υπερβαίνει τις 2 ώρες ημερησίως, ή 4 ώρες εβδομαδιαίως. Σημειώνεται επίσης ότι στις περιπτώσεις που επιτρέπεται προσωρινή εξαίρεση στις ώρες εργασίας σε αντιστάθμισμα παραχωρείται περίοδος ανάπτυξης που να διασφαλίζει στα άτομα 24 συνεχείς ώρες ανάπτυξης.

Ορισμός την έννοιας υπάλληλος

Ως υπάλληλος με βάση το διάταγμα ορίζεται κάθε άτομο που εργάζεται ως γραφέας σε οποιοδήποτε γραφείο. Γίνεται αναφορά ότι ο όρος υπάλληλος περιλαμβάνει τους μικρουπαλλήλους και κλητήρες όχι όμως τους εργοδότες, τους συναίτερους, διευθυντές, αξιωματούχους εταιριών, περιοδεύοντες πράκτορες ή αντιπροσώπους τους.

Εργασία σημαίνει γραφική, εκτελεστική, διοικητική εργασία εν όλων ή εν μέρει και περιλαμβάνει και την εργασία του κλητήρα.

Συμπερασματικά το διάταγμα αυτό το οποίο εκδόθηκε και έτυχε τροποποίησης το 1985 και το 1990 στοχεύει στη ρύθμιση των ωρών εργασίας των γραφέων και κλητήρων σε γραφεία, ναυτιλιακά γραφεία κ.λ.π.

Οι πρόνοιες του διατάγματος πρέπει να διαβάζονται σε συνάρτηση με το νόμο για την οργάνωση του χρόνου εργασίας ο οποίος είναι μεταγενέστερος.

ΕΝΟΤΗΤΑ 5η

ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Ο ΠΕΡΙ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ)

Ο νόμος τέθηκε σε εφαρμογή την 1/1/2003. Με το νόμο μεταφέρεται στο κυπριακό δίκαιο η οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της Ε.Ε. της οποίας το περιεχόμενο, αποτελεί συμφωνία - πλαίσιο για το θέμα της μερικής απασχόλησης που υπογράφτηκε μεταξύ των UNICE (Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργοδοτικών Οργανώσεων) της CEEP και της ETUC (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων).

Σκοπός του Νόμου

Όπως καταγράφεται και στη συμφωνία πλαίσιο και στο νόμο του 2003, ο νόμος έχει 2 βασικούς σκοπούς:

- Την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των εργοδοτουμένων με μερική απασχόληση και τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση. Το στοιχείο αυτό, δηλαδή της εξάλειψης των διακρίσεων, εμφαίνεται από τον ίδιο τον τίτλο του νόμου όπου αναφέρεται ως τίτλος η απαγόρευση της δυσμενούς μεταχείρισης.
- Την προώθηση της μορφής της μερικής απασχόλησης. Στο σχετικό άρθρο 3β γίνεται αναφορά ως σκοπός του νόμου η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και σε συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες εργοδοτών και εργοδοτουμένων.

Βασικές έννοιες του νόμου

Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση είναι ο εργοδοτούμενος που απασχολείται με σύμβαση εργασίας ή κάτω από τέτοιες συνθήκες από τις οποίες μπορεί να συναχθεί ότι υπάρχει σχέση εργοδότη – εργοδοτούμενου, του οποίου οι ώρες απασχόλησης υπολογισμένες σε εβδομαδιαία βάση ή σε ετήσιο μέσο όρο, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση.

Με βάση τον ορισμό αυτό, το πλαίσιο σύγκρισης για να κριθεί αν ένας εργοδοτούμενος εργάζεται με μερική απασχόληση, άρα εμπίπτει και στις διατάξεις του νόμου, μπορεί να είναι οι ώρες εργασίας υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή σε ετήσια βάση αφού ληφθεί υπόψη ο ετήσιος μέσος όρος των ωρών εργασίας ενός εργοδοτούμενου που εργάζεται σε πλήρη απασχόληση.

Άρα εργαζόμενος με μερική απασχόληση μπορεί να κριθεί και εκείνος ο οποίος π.χ. το κανονικό εβδομαδιαίο ωράριο πλήρης απασχόλησης είναι 38 ώρες και αυτός εργάζεται 3 ώρες τη βδομάδα. Μερικώς απασχολούμενος είναι εκείνος ο οποίος σε ένα χρόνο κατά μέσο όρο εργάστηκε λιγότερες ώρες από τον αντίστοιχο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης. Αυτό σημαίνει ότι μερικώς απασχολούμενος μπορεί να είναι και άτομο που σε κάποιες εβδομάδες απασχολήθηκε πλήρως π.χ. 38 εβδομάδες σε άλλες όχι αλλά σε ετήσια βάση σε μέσο όρο εργάστηκε λιγότερο από τον πλήρη απασχολούμενο (π.χ. εποχιακοί εργαζόμενοι).

Συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση σημαίνει τον εργοδοτούμενο

- α)** που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση.
- β)** έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέση απασχόλησης όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση.
- γ)** 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.

Ο προσδιορισμός του συγκρίσιμου εργαζόμενου. Συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση είναι ο εργοδοτούμενος ο οποίος:

- i.** Εργάζεται στην ίδια επιχείρηση με τον εργοδοτούμενο με μερική απασχόληση.
- ii.** Έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέση απασχόλησης με τον εργοδοτούμενο με μερική απασχόληση.
- iii.** Εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα, τα προσόντα, η ειδίκευση.

Από την ερμηνεία που δίνεται στο σχετικό άρθρο ποιος είναι ο εργαζόμενος με τον οποίο θα συγκριθεί ο μερικώς απασχολούμενος φαίνεται ότι τα τρία στοιχεία λειτουργούν σωρευτικά.

Σ' ότι αφορά το δεύτερο στοιχείο η αναφορά σε ίδια μορφή σύμβασης ή σχέση απασχόλησης αφορά κατά βάση ότι πρέπει να έχουν και οι δυο σύμβαση εργοδότησης (π.χ. μισθωτοί εργαζόμενοι).

Σ' ότι αφορά το πρώτο κριτήριο που αναφέρεται στο ότι ο συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση είναι αυτός που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση με τον εργοδοτούμενο με μερική απασχόληση, στο άρθρο 5 του νόμου διευκρινίζεται ότι όταν δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση στην επιχείρηση, τότε η σύγκριση πρέπει να γίνεται με σημείο αναφοράς (σύγκρισης) την εκάστοτε εφαρμοστέα. Συλλογική σύμβαση και όπου δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση η σύγκριση γίνεται με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογική σύμβαση ή πρακτική.

Παράδειγμα:

- 1.** Σε ένα κατάστημα (λιανικό εμπόριο) όλοι οι εργαζόμενοι είναι μερικής απασχόλησης. Δεν υπάρχουν συγκρίσιμοι εργοδοτούμενοι με πλήρη απασχόληση. Σε τέτοια περίπτωση για να εξεταστεί αν ο μερικώς απασχολούμενος απολαμβάνει αναλογικά με τον χρόνο εργασίας του ίση μεταχείριση (δεν υπόκειται σε δυσμενή μεταχείριση) στους όρους απασχόλησης του, η σύγκριση θα γίνει με βάση το πλαίσιο δικαιωμάτων που ορίζει ο νόμος για τη ρύθμιση της λειτουργίας καταστημάτων και των όρων απασχόλησης των υπαλλήλων, το διάταγμα για τον κατώτατο μισθό, το νόμο για τις ετήσιες άδειες κ.λ.π. Αν υπάρχει συλλογική σύμβαση η σύγκριση θα γίνεται με βάση και τη σύμβαση.
- 2.** Σε μια οικοδομική εταιρία που απασχολεί μόνο μερικώς απασχολούμενους η σύγκριση θα γίνεται με βάση τη συλλογική σύμβαση που είναι εφαρμόζεται στον κλάδο της οικοδομικής.

Αρχή της αναλογικότητας

Ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση έχει δικαίωμα να λάβει μισθό ή άλλα αφελήματα κατ' αναλογία του αριθμού των εβδομαδιαίων ορών εργασίας του, συγκρινόμενος με τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση.

Παράδειγμα:

Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση 20 ωρών ως πωλητής θα λάβει ως μισθό, το μισθό που αντιστοιχεί στα 20/38 του κατώτατου μισθού.

Ποιους καλύπτει ο νόμος:

Εφαρμόζεται σ' όλους τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση εκτός αυτούς που θεωρείται ότι ασχολούνται σε ευκαιριακή βάση.

Σε ευκαιριακή βάση θεωρείται ότι εργάζεται ένας εργοδοτούμενος του οποίου:

- η συνολική διάρκεια απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη δεν υπερβαίνει τις 8 εβδομάδες κάθε ημερολογιακό έτος, με μέγιστη συνεχόμενη διάρκεια σε κάθε περίπτωση τις 3 βδομάδες.
- η συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησης του δεν υπερβαίνει τις 5 ώρες τη βδομάδα.
- Από το πεδίο εφαρμογής του νόμου εξαιρούνται όσοι εργάζονται με πλήρη απασχόληση αλλά επηρεάστηκαν από μερική ανεργία, λόγω συλλογικής και προσωρινής μείωσης των κανονικών ωρών εργασίας τους, για οικονομικούς, τεχνικούς ή διαρθρωτικούς λόγους.

Αρχή της μη διάκρισης

Όπως έχει ήδη αναφερθεί στόχος του νόμου είναι η απαγόρευση δυσμενούς μεταχείρισης του εργαζόμενου που εδράζεται στο ότι είναι μερικώς απασχολούμενος.

Στα πλαίσια αυτά το άρθρο 6 διευκρινίζει ότι ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται με λιγότερο ευνοϊκό τρόπο από ότι ο συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνο ότι εργάζεται με μερική απασχόληση.

Η όποια διαφορετική μεταχείριση πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους (π.χ. αρχαιότητα).

Όπου κρίνεται αναγκαίο εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας.

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 εργοδοτούμενων 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 εργοδοτούμενου. Οι προϋποθέσεις πρόσβασης σε συγκεκριμένες συνθήκες πρέπει να επανεξετάζονται περιοδικά, λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της μη διάκρισης.

Δικαιώματα εργοδοτουμένων με μερική απασχόληση

Έχοντας υπόψη την αρχή της μη διάκρισης (άρθρο 6) το άρθρο 7 καθορίζει ότι κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται ισότιμους όρους και συνθήκες απασχόλησης και ισότιμης μεταχείρισης και απολαμβάνει την ίδια προστασία με αυτά που δίνεται στους συγκρίσιμους εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση ιδίως σε σχέση με:

- Μισθό και ωφελήματα
- Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης
- Τον τερματισμό της απασχόλησης
- Την προστασία της μητρότητας
- Την ετήσια άδεια με αποδοχές και αργίες λόγω εορτών με αποδοχές
- Τη γονική άδεια.
- Την άδεια ασθενείας.

Επίσης δικαιούται την ίδια μεταχείριση και απολαμβάνει την ίδια προστασία με αυτή που δίνεται στον εργοδοτούμενο με πλήρη απασχόληση σε σχέση με:

- Το δικαίωμα της οργάνωσης, της συλλογικής διαπραγμάτευσης, το δικαίωμα να ενεργεί ως εκπρόσωπος των εργοδοτουμένων.
- Την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία.
- Την προστασία από δυσμενή διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα.

Ελεύθερη επιλογή μορφής απασχόλησης

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διασφαλίζει ότι η μετάβαση των εργοδοτουμένων από πλήρη σε μερική απασχόληση ή το ανάποδο, όταν υπάρχουν κενές θέσεις στην επιχείρηση, γίνεται εθελοντικά.

Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αλλάζει καθεστώς απασχόλησης από πλήρη σε μερική απασχόληση ή το ανάποδο δεν μπορεί να αποτελεί από μόνη της λόγο για τερματισμό των υπηρεσιών (τερματισμός των υπηρεσιών μπορεί να γίνει για τους λόγους που προβλέπονται στο Νόμο Περί Τερματισμού).

Υποχρεώσεις εργοδότη

- Ο εργοδότης πρέπει στο μέτρο του δυνατού, να μελετά τα ακόλουθα:
- Αιτήματα των εργοδοτουμένων για τη μετάβαση 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 εργοδοτουμένων με μερική απασχόληση σε επαγγελματική κατάρτιση.
- Παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στις οργανώσεις εκπροσώπησης των εργοδοτουμένων, 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 εξαλείψουν 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 τρόπο ώστε να εξαλειφθούν οποιεσδήποτε πρόνοιες οι οποίες περιορίζουν την ελεύθερη επιλογή και / ή τις ευκαιρίες για την εργασία μερικής απασχόλησης.

Επιθεωρητές – Αρμόδιο Δικαστήριο – Ποινές

Για την εφαρμογή του νόμου έχουν διοριστεί επιθεωρητές. Παρεμπόδιση των επιθεωρητών στην άσκηση των καθηκόντων τους τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 3 μήνες ή με χρηματική ποινή €5125 ή και τις δυο ποινές μαζί.

Αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφοράς που προκύπτει από το νόμο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €3417.

2. Ο ΠΕΡΙ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ) ΝΟΜΟ ΤΟΥ 2003

Ο Νόμος Περί Εργοδοτουμένων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου τέθηκε σε ισχύ τον Ιούλιο του 2003. Ψηφίστηκε με στόχο την εναρμόνιση της κυπριακής νομοθεσίας με την οδηγία 1999/70/EK. Η οδηγία 1999/70/EK στοχεύει στην υιοθέτηση μέτρων που θα απαγορεύουν τη δυσμενή μεταχείριση εργαζομένων που εργάζονται με το καθεστώς των εργαζομένων ορισμένου χρόνου.

Σκοπός του νόμου είναι:

- α)** η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης.
- β)** η αποτροπή της κατάχρησης που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

Ο νόμος έχει εφαρμογή σ' όλους τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου, που έχουν κάποια μορφή σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως αυτές καθορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, την πρακτική.

Ο νόμος δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις όπου η σχέση είναι σχέση επαγγελματικής κατάρτισης, στα συστήματα μαθητείας και στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου, ή από το δημόσιο υποστηριζόμενο πρόγραμμα κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

Βασικές έννοιες του νόμου

Αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου είναι ο εργοδοτούμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με τον εργοδοτούμενο ορισμένου χρόνου, στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία / απασχόληση, λαμβανομένου υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του.

Αρχή της αναλογικότητας σημαίνει ότι όπου ένας αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία αορίστου χρόνου, εργοδοτείται με βάση συγκεκριμένους όρους και συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου, θα εργοδοτείται με τους ίδιους όρους και συνθήκες απασχόλησης, κατ' αναλογία προς τον χρόνο εργασίας του.

Εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου είναι ο εργοδοτούμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους όπως, παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

Βασικές πρόνοιες της νομοθεσίας:

Αρχή της μη διάκρισης. Ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενώς σ' ότι αφορά του όρους και τις συνθήκες απασχόλησης του, από τον αντίστοιχο εργοδοτούμενο με εργασία αορίστου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Όπου κρίνεται αναγκαίο εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας.

Όταν σε σχέση με συγκεκριμένους όρους και συνθήκες απασχόλησης απαιτείται περίοδος προϋπηρεσίας, η περίοδος αυτή, θα είναι ίδια για τους εργαζόμενους με εργασία ορισμένου χρόνου με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου εκτός αν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική διάρκεια προϋπηρεσίας.

Εκεί και όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργοδοτούμενος αορίστου χρόνου στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση που εργοδοτείται ο εργοδοτούμενος ορισμένου χρόνου, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση. Όταν δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση στην επιχείρηση, η σύγκριση γίνεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις, ή την επικρατούσα πρακτική.

Μέτρα για αποφυγή της κατάχρησης. Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου διαρκείας.

Όπου ένας εργοδοτούμενος ορισμένου χρόνου έχει απασχοληθεί για συνολική περίοδο 30 μηνών ή περισσότερο ανεξαρτήτως σειράς διαδοχικών συμβάσεων, η σύμβαση μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου και οποιαδήποτε πρόνοια στη σύμβαση περιορίζει τη διάρκεια της παύει να ισχύει, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η εργοδότηση του εργοδοτούμενου με σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς λόγους.

Αντικειμενικοί λόγοι υφίστανται όταν:

- Οι ανάγκες της επιχείρησης για την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές.
- Ο εργοδοτούμενος αναπληρώνει κάποιο άλλο εργοδοτούμενο.
- Η ιδιαιτερότητα της υπό εκτέλεσης εργασίας, η φύση των καθηκόντων και ο χαρακτήρας της απασχόλησης ειδικών τομέων, ή και κατηγοριών εργοδοτουμένων, δικαιολογούν την ορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης.
- Ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου εργοδοτείται υπό δοκιμασία.
- Η εργοδότηση με εργασία ορισμένου χρόνου γίνεται κατά εφαρμογή δικαστικής απόφασης.
- Η εργοδότηση αφορά συμβάσεις απασχόλησης στον στρατό (ΣΥΠ και ΣΥΟΠ).

Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης

Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση έτσι που να εξασφαλίζεται ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν μόνιμες θέσεις όπως και άλλοι εργοδοτούμενοι. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει μέσω μιας γενικής ανακοίνωσης σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση.

Ο εργοδότης στο μέτρο του δυνατού πρέπει να διευκολύνει την πρόσβαση των εργοδοτουμένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητες τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και η επαγγελματική τους κινητικότητα.

Ενημέρωση και διαβούλευση

Οι εργοδοτούμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω στο οποίο μπορούν να συγκροτούνται τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργοδοτουμένων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική.

Στο μέτρο του δυνατού ο εργοδότης θα μεριμνά για να δίνει κατάλληλη ενημέρωση στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργοδοτούμενων σχετικά με την απασχόληση στην επιχείρηση εργοδοτουμένων ορισμένου χρόνου.

Άρμόδιο Δικαστήριο για επίλυση οποιαδήποτε διαφοράς αστικής φύσης που προκύπτει από το νόμο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Για την εφαρμογή του νόμου διορίζονται επιθεωρητές που έχουν όλες τις εξουσίες των επιθεωρητών.

Οι επιθεωρητές έχουν ως έργο την εξασφάλιση της εφαρμογής του νόμου είτε με αυτεπάγγελτες έρευνες, είτε με εξέταση παραπόνων. Έχουν επίσης το ρόλο της παροχής πληροφοριών, συμβούλων και υποδείξεων στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για τον αποτελεσματικό τρόπο εφαρμογής του νόμου.

Εργοδότης που παραβαίνει το νόμο σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €3417.

Σε περίπτωση καταδίκης για παρεμπόδιση επιθεωρητή να ασκήσει το ρόλο του μπορεί να τιμωρηθεί με χρηματική ποινή €5125 ή με ποινή φυλάκισης ή και τις δύο ποινές μαζί.

ΕΝΟΤΗΤΑ 6η

ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

1. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ

Ο Περί Ισης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την ίδια Εργασία ή για Εργασία Ισης Αξίας Νόμος του 2002, τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου του 2003. Σκοπός του Νόμου είναι η διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στην αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ποιους καλύπτει

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους αναφορικά με όλες τις δραστηριότητες που έχουν σχέση με την απασχόληση και δεν θίγει τις διατάξεις του Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου και του Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμου.

Βασικές Ερμηνείες

• Απασχόληση και αμοιβή

Απασχόληση σημαίνει την παροχή εργασίας ή υπηρεσιών με αμοιβή βάση κάποιας σύμβασης (προφορικής ή γραπτής, ατομικής ή συλλογικής) ή σχέσης εργασίας. Η απασχόληση μπορεί να είναι πλήρης ή μερική, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σε συνεχή ή μη συνεχή βάση και ασχέτως του τόπου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κατ' οίκον εργαζομένων και των μαθητευομένων.

Η αμοιβή περιλαμβάνει οποιεσδήποτε παροχές (απευθείας ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος) που καταβάλλονται από τον εργοδότη προς τον εργοδοτούμενο σε αντάλλαγμα για την προσφορά εργασίας του.

• Καθορισμός αμοιβής

Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για όλους (άνδρες και γυναίκες) και με τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. Η σύγκριση μεταξύ εργοδοτούμενων γίνεται με αναφορά σε άλλους εργοδοτούμενους, που εργοδοτούνται ή εργοδοτήθηκαν στον ίδιο εργοδότη, ή σε επιχείρηση που ελέγχεται από τον εργοδότη κατά τα δύο προηγούμενα ή επόμενα χρόνια.

• Αρχή της ισότητας στην αμοιβή

Η αρχή της ισότητας στην αμοιβή σημαίνει την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου όσον αφορά την αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Κάθε εργοδότης οφείλει να προσφέρει σε άνδρες και γυναίκες ίση αμοιβή για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο του εργοδοτούμενου και χωρίς να ασκεί άμεση ή έμμεση διάκριση, σε ότι αφορά την αμοιβή, ή σε τυχόν άλλα ωφελήματα, είτε σε χρήμα είτε σε είδος.

• Εργασία ίσης αξίας

Εργασία ίσης αξίας ορίζεται η εργασία που γίνεται από άνδρες και γυναίκες και η οποία είναι όμοιας ή ουσιαστικά όμοιας φύσης ή στην οποία αποδίδεται ίση αξία, με βάση αντικειμενικά κριτήρια όπως καθορίζονται από το Νόμο.

• Άμεση και έμμεση διάκριση λόγω φύλου

Άμεση διάκριση σημαίνει δυσμενής μεταχείριση που συνδέεται εμφανώς με το φύλο. Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ένας όρος ή πρακτική, ενώ φαίνεται ουδέτερη, στην πραγματικότητα θίγει ένα σημαντικά ψηλότερο ποσοστό ατόμων του ενός φύλου, εκτός εάν μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες, άσχετους προς το φύλο.

• Σύμβαση Εργασίας

Σύμβαση Εργασίας είναι οποιαδήποτε γραπτή ή προφορική συμφωνία που έγινε μεταξύ ενός εργοδοτούμενου ή ομάδας εργοδοτουμένων ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης με τον εργοδότη ή με οργάνωση εργοδοτών.

Κατάργηση αντίθετων ρυθμίσεων

Κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις αυτού του Νόμου, καταργείται (με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2003) όσον αφορά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου. Αν η διάκριση συνιστάται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός μόνο φύλου, αυτό το δικαιώμα ή πλεονέκτημα επεκτείνεται αυτόματα και στα άτομα του άλλου φύλου. Επιπλέον, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων οφείλει να ακυρώσει ή τροποποιήσει ανάλογα οποιαδήποτε ατομική ή κανονιστική διοικητική πράξη που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του Νόμου.

Ρυθμίσεις Συμβάσεων

Κάθε ρύθμιση ή όρος σε υφιστάμενη συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας και κάθε εσωτερικός κανονισμός σε επιχείρηση ή κανόνας ελεύθερου επαγγέλματος, που είναι αντίθετος με τις διατάξεις του Νόμου, καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου. Στην περίπτωση που η διάκριση συνίσταται στη χορήγηση δικαιώματος ή πλεονεκτήματος, αυτό επεκτείνεται και στα άτομα του άλλου φύλου.

Οποιαδήποτε νέα ρύθμιση συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας, εσωτερικού κανονισμού σε επιχείρηση ή κανόνα ελεύθερου επαγγέλματος που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου, θα είναι άκυρη κατά μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση. Τυχόν ωφελήματα ή πλεονεκτήματα που παραχωρείται στο ένα φύλο, επεκτείνεται και στα άτομα του άλλου φύλου.

Αποφάσεις Δικαστηρίων

Τηρούμενης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Ανωτάτου Δικαστηρίου, του οποίου οι αποφάσεις είναι τελεσίδικες και ισχύουν έναντι οποιωνδήποτε άλλων, τα αρμόδια δικαστήρια, Επαρχιακό Δικαστήριο ή Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών αποφασίζουν, είτε κατόπιν ειδικής προς τούτο αίτησης είτε παρεμπιπτόντως, για την κατάργηση νόμου ή ακύρωση όρου ή επέκταση δικαιώματος. Όσες τέτοιες αποφάσεις αφορούν συλλογικές

συμβάσεις εργασίας, κοινοποιούνται προς τις αρμόδιες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, οι οποίες οφείλουν να προσαρμόσουν αμέσως το κείμενο της σχετικής συλλογικής σύμβασης με την κατάργηση, ακυρότητα ή επέκταση που διαπιστώθηκε.

Προστασία εργοδοτουμένων

Κανένας εργοδοτούμενος δεν απολύεται ή υποβάλλεται με οποιοδήποτε τρόπο σε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη του επειδή υπέβαλε παράπονο ή συνέβαλε στη δίωξη του παραβάτη. Εργοδότης που δεν ενεργεί όπως επιβάλλει ο Νόμος, είναι ένοχος αδικήματος που τιμωρείται με ποινή €1.708 (£1.000).

Εφαρμογή του Νόμου/Διορισμός Επιθεωρητών

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει την ευθύνη για την εφαρμογή του Νόμου και προς τούτο διορίζει Επιθεωρητές (ή άλλους Λειτουργούς) των οποίων ο ρόλος, οι εξουσίες και οι ενέργειες καθορίζονται στον Νόμο.

Οι Επιθεωρητές μπορούν είτε να διεξάγουν αυτεπάγγελτη έρευνα είτε να εξετάζουν καταγγελίες και παράπονα για παραβίαση προνοιών του Νόμου. Σύμφωνα με τις εξουσίες που τους παρέχονται μπορούν να εισέρχονται σε οποιουσδήποτε χώρους με σκοπό την επιθεώρηση και να προβαίνουν σε συλλογή πληροφοριών, στοιχείων και διεξαγωγή ανακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της συνδρομής οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, με σκοπό την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η είσοδος σε οικιακά υποστατικά μπορεί να γίνεται αφού εξασφαλιστεί η συγκατάθεση του κατόχου τους.

Σε περίπτωση καταγγελίας από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται (ή για λογαριασμό τέτοιου προσώπου από οργανώσεις εργαζομένων ή μη κυβερνητικές οργανώσεις που πρωθιστούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ή γενικά την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου) και εφόσον η υπόθεση δεν έχει εισαχθεί σε Δικαστήριο, ο Επιθεωρητής προβαίνει αμέσως σε διερεύνηση της καταγγελίας και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά.

Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας

Εφόσον δεν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς από τον Επιθεωρητή, η διαφορά παραπέμπεται σε τριμελή Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας, την οποία διορίζει ο Υπουργός από κατάλογο που καταρτίζει σε συνεννόηση με τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Η Επιτροπή έρευνά την υπόθεση, με βάση τις εξουσίες που της παρέχει ο Νόμος, και μέσα σε τρεις μήνες από την ανάθεση της εργασίας συντάσσει έκθεση την οποία υποβάλλει στον Επιθεωρητή. Ο Επιθεωρητής επιχειρεί και πάλι την διευθέτηση της διαφοράς και εάν υπάρξει, συντάσσει το πρακτικό συμβιβασμού. Εάν όχι, συντάσσει πρακτικό με όσα έπραξε και διαπίστωσε, το οποίο δυνατόν να παρουσιαστεί στο Δικαστήριο.

Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης

Τόσο οι Επιθεωρητές όσο και η Επιτροπή χρησιμοποιούν για σκοπούς σύγκρισης κριτήρια που αφορούν τη συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία ή τομέα δραστηριότητας και, ειδικότερα, λαμβάνουν υπόψη τα ακόλουθα:

- Φύση των καθηκόντων
- Βαθμό ευθύνης
- Προσόντα, δεξιότητες και αρχαιότητα
- Απαιτήσεις σχετικά με φυσικά ή πνευματικά προσόντα
- Συνθήκες διεξαγωγής της εργασίας
- Σημασία ή συχνότητα τυχόν διαφορών στην εργασία σε σχέση με το σύνολο της εργασίας.

Αρμόδιο δικαστήριο, βάρος απόδειξης και αποζημίωση

Αρμοδιότητα για την εκδίκαση διαφόρων που αναφύονται από την εφαρμογή του Νόμου έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, με την επιφύλαξη θεμάτων που εμπίπτουν στην αποκλειστική δικαιοδοσία του Ανωτάτου Δικαστηρίου.

Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος αποταθεί στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, το Δικαστήριο μπορεί είτε να λάβει υπόψη την Έκθεση της Επιτροπής είτε να διορίσει Τεχνική Επιτροπή από τον κατάλογο που έχει οριστεί από τον Υπουργό για να το βοηθήσει στον καθορισμό της εργασίας της ίσης αξίας.

Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από την ποινική, ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμιά παράβαση του Νόμου.

Σε περίπτωση παράβασης τους Νόμου:

- Δεν έχουν εφαρμογή οποιεσδήποτε διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση της ευθύνης του παραβάτη ή του δικαιώματος για αποζημίωση ή άλλη θεραπεία, ένα ελάχιστο διάστημα απασχόλησης ή ελάχιστο αριθμό ωρών εργασίας του εργοδοτουμένου.
- Δεν έχουν εφαρμογή διατάξεις που θέτουν ανώτατο όριο αποζημίωσης
- Συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτουμένου, με την οποία προβλέπονται τέτοιες προϋποθέσεις, είναι άκυρη.
- Το ποσό της αποζημίωσης που επιδικάζεται καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη.

Άδικήματα και ποινές

- **Στην περίπτωση παράβασης της αρχής της ίσης αμοιβής**, εκτός από το δικαίωμα της αποζημίωσης για τη ζημιά, που περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική βλάβη, όποιος κριθεί ότι παραβιάζει με πρόθεση την αρχή της ίσης αμοιβής υπόκειται και σε ποινές με πρόστιμο μέχρι €6.834 (£4.000) ή σε φυλάκιση μέχρι έξι μήνες ή και με τα δύο.
- **Στην περίπτωση παρεμπόδισης του έργου του Επιθεωρητή, της Επιτροπής ή της Τεχνικής Επιτροπής** κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες ή με πρόστιμο μέχρι €5.125 (£3.000) ή και με τα δύο εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα.

- **Σε περίπτωση που τα αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό**, προβλέπονται ανάλογες ποινές εναντίον των διευθυντών ή άλλων παρόμοιων αξιωματούχων, εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έγινε με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή τους. Σχετικές ποινές προβλέπονται και στην περίπτωση που τα αδικήματα διαπράττονται από βαριά αμέλεια.

Εξωδικαστική προστασία και βάρος απόδειξης

Κάθε εργοδοτούμενος που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται να υποβάλει σχετικό παράπονο

- α) στον Επιθεωρητή ο οποίος το διερευνά προβαίνοντας σε όλες τις προβλεπόμενες από τον Νόμο ενέργειες
- β) μπορεί να κάνει παράπονα στον Επίτροπο Ισότητας ή παραπομπή στον Επίτροπο Διοικήσεως ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο το οποίο εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει λήξει. Ο παραπονούμενος επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος Διοικήσεως υποχρεώνει τον καταγγελλόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παράβαση του Νόμου.

Εκπροσώπηση από Οργανώσεις

Ενώσεις προσώπων, οργανώσεις εργαζομένων ή άλλες οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα που έχουν ως σκοπό τους την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου και την προώθηση της ισότητας, μπορούν με την έγκριση του προσώπου, να ασκούν είτε εξ ονόματος του, είτε προς υποστήριξη του, τα δικαιώματα του που προβλέπονται στον Νόμο.

Παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα

Παρέχεται ανεξάρτητη συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, η οποία έχει συσταθεί με τις διατάξεις του Περί Ισης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου.

Εκθέσεις πεπραγμένων

Οι Επιθεωρητές υποβάλουν στον Υπουργό ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων για τις διερευνηθείσες καταγγελίες οι οποίες περιέχουν α) τα προβλήματα που διαπιστώθηκαν από την εφαρμογή του Νόμου και υποβολή εισηγήσεων για αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση τους και β) τον αριθμό υποθέσεων και των κυρώσεων που υποβλήθηκαν.

Βάσει των εκθέσεων ο Υπουργός θα δημοσιεύει Ετήσια Γενική Έκθεση Πεπραγμένων η οποία θα κοινοποιείται στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, στον Γενικό Εισαγγελέα, στην Βουλή και στο Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα καθώς και στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Κανονισμοί

Το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να εκδίδει κανονισμούς για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου ή για τη ρύθμιση κάθε θέματος το οποίο είναι δυνατό να ρυθμιστεί με Κανονισμούς.

2. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ 2004

Ο Νόμος προνοεί για την ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και Εργασία και τέθηκε σε ισχύ από την 1η Μαΐου 2004.

Σκοπός του Νόμου

Σκοπός του Νόμου είναι η θέσπιση πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Αρχή της ίσης μεταχείρισης

Σημαίνει την απουσία κάθε άμεσης και έμμεσης διάκρισης, παρενόχλησης ή εντολής για διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Ορισμοί

- Άμεση διάκριση σημαίνει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο, σε σχέση με κάποιο άλλο.
- Έμμεση διάκριση σημαίνει την κάθε πρακτική, πρόνοια ή κριτήριο που, εκ πρώτης όψεως, φαίνεται ουδέτερο αλλά ουσιαστικά προκαλεί μειονεκτική μεταχείριση σε ένα πρόσωπο σε σχέση με κάποιο άλλο, εκτός και αν δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες.
- Παρενόχληση σημαίνει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά που εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Οργανισμών δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου και αφορά:

- Τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής, των όρων πρόσληψης και των προαγωγών.
- Την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης και επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας.
- Τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης συμπεριλαβανομένων των διατάξεων απολύσεων και των αμοιβών, και
- Το δικαίωμα συμμετοχής σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

Απαγόρευση διακρίσεων στην Απασχόληση

Απαγορεύεται οποιαδήποτε α)άμεση διάκριση β)έμμεση διάκριση γ)παρενόχληση ή δ) εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Εξαιρέσεις

- Ο παρόν Νόμος δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας και δεν θίγει τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις που αφορούν την εισδοχή και παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και απάτριδων στην Κύπρο, ούτε στη μεταχείριση που απορρέει από τη νομική κατάσταση των εν λόγω υπηκόων τρίτων χωρών ή απάτριδων.
- Δεν συνιστά διάκριση ή διαφορετική μεταχείριση, όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.
- Δεν συνιστά διάκριση ή διαφορετική μεταχείριση στην περίπτωση επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών ή άλλων δημόσιων ιδιωτικών ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στην θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, όταν λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν ουσιώδη επαγγελματική απαίτηση.
- Δεν συνιστά διάκριση ή διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, όταν δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως αναφορικά με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Θετικές δράσεις

Δεν αποτελεί πράξη διάκρισης, βάσει του παρόντος Νόμου, οποιαδήποτε ευνοϊκότερη μεταχείριση στην απασχόληση, η οποία παρόλο που έμμεσα φαίνεται ως διάκριση, αποσκοπεί στην πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση ή επίπτωση έναντι οποιουδήποτε προσώπου, το οποίο προβαίνει σε καταγγελία ή εμπλέκεται σε διαδικασία που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Δικαστική προστασία και βάρος της απόδειξης

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου, έχει το δικαίωμα,

- Να διεκδικεί τα δικαιώματα του σε αρμόδιο Δικαστήριο και να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για την απόδειξη της παράβασης και υλικής ή ηθικής ζημιάς που υπέστη καθώς και για την ανταπόδειξη των ισχυρισμών του αντιδίκου του.
- Σε περίπτωση που ο διάδικος ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση του Νόμου.

Αρμόδιο Δικαστήριο

- Αρμόδιο Δικαστήριο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και νοείται ότι η διαφορά που προκύπτει αποτελεί εργατική διαφορά κατά την έννοια του Περι Ετησίων Αδειών μετ' απολαβών Νόμου.

- Σε περίπτωση αγωγής ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου, αυτό επιδικάζει στον δικαιούχο το μεγαλύτερο από τα ακόλουθα δύο ποσά α)ντην επιδικαστέα δίκαιη και εύλογη αποζημιώση ή β) ολόκληρη τη θετική ζημιά και στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία που επήλθε η ζημιά ως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημιώσεως.

Εξώδικη προστασία

Εργαζόμενος που βιώνει διακριτική μεταχείριση στην απασχόληση, δικαιούται να υποβάλει παράπονο στον Επίτροπο Διοικήσεως ο οποίος έχει την αρμοδιότητα να εξετάζει το εν λόγω παράπονο σύμφωνα με τον Περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων(Επίτροπος)Νόμο του 2004.

Διορισμός Επιθεωρητών

Ο Υπουργός δύναται να ορίσει Αρχιεπιθεωρητή και Επιθεωρητές για σκοπούς καλύτερης εφαρμογής του Νόμου και οι εξουσίες και τα καθήκοντα τους καθορίζονται με κανονισμούς.

Εκπροσώπηση από Οργανώσεις

Οργανώσεις εργαζομένων ή άλλες οργανώσεις, που έχουν έννομο συμφέρον, μπορούν με τη συγκατάθεση μελών τους, που νομιμοποιούνται βάσει του παρόντος Νόμου, να διεκδικούν τα δικαιώματα τους.

Υποβολή έκθεσης προς την Επιτροπή

Κάθε 5 χρόνια ετοιμάζεται και διαβιβάζεται έκθεση στην Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την εφαρμογή του Νόμου. Για την ετοιμασία της έκθεσης ο Υπουργός λαμβάνει υπόψη τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων και μη κυβερνητικών οργανώσεων.

Αδικήματα και ποινές

- Οποιοδήποτε πρόσωπο παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου, είναι ένοχο αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης, τιμωρείται με πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις 4000 λίρες ή φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους 6 μήνες, ή και τις δύο ποινές μαζί.
- Αν το αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο η οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι 2000 λίρες, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται μόνο με πρόστιμο μέχρι και 7000 λίρες.
- Αν το αδίκημα διαπράττεται από βαρεία αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι 2000 λίρες και στη περίπτωση νομικού προσώπου ή οργανισμού θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι 4000 λίρες.

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων

Κάθε διάταξη νόμου, κανονισμού ή διατάγματος, ρύθμιση συλλογικής σύμβασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχείρησης που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου αυτού καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση. Η αρμόδια αρχή υποχρεούται να ανακαλέσει ή τροποποιήσει αναλόγως οποιαδήποτε ατομική ή κανονιστική διοικητική πράξη, η οποία είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου.

3. ΝΟΜΟΣ ΠΕΡΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2002

Σκοπός του Νόμου

Ο πιο πάνω Νόμος αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τους όρους και τις συνθήκες παροχής τους, την πρόσβαση σε απασχόληση, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης περιλαμβανομένης και της επαγγελματικής ανέλιξης, τους όρους και τις προϋποθέσεις απόλυσης, καθώς και την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών. Αποσκοπεί επίσης στην προστασία των εργαζομένων από παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση.

Ποιους καλύπτει/εξαιρέσεις

Ο Νόμος καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, αναφορικά με όλες τις δραστηριότητες που έχουν σχέση με την απασχόληση.

Εξαιρούνται οι επαγγελματικές δραστηριότητες των οποίων κάποιο χαρακτηριστικό σχετιζόμενο με το φύλο συνιστά πραγματικής και αποφασιστικής σημασίας απαίτηση στην άσκηση τους. Οι δραστηριότητες αυτές αναγράφονται σε Πίνακα με τους ειδικότερους λόγους εξαιρέσεως τους. Οι εξαιρέσεις επανεξετάζονται από τον Υπουργό κατόπιν διαβούλευσης με το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικές εξελίξεις.

Βασικές ερμηνείες

• Άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου

Άμεση διάκριση λόγω φύλου σημαίνει δυσμενής μεταχείριση προσώπου που συνδέεται άμεσα με το φύλο του. Έμμεση διάκριση λόγω φύλου υπάρχει όταν μια συμπεριφορά που εκ πρώτης όψεως φαίνεται ουδέτερη θέτει άτομα ενός φύλου σε δυσμενέστερη θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου.

• Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση. Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται με λόγια ή πράξεις και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

• Θετικές δράσεις

Οι θετικές δράσεις είναι μέτρα που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή σε

άλλες συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων τα οποία προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα για τα άτομα του ενός φύλου τα οποία αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στη σταδιοδρομία των ατόμων αυτών με σκοπό την εξασφάλιση ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο. Με βάση το Νόμο, οι θετικές δράσεις επιτρέπονται για να εξυπηρετούν το σκοπό του.

Ιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών-απαγόρευση οποιαδήποτε διάκρισης

Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίση μεταχείριση και απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου

- σε συσχετισμό με την έγγαμη ή την οικογενειακή κατάσταση
- στην πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση, κατάρτιση, μαθητεία, επιμόρφωση, ενημέρωση των εργαζομένων ή υποψηφίων για απασχόληση, ή των οικογενειών τους, και γενικά σε προγράμματα που συντελούν στην επαγγελματική, οικονομική και κοινωνική εξέλιξη και ανάπτυξη των προσώπων αυτών καθώς και στους όρους και τις συνθήκες παροχής υπηρεσιών και προγραμμάτων
- στην πρόσβαση σε θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, πλήρους ή μερικής και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας καθώς και στον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και συνθηκών απασχόλησης
- στην πρόσβαση σε ελεύθερα επαγγέλματα και τους όρους και συνθήκες άσκησης και τερματισμού άσκησης τους και την πρόσβαση στην εκπαίδευση ή κατάρτιση που απαιτείται για την πρόσβαση σε αυτά και την άσκηση τους.
- όσο αφορά τους όρους και τις προϋποθέσεις απολύσεως από οποιαδήποτε θέση εργασίας.
- όσο αφορά την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή του σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη

Η έλλειψη υπαιτιότητας δεν αποκλείει τον παράνομο χαρακτήρα της διάκρισης ούτε την ευθύνη αυτού που παραβιάζει τον Νόμο. Η άμεση διάκριση, σε αντίθεση με την έμμεση δεν επιδέχεται δικαιολόγηση.

Προστασία της μητρότητας

Ο Νόμος δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της μητρότητας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία και τη μητρότητα. Μια γυναίκα που έλαβε άδεια μητρότητας δικαιούται μετά το πέρας αυτής της άδειας να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε αντίστοιχη θέση με όρους και συνθήκες που δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί για αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούτο κατά τη διάρκεια της άδειας της.

Ο Νόμος δεν επηρεάζει επίσης τις διατάξεις του Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμου και τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικάς λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας με βάσει τον περί Προστασία της Μητρότητας Νόμο συνιστά διάκριση σύμφωνα με αυτό το Νόμο.

Δυσμενής μεταχείριση, άμεση ή έμμεση, σε γυναίκα λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθενείας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του εναντίον, ότι οφείλεται σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές.

Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση

Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη, φυσικού ή νομικού προσώπου, είτε μεμονομένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της αποκρούσεως ή καταγγελίας της.

Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι τους οφείλουν να προστατεύουν τους εργαζόμενους, εκπαιδευόμενους, ή καταρτιζόμενους ή υποψήφιους για απασχόληση από κάθε πράξη προϊστάμενού τους ή αρμοδίου προσώπου ή εργαζόμενου τους ή οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση. Έχουν υποχρέωση απέναντι στο άτομο που υπέστη τέτοια συμπεριφορά, μόλις περιέλθει σε γνώση τους, να λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και την μη επανάληψη της καθώς και για την άρση των συνεπειών της. Σε αντίθετη περίπτωση είναι συνυπεύθυνοι με το πρόσωπο που διέπραξε τις απαγορευμένες πράξεις. Έχουν επίσης υποχρέωση να λαμβάνουν έγκαιρα μέτρα για να αποτρέψουν τέτοιες πράξεις όπως για παράδειγμα υιοθέτηση κώδικα συμπεριφοράς.

Εργατικές, εργοδοτικές και άλλες οργανώσεις

Το Υπουργείο υποχρεούται να ενημερώνει τους εργαζόμενους και τους εργοδότες καθώς και τις οργανώσεις τους για τον Νόμο και την εφαρμογή του.

Οι εργατικές οργανώσεις ενημερώνουν τους εργαζόμενους για τον Νόμο και τα μέτρα που λαμβάνονται για εφαρμογή του και για διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας ή εκτός εργάσιμου χρόνου με έντυπα ή με κάθε άλλο πρόσφορο τρόπο.

Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις εργατικές οργανώσεις στην προσπάθεια ενημέρωσης των εργαζομένων και οφείλουν να προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας με τρόπο οργανωμένο και συστηματικό.

Οι εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις οφείλουν να παρακολουθούν τις πρακτικές στους χώρους εργασίας, να ελέγχουν τις συλλογικές συμβάσεις, τους κώδικες συμπεριφοράς, τις έρευνες, τις καλές πρακτικές κ.α. και οφείλουν να προβαίνουν σε κοινωνικό διάλογο με σκοπό την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις συλλογικές συμβάσεις.

Ενώσεις προσώπων, οργανώσεις εργαζομένων ή άλλες οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα που έχουν ως σκοπό τους την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου και την προώθηση της ισότητας, μπορούν με την έγκριση του προσώπου, να ασκούν είτε εξ ονόματος του, είτε προς υποστήριξη του, τα δικαιώματα του που προβλέπονται στον Νόμο.

Το Υπουργείο διεξάγει διάλογο με μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν νόμιμο

συμφέρον να συμβάλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, με αντικειμενικό σκοπό την προαγωγή της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και Γυναικών.

Δικαστική προστασία, βάρος της απόδειξης και κυρώσεις

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματα του ενώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου. Αρμόδιο Δικαστήριο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, αν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμιά παράβαση του Νόμου.

Το Δικαστήριο αποφασίζει για δίκαιη και εύλογη αποζημίωση και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του αιτητή που προκλήθηκαν από τον παραβάτη. Σε κάθε περίπτωση, στο ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παράβασης ως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης. Σε περίπτωση απόλυτης, αν ο εργαζόμενος το ζητήσει, το Δικαστήριο εκτός από την πιο πάνω αποζημίωση διατάζει την επαναπρόσληψη.

Εξωδικαστική προστασία και βάρος της απόδειξης

Κάθε εργοδοτούμενος που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου

- α)** δικαιούται προστασία από τον Αρχιεπιθεωρητή και τους Επιθεωρητές και μπορεί να τους υποβάλει καταγγελία
- β)** μπορεί να υποβάλει καταγγελία στην Επιτροπή Ισότητας η οποία την διαβιβάζει στον Αρχιεπιθεωρητή
- β)** δικαιούται να υποβάλει παράπονο στον Επίτροπο Διοικήσεως ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο το οποίο εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει λήξει. Ο παραπονούμενος επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος Διοικήσεως υποχρεώνει τον καταγγελλόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παράβαση του Νόμου.

Αρχιεπιθεωρητής, Επιθεωρητές Ισότητας, έργο, εξουσίες, ενέργειες και υποχρεώσεις τους

Έχουν οριστεί από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Επιθεωρητές και Αρχιεπιθεωρητής Ισότητας των Φύλων. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται προστασία από τους επιθεωρητές και μπορεί να τους υποβάλει σχετικές καταγγελίες.

Οι επιθεωρητές έχουν ως κύριο έργο την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής του Νόμου και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες, εργαζομένους και άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα και οργανισμούς.

Όποιος τους παρεμποδίζει κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που τους παρέχει ο Νόμος είναι ένοχος αδικήματος και τιμωρείται με μέχρι 3 μήνες φυλάκιση ή με πρόστιμο μέχρι 3000 λίρες ή και στις 2 ποινές μαζί.

Επιτροπή Ισότητας και αρμοδιότητες της

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση έχει αρμοδιότητες να επιλαμβάνεται θεμάτων που εμπίπτουν στους σκοπούς του Νόμου και να παρέχει ανεξάρτητη συνδρομή όπως για παράδειγμα να παρέχει, σε όποιον το ζητήσει και χωρίς οικονομική επιβάρυνση, συμβουλές σε θέματα ισότητας των φύλων, να υποβάλει από μόνη της παράπονα ή να δέχεται παράπονα από επηρεαζόμενα άτομα και να τα διαβιβάζει στους επιθεωρητές, να συμβουλεύει αναφορικά με τον καθορισμό την αναθεώρηση της εθνικής πολιτικής, να παρακολουθεί την εφαρμογή του Νόμου και να εισηγείται μέτρα και προγράμματα που να συμβάλουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων κ.α.

Επίτροπος Διοίκησης

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου, δικαιούται επίσης να υποβάλει σχετικό παράπονο στην Επίτροπο Διοίκησης.

Αδικήματα και Ποινές

Όποιος παραβαίνει το Νόμο είναι ένοχος αδικήματος και τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €3.417 (£2.000) ή και με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες, αλλά για κάποια παραπτώματα το πρόστιμο μπορεί να ανέλθει μέχρι €6.834 (£4.000) και η φυλάκιση μέχρι έξι μήνες. Όταν ο παραβάτης είναι νομικό πρόσωπο ή οργανισμός, ένοχος είναι ο διευθυντής, ο πρόεδρος, ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος. Υπό ορισμένες προϋποθέσεις, σε νομικά πρόσωπα επιβάλλονται επίσης ποινές μέχρι €11.960 (£7.000), πρόσθετα από το πρόστιμο που μπορεί να επιβληθεί στους εκπροσώπους τους.

Εκδικητικές ενέργειες σε βάρος εργαζομένων, εκπαιδευομένων ή υποψηφίων

Θεωρείται άκυρη η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησης αν έχει γίνει καταγγελία για λόγους ίσης μεταχείρισης ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή έγινε για λόγο άσχετο με την καταγγελία.

Υπεροχή των Διατάξεων του Νόμου έναντι άλλων νόμων

Σε περίπτωση διαφοράς ή σύγκρουσης μεταξύ των διατάξεων του παρόντος Νόμου και των διατάξεων του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, υπερισχύουν οι διατάξεις του Νόμου αυτού.

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων/ Ρυθμίσεις Συμβάσεων

Κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις αυτού του Νόμου, καταργείται όσον αφορά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου. Αν η διάκριση συνιστάται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός μόνο φύλου, αυτό το δικαίωμα ή πλεονέκτημα επεκτείνεται αυτόματα και στα άτομα του άλλου φύλου. Επιπλέον, ο Υπουργός οφείλει να ακυρώσει ή τροποποιήσει, ανάλογα, οποιαδήποτε ατομική ή κανονιστική διοικητική πράξη που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του Νόμου.

Κάθε ρύθμιση ή όρος σε υφιστάμενη συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας και κάθε εσωτερικός κανονισμός σε επιχείρηση ή κανόνας ελεύθερου επαγγέλματος, που είναι αντίθετος με τις διατάξεις του Νόμου, καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή

έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου. Στην περίπτωση που η διάκριση συνίσταται στη χορήγηση δικαιώματος ή πλεονεκτήματος, αυτό επεκτείνεται και στα άτομα του άλλου φύλου. Επίσης οποιαδήποτε νέα ρύθμιση που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου, θα είναι άκυρη κατά μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση. Τυχόν αφελήματα ή πλεονεκτήματα που παραχωρείται στο ένα φύλο, επεκτείνεται και στα άτομα του άλλου φύλου.

Εκθέσεις πεπραγμένων

Υποβάλλονται από τον Αρχιεπιθεωρητή στον Υπουργό ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων βάσει αυτών η Υπουργός θα δημοσιεύει Ετήσια Γενική Έκθεση Πεπραγμένων η οποία θα κοινοποιείται στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, στον Γενικό Εισαγγελέα, στην Βουλή και στο Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα καθώς και στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Κανονισμοί

Το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να εκδίδει κανονισμούς για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου ή για τη ρύθμιση κάθε δημοσίου οργάνου που είναι δυνατό να ρυθμιστεί με Κανονισμούς.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ

(Άρθρο 4(2))

Επαγγελματικές δραστηριότητες οι οποίες εξαιρούνται από το πεδίον εφαρμογής του παρόντος Νόμου

1. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν για λόγους φυσιολογίας (εξαιρουμένης της φυσικής δύναμης ή αντοχής) ή αυθεντικότητας, προκειμένου για καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, η πλήρωση της θέσης με πρόσωπο άλλου φύλου θα προκαλούσε σημαντική διαφορά στη φύση της θέσης.
2. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν παροχή υπηρεσιών εκτός Κύπρου, σε κράτος που η νομοθεσία και τα ήθη είναι τέτοια ώστε οι συγκεκριμένες υπηρεσίες να μην μπορούν λογικά να παρασχεθούν από πρόσωπο του άλλου φύλου.
3. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν προσωπικές υπηρεσίες και είναι απαραίτητο όπως απασχολούνται στις υπηρεσίες αυτές πρόσωπα και των δύο φύλων.
4. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση, όταν η θέση αφορά την παροχή προσωπικής φύσης υπηρεσιών, όπως η κατ' οίκον φροντίδα ηλικιωμένων ή αναπήρων προσώπων.
5. Η απασχόληση ανδρών στη θέση δεσμοφύλακα στις γυναικείες φυλακές και η απασχόληση γυναικών στη θέση δεσμοφύλακα στις ανδρικές φυλακές.
6. Η απασχόληση στις Δυνάμεις Ασφαλείας ή σώματα ιδιωτικής ασφάλειας -
 - (α) Σε ειδικά σώματα η αποστολή των οποίων αφορά τον έλεγχο και αφοπλισμό βίαιων ατόμων, την καταστολή οχλαγωγίας, και την απελευθέρωση ομήρων ή άλλων ατόμων που κρατούνται παράνομα.
 - (β) σε θέσεις όπου η απασχόληση άνδρα ή γυναίκας επιβάλλεται για λόγους ηθικής ή σεβασμού της προσωπικότητας του ατόμου.
7. Η απασχόληση γυναικών σε υπόγειες εργασίες στα μεταλλεία.

ΕΝΟΤΗΤΑ 7η

ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Τα θέματα οργάνωσης των εργαζομένων σε συντεχνία, το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση, η λειτουργία των εργασιακών σχέσεων ρυθμίζονται κυρίως από τα ακόλουθα:

- Το σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας όπου κατοχυρώνεται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθε.
- Τον Περί Συντεχνιών Νόμο του 1965 ο οποίος καθορίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις ίδρυσης, αναγνώρισης και λειτουργίας των συντεχνιών.
- Τους Περί Συντεχνιών Κανονισμούς του 1968.
- Τον κυρωτικό νόμο της σύμβασης 87 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος.
- Τον κυρωτικό νόμο της σύμβασης 98 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το δικαίωμα της οργάνωσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και τη Συμφωνία για τις Ουσιώδεις Υπηρεσίες.
- Τον Περί της Αναγνώρισης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και του δικαιώματος παροχής συνδικαλιστικών διευκολύνσεων για σκοπούς αναγνώρισης νόμο του 2012.
- Το νόμο για τα δικαιώματα των Αντιπροσώπων των Εργαζομένων.

Στην ενότητα αυτή αναφορά γίνεται στο νόμο Περί Συντεχνιών, το νόμο για την Αναγνώριση Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και τον νόμο για τα δικαιώματα των αντιπροσώπων των εργαζομένων.

1. ΠΕΡΙ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ ΝΟΜΟΣ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ

Μέλη Συντεχνιών

Σύμφωνα με τη νομοθεσία μέλος συντεχνίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε εργοδοτούμενος ανεξάρτητα αν υπάρχει σύμβαση συλλογική ή προσωπική, γραπτή ή προφορική ή αν πρόκειται για σύμβαση μαθητείας. Απαγορεύεται η εγγραφή μελών ηλικίας κάτω των 16 ετών και η συμμετοχή στην διοίκηση ατόμων κάτω των 21 ετών. Τα μέλη πρέπει να απασχολούνται πραγματικά με το επάγγελμα που καθορίζεται στο καταστατικό της συντεχνίας.

Εγγραφή Συντεχνίας

Υποβάλλεται αίτηση το αργότερο σε 30 ημέρες από την ίδρυση. Ελάχιστος αριθμός 20 μέλη. Προϋπόθεση η ύπαρξη καταστατικού.

Κεφάλαια

Απαγορεύεται η διάθεση κεφαλαίων για πολιτικούς σκοπούς.

Βιβλία – Έγγραφα

Η συντεχνία (και το τμήμα) υποχρεούνται να τηρούν:

- Βιβλίο ταμείου

- Βιβλίο αποδείξεων εσόδων (μπλοκ)
- Βιβλίο αποδείξεων εξόδων – πληρωμών.
- Μητρώο μελών
- Βιβλίο πρακτικών.
- Βιβλίο για την περιουσία.

Σημειώνεται ότι το βιβλίο πρακτικών των συνεδριάσεων των σωμάτων δεν μπορεί να είναι σε ηλεκτρονική μορφή.

Δικαιώματα – Προστασία Συνδικαλιστικών Στελεχών

- Τα συνδικαλιστικά στελέχη προστατεύονται από ποινική και αστική ευθύνη για πράξεις που αφορούν εργατική διαφορά. Ποινική δίωξη με τον περί συντεχνιών νόμο γίνεται μόνο με συναίνεση του Γενικού Εισαγγελέα.
- Δίδεται η δυνατότητα παρουσίας στον τόπο εργασίας σε περίπτωση εργατικής διαφοράς. Απαγορεύεται η παρεμπόδιση επαφής των στελεχών με της εργαζόμενους (μέλη της συντεχνίας ή μη) στην περίπτωση εργατικής διαφοράς.
- Προστατεύεται η συνδικαλιστική δραστηριότητα των εργαζομένων.

Δικαίωμα στην Απεργία

Σύμφωνα με τη νομοθεσία απόφαση για απεργία πρέπει να λαμβάνεται μόνο κατόπιν μυστικής ψηφοφορίας των μελών των συντεχνιών της συγκεκριμένης επιχείρησης. Το αντικείμενο της διαφοράς πρέπει να εμπίπτει στη σφαίρα των θεμάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο κώδικας βιομηχανιών σχέσεων απαγορεύει την απεργία για θέματα κοινών συνεννοήσεων ή προνομιών του εργοδότη εκτός αν τούτα έχουν συμφωνηθεί στη συλλογική σύμβαση και παραβιάζονται.

Ψηφοφορίες

Ο Περί Συντεχνιών Νόμος υποχρεώνει σε διενέργεια μυστικής ψηφοφορίας για:

- Την αλλαγή επωνυμίας.
- Τη συγχώνευση με άλλη συντεχνία.
- Την προσχώρηση σε ομοσπονδία ή συνομοσπονδία τη διάλυση της συντεχνίας.
- Την απεργία ή ανταπεργία.
- Την εκλογή αξιωματούχων παραρτήματος της συντεχνίας.
- Την επιβολή αναγκαστικών εισφορών.

2. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΩΝ ΓΙΑ ΣΚΟΠΟΥΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ

Ψηφίστηκε τον Μάιο του 2012.

Τι στοχεύει να αντιμετωπίσει ο Νόμος;

1. Την άρνηση των εργοδοτών να αναγνωρίσουν την οργάνωση των εργαζομένων τους σε συντεχνία.
2. Την άρνηση τους να μπουν σε διαπραγμάτευση με την οργάνωση που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους με στόχο την συνομολόγηση συλλογικής σύμβασης.

Ο Νόμος λειτουργεί συμπληρωματικά και βοηθητικά προς την λειτουργία του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

Βασικές πρόνοιες του Νόμου:

- Ο τίτλος του Νόμου δείχνει και ποιος ο σκοπός του: «αναγνώριση συνδικαλιστικής οργάνωσης για σκοπούς αναγνώρισης για συλλογική διαπραγμάτευση».
- Στην ερμηνεία γίνεται σαφής αναφορά ότι το διάταγμα αναγνώρισης εκδίδεται από τον Έφορο Συντεχνιών και με βάση αυτό το διάταγμα ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγνωρίσει εγγεγραμμένη συντεχνία για σκοπούς διαπραγμάτευσης για σύναψη συλλογικής σύμβασης.
- **Διαπραγματευτική μονάδα** σημαίνει την επιχείρηση για την οποία υποβάλλεται αίτηση για έκδοση διατάγματος αναγνώρισης.
- **Πότε υποβάλλεται η αίτηση για αναγνώριση;** Όταν ο εργοδότης αρνείται να αναγνωρίσει την συντεχνία, υποβάλλεται αίτηση στον Έφορο για έκδοση διατάγματος αναγνώρισης.
- **Ποιος υποβάλλει αίτηση;**
 - Μπορεί να υποβληθεί από κοινού από μια συντεχνία με μια άλλη.
 - Αν υποβληθούν δυο ή και περισσότερες αιτήσεις από διαφορετικές συντεχνίες για την ίδια διαπραγματευτική μονάδα ο Έφορος διαβουλεύεται με τις συντεχνίες για συνένωση τους σε μια κοινή αίτηση. Αν συμφωνήσουν οι συντεχνίες η αίτηση θεωρείται ως μια.
 - Αν δεν συμφωνήσουν οι συντεχνίες σε συνένωση εξετάζεται πρώτη η αίτηση που υποβλήθηκε χρονικά πρώτη νοούμενο ότι από προκαταρκτική εξέταση κριθεί ότι πληρεί τα κριτήρια του άρθρου 7.
 - Ακολουθεί εξέταση των υπόλοιπων αιτήσεων.

Ποια τα κριτήρια αποδοχής αιτήσεων για αναγνώριση από τον Έφορο (Άρθρο 7)

- Να διευκρινίζεται επαρκώς η διαπραγματευτική μονάδα.
- Να απασχολούνται στην συγκεκριμένη διαπραγματευτική μονάδα για την οποία υποβλήθηκε αίτηση για αναγνώριση 30 άτομα κατά μέσο όρο τους τελευταίους 6 μήνες πριν την υποβολή της αίτησης.
- Αν τουλάχιστον 25% των εργοδοτουμένων που απασχολούνται στην διαπραγματευτική μονάδα είναι μέλη της αιτούσας συντεχνίας τότε μπορεί να εξεταστεί αίτημα για αναγνώριση.
- **Παράδειγμα:** σε επιχείρηση με 30 άτομα αν τα 7 δηλώσουν μέλη της αιτούσας συντεχνίας.
- Να μην εκκρεμεί διαδικασία μεσολάβησης με θέμα το δικαίωμα οργάνωσης ή της αναγνώρισης της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο Τ.Ε.Σ.
- **Σημείωση:** Ο λόγος είναι ότι δεν μπορεί να γίνονται 2 παράλληλες και ταυτόχρονες διαδικασίες για το ίδιο ζήτημα.

Πως καθορίζεται ο αριθμός των εργοδοτουμένων που απασχολούνται στην διαπραγματευτική μονάδα (Άρθρο 7 (β)).

Με βάση τον μέσο όρο των εργοδοτουμένων ανά μήνα για τους τελευταίους 6 μήνες πριν από την υποβολή της αίτησης.

Εργοδοτούμενοι οι οποίοι λαμβάνονται υπόψη στο άθροισμα είναι όσοι απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου (τουλάχιστον των 6 μηνών) χρόνου, ή αόριστου με

μερική απασχόληση (εξαιρείται η ευκαιριακή απασχόληση).

Προκαταρκτική εξέταση από Έφορο – (Άρθρο 5)

- Εντός 5 ημερών μάξιμουμ από την λήψη της αίτησης ο Έφορος διενεργεί προκαταρκτική εξέταση κατά πόσο πληρούνται τα κριτήρια που καθορίζονται στο άρθρο 7 και πληροφορεί την ενδιαφερόμενη συντεχνία.
- Σε περίπτωση που από την προκαταρκτική εξέταση ο Έφορος ικανοποιηθεί ότι πληρούνται τα κριτήρια του άρθρου 7 τότε στέλλει κοινοποίηση της αίτησης στον εργοδότη. Δεν κοινοποιεί ονομαστικά στοιχεία στον εργοδότη.

Υποχρέωση του εργοδότη για αποστολή ονομαστικού καταλόγου του προσωπικού (Άρθρο 6)

Μετά που λαμβάνει την αίτηση της συντεχνίας μέσω του Εφόρου ο εργοδότης είναι υπόχρεος σε 5 μέρες να αποστείλει ονομαστικό κατάλογο προσωπικού που απασχόλησε τους τελευταίους 6 μήνες πριν από την υποβολή της αίτησης.

Ένσταση εργοδότη σε σχέση με την αίτηση για αναγνώριση (Άρθρο 8).

Δικαιούται σε 10 μέρες από την ημέρα που του κοινοποιήθηκε η αίτηση, να υποβάλει ένσταση στην οποία οφείλει να επεξηγήσει τους λόγους γι' αυτή.

Η ένσταση εξετάζεται σε κοινή ή και ίδια συνάντηση στο Γραφείου του Εφόρου.

Αποδοχή ή μη της αίτηση για αναγνώριση (Άρθρο 9).

Με την εκπνοή των 10 ημερών που προβλέπονται στο άρθρο 8 ή σε 15 μέρες από την ημερομηνία της αίτησης στον εργοδότη ο Έφορος ενημερώνει τις δυο πλευρές αν η αίτηση γίνεται αποδεκτή ή όχι.

- Σε περίπτωση μη αποδοχής της αίτησης από τον Έφορο καμία νέα αίτηση από την αιτούσα συντεχνία δεν μπορείνα υποβληθεί για την συγκεκριμένη διαπραγματευτική μονάδα αν δεν παρέλθουν 6 μήνες από την ημερομηνία που απορρίφθηκε η τελευταία αίτηση.

Απόφαση του Εφόρου για διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας (Άρθρο 10).

Με την αποδοχή της αίτησης ο Έφορος ενημερώνει γραπτώς τις 2 πλευρές για την απόφαση του να διεξάγει μυστική ψηφοφορία.

Ενημερώνει για την ημερομηνία, ώρα, χώρο διεξαγωγής της ψηφοφορίας και τον κατάλογο των ατόμων που δικαιούνται να ψηφίσουν.

***Σημαντικό**

Αν πέραν του 50% των εργοδοτουμένων στην επιχείρηση είναι ήδη μέλη της αιτούσας συντεχνίας τότε εκδίδεται διάταγμα αναγνώρισης χωρίς προσφυγή σε μυστική ψηφοφορία.

Η μυστική ψηφοφορία διεξάγεται το αργότερο μέσα σε 10 ημέρες από την ημερομηνία της επιστολής.

Διεξαγωγή μυστικής ψηφοφορίας και έκδοση διατάγματος αναγνώρισης (Άρθρο 11).

- Ο Έφορος ή ο εκπρόσωπος του παραδίδουν σφραγισμένο ψηφοδέλτιο σ' όσους δικαιούνται να ψηφίσουν.
- Δεν επιτρέπεται σε εργοδότη ή εκπρόσωπο του να παρευρίσκονται στον χώρο που διεξάγεται η ψηφοφορία.
- Με την ολοκλήρωση της ψηφοφορίας ανοίγεται η κάλπη και γίνεται η καταμέτρηση στην παρουσία εκπροσώπων των 2 πλευρών.
- Αν το 50% όσων έλαβαν μέρος στην ψηφοφορία ψηφίσει υπέρ και το ποσοστό αυτό αποτελεί το 40% του συνόλου των εργοδοτουμένων που είχαν δικαίωμα ψήφου τότε ο Έφορος εκδίδει διάταγμα αναγνώρισης.

Αναστολή υποβολής αιτήσεων (Άρθρο 12).

Αν δεν συγκεντρωθεί το απαιτούμενο ποσοστό δεν γίνεται αποδεκτή νέα αίτηση πριν παρέλθουν 2 χρόνια από την ημερομηνία της ψηφοφορίας εκτός και αν η αιτούσα συντεχνία στο μεσοδιάστημα οργανώσει πέραν του 50% των εργοδοτουμένων που απασχολούνται στην διαπραγματευτική μονάδα.

Δικαίωμα πρόσβασης στις περιπτώσεις που έχει υποβληθεί αίτηση για αναγνώριση συντεχνίας (Άρθρο 13).

Έχει δικαίωμα η αιτούσα συντεχνία να οργανώσει συγκεντρώσεις στους χώρους της επιχείρησης είτε όπως συμφωνήθηκε μεταξύ των 2 πλευρών είτε όπως καθοριστεί από τον Έφορο.

Εξουσίες του Εφόρου – εξουσιοδοτημένων λειτουργών (Άρθρο 15)

Οι εξουσίες είναι ευρείς και απορρέουν από άλλες νομοθεσίες π.χ. Περί Επιθεώρησης.

Ενέργειες του Εφόρου σε περίπτωση υποβολής παραπόνου (Άρθρο 16).

- Διερευνά παράπονα σχετικά με διαφορά που προέκυψε από την εφαρμογή του Νόμου νοούμενου ότι η υπόθεση δεν έχει προσαχθεί σε δικαστήριο.
- Η διαδικασία που ακολουθεί είναι σε συνάρτηση με την διαδικασία των εργατικών διαφορών.
- Από την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου μέχρι και την ημέρα που συντάσσεται το σχετικό πρακτικό αναστέλλεται η προθεσμία προσφυγής στο Δ.Ε.Δ.

Υποχρέωση εργοδότη και συνδικαλιστικού εκπροσώπου για παροχή διευκολύνσεων (Άρθρο 17).

Υποχρέωση του Εφόρου για εχεμύθεια (Άρθρο 18).

Άρνηση εργοδότη να προσέλθει σε διαπραγματεύσεις μετά την έκδοση διατάγματος αναγνώρισης (Άρθρο 19).

Επιλογές επηρεαζόμενης συντεχνίας.

Α. Παράπονο στον Έφορο ή

Β. Τ.Ε.Σ. αίτηση για μεσολάβηση.

Αν επιλέξει την προσφυγή στο Τ.Ε.Σ. για όσο καιρό διαρκεί η μεσολάβηση δεν είναι δυνατό να καταφύγει στην πρώτη επιλογή.

Αρμόδιο Δικαστήριο (Άρθρο 20). Δ.Ε.Δ.

Αδικήματα και ποινές (Άρθρο 21).

1. Άρνηση εργοδότη για αναγνώριση συντεχνίας, μη προσέλευση σε διαπραγμάτευση, παρακώλυση εκπροσώπου των εργαζόμενων να ασκήσουν τα καθήκοντα τους, στέρηση του δικαιώματος πρόσβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων στην διαδικασία αναγνώρισης, ενέργειες εκφοβισμού, μονομερή αλλαγή όρων εργοδότησης κατά την διάρκεια διαδικασίας αναγνώρισης κ.λ.π.

Χρηματική Ποινή €5000.

2. Παρεμπόδιση Εφόρου – 3 μήνες φυλάκιση ή €5000 ή και τις δυο ποινές μαζί.

Νομικά πρόσωπα, οργανισμοί (Άρθρο 22)

(Άρθρο 23). Το δικαστήριο μπορεί επιπρόσθετα με την επιβολή ποινής να εκδώσει διάταγμα με το οποίο να ορίζει συμμόρφωση με τον νόμο εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος. Μη τήρηση διατάγματος οδηγά σε ποινή μέχρι €5000 ή σε φυλάκιση μέχρι 3 μήνες ή και τις δυο ποινές μαζί.

3. ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΚΥΡΩΝΕΙ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΗΣ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ 1971.

Ο Νόμος αυτός ψηφίστηκε το 1995 τροποποιήθηκε το 2005 και το 2012.

Αποτελεί κυρωτικό νόμο της Σύμβασης 135 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με τίτλο «Για την προστασία και τις διευκολύνσεις που πρέπει να παρέχονται στους αντιπροσώπους των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση».

Βασικές έννοιες του Νομου

Αντιπρόσωπος ή εκπρόσωπος των εργαζομένων με βάση το άρθρο 3 της σύμβασης 135 είναι πρόσωπα που αναγνωρίζονται ως τέτοια από την εθνική νομοθεσία ή πρακτική.

Συνδικαλιστικοί αντιπρόσωποι μπορεί να είναι αντιπρόσωποι που διορίζονται ή εκλέγονται από τις συντεχνίες ή από τα μέλη συντεχνιών.

Εκλεγόμενοι αντιπρόσωποι είναι αντιπρόσωποι που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζόμενους της επιχείρησης σύμφωνα με τις διατάξεις των εθνικών νόμων ή κανονισμών ή συλλογικών συμβάσεων και των οποίων τα καθήκοντα δεν περιλαμβάνουν δραστηριότητες οι οποίες αναγνωρίζονται στην ενδιαφερόμενη χώρα ότι υπάγονται στα αποκλειστικά προνόμια των συντεχνιών.

Με τροποποίηση που έγινε το 2012 γίνεται ρητή αναφορά ότι η έννοια του αντιπροσώπου ή εκπρόσωπου των εργαζομένων περιλαμβάνει και οποιοδήποτε πρόσωπο είναι εργοδοτούμενος σε συντεχνία και έχει εξουσιοδοτηθεί να ενεργεί εκ μέρους της.

Προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων.

Κάθε εργοδότης είναι υπόχρεος να παρέχει:

Αποτελεσματική προστασία στους αντιπροσώπους των εργαζομένων εφόσον οι

αντιπρόσωποι ενεργούν με βάση τους Νόμους, τις συλλογικές συμβάσεις ή άλλες συμφωνήσεις ρυθμίσεις, έναντι οποιασδήποτε ενέργειας η οποία μπορεί να είναι επιζήμια γι' αυτούς περιλαμβανομένης της απόλυτης η οποία οφείλεται:

1. στην ιδιότητα ή τις δραστηριότητες τους ως εκπρόσωποι των εργαζομένων.
2. στην συνδικαλιστική τους προσχώρηση
3. στην συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες.

Διευκολύνσεις στους συνδικαλιστικούς αντιπροσώπους

Ο εργοδότης κατόπιν συνεννόησης παρέχει πρόσβαση στον χώρο εργασίας ή στην επιχείρηση του σε αντιπροσώπους των εργαζομένων για σκοπούς που σχετίζονται με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης των εργοδοτουμένων ή και για σκοπούς που σχετίζονται με τις δραστηριότητες της συντεχνίας της οποίας εξουσιοδοτούνται να ενεργούν για λογαριασμό της.

Σκοποί για τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να δώσουν πρόσβαση:

Οι σκοποί για τους οποίους ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει πρόσβαση στους αντιπροσώπους των εργαζομένων **περιλαμβάνει μεταξύ άλλων:**

1. τη συμμετοχή τους σε διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες για τη σύναψη ή ανανέωση συλλογικής σύμβασης.
2. Τη διενέργεια διαβούλεύσεων ή κοινών συνεννοήσεων με τον εργοδότη για θέματα εργασιακής φύσεως
3. Την εξέταση θεμάτων που σχετίζονται με την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.
4. Την εξέταση θεμάτων που σχετίζονται με την επίλυση εργατικών διαφορών που πηγάζουν από την εφαρμογή συλλογικής σύμβασης ή συμφωνίας.

Κατά την παροχή των διευκολύνσεων που αναφέρονται πιο πάνω πρέπει να λαμβάνονται υπόψη:

1. Τα χαρακτηριστικά του συστήματος βιομηχανικών σχέσεων της Κύπρου, οι ανάγκες, το μέγεθος και οι δυνατότητες της επιχείρησης.
2. Η ανάγκη να μην παρακωλύεται η αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης.

Αδικήματα και Ποινές:

Κάθε εργοδότης που παραβαίνει το άρθρο 5 (υποχρεώσεις εργοδότη) είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €3400.

Αν το αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχος είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος αξιωματούχος του οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με την συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του. Σε τέτοια περίπτωση υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €3400 και το νομικό πρόσωπο σε ποινή μέχρι €8500.

Άρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφορών αστικής φύσεως που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων της Σύμβασης 135 και του Νόμου είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

ΕΝΟΤΗΤΑ 8η

ΑΛΛΕΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ

1. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Ποιές καλύπτονται

Ο Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος του 1997 και 2000 καλύπτει κάθε μισθωτή εργαζόμενη, είτε εργάζεται στο δημόσιο, είτε στον ιδιωτικό τομέα και είναι έγκυος ή λεχώνα (φυσική μητέρα) ή υιοθετεί παιδί (θετή μητέρα) ή αποκτά παιδί με παρένθετη μητέρα (βιολογική μητέρα) ή είναι παρένθετη μητέρα.

Άδεια Μητρότητας

Άδεια μητρότητας σε φυσική μητέρα

Κάθε μισθωτή εργαζόμενη που παρουσιάζει πιστοποιητικό εγγεγραμμένου γιατρού ότι είναι έγκυος και στο οποίο καθορίζεται η αναμενόμενη βδομάδα τοκετού, δικαιούται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 18 εβδομάδων. Από τις 18 εβδομάδες, οι 11 λαμβάνονται υποχρεωτικά στην περίοδο η οποία αρχίζει 2 εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού.

Αυτό σημαίνει ότι για το υπόλοιπο της άδειας μητρότητας επιλέγει η ίδια η εργαζόμενη, αν θα το πάρει πριν ή μετά τον τοκετό. Ο εργοδότης σε καμία περίπτωση δεν έχει δικαίωμα να εξαναγκάσει εργαζόμενη να εγκαταλείψει οποιονδήποτε μέρος της άδειας μητρότητας.

Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πριν από την εβδομάδα που καθορίζεται στο πιστοποιητικό του γιατρού, τότε το υπόλοιπο της άδειας παρέχεται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε να παρέχεται χρόνος συνολικής άδειας 16 εβδομάδων.

Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει μετά από την εβδομάδα που καθορίζεται στο πιστοποιητικό του γιατρού, τότε η προ του τοκετού άδεια, παρατείνεται έτσι που να μην επηρεάζεται η υποχρεωτική άδεια μητρότητας των 10 εβδομάδων μετά την εβδομάδα στην οποία συνέβηκε ο τοκετός.

Σε περίπτωση που το βρέφος, αμέσως μετά τον τοκετό, νοσηλεύεται σε θερμοκοιτίδα λόγω πρόωρου τοκετού ή άλλου προβλήματος υγείας, παραχωρείται επιπρόσθετη άδεια μητρότητας 1 εβδομάδα για κάθε 21 μέρα που χρειάστηκε το βρέφος να νοσηλευτεί, με μέγιστο 6 εβδομάδες επιπρόσθετης άδειας στις 18 εβδομάδες (Δηλαδή μέγιστο 24 εβδομάδες άδεια). Στην περίπτωση που η νοσηλεία, μετά την πάροδο των 21 ημερών, διαρκέσει περίοδο μικρότερη των 21 ημερών αλλά υπερβαίνει του 50% των 21 ημερών τότε παραχωρείται η 1 εβδομάδα επιπρόσθετη άδεια.

Σε περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση περισσοτέρων του ενός τέκνου, το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας επεκτείνεται κατά 4 εβδομάδες για κάθε τέκνο πέραν του ενός από τον ίδιο τοκετό και δεν υπερβαίνει τη μέγιστη περίοδο των 6 εβδομάδων.

Άδεια μητρότητας σε θετή μητέρα

Μισθωτή η οποία υιοθετεί παιδί κάτω των 12 ετών δικαιούται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 16 εβδομάδων ευθύς μετά τη ανάληψη φροντίδας του παιδιού

και εφ' όσον γνωστοποιήσει την πρόθεση της για ανάληψη του παιδιού στο Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας με βάση τον Περί Υιοθεσίας Νόμο του 1995, ή εφόσον έχει συντελεστεί υιοθεσία με βάση τον περί Σύμβασης για την Προστασία του Παιδιού και για την Συνεργασία Αναφορικά με Διακρατική Υιοθεσία (Κυρωτικό) Νόμο του 1994.

Το δικαίωμα αυτό παρέχεται στη μισθωτή νοούμενου ότι θα γνωστοποιήσει γραπτώς στον εργοδότη την πρόθεση της να υιοθετήσει παιδί και την ημερομηνία που θα αναλάβει το παιδί τουλάχιστον 6 εβδομάδες προηγουμένων.

Άδεια μητρότητας σε βιολογική μητέρα που έκανε χρήση παρένθετης μητέρας

Μισθωτή η οποία έκανε χρήση παρένθετης μητέρας για την απόκτηση τέκνου, εφόσον παρουσιάζει διάταγμα δικαστηρίου για απόκτηση παιδιού μέσω παρένθετης μητέρας, δυνάμει των διατάξεων του περί Εφαρμογής της Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής Νόμου, καθώς και ιατρική βεβαίωση από εγγεγραμμένο ιατρό για την έναρξη της εγκυμοσύνης, δικαιούται άδεια μητρότητας 18 εβδομάδων. Η άδεια ξεκινά 2 εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού ή την εβδομάδα τοκετού ή την εβδομάδα του τοκετού, κατ' επιλογή της ίδιας.

Άδεια απουσίας για προγεννητικές εξετάσεις

Εργοδοτούμενη δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία της για προγεννητικές εξετάσεις, χωρίς να επηρεάζεται ο μισθός της, εφόσον οι εξετάσεις είναι αναγκαίο να γίνουν σε εργάσιμο χρόνο. Πρέπει όμως να προειδοποιήσει έγκαιρα τον εργοδότη παρουσιάζοντας και σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό.

Προστασία μητρικού θηλασμού και διευκολύνσεις για τη φροντίδα του παιδιού

- ◎ Η εργοδοτούμενη μητέρα δικαιούται να απουσιάζει μια ώρα την ημέρα για εννέα μήνες από τη μέρα του τοκετού ή από την μέρα που αρχίζει η άδεια μητρότητας σε περίπτωση υιοθεσίας ή απόκτηση παιδιού με παρένθετη μητέρα.
- ◎ Η 1 ώρα την ημέρα για θηλασμό ή/και φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως εργάσιμος χρόνος.
- ◎ Η εργαζόμενη αποφασίζει την ώρα που θα κάνει χρήση αυτής της ώρας
 - α) είτε να διακόπτει την εργασία της για μια ώρα
 - β) είτε να αποχωρεί μια ώρα νωρίτερα
 - γ) είτε να προσέρχεται μια ώρα αργότερα στην εργασία της
- ◎ Φυσική μητέρα χάνει το δικαίωμα αυτό όταν για το ίδιο παιδί κάνει χρήση του δικαιώματος ή θετή μητέρα.
- ◎ Η παρένθετη μητέρα χάνει αυτό το δικαίωμα αφού αυτό μεταφέρεται στην βιολογική μητέρα.

Για σκοπούς θηλασμού (διευκολύνσεις και στην εργασία για να θηλάζει, αντλεί, αποθηκεύει μητρικό γάλα με βάση τον Περί Προώθησης και Προστασίας μητρικού θηλασμού Νόμο).

Επίδομα Μητρότητας

Κατά την διάρκεια της άδειας μητρότητας, η εργαζόμενη παίρνει επίδομα μητρότητας όπως αυτό προβλέπεται από τον Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο.

Στις περιπτώσεις που η εργαζόμενη καλύπτεται από συλλογική σύμβαση, προσωπικό συμβόλαιο, γραπτή ή προφορική συμφωνία, που προνοεί οτιδήποτε άλλο πέραν από το

επίδομα μητρότητας, λαμβάνει και ότι σχετικό προνοείται στις εν λόγω ρυθμίσεις που λάμβανε από το Τ.Κ.Α. τότε.

Αν μια εργαζόμενη πετύχει, μέσω συλλογικής ή ιδιωτικής σύμβασης ευρύτερα δικαιώματα σε σχέση με την άδεια μητρότητας, αυτά δεν επηρεάζονται καθόλου από τον Νόμο.

Απουσία στο εξωτερικό κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας

Δικαιούχος της άδειας μητρότητας που απουσιάζει από την Κύπρο για σκοπούς συνοδείας νεογέννητου παιδιού που νοσηλεύεται στο εξωτερικό, δεν χάνει το δικαίωμα σε επίδομα μητρότητας για το χρονικό διάστημα απουσίας στο εξωτερικό, νοούμενου ότι εξασφαλίζει την έγκριση του Διευθυντή των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά την επιστροφή στην Κύπρο.

Απαγορεύεται ο τερματισμού απασχόλησης

Απαγορεύεται ο εργοδότης να απολύσει ή να προειδοποιήσει ότι θα απολύσει εργοδοτουμένη ή να προβαίνει σε ενέργειες με στόχο την οριστική αντικατάσταση της, από τη στιγμή που αυτή τον έχει ενημερώσει γραπτώς ότι αναμένει παιδί ή θα υιοθετήσει παιδί, ή είναι παρένθετη ή θα αποκτήσει παιδί μέσω παρένθετης μητέρας.

Η απαγόρευση λήγει 5 μήνες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Σε περίπτωση τερματισμού απασχόλησης ή προειδοποίησης για τερματισμό απασχόλησης μισθωτής, ανεξάρτητα από το αν ο εργοδότης γνώριζε ότι η μισθωτή βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, η απόλυση ανακαλείται εφόσον η μισθωτή γνωστοποιήσει σε αυτόν την εγκυμοσύνη της με πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού εντός 5 εργάσιμων ημερών από την ημέρα που λαμβάνει γνώση για την απόλυση ή την πρόθεση απόλυσης.

Σε ποιες περιπτώσεις ο εργοδότης μπορεί να απολύσει

◎ Η εργοδοτουμένη να είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης.

◎ Να κλείσει η επιχείρηση

◎ Να λήξει η περίοδος της σύμβασης εργασίας της, εξαιρουμένων των περιπτώσεων στις οποίες η μη ανανέωση της σύμβασης εργασίας συνδέεται με την κατάσταση εγκυμοσύνης, τον τοκετό, τη γαλουχία, την άδεια μητρότητας.

Ασφάλεια και υγεία των εγκύων και λεχώνων στην εργασία

Για την ασφάλεια και υγεία των εγκύων και λεχώνων στην εργασία ο Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος παραπέμπει στους Περί Προστασίας της Μητρότητας (ασφάλεια και υγεία στην εργασία) κανονισμούς που εκδίδονται με βάση των περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμους.

Με βάση τους πιο πάνω κανονισμούς οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να εκτιμούν τους κινδύνους κατά την εργασία για την υγεία της εγκύου της λεχώνας και της γαλουχούσας εργοδοτούμενης και να λαμβάνουν μέτρα προστασίας.

Σε περίπτωση που η φύση της εργασίας εκτιμάται ότι εγκυμονεί κινδύνους που δεν μπορούν να αποφευχθούν, η εργοδοτούμενη θα πρέπει να μετακινηθεί σε άλλη θέση εργασίας. Αν δεν υπάρχει άλλη εναλλακτική απασχόληση, η εργαζόμενη έχει το δικαίωμα να απουσιάζει από την εργασία της για όσο καιρό χρειαστεί χωρίς να επηρεάζονται οι

απολαβές της.

Οι πιο πάνω υποχρεώσεις του εργοδότη ισχύουν και στη περίπτωση νυκτερινής εργασίας νοούμενου ότι παρουσιάζεται σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό.

Κανένας εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει έγκυο ή γαλουχούσα εργοδοτούμενη του να ασχολείται σε εργασία που η εκτίμηση κινδύνου έχει δείξει ότι συνεπάγεται επικίνδυνη για την υγεία και ασφάλεια της, έκθεση σε συγκεκριμένους παράγοντες και συνθήκες εργασίας, όπως για παράδειγμα εργασία στην οποία η εργαζόμενη εκτίθεται σε μόλυβδο, υδραργυρο, φυτοφάρμακα και άλλες χημικές ουσίες, εργασία σε θαλάμους πίεσης και εργασία σε ιονίζουσες ακτινοβολίες κ.α

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις 7000.00 ευρώ.

Σε περίπτωση 2ης καταδίκης του εργοδότη μέσα σε χρονικό διάστημα 2 ετών, η ποινή φτάνει και τις 8000.00 ευρώ.

Διασφάλιση Δικαιωμάτων

Η άδεια μητρότητας δεν επηρεάζει την αρχαιότητα της εργαζόμενης ή το δικαίωμα της σε προαγωγή ή την επάνοδο της στην εργασία που εκτελούσε προηγουμένως ή σε άλλη παρόμοια, με τις ίδιες απολαβές και ωφελήματα που σχετίζονται με την εργασία, εξαιρουμένων προμηθειών που υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση την ποσότητα ή/ και αξία της παραχθείσας εργασίας.

Για την διασφάλιση ότι δεν γίνονται διακρίσεις στις γυναίκες που εδράζουν στην εγκυμοσύνη και τη μητρότητα υπάρχει σχετική πρόνοια στον περί Ίσης Μεταχείρισης μεταξύ Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο του 2002:

Συγκεκριμένα τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Νόμου.

Οι διατάξεις των άρθρων 7,8,9 και 10 του εν λόγω Νόμου (επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση, κατάρτιση, προστασία από απόλυτη, πρόσβαση στην απασχόληση, όρους και συνθήκες απασχόλησης) εφαρμόζονται και σε περίπτωση οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Διορισμός Επιθεωρητών

Με στόχο την σωστή εφαρμογή του Νόμου για την Προστασία της Μητρότητας, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων διορίζει επιθεωρητές για τη διεξαγωγή των αναγκαίων επιθεωρήσεων. Οι εργαζόμενες μπορούν και πρέπει να καταγγέλλουν οποιεσδήποτε παραβιάσεις του Νόμου στους επιθεωρητές.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης ο οποίος παραβιάζει οποιανδήποτε πρόνοια του Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή προστίμου που δεν υπερβαίνει τις 7.000 ευρώ.

Σε περίπτωση δεύτερης καταδίκης του εργοδότη για παράβαση των υποχρεώσεων του σε χρονικό διάστημα 2 ετών τότε μπορεί να του επιβληθεί ποινή που δεν υπερβαίνει τις 8.000 ευρώ.

2. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Ο Νόμος Περί Προστασίας της Πατρότητας του 2017 τέθηκε σε εφαρμογή 1η Αυγούστου 2017.

Ποιους καλύπτει

Ο Νόμος καλύπτει μισθωτό εργαζόμενο του οποίου η σύζυγος γέννησε ή απέκτησε παιδί μέσω παρένθετης μητέρας, ή ο ίδιος και η σύζυγος του έχουν υιοθετήσει παιδί μέχρι 12 ετών.

Σημειώνεται ότι στην περίπτωση που μισθωτός εργαζόμενος έγινε πατέρας όμως δεν έχει τελέσει γάμο ή σύμφωνο συμβίωσης, δεν καλύπτεται από τον Νόμο.

Άδεια πατρότητας

Μισθωτός εργαζόμενος δικαιούται άδεια πατρότητας 2 συνεχόμενων εβδομάδων μέσα στην περίοδο που αρχίζει την εβδομάδα τοκετού ή υιοθεσίας και λήγει μετά την παρέλευση 16 εβδομάδων(ουσιαστικά με τη λήξη της άδειας μητρότητας της συζύγου του).

Προειδοποίηση για άσκηση του δικαιώματος σε άδεια πατρότητας

Θα πρέπει να προειδοποιήσει γραπτώς τον εργοδότη 2 εβδομάδες πριν την έναρξη της άδειας πατρότητας.

Επίδομα πατρότητας

Η άδεια καλύπτεται με επίδομα ύψους 72% , όπως αυτού της άδειας μητρότητας, στην έκταση και υπό τους όρους και προϋποθέσεις που προβλέπει ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος, νοούμενου ότι θα υποβάλει αίτηση στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Απαγόρευση τερματισμού της απασχόλησης

Απαγορεύεται σε εργοδότη να απολύσει ή να προειδοποιήσει ότι θα απολύσει εργοδοτουμένο από τη στιγμή που τον έχει ενημερώσει γραπτώς για την πρόθεση του να ασκήσει το δικαίωμα του σε άδεια πατρότητας και εκπνέει κατά την λήξη της άδειας πατρότητας.

Σε ποιες περιπτώσεις ο εργοδότης μπορεί να απολύσει

◎ Ο εργοδοτουμένος να είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης.

◎ Η σχετική να επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί.

◎ Η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξη.
Σε περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει εργοδοτούμενο κατά τη χρονική διάρκεια που αναφέρεται πιο πάνω, ο εργοδότης οφείλει να δικαιολογήσει δεόντως και γραπτώς τον τερματισμό της απασχόλησης.

Διασφάλιση δικαιωμάτων

Η άδεια πατρότητας δεν επηρεάζει δυσμενώς την αρχαιότητα του εργαζόμενου ή το δικαίωμά του σε προαγωγή ή την επάνοδό του στην εργασία την οποία ασκούσε πριν από τη λήψη της άδειας πατρότητας ή σε άλλη παρόμοιας φύσεως εργασία με το ίδιο ύψος αποδοχών ή αποδοχές και ωφελήματα που σχετίζονται με την εργασία, εξαιρουμένων προμηθειών που υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση την ποσότητα ή/και αξία της παραχθείσας εργασίας.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Άσκηση εξουσιών και εκτέλεση καθηκόντων κρατικών λειτουργών και αξιωματούχων

Η αρμόδια αρχή είναι υπεύθυνη για την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας και την εκτέλεση οποιουδήποτε καθήκοντος που απορρέει από τον παρόντα Νόμο και προς το σκοπό αυτό δύναται να ορίσει λειτουργό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως υπεύθυνο για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου.

Διορισμός και καθήκοντα Επιθεωρητών

Με στόχο την σωστή εφαρμογή του Νόμου για την Προστασία της Πατρότητας, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων διορίζει επιθεωρητές για τη διεξαγωγή των αναγκαίων επιθεωρήσεων. Οι εργαζόμενοι μπορούν και πρέπει να καταγγέλλουν οποιαδήποτε παραβίαση του Νόμου στους επιθεωρητές.

Τα καθήκοντα των Επιθεωρητών περιλαμβάνουν – (α) Τη διενέργεια οποιουδήποτε τακτικού ή έκτακτου ελέγχου για την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου· (β) τη σύνταξη εκθέσεων σχετικά με τα πορίσματα των ελέγχων που διενεργούν· (γ) την αναφορά προς την αρμόδια αρχή προβλημάτων που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου και (δ) την υποβολή προτάσεων σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπισή τους.

Για την άσκηση των καθηκόντων τους, οι Επιθεωρητές εφοδιάζονται με ειδικές ταυτότητες.

Εξουσίες επιθεωρητή

(1) Κάθε Επιθεωρητής μπορεί να:

(α) εισέρχεται, με την επίδειξη της ταυτότητάς του, ελεύθερα και χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση σε οποιοδήποτε χώρο απασχόλησης, εκτός από οικιακά υποστατικά: Νοείται ότι η είσοδος σε οικιακά υποστατικά μπορεί να γίνεται, αφού εξασφαλιστεί η συγκατάθεση του ενοίκου τους·

(β) συνοδεύεται από μέλος της Αστυνομίας, αν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι θα παρεμποδιστεί στην άσκηση των εξουσιών του ή στην εκτέλεση των καθηκόντων του

και στην περίπτωση αυτή η Αστυνομία έχει υποχρέωση να διαθέτει 1 ή περισσότερα μέλη της Αστυνομίας για να το συνοδεύουν.

(γ) συνοδεύεται από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο, όπως θεωρεί αναγκαίο.

(δ) προβαίνει σε ελέγχους, επιθεωρήσεις, έρευνες, ανακρίσεις ή εξετάσεις, όπως αυτός θεωρεί αναγκαίο,

(i) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο, για το οποίο έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι μπορεί να παράσχει πληροφορίες ή διευκρινίσεις, να απαντά σε σχετικές ερωτήσεις, μόνο του ή στην παρουσία οποιουδήποτε άλλου προσώπου, την οποία μπορεί ο Επιθεωρητής να απαιτήσει ή να επιτρέψει, καθώς και να απαιτεί από το πρόσωπο αυτό να υπογράφει δήλωση ότι οι απαντήσεις του είναι αληθείς,

(ii) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο στο χώρο εργασίας να του παρέχει, για θέματα τα οποία είναι υπό τον έλεγχο ή την ευθύνη του προσώπου αυτού, τις διευκολύνσεις και τη βοήθεια που είναι αναγκαίες για την ενάσκηση από τον ίδιο οποιασδήποτε από τις εξουσίες που του παρέχονται δυνάμει των διατάξεων του παρόντος άρθρου,

(iii) ζητεί τη συνδρομή οποιασδήποτε δημόσιας υπηρεσίας ή αρχής, η οποία και υποχρεούται να του την παράσχει.

(2) Κατά τη διάρκεια της επίσκεψής του για σκοπούς επιθεώρησης, ο Επιθεωρητής ενημερώνει τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του για την παρουσία του, εκτός εάν θεωρεί ότι αυτό θα επηρεάσει δυσμενώς την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ενέργειες του επιθεωρητή σε περίπτωση παραπόνου

(1) Ο Επιθεωρητής μπορεί να δέχεται παράπονα από οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από τη διαφορά αυτή, καθώς και για λογαριασμό τέτοιου προσώπου και αμέσως μόλις του υποβληθεί τέτοιο παράπονο ακολουθεί τη διαδικασία που προνοείται στα εδάφια (2) και (3) του παρόντος άρθρου, εκτός αν η υπόθεση έχει προσαχθεί σε δικαστήριο.

(2) Ο Επιθεωρητής ερευνά με κάθε πρόσφορο τρόπο το παράπονο που του έχει υποβληθεί και ιδίως καλεί το πρόσωπο κατά του οποίου γίνεται το παράπονο, καθώς και οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο που έχει αρμοδιότητα ή ευθύνη γι' αυτό, να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις ή οποιασδήποτε στοιχεία κατέχει ή είναι υπό τον έλεγχό του, που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν τη διερεύνηση του παραπόνου και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά.

(3) (α) Εάν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς ο Επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς, το οποίο υπογράφεται και από τα δύο μέρη.

(β) Εάν δεν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφορά, ο Επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό, στο οποίο αναγράφει όλες τις ενέργειες και τις διαπιστώσεις του, το οποίο κοινοποιεί άμεσα στα δύο μέρη και το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών σε διαδικασία ενώπιον του.

(4) Από την ημέρα της υποβολής του παραπόνου, μέχρι την ημέρα που συντάχθηκε το πρακτικό, διακόπτεται η τυχόν ισχύουσα προθεσμία προσφυγής στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών του προσώπου που έχει υποβάλει ή για λογαριασμό του οποίου υποβλήθηκε το παράπονο, καθώς και η περίοδος παραγραφής της απαίτησής του.

Καθήκον για παροχή πληροφοριών στον Επιθεωρητή

(1) Κάθε εργοδότης ή αντιπρόσωπός του και κάθε εργοδοτούμενός του οφείλει, όταν το απαιτεί ο Επιθεωρητής, να παρέχει σ' αυτόν κάθε πληροφορία, βιβλίο, αρχείο,

πιστοποιητικό ή άλλο έγγραφο ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο έχει στην κατοχή του σχετικά με τα ρυθμιζόμενα στον παρόντα Νόμο θέματα.

(2) Ο εργοδότης, οι αντιπρόσωποι ή οι εργοδοτούμενοί του οφείλουν γενικά να παρέχουν τα μέσα που απαιτούνται από τον Επιθεωρητή, τα οποία είναι απαραίτητα για την είσοδο, επιθεώρηση, εξέταση, έρευνα ή άλλη άσκηση εξουσίας σχετικά με την επιχείρηση του εργοδότη αυτού.

Υποχρέωση Επιθεωρητή για εχεμύθεια

(1) Ο Επιθεωρητής οφείλει να θεωρεί και να χειρίζεται ως απόρρητο κάθε ζήτημα και κάθε πληροφορία, γραπτή ή προφορική, που περιήλθε σε γνώση του κατά τη διεκπεραίωση του έργου του και δεν αποκαλύπτει ή μεταδίδει οποιοδήποτε τέτοιο ζήτημα ή πληροφορία.

(2) Σε περίπτωση που οποιοσδήποτε Επιθεωρητής ενεργεί κατά παράβαση της υποχρέωσής του για εχεμύθεια, τότε ο Επιθεωρητής υπέχει αστική ευθύνη κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 70 του περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου

Παρακώληση επιθεωρητή και/ή μέλους της Αστυνομίας

Πρόσωπο που εσκεμμένα παρεμποδίζει ή παρακωλύει Επιθεωρητή ή μέλος της Αστυνομίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων ή την άσκηση των εξουσιών του σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Νόμου ή με οποιοδήποτε φιλοδώρημα, δωροδοκία, υπόσχεση ή άλλο κίνητρο εμποδίζει ή αποπειράται να εμποδίσει τη δέουσα εκτέλεση του καθήκοντός του ή τη δέουσα άσκηση της εξουσίας, είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους 3 μήνες ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις 3.000 ευρώ ή και στις δύο αυτές ποινές.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης ο οποίος παραβιάζει τις πρόνοιες του Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή που δεν υπερβαίνει τις 7.000 ευρώ.

3. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Οι περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2012, ρυθμίζει το δικαίωμα του/της εργαζόμενου/ης γονέα να παίρνει άδεια, χωρίς απολαβές όμως για σκοπούς φροντίδας και ανατροφής του παιδιού και το δικαίωμα του/της εργαζόμενου/ης να παίρνει άδεια για λόγους ανωτέρας βίας που σχετίζονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους.

Σε περίπτωση συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου/ης ή μέσω συλλογικών συμβάσεων μπορούν να υπάρξουν ευνοϊκότεροι όροι απ' ότι προνοεί ο Νόμος.

Μέρος I Γονική Άδεια

Ποιους Καλύπτει

Ο Νόμος καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν συμπληρώσει συνεχή απασχόληση 6 μηνών στον ίδιο εργοδότη, περιλαμβανομένων και εργαζομένων με μερική απασχόληση, με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση ή σχέση εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Σε περίπτωση

διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων με τον ίδιο εργοδότη λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου των 6 μηνών.

Δικαιώματα των γονέων για χορήγηση γονικής άδειας

- Κάθε γονέας εργαζόμενος, άνδρας ή γυναίκα, δικαιούται να πάρει άδεια, χωρίς απολαβές, μέχρι και 18 βδομάδες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού. Στην περίπτωση χήρου γονέα η διάρκεια της γονικής άδειας δύναται να διαρκέσει μέχρι και 23 εβδομάδες.
- Το δικαίωμα αυτό είναι ατομικό και αμεταβίβαστο, εκτός από τις περιπτώσεις στις οποίες ο ένας εκ των 2 γονέων έχει λάβει γονική άδεια τουλάχιστον 2 εβδομάδων, οπόταν επιτρέπεται η μεταβίβαση 2 εβδομάδων από το υπόλοιπο της συνολικής του άδειας, στο υπόλοιπο συνολικής άδειας του άλλου εκ των 2 γονέων.
- Το δικαίωμα γονικής άδειας παρέχεται για το κάθε παιδί ξεχωριστά, αρκεί από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί να μεσολαβήσει ένας χρόνος απασχόλησης του γονέα στον ίδιο εργοδότη.
- Σε περίπτωση που γεννηθούν πάνω από ένα παιδί την ίδια μέρα, το δικαίωμα γονικής άδειας είναι 18 βδομάδες για/ κάθε παιδί ξεχωριστά.
- Όταν και οι δύο γονείς εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους 2 θα πάρει άδεια και για πόσο χρονικό διάστημα.

Χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας

- Στην περίπτωση της φυσικής μητέρας, η γονική άδεια λαμβάνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και πριν τη συμπλήρωση του 8ου έτους της ηλικίας του παιδιού.
- Στην περίπτωση του φυσικού πατέρα, από την ημέρα γέννησης του παιδιού και τη συμπλήρωση του 8ου έτους της ηλικίας του παιδιού.
- Σε περίπτωση υιοθεσίας, η γονική άδεια λαμβάνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και για περίοδο 8 ετών από την ημέρομηνία υιοθεσίας του παιδιού, υπό την προϋπόθεση ότι το παιδί δεν έχει υπερβεί το δωδέκατο έτος της ηλικίας του. Νοείται σε περίπτωση θετού πατέρα αμέσως μετά την υιοθεσία του παιδιού.
- Στην περίπτωση παιδιού με αναπηρία, μέχρι το 18ο έτος ηλικίας του παιδιού, τηρουμένων των διατάξεων του Περι Ατόμων με Αναπηρίες Νόμου.
- Η γονική άδεια μπορεί να λαμβάνεται με ελάχιστη διάρκεια 1 εβδομάδας και μέγιστη διάρκεια 5 εβδομάδων τον χρόνο, στις περιπτώσεις 1 ή 2 παιδιών και 7 εβδομάδων για 3 και περισσότερα παιδιά. Σε συνεννόηση με τον εργοδότη η μέγιστη διάρκεια της άδειας μπορεί να υπερβαίνει τα ώρια που καθορίζονται στο νόμο.

Προειδοποίηση για λήψη γονικής άδειας

Ο/η εργαζόμενος / η οφείλει να προειδοποιήσει γραπτώς τον εργοδότη του/της, 5 εβδομάδες πριν την ημέρα έναρξης της γονικής άδειας, και να αναφέρει την ημέρα έναρξης της λήξης της. Σε περιπτώσεις σοβαρής ασθένειας/πάθησης παιδιού, η οποία καθορίζεται στο πίνακα του παρόντος νόμου, η προειδοποίηση μειώνεται σε 1 εβδομάδα. Πίνακας με τις Σοβαρές ασθένειες/παθήσεις1. Ογκολογικές παθήσεις.2. Συγγενείς καρδιοπάθειες.3. Σοβαρές κρανιοεγκεφαλικές κακώσεις και κατάγματα οστών.4. Γενετικά και μεταβολικά σύνδρομα.5. Σοβαρές νευρολογικές διαταραχές.6. Μεσογειακή αναιμία, δρεπανοκυτταρική αναιμία, ιδιοπαθής θρομβοπενική πορφύρα, αιμορροφιλία και άλλες συναφείς παθήσεις.7. Σηψαιμία, μηνιγγίτιδα και άλλες σοβαρές μικροβιακές λοιμώξεις.8. Εγκεφαλίτιδες.9. Χρόνιες παθήσεις του αναπνευστικού.10. Χρόνια νεφρική

ανεπάρκεια.11. Χρόνια ανοσοποιητική ανεπάρκεια.12. Υποφυσιακή ανεπάρκεια ή έλλειψη αυξητικής ορμόνης.13. Σακχαρώδης διαβήτης.14. Κυστική ίνωση.15. Ασθένειες/ παθήσεις λόγω πρόωρης γέννησης (αν η περίοδος γονικής άδειας αφορά την περίοδο πριν τη λήξη της άδειας μητρότητας, ισχύει μόνο για άνδρες δικαιούχους).

Άρνηση χορήγησης γονικής άδειας

Ο εργοδότης δύναται να αρνηθεί γραπτώς τη χορήγηση γονικής άδειας εάν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι ο/η εργοδοτούμενος/η δεν δικαιούται τέτοια άδεια. Θα πρέπει όμως προτού αρνηθεί τη χορήγηση γονικής άδειας:

- Να ενημερώσει γραπτώς τον/την εργοδοτούμενο/η για την πρόθεση του να μην του/της χορηγήσει την γονική άδεια και
- Να καλέσει τον/την εργοδοτούμενο/η να υποβάλει εντός 7 ημερών τους λόγους που πιστεύει ότι δικαιούται την άδεια.

Πριν ο εργοδότης αποφασίσει να αρνηθεί τη χορήγηση γονικής άδειας, υποχρεούται να λάβει υπόψη τους λόγους για τους οποίους ο/η εργοδοτούμενος/η πιστεύει ότι δικαιούται τέτοια άδεια. Εάν αρνηθεί, οι λόγοι της άρνησης του θα πρέπει να είναι αιτιολογημένοι.

Μετάθεση χορήγησης γονικής άδειας

Ο εργοδότης δικαιούται να μεταθέσει τη χορήγηση γονικής άδειας μετά από διαβούλευση με τον/την εργοδοτούμενο/η, για λόγους που σχετίζονται με την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Για παράδειγμα όταν:

- Η εργασία είναι εποχιακού χαρακτήρα
- Δεν μπορεί να βρεθεί αντικαταστάτης
- Σημαντικό ποσοστό των υπαλλήλων της επιχείρησης ζητά γονική άδεια για την ίδια χρονική περίοδο
- Συγκεκριμένα καθήκοντα του/της εργαζόμενου/ης είναι στρατηγικής σημασίας για την επιχείρηση

Επιπλέον, ο εργοδότης οφείλει εντός 2 εβδομάδων από την ημέρα υποβολής της αίτησης του εργοδοτούμενου, να τον ενημερώσει γραπτώς για τους λόγους μετάθεσης της ημερομηνίας χορήγησης της άδειας. Η ημερομηνία μετάθεσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 6 μήνες από την ημερομηνία κοινοποίησης της αναβολής.

Τερματισμός και κοινοποίηση τερματισμού γονικής άδειας από τον εργοδότη

Αν ο εργοδότης έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι ο/η εργαζόμενος/η χρησιμοποιεί την γονική άδεια για άλλο σκοπό εκτός από τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού του, τότε μπορεί να τερματίσει τη γονική άδεια.

Ο εργοδότης, προτού τερματίσει τη γονική άδεια, υποχρεούται να ενημερώσει γραπτώς τον/την εργαζόμενο/η και να τον/την καλέσει να υποβάλει εντός 7 ημερών τους δικούς του/της λόγους και εξηγήσεις για την ανάγκη λήψης της άδειας. Πριν ο εργοδότης αποφασίσει να τερματίσει τη γονική άδεια, οφείλει να λάβει υπόψη τους λόγους που θα του υποβάλει.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης τελικά αποφασίσει να τερματίσει τη γονική άδεια, υποχρεούται να ενημερώσει με γραπτή ειδοποίηση τον/την εργαζόμενο/η. Στην ειδοποίηση πρέπει να αναφέρει τους λόγους και την ημερομηνία τερματισμού. Η ημερομηνία τερματισμού πρέπει να είναι τουλάχιστον 7 μέρες μετά την ημερομηνία της σχετικής ειδοποίησης, οπότε ο/η εργαζόμενος/η είναι υποχρεωμένος να επιστρέψει

στην εργασία του. Από την ημερομηνία επιστροφής στην εργασία του/της παύει να μετρά η γονική άδεια.

Επιστροφή στην εργασία και διασφάλιση δικαιωμάτων

Ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται να επιστρέψει στην εργασία του, στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν την γονική άδεια.

Ο/η εργαζόμενος/η δύναται, κατά την επιστροφή του/της από τη γονική άδεια, να ζητήσει αλλαγές στο ωράριο και/ή την οργάνωση εργασίας του/της για καθορισμένη χρονική περίοδο. Ο εργοδότης εξετάζει και ανταποκρίνεται στα εν λόγω αιτήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο του εργοδότη όσο και του/της εργαζόμενου/ης του.

Ο εργοδότης και ο/η εργαζόμενος/η του δύνανται να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της γονικής άδειας και να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ τους.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο/η εργαζόμενος/η συνεχίζει να διατηρεί όλα τα κεκτημένα δικαιώματα του/της, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που πιθανόν να προκύψουν από αλλαγές στη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας.

Ο χρόνος απουσίας του/της εργαζόμενου/ης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας συνυπολογίζεται και πιστώνεται με ασφαλιστικές αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 1980 μέχρι (Αρ.4) του 2001.

Ο χρόνος απουσίας του/της εργαζόμενου/ης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τον υπολογισμό της ετήσιας άδειας με απολαβές. Η γονική άδεια δεν θεωρείται ως ετήσια άδεια.

Ο χρόνος απουσίας του/της εργαζόμενου/ης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τους σκοπούς των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 μέχρι του 1967 μέχρι (Αρ. 2) του 2001.

Ενημέρωση Διευθυντή Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ο/η εργαζόμενος/η , ο/η οποίος/α λαμβάνει γονική άδεια, έχει υποχρέωση, μέσα σε 3 μήνες από τη λήξη κάθε περιόδου της άδειας αυτής, να ενημερώνει το Διευθυντή των Υπηρεσιών των Κοινωνικών Ασφαλίσεων συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο (μπορεί να το παραλάβει από τα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων **ή τα Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη**).

Αν ο/η εργαζόμενος/η δεν ενημερώσει τον Διευθυντή εντός της πιο πάνω προθεσμίας, ο Διευθυντής μπορεί με απόφαση του να παρατείνει την προθεσμία εφόσον ο/η εργαζόμενος/η αποδείξει βάσιμη αιτία για την παράλειψη του να ενημερώσει. Ο Διευθυντής μπορεί να παρατείνει την προθεσμία για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η συγκεκριμένη αιτία, αλλά δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 12 μήνες.

Μέρος II Άδεια για λόγους ανωτέρας βίας

Ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται να παίρνει άδεια 7 ημερών το χρόνο, χωρίς αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας. Οι λόγοι της άδειας πρέπει να συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους που αφορούν ασθένεια, ή ατύχημα εξαρτωμένων μελών της οικογένειας του/της εργαζόμενου/ης (παιδί, σύζυγο, γονέα, αδελφό, αδελφή, παππού, γιαγιά) και καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του/της.

Τρόπος χορήγησης της άδειας

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη μια φορά ή τμηματικά. Όταν οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, αυτή η άδεια χορηγείται στον κάθε ένα ξεχωριστά.

Υποχρεώσεις εργαζόμενου/ης

Ο/η εργαζόμενος/η πρέπει να ειδοποιεί τον εργοδότη του/της το συντομότερο δυνατό σε περίπτωση που πρόκειται να κάνει χρήση της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.

Μέρος III Γενικές Διατάξεις και Κυρώσεις

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών

Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης, απαγορευμένης κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, όσον αφορά δικαιώματα που απορρέουν από τον παρόντα νόμο.

Βάρος απόδειξης

Όταν πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει ενώπιον δικαστηρίου, σε διαδικασία αστικής φύσεως, ή ενώπιον άλλης αρμόδιας αρχής, εξαιρουμένων των εξώδικων εκουσίων διαδικασιών, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαιρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης βαραίνει τον εναγόμενο.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Μπορούν να υπάρξουν ευνοϊκότεροι όροι από ότι προνοεί ο Νόμος είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων είτε σε περίπτωση συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου/ης.

Απαγόρευση τερματισμού ή διακοπής της απασχόλησης

Η αίτηση για λήψη ή λήψη γονικής άδειας ή η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί λόγο για τερματισμό της απασχόλησης και ούτε διακόπτει το συνεχές της απασχόλησης.

Απαγορεύεται σε εργοδότη να τερματίζει την απασχόληση ή να δίνει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης σε εργαζόμενο/η κατά τη χρονική περίοδο που αρχίζει από τη στιγμή της υποβολής αίτησης για λήψη γονικής άδειας ή άδεια για ανωτέρα βία μέχρι και την λήξη

Δεν αποτελεί αδίκημα η προειδοποίηση τερματισμού ή ο τερματισμός απασχόλησης στις πιο κάτω περιπτώσεις:

- Αν ο/η εργοδοτούμενος/η είναι ένοχος/η σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς

- η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης της εργοδότησης
- Αν η σχετική επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί
- Αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης κατά τη χρονική περίοδο που αρχίζει από τη στιγμή της υποβολής αίτησης για λήψη γονικής άδειας ή άδεια για ανωτέρα βία μέχρι και την λήξη, ο εργοδότης οφείλει να δικαιολογήσει δεόντως και γραπτώς τον τερματισμό της απασχόλησης.

Επιθεωρητές ή άλλοι λειτουργοί

Ο Υπουργός δύναται να ορίζει Επιθεωρητές ή/και άλλους λειτουργούς, εφόσον τους κρίνει αναγκαίους, για την καλύτερη εφαρμογή του Νόμου.

Κυρώσεις - Ποινές

Εργοδότης, ο οποίος παραβιάζει οποιαδήποτε από τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος και η χρηματική ποινή σε αυτή την περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα €7.500.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει την αρμοδιότητα να αποφασίζει για διάφορες αστικής φύσεως, που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου.

Εγώ, έχω ενυδατωμένο δέρμα,



Ολοκληρωμένη ενυδατική
σειρά προσώπου
για νεανικές
επιδερμίδες (20+)



Για δέρμα φρέσκο, υγίες και πάντα νέο,
έχετε την tecnoskin®!

ΣΤΑ ΦΑΡΜΑΚΕΙΑ
> www.tecnoskin-derma.com

Αντιπρόσωπος στην Κύπρο:
The Star Medicines Importers Co. Ltd
Λουκή Ακρίτα 10, Λεμεσός - Τηλ.: 25371056
www.starmedicines.com



Στιγμές
ζωής,
στιγμές
Λαϊκού



Τρία άτομα, ένα όραμα, το καλύτερο χαρμάνι καφέ της Κύπρου.
Κάπως έτσι, το 1948, ξεκίνησε η ιστορία του Καφέ Λαϊκού.
Σήμερα, με 70 χρόνια χρυσής αναδρομής, το άρωμα και η γεύση του Καφέ Λαϊκού
μας συνδέουν με τις πιο νοσταλγικές μας στιγμές και τον καθιστούν
ως τον καλύτερο καφέ, τον Χρυσό καφέ της Κύπρου.

