

ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ

Εγχειρίδιο
για εργοδότες σχετικά
με την απασχόληση
προσφύγων και
αιτούντων άσυλο



Ιανουάριος 2024



ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ

**Εγχειρίδιο
για εργοδότες σχετικά
με την απασχόληση
προσφύγων και
αιτούντων άσυλο**

Ιανουάριος 2024



Με ευχαριστίες και εκτίμηση στην A&P Language Institute & Translation Center Ltd για την ευγενική προσφορά της να παρέχει εθελοντικά τη μετάφραση αυτή στα Ελληνικά.

Με πολλές ευχαριστίες στον Αλέξανδρο Ευσταθίου για την προετοιμασία του κειμένου, καθώς και στο προσωπικό του Γραφείου της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στην Κύπρο και του Κυπριακού Συμβουλίου για τους Πρόσφυγες για τα πολύτιμα σχόλια και συμβουλές τους.

Το παρόν εγχειρίδιο εκπονήθηκε για το έργο "Κτίζοντας τις δομές για διαπολιτισμική ένταξη στην Κύπρο", το οποίο υλοποιείται με χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω του Προγράμματος Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων, και σε συνεργασία με τη ΓΔ Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, και συγχρηματοδοτείται και υλοποιείται από το Συμβούλιο της Ευρώπης. Οι απόψεις που εκφράζονται στο παρόν εγχειρίδιο δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να θεωρηθούν ότι αντικατοπτρίζουν την επίσημη γνώμη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Συμβουλίου της Ευρώπης.

ΕΓΓΡΑΦΗ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ	6
ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	6
ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	7
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	7
ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	8
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	9
ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	10
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	11
ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΜΕΤ' ΑΠΟΔΟΧΩΝ	12
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	12
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ	13
ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ	13
ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ	14
ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ	15
ΕΘΙΜΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	15
ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	15
ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	16
ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΡΙΤΩΝ	18
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΥΘΥΝΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	18
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	18
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	19
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	19
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ	20
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	20
ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΕΠΑΦΕΣ	23



ΕΓΓΡΑΦΗ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Για να μπορεί μια εταιρεία να προσφέρει αμειβόμενη εργασία στην Κύπρο, πρέπει πρώτα να εγγραφεί ως εργοδότης στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας ΕΡΓΑΝΗ.

ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι αναγνωρισμένοι πρόσφυγες και οι δικαιούχοι επικουρικής προστασίας δικαιούνται ίση μεταχείριση με τους Κύπριους πολίτες όσον αφορά την αμειβόμενη απασχόληση ή την ανεξάρτητη επαγγελματική δραστηριότητα σύμφωνα με τους κανονισμούς του συγκεκριμένου επαγγέλματος και της δημόσιας διοίκησης, χωρίς ιδιαίτερες διαδικασίες, εκτός από την τυπική εγγραφή τους στο Τμήμα Φορολογίας και στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους Κύπριους πολίτες σε αποδοχές, πρόσβαση σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης και άλλους όρους απασχόλησης.

Στην περίπτωση των αιτούντων άσυλο η πρόσβαση στην αγορά εργασίας επιτρέπεται εννέα μήνες από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης διεθνούς προστασίας, νοουμένου ότι έχουν σύμβαση εργασίας δεόντως σφραγισμένη από το Υπουργείο Εργασίας.

Ωστόσο, οι εργοδότες δικαιούνται να υποβάλουν Υπεύθυνη Δήλωση για Προσωρινή Εργοδότηση Αιτητών Ασύλου στο Υπουργείο Εργασίας, προκειμένου να μπορέσουν μετέπειτα να εγγράψουν εργαζομένους στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων και να αρχίσουν να απασχολούνται. Εντός μιας εβδομάδας από την ημερομηνία υποβολής της παρούσας δήλωσης, οι εργοδότες υποχρεούνται να υποβάλουν πλήρη αίτηση στο Τμήμα Εργασίας. Εάν η σύμβαση απορριφθεί στη συνέχεια από το Υπουργείο Εργασίας και επομένως δεν σφραγιστεί, η προσωρινή απασχόληση θα πρέπει να σταματήσει με άμεση ισχύ.

Ενημερώνεστε ότι ο έλεγχος και η σφράγιση τέτοιων συμβάσεων εργασίας ενώπιον των Τμημάτων Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων ενδέχεται να διαρκέσουν μήνες λόγω συσσώρευσης υποθέσεων. Στο μεταξύ, συνιστάται οι εργοδότες να κρατούν επιπλέον αντίγραφο και να δίνουν άλλο αντίγραφο στους εργαζομένους ως αρχή καλής πρακτικής.

Όπως σημειώνεται πιο κάτω, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λάβουν, εντός επτά ημερολογιακών ημερών από την έναρξη της απασχόλησης, εγγράφως ή ηλεκτρονικά, ουσιαστικούς όρους της εργασιακής σχέσης, και ορισμένες περαιτέρω πληροφορίες εντός ενός ημερολογιακού μήνα.

Σύμφωνα με το διάταγμα της 29ης Σεπτεμβρίου 2023, οι αιτητές ασύλου μπορούν να εργαστούν μόνο στα πιο κάτω επαγγέλματα:

SECTOR OF ECONOMIC ACTIVITY	PROFESSIONS
Γεωργία-Κτηνοτροφία-Αλιεία Καταφύγια και ξενοδοχεία ζώων	Εργάτες γεωργίας Εργάτες στην κτηνοτροφία/ πτηνοτροφία Εργάτες στην αλιεία Εργάτες σε ιχθυοτροφεία Φροντιστές ζώων
Παραγωγή	Εργάτες παραγωγής ζωοτροφών Εργάτες παραγωγής σε αρτοποιεία και γαλακτοκομεία νυχτερινής βάρδιας Αχθοφόροι φορτοεκφορτώσεων Εργάτες πτηνοσφαγείου νυχτερινής βάρδιας
Διαχείριση αποβλήτων	Εργάτες αποχετεύσεων και επεξεργασίας λυμάτων και αποβλήτων Εργάτες συλλογής και επεξεργασίας απορριμμάτων και σκυβάλων Εργάτες ανακύκλωσης Εργάτες επεξεργασίας ζωικών αποβλήτων και υποπροϊόντων σφαγείου
Εμπόριο - επισκευές	Εργάτες σταθμών βενζίνης-πλυντηρίων αυτοκινήτων Αχθοφόροι φορτοεκφορτώσεων Εργάτες ιχθυοπωλείου Βοηθοί ισωιτές- Βοηθοί βαφείς αυτοκινήτων
Παροχή υπηρεσιών	Εργάτες καθαρισμού κτιρίων και εξωτερικών χώρων σε συνεργεία καθαρισμού Διανομείς διαφημιστικού / ενημερωτικού υλικού Διανομείς έτοιμου φαγητού Εργάτες για καθαρισμούς κήπων Αχθοφόροι φορτοεκφορτώσεων Εργάτες για εξολόθρευση παρασίτων / τρωκτικών σε οικίες και γραφεία
Τομέας τροφίμων / Ξενοδοχεία	Βοηθοί κουζίνας και καθαριστές κουζίνας Διανομείς έτοιμου φαγητού
Άλλες δραστηριότητες	Εργάτες πλυντηρίων ρούχων



Σημειώνεται ότι οι αιτητές ασύλου επιτρέπεται να έχουν μόνο έναν εργοδότη τη φορά, επομένως η απασχόλησή τους πρέπει είτε να τερματιστεί, είτε να παραιτηθούν πριν προχωρήσουν με εργοδότηση σε νέο εργοδότη – σχετικό έγγραφο αποδέσμευσης ενδέχεται να χρειαστεί να καταχωρηθεί.

ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Απασχόληση αιτητή ασύλου σε επάγγελμα διαφορετικό από τα παραπάνω επιτρεπόμενα επαγγέλματα ή απασχόληση αιτητή ασύλου είτε μετά από παράλειψη άσκησης προσφυγής κατά αρνητικής διοικητικής απόφασης επί της αίτησης ασύλου εντός της προθεσμίας είτε μετά από αρνητική απόφαση του Διοικητικού Δικαστηρίου Διεθνούς Προστασίας που απορρίπτει την προσφυγή, είναι ποινικό αδίκημα που τιμωρείται με φυλάκιση έως τριών μηνών ή/και έως 2000 ευρώ για τους αιτητές ασύλου, καθώς και με φυλάκιση έως τριών ετών ή/και έως 8000 ευρώ για τον εργοδότη.

Συνιστάται στους εργοδότες να επιβεβαιώνουν ότι οι εργαζόμενοι και οι υποψήφιοι υπάλληλοί τους διατηρούν το νομικό τους καθεστώς ως αιτητές ασύλου, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις απόρριψης σε πρώτο βαθμό της αίτησής τους για διεθνή προστασία από την Υπηρεσία Ασύλου.

Τα άτομα που προσφεύγουν στο Διοικητικό Δικαστήριο Διεθνούς Προστασίας κατά της απόρριψης της αίτησής τους, διατηρούν την ιδιότητα του αιτητή ασύλου μέχρι να εκδοθεί τελεσίδικη απόφαση του Δικαστηρίου.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Οι εργαζόμενοι πρέπει (και δικαιούνται) να λαμβάνουν, εντός επτά ημερολογιακών ημερών από την έναρξη της απασχόλησης εγγράφως ή ηλεκτρονικά, τουλάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες:

- a | την ταυτότητα των μερών της εργασιακής σχέσης·
- b | τον τόπο εργασίας· όταν δεν υπάρχει σταθερός ή κύριος τόπος εργασίας, η αρχή ότι ο εργαζόμενος απασχολείται σε διάφορους τόπους ή είναι ελεύθερος να καθορίζει τον τόπο εργασίας του, καθώς και την έδρα της επιχείρησης ή, κατά περίπτωση, την κατοικία του εργοδότη·
- c | είτε:
 - i - τον τίτλο, τον βαθμό, τη φύση ή την κατηγορία εργασίας για την οποία απασχολείται ο εργαζόμενος ή
 - ii - σύντομος προσδιορισμός ή περιγραφή της εργασίας·
- d | την ημερομηνία έναρξης της εργασιακής σχέσης·
- e | σε περίπτωση σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου, την ημερομηνία λήξης ή την αναμενόμενη διάρκειά της·
- f | τη διάρκεια και τις προϋποθέσεις της δοκιμαστικής περιόδου, εάν υπάρχουν·
- g | την αμοιβή, συμπεριλαμβανομένου του αρχικού βασικού ποσού, οτιδήποτε άλλα στοιχεία, αν ισχύουν, που αναφέρονται ξεχωριστά, και τη συχνότητα και τον τρόπο πληρωμής της αμοιβής που δικαιούται ο εργαζόμενος·
- h | εάν το πρόγραμμα εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, η διάρκεια της τυπικής εργάσιμης ημέρας ή εβδομάδας του εργαζομένου και τυχόν ρυθμίσεις για τις υπερωρίες και τις αποδοχές του και, όπου ισχύει, τυχόν ρυθμίσεις για αλλαγές βαρδιών
- i | εάν το πρόγραμμα εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον κυμαινόμενο, ο εργοδότης ενημερώνει τον εργαζόμενο για:
 - i - την αρχή ότι το πρόγραμμα εργασίας είναι μεταβλητό, ο αριθμός των εγγυημένων ωρών αμοιβής και η αμοιβή για την εργασία που εκτελείται επιπλέον των εγγυημένων ωρών·
 - ii - τις ώρες και τις ημέρες αναφοράς εντός των οποίων ο εργαζόμενος μπορεί να κληθεί να εργαστεί·
 - iii - την ελάχιστη περίοδο ειδοποίησης που δικαιούται ο εργαζόμενος πριν από την έναρξη μιας εργασίας και, όπου ισχύει, την προθεσμία ακύρωσης της εργασιακής σχέσης·

Οι εργαζόμενοι πρέπει επίσης (και δικαιούνται) να λαμβάνουν, εντός ενός ημερολογιακού μήνα από την έναρξη της απασχόλησης, εγγράφως ή ηλεκτρονικά, τις ακόλουθες πληροφορίες:

- j | στην περίπτωση των εργαζομένων με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, την ταυτότητα των επιχειρήσεων-χρηστών, όταν και όσο το δυνατόν συντομότερα γίνεται γνωστή·
- k | το δικαίωμα κατάρτισης που παρέχεται από τον εργοδότη, εάν υπάρχει·
- l | το ποσό της άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούται ο εργαζόμενος ή, εάν αυτό δεν μπορεί να αναφερθεί





κατά την ενημέρωση, τις διαδικασίες χορήγησης και καθορισμού της άδειας αυτής:

- m** | τη διαδικασία που πρέπει να τηρείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, συμπεριλαμβανομένων των τυπικών απαιτήσεων και των προθεσμιών ειδοποίησης, σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης τους ή, όταν η διάρκεια των προθεσμιών ειδοποίησης δεν μπορεί να αναφερθεί κατά την παροχή των πληροφοριών, τη μέθοδο προσδιορισμού τέτοιων προθεσμιών ειδοποίησης.
- n** | τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους εργασίας του εργαζομένου ή, στην περίπτωση συλλογικών συμβάσεων που έχουν συναφθεί εκτός επιχείρησης από ειδικά κοινά όργανα ή θεσμούς, το όνομα των οργάνων ή θεσμών αυτών, στο πλαίσιο των οποίων συνήφθησαν οι συμβάσεις.
- o** | όταν είναι ευθύνη του εργοδότη, την ταυτότητα των φορέων κοινωνικής ασφάλισης που λαμβάνουν τις κοινωνικές εισφορές που συνδέονται με τη σχέση εργασίας και κάθε προστασία που συνδέεται με την κοινωνική ασφάλιση που παρέχεται από τον εργοδότη.

Ωστόσο, όπως εξηγήθηκε προηγουμένως, σε κάθε περίπτωση, προκειμένου να προσλάβουν έναν αιτητή ασύλου, οι εργοδότες υποχρεούνται να υποβάλουν σύμβαση εντός επτά ημερών από την υποβολή της δήλωσης προσωρινής απασχόλησης αιτητών ασύλου, η οποία πρέπει στη συνέχεια να σφραγιστεί, ακόμη και αν η απασχόληση μπορεί να αρχίσει ήδη από πριν.

Το υπόδειγμα σύμβασης εργασίας που παρέχεται από το Υπουργείο Εργασίας είναι διαθέσιμο μόνο στην ελληνική γλώσσα. Ως εκ τούτου, συνιστάται να ζητήσετε είτε επικυρωμένη μετάφραση της σύμβασης στην πρώτη γλώσσα του εργαζομένου ή σε γλώσσα που κατανοεί, πριν από την υπογραφή του, είτε σχετική νομική συμβουλή.

ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το ανώτατο όριο εργασιακών ωρών καθορίζεται από το νόμο στις 48 ώρες την εβδομάδα, κατά μία περίοδο αναφοράς των τεσσάρων μηνών, και ελάχιστη ανάπαυση στις 24 συνεχόμενες ώρες την εβδομάδα. Περαιτέρω, κάθε φορά που η ημερήσια εργασία υπερβαίνει τις έξι ώρες, οι εργαζόμενοι δικαιούνται τουλάχιστον δεκαπέντε λεπτά συνεχούς διαλείμματος (δεν επιτρέπεται να δίνεται με την έναρξη ή με τη λήξη της εργασίας), κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να εγκαταλείψουν τη θέση εργασίας τους.

Ωστόσο, επιτρέπεται παρέκκλιση από τις εν λόγω νομοθετικές διατάξεις για το διευθυντικό προσωπικό και το οικογενειακό προσωπικό, με την επιφύλαξη των γενικών αρχών προστασίας της ευημερίας και της υγείας των εργαζομένων.

Περαιτέρω, με την επιφύλαξη των γενικών αρχών προστασίας της ευημερίας και της υγείας των εργαζομένων, οι παραπάνω διατάξεις δεν εφαρμόζονται εάν:

- a** | οι εργαζόμενοι συναινούν στην παροχή της εργασίας αυτής,
- b** | (β) οι εργαζόμενοι δεν υφίστανται καμία συνέπεια εάν δεν δεχθούν να παρέχουν την εν λόγω εργασία,
- c** | (γ) οι εργοδότες τηρούν και ενημερώνουν κάποιο αρχείο με όλους τους εργαζόμενους που παρέχουν τέτοια εργασία,
- d** | (δ) το εν λόγω αρχείο είναι στη διάθεση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο οποίος δικαιούται να απαγορεύσει ή να περιορίσει τη δυνατότητα υπέρβασης της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων,
- e** | (ε) οι εργοδότες παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τη συγκατάθεση των εργαζομένων στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κατόπιν αιτήματος του Υπουργού.

Επιπλέον, επιτρέπεται παρέκκλιση από τις νομοθετικές διατάξεις για δραστηριότητες που από τη φύση τους απαιτούν συνέχεια της υπηρεσίας, όπως οι υπηρεσίες νοσηλείας ή/και υγειονομικής περίθαλψης που παρέχονται από νοσοκομεία ή παρόμοια ιδρύματα, υπό την προϋπόθεση ότι έχει συναφθεί συλλογική σύμβαση ή συμφωνία μεταξύ των εργοδοτών και των εκπροσώπων των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι χορηγούνται ισοδύναμες αντισταθμιστικές περίοδοι ανάπαυσης ή, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικά αδύνατο να χορηγηθούν τέτοιες ισοδύναμες αντισταθμιστικές περίοδοι ανάπαυσης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους συγκεκριμένους εργαζομένους.

Τέλος, υπάρχουν ειδικές διατάξεις για ορισμένα επαγγέλματα, ιδίως για το προσωπικό του λιανικού εμπορίου, του τουριστικού τομέα, των ορυχείων, καθώς και για το γραφειακό προσωπικό, όπου ο μέγιστος χρόνος εργασίας έχει περαιτέρω περιορισμούς.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

Δεν επιτρέπεται η παρακράτηση από τους τρέχοντες μισθούς, εκτός εάν: α) προβλέπεται από νόμο ή κανονισμούς ή ισχύουσα(-ες) συλλογική(-ές) σύμβαση(-ες), ή β) είναι σύμφωνη με τους κανονισμούς των ταμείων σύνταξης, πρόνοιας ή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ή γ) γίνεται βάσει δικαστικής απόφασης, (δ) γίνονται ως αποζημίωση για ζημία που προκλήθηκε από πρόθεση ή βαριά αμέλεια του εργαζομένου στην επιχείρηση (μετά από διαβούλευση με τον εργαζόμενο ή τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή κατόπιν διαμεσολάβησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων), ή (ε) γίνονται κατόπιν γραπτής και υπογεγραμμένης συγκατάθεσης του εργαζομένου (για την περίπτωση αυτή (ε), οι εργοδότες πρέπει να τηρούν μητρώο στον τύπο που αποφασίζει ο Διευθυντής του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων). Οποιαδήποτε τέτοια αποκοπή περιορίζεται στο βαθμό που ο εργαζόμενος θα είναι σε θέση να συντηρήσει τον εαυτό του και την οικογένειά του.

Σημειώνεται επίσης ότι η ελάχιστη συχνότητα καταβολής, δηλαδή το μέγιστο χρονικό διάστημα μεταξύ μιας καταβολής μισθού και της επόμενης είναι ένας μήνας.

Όλες οι πληρωμές του μισθού πρέπει να γίνονται είτε σε τραπεζικό λογαριασμό είτε με επιταγή. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια των πρώτων τεσσάρων μηνών απασχόλησης, η πληρωμή μπορεί να γίνεται σε μετρητά, μέχρι να ανοίξει τραπεζικός λογαριασμός. Κατ'εξαίρεση, οι πληρωμές μπορούν να συνεχίσουν να γίνονται σε μετρητά και μετά την παρέλευση των τεσσάρων μηνών, εάν το άνοιγμα του τραπεζικού λογαριασμού απορριφθεί για οποιονδήποτε λόγο και η σχετική απόφαση της τράπεζας κοινοποιηθεί από τον εργοδότη στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων. Επιπλέον, εάν η καταβολή του μισθού γίνεται σε εβδομαδιαία βάση, η πληρωμή σε μετρητά μπορεί να γίνεται μόνιμα, μόνο εάν αυτό προβλέπεται ειδικά στην ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας (εάν υπάρχει) ή στην ατομική σύμβαση εργασίας που φέρει το ονοματεπώνυμο και την υπογραφή των δύο μερών.

Περαιτέρω, οι εργοδότες πρέπει να εκδίδουν απόδειξη πληρωμής και να δίνουν αντίγραφο στον εργαζόμενο εντός πέντε εργάσιμων ημερών από την ημερομηνία καταβολής του μισθού, είτε ηλεκτρονικά, είτε σε έντυπη μορφή, και η απόδειξη πληρωμής πρέπει να περιλαμβάνει τις ακόλουθες πληροφορίες:

- ▶ Στοιχεία εργοδότη και εργαζομένου:
 - Όνομα και επώνυμο·
 - Διεύθυνση·
 - Ταυτότητα·
 - Αριθμός κοινωνικών ασφαλίσεων ή αριθμός μητρώου εργοδότη·
- ▶ Ημερομηνία πληρωμής·
- ▶ Περίοδος για την οποία έγινε η πληρωμή·
- ▶ Λεπτομέρειες της πληρωμής:
 - Βασικός μισθός σε σχέση με τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας,
 - Πληρωμή υπερωριακής απασχόλησης με αναφορά στον αριθμό των ωρών υπερωριακής απασχόλησης και τον τρόπο υπολογισμού της υπερωριακής αμοιβής·
 - Οποιοσδήποτε άλλες πληρωμές·
- ▶ Εισφορές εργαζομένων:
 - Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων·
 - Γενικό Σύστημα Υγείας·
 - Οποιοσδήποτε άλλες εισφορές που προβλέπονται από νόμο, κανονισμό, γραπτή συμφωνία ή συλλογική σύμβαση·
- ▶ Εισφορές εργοδότη:
 - Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων·
 - Ταμείο Κοινωνικής Συνοχής·
 - Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού·
 - Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού·
 - Γενικό Σύστημα Υγείας·
 - Κάθε άλλη εισφορά που προβλέπεται από νόμο, κανονισμό, γραπτή συμφωνία ή συλλογική σύμβαση·
- ▶ Λεπτομέρειες σχετικά με τα παρακάτω, όπου ισχύουν:
 - Επίδομα διαβίωσης·
 - Προμήθειες·
 - 13ος μισθός·



- 14ος μισθός·
- έξοδα ταξιδιού·
- εισφορές στο Κεντρικό Ταμείο Διακοπών· και
- εισφορές στο ταμείο πρόνοιας.

Επιπλέον, όλα τα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας πρέπει να κατατίθενται σε αρχείο από τον εργοδότη, ο οποίος πρέπει να το αποστέλλει σε οποιονδήποτε επιθεωρητή εργασίας ή άλλο εξουσιοδοτημένο υπάλληλο, εντός δεκαπέντε ημερολογιακών ημερών από την ημέρα της αίτησης, σε περίπτωση που ζητήσουν την επιθεώρησή τους.

Τέλος, οι εργοδότες πρέπει να τηρούν στοιχεία για τους εργαζομένους, σχετικά με τον ακαθάριστο και καθαρό μισθό τους, καθώς και στοιχεία για τυχόν περικοπές μισθών που έγιναν και για ποιους λόγους, και αυτά πρέπει να είναι διαθέσιμα για επιθεώρηση από οποιονδήποτε επιθεωρητή εργασίας ή άλλο εξουσιοδοτημένο υπάλληλο, κατόπιν αιτήματος, για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τα έξι (6) έτη.

Οι εργοδότες μπορεί να υπέχουν ποινική ευθύνη για την παράβαση οποιασδήποτε από τις παραπάνω υποχρεώσεις, και συγκεκριμένα ποινή φυλάκισης έως έξι μήνες και/ή πρόστιμο έως 15 000 ευρώ - η ποινική αυτή ευθύνη μπορεί να καταλογιστεί και στους διευθυντές και γραμματέα της εταιρείας, τους διευθυντές, τους διευθύνοντες συμβούλους ή τα πρόσωπα με παρόμοιες θέσεις, εάν το αδίκημα διαπράχθηκε με τη συγκατάθεση ή τη συνεννοχή τους.

ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Γενικά, εκτός από τις ελάχιστες προδιαγραφές που αναφέρονται πιο κάτω, οι μισθοί δεν ρυθμίζονται από το νόμο και μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων (ή των εκπροσώπων τους) μέσω ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων.

Με διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου, από την 1η Ιανουαρίου 2024, καθορίζεται νέος κατώτατος μισθός για όλους τους εργαζόμενους που εργάζονται στην Κυπριακή Δημοκρατία, εξαιρουμένων των ακόλουθων κατηγοριών:

- ▶ οικιακοί βοηθοί,
- ▶ εργάτες στη γεωργία και κτηνοτροφία,
- ▶ ναυτικοί εργαζόμενοι,
- ▶ εργαζόμενοι που επωφελούνται από ευνοϊκότερες ρυθμίσεις βάσει νόμου, σύμβασης, πρακτικής ή έθιμου,
- ▶ εργαζόμενοι στον ξενοδοχειακό κλάδο που καλύπτονται από το διάταγμα για τον κατώτατο μισθό στον ξενοδοχειακό κλάδο του 2020- και/ή
- ▶ κάθε εργαζόμενος που λαμβάνει κατάρτιση ή εκπαίδευση που προβλέπεται από το νόμο, την πρακτική ή το έθιμο για την απόκτηση διπλώματος και/ή για την άσκηση επαγγέλματος.

Στην περίπτωση εποχιακών εργαζομένων κάτω των 18 ετών, των οποίων η διάρκεια εργασίας δεν υπερβαίνει τους δύο συνεχείς μήνες, ο κατώτατος μισθός μπορεί να μειωθεί κατά 25%. Περαιτέρω, ο κατώτατος μισθός των εργαζομένων των οποίων η διατροφή καλύπτεται από τον εργοδότη μπορεί να μειωθεί κατά 15% και όταν η διαμονή καλύπτεται κατά 10%. Ο εργαζόμενος διατηρεί ωστόσο το δικαίωμα να τερματίσει μια τέτοια συμφωνία παρέχοντας ειδοποίηση 45 ημερών στον εργοδότη.

Από την 1η Ιανουαρίου 2024, ο νέος κατώτατος μισθός για πλήρη απασχόληση ορίζεται στα 900 ευρώ μηνιαίως, ο οποίος αυξάνεται στα 1 000 ευρώ μετά από έξι μήνες συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Υπάρχει επίσης ένα πρόσθετο διάταγμα σχετικά με τους κατώτατους μισθούς για διαφορετικές θέσεις εργασίας στα ξενοδοχεία. Ανάλογα με τη θέση εργασίας, αυτά κυμαίνονται μεταξύ 870 και 1070 ευρώ το μήνα ή/και μεταξύ 5,28 και 6,32 ευρώ την ώρα.

Η αμοιβή υπερωριών δεν ρυθμίζεται γενικά από το νόμο στην Κύπρο και συνήθως ρυθμίζεται από ατομική ή συλλογική σύμβαση ή πρακτική του εργοδότη ή έθιμο. Υπάρχουν μερικές εξαιρέσεις που ρυθμίζονται από το νόμο, όπως ο τομέας του λιανικού εμπορίου και οι τομείς του κλάδου της φιλοξενίας.



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων καλύπτει υποχρεωτικά κάθε άτομο που εργάζεται επικερδώς στην Κύπρο είτε ως μισθωτός είτε ως ελεύθερος επαγγελματίας. Σύμφωνα με τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο του 2010 (59(I)/2010), το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων χρηματοδοτείται από εισφορές που καταβάλλονται από τους εργοδότες, τους ασφαλισμένους και το Κράτος. Από την 1η Ιανουαρίου 2024, το ποσοστό εισφοράς για τους μισθωτούς είναι 23,1% επί των «ασφαλιστέων αποδοχών» τους. Από το ποσοστό αυτό, το 8,9% καταβάλλεται από τον εργοδότη, το 8,9% από τον εργαζόμενο, ενώ ένα επιπλέον 5,3% καταβάλλεται από το κράτος.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι «ασφαλιστέες αποδοχές» είναι οι αποδοχές επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές και οι οφέλη και περιλαμβάνουν κάθε αμοιβή που προκύπτει από την απασχόληση, εξαιρουμένων των χαριστικών πληρωμών και των περιστασιακών επιδομάτων, αλλά συμπεριλαμβανομένων των εισφορών που καταβάλλονται για το εν λόγω πρόσωπο στο Κεντρικό Ταμείο Διακοπών, όπου ισχύει. Για το έτος 2022, οι «ασφαλιστέες αποδοχές» υπόκεινται σε ανώτατο όριο 1117 ευρώ ακαθάριστο εβδομαδιαίο εισόδημα ή 4840 ευρώ ακαθάριστο μηνιαίο εισόδημα - αυτό επανεξετάζεται στην αρχή κάθε έτους.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η απασχόληση ενός ατόμου που δεν έχει δηλωθεί στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων επισύρει διοικητικό πρόστιμο 500 ευρώ για τον εργοδότη, συν 500 ευρώ για κάθε μήνα που δεν έχει δηλωθεί πριν από την ημερομηνία που διαπιστώθηκε η αδήλωτη απασχόληση. Εάν το πρόστιμο καταβληθεί εντός τριάντα ημερών από την ημερομηνία επίδοσης της απόφασης επιβολής προστίμου, μειώνεται κατά 30%, ενώ σε περίπτωση που καταβληθεί μετά την παρέλευση της προθεσμίας των τριάντα ημερών, προσαυξάνεται κατά 50 ευρώ για κάθε ημέρα καθυστέρησης.

Σε συνέχεια των πιο πάνω, κάθε εργοδότης που παραλείπει ή αμελεί την καταβολή των εισφορών μπορεί να τιμωρηθεί με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή/και χρηματική ποινή έως 3400 ευρώ και, σε περίπτωση επανάληψης, με φυλάκιση έως δύο έτη ή/και χρηματική ποινή έως 5000 ευρώ.

Επιπλέον, οι εργοδότες θα πρέπει να καταβάλουν αναδρομικά όλες τις εισφορές, προσαυξημένες έως και 25%, ή, σε περίπτωση επανάληψης, προσαυξημένες έως και 50%, σύμφωνα με τη δικαστική απόφαση.

Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη

Σύμφωνα με τον περί Προστασίας των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων σε περίπτωση Αφερεγγυότητας του Εργοδότη Νόμο του 2001 (25(I)/2001), ιδρύεται ειδικό ταμείο μέσω του οποίου καταβάλλεται στους εργαζόμενους το ποσό που τους οφείλεται λόγω μισθού/ημερομισθίου και ετήσιας άδειας με αποδοχές σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους. Το Ταμείο χρηματοδοτείται κάθε μήνα με τη μεταφορά του 16,6% των εισφορών που καταβάλλουν οι εργοδότες στο Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού, επομένως δεν χρειάζεται να γίνει πρόσθετη εισφορά ειδικά στο πιο πάνω Ταμείο.

Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Ο περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμος του 1999 (Ν. 125(I)/1999) θεσπίζει Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Το ποσοστό εισφοράς στο Ταμείο είναι 0,5% επί των αποδοχών του εργαζομένου, το οποίο καθορίζεται με κανονισμό. Αυτό υπόκειται σε ανώτατο όριο 1 209 ευρώ ακαθάριστου εβδομαδιαίου εισοδήματος ή 5 239 ευρώ ακαθάριστου μηνιαίου εισοδήματος.

Ταμείο Κοινωνικής Συνοχής

Ο Περί Ταμείου Κοινωνικής Συνοχής Νόμος του 2002 (Ν. 124(I)/2002) θεσπίζει το Ταμείο Κοινωνικής Συνοχής. Το ποσοστό εισφοράς είναι 2% επί των αποδοχών των εργαζομένων. Τα έσοδα χρησιμοποιούνται για την καταβολή κοινωνικών επιδομάτων για την εξισορρόπηση της αύξησης του συντελεστή φόρου προστιθέμενης αξίας και του συντελεστή φόρου κεφαλαιακών κερδών.

Γενικό Σύστημα Υγείας

Σύμφωνα με τον νόμο 89(I)/2001 για το Γενικό Σύστημα Υγείας, όπως τροποποιήθηκε, το Ταμείο Ασφάλισης Υγείας (το οποίο χρηματοδοτεί το νέο καθολικό Γενικό Σύστημα Υγείας) χρηματοδοτείται από εισφορές που καταβάλλουν οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι/δικαιούχοι και το κράτος. Το ποσοστό εισφοράς για τους μισθωτούς είναι 10,25% των αποδοχών τους. Από το ποσοστό αυτό, το 2,90% καταβάλλεται από τον εργοδότη, το 2,65% από τους εργαζόμενους, ενώ ένα επιπλέον 4,70% καταβάλλεται από το κράτος.





Φόρος εισοδήματος *pay-as-you-earn*

Η Κύπρος εφαρμόζει ένα σύστημα φορολογίας εισοδήματος που καταβάλλεται με βάση το εισόδημα και οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να παρακρατούν από τους εργαζόμενους τον φόρο εισοδήματος.

Τα κλιμάκια φόρου εισοδήματος είναι τα ακόλουθα:

- ▶ Μέχρι 19 500 ευρώ: 0%
- ▶ 19 501 - 28 000: 20%
- ▶ 28 001 - 36 300: 25%
- ▶ 36 301 - 60 000: 30%
- ▶ 60 001 και άνω: 35%

ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΜΕΤ' ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σύμφωνα με τον περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμο του 1967 (Ν. 8/1967), κάθε εργαζόμενος που έχει εργαστεί 48 εβδομάδες εντός ενός έτους δικαιούται ετήσια άδεια με αποδοχές τεσσάρων εβδομάδων. Σύμφωνα με τον ίδιο νόμο, εάν ένας εργαζόμενος εργάζεται 5 ημέρες την εβδομάδα, τότε δικαιούται τουλάχιστον 20 εργάσιμες ημέρες, ενώ εάν εργάζεται 6 ημέρες την εβδομάδα δικαιούται 24 εργάσιμες ημέρες, εκτός εάν δικαιούται περισσότερες ημέρες που προβλέπονται από οποιονδήποτε άλλο νόμο, έθιμο ή συλλογική σύμβαση. Το ποσοστό εισφοράς στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών είναι 8% για την ελάχιστη άδεια και καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη.

Οι εργοδότες μπορούν να ζητήσουν να απαλλαγούν από την εν λόγω εισφορά, εάν έχουν επιλέξει να καταβάλουν στον εργαζόμενο την ετήσια άδεια απευθείας με πλήρεις αποδοχές. Αυτή είναι η συνήθης πρακτική στις περισσότερες επιχειρήσεις, ενώ η πρακτική της συνεισφοράς στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών είναι πιο συνηθισμένη στον βιομηχανικό τομέα όπου υπάρχουν μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Όταν ένας εργοδότης επιλέγει να καταβάλει την ετήσια άδεια στον εργαζόμενο απευθείας, αυτό θα πρέπει να είναι πιο επωφελές από το Νόμο, δηλαδή να υπερβεί το ελάχιστο νόμιμο όριο, για παράδειγμα 21 ημέρες για πενήνήμερη εβδομάδα ή 26 ημέρες για εξαήμερη εβδομάδα αντίστοιχα, με πλήρεις αποδοχές.

Όσον αφορά την άδεια ασθενείας, δεν υπάρχει νομοθετημένο ελάχιστο όριο για την άδεια ασθενείας μετ' αποδοχών που πρέπει να χορηγείται από τους εργοδότες. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν επίδομα ασθενείας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όταν ο αριθμός των συνεχών ημερών άδειας ασθενείας υπερβαίνει τις τρεις.

Επιπλέον, όσον αφορά τις αργίες, είναι υποχρεωτικές μόνο για τους εργαζόμενους στο λιανικό εμπόριο. Δεν υπάρχει καμία νομοθετική υποχρέωση για τη χορήγηση αργιών με άλλον τρόπο, αλλά αυτό είναι θέμα της ατομικής σύμβασης εργασίας ή της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Παρ' όλα αυτά, είναι κοινή πρακτική να χορηγούνται ορισμένες από αυτές τις αργίες.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 3(2) του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο του 1997 (100(I)/1997) η εργαζόμενη έχει δικαίωμα να λάβει άδεια μητρότητας 18 εβδομάδων (σε περίπτωση δεύτερου παιδιού, υπάρχει δικαίωμα για επιπλέον τέσσερις εβδομάδες- σε περίπτωση τρίτου+ παιδιού, υπάρχει δικαίωμα για επιπλέον οκτώ εβδομάδες), εκ των οποίων οι 11 εβδομάδες πρέπει υποχρεωτικά να ληφθούν κατά την περίοδο δύο εβδομάδων πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού. Περαιτέρω, το άρθρο 5 του ίδιου νόμου παρέχει επίσης το δικαίωμα στις νέες μητέρες να έχουν ένα αμειβόμενο διάλειμμα θηλασμού διάρκειας μίας ώρας για εννέα μήνες από τον τοκετό.

Η άδεια μητρότητας εφαρμόζεται επίσης σε περιπτώσεις υιοθεσίας και παρένθετης μητρότητας με ορισμένες διαφορές.

Επιπλέον, το άρθρο 4 του ίδιου νόμου θεσπίζει ρητή προστασία από την απόλυση από την έναρξη της εγκυμοσύνης έως και πέντε μήνες μετά το τέλος της άδειας μητρότητας. Κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να προβεί σε καμία προειδοποίηση απόλυσης ή να προβεί σε άλλες ενέργειες που αποσκοπούν στην οριστική απόλυση της εν λόγω εργαζομένης, εκτός εάν αυτή είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή η επιχείρηση έχει κλείσει ή η συμβατική περίοδος απασχόλησης έχει λήξει (εκτός από τις περιπτώσεις όπου η μη ανανέωση της σύμβασης σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή τη μητρότητα). Οποιαδήποτε παράβαση της εν λόγω διάταξης, χωρίς να ισχύει καμία από τις εξαιρέσεις, συνιστά ποινικό αδίκημα, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ίδιου νόμου, με ανώτατο χρηματικό πρόστιμο 7.000 ευρώ (ή 8 000 ευρώ, σε περίπτωση δεύτερης καταδίκης μέσα σε διάστημα δύο ετών). Το επίπεδο απόδειξης είναι υψηλό



και ο εργοδότης φέρει το βάρος να αποδείξει ότι η απόλυση εμπίπτει στις εξαιρέσεις και ότι δεν σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή τη μητρότητα.

Τέλος, το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται απευθείας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αλλά υπάρχει η πρακτική, ιδίως στα συνδικαλιστικά επαγγέλματα, οι εργοδότες να συμπληρώνουν το εν λόγω επίδομα, προκειμένου να επιτευχθεί ο πλήρης μισθός για την περίοδο απουσίας.

Η άδεια αυτή δεν επηρεάζει τη συνέχεια της απασχόλησης ή την επαγγελματική ανέλιξη.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Σύμφωνα με τον περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος του 2022 (Ν. 216(Ι)/2022) εργαζόμενος που αποκτά παιδί είτε με φυσική μητρότητα είτε με παρένθετη μητρότητα είτε με υιοθεσία ηλικίας έως δώδεκα ετών έχει δικαίωμα σε άδεια πατρότητας δύο συνεχόμενων εβδομάδων κάθε φορά κατά την περίοδο που αρχίζει από την εβδομάδα του τοκετού ή της υιοθεσίας και λήγει δύο εβδομάδες μετά το τέλος της άδειας μητρότητας. Ο εν λόγω εργαζόμενος πρέπει να γνωστοποιήσει στον εργοδότη την πρόθεσή του να ασκήσει το δικαίωμα άδειας πατρότητας τουλάχιστον δύο εβδομάδες νωρίτερα.

Επιπλέον, υπάρχει ρητή προστασία από την απόλυση (καθώς και από τυχόν ενέργειες για απόλυση) που αρχίζει από την ημερομηνία της γραπτής ειδοποίησης του εργαζομένου για την πρόθεση άσκησης του δικαιώματος άδειας πατρότητας και λήγει με τη λήξη της άδειας πατρότητας, εκτός από τις περιπτώσεις σοβαρών αδικημάτων ή παραπτωμάτων, κλεισίματος της επιχείρησης που απασχολεί το άτομο, ή εάν πρόκειται για φυσική λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου. Ο εργοδότης που παραβιάζει τη διάταξη αυτή είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης, υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα 7 500 ευρώ.

Το επίδομα πατρότητας καταβάλλεται απευθείας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αλλά υπάρχει η πρακτική, ιδίως στα συνδικαλιστικά επαγγέλματα, οι εργοδότες να συμπληρώνουν το εν λόγω επίδομα, προκειμένου να επιτευχθεί ο πλήρης μισθός για την περίοδο απουσίας.

Η άδεια αυτή δεν επηρεάζει τη συνέχεια της απασχόλησης ή την επαγγελματική ανέλιξη.

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Σύμφωνα με τον περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος του 2022 (Ν. 216(Ι)/2022), κάθε εργαζόμενος που είναι γονέας, μετά από έξι μήνες συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται συνολική γονική άδεια έως δεκαοκτώ εβδομάδων, λόγω της γέννησης ή της υιοθεσίας παιδιού, με σκοπό τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού (σε περίπτωση χήρου γονέα ή μονογονέα, η διάρκεια της γονικής άδειας μπορεί να επεκταθεί σε είκοσι τρεις εβδομάδες), η οποία λαμβάνεται μέχρι τη συμπλήρωση του όγδοου έτους της ηλικίας του παιδιού (με μικρές διαφορές για τα υιοθετημένα παιδιά) και μέχρι το δέκατο όγδοο έτος της ηλικίας του παιδιού, σε περίπτωση παιδιών με αναπηρία. Η άδεια αυτή μπορεί να ληφθεί με ελάχιστη διάρκεια μία εβδομάδα και μέγιστη διάρκεια πέντε εβδομάδες ανά ημερολογιακό έτος. Οι εν λόγω εργαζόμενοι πρέπει να γνωστοποιήσουν στον εργοδότη την πρόθεσή τους να ασκήσουν το δικαίωμα γονικής άδειας τουλάχιστον τρεις εβδομάδες νωρίτερα.

Επιπλέον, υπάρχει ρητή προστασία από την απόλυση (καθώς και από τυχόν ενέργειες για απόλυση) που αρχίζει από την ημερομηνία της γραπτής ειδοποίησης του εργαζομένου για την πρόθεση άσκησης του δικαιώματος γονικής άδειας και λήγει με τη λήξη της γονικής άδειας, εκτός από τις περιπτώσεις σοβαρών αδικημάτων ή παραπτωμάτων, κλεισίματος της επιχείρησης που απασχολεί το άτομο, ή αν επρόκειτο για φυσική λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου. Εργοδότες που παραβιάζουν τη διάταξη αυτή είναι ένοχοι αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης, υπόκεινται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα 7 500 ευρώ.

Υπάρχει επίσης δικαίωμα σε επίδομα γονικής άδειας που καταβάλλεται απευθείας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, υπό την προϋπόθεση ότι ο γονέας (α) έχει εργαστεί τουλάχιστον δώδεκα μήνες κατά τους προηγούμενους 24 μήνες, (β) έχει συμπληρώσει έξι μήνες συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη και (γ) δεν λαμβάνει πλήρεις αποδοχές από τον εργοδότη του.





Η άδεια αυτή δεν επηρεάζει τη συνέχεια της απασχόλησης ή την επαγγελματική ανέλιξη.

ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Σύμφωνα με τον περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος του 2022 (Ν. 216(Ι)/2022), οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν, κατόπιν αιτήσεως, άδεια άνευ αποδοχών μέχρι επτά ημέρες ετησίως, για λόγους ανωτέρας βίας που σχετίζονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους, που αφορούν ασθένεια ή ατύχημα μελών της οικογένειας, οι οποίοι απαιτούν την άμεση παρουσία των εργαζομένων. Οι εν λόγω εργαζόμενοι πρέπει να γνωστοποιήσουν στους εργοδότες την πρόθεσή τους να ασκήσουν το δικαίωμα άδειας για λόγους ανωτέρας βίας αμέσως μόλις λάβει χώρα το γεγονός που απαιτεί την άμεση παρουσία τους.

Επιπλέον, υπάρχει ρητή προστασία από την απόλυση (καθώς και από τυχόν ενέργειες για απόλυση) που αρχίζει από την ημερομηνία της γραπτής ειδοποίησης από τον εργαζόμενο για την πρόθεση άσκησης του δικαιώματος άδειας για λόγους ανωτέρας βίας και λήγει στο τέλος της άδειας, εκτός από τις περιπτώσεις σοβαρού αδικήματος ή παραπτώματος, κλεισίματος της επιχείρησης που απασχολεί το άτομο, ή εάν πρόκειται για τη φυσική λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου. Οι εργοδότες που παραβιάζουν τη διάταξη αυτή είναι ένοχοι αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης, υπόκεινται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα 7 500 ευρώ.

Η άδεια αυτή δεν επηρεάζει τη συνέχεια της απασχόλησης ή την επαγγελματική ανέλιξη.

ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ

Σύμφωνα με τον περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος του 2022 (Ν. 216(Ι)/2022), οι εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν άδεια φροντίδας χωρίς αποδοχές έως πέντε ημέρες ετησίως, προκειμένου να παράσχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή τους ή σε πρόσωπο που διαμένει στο ίδιο νοικοκυριό, το οποίο έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης λόγω σοβαρού ιατρικού λόγου, υπό την προϋπόθεση ότι ενημερώνουν εγκαίρως τον εργοδότη και προσκομίζοντας το σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό που τεκμηριώνει την ανάγκη για την εν λόγω άδεια.

Επιπλέον, υπάρχει ρητή προστασία από την απόλυση (καθώς και από τυχόν ενέργειες για απόλυση) που αρχίζει από την ημερομηνία της γραπτής ειδοποίησης του εργαζομένου για την πρόθεση άσκησης του δικαιώματος άδειας φροντίδας και λήγει με τη λήξη της άδειας φροντίδας, εκτός από τις περιπτώσεις σοβαρού αδικήματος ή παραπτώματος, κλεισίματος της επιχείρησης που απασχολεί το άτομο ή αν επρόκειτο για φυσική λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου. Οι εργοδότες που παραβιάζουν τη διάταξη αυτή είναι ένοχοι αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης, υπόκεινται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα 7 500 ευρώ.

Η άδεια αυτή δεν επηρεάζει τη συνέχεια της απασχόλησης ή την επαγγελματική ανέλιξη.

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τον περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος του 2022 (Ν. 216(Ι)/2022), οι γονείς παιδιών ηλικίας έως οκτώ ετών και οι φροντιστές τους έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως εξ αποστάσεως εργασία και μειωμένο ή ευέλικτο ωράριο, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν τουλάχιστον δμηνη συνεχή περίοδο απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη (σε περίπτωση βραχυπρόθεσμων συμβάσεων ορισμένου χρόνου, μπορούν να ληφθούν υπόψη όλες μαζί για τον υπολογισμό των έξι μηνών) και ο εργοδότης πρέπει να εξετάσει το αίτημα αυτό και να απαντήσει εγγράφως στον εργαζόμενο εντός ενός μηνός. Ο εργοδότης μπορεί να λάβει υπόψη τόσο τις ανάγκες του όσο και τις ανάγκες του εργαζομένου και μπορεί να εγκρίνει το αίτημα και να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο την περίοδο για την οποία θα ισχύουν οι ρυθμίσεις αυτές, ή να αναβάλει την εφαρμογή των εν λόγω ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, ή να απορρίψει το αίτημα. Ωστόσο, πριν από οποιαδήποτε αναβολή ή απόρριψη, ο εργοδότης πρέπει να λάβει υπόψη του τις παρατηρήσεις του εργαζομένου και να τον ενημερώσει γραπτώς για την απόφασή του, αιτιολογώντας τους λόγους της αναβολής ή της απόρριψης.

Επιπλέον, υπάρχει ρητή προστασία από την απόλυση (καθώς και από οποιαδήποτε μέτρα για απόλυση) αρχίζοντας από την ημερομηνία έναρξης των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μέχρι τη λήξη των ρυθμίσεων αυτών, εκτός από τις περιπτώσεις σοβαρών παραπτωμάτων ή αδικημάτων, κλεισίματος της επιχείρησης που απασχολεί το άτομο ή εάν πρόκειται για τη φυσική λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου. Οι εργοδότες που παραβιάζουν τη διάταξη αυτή είναι ένοχοι αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης, υπόκεινται σε πρόστιμο



που δεν υπερβαίνει τα 7 500 ευρώ.

Οι ρυθμίσεις αυτές δεν επηρεάζουν τη συνέχεια της απασχόλησης ή την επαγγελματική ανέλιξη.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ), δεν υπάρχει γενικό νομοθετικό πλαίσιο που να ρυθμίζει τον τρόπο με τον οποίο διεξάγονται ούτε υπάρχει ένα ελάχιστο όριο όρων που πρέπει να περιέχονται σε αυτές (εκτός, φυσικά, από τις ελάχιστες νομοθετικές υποχρεώσεις). Οι ΣΣΕ αποτελούν ένα από τα κύρια μέσα πολιτικής στην Κύπρο που χρησιμοποιούνται για τη διαμόρφωση της εργασιακής πολιτικής και, στην πράξη, διεξάγονται με τριμερή τρόπο μεταξύ των οργανώσεων των εργοδοτών, του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και των συντεχνιών. Σημειώνουμε ότι οι ΣΣΕ στην Κύπρο δεν έχουν *erga omnes* ισχύ ούτε είναι νομικά δεσμευτικές, επομένως η μη συμμόρφωση αυτή καθαυτή δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο δικαστικής διαδικασίας, παρόλο που οι διατάξεις των εφαρμοστέων ΣΣΕ σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, μαζί με τυχόν άλλες υφιστάμενες πρακτικές σχετικά με τους όρους και τις προϋποθέσεις απασχόλησης, λαμβάνονται υπόψη από τα κυπριακά δικαστήρια ως αποδεικτικά στοιχεία των εν λόγω όρων και προϋποθέσεων. Οι ΣΣΕ υπόκεινται μόνο στις διατάξεις του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων του 1977, μια μη νομικά εκτελεστή «συμφωνία κυρίων» μεταξύ των κυριότερων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, η οποία καθορίζει τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται για την επίλυση εργασιακών διαφορών, τη διαιτησία, τη διαμεσολάβηση και τη δημόσια έρευνα σε διαφωνίες σχετικά με συμφέροντα και δικαιώματα. Ωστόσο, δεδομένου του υψηλού επιπέδου συνδικαλισμού στην Κύπρο και της δυνατότητας απεργιακών κινητοποιήσεων, οι εργοδότες, ως πρακτική, τηρούσαν πάντοτε εθελοντικά τόσο τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων όσο και τις ΣΣΕ.

Σημειώνουμε επίσης ότι σύμφωνα με τον περί της Θέσπισης Γενικού Πλαισίου Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτούμενων Νόμο του 2005 (Ν. 78(I)/2005), στις περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργαζόμενους, η επιχείρηση έχει γενική υποχρέωση να ενημερώνει τους εργαζόμενους ή/και τους εκπροσώπους τους και να τους διαβουλεύεται με την ανταλλαγή απόψεων και την καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη. Ειδικότερα, η εν λόγω ενημέρωση και διαβούλευση καλύπτει: α) ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, β) ενημέρωση και διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης στην επιχείρηση ή την εγκατάσταση και σχετικά με τυχόν προβλεπόμενα προληπτικά μέτρα, ιδίως όταν υπάρχει απειλή για την απασχόληση, και γ) ενημέρωση και διαβούλευση σχετικά με αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ουσιαστικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβατικές σχέσεις. Η μη συμμόρφωση με τον εν λόγω νόμο μπορεί να οδηγήσει σε ποινική δίωξη και επιβολή προστίμου.

ΕΘΙΜΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Πέραν από τις συλλογικές συμβάσεις και τις ειδικές νομοθετικές διατάξεις, είναι συνήθης αλλά όχι υποχρεωτική η καταβολή του δέκατου τρίτου μισθού στο τέλος του έτους. Ορισμένες επιχειρήσεις δίνουν ακόμη και ένα δέκατο τέταρτο μισθό (στις περισσότερες περιπτώσεις είναι στην πραγματικότητα μισός μισθός ή και λιγότερος), το Πάσχα. Οι παροχές αυτές δεν είναι υποχρεωτικές, αλλά αν καταβάλλονται τακτικά και ο εργαζόμενος αναμένει να τις λάβει, τότε καθίστανται κεκτημένα δικαιώματα. Επίσης, τα Ταμεία Πρόνοιας - Συντάξεων δεν είναι υποχρεωτικά, αλλά οι εισφορές θα πρέπει να καταβάλλονται όπου υπάρχουν τέτοια συστήματα.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης Νόμου 98(I)/2003, όταν ένας εργοδότης έχει προσλάβει έναν εργαζόμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή με ανανέωση της σύμβασης ή με άλλο τρόπο, και ο εν λόγω εργαζόμενος έχει εργαστεί συνολικά για 30 μήνες ή περισσότερο στην εν λόγω επιχείρηση, τότε η σύμβαση θεωρείται ουσιαστικά ως σύμβαση αορίστου χρόνου, εκτός εάν ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει αντικειμενικούς λόγους, π.χ. (α) Οι ανάγκες της επιχείρησης ως προς την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές, (β) ο εργοδοτούμενος αντικαθιστά άλλον εργοδοτούμενο, (γ) η ιδιαιτερότητα της εργασίας δικαιολογεί τον ορισμένο χρόνο σύμβασης, (δ) ο εργοδοτούμενος εργοδοτείται υπό δοκιμασία, (ε) η εργοδότηση με ορισμένο χρόνο γίνεται κατ'εφαρμογή δικαστικής απόφασης, (στ) τα καθήκοντα της θέσης απαιτούν άριστη φυσική κατάσταση, ή (ζ) στρατιωτική εργασία.





Το αν μια σχέση εργασίας είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι σημαντικό, διότι όταν πρόκειται για σχέση ορισμένου χρόνου τερματίζεται σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης/σχέσης, ενώ αν θεωρείται ότι πρόκειται για σχέση αορίστου χρόνου πρέπει να θεμελιωθεί αντικειμενικά στις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, διαφορετικά πρόκειται για «αθέμιτη απόλυση» και ο εργοδότης ευθύνεται για αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Εφόσον πρόκειται για εργασία αορίστου χρόνου και δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση που να ρυθμίζει τη λήξη της απασχόλησης, τότε εφαρμόζονται οι διατάξεις του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου του 1967 (Law 24/1967).

Οι απολύσεις που δεν μπορούν να δικαιολογηθούν για κανέναν από τους λόγους που απαριθμούνται εξαντλητικά στο άρθρο 5 του Νόμου 24/1967 θεωρούνται εξ αρχής παράνομες και οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα αποζημίωσης, εκτός εάν βρίσκονται ακόμη σε δοκιμαστική περίοδο (η δοκιμαστική περίοδος διαρκεί το πολύ έξι μήνες και μπορεί να παραταθεί έως και δύο έτη μόνο για το διευθυντικό προσωπικό). Οι λόγοι του άρθρου 5 είναι οι εξής: (α) μη ικανοποιητική απόδοση (εξαιρουμένης της προσωρινής ανικανότητας λόγω ασθένειας, τραυματισμού και τοκετού), (β) πλεονασμός, (γ) ανωτέρα βία, πολεμική ενέργεια, πολιτική αναταραχή ή θεομηνία, (δ) τερματισμός λόγω λήξης καθορισμένης περιόδου, (ε) συμπεριφορά που καθιστά τον εργαζόμενο αντικείμενο απόλυσης με άμεση ισχύ, και (στ) συμπεριφορά που καθιστά σαφές ότι η σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου δεν μπορεί εύλογα να αναμένεται να συνεχιστεί, διάπραξη σοβαρού πειθαρχικού ή ποινικού αδικήματος, απρεπής συμπεριφορά ή επανειλημμένη παραβίαση ή άγνοια των κανόνων εργασίας.

Σημειώνεται, ωστόσο, ότι σε περίπτωση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους με αναρρωτική άδεια λόγω ανικανότητας, κατά τη διάρκεια της περιόδου απουσίας τους συν το ¼ της περιόδου αυτής κατά την επιστροφή του (αλλά με ανώτατο όριο 12 μήνες απουσίας συν το ¼ = 15 μήνες), μπορεί να τους επιδοθεί ειδοποίηση απόλυσης μόνο βάσει των λόγων του άρθρου 5 εδάφια ε) και στ), αλλά για κανέναν άλλο λόγο.

Σύμφωνα με τον Νόμο 24/1967, η αποζημίωση που δικαιούνται οι εργαζόμενοι δεν μπορεί να υπερβαίνει το αντίστοιχο ποσό των αποδοχών δύο ετών και καταβάλλεται από τους εργοδότες στο μέτρο που δεν υπερβαίνει τις ετήσιες αποδοχές του εν λόγω εργαζόμενου και από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού στο μέτρο που η αποζημίωση αυτή υπερβαίνει τις ετήσιες αποδοχές του εργαζόμενου. Συνεπώς, οι εργοδότες είναι εκτεθειμένοι στην καταβολή αποζημίωσης μέχρι του ποσού των αποδοχών ενός έτους κατ' ανώτατο όριο.

Η αποζημίωση δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να είναι μικρότερη από αυτήν που θα λάμβανε ο εργαζόμενος αν είχε κηρυχθεί πλεονάζων προσωπικό από τον εργοδότη και είχε δικαίωμα σε αποζημίωση απόλυσης λόγω πλεονασμού βάσει του Νόμου 24/1967. Σύμφωνα με τον Νόμο 24/1967, η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται με κλιμακωτή κλίμακα βάσει της υπηρεσίας του εργαζόμενου και των τελευταίων αποδοχών του, με ανώτατο όριο τις αποδοχές δύο ετών.

Η αποζημίωση αυτή υπολογίζεται σε κλιμακωτή κλίμακα σύμφωνα με τον πίνακα 4 του Νόμου 24/1967, ως εξής:

- a** | μισθούς δύο εβδομάδων για κάθε έτος υπηρεσίας μέχρι τέσσερα έτη,
- b** | μισθούς δυόμισι εβδομάδων για κάθε έτος υπηρεσίας από πέντε έως δέκα έτη,
- c** | μισθούς τριών εβδομάδων για κάθε έτος υπηρεσίας από 11 έως 15 έτη,
- d** | μισθούς τρεισήμισι εβδομάδων για κάθε έτος υπηρεσίας από 16 έως 20 έτη,
- e** | μισθούς τεσσάρων εβδομάδων για κάθε έτος υπηρεσίας πέραν των 20 ετών.

Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με το Νόμο 24/1967, ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να καθορίσει ανώτατο όριο για τη μέγιστη αποζημίωση ανά εβδομάδα, πράγμα που κάνει με υπουργική απόφαση.

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 18 του Νόμου 24/1967, τα ακόλουθα συνιστούν λόγους απόλυσης λόγω πλεονασμού

- a** | ο εργοδότης έχει παύσει να ασκεί την επιχειρηματική δραστηριότητα που απασχολεί τον εργαζόμενο,
- b** | ο εργοδότης έπαψε να ασκεί την επιχειρηματική του δραστηριότητα στον τόπο όπου απασχολούνταν



ο εργαζόμενος - αυτό εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του δικαστηρίου και εξαρτάται από την απόσταση που πρέπει να διανύσει ο εργαζόμενος μέχρι τον νέο τόπο εργασίας, καθώς και από τις προσωπικές περιστάσεις του εργαζομένου- ή

- c |** λόγω οποιουδήποτε από τους ακόλουθους λόγους που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης:
 - i -** εκσυγχρονισμού, αυτοματοποίησης ή οποιασδήποτε άλλης αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης που μειώνει τον αριθμό των απαιτούμενων εργαζομένων,
 - ii -** αλλαγές στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στην αναγκαία τεχνογνωσία των εργαζομένων,
 - iii -** κατάργηση τμημάτων,
 - iv -** δυσκολίες διάθεσης των προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικές δυσκολίες,
 - v -** έλλειψη παραγγελιών ή πρώτων υλών,
 - vi -** έλλειψη μέσων παραγωγής- ή
 - vii -** συρρίκνωση του όγκου των εργασιών ή της επιχείρησης.

Εάν ο τερματισμός λόγω πλεονασμού είναι πραγματικός, τότε ο εργαζόμενος θα λάβει πληρωμή από το κρατικά διαχειριζόμενο Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού στο οποίο συνεισφέρουν όλοι οι εργοδότες, ανάλογα με τη διάρκεια της προϋπηρεσίας του, όπως προαναφέρθηκε, υπό την προϋπόθεση ότι ο εν λόγω εργαζόμενος έχει συμπληρώσει 104 εβδομάδες συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Σύμφωνα με το άρθρο 17 του Νόμου 24/1967, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δικαιούται ταυτόχρονα πληρωμή από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού και πληρωμή από τον εργοδότη λόγω εθίμου, νόμου, συλλογικής σύμβασης, σύμβασης ή με άλλο τρόπο, του καταβάλλεται ολόκληρο το ποσό από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού και από τον εργοδότη κάθε διαφορά μεταξύ των δύο πληρωμών, εάν το συνολικό ποσό της πληρωμής από τον εργοδότη είναι υψηλότερο από το ποσό από το Ταμείο.

Σε περίπτωση που αίτηση πληρωμής από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού απορριφθεί λόγω του ότι οι λόγοι απόλυσης δεν κρίθηκαν πραγματικοί, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να λάβει μέτρα κατά του Ταμείου, καθώς και, εναλλακτικά, κατά του εργοδότη, για αθέμιτη απόλυση και να ζητήσει αποζημίωση.

Τέλος, σημειώνεται επίσης ότι πρέπει να δίνεται στον εργαζόμενο γραπτή ειδοποίηση απόλυσης, στην οποία να περιγράφονται οι λόγοι της απόλυσης, εκτός εάν ο εργαζόμενος έχει απολυθεί για τους λόγους του άρθρου 5 (ε) ή (στ), με περίοδο προειδοποίησης που υπολογίζεται σε κλιμακωτή κλίμακα σύμφωνα με το άρθρο 9 του Νόμου 24/1967, ως εξής:

- a |** 0 ημέρες για 26 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης,
- b |** μία εβδομάδα για 26 - 52 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης,
- c |** δύο εβδομάδες για 52 - 104 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης,
- d |** τρεις εβδομάδες για 104 - 156 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης,
- e |** πέντε εβδομάδες για 156 - 208 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης,
- f |** έξι εβδομάδες για 208 - 259 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης,
- g |** επτά εβδομάδες για 260 - 311 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης,
- h |** οκτώ εβδομάδες για 312 ή περισσότερες συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης.

Διαφορετικά, η αποζημίωση για άμεση απόλυση μπορεί να καταβληθεί αντί προειδοποίησης.

Σημειώνεται επίσης ότι ο εργαζόμενος πρέπει επίσης να υποβάλει την παραίτησή του ανάλογα με τη διάρκεια της υπηρεσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 10 του Νόμου 24/1967:

- i |** 0 ημέρες για 26 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης,
- j |** μία εβδομάδα για 26 - 52 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης,
- k |** δύο εβδομάδες για 52 - 260 συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης- και
- l |** τρεις εβδομάδες για 260 ή περισσότερες συνεχείς εβδομάδες απασχόλησης.





ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΡΙΤΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 13 του Νόμου περί Αστικών Αδικημάτων, Κεφ. 148, οι εργοδότες μπορεί να ευθύνονται για κάθε πράξη (ή παράλειψη) των υπαλλήλων τους α) την οποία έχουν εγκρίνει ή επικυρώσει ή β) η οποία διαπράχθηκε κατά τη διάρκεια της απασχόλησης. Ωστόσο, οι εργοδότες δεν ευθύνονται για οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που διαπράχθηκε από οποιοδήποτε πρόσωπο, που δεν είναι άλλος υπάλληλός τους, στο οποίο ο υπάλληλος, χωρίς την εξουσιοδότησή τους, ρητή ή σιωπηρή, έχει αναθέσει το καθήκον του.

Επίσης, μια πράξη ή παράλειψη θεωρείται ότι έγινε στο πλαίσιο της απασχόλησης ενός εργαζομένου, εάν έγινε από αυτόν υπό την ιδιότητά του ως υπάλληλος και κατά την εκτέλεση των συνήθων καθηκόντων του και των παρεπόμενων της απασχόλησης, παρά το γεγονός ότι η πράξη ήταν ακατάλληλος τρόπος εκτέλεσης μιας πράξης που είχε εγκριθεί από τον εργοδότη, ωστόσο μια πράξη ή παράλειψη δεν θεωρείται ότι έγινε έτσι, εάν έγινε από έναν εργαζόμενο για τους δικούς του σκοπούς και όχι για λογαριασμό του εργοδότη. Ωστόσο, η ευθύνη του εργαζομένου μπορεί να εμπλέκεται από κοινού. Ωστόσο, σημειώνεται ότι, σύμφωνα με το άρθρο 28 του ίδιου νόμου, κανένας εργοδότης δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνος για οποιαδήποτε επίθεση που διαπράττει ο υπάλληλός του εναντίον οποιουδήποτε άλλου προσώπου, εκτός εάν έχει ρητά επιτρέψει ή επικυρώσει την επίθεση αυτή.

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΥΘΥΝΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Σύμφωνα με τον περί Υποχρεωτικής Ασφάλισης της Ευθύνης των Εργοδοτών Νόμο του 1989 (Ν. 174/1989) υπάρχει υποχρέωση των εργοδοτών που υπόκεινται στον εν λόγω Νόμο να είναι ασφαλισμένοι έναντι οποιασδήποτε ευθύνης για ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των μόνιμων κατοίκων της Κύπρου και των εργαζομένων στο εξωτερικό.

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κατ' αρχάς, δεν υπάρχει γενική νομοθετική απαίτηση καθεαυτή για την επίδειξη πολιτικών, άρθρων, πινάκων εργασίας ή ημερολογίων διακοπών κ.λπ., παρ' όλα αυτά αν πρόκειται για νομοθετικά κατοχυρωμένο/αδειοδοτημένο επάγγελμα, μπορεί να επιβάλλονται πρόσθετες υποχρεώσεις από τους συγκεκριμένους νόμους του επαγγέλματος, όπως η επίδειξη ορισμένων πιστοποιητικών. Παρ' όλα αυτά, στο γραφείο πρέπει να τηρείται αρχείο/φάκελος που να τεκμηριώνει, για παράδειγμα, το πρόγραμμα εργασίας, το ημερολόγιο διακοπών, το σχέδιο δράσης έκτακτης ανάγκης κ.λπ., το οποίο πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμο από τους επιθεωρητές εργασίας και τους εργαζόμενους κατόπιν αιτήματος.

Δεύτερον, ο εργοδότης οφείλει να αναρτά σε εμφανές σημείο του γραφείου, των υποκαταστημάτων και των χώρων εργασίας, όπου είναι δυνατόν, και σε σημείο προσβάσιμο από τους εργαζόμενους και κάθε ενδιαφερόμενο, το πιστοποιητικό ασφάλισης της εργοδοτικής ευθύνης και να προσκομίζει αντίγραφο αυτού σε κάθε ενδιαφερόμενο, εφόσον του ζητηθεί.

Τρίτον, πιο κάτω περιγράφουμε ορισμένες υποχρεώσεις περί ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας που μπορεί να εξετάσει το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας:

- ▶ Γραπτές εκτιμήσεις κινδύνου για εταιρείες που απασχολούν περισσότερα από 5 άτομα·
- ▶ Υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης·
- ▶ Μέτρα πυρασφάλειας και εκκένωσης χώρων εργασίας·
- ▶ Υποχρεώσεις ενημέρωσης και κατάρτισης·
- ▶ Διαβούλευση με τους εργαζόμενους·
- ▶ Εποπτεία της υγείας των εργαζομένων·
- ▶ Τοποθέτηση πινακίδων ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας, όταν οι κίνδυνοι δεν μπορούν να αποφευχθούν ή να μειωθούν ικανοποιητικά με άλλα προληπτικά μέτρα·
- ▶ Υποδείξεις ή οδηγίες για τους χώρους στους οποίους μπορούν ή δεν μπορούν να μεταβούν οι εργαζόμενοι, τον εξοπλισμό πυρόσβεσης και τις εξόδους κινδύνου·
- ▶ Προδιαγραφές σχετικά με τον εξοπλισμό εργασίας που δίνεται στους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων συντήρησης και εργονομίας·
- ▶ Κανονισμοί σχετικά με το χρόνο εργασίας, τα διαλείμματα, την εργονομία, τις περιοδικές εξετάσεις κ.λπ. σε σχέση με την εργασία με ηλεκτρονικούς υπολογιστές·
- ▶ Προδιαγραφές σχετικά με τα μεγέθη των θυρών, των παραθύρων, των δαπέδων, του φωτισμού, του εξαερισμού κ.λπ·



- ▶ Οδοί διαφυγής·
- ▶ Οδοί μέσω των οποίων μπορούν να κινηθούν οι εργαζόμενοι·
- ▶ Πυρασφάλεια·
- ▶ Προστασία από την πτώση αντικειμένων·
- ▶ Προδιαγραφές σχετικά με τις εγκαταστάσεις για το προσωπικό (υγιεινής, καθαριότητας, αποδυτηρίων, πόσιμου νερού, ανάπαυσης κ.λπ.)·
- ▶ Δημιουργία Επιτροπής Ασφάλειας σε χώρους εργασίας όπου απασχολούνται περισσότερα από πέντε άτομα και εκλογή εκπροσώπων ασφάλειας·
- ▶ Διατάξεις σχετικά με τις άμεσες επισκευές, τη συντήρηση, τα εγχειρίδια λειτουργίας και τη σήμανση- και
- ▶ Εξοπλισμός πρώτων βοηθειών.

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Πρώτον, υπάρχει ειδική νομοθετική απαγόρευση των διακρίσεων εις βάρος των προσφύγων λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, συμμετοχής σε συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα ή πολιτικών πεποιθήσεων.

Δεύτερον, υπάρχει πληθώρα νόμων κατά των διακρίσεων που απαγορεύουν την άμεση ή έμμεση διακριτική μεταχείριση ή συμπεριφορά, παροχή, όρο, κριτήριο ή πρακτική σε δραστηριότητες τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα για λόγους φυλής, κοινότητας, γλώσσας, χρώματος, αναπηρίας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής ή σεξουαλικού προσανατολισμού, μεταξύ άλλων σε σχέση με α) την πρόσβαση στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων διορισμού, ανεξάρτητα από τον τομέα δραστηριότητας σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών, β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης, εκπαίδευσης και επαναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας, γ) τις συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων για τις απολύσεις και τις αποδοχές, δ) την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούν οι οργανώσεις αυτές, και ε) την κοινωνική προστασία, την κοινωνική ασφάλιση και την υγειονομική περίθαλψη.

Τρίτον, υπάρχει θεσμοθετημένη απαγόρευση των διακρίσεων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα με βάση το φύλο, μεταξύ άλλων όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες αμοιβής για την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, την εξασφάλιση ίσων κριτηρίων για άνδρες και γυναίκες, τις συνθήκες απασχόλησης ή την πρόσβαση στην απασχόληση ή τα κριτήρια, την περαιτέρω προστασία της μητρότητας, την προστασία από την παρενόχληση και τη διασφάλιση της ενεργού συμμετοχής και εκπροσώπησης. Υπάρχουν, ωστόσο, και ορισμένες εξαιρέσεις που αφορούν προϋποθέσεις διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών και ανιθαγενών ή αντικειμενικά δικαιολογημένες διακρίσεις για ορισμένους λόγους θρησκείας ή ηλικίας, καθώς και θετική δράση.

Σημειώνουμε επίσης πρόσθετους νόμους κατά των διακρίσεων που αφορούν τη διακριτική μεταχείριση α) των εργαζομένων ορισμένου χρόνου έναντι των εργαζομένων αορίστου χρόνου, β) των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, γ) των ατόμων με αναπηρία, καθώς και τον Κυρωτικό της περί Διακρίσεως (Απασχόλησης και Επάγγελμα) Συμβάσεως (Αρ. 111) του 1958, Νόμο του 1967.

Τέλος, σε σχέση με πιθανές αξιώσεις, σημειώνεται ότι η εκ πρώτης όψεως ισχυρισμός για διακρίσεις μεταθέτει το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη, σε περιπτώσεις εργατικών διαφορών, ενώ η σχετική νομοθεσία προβλέπει επίσης σχετικές διοικητικές κυρώσεις, ποινικές κυρώσεις για τους δράστες, μηχανισμούς επιβολής και προστασία των πληροφοριοδοτών, ανάλογα με την παράβαση.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και για την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων), ο οποίος ισχύει σε ολόκληρη την ΕΕ, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται (ιδανικά μέσω μιας πολιτικής απορρήτου ή μιας εσωτερικής εγκυκλίου ή οποιουδήποτε άλλου εγγράφου) α) για την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του εργοδότη και, όπου ισχύει, του εκπροσώπου του εργοδότη, (β) τα στοιχεία επικοινωνίας του υπεύθυνου προστασίας





δεδομένων, κατά περίπτωση- γ) τους σκοπούς της επεξεργασίας για τους οποίους προορίζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και τη νομική βάση της επεξεργασίας- δ) τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εάν υπάρχουν. Υπάρχουν επίσης ειδικοί κανόνες για τη μεταφορά δεδομένων σε τρίτες χώρες.

Επιπλέον, οι εργοδότες παρέχουν στους εργαζομένους, κατά τη στιγμή της λήψης των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τις ακόλουθες περαιτέρω πληροφορίες που είναι αναγκαίες για τη διασφάλιση δίκαιης και διαφανούς επεξεργασίας: (α) το χρονικό διάστημα για το οποίο θα αποθηκεύονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή, εάν αυτό δεν είναι δυνατό, τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό του εν λόγω χρονικού διαστήματος· β) την ύπαρξη του δικαιώματος να ζητήσουν από τους εργοδότες πρόσβαση στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και διόρθωση ή διαγραφή αυτών ή περιορισμό της επεξεργασίας που τους αφορά ή να αντιταχθεί στην επεξεργασία, καθώς και το δικαίωμα φορητότητας των δεδομένων· (γ) την ύπαρξη του δικαιώματος ανάκλησης της συγκατάθεσης ανά πάσα στιγμή, χωρίς να θίγεται η νομιμότητα της επεξεργασίας που βασίζεται στη συγκατάθεση πριν από την ανάκλησή της· δ) το δικαίωμα υποβολής παραπόνου σε εποπτική αρχή· (ε) εάν η παροχή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελεί νομοθετική ή συμβατική προϋπόθεση ή απαραίτητη προϋπόθεση για τη σύναψη σύμβασης, καθώς και εάν οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να παράσχουν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και τις πιθανές συνέπειες της μη παροχής των δεδομένων αυτών· και στ) την ύπαρξη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, και, τουλάχιστον στις περιπτώσεις αυτές, ουσιαστικές πληροφορίες σχετικά με τη λογική που χρησιμοποιείται, καθώς και τη σημασία και τις προβλεπόμενες συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας για τους εργαζομένους. Όταν οι εργοδότες προτίθενται να επεξεργαστούν περαιτέρω τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για σκοπό διαφορετικό από εκείνον για τον οποίο συλλέχθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, οι εργοδότες παρέχουν στους εργαζομένους πριν από την εν λόγω επιπλέον επεξεργασία πληροφορίες σχετικά με τον άλλο σκοπό και κάθε επιπλέον σχετική πληροφορία. Σημειώνεται επίσης ότι πρέπει να τηρείται αρχείο των δραστηριοτήτων επεξεργασίας στα γραφεία των εργοδοτών. Φυσικά, σε περίπτωση που διατηρούνται δεδομένα άλλων κατηγοριών υποκειμένων των δεδομένων, π.χ. πελατών, απαιτούνται ξεχωριστές πολιτικές.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ

Η κυπριακή νομοθεσία απαιτεί από όλες τις ιδιωτικές νομικές οντότητες με 50 ή περισσότερους εργαζομένους και νομικές οντότητες του δημόσιου τομέα (εκτός από τοπικές αρχές με λιγότερους από 5.000 κατοίκους ή λιγότερους από 25 εργαζομένους) να δημιουργήσουν διαύλους και διαδικασίες για εσωτερική αναφορά και έλεγχο. Η προστασία καλύπτει ρητά αναφορές σχετικά με παραβάσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συμβάσεων, των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, προϊόντων και αγορών και της πρόληψης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, της ασφάλειας και συμμόρφωσης προϊόντων, της ασφάλειας των μεταφορών, της προστασίας του περιβάλλοντος, της προστασίας από την ακτινοβολία και της πυρηνικής ασφάλειας, της ασφάλειας τροφίμων και ζωοτροφών, της υγείας και της καλής διαβίωσης των ζώων, της δημόσιας υγείας, της προστασίας των καταναλωτών, της ιδιωτικής ζωής και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ασφάλειας των συστημάτων δικτύων και πληροφοριών, των παραβάσεων που επηρεάζουν τα οικονομικά συμφέροντα της ΕΕ και των παραβάσεων που σχετίζονται με την εσωτερική αγορά. Η ίδια νομοθεσία προβλέπει την απαγόρευση οποιασδήποτε μορφής αντιποίνων, ποινικές κυρώσεις και μια σειρά από αιτίες προσφυγής. Υπάρχει μεταβατική περίοδος για τη συμμόρφωση των φορέων του ιδιωτικού τομέα με 50-249 υπαλλήλους έως τις 17 Δεκεμβρίου 2023. Εκτός από τη νέα νομοθεσία, οι πληροφοριοδότες προστατεύονται επίσης από το συνταγματικό τους δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης και το δικαίωμα πρόσβασης στα δικαστήρια. Η απόλυση λόγω πληροφοριοδότησης θεωρείται επίσης παράνομη αυτή καθαυτή.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Εφαρμοστέο δίκαιο

Ο Περί Προστασίας των Νέων κατά την Απασχόληση Νόμος προβλέπει ότι εφαρμόζεται στην απασχόληση νέων από κάθε εργοδότη. Ο όρος «εργοδότης» ορίζεται στο νόμο ως «κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ...το οποίο απασχολεί ή έχει απασχολήσει ένα νέο άτομο σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου...». Στο νόμο δεν υπάρχει ορισμός του όρου «απασχόληση», ούτε, εξ όσων γνωρίζουμε, υπάρχει κάποια δικαστική ερμηνεία



αυτού, με αναφορά στην εν λόγω ειδική νομοθεσία. Υπό το πρίσμα της χρήσης των λέξεων «εργοδότης», «απασχόληση», ο Περί Προστασίας των Νέων κατά την Απασχόληση Νόμος ενδεχομένως εφαρμόζεται μόνο στις περιπτώσεις όπου μπορεί να αποδειχθεί ότι υφίσταται σχέση «εργοδότη - εργαζομένου» σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία.

Ωστόσο, μετά από συζητήσεις με τη σχετική αρμόδια αρχή, δηλαδή το Υπουργείο Εργασίας, υιοθετείται αυστηρή προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία ο όρος «απασχόληση» στο πλαίσιο του Περί Προστασίας των Νέων κατά την Απασχόληση Νόμο δεν περιορίζεται στην απασχόληση με σχέση εργοδότη-εργαζομένου, αλλά έχει ευρύτερη έννοια, η οποία επεκτείνεται σε κάθε είδους συμμετοχή ανηλίκων στην παραγωγή εργασίας. Με άλλα λόγια, η άποψη του Υπουργείου Εργασίας είναι ότι πρέπει να υπάρχει, σε όλες τις περιπτώσεις, συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του εν λόγω νόμου και των σχετικών Κανονισμών (ανεξάρτητα από το αν μπορεί να αποδειχθεί ότι υπάρχει σχέση εργοδότη-εργαζομένου). Σημειώνουμε ότι υπάρχει ένα μαχητό τεκμήριο ότι εάν διαπιστωθεί ότι ένα παιδί εργάζεται σε μια επιχείρηση, υπάρχει «απασχόληση» για τους σκοπούς του εν λόγω νόμου ο οποίος είναι εφαρμόσιμος.

Ενόψει των πιο πάνω και ελλείψει νομολογίας που να ερμηνεύει τις σχετικές διατάξεις του Περί Προστασίας των Νέων κατά την Απασχόληση Νόμο και των σχετικών κανονισμών, θα ήταν σκόπιμο και ασφαλέστερο να τηρούνται σε όλες τις περιπτώσεις οι διατάξεις του εν λόγω νόμου και των σχετικών κανονισμών, οι οποίες προβλέπουν τα εξής:

Όροι ηλικίας

Κάτω των 15, ένα παιδί μπορεί να απασχοληθεί μόνο κατόπιν προηγούμενης έγκρισης από το Υπουργείο Εργασίας και μόνο για πολιτιστικές και συναφείς δραστηριότητες (π.χ. παραγωγή ταινιών). Δεν υπάρχουν απαιτήσεις για προηγούμενη αδειοδότηση για άτομα άνω των 15 ετών.

Ώρες εργασίας

Κάτω των 15

Κάτω των 15 ετών για πολιτιστικές και συναφείς δραστηριότητες (και εφόσον έχει ληφθεί προηγούμενη άδεια), ο συνολικός αριθμός των επιτρεπόμενων ημερήσιων ωρών εργασίας είναι ως εξής:

- ▶ 2 ώρες ημερησίως για παιδιά έως 6 ετών
- ▶ 3 ώρες ημερησίως για παιδιά από 7 έως 12 ετών
- ▶ 4 ώρες ημερησίως για παιδιά από 13 έως 15 ετών

Οι πιο πάνω ώρες απαγορεύεται να συμπίπτουν με τις σχολικές ώρες.

Περαιτέρω, απαγορεύεται η συμμετοχή των παιδιών σε τέτοιες δραστηριότητες κατά τις ώρες 19:00 έως 07:00, εκτός από τους μήνες Ιούνιο έως Σεπτέμβριο, όπου οι απαγορευμένες ώρες εργασίας είναι 20:00 έως 07:00.

Επιτρεπόμενος χρόνος συνεχούς συμμετοχής σε τέτοιου είδους δραστηριότητες ως εξής:

- ▶ 30 λεπτά για παιδιά έως 6 ετών
- ▶ 45 λεπτά για παιδιά από 7 έως 12 ετών
- ▶ 1 ώρα για παιδιά από 13 έως 15 ετών.

Για παιδιά άνω των 15 ετών και μέχρι την ηλικία των 18 ετών ισχύουν τα εξής:

- ▶ Συνολικός επιτρεπόμενος αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα και ημερησίως: Σύνολο 7 ώρες και 45 λεπτά την ημέρα και 38 ώρες την εβδομάδα, ή για έφηβους που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, 7 ώρες και 15 λεπτά την ημέρα και 36 ώρες την εβδομάδα.
- ▶ Η καθημερινή εργασία των εφήβων (που ορίζονται ως κάθε νέο άτομο ηλικίας 15-18 ετών) που φοιτούν σε όλους τους τύπους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή επαγγελματικών σχολείων δεν πρέπει να αρχίζει πριν από τουλάχιστον 2 ώρες μετά το τέλος ή πριν από την έναρξη των καθημερινών μαθημάτων τους. Επιπλέον, δεν επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία των εφήβων.
- ▶ Διάλειμμα: Σε περίπτωση που ο ημερήσιος χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 4,5 ώρες, θα πρέπει να προβλέπεται συνεχές διάλειμμα 30 λεπτών.
- ▶ Καθημερινός χρόνος ανάπαυσης: Τουλάχιστον 12 συνεχόμενες ώρες για κάθε 24ωρο.
- ▶ Εβδομαδιαίος χρόνος ανάπαυσης: Τουλάχιστον 2 συνεχόμενες ημέρες (48 ώρες), μια εκ των οποίων πρέπει να είναι Κυριακή, εκτός εάν οργανωτικοί ή τεχνικοί λόγοι επιβάλλουν την απασχόληση την Κυριακή. Στην τελευταία περίπτωση, ο ελάχιστος εβδομαδιαίος χρόνος ανάπαυσης των 48 ωρών μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να μειωθεί, αλλά σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να είναι μικρότερος από





36 συνεχείς ώρες. Η μείωση αυτή είναι δυνατή όταν:

- είναι απαραίτητο για τη συνέχιση της παροχής των υπηρεσιών ή σε περίπτωση που η επιχείρηση δεν διαθέτει άλλο τρόπο ρύθμισης της εργασίας για τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους,
- η εργασία αφορά δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από αποσπασματική καθημερινή εργασία,
- δεν υπάρχει άλλο διαθέσιμο ενήλικο άτομο που να μπορεί να αντικαταστήσει τον έφηβο και η εργασία δεν επηρεάζει την εκπαίδευση ή/και κατάρτιση του εφήβου.

Σε περίπτωση μείωσης της εβδομαδιαίας ώρας ανάπαυσης ενός εφήβου από τον εργοδότη, όπως περιγράφεται πιο πάνω, υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει γραπτώς το Υπουργείο Εργασίας.

- ▶ **Νυχτερινή εργασία:** Δεν επιτρέπεται η εργασία εφήβων μεταξύ των ωρών 23:00 και 07:00. Κατ' εξαίρεση, είναι δυνατόν έφηβοι άνω των 16 ετών να εργαστούν κατά τις προαναφερθείσες ώρες (όμως σε καμία περίπτωση κατά τις ώρες 24:00 - 04:00) υπό την προϋπόθεση ότι:

- Η επόμενη μέρα δεν είναι σχολική, αν πηγαίνουν σχολείο
- Ο μέγιστος αριθμός ημερών εργασίας κατά τη διάρκεια των εν λόγω ωρών δεν υπερβαίνει τις 3 ημέρες την εβδομάδα
- Ενημερώνονται εκ των προτέρων, κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας και τουλάχιστον 48 ώρες πριν από την έναρξη της εν λόγω ημέρας απασχόλησης
- Σε περίπτωση που ο έφηβος δεν μπορεί, για σοβαρό λόγο, να εργαστεί κατά τις εν λόγω νυχτερινές ώρες, ο εργοδότης οφείλει να προβεί σε διευθετήσεις ώστε να απαλλαγεί από τη συγκεκριμένη υποχρέωση.
- Σε περίπτωση εργασίας που σχετίζεται με πολιτιστικές δραστηριότητες, διαφημιστική επιχείρηση, δεν πρέπει να υπάρχει άλλος τρόπος για την επιχείρηση να καλύψει τις συγκεκριμένες ανάγκες για νυχτερινή εργασία ή/ και η εν λόγω νυχτερινή εργασία συνδέεται με την εκπαίδευση/κατάρτιση.

Σε περίπτωση τέτοιας νυχτερινής απασχόλησης εφήβου, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει γραπτώς το Υπουργείο Εργασίας.

Μητρώο

Οι εργοδότες πρέπει να τηρούν μητρώο για την απασχόληση ανηλίκων, σύμφωνα με τον τύπο που προβλέπεται από τους σχετικούς κανονισμούς. Το μητρώο αυτό πρέπει να είναι διαθέσιμο για επιθεώρηση ανά πάσα στιγμή (από αστυνομικό, από γιατρό που διενεργεί έλεγχο ή από οποιοδήποτε επιθεωρητή εργασίας κατά τη διάρκεια έρευνας σχετικά με τη συμμόρφωση με τον Περί Προστασίας των Νέων κατά την Απασχόληση Νόμο και τους σχετικούς κανονισμούς).

Συμβατικές υποχρεώσεις

Τα άτομα κάτω των 18 ετών δεν θεωρούνται ότι έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα για σύναψη συμβάσεων (εκτός από την περίπτωση των ανηλίκων που είναι παντρεμένοι - η ελάχιστη ηλικία για γάμο είναι τα 16 έτη). Ως εκ τούτου, για να είναι έγκυρη οποιαδήποτε τέτοια σχέση, η σύμβαση θα πρέπει ιδανικά να υπογράφεται από τον εργοδότη, τον ανήλικο και τον νόμιμο κηδεμόνα του ανηλίκου, ο οποίος στην περίπτωση των ασυνόδευτων ανηλίκων είναι οι υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας.

Οι εργοδότες όταν εργοδοτούν παιδιά θα πρέπει ιδανικά να διαθέτουν Πολιτική Προστασίας του Παιδιού, η οποία θα πρέπει να καλύπτει θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, διατροφής των παιδιών και αυστηρής τήρησης των αντικαπνιστικών κανονισμών.

Επαγγέλματα

Σημειώνεται ότι οι αιτητές ασύλου έχουν πρόσβαση μόνο σε συγκεκριμένα επαγγέλματα χειρωνακτικής εργασίας, όπως εξηγήθηκε προηγουμένως. Ως εκ τούτου, οι ασυνόδευτοι ανήλικοι στους οποίους δεν έχει ακόμη χορηγηθεί οποιοδήποτε καθεστώς, και οι οποίοι αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των ασυνόδευτων ανηλίκων, αποκλείονται ουσιαστικά από την αγορά εργασίας, διότι δεν δίνεται καμία έγκριση από το Υπουργείο Εργασίας για άτομα κάτω των 15 ετών, ενώ τα περισσότερα, αν όχι όλα, τα επιτρεπόμενα επαγγέλματα είναι ακατάλληλα για άτομα ηλικίας μεταξύ 15 και 18 ετών.

Όσον αφορά τους ασυνόδευτους ανηλικούς στους οποίους έχει ήδη χορηγηθεί καθεστώς πρόσφυγα ή επικουρικής προστασίας, οι οποίοι αποτελούν μια πολύ μικρή μειοψηφία, απολαμβάνουν ίση πρόσβαση στην αγορά εργασίας με τα ντόπια παιδιά, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι περιορισμοί που εξηγούνται πιο πάνω.

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΕΠΑΦΕΣ

Υπηρεσία Ασύλου

- ▶ **Ιστοσελίδα:** http://www.moi.gov.cy/moi/asylum/asylumservice.nsf/index_en/index_en?OpenDocument
- ▶ **Διεύθυνση:** Λεωφόρος Αρχιεπισκόπου Μακαρίου Γ', 70, Λευκωσία
- ▶ **Τηλέφωνο:** +357 22 445245
- ▶ **Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο:** info@asylum.moi.gov.cy

Κυπριακό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες

- ▶ **Ιστοσελίδα:** <https://www.cyrefugeecouncil.org>
- ▶ **Διεύθυνση:** Στασάνδρου 9, 1060 Λευκωσία
- ▶ **Τηλέφωνο:** +357 22 205959 / +357 99 668709 / +357 97 767329
- ▶ **Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο:** info@cyrefugeecouncil.org
- ▶ **Πλατφόρμα 'Help Refugees Work':** <https://www.helprefugeeswork.org/>

Ύπατη Αρμοστής του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες (UNHCR) - Γραφείο Κύπρου

- ▶ **Ιστοσελίδα:** <https://www.unhcr.org/cy/>
- ▶ **Πλατφόρμα 'UNHCR HELP':** <https://help.unhcr.org/cyprus/>
- ▶ **Διεύθυνση:** Πολύβιου Δημητρακόπουλου, Έγκωμη
- ▶ **Τηλέφωνο:** +357 22 359043
- ▶ **Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο:** cypni@unhcr.org

Τμήμα Εργασίας

- ▶ **Ιστοσελίδα:** https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/index_en/index_en?OpenDocument
- ▶ **Διεύθυνση:** Κλήμεντος 9, 1061 Λευκωσία
- ▶ **Τηλέφωνο:** +357 22 400801
- ▶ **Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο:** director@dl.mlsi.gov.cy



Το παρόν Εγχειρίδιο για την Αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για τους εργοδότες εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Ενισχύοντας δομές και των πολιτικές για τη διαπολιτισμική ένταξη στην Κύπρο». Στόχος του έργου είναι να συμβάλει στην ένταξη των μεταναστών σε διάφορους τομείς, όπως η συμμετοχή, η εκπαίδευση, η πολιτιστική και κοινωνική ζωή, ο αστικός σχεδιασμός, οι επιχειρήσεις, η πρόσβαση στην αγορά εργασίας, η καταπολέμηση των διακρίσεων και η πολυγλωσσία.

Το έργο χρησιμοποιεί την προσέγγιση της διαπολιτισμικής ένταξης του Συμβουλίου της Ευρώπης, η οποία υπογραμμίζει ότι υπάρχουν βάσιμες αποδείξεις ότι οι ποικιλόμορφες και χωρίς αποκλεισμούς ομάδες, επιχειρήσεις και κοινότητες έχουν αυξημένο στρατηγικό δυναμικό όσον αφορά την παραγωγικότητα, τη δημιουργικότητα, την επίλυση προβλημάτων και την καινοτομία.

Συγχρηματοδοτείται
από την Ευρωπαϊκή Ένωση



Ευρωπαϊκή Ένωση

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Συγχρηματοδοτείται
και υλοποιείται από το
Συμβούλιο της Ευρώπης