

ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ECONOMIDES
KRANOS & CO. LLC
ADVOCATES & LEGAL CONSULTANTS

Τηλ: 25356800
Φαξ: 25356900
Email: info@economideslaw.com

Παρασκευή 29 Νοεμβρίου 2013
Ομιλητής: Μιχάλης Οικονομίδης

ΘΕΜΑΤΑ

1. Τερματισμός Απασχόλησης

- α. Αποζημιώσεις/Απώλεια δικαιώματος για αποζημιώσεις.
- β. Απόλυση χωρίς δικαίωμα αποζημίωσης.
- γ. Απόλυση με προειδοποίηση / χωρίς προειδοποίηση.
- δ. Τερματισμός εργοδότησης από εργοδοτούμενο.
- ε. Προειδοποίηση από εργοδοτούμενο.
- ζ. Πληρωμή αντί προειδοποίηση.
- η. Δικαιώματα εργοδοτούμενου κατά την περίοδο προειδοποίησης.
- θ. Πλεονασμός.

2. Προστασία Μητέρων.

3. Άδειες / Αργίες.

4. Ίση Μεταχείριση ανδρών – γυναικών στην απασχόληση / Υποχρεώσεις εργοδότη.
 - α. Παρενόχληση / σεξουαλική παρενόχληση.
 - β. Διακρίσεις λόγω ηλικίας / μερικής απασχόλησης / εργασίας ορισμένου χρόνου
5. Ευθύνη εργοδοτών για ασφάλιση.
6. Ενημέρωση εργοδοτούμενων από εργοδότη για όρους εργασίας.
7. Διατήρηση – διασφάλιση δικαιωμάτων εργοδοτούμενου κατά μεταβίβαση επιχείρησης.
8. Πλαίσιο ενημέρωσης και διαβούλευσης εργοδοτούμενων.

ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Αποζημιώσεις

1. Δικαίωμα του εργοδοτούμενου σε αποζημίωση αναφορικά με τερματισμό της απασχόλησης του:
 - (i) Όταν εργοδότης τερματίζει εργοδοτούμενο για οποιοδήποτε λόγο εκτός τους λόγους που αναφέρονται πιο κάτω (απολύσεις χωρίς δικαίωμα αποζημίωσης), ο οποίος έχει απασχοληθεί συνεχώς για 26 τουλάχιστον εβδομάδες, ο εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα σε αποζημιώσεις.
 - (ii) Οι 26 εβδομάδες μπορούν να παραταθούν μέχρι 104 εβδομάδες με γραπτή συμφωνία εργοδότη / εργοδοτούμενου κατά την πρόσληψη. («δοκιμαστική περίοδος» χωρίς δικαίωμα αποζημίωσης)

2. Καμία δοκιμαστική περίοδος μπορεί να υπερβαίνει τις 104 εβδομάδες.
3. Η αποζημίωση την οποία δικαιούται ο εργοδοτούμενος δεν πρέπει να υπερβαίνει τα ημερομίσθια 1 έτους.
4. Σε καμιά περίπτωση η αποζημίωση θα είναι μικρότερη του ποσού το οποίο ο εργοδοτούμενος θα ελάμβανε εάν είχε κηρυχθεί από τον εργοδότη του ως πλεονάζων και δικαιούταν την πληρωμή λόγω πλεονασμού.

5. Υπολογισμός αποζημίωσης ως ακολούθως:

- (α) Για τα πρώτα 4 έτη συνεχούς απασχόλησης = 2 εβδομάδες ημερομίσθια για κάθε έκαστη περίοδο απασχόλησης 52 εβδομάδων.
- (β) Για το 5–10 έτος συνεχούς απασχόλησης = 2 ½ εβδομάδες ημερομισθίων για κάθε περίοδο απασχόλησης 52 εβδομάδων.
- (γ) Για το 11 – 15 έτους συνεχούς απασχόλησης = 3 εβδομάδες ημερομίσθια για κάθε έκαστη περίοδο απασχόλησης 52 εβδομάδων
- (δ) Για το 16–20 έτος συνεχής απασχόλησης = 3 ½ εβδομάδες ημερομίσθια για κάθε περίοδο απασχόλησης 52 εβδομάδων.
- ε) Από 21 έτη συνεχής απασχόλησης και μετά = 4 εβδομάδες ημερομίσθια για κάθε έκαστη περίοδο απασχολήσεως 52 εβδομάδων.

6. Σε περίπτωση εργοδοτών με περισσότερους από 19 εργοδοτούμενους – και σε περίπτωση παράνομου τερματισμού, το Δικαστήριο μπορεί να διατάξει την επαναπρόσληψη και αποζημίωση (μέχρι 12 μήνες ημερομίσθια) (αν ο εργοδοτούμενος το απαιτήσει).

7. Απώλεια δικαιώματος για αποζημίωση

(α) Εργοδοτούμενος δεν δικαιούται αποζημίωση λόγω τερματισμού της απασχόλησης του εάν πριν την ημερομηνία του τερματισμού της απασχόλησης του συμπλήρωσε την συντάξιμη ηλικία.

8. Απόλυση χωρίς δικαίωμα σε αποζημίωση

Τερματισμός απασχόλησης για οποιονδήποτε από τους ακόλουθους λόγους δεν παρέχει το δικαίωμα για αποζημίωση:

- (α) όταν ο εργοδοτούμενος παραλείπει να εκτελέσει την εργασία του με ικανοποιητικό τρόπο - Νοείται ότι προσωρινή ανικανότητα προς εργασία η οποία οφείλεται σε ασθένεια, βλάβη, τοκετό ή νόσο δεν θεωρείται ότι εμπίπτει σε αυτή τη παράγραφο.
- (β) όταν ο εργοδοτούμενος καταστεί πλεονάζων.
- (γ) όταν ο τερματισμός οφείλεται σε ανωτέρα βία, πολεμική ενέργεια, πολιτική εξέγερση, θεομηνία ή καταστροφή των εγκαταστάσεων με πυρκαγιάς η οποία δεν οφείλεται σε εσκεμμένη ενέργεια ή αμέλεια του εργοδότη.

δ) όταν η απασχόληση τερματίζεται κατά την λήξη της σύμβασης τακτής περιόδου, ή λόγω της συμπλήρωσης της ηλικίας αφυπηρέτησης του εργοδοτούμενου βάσει εθίμου, νόμου, συλλογικής συμφωνίας, συμβάσεως, κανόνων της εργασίας ή άλλως.

ε) όταν ο εργοδοτούμενος επιδεικνύει διαγωγή η οποία να τον καθιστά υποκείμενο σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση - Νοείται ότι όταν ο εργοδότης δεν ασκεί το δικαίωμα του προς απόλυση εντός λογικού χρονικού διαστήματος από το γεγονός το οποίο του έδινε το δικαίωμα αυτό, τότε θεωρείται ότι αυτός εγκαταλείπει το δικαίωμα του να απολύσει τον εργοδοτούμενο.

9. Τα ακόλουθα μπορούν, μεταξύ άλλων, να αποτελέσουν λόγο απόλυσης χωρίς προειδοποίηση, λαμβανομένων υπόψιν όλων των περιστατικών της περίπτωσης:

- (i) διαγωγή του εργοδοτούμενου η οποία καθιστά σαφές ότι η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου δεν δύναται ευλόγως να αναμένεται όπως συνεχιστεί.
- (ii) διάπραξη σοβαρού παραπτώματος από τον εργοδοτούμενο στην εκτέλεση των καθηκόντων του.
- (iii) διάπραξη ποινικού αδικήματος από τον εργοδοτούμενο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, χωρίς την ρητή ή σιωπηρή συγκατάθεση του εργοδότη του.
- (iv) απρεπής διαγωγή του εργοδοτούμενου κατά τον χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων του.
- (v) σοβαρά ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανόνων της εργασίας ή άλλων κανόνων σε σχέση με την απασχόληση.

10. Χωρίς επηρεασμό της γενικότητας του προηγούμενου σημείου τα ακόλουθα, μεταξύ άλλων, δεν αποτελούν βάσιμους λόγους για τον τερματισμό της απασχόλησης:

- (α) η ιδιότητα μέλους Συντεχνίας ή η συμμετοχή σε συντεχνιακές δραστηριότητες εκτός των εργασίμων ωρών ή τη συγκατάθεση του εργοδότη, κατά τις εργάσιμες ώρες.
- (β) η επιζήτηση αξιώματος ως αντιπροσώπου εργατών ή παρούσα ή παρελθούσα ενέργεια υπό την ιδιότητα αυτή.
- (γ) η καλή τη πίστη υποβολή παραπόνου ή η συμμετοχή σε διαδικασία εναντίον εργοδότη συνεπαγομένη ισχυριζόμενη παραβίαση αστικής και ποινικής φύσεως νόμων ή κανονισμών ή η προσφυγή σε αρμόδια διοικητική αρχή.
- (δ) φυλή, χρώμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, πολιτικές απόψεις, εθνική προέλευση ή κοινωνική καταγωγή.
- (ε) εγκυμοσύνη ή μητρότητα.
- (στ) η λήψη γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.

11. Τερματισμός από τον εργοδοτούμενο

Όταν εργοδοτούμενος τερματίζει νόμιμα την απασχόληση του ιδίου λόγω της διαγωγής του εργοδότη, τότε ο τερματισμός αυτός θεωρείται ως τερματισμός υπό του εργοδότη (δικαίωμα αποζημίωσης όπως πιο πάνω).

12. ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Περίοδος προειδοποίησης την οποία δίνει ο εργοδότης

Η περίοδος που δίνεται από τον εργοδότη εις τον εργοδοτούμενο είναι ως ακολούθως:

- (α) όταν ο εργοδοτούμενος απασχοληθεί συνεχώς για 26 ή περισσότερες εβδομάδες αλλά λιγότερες των 52 = περίοδος προειδοποίησης 1 εβδομάδας
- (β) όταν ο εργοδοτούμενος απασχοληθεί συνεχώς για 52 ή περισσότερες εβδομάδες αλλά λιγότερες των 104 = περίοδος προειδοποίησης 2 εβδομάδων.
- (γ) όταν ο εργοδοτούμενος απασχοληθεί συνεχώς για 104 ή περισσότερες εβδομάδες αλλά λιγότερες των 156 = περίοδος προειδοποίησης 4 εβδομάδων.
- (δ) όταν ο εργοδοτούμενος απασχοληθεί συνεχώς για 156 ή περισσότερες εβδομάδες αλλά λιγότερες των 208 = περίοδος προειδοποίησης 5 εβδομάδων.

- (ε) όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για 208 ή περισσότερες εβδομάδες αλλά λιγότερες από 259 εβδομάδες = περίοδος προειδοποίησης 6 εβδομάδων.
- (στ) όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για 260 ή περισσότερες εβδομάδες αλλά λιγότερες από 311 εβδομάδες = περίοδος προειδοποίησης 7 εβδομάδων.
- (ζ) όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για 312 ή περισσότερες εβδομάδες = περίοδος προειδοποίησης 8 εβδομάδων.

13. Νοείται ότι όταν η απασχόληση ήταν επί δοκιμαστικής βάσης, ουδεμία προειδοποίηση απαιτείται εάν κατά την διάρκεια ή το τέλος της δοκιμαστικής περιόδου οποιονδήποτε μέρος αποφασίσει όπως η απασχόληση μη συνεχισθεί.
14. Η προειδοποίηση που δίδεται πρέπει να είναι γραπτή.
15. Η παροχή προειδοποίησης σε εργοδοτούμενο ο οποίος απουσιάζει από την εργασία του λόγω ανικανότητας για εργασία απαγορεύεται για περίοδο μέχρι 6 μηνών από την πρώτη ημέρα της απουσίας του.
16. Η περίοδος προειδοποίησης εργοδοτουμένου ο οποίος καθίσταται ανίκανος για εργασία συνεπεία επαγγελματικού ατυχήματος το οποίο επισυμβαίνει κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης αναστέλλεται. (π.χ αν δώσεις προειδοποίηση και τραυματιστεί κατά την περίοδο αυτή της προειδοποίησης, η περίοδος αυτή αναστέλλεται).

17. Προειδοποίηση από εργοδοτούμενο σε εργοδότη

Η ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης που πρέπει να δίδει ο εργοδοτούμενος στον εργοδότη του είναι ως ακολούθως:

- (α) Όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για 26 ή περισσότερες εβδομάδες, αλλά για λιγότερες από 52 = περίοδος προειδοποίησης 1 εβδομάδας.
- (β) Όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς 52 ή περισσότερες εβδομάδες, αλλά για λιγότερες από 260 = περίοδος προειδοποίησης 2 εβδομάδων.
- (γ) Όταν ο εργοδοτούμενος απασχολήθηκε συνεχώς για 260 ή περισσότερες εβδομάδες = περίοδος προειδοποίησης 3 εβδομάδων.

18. Πληρωμή αντί προειδοποίησης και εγκατάλειψη του δικαιώματος για προειδοποίηση

- (α) Εργοδότης ο οποίος δίνει προειδοποίηση στον εργοδοτούμενο έχει το δικαίωμα να απαιτήσει από τον εργοδοτούμενο όπως αυτός αποδεχθεί πληρωμή αντί προειδοποίησης. (τα ημερομίσθια της περιόδου της οποίας θα λάμβανε προειδοποίηση).
- (β) Εργοδοτούμενος στον οποίον δίνεται προειδοποίηση από τον εργοδότη έχει το δικαίωμα, εάν λάβει προσφορά νέας απασχόλησης από άλλο εργοδότη κατά την περίοδο της προειδοποίησης, να εγκαταλείψει την υφιστάμενη απασχόληση του χωρίς περαιτέρω προειδοποίηση, για να αναλάβει την νέα απασχόληση – Νοείται ότι όταν εργοδοτούμενος ασκήσει αυτό το δικαίωμα αυτός απαλλάσσεται από το δικαίωμα του προς πληρωμή για το υπόλοιπο της περιόδου προειδοποίησης.

19. Δικαίωμα του εργοδοτούμενου για απουσία κατά την διάρκεια της περιόδου της προειδοποιήσεως

Εργοδοτούμενος στον οποίο δόθηκε προειδοποίηση από τον εργοδότη του δικαιούται, κατά τη διάρκεια των συνηθισμένων ωρών εργασίας και ύστερα από συμφωνία με τον εργοδότη του, να απουσιάζει από την εργασία χωρίς απώλεια των απολαβών του για χρονικό διάστημα το οποίο να μην υπερβαίνει τις 8 ώρες την εβδομάδα, για να μπορέσει να αναζητήσει νέα απασχόληση, υπό την προϋπόθεση ότι το σύνολο των ωρών απουσίας από την ημερομηνία της προειδοποίησης μέχρι τον τερματισμό της απασχόλησης του δε θα υπερβαίνει τις 40 ώρες.

20. Διάρκεια και συνεχές της απασχολήσης

Η διάρκεια της περιόδου απασχολήσεως και το εάν η απασχόληση υπήρξε συνεχής ή μη, αποφασίζονται ως ακολούθως:

- (1) Η περίοδος απασχόλησης υπολογίζεται σε εβδομάδα.
- (2) Κατά τον υπολογισμό της περιόδου απασχόλησης λογίζονται οι ακόλουθες εβδομάδες:
 - (α) εβδομάδα κατά την οποία ο εργοδοτούμενος εργάστηκε για 18 ή περισσότερες ώρες.

(β) εβδομάδα κατά την οποία ο εργοδοτούμενος ήταν:

- (i) ανίκανος προς εργασία λόγω ασθενείας, τραυματισμού, τοκετού ή νόσου.
- (ii) απών από την εργασία του λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών.
- (iii) απών από την εργασία του από αυτές τις συνθήκες ώστε δυνάμει διευθετήσεως ή εθίμου ή νόμου η σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου θεωρείται από το Δικαστήριο ως συνεχιζόμενη.
- (iv) απών από την εργασία του με γονική άδεια.

21. Το συνεχές απασχόλησης

Το συνεχές απασχόλησης δεν διακόπτεται λόγω οποιουδήποτε των ακολούθων:

- (α) απουσία από την εργασία οφειλόμενη σε υπηρεσία των ενόπλων δυνάμεων της Κυπριακής Δημοκρατίας
- (β) απουσία από την εργασία οφειλομένη σε εργατική διαφορά
- (γ) αλλαγή εργοδότη από μια συνδεδεμένη σε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία.
- (δ) απουσία από την εργασία λόγω ασθενείας, βλάβης, τοκετού ή νόσου
- (ε) απουσία από την εργασία λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών

- (ζ) απουσία από την εργασία από αυτές τις συνθήκες ώστε δυνάμει διευθετήσεως ή εθίμου ή νόμου η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου θεωρείται από το Δικαστήριο ως συνεχιζόμενη.
- (η) απουσίας από την εργασία λόγω απασχόλησης στο εξωτερικό σε επιχείρηση η οποία ανήκει εξ ολοκλήρου ή κατά κύριο λόγο στον εργοδότη.
- (θ) απουσία από την εργασία με άδεια μετά ή χωρίς απολαβές.
- (ι) απουσία από την εργασία οφειλομένη σε ανώτερη βία, πολεμική ενέργεια, πολιτική εξέγερση ή θεομηνία.
- (κ) απουσία από την εργασία με γονική άδεια ή με άδεια για λόγους ανωτέρας βίας.

ΠΛΕΟΝΑΣΜΟΣ

22. Δικαίωμα του εργοδοτούμενου σε πληρωμή λόγω πλεονασμού

Όταν εργοδοτούμενος με συνεχή απασχόληση επί 104 τουλάχιστον εβδομάδων τερματίζεται λόγω πλεονασμού, ο εργοδοτούμενος δικαιούται πληρωμή λόγω πλεονασμού από το Ταμείο Πλεονασμού (υπολογισμός ως πιο πάνω για αποζημιώσεις) - Νοείται ότι το ημερήσιο ύψος της πληρωμής λόγω πλεονασμού δεν δύναται να είναι χαμηλότερο του ύψους του επιδόματος μητρότητας, επιδόματος ασθενείας, επιδόματος ανεργίας ή επιδόματος σωματικής βλάβης, στο οποίο, ανάλογα της περίπτωσης, θα δικαιούταν ο εργοδοτούμενος.

23. Πότε εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων

Εργοδοτούμενος είναι πλεονάζων όταν η απασχόληση του τερματισθεί:

- (α) λόγω του ότι ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία ο εργοδοτούμενος εργαζόταν, ή
- (β) λόγω του ότι ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει επιχείρηση στο τόπο όπου ο εργοδοτούμενος εργαζόταν (πχ. Κλείσιμο κάποιου παραρτήματος ή μεταφορά σε νέο τόπο)- Νοείται ότι το Δικαστήριο μπορεί να αποφασίσει ότι αλλαγή του τόπου απασχολήσεως δεν προκαλεί πλεονασμό όταν, κατά την γνώμη του Δικαστηρίου, είναι λογικό ως προς τον εργοδοτούμενο ο οποίος διεκδικεί πληρωμή λόγω πλεονασμού να αναμένεται όπως ο εργοδοτούμενος αυτός συνεχίσει την απασχόληση του στο νέο τόπο απασχόλησης, ή

(γ) λόγω οποιουδήποτε από τους ακόλουθους λόγους σχετιζόμενων προς την λειτουργία της επιχείρησης:

- (i) εκσυγχρονισμού, μηχανοποιήσεως ή οποιασδήποτε άλλης αλλαγής στους μεθόδους παραγωγής ή οργανώσεως η οποία ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαίων εργοδοτούμενων.
- (ii) αλλαγών στα τα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής στις αναγκαίες ειδικότητες των εργοδοτούμενων.
- (iii) καταργήσεως τμημάτων.
- (iv) δυσκολιών στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικών δυσκολιών.
- (v) έλλειψης παραγγελιών ή πρώτων υλών.
- (vi) έλλειψης μέσων παραγωγής· και
- (vii) περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχειρήσεως.

24. Περίπτώσεις μη πληρωμής λόγω πλεονασμού

Εργοδοτούμενος δεν δικαιούται σε πληρωμή λόγω πλεονασμού, αν πριν από την ημερομηνία του τερματισμού της απασχόλησης του συμπλήρωσε τη συντάξιμη ηλικία.

Περιπτώσεις μη πληρωμής λόγω πλεονασμού

Εργοδοτούμενος δεν δικαιούται πληρωμή λόγω πλεονασμού:

- (α) εάν πριν τον τερματισμό της απασχόλησης ο εργοδότης προσφέρει άλλη κατάλληλη απασχόληση αντ' αυτής και ο εργοδοτούμενος παραλόγως αρνείται την προσφορά αυτή.
- (β) εάν συνέπεια αλλαγής εργοδότη, και λόγω τερματισμού της συμβάσεως απασχόλησης όταν ο νέος εργοδότης ανανεώνει την υφισταμένη σύμβαση απασχολήσεως και ο εργοδοτούμενος δεν αποδέχεται την ανανέωση – Νοείται ότι το Δικαστήριο δύναται να χορηγήσει πληρωμή λόγω πλεονασμού όταν ο εργοδοτούμενος αποδείξει εύλογη αιτία, την οποία το Δικαστήριο θεωρεί ικανοποιητική, για την μη αποδοχή της προσφοράς ανανέωσης της σύμβασης απασχόλησης υπό του νέου εργοδότη.

(γ) αν ο εργοδότης του είναι εταιρεία εγγεγραμμένη με βάση τον περί Εταιρειών Νόμο και τον μεταθέτει σε κατάλληλη απασχόληση σε άλλη εταιρεία η οποία είναι συνδεδεμένη με την εταιρεία στην οποία απασχολείται – Νοείται ότι δύο εταιρείες θεωρούνται "συνδεδεμένες εταιρείες" αν η μια είναι θυγατρική της άλλης ή αν και οι δύο εταιρείες είναι θυγατρικές τρίτης εταιρείας.

(δ) 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.

25. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ – ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Μισθωτή η οποία παρουσιάζει πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού, ότι αναμένει τοκετό σε εβδομάδα που καθορίζεται στο πιστοποιητικό έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας.

Μισθωτή έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 18 εβδομάδων, από τις οποίες οι 11 λαμβάνονται υποχρεωτικά στην περίοδο η οποία αρχίζει 2 εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού.

Μισθωτή έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 16 εβδομάδων ευθύς αμέσως μετά την ανάληψη φροντίδας παιδιού, κάτω των 12 ετών, για σκοπούς υιοθεσίας, εφόσον έχει γνωστοποιήσει την πρόθεση της για ανάληψη παιδιού στις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας, ή εφόσον έχει συντελεστεί υιοθεσία. Το δικαίωμα αυτό παρέχεται στη μισθωτή νοουμένου ότι θα γνωστοποιήσει γραπτώς στον εργοδότη της την πρόθεση της να υιοθετήσει παιδί και την ημερομηνία που θα αναλάβει το παιδί, τουλάχιστον 6 εβδομάδες προηγουμένως.

26. Σε περίπτωση που, αμέσως μετά τον τοκετό, το βρέφος νοσηλεύεται-

- (α) σε θερμοκοιτίδα λόγω πρόωρου τοκετού, ή
- (β) λόγω άλλου προβλήματος υγείας, τότε:

- (i) παραχωρείται επιπρόσθετη άδεια μητρότητας 1 εβδομάδας για κάθε 21 ημέρες που το βρέφος χρειάστηκε να νοσηλευτεί, νοουμένου ότι, η δικαιούχος προσκομίσει πιστοποιητικό από εγγεγραμμένο ιατρό κατάλληλης ειδικότητας, και πιστοποιητικό από το νοσηλευτικό ίδρυμα, στο οποίο νοσηλεύτηκε το βρέφος.
- (ii) Νοείται ότι, αν η νοσηλεία μετά την πάροδο των πρώτων 21 ημερών, διαρκέσει για περίοδο μικρότερη των 21 ημερών, τότε όποτε οι ημέρες νοσηλείας υπερβαίνουν το 50% των 21 ημερών, παραχωρείται η επιπρόσθετη εβδομάδα άδειας μητρότητας:
- (iii) Νοείται περαιτέρω ότι, η επέκταση της άδειας μητρότητας παραχωρείται για περίοδο συνεχόμενη με την περίοδο των δεκαοκτώ εβδομάδων και δεν υπερβαίνει τη μέγιστη περίοδο των 6 εβδομάδων.

27. Απαγόρευση τερματισμού απασχόλησης φυσικής μητέρας

- (α) Με την επιφύλαξη εξαιρέσεων πιο κάτω, μισθωτή, η οποία ενημερώνει γραπτώς τον εργοδότη της ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, προστατεύεται από απόλυση για περίοδο εκτεινόμενη από την αρχή της εγκυμοσύνης της μέχρι και 3 μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας.
- (β) Κατά την αναφερόμενη στην παράγραφο (α) περίοδο, απαγορεύεται σε εργοδότη:
 - (i) να δίδει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης ή προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης η οποία εκπνέει κατά την υπό αναφορά περίοδο,
 - (ii) να τερματίζει απασχόληση, ή
 - (iii) να προβαίνει σε ενέργειες με στόχο την οριστική αντικατάσταση της μισθωτής.

(γ) Ο εργοδότης δύναται να ζητήσει, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, την παρουσίαση πιστοποιητικού εγγεγραμμένου ιατρού κατάλληλης ειδικότητας, στο οποίο να αναγράφεται | η ημερομηνία αναμενόμενου τοκετού της μισθωτής.

28. Απαγόρευση τερματισμού απασχολήσεως θετής μητέρας

Από τη στιγμή που η μισθωτή θα παρουσιάσει στον εργοδότη της βεβαίωση των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας ότι προτίθεται να αναλάβει τη φροντίδα παιδιού για σκοπούς υιοθεσίας και μέχρι την παρέλευση 3 μηνών από το τέλος της περιόδου της άδειας μητρότητας, απαγορεύεται σε εργοδότη να τερματίσει την απασχόληση μισθωτής και/ή να δίδει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης κατά τη διάρκεια της πιο πάνω αναφερόμενης περιόδου και/ή να δίδει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης η οποία εκπνέει κατά τη διάρκεια της πιο πάνω αναφερόμενης περιόδου.

29. Εξαιρέσεις

- (1) Τα πιο πάνω περί προστασίας απόλυσης δεν εφαρμόζονται σε περίπτωση που:
- (α) η μισθωτή είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς, η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης,
 - (β) η σχετική επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί.
 - (γ) η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει, εξαιρουμένων των περιπτώσεων στις οποίες η μη ανανέωση της σύμβασης εργασίας συνδέεται με την κατάσταση εγκυμοσύνης, τον τοκετό, τη γαλουχία ή με την άδεια μητρότητας της μισθωτής.
- (2) Σε περίπτωση εφαρμογής των εξαιρέσεων πιο πάνω, ο εργοδότης, οφείλει να γνωστοποιεί γραπτώς στη μισθωτή τους λόγους του τερματισμού της απασχόλησης ή της προειδοποίησης για τερματισμό της απασχόλησης και να τους αιτιολογεί δεόντως.

30. Διευκολύνσεις για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού

Η γυναίκα για το θηλασμό και/ή για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της δικαιούται για χρονικό διάστημα 9 μηνών από τον τοκετό ή από την ημέρα που αρχίζει η άδεια μητρότητας στην περίπτωση υιοθεσίας, είτε να διακόπτει την εργασία για 1 ώρα είτε να προσέρχεται αργότερα είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μια 1 κάθε ημέρα.

31. Άδεια απουσίας από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις

Μισθωτή, η οποία έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας, δικαιούται σε άδεια απουσίας από την εργασία της, χωρίς απώλεια αποδοχών, για να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και εφόσον τηρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- (α) Η μισθωτή δώσει έγκαιρη προειδοποίηση στον εργοδότη της, και
- (β) Η μισθωτή προσκομίσει σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό.

32. Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει τις υποχρεώσεις του είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται, σε περίπτωση καταδίκης του, σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις Λ.Κ 4.000.

33. ΑΔΕΙΕΣ

- α) Αν εργοδοτούμενος εργάζεται 5 ημέρες την εβδομάδα = 20 εργάσιμες ημέρες άδειας.
- β) Αν εργοδοτούμενος εργάζεται 6 ημέρες την εβδομάδα = 24 εργάσιμες ημέρες άδειας
- γ) Γονική Άδεια είναι άδεια άνευ απολαβών που παρέχεται σε κάθε γονέα εργοδοτούμενο, μητέρα και πατέρα, για σκοπούς φροντίδας και ανατροφής παιδιού και η διάρκεια της μπορεί να φθάσει έως και 13 εβδομάδες.
- δ) Άδεια για Λόγους Ανωτέρας Βίας είναι άδεια άνευ απολαβών διάρκειας 7 ημερών το χρόνο που δικαιούται να λαμβάνει ο εργοδοτούμενος για λόγους που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους και οι οποίοι αφορούν ασθένεια ή ατύχημα εξαρτωμένων μελών της οικογένειάς του και καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του. Εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας είναι το παιδί, ο σύζυγος, ο γονέας, η αδελφή, ο παππούς και η γιαγιά.

34. ΑΡΓΙΕΣ

Οι αργίες ρυθμίζονται με συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμενων ή μέσω συλλογικών συμβάσεων με εξαίρεση τους εργοδοτούμενους στα καταστήματα και στα κέντρα αναψυχής όπου υπάρχουν ειδικοί νόμοι.

Εργοδοτούμενοι σε καταστήματα δικαιούνται τις πιο κάτω αργίες:

1η Ιανουαρίου, 1η Απριλίου, 1η Οκτωβρίου,
2η Ιανουαρίου, Δευτέρα του Πάσχα, 1η Μαΐου,
28η Οκτωβρίου, 6η Ιανουαρίου, 25η Δεκεμβρίου,
Καθαρά Δευτέρα, Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος,
26η Δεκεμβρίου, 25η Μαρτίου, 15η Αυγούστου

35. ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ **ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

(α) «Διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης βασιζόμενης στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν ή παρενόχλησης καθώς και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείρισης γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων (δηλ. επιτρέπεται θετική διάκριση για διευκόλυνση στα πιο πάνω), ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση λόγω φύλου.

(β) «Έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από ένα νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία.

36. Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών – Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη

Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίση μεταχείριση και απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή την οικογενειακή κατάσταση.

37. Δυσμενής μεταχείριση Εγκύων ή Μητέρων

- (α) Απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενής μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό.
- (β) Δυσμενής μεταχείριση γυναίκας που βρίσκεται σε μία από τις αναφερόμενες στο προηγούμενο εδάφιο καταστάσεις τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του αντιθέτου, ότι οφείλεται σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές.

38. Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση

- (α) Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη, οποιουδήποτε φυσικού ή νομικού προσώπου, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Το γεγονός ότι ένα πρόσωπο αποκρούει τέτοια πράξη ή συμπεριφορά ή υποκύπτει σ' αυτήν δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί ως βάση για οποιαδήποτε απόφαση που θα θίγει το πρόσωπο αυτό.

(β) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι νομικών προσώπων ή οργανισμών οφείλουν να προστατεύουν τους εργαζόμενους, εκπαιδευόμενους ή καταρτιζόμενους ή υποψηφίους για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε πράξη προϊσταμένου τους ή προσώπου που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα πιο πάνω θέματα ή οποιουδήποτε άλλου εργαζομένου, εκπαιδευομένου ή καταρτιζομένου, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και, από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

(γ) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι νομικών προσώπων ή οργανισμών έχουν υποχρέωση, απέναντι στο άτομο που υπέστη την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση και/ή την άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, από τον προϊστάμενό τους ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση τους η συγκεκριμένη παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή οι συνέπειές τους, να λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή τους, καθώς και για την άρση των συνεπειών τους. Σε αντίθετη περίπτωση είναι συνυπεύθυνοι με τον προϊστάμενο ή το πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο ή τον εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο που διέπραξε τις απαγορευμένες πράξεις.

(δ) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των νομικών προσώπων ή οργανισμών έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψουν τις αναφερόμενες απαγορευμένες πράξεις και θεωρείται ότι λαμβάνουν τέτοιο μέτρο, όταν εισάγουν κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή των απαγορευμένων πράξεων που αναφέρονται πιο πάνω και λαμβάνουν επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα. Σε αντίθετη περίπτωση, και, σε περίπτωση που διαπράττονται από προϊστάμενο ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα θέματα ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο οι απαγορευμένες πράξεις, είναι συνυπεύθυνοι εξ ολοκλήρου με τα πρόσωπα αυτά.

39. Εκδικητικές ενέργειες εις βάρος εργαζομένων, εκπαιδευομένων ή υποψηφίων

Είναι απολύτως άκυρη η απόλυση, καθώς και οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχολήσεως εργαζομένου, που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένων και των καταγγελιών για παράβαση της σχετικής Νομοθεσίας ή εργαζομένου που απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενοχλήσεως.

40. ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. 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 εθνικής καταγωγής

41. Εξαίρεση για διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων

Στην περίπτωση επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών ή άλλων δημοσίων ή ιδιωτικών ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στο θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν αποτελεί διάκριση, όταν, λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν επαγγελματική απαίτηση ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη λαμβάνοντας υπόψη τη δεοντολογία της οργάνωσης.

42. Εξαιρέσεις για διακρίσεις λόγω ηλικίας

(1) Η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν συνιστά διάκριση, εφόσον:

- (α) δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως αναφορικά με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης και
- (β) τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

(2) Η διαφορετική μεταχείριση που αναφέρεται πιο πάνω μπορεί να περιλαμβάνει μεταξύ άλλων:

- (α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους.
- (β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση.
- (γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

43. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΕ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ότι ο εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση με τον οποίο συγκρίνεται για το λόγο και μόνον ότι εργάζεται με μερική απασχόληση, εκτός εάν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

44. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ **ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ** **ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενώς σε σχέση με τον αντίστοιχο εργοδοτούμενο με εργασία αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός εάν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

45. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Υποχρέωση ασφάλισης

- (1) Κάθε εργοδότης υποχρεούται να είναι ασφαλισμένος με οποιοδήποτε ασφαλιστή έναντι της ευθύνης του για ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια σε κάθε εργοδοτούμενο του.
- (2) Η υποχρέωση του εργοδότη, επεκτείνεται και στις περιπτώσεις απασχόλησης μόνιμων κατοίκων Κύπρου, εργοδοτούμενων στο εξωτερικό στους οποίους θα προκληθεί ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια.

46. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Υποχρέωση ενημέρωσης

- (1) Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργοδοτούμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.
- (2) Η πληροφόρηση περιλαμβάνει τουλάχιστο τα ακόλουθα:
 - (α) τα στοιχεία ταυτότητας των μερών.
 - (β) τον τόπο παροχής της εργασίας και την εγγεγραμμένη έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
 - (γ) τη θέση ή την ειδικότητα του εργοδοτουμένου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.

- (δ) την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και την προβλεπόμενη διάρκεια αυτής αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.
- (ε) τη διάρκεια της άδειας μετ' απολαβών που δικαιούται ο εργοδοτούμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο της χορήγησής της.
- (ζ) τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας με καταγγελία.
- (η) τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργοδοτούμενος και την περιοδικότητα καταβολής της αμοιβής του.
- (θ) τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργοδοτούμενου.
- (ι) την αναφορά τυχόν συλλογικών συμβάσεων που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτουμένου.

(3) Κανένας όρος της σύμβασης ή σχέσης εργασίας δεν μπορεί να είναι δυσμενέστερος για τον εργοδοτούμενο από ότι προνοεί η νομοθεσία στο οικείο θέμα.

47. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ – ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ/ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ/ΤΜΗΜΑΤΩΝ

Διατήρηση και διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων

- (1) Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εκχωρητή, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση που υφίσταται κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης, μεταβιβάζονται, με τη μεταβίβαση αυτή, στον εκδοχέα – Νοείται ότι ο εκχωρητής και ο εκδοχέας μπορούν να συμφωνήσουν ότι μετά την ημερομηνία της μεταβίβασης εξακολουθούν να ευθύνονται αλληλεγγύως και εξ' ολοκλήρου, ως προς τις υποχρεώσεις που δημιουργήθηκαν πριν από τη μεταβίβαση και απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση, οι οποίες υφίσταντο κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης.

(2) Μετά τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας διατηρεί τους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί με συλλογική σύμβαση, κατά το ίδιο μέτρο που αυτοί εφαρμόζονταν και έναντι του εκχωρητή, σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση ή την πρακτική, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή της λήξης της συλλογικής σύμβασης ή της έναρξης της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής σύμβασης, με ελάχιστη περίοδο διατήρησης των όρων εργασίας ένα χρόνο.

48. Απολύσεις λόγω οικονομικών, τεχνικών και άλλων λόγων και καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω ουσιαστικής μεταβολής των όρων εργασίας

Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, μιας εγκατάστασης ή ενός τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δε συνιστά από μόνη της λόγο απόλυσης για τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα - Νοείται ότι η παρούσα διάταξη δεν εμποδίζει απολύσεις που είναι δυνατό να προκύψουν από λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς, οι οποίοι συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

49. ΘΕΣΠΙΣΗ ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ /ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ

Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης.

(1) Η ενημέρωση και η διαβούλευση καλύπτουν:

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

- (2) Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται, ενδεχομένως, για διαβούλευση.
- (3) Η διαβούλευση πραγματοποιείται:
 - (α) κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο.
 - (β) στο ενδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης, ανάλογα με το θέμα που συζητείται.
 - (γ) βάσει των σχετικών πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης, σύμφωνα με την ερμηνεία του όρου «ενημέρωση», και της γνώμης που έχουν δικαίωμα να διατυπώσουν οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων.
 - (δ) κατά τρόπο ώστε οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν.
 - (ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία όσον αφορά τις αποφάσεις που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη.

50. Εμπιστευτικές πληροφορίες.

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

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

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

ECONOMIDES
KRANOS & CO. LLC
ADVOCATES & LEGAL CONSULTANTS

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ

Τηλ: 25356800

Φαξ: 25356900

Email: info@economideslaw.com