

Αρ. Φακ.: Υ.Ε.Κ.Α. 04.02.003.005.021

### ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

**Θέμα: Νομοσχέδιο με τίτλο «Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2022»**

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων επεξεργάστηκε το εναρμονιστικό νομοσχέδιο με τίτλο: «Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2022» (Παράρτημα 01).

2. Σκοπός του νομοσχεδίου είναι η μεταφορά στην εσωτερική έννομη τάξη της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Με τη μεταφορά της εν λόγω Οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη καταργούνται οι περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμοι του 2000-2007 (Ν.100(Ι)/2000 και Ν.12(Ι)/2007).

3. Συνοπτικά αναφέρεται ότι οι κυριότερες πρόνοιες της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 είναι οι εξής:

- Ενισχύεται η υποχρέωση παροχής ενημέρωσης κατά τέτοιο τρόπο που μειώνεται ο χρόνος που επιτρέπεται στον εργοδότη να ενημερώσει τον εργοδοτούμενο για τους όρους απασχόλησης, παρέχεται το δικαίωμα για ηλεκτρονική ενημέρωση του εργοδοτούμενου από την εργοδότη, ενώ, παράλληλα, εμπλουτίζεται με θέματα όπως είναι η υποχρέωση για αναφορά των χρηστικών επιχειρήσεων σε περιπτώσεις επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής περιόδου, το δικαίωμα κατάρτισης, τα συστατικά στοιχεία της αμοιβής πέραν του βασικού μισθού και τη μέθοδο καταβολής της αμοιβής, την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, την παροχή πλαισίου αναφοράς ωραρίου και εγγυημένης αμοιβής σε περίπτωση που το πρόγραμμα εργασίας δεν είναι προβλέψιμο και συμπληρωματικές πληροφορίες για εργοδοτούμενους που απασχολούνται εκτός της Δημοκρατίας.
- Ρυθμίζεται η παράλληλη απασχόληση σε δύο ή και περισσότερους εργοδότες.
- Καταργούνται παντελώς ή διατηρούνται υπό προϋποθέσεις οι συμβάσεις κατά παραγγελία.
- Υποχρεώνεται ο εργοδότης για κατάρτιση εργοδοτούμενων.

- Δημιουργείται μηχανισμός έγκαιρης διευθέτησης διαφορών που απορρέουν από τη μη εφαρμογή προνοιών της Οδηγίας.
- Δημιουργείται δομή κοινωνικού διάλογου για την εφαρμογή του Νόμου.

4. Σημειώνεται ότι η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 τέθηκε σε ισχύ στις 11.7.2019 και τα κράτη μέλη ήταν υποχρεωμένα να θεσπίσουν και δημοσιεύσουν τα αναγκαία νομοθετικά μέτρα για συμμόρφωση με αυτή, το αργότερο μέχρι την 1<sup>η</sup> Αυγούστου 2022. Σημειώνεται ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή απέστειλε προειδοποιητική επιστολή στην Κυπριακή Δημοκρατία, ημερομηνίας 20.9.2022, αναφορικά με τη μη έγκαιρη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της εν λόγω Οδηγίας. Ως εκ τούτου, η Δημοκρατία έχει προθεσμία δύο μηνών, μέχρι 21 Νοεμβρίου 2022, να αποστείλει την απάντησή της στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

5. Το αναφερόμενο εναρμονιστικό νομοσχέδιο συζητήθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους ΟΕΒ, ΚΕΒΕ, ΣΕΚ, ΠΕΟ και ΔΕΟΚ, σε συναντήσεις της Τριμερούς Τεχνικής Επιτροπής, αλλά και σε κατ' ιδίαν συναντήσεις, ενώ σε παράλληλη διαδικασία διαβούλευσης συμμετείχαν το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού και οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Επιπρόσθετα, για το νομοσχέδιο ενημερώθηκαν γραπτώς και τα μέλη του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος, τα οποία δεν είχαν οποιεσδήποτε παρατηρήσεις επί του κειμένου.

6. Το προτεινόμενο νομοσχέδιο εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο, κατά τη συνεδρία του, ημερομηνίας 30.9.2022, μετά από Πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το Υπουργικό Συμβούλιο, παράλληλα, εξουσιοδότησε τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων να το καταθέσει στη Βουλή των Αντιπροσώπων για ψήφιση. Ως Παράρτημα 02 επισυνάπτεται επιστολή του Γραμματέα Υπουργικού Συμβουλίου, με αρ. φακ. Υ.Σ. 05.05.008 και ημερ. 30.9.2022, στην οποία επισυνάπτεται αντίγραφο προσχεδίου Απόφασης του Υπουργικού Συμβουλίου για το θέμα.

7. Ως Παράρτημα 03 επισυνάπτεται η υπογραμμένη από τον Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας Αιτιολογική Έκθεση που αφορά στο υπό αναφορά νομοσχέδιο.

8. Το Ερωτηματολόγιο Ανάλυσης Αντικτύπου για το υπό αναφορά νομοσχέδιο επισυνάπτεται ως Παράρτημα 04.

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ**

5 Οκτωβρίου 2022

ΣΤ

**ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΜΕ ΤΙΤΛΟ:**  
**«Ο ΠΕΡΙ ΔΙΑΦΑΝΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΙΜΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
**ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2022»**

Προοίμιο. Για σκοπούς εναρμόνισης με την πράξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο:

Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ.: L 186, 11.07.2019, σ. 105.

«Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20<sup>ης</sup> Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους, όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.».

**ΜΕΡΟΣ Ι**  
**ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Συνοπτικός τίτλος. 1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2022.

Σκοπός του Νόμου. 2.-(1) Σκοπός του παρόντος Νόμου είναι η βελτίωση των όρων εργασίας, με την προώθηση περισσότερο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Νόμου.

(2) Ο παρών Νόμος θεσπίζει τα ελάχιστα δικαιώματα που ισχύουν για τους εργοδοτούμενους

Ερμηνεία. 3. Στον παρόντα Νόμο, εκτός εάν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια -

124(I) του 2021. «αλιέας» σημαίνει κάθε εργοδοτούμενο που ασκεί το επάγγελμα του αλιέα όπως ορίζεται από τον περί Εμπορικής Αλιείας (Υλοποίηση της Συμφωνίας μεταξύ COGECA, ETF και Eurorêche για την Εφαρμογή της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2007, σχετικά με την Εργασία στον Τομέα της Αλιείας) Νόμο.

«αμοιβή» σημαίνει το βασικό μισθό, την πληρωμή για υπερωριακή απασχόληση, χαριστικές και άλλες πληρωμές τις οποίες λαμβάνει ο εργοδοτούμενος λόγω της εργασίας του και δεν συμπεριλαμβάνει εφάπαξ πληρωμές που ο εργοδότης τυχόν αποφασίσει όπως πληρώσει τον εργοδοτούμενο.

«αρμόδια αρχή» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

«εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο είτε δυνάμει σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή μαθητείας είτε κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες να μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτουμένου ανεξαρτήτως εάν εργάζεται με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη, χρόνο, ασχέτως του τύπου απασχολήσεως, συμπεριλαμβανομένων και των κατ' οίκον εργοδοτουμένων, λαμβάνοντας υπόψη τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ).

Ο όρος «εργοδότης» ερμηνεύεται αναλόγως και, με επιφύλαξη των 174(I) του 2012 προνοιών του περί της Εργασίας μέσω Επιχείρησης Προσωρινής 87(I) του 2021. Απασχόλησης Νόμου και πέραν του εργοδότη περιλαμβάνει και νομικά και φυσικά πρόσωπα που ενεργούν εκ μέρους του εργοδότη.

79(I) του 2003. «Ναυτικός» σημαίνει τον ναυτικό όπως ορίζεται από τον περί Εμπορικής Ναυτιλίας (Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας των Ναυτικών) Νόμο και από 6(III) του 2012. τον περί της Διεθνούς Συμβάσεως Ναυτικής Εργασίας 2006 (Κυρωτικός) και περί Συναφών Θεμάτων Νόμο του 2012.

«πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας» σημαίνει τη μορφή οργάνωσης του χρόνου εργασίας και κατανομή της σύμφωνα με ορισμένο τρόπο που καθορίζεται από τον εργοδότη.

«συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας κατά παραγγελία ή ζήτηση και παρόμοιες» σημαίνει τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας όπου ο εργοδότης έχει το

δικαίωμα να μην προκαθορίζει επακριβώς το ωράριο εργασίας του εργοδοτούμενου και να τον καλεί για εργασία όποτε τον χρειαστεί και συμπεριλαμβάνει και τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με μηδενικό ωράριο εργασίας.

«Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

«ωράριο εργασίας» σημαίνει το χρονοδιάγραμμα που καθορίζει τις ώρες και ημέρες έναρξης και λήξης της εκτέλεσης της εργασίας.

«ώρες και ημέρες αναφοράς» σημαίνει τις χρονικές περιόδους σε συγκεκριμένες ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη.

## ΜΕΡΟΣ II

### ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ

Πεδίο εφαρμογής. 4. Ο παρών Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με εξαίρεση:

6(III) του 2012. (α) τους ναυτικούς για τους οποίους, με επιφύλαξη τις διατάξεις του περί της Διεθνούς Συμβάσεως Ναυτικής Εργασίας του 2006 (Κυρωτικός) και περί Συναφών Θεμάτων Νόμου του 2012, εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις του παρόντα Νόμου με εξαίρεση τις παραγράφους (ιβ) και (ιδ) του εδαφίου (3) του άρθρου 11 και τα άρθρα 14, 16,17 και 19.

124(I) του 2021 (β) τους αλιείς για τους οποίους, με επιφύλαξη τις διατάξεις του περί Εμπορικής Αλιείας (Υλοποίηση της Συμφωνίας μεταξύ COGECA, ETF και Eurorêche για την Εφαρμογή της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2007, σχετικά με την Εργασία στον Τομέα της Αλιείας) Νόμου του 2021, εφαρμόζονται όλες διατάξεις του παρών Νόμου με εξαίρεση τις παραγράφους (ιβ) και (ιδ) του εδαφίου (3) του άρθρου 11 και τα άρθρα 14, 16,17 και 19.

- (γ) σε εργοδοτούμενους των οποίων η προκαθορισμένη συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις τρεις ώρες ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων συναπτων εβδομάδων συνυπολογίζοντας τον χρόνο εργασίας σε όλους τους εργοδότες που αποτελούν ή ανήκουν στην ίδια επιχείρηση, ομάδα ή οντότητα:

Νοείται ότι η εξαίρεση δεν εφαρμόζεται για εργοδοτούμενους των οποίων δεν ρυθμίζεται εγγυημένη διάρκεια εργασίας πριν από την έναρξη της απασχόλησης.

- (δ) το Μέρος IV (ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ) του παρόντος Νόμου δεν εφαρμόζεται σε δημόσιους υπαλλήλους, στις δημόσιες υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, στις ένοπλες δυνάμεις και σε αστυνομικές αρχές, δικαστές, εισαγγελείς, ανακριτές, άλλες υπηρεσίες επιβολής του Νόμου καθώς και των υπαλλήλων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου των οποίων οι όροι απασχόλησης ρυθμίζονται από άλλους Νόμους και Κανονισμούς.

Διορισμός Επιθεωρητών.	5. Ο Υπουργός δύναται να ορίζει είτε επιθεωρητές είτε άλλους λειτουργούς, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, για την καλύτερη εφαρμογή του παρόντος Νόμου.
---------------------------	--

Κύριο έργο του επιθεωρητή.	6. Επιθεωρητής, που διορίζεται δυνάμει του άρθρου 6, έχει ως έργο κυρίως—
----------------------------------	---

- (α) Την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου, είτε με τη διεξαγωγή αυτεπάγγελτης έρευνας για τον έλεγχο της εφαρμογής του, είτε με την εξέταση παραπόνων που του υποβάλλονται για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου αυτού.

- (β) την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς τους εργοδότες και τους εργοδοτούμενους σχετικά με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο τήρησης των διατάξεων του παρόντος Νόμου·
- (γ) την αναφορά, προς τον Υπουργό, προβλημάτων που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή του Νόμου και την υποβολή προτάσεων σχετικά με μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση τους.

Εξουσίες του  
επιθεωρητή.

7.-(1) Κάθε επιθεωρητής, για τους σκοπούς της εφαρμογής του παρόντος Νόμου, δύναται -

- (α) Να εισέρχεται, με την επίδειξη της ταυτότητάς του, ελεύθερα και χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, σε οποιοδήποτε χώρο απασχόλησης, εκτός από οικιακά υποστατικά:

Νοείται ότι, η είσοδος σε οικιακά υποστατικά μπορεί να γίνεται, αφού εξασφαλισθεί η συγκατάθεση του κατόχου τους·

- (β) να συνοδεύεται από αστυνομικό, αν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι θα παρεμποδιστεί στην άσκηση των εξουσιών του ή στην εκτέλεση των καθηκόντων του, οπότε η Αστυνομία έχει υποχρέωση να διαθέτει έναν ή περισσότερους αστυνομικούς για να το συνοδεύουν·
- (γ) να συνοδεύεται από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο ήθελε κρίνει αναγκαίο·
- (δ) να προβαίνει σε ελέγχους, επιθεωρήσεις, έρευνες, ανακρίσεις, ή εξετάσεις, όπως θεωρεί αναγκαίο, για τη διαπίστωση της εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου, και ιδίως -

- (i) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο, για το οποίο έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι μπορεί να παράσχει πληροφορίες ή διευκρινίσεις σχετιζόμενες με οποιαδήποτε επιθεώρηση που αφορά την εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου, να απαντά σε σχετικές ερωτήσεις, μόνο του ή στην παρουσία οποιουδήποτε άλλου προσώπου, την οποία μπορεί ο επιθεωρητής να απαιτήσει ή να επιτρέψει, καθώς και να απαιτεί από το πρόσωπο αυτό να υπογράψει δήλωση ότι οι απαντήσεις του είναι αληθείς·
- (ii) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο στο χώρο εργασίας να του παρέχει, για θέματα τα οποία είναι υπό τον έλεγχο ή την ευθύνη του προσώπου αυτού, τις διευκολύνσεις και τη βοήθεια που είναι αναγκαίες για την ενάσκηση από τον ίδιο οποιασδήποτε από τις εξουσίες που του παρέχονται δυνάμει του παρόντος άρθρου·
- (iii) να ζητεί τη συνδρομή οποιασδήποτε δημόσιας υπηρεσίας ή αρχής, η οποία και υποχρεούται να του την παράσχει·

(ε) να ασκεί κάθε άλλη εξουσία που είναι αναγκαία για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου.

(2) Κατά τη διάρκεια της, κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, επίσκεψής του για επιθεώρηση, ο Επιθεωρητής ενημερώνει τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του για την παρουσία του, εκτός εάν θεωρεί ότι αυτό θα επηρεάσει δυσμενώς την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ενέργειες του επιθεωρητή σε περίπτωση υποβολής παραπόνου.

8.-(1) Ο Επιθεωρητής μπορεί να δέχεται παράπονα σχετικά με διαφορά, που πιθανόν να προκύψει από την εφαρμογή του παρόντος Νόμου, από οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από τη διαφορά αυτή, καθώς και για λογαριασμό τέτοιου προσώπου και, αμέσως μόλις του υποβληθεί τέτοιο παράπονο, ακολουθεί τη διαδικασία που προνοείται στα εδάφια (2), (3) και (4), με την προϋπόθεση ότι η υπόθεση δεν έχει προσαχθεί σε Δικαστήριο.



(2) Ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει ο Νόμος, ο Επιθεωρητής ερευνά με κάθε πρόσφορο τρόπο το παράπνομο που του έχει υποβληθεί, και ιδίως καλεί το πρόσωπο, κατά του οποίου γίνεται το παράπνομο, καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο που έχει αρμοδιότητα ή ευθύνη γι' αυτό, να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις, ή οποιοδήποτε στοιχείο κατέχει ή είναι υπό τον έλεγχο του, που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν τη διερεύνηση του παραπτώμου και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά.

(3) Εάν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς σύμφωνα με το εδάφιο (2), ο Επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς, το οποίο υπογράφεται και από τα δύο μέρη.

(4) Εάν δεν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς σύμφωνα με το εδάφιο (2), ο Επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό, στο οποίο αναγράφει όλες τις ενέργειες και διαπιστώσεις του, το οποίο πρέπει να κοινοποιεί άμεσα στα δύο μέρη, και το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών σε διαδικασία ενώπιόν του.

(5) Τηρουμένων των λοιπών διατάξεων οποιουδήποτε Νόμου, από την ημέρα της υποβολής του, κατά το εδάφιο (1), παραπτώμου, μέχρι την ημέρα που συντάχθηκε το προβλεπόμενο στο εδάφιο (4) πρακτικό, διακόπτεται η τυχόν ισχύουσα προθεσμία προσφυγής στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών του προσώπου που έχει υποβάλει ή για λογαριασμό του οποίου υποβλήθηκε το παράπνομο, καθώς και η περίοδος παραγραφής της απαίτησής του.

Καθήκον για  
παροχή  
πληροφοριών  
στον επιθεωρητή.

9.-(1) Κάθε εργοδότης ή αντιπρόσωπός του και κάθε εργοδοτούμενος στον εργοδότη αυτό πρέπει, όταν το απαιτεί ο επιθεωρητής, να δίνει σ' αυτόν κάθε πληροφορία, βιβλίο, αρχείο, πιστοποιητικό ή άλλο έγγραφο ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο έχει στην κατοχή του σχετικά με τα ρυθμιζόμενα στον παρόντα Νόμο θέματα.

(2) Ο εργοδότης, οι αντιπρόσωποί του ή οι εργοδοτούμενοι σ' αυτόν πρέπει γενικά να παρέχουν τα μέσα που απαιτούνται από τον επιθεωρητή,

τα οποία είναι απαραίτητα για την είσοδο, επιθεώρηση, εξέταση, έρευνα, ή άλλη άσκηση εξουσίας δυνάμει του παρόντος Νόμου σχετικά με την επιχείρηση του εργοδότη αυτού.

Υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια.

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

### ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

#### ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης.

11.-(1) Κάθε εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τους εργοδοτούμενους του για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα Νόμο.

(2) Η ενημέρωση που προβλέπεται στο εδάφιο (1) παρέχεται από τον εργοδότη, ο οποίος οφείλει απόδειξη της διαβίβασης και παραλαβής της σχετικής αλληλογραφία, με τους πιο κάτω τρόπους:

(α) σε έντυπη μορφή· ή

(β) σε ηλεκτρονική όταν υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης του εργοδοτούμενου στις πληροφορίες όπου μπορούν να αποθηκεύονται και να τυπώνεται η ενημέρωση.

(3) Η ενημέρωση για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα Νόμο πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

(α) τα στοιχεία της ταυτότητας των μερών της σχέσης εργασίας·

(β) τον τόπο παροχής της εργασίας και την εγγεγραμμένη έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη·

Νοείται ότι, ελλείψει ορισμένου ή κύριου τόπου παροχής της εργασίας, θα καθορίζεται η αρχή ότι ο εργαζόμενος απασχολείται σε διάφορους τόπους εργασίας ή ότι είναι ελεύθερος να καθορίζει τον τόπο εργασίας του·

- (γ) μία από τις ακόλουθες κατηγορίες πληροφοριών:
  - (i) την ονομασία, τον βαθμό, τη φύση ή την κατηγορία της εργασίας του εργοδοτούμενου· ή
  - (ii) συνοπτικό χαρακτηρισμό ή περιγραφή της εργασίας του εργοδοτούμενου·
- (δ) την ημερομηνία έναρξης της σχέσης εργασίας·
- (ε) εάν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, την ημερομηνία λήξης ή την προβλεπόμενη διάρκειά της·
- (στ) εάν πρόκειται για εργοδοτούμενους σε επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης, την ταυτότητα των χρηστριών επιχειρήσεων, όταν και μόλις γίνει γνωστή·
- (ζ) τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής περιόδου, εάν υπάρχει·
- (η) το δικαίωμα κατάρτισης που παρέχεται από τον εργοδότη, εφόσον υπάρχει·
- (θ) τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος, ή αν δεν είναι αυτό δυνατό κατά τη στιγμή παροχής της ενημέρωσης, τις λεπτομέρειες χορήγησης και προσδιορισμού της εν λόγω άδειας·
- (ι) τη διαδικασία, που πρέπει να τηρούν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης,

περιλαμβανομένων των τυπικών προϋποθέσεων και της διάρκειας των περιόδων προειδοποίησης ή, αν δεν είναι γνωστή η διάρκεια των περιόδων προειδοποίησης κατά τη στιγμή παροχής της ενημέρωσης, τη μέθοδο καθορισμού των εν λόγω περιόδων προειδοποίησης·

- (ια) την αμοιβή, συμπεριλαμβανομένου του βασικού μισθού, την αναφορά τυχόν άλλων συστατικών στοιχείων της αμοιβής τα οποία να αναφέρονται χωριστά καθώς και τη συχνότητα και τη μέθοδο καταβολής της αμοιβής που δικαιούται ο εργοδοτούμενος·

---

- (ιβ) τη διάρκεια της τυπικής εργάσιμης ημέρας ή εβδομάδας του εργοδοτούμενου, εάν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, τις τυχόν ρυθμίσεις και την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας της και τις τυχόν ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας·
- (ιγ) σε περίπτωση που το πρόγραμμα του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργοδότης ενημερώνει τον εργαζόμενο σχετικά με:

- (i) την αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και την αμοιβή για την εργασία που εκτελείται επιπροσθέτως των εγγυημένων αυτών ωρών·
- (ii) τις ώρες και ημέρες αναφοράς εντός των οποίων ο εργοδοτούμενος μπορεί να κληθεί να εργαστεί·
- (iii) την ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης που πρέπει να λάβει ο εργοδοτούμενος πριν από την έναρξη μιας ανάθεσης εργασίας και, κατά περίπτωση, την προθεσμία για την ακύρωση που προβλέπεται στο εδάφιο 3 του άρθρου 17·

- (ιδ) τις τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους εργασίας του εργοδοτούμενου ή, εάν πρόκειται για συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί εκτός της επιχείρησης από ειδικά συλλογικά όργανα ή φορείς, την ονομασία του αρμόδιου οργάνου ή του φορέα στα πλαίσια του οποίου έχουν συναφθεί οι συμβάσεις·
- (ιε) τα στοιχεία ταυτότητας του φορέα ο οποίος εισπράττει τις εισφορές για σκοπούς κοινωνικής ασφάλισης που παρέχεται από τον εργοδότη καθώς και κάθε προστασία σχετίζεται με την εν λόγω κοινωνική ασφάλιση.

(4) Η ενημέρωση για τα στοιχεία που αναφέρονται στις παραγράφους (ζ) έως (ιβ) και στην παράγραφο (ιε) του εδαφίου (2) του παρόντος άρθρου, μπορεί να γίνεται με γραπτή παραπομπή σε Νόμους, Κανονισμούς, Διατάγματα ή συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα θέματα αυτά.

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

Χρονοδιάγραμμα  
και μέσα  
ενημέρωσης.

12.-(1) Εφόσον δεν έχει παρασχεθεί πριν την έναρξη της σχέσης απασχόλησης, η βασική ενημέρωση για τους όρους που αναφέρονται στο εδάφιο (2) και η οποία αποτελείται από τις παραγράφους (α) έως (ε) και (ζ), (ια), (ιβ) και (ιγ) του άρθρου 11, πρέπει να παρέχεται ατομικά στον εργαζόμενο με τη μορφή ενός ή περισσότερων εγγράφων κατά το διάστημα που αρχίζει την πρώτη εργάσιμη ημέρα και λήγει το αργότερο την έβδομη ημερολογιακή ημέρα από την έναρξη της σχέσης εργασίας.

(2) Η συμπληρωματική ενημέρωση, η οποία αποτελείται από τις παραγράφους (στ) (η), (θ), (ι), (ιδ) και (ιε), παρέχεται ατομικά στον εργαζόμενο με τη μορφή εγγράφου εντός ενός μηνός από την πρώτη ημέρα από την έναρξη της σχέσης εργασίας νοουμένου ότι δεν έχει παρασχεθεί πριν την έναρξη της σχέσης απασχόλησης.

(3) Η ενημέρωση σχετικά με τις νομοθετικές/κανονιστικές και διοικητικές ή άλλες διατάξεις ή τις συλλογικές συμβάσεις γενικής εφαρμογής που διέπουν το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο οι οποίες πρέπει να κοινοποιούνται από τους εργοδότες, παρέχεται γενικά δωρεάν με σαφή διαφανή διεξοδικό και εύκολα προσβάσιμο τρόπο από απόσταση και με ηλεκτρονικά μέσα, μεταξύ άλλων και μέσω των υφιστάμενων διαδικτυακών πυλών της Κυπριακής Δημοκρατίας.

(4) Αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας για οποιοδήποτε λόγο διαρκέσει λιγότερο από ένα μήνα, οποιοδήποτε έγγραφο από αυτά που προβλέπονται στο παρόν άρθρο παραδίδεται στον εργοδοτούμενο κατά τη λήξη της.

Τροποποίηση της σχέσης εργασίας.

13.-(1) Για τη μεταβολή των στοιχείων που προβλέπονται στο εδάφιο 3 του άρθρου 11 και στο άρθρο 14 που αφορά στις συμπληρωματικές πληροφορίες για τους εργοδοτούμενους που αποστέλλονται για εργασία εκτός της Δημοκρατίας, ο εργοδότης υποχρεούται όπως συντάσσει σχετικό έγγραφο και να το παραδίδει στον εργοδοτούμενο το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο την ημέρα κατά την οποία το περιεχόμενο του εγγράφου τίθεται σε εφαρμογή.

(2) Το έγγραφο που αναφέρεται στο εδάφιο 1 του παρόντος άρθρου δεν απαιτείται σε περίπτωση αλλαγών που προκύπτουν λόγω τροποποίησης νομοθετικών, κανονιστικών, διοικητικών ή καταστατικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων που παραπέμπουν τα έγγραφα που αναφέρονται στο εδάφιο 1 του άρθρου 12, κατά περίπτωση, στο άρθρο 17 του παρόντος Νόμου.

Συμπληρωματικές πληροφορίες για εργοδοτούμενους που απασχολούνται εκτός της Δημοκρατίας.

14.-(1) Αν ο εργοδοτούμενος πρέπει να απασχοληθεί εκτός της Δημοκρατίας με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίζεται στη Δημοκρατία ή υπόκειται στην Νομοθεσία ή πρακτική της, η ενημέρωση που αναφέρεται στο άρθρο 11, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί πριν από την αναχώρησή του εργοδοτούμενου από τη Δημοκρατία και να περιέχει τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα, στοιχεία:

- (α) τη χώρα ή τις χώρες όπου θα παρασχεθεί η εργασία στο εξωτερικό και την αναμενόμενη διάρκειά της·
- (β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή·
- (γ) τα κατά περίπτωση επιδόματα σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την/τις ανάθεση/εις εργασίας·
- (δ) πληροφορίες σχετικά με τον επαναπατρισμό και, εάν προβλέπεται, τους όρους που τον διέπουν.

(2) Εργοδοτούμενος που καλύπτεται από τον περί της Απόσπασης 63(Ι) του 2017 Εργαζομένων στο Πλαίσιο της Παροχής Υπηρεσιών και για συναφή θέματα 158(Ι) του 2020. Νόμο, πρέπει επιπλέον να ενημερώνεται για:

- (α) την αμοιβή που δικαιούται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής·
- (β) τα, κατά περίπτωση, σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τυχόν ρυθμίσεις, για την επιστροφή εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης·
- (γ) τον σύνδεσμο με τον επίσημο εθνικό δικτυακό τόπο που προβλέπεται από την υποπαράγραφο (β) της παραγράφου (1) του Κανονισμού 4 των περί Απόσπασης Εργαζομένων στο Πλαίσιο της Παροχής Υπηρεσιών Κανονισμών.

Επίσημη  
Εφημερίδα,  
Παράρτημα  
Τρίτο (I):  
16.06.2017.

(3) Η ενημέρωση που αναφέρεται στο στοιχείο (β) του εδαφίου (1) και στο στοιχείο (α) του εδαφίου (2) του παρόντος άρθρου, μπορεί, κατά περίπτωση, να γίνεται με τη μορφή παραπομπής σε Νόμους, Κανονισμούς, Διατάγματα ή συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα θέματα αυτά.

(4) Τα εδάφια (1) και (2) του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται εάν η διάρκεια κάθε περιόδου εργασίας εκτός της Δημοκρατίας είναι τέσσερις συναπτές εβδομάδες ή λιγότερο.

#### ΜΕΡΟΣ IV

#### ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μέγιστη διάρκεια οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου.

15.-(1) Σε σχέσεις εργασίας που υπόκεινται σε δοκιμαστική περίοδο, η εν λόγω περίοδος δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες ανεξαρτήτως οποιωνδήποτε ρυθμίσεων ίσχυαν πριν από την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου:

Νοείται ότι, στην περίπτωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι ανάλογη προς την αναμενόμενη διάρκεια της σύμβασης και τη φύση της εργασίας.

(2) Τηρουμένου του εδαφίου (1), σε περίπτωση ανανέωσης μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν θα απαιτείται νέα δοκιμαστική περίοδος για τη σχέση εργασίας.

(3) Ανεξάρτητα από τις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου σε σχέση με την μέγιστη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου:

(α) λόγω της φύσης της σχέσης εργασίας εξαιρείται η δοκιμαστική περίοδος των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων,

(β) σε περιπτώσεις που εργοδοτούμενος απουσίασε από την εργασία του κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, ο εργοδότης του έχει τη δυνατότητα να θεσπίσει παράταση της δοκιμαστικής περιόδου για χρονικό διάστημα που δεν θα υπερβαίνει το χρονικό διάστημα της απουσίας του εργοδοτούμενου.

Παράλληλη απασχόληση.

16. Ο εργοδότης δεν δύναται να απαγορεύει σε εργοδοτούμενο να αναλάβει εργασία σε άλλους εργοδότες, εκτός του ωραρίου εργασίας που καθορίζεται



με τον εν λόγω εργοδότη, ή να επιφυλάξει δυσμενή μεταχείριση σε εργοδοτούμενο για τον λόγο αυτό:

Νοείται ότι, ο εργοδότης μπορεί, κατά την πρόσληψη, να περιορίζει την παράλληλη απασχόληση καθορίζοντας γραπτώς συγκεκριμένους αντικειμενικούς λόγους για τον εν λόγω περιορισμό και δεδομένου ότι η φύση των αντικειμενικών λόγων σχετίζεται με τα θέματα της ασφαλείας και υγείας, της προστασίας του επιχειρηματικού απορρήτου, της ακεραιότητας του δημοσίου τομέα και της αποφυγής της σύγκρουσης συμφερόντων.

Ελάχιστη  
προβλεψιμότητα  
της εργασίας.

17.-(1) Στην περίπτωση που το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργοδοτούμενος δεν υποχρεώνεται από τον εργοδότη να εργαστεί εάν δεν πληρούνται όλες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- (α) η εργασία λαμβάνει χώρα εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς όπως αναφέρονται στο σημείο (ii) της παραγράφου (ιγ) του εδαφίου 3 του άρθρου 11 του παρόντος Νόμου·
- (β) ο εργαζόμενος έχει ενημερωθεί από τον οικείο εργοδότη για ανάθεση εργασίας εντός εύλογου χρονικού διαστήματος πριν από την ώρα έναρξης της διεξαγωγής της εργασίας:

Νοείται ότι, το εύλογο χρονικό διάστημα πρέπει να καθορίζεται και να είναι σύμφωνα με την νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική όπως προβλέπεται στο σημείο (iii) της παραγράφου (ιγ) του εδαφίου 3 του άρθρου 11 του παρόντος Νόμου.

(2) Σε περίπτωση που μία ή και οι δύο προϋποθέσεις που ορίζονται στο εδάφιο (1) δεν πληρούνται, τότε ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί

την ανάθεση εργασίας χωρίς να υποστεί οποιοσδήποτε δυσμενείς συνέπειες.

(3) Σε περίπτωση που ο εργοδότης ακυρώσει ανάθεση εργασίας:

(α) δεν υποχρεούται όπως καταβάλει στον εργοδοτούμενο οποιαδήποτε αποζημίωση, νοουμένου ότι ακυρώνει την ανάθεση εργασίας εντός της προθεσμίας η οποία καθορίστηκε με βάση την υποπαράγραφο (iii) της παραγράφου (iv) του εδαφίου 2 του άρθρου 11 του παρόντος Νόμου.

(β) υποχρεούται όπως καταβάλει αποζημίωση στον εργοδοτούμενο στην περίπτωση που ακυρώνει την ανάθεση εργασίας εκτός της προθεσμίας η οποία καθορίστηκε με βάση την υποπαράγραφο (iii) της παραγράφου (iv) του εδαφίου 2 του άρθρου 11 του παρόντος Νόμου.

(4) Η αποζημίωση που αναφέρεται στο εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου είναι τουλάχιστον ίση με το ημερομίσθιο του εργοδοτούμενου για τη συγκεκριμένη ημέρα.

(5) Κανόνες για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου δύνανται όπως εκδίδονται με Νόμους, συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική που εφαρμόζει ο κάθε εργοδότης.

Συμβάσεις κατά παραγγελία.

18. Συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας κατά παραγγελία ή ζήτηση και παρόμοιες επιτρέπονται για εργοδοτούμενο με μερική απασχόληση που εργάζεται σε ευκαιριακή βάση του οποίου-

(α) η συνολική διάρκεια απασχόλησης, στον ίδιο εργοδότη, δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) εβδομάδες, ανά ημερολογιακό έτος, με μέγιστη συνεχόμενη διάρκεια, ανά περίπτωση, τρεις (3) εβδομάδες, ή

(β) η συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησης του δεν υπερβαίνει τις πέντε (5) ώρες την εβδομάδα.

Μετάβαση σε  
άλλη μορφή  
απασχόλησης.

19.-(1) Κάθε εργοδοτούμενος με τουλάχιστον έξι μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη που έχει ολοκληρώσει τη δοκιμαστική του περίοδο, εφόσον αυτή προβλέπεται, έχει το δικαίωμα όπως υποβάλλει αιτήματα ζητώντας μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη και να λάβει αιτιολογημένη γραπτή απάντηση από τον εργοδότη.

(2) Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει την αιτιολογημένη γραπτή απάντηση που αναφέρεται στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου εντός ενός μηνός από την υποβολή του αιτήματος του εργοδοτουμένου.

Υποχρεωτική  
κατάρτιση.

20. Σε περίπτωση που ο εργοδότης υποχρεούται από νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις να παρέχει κατάρτιση στον εργοδοτούμενο για την εκτέλεση της εργασίας για την οποία εργάζεται, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργοδοτούμενο, θεωρείται χρόνος εργασίας και εάν είναι δυνατόν, πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του κανονικού ωραρίου εργασίας:

Νοείται ότι, η πιο πάνω υποχρέωση δεν καλύπτει κατάρτιση για την απόκτηση ή ανανέωση επαγγελματικών προσόντων εάν κάτι τέτοιο δεν προνοείται από τη νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις.

Συλλογικές  
συμβάσεις  
εργασίας.

21. Οι κοινωνικοί εταίροι δύνανται να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να υιοθετούν συλλογικές συμβάσεις καθώς και να διατηρούν υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις με τις οποίες, τηρώντας ταυτόχρονα τη γενική προστασία των εργοδοτουμένων, θεσπίζονται όροι εργασίας οι οποίοι να είναι διαφορετικοί από αυτούς που αναφέρονται στα άρθρα 15, 16, 17, 18, 19 και 20 του παρόντος Νόμου.

**ΜΕΡΟΣ V**  
**ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Μηχανισμός  
έγκαιρης  
διευθέτησης.

22. Κάθε εργοδοτούμενος που δεν έχει λάβει από τον εργοδότη του εμπρόθεσμα το σύνολο ή μέρος των εγγράφων που αναφέρονται στις παραγράφους (1), (2), και (3) του άρθρου και στο άρθρο 13, τότε έχει τη δυνατότητα να υποβάλει καταγγελία στην αρμόδια αρχή η οποία κοινοποιεί γραπτώς στον εργοδότη την απαίτηση της αρμόδιας αρχής για επανόρθωση προς όφελος του εργοδοτούμενου και ο εργοδότης οφείλει να συμμορφωθεί με την απαίτηση αυτή εντός ενός μήνα με αποτελεσματικό τρόπο ο οποίος να ικανοποιεί πλήρως την απαίτηση της αρμόδιας αρχής.

Προστασία από  
δυσμενή  
μεταχείριση ή  
συνέπειες.

23. Κανένας εργοδότης δεν υποβάλλει εργοδοτούμενο ή εκπρόσωπό του σε δυσμενή μεταχείριση ή σε δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν στον εργοδότη ή από τυχόν άλλες διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα του εργοδοτούμενου που προβλέπονται στον παρόντα Νόμο.

Προστασία από  
την απόλυση.

24.-(1) Απαγορεύεται η απόλυση ή οποιοδήποτε άλλο ισοδύναμό της και κάθε προκαταρκτική ενέργεια που οδηγεί σε απόλυση εργοδοτούμενου, επειδή άσκησε τα δικαιώματα που προβλέπονται στον παρόντα Νόμο.

(2) Οι εργοδοτούμενοι που θεωρούν ότι θίγονται τα δικαιώματά τους που προβλέπονται στην παράγραφο (1) του παρόντος άρθρου:

- (α) δύνανται να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει γραπτώς τους λόγους της απόλυσης ή του ισοδυνάμου της, δεόντως τεκμηριωμένους.
- (β) μπορούν να υποβάλλουν παράπονο προς Επιθεωρητή και να λαμβάνουν πρακτικό όπως προβλέπεται από το άρθρο 8 του παρόντος Νόμου και αν τεκμηριώνονται πραγματικά περιστατικά της απόλυσης ή των ισοδύναμων μέτρων και ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να αποδείξει ότι η απόλυση ή τα ισοδύναμα μέτρα

βασίστηκαν σε λόγους άλλους από τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο (1) του παρόντος άρθρου.

- Βάρος της απόδειξης. 25. Όταν πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από οποιαδήποτε παραβίαση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, σε διαδικασία αστικής φύσεως, ή ενώπιον άλλης αρμόδιας αρχής, εξαιρουμένων των εξωδίκων εκουσίων διαδικασιών, το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση βαρύνει τον εργοδότη.
- Δικαιοδοσία δικαστηρίου. 26. Διαφορές αστικής φύσεως που προκύπτουν από την εφαρμογή του παρόντος Νόμου υπάγονται στην αρμοδιότητα του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.
- Κυρώσεις. 27. Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει οποιαδήποτε από τις διατάξεις του παρόντος Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή το ύψος της οποίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις πέντε χιλιάδες πεντακόσια ευρώ (€5.500).
- Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις. 28.-(1) Ο παρών Νόμος δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας και των δικαιωμάτων που ήδη παρέχονται σε οποιοδήποτε εργοδοτούμενο.
- (2) Ο παρών Νόμος δεν θίγει νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις καθώς και συλλογικές συμβάσεις που είναι περισσότερο ευνοϊκές για τους εργοδοτούμενους.
- (3) Ο παρών Νόμος εφαρμόζεται με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων που προνοούνται από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις καθώς και συλλογικές συμβάσεις.
- Κοινωνικός διάλογος για εφαρμογή του Νόμου. 29. Η αρμόδια αρχή ετοιμάζει σε ετήσια βάση έκθεση σε σχέση με την εφαρμογή του παρόντος Νόμου η οποία υποβάλλεται προς το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα για συζήτηση και υποβολή απόψεων προς τον Υπουργό.

Μεταβατικές  
ρυθμίσεις.

30. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στον παρόντα Νόμο εφαρμόζονται σε όλες τις υφιστάμενες σχέσεις εργασίας το αργότερο έως την 1η Αυγούστου 2022 με εξαίρεση τις διατάξεις της παραγράφου (2) του άρθρου 12 και των άρθρων 13 και 14 για τα οποία ο εργοδότης παρέχει ή συμπληρώνει τα έγγραφα που αναφέρονται μόνον κατόπιν αιτήματος του εργοδοτούμενου που απασχολήθηκε σ' αυτόν πριν ή κατά την εν λόγω ημερομηνία:

Νοείται ότι, η εξαίρεση δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των εργοδοτούμενων από τα ελάχιστα δικαιώματα που καθορίζονται από τα άρθρα 15 έως 20 του παρόντος Νόμου.

Κατάργηση.  
100(I) του 2000  
12(I) του 2007.

31. Ο περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμος καταργείται.



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Αρ. Φακ.: Υ.Σ. 05.05.008  
Αρ. Τηλ.: 22602859  
Αρ. Φαξ.: 22663492  
E-mail: [skyriacou@cm.gov.cy](mailto:skyriacou@cm.gov.cy)



30 Σεπτεμβρίου 2022

Γενικό Διευθυντή  
Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων,

**Θέμα: Προσχέδιο Απόφασης με τίτλο: «Νομοσχέδιο με τίτλο: «Ο περί  
Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2022».**

Έχω οδηγίες να αναφερθώ στο πιο πάνω θέμα και να σας διαβιβάσω, συνημμένα,  
Προσχέδιο της σχετικής Απόφασης του Υπουργικού Συμβουλίου, η οποία λήφθηκε στη  
Συνεδρία του ημερ. 30.9.2022, για τις δικές σας ενέργειες.

(Σόνια Γεωργιάδου)

για Γραμματέα  
Υπουργικού Συμβουλίου



## ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ

### **Απόσπασμα από τα Πρακτικά της Συνεδρίας του Υπουργικού Συμβουλίου Ημερομηνίας 30/9/2022**

**Νομοσχέδιο με τίτλο: «Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2022».**

Αρ. Απόφασης

(Αρ. Πρότασης 1254/2022).

1. Το Συμβούλιο αποφάσισε:
  - α) Να εγκρίνει το νομοσχέδιο με τίτλο: «Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2022», αντίγραφο του οποίου επισυνάπτεται στην Πρόταση ως Παράρτημα 01.
  - β) Να εξουσιοδοτήσει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων:
    - i) Να καταθέσει το πιο πάνω νομοσχέδιο στη Βουλή των Αντιπροσώπων, για ψήφισή του σε Νόμο.
    - ii) Να επιφέρει στο εν λόγω νομοσχέδιο οποιεσδήποτε τροποποιήσεις κρίνει σκόπιμες κατά το στάδιο της επεξεργασίας και συζήτησής του στη Βουλή των Αντιπροσώπων, προ της ψήφισής του, άνευ επαναφοράς του στο Συμβούλιο.

2. Σκοπός του πιο πάνω νομοσχεδίου είναι η μεταφορά στην εσωτερική έννομη τάξη της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ης Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

  
Θεοδόσης Α. Τσιόλας

ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ  
ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ



ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Σκοπός του παρόντος νομοσχεδίου είναι η μεταφορά στην εσωτερική έννομη τάξη της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20<sup>ης</sup> Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.



Γιώργος Α. Σαββίδης  
Γενικός Εισαγγελέας της Δημοκρατίας

12 Αυγούστου 2022

ΕΝΟΤΗΤΑ Α: ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ		
<p>Τίτλος Προτεινόμενης Νομοθεσίας</p> <p>Σημ.: Σε περίπτωση που δεν εξυπακούεται να καταγραφεί και ο τίτλος της σχετικής ευρωπαϊκής νομοθεσίας</p>	<p>Ο περί Διάφανων και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2022.</p> <p>Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για Διαφανείς και Προβλέψιμους Όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.</p>	
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ		
Αρμόδιο Υπουργείο	Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων	
Αρμόδιο Τμήμα/ Υπηρεσία/ Γραφείο εφαρμογής της προτεινόμενης νομοθεσίας	Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων	
Στοιχεία επικοινωνίας λειτουργού αρμόδιου για διεξαγωγή ΑΑ	Όνομα: Βένος Βενιαμίν	
	Τίτλος: Λειτουργός Εργασιακών Σχέσεων	
	e-mail: vveniamin@dlr.mlsi.gov.cy	
	Τηλέφωνο: 22803128	
ΤΥΠΟΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	Επέλεξε (v)	Προσδιορίστε συνοπτικά τις σημαντικότερες διατάξεις της νέας νομοθεσίας ή, κατά περίπτωση, τις κυριες διατάξεις που τροποποιούνται, αντικαθίστανται, καταργούνται ή κωδικοποιούνται.
Νέα νομοθεσία	v	Η νέα Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για Διαφανείς και Προβλέψιμους Όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αποσκοπεί στη βελτίωση των όρων εργασίας και καταργεί την Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14ης

<sup>1</sup> Σε περίπτωση νέας νομοθεσίας, να γίνεται αναφορά στις σημαντικότερες διατάξεις του νομοσχεδίου όπου διαφαίνεται το βασικό αντικείμενο, η στόχευση, η ρυθμιζόμενη ομάδα στόχος και οι βασικές ρυθμίσεις που εισάγει το νομοσχέδιο. Σε περίπτωση πλήρους κατάργησης υφιστάμενης νομοθεσίας δεν απαιτείται ο προσδιορισμός των επιμέρους διατάξεων.

<sup>2</sup> Σε περίπτωση εναρμονιστικής με το ευρωπαϊκό δίκαιο νομοθεσίας πρέπει να υποβάλλεται συγκριτικός πίνακας αντιστοιχίας των προνοιών της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και των αντιστοιχων στο προτεινόμενο νομοσχέδιο

		<p>Οκτωβρίου 1991 σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, η οποία εφαρμόστηκε στη Κυπριακή έννομη τάξη με τους περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμους του 2000 και 2007 (Ν.100(Ι)/2000 και Ν.12(Ι)/2007). Στο πλαίσιο αυτό ετοιμάστηκε το προτεινόμενο Νομοσχέδιο, το οποίο ανάμεσα σε άλλα, καταργεί τους περί</p>
		<p>Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμους του 2000 και 2007 (Ν.100(Ι)/2000 και Ν.12(Ι)/2007).</p>
	Κατάργηση (πλήρης) υφιστάμενης νομοθεσίας	
	Τροποποίηση / αντικατάσταση / εκσυγχρονισμός / κατάργηση προνοιών υφιστάμενης νομοθεσίας	
	Κωδικοποίηση υφιστάμενης νομοθεσίας	
	<b>ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ / ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ</b>	<b>Παρακαλώ εξηγήστε</b>
	Πότε λήγει η προθεσμία υιοθέτησης της Οδηγίας;	1/8/2022
	Να επισημανθούν τυχόν προβλήματα / εμπόδια για έγκαιρη εφαρμογή της προτεινόμενης νομοθεσίας και τυχόν συνέπειες από τη μη έγκαιρη υιοθέτηση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας.	
	Εκκρεμούν τυχόν νομικά μέτρα εναντίον της Κυπριακής	
	Δημοκρατίας σε σχέση με την υπό αναφορά ευρωπαϊκή νομοθεσία; Παρακαλώ εξηγήστε και επισυνάψτε τυχόν σχετική αλληλογραφία (EU Pilot).	

**ΕΝΟΤΗΤΑ Β: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ**

Β1	ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΠΡΟΒΛΕΨΙΜΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Περιγραφή νομοθετικής / κανονιστικής ρύθμισης που έχει ελεγχθεί για τον ίδιο σκοπό, αν εφαρμόζεται
B1.1	Αντικείμενο / στόχευση νομοθεσίας	<p>Η νέα Οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση των όρων εργασίας μέσω της προώθησης πιο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας. Θεσπίζει ελάχιστα δικαιώματα και επικαιροποιεί τους κανόνες σχετικά με την ενημέρωση που παρέχεται στους εργαζομένους αναφορικά με τους όρους εργασίας τους.</p> <p>Η Οδηγία συμβάλλει στην ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της Ευρώπης ως μέρος της ανάπτυξης του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.</p>
B1.2	Έχει διεξαχθεί Ανάλυση Αντίκτυπου για τη νομοθεσία σε επίπεδο ΕΕ και ποια τα κύρια συμπεράσματά της?	<p>Ναι. Παρατίθεται σχετικός σύνδεσμος με την περίληψη της Ανάλυσης Αντίκτυπου:</p> <p><a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A52017SC0479">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A52017SC0479</a></p>
B2	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ	Περιγραφή νομοθετικής / κανονιστικής ρύθμισης που έχει ελεγχθεί για τον ίδιο σκοπό, αν εφαρμόζεται
B2.1	Πρώτη επιλογή (προτεινόμενη)	Καταργούνται οι περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμοι του 2000 και 2007 (N.100(I)/2000 και N.12(I)/2007), και θεσπίζεται ο περί Διάφανων και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2022.
B2.2	Δεύτερη επιλογή	
B2.3	Τρίτη επιλογή	

...	...			
B2α	Αιτιολόγηση της προτεινόμενης επιλογής	<p>Με βάση τις πρόνοιες της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 καταργείται η Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14ης Οκτωβρίου 1991 σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας η οποία εφαρμόστηκε στη Κυπριακή έννομη τάξη με τους περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμους του 2000 και 2007 (Ν.100(Ι)/2000 και Ν.12(Ι)/2007). Επιπλέον, υποχρεώνονται τα κράτη μέλη να θεσπίσουν και να δημοσιεύσουν τα αναγκαία μέτρα για την εφαρμογή του περί Διάφανων και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμου.</p> <p>Ως εκ τούτου η πρώτη επιλογή εκ των πραγμάτων είναι και η μοναδική.</p>		
B3	ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Περιγραφή της διαδικασίας διαβούλευσης με εμπλεκόμενους φορείς του Δημόσιου Τομέα		
B3.1	Έχει πραγματοποιηθεί διάλογος κατά την διαμόρφωση της προτεινόμενης νομοθεσίας ή/και διεξαγωγής της σχετικής ΑΑ με άλλα εμπλεκόμενα υπουργεία/-υπηρεσίες/ τμήματα;	<table border="1"> <tr> <td>Ναι</td> <td>Το προτεινόμενο νομοσχέδιο απεικονίστηκε με επιστολή στα εμπλεκόμενα τμήματα/υπηρεσίες για σχόλια.</td> </tr> </table>	Ναι	Το προτεινόμενο νομοσχέδιο απεικονίστηκε με επιστολή στα εμπλεκόμενα τμήματα/υπηρεσίες για σχόλια.
Ναι	Το προτεινόμενο νομοσχέδιο απεικονίστηκε με επιστολή στα εμπλεκόμενα τμήματα/υπηρεσίες για σχόλια.			
B3.2	<p>Σε ποιο στάδιο πραγματοποιήθηκε ο διάλογος, με ποιους φορείς και ποια τα κύρια αποτελέσματά του (συνοπτικά);</p> <p>[Παρακαλώ επισυνάψτε τυχόν διαθέσιμα σχετικά έγγραφα]</p>	<p>Ο διάλογος πραγματοποιήθηκε στα στάδια αξιολόγησης εναλλακτικών επιλογών και σύνταξης. Συμμετείχαν στη διαδικασία τα ακόλουθα τμήματα/υπηρεσίες: Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων.</p> <p>Θέσεις κατέθεσε μόνο το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.</p>		
B4	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ	Περιγραφή της διαδικασίας και των αποτελεσμάτων διαβούλευσης με άλλους άμεσα εμπλεκόμενους φορείς (Stakeholders)		
B4.1	Έχει πραγματοποιηθεί δημόσια			

	<p>διαβούλευση κατά την διαμόρφωση της προτεινόμενης νομοθεσίας ή/και διεξαγωγής της σχετικής ΑΑ με εκπρόσωπους άλλων εμπλεκόμενων φορέων;</p>	<p>Ναι</p>	
B4.2	<p>Σε ποιο/α στάδιο/α πραγματοποιήθηκε η διαβούλευση;</p>	<p>Η διαβούλευση πραγματοποιήθηκε στο στάδιο σύνταξης της νομοθεσίας.</p>	
B4.3	<p>Με ποιους φορείς πραγματοποιήθηκε η διαβούλευση;</p> <p>Σε περίπτωση που εκτιμάται ότι η πρόταση αναμένεται να έχει οικονομικές επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις, να εξηγηθεί περαιτέρω κατά πόσο και με ποιο τρόπο συμμετείχαν σε διαδικασίες διαβούλευσης οι εκπρόσωποι της επιχειρηματικής κοινότητας και κυρίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (SME Test)</p>	<p>ΟΕΒ, ΚΕΒΕ, ΣΕΚ, ΠΕΟ και ΔΕΟΚ.</p>	
B4.4	<p>Τι μέθοδοι χρησιμοποιήθηκαν για τη διεξαγωγή της δημόσιας διαβούλευσης σε κάθε στάδιο και ποια η χρονική διάρκεια της διαβούλευσης στην κάθε περίπτωση;</p>	<p>Η γραπτή επικοινωνία και οι συσκέψεις. Η διαβούλευση είχε διάρκεια περίπου τρεις εβδομάδες.</p>	
B4.5	<p>Ποια τα κύρια αποτελέσματα της διαβούλευσης;</p> <p>[Παρακαλώ επισυνάψτε τυχόν διαθέσιμα σχετικά έγγραφα]</p>	<p>Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν με το προτεινόμενο νομοσχέδιο.</p>	
B5	<p><b>ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ</b></p>	<p>Σε περίπτωση τυχόν επιπτώσεων για τις επιχειρήσεις να επισυνάψτε αν αυτές αναμένεται να είναι σημαντικές και δυσανάλογα βαρύτερες για τις Μικρομεσαίες και κυρίως για τις Πολύ Μικρές ή/και Μικρές επιχειρήσεις - (SME Test)]</p>	

Έχει εκπονηθεί ειδική οικονομική μελέτη για το αντικείμενο / σκοπό της προτεινόμενης νομοθεσίας;					
[Αν Ναι, να επισυναφθεί]					
B5.1	Από την εφαρμογή της προτεινόμενης νομοθεσίας αναμένεται να προκύπτει οποιοσδήποτε σημαντικός οικονομικός αντίκτυπος για τους πολίτες / νοικοκυριά, τις επιχειρήσεις ή αντίκτυπος στο μακροοικονομικό περιβάλλον της χώρας?				
	[Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B6]				
B5.2	Η προτεινόμενη νομοθεσία οδηγεί σε αύξηση του ΔΦ και του κόστους συμμόρφωσης για τους πολίτες μέσω πρόσθετων νομικών υποχρεώσεων συμμόρφωσης;	Όχι		(Απάντηση σε € + εξηγήσεις)	
	[Αν Ναι δώστε εκτίμηση κόστους και εξηγήστε συνοπτικά, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B5.4]				
B5.3	Να αιτιολογηθεί σε περίπτωση που προκύπτει αλλά δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί ο ΔΦ και να αναλυθούν εν συντομία οι σχετικές αναμενόμενες επιπτώσεις, βάση ποιοτικής προσέγγισης				
B5.4	ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ <sup>3</sup> {SME Test}	Πολύ Μικρές (1-9)	Μικρές (10-49)	Μεσαίες (50-249)	Μεγάλες (250+)
B5.4α	Η προτεινόμενη νομοθεσία οδηγεί σε αύξηση του ΔΦ και	Όχι	Όχι	Όχι	Όχι

<sup>3</sup> Μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) θεωρούνται αυτές που εργοδοτούν λιγότερους από 250 υπαλλήλους και των οποίων ο ετήσιος κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει τα €50 εκ. ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού τους δεν υπερβαίνει τα €43 εκ..

	<p>του κόστους συμμόρφωσης για τις επιχειρήσεις μέσω πρόσθετων νομικών υποχρεώσεων συμμόρφωσης;</p> <p>[Απαντήστε Ναι/Όχι για κάθε κατηγορία. Αν Όχι σε όλες προχωρήστε στην ερώτηση B5.6]</p>				
B5.4β	Πληθυσμός επιχειρήσεων που επηρεάζονται (αν Ναι στη B5.4α)				
B5.4γ	Εκτίμηση ΔΦ για κάθε κατηγορία (αν Ναι στη B5.4α)	(Απάντηση σε € + εξηγήσεις)			
B5.4δ	Να αιτιολογηθεί σε περίπτωση που προκύπτει αλλά δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί ο ΔΦ για τις επιχειρήσεις και να αναλυθούν εν συντομία οι σχετικές αναμενόμενες επιπτώσεις, λαμβανομένου υπόψη του μεγέθους των επιχειρήσεων, βάση ποιοτικής προσέγγισης				
<b>ΜΕΤΡΙΑΣΜΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ (SME Test)</b>		<p>Να απαντηθεί αν Ναι στη B5.4α για Μικρές και Πολύ Μικρές επιχειρήσεις (δεν εξαιρούνται) και προκύπτει σημαντικός και δυσανάλογος ΔΦ βάση εκτιμήσεων στη B5.4γ ή B5.4δ ή άλλη δυσανάλογη επιβάρυνση μεταξύ επιχειρήσεων βάση της B5.1 (να διευκρινιστεί πιο κάτω)</p>			
B5.5	Έχουν αξιολογηθεί/προωθούνται μέτρα μετριασμού του αντίκτυπου ή αντισταθμιστικά μέτρα για τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις; Αν Ναι, ποια είναι αυτά και γιατί; Αν Όχι, να αιτιολογηθεί.				
<b>B6</b>	<b>ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ</b>				
B6.1	Από την εφαρμογή της	Ναι/Όχι			



	<p>προτεινόμενης νομοθεσίας αναμένεται να προκύπτει οποιοσδήποτε σημαντικός αντίκτυπος ως προς τη δομή, οργάνωση και λειτουργία της δημόσιας υπηρεσίας?</p> <p>[Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B7]</p>	Όχι	
B6.2	<p>Η προτεινόμενη νομοθεσία οδηγεί σε αύξηση του ΔΦ για τη δημόσια υπηρεσία μέσω πρόσθετων διαδικασιών;</p>	Όχι	(Απάντηση σε € + εξηγήσεις)
	<p>[Αν Ναι δώστε εκτίμηση κόστους και εξηγήστε συνοπτικά, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B7]</p>		
B6.3	<p>Να αιτιολογηθεί σε περίπτωση που προκύπτει αλλά δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί ο ΔΦ και να αναλυθούν εν συντομία οι σχετικές αναμενόμενες επιπτώσεις, βάση ποιοτικής προσέγγισης</p>		
<b>B7. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ</b>			
B7.1	<p>Από την εφαρμογή της προτεινόμενης νομοθεσίας αναμένεται να προκύπτει οποιοσδήποτε σημαντικός κοινωνικός αντίκτυπος?</p> <p>[Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B8]</p>	<p>Ναι/Όχι</p> <p>Ναι</p>	<p>Εξηγήστε</p> <p>Αναμένεται βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης.</p> <p>Οι εργαζόμενοι που θα ξεκινήσουν σε μια νέα θέση εργασίας θα έχουν σαφείς πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Η βελτιωμένη προβλεψιμότητα αναμένεται να βελτιώσει την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.</p>
<b>B8. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ</b>			
B8.1	<p>Από την εφαρμογή της</p>	<p>Ναι/Όχι</p>	<p>Εξηγήστε</p>

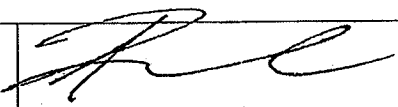
	<p>προτεινόμενης νομοθεσίας αναμένεται να προκύπτει οποιοσδήποτε σημαντικός περιβαλλοντικός αντίκτυπος?</p> <p>[Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά, αν Όχι προχωρήστε στην Ενότητα Γ]</p>	Όχι		
B9	<b>ΕΠΙΧΡΥΣΩΣΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ (Gold-Plating)</b>	Να απαντηθεί στη βάση σύγκρισης της νομοθετικής πρότασης που προωθείται με το περιεχόμενο της νομοθεσίας όπως αυτή έχει εγκριθεί σε επίπεδο ΕΕ		
B9.1	Η προτεινόμενη νομοθεσία περιλαμβάνει πρόνοιες πέραν των ελάχιστων απαιτήσεων της Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας; Αν Ναι, ποιες είναι αυτές και γιατί;	Όχι		
B9.2	Εκτίμηση τυχόν πρόσθετου ΔΦ που προκύπτει ως αποτέλεσμα των πρόσθετων προνοιών (Αν Ναι στη B9.1)	<b>Πολίτες</b>	<b>Επιχειρήσεις</b>	<b>Δημόσια Υπηρεσία</b>

**Γ. ΣΥΝΟΨΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ**  
 Το παρόν σχέδιο μπορεί να αξιολογηθεί για σκοπούς δημοσίευσης των αποτελεσμάτων της.  
 Σημειώστε με βάση των απαντήσεων που έχουν δοθεί στις σχετικές ερωτήσεις στο πάνω

**ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΕΕ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**

1. Αξιολόγηση εναλλακτικών επιλογών	Η κατάργηση της παλιάς νομοθεσίας και η ετοιμασία νέας, θεωρήθηκε ως η καταλληλότερη επιλογή.	
2. Διαδικασίες Διαβούλευσης	Πραγματοποιήθηκε διάλογος τόσο με τα εμπλεκόμενα τμήματα/υπηρεσίες, όσο και με τους κοινωνικούς εταίρους.	
3. Καταγραφή βασικών οικονομικών, κοινωνικών ή/και περιβαλλοντικών επιπτώσεων	Δεν αναμένεται να υπάρξουν σημαντικές οικονομικές ή περιβαλλοντικές επιπτώσεις.  Αναφορικά με τον κοινωνικό αντίκτυπο, αναμένεται βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης.	
4. Εκτίμηση ΔΦ	Δεν αναμένεται αύξηση του ΔΦ και	

		του κόστους συμμόρφωσης για τους πολίτες ή τις επιχειρήσεις μέσω πρόσθετων νομικών υποχρεώσεων συμμόρφωσης.  Δεν αναμένεται αύξηση του ΔΦ για τη δημόσια υπηρεσία μέσω πρόσθετων διαδικασιών.	
5. Ειδική ανάλυση επιπτώσεων για Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις {Σύνοψη SME Test}		Δεν αναμένονται επιπτώσεις	
6. Εκτίμηση «Επιχρύσωσης» νομοθεσίας (gold plating)		Δεν εφαρμόζεται	

ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΜΟΔΙΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ	
Επιβεβαιώνεται ότι το περιεχόμενο της πιο πάνω ΑΑ έχει ελεγχθεί και τα αποτελέσματα αυτής επικυρώνονται από τον/η Γενικό Διευθυντή/ρια του Υπουργείου	
Υπογραφή	
Όνοματεπώνυμο	Ανδρέας Ζαχαριάδης
Τίτλος/Υπουργείο	Γενικός Διευθυντής ΥΕΠΚΑ
Ημερομηνία	18/1/2022

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ SME TEST (όπου εφαρμόζεται)					
[Το παρόν Τμήμα συμπληρώνεται από εκπρόσωπο της Μονάδας Αξιολόγησης για το SME Test]					
Συμπληρώστε βάση σχετικής αξιολόγησης για το επίπεδο/ποιότητα ανάλυσης στην κάθε υπο-ενότητα και συνολικά [Επιλέξτε με V το καταλληλότερο μεταξύ ΜΕ – Μη Επαρκής, Ι- Ικανοποιητική, Π – Πλήρης και επεξηγείστε αν κρίνεται αναγκαίο]					
1. Αναγκαιότητα πρότασης και αξιολόγηση εναλλακτικών					

επιλογών ρύθμισης					
2. Διαδικασίες διαβούλευσης – εμπλοκή επιχειρηματικής κοινότητας					
3. Ανάλυση Αντίκτυπου στο σύνολο και στις επιμέρους κατηγορίες επιχειρήσεων					
4. Προώθηση ή αιτιολόγηση της μη προώθησης μέτρων μετριασμού (όπου εφαρμόζεται)					
<b>Συνολική Αξιολόγηση του SME Test</b>					
<b>ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ SME TEST</b>					
Ημερομηνία παραλαβής του συμπληρωμένου ερωτηματολογίου					
Ημερομηνία ολοκλήρωσης ελέγχου SME Test					
<b>ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ / ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ</b>					
Συστάσεις προς το αρμόδιο Υπουργείο:					
Επισημάνσεις προς το Υπουργικό Συμβούλιο:					
<b>ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ</b>					
Στοιχεία επικοινωνίας εκπροσώπου Μονάδας Αξιολόγησης για το SME Test	Όνομα:				
	Email:				
	Τηλέφωνο:				
Υπογραφή					