

Έκθεση της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το νομοσχέδιο «Ο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμος του 2022»

Παρόντες:

Αντρέας Καυκαλιάς, πρόεδρος	Πανίκος Λεωνίδου
Χρίστος Χριστόφιας	Σωτήρης Ιωάννου
Γιώργος Κουκουμάς	Ανδρέας Αποστόλου
Δημήτρης Δημητρίου	Μαρίνος Μουσιούπτας
Ονούφριος Κουλλά	

Η Κοινοβουλευτική Επιτροπή Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μελέτησε το πιο πάνω νομοσχέδιο σε τέσσερις συνεδρίες της, που πραγματοποιήθηκαν στις 22 Νοεμβρίου 2022, την 21^η Φεβρουαρίου, στις 7 Μαρτίου και στις 4 Απριλίου 2023. Στο πλαίσιο της εξέτασης του νομοσχεδίου κλήθηκαν και παρευρέθηκαν ενώπιόν της εκπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων και των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων του ίδιου υπουργείου, του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού του Υπουργείου Οικονομικών, της Νομικής Υπηρεσίας της Δημοκρατίας, των συνδικαλιστικών οργανώσεων ΠΕΟ και ΔΕΟΚ και των εργοδοτικών οργανώσεων ΟΕΒ, ΚΕΒΕ και ΠΟΒΕΚ.

Η συνδικαλιστική οργάνωση ΣΕΚ, παρ' όλο που κλήθηκε, δεν εκπροσωπήθηκε στις συνεδρίες της επιτροπής.

Σημειώνεται ότι κατά τη συζήτηση του νομοσχεδίου παρέστησαν επίσης τα μέλη της επιτροπής κ. Φωτεινή Τσιρίδου και Χρίστος Σενέκης.

Σκοπός του νόμου που προτείνεται είναι η θέσπιση νέας νομοθεσίας, η οποία θα αντικαταστήσει τον περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμο, ώστε να εναρμονιστεί η

εθνική νομοθεσία με την πράξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ής} Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση».

Ειδικότερα, με τις πρόνοιες του υπό εξέταση νομοσχεδίου ως αυτό αρχικά κατατέθηκε στη Βουλή προβλέπονται μεταξύ άλλων τα ακόλουθα:

1. Η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εργοδοτούμενους του για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή εντός επτά ημερών από την ημερομηνία έναρξής της.
2. Σε περίπτωση που σύμβαση ή σχέση εργασίας προβλέπει δοκιμαστική περίοδο του εργοδοτούμενου, η εν λόγω περίοδος δε δύναται να υπερβαίνει τους έξι μήνες.
3. Το δικαίωμα του εργοδοτούμενου που έχει ολοκληρώσει τη δοκιμαστική περίοδο μετά την πρόσληψή του, εφόσον αυτό προβλέπεται στη σχετική σύμβαση ή σχέση εργασίας που διέπει την απασχόλησή του, να υποβάλλει αίτημα για μετάβαση σε μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη, και να λαμβάνει αιτιολογημένη γραπτή απάντηση από τον εργοδότη εντός ενός μηνός από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος.
4. Η δυνατότητα εργοδοτούμενου να αναλαμβάνει την εκτέλεση εργασιών παράλληλα και σε άλλους εργοδότες εκτός των ωρών εργασίας που προβλέπονται στη σύμβαση ή σχέση εργασίας με έναν εργοδότη.
5. Οι όροι και οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρεί η σύμβαση ή σχέση εργασίας, στις περιπτώσεις που το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο.
6. Η καταβολή αποζημίωσης από τον εργοδότη στον εργοδοτούμενο, σε περίπτωση ακύρωσης της ανάθεσης εργασίας εκτός της καθορισμένης στη σχετική σύμβαση ή

σχέση εργασίας προθεσμίας, το ύψος της οποίας ανέρχεται τουλάχιστον στο ύψος του ημερομισθίου που ο εργοδοτούμενος θα λάμβανε για τη συγκεκριμένη ημέρα.

7. Η προστασία του εργοδοτούμενου από το ενδεχόμενο απόλυσής του ή ισοδύναμης με αυτήν ενέργειας από τον εργοδότη του, σε περίπτωση άσκησης ή διεκδίκησης οποιουδήποτε δικαιώματος προβλέπεται στον προτεινόμενο νόμο.
8. Η εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής του υπό εξέταση νομοσχεδίου των ναυτικών, των αλιέων και των εργοδοτούμενων των οποίων η προκαθορισμένη συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις τρεις ώρες ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο σε περίοδο αναφοράς τεσσάρων συναπτών εβδομάδων.
9. Η εξαίρεση από την εφαρμογή του Μέρους IV του νομοσχεδίου, που αφορά τις ελάχιστες απαιτήσεις σε σχέση με τους όρους εργασίας, των δημοσίων υπαλλήλων, των υπαλλήλων στις δημόσιες υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, στις ένοπλες δυνάμεις και σε αστυνομικές αρχές, των δικαστών, εισαγγελέων, ανακριτών και υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών επιβολής του νόμου, καθώς και των υπαλλήλων των νομικών προσώπων δημόσιου δικαίου των οποίων οι όροι απασχόλησης ρυθμίζονται με άλλους νόμους και κανονισμούς.
10. Ο διορισμός και οι εξουσίες επιθεωρητών οι οποίοι έχουν ως κύριο έργο τη διασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής του προτεινόμενου νομοθετικού πλαισίου.

Σημειώνεται ότι ως προθεσμία μεταφοράς των διατάξεων της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 στο εθνικό δίκαιο καθορίστηκε η 1^η Αυγούστου 2022, ωστόσο το υπό συζήτηση νομοσχέδιο, το οποίο μεταφέρει την εν λόγω Οδηγία στο εθνικό δίκαιο, κατατέθηκε στη Βουλή στις 6 Οκτωβρίου 2022.

Σημειώνεται περαιτέρω ότι η επιτροπή, για λόγους που προκύπτουν από τη σημασία και τους σκοπούς των προτεινόμενων νομοθετικών ρυθμίσεων, έκρινε σκόπιμη

την κατά προτεραιότητα συζήτηση του νομοσχεδίου σύμφωνα με τις πρόνοιες του Κανονισμού 40Α του Κανονισμού της Βουλής. Ειδικότερα, για τη συζήτηση του νομοσχεδίου ακολουθήθηκε η προβλεπόμενη στον Κανονισμό της Βουλής διαδικασία όσον αφορά τα στάδια συζήτησης, αλλά για σκοπούς επίσπευσης της όλης διαδικασίας τα εν λόγω στάδια έχουν συμπυκνωθεί.

Συμφώνα με τους εκπροσώπους του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων, καθώς και τα στοιχεία που κατατέθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τα οποία συνοδεύουν το υπό συζήτηση νομοσχέδιο, οι κυριότερες τροποποιήσεις που επέρχονται στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο από την εναρμόνιση του εθνικού δικαίου με τις πρόνοιες της Οδηγίας είναι μεταξύ άλλων οι ακόλουθες:

1. Διευρύνεται η υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει ενημέρωση στους εργοδοτούμενους του για τους όρους απασχόλησης, ώστε η εν λόγω ενημέρωση να περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τα συστατικά στοιχεία της αμοιβής πέραν του βασικού μισθού, τη μέθοδο καταβολής του μισθού, την παροχή πλαισίου αναφοράς ωραρίου και εγγυημένης αμοιβής, σε περίπτωση που το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας δεν είναι προβλέψιμο, τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής περιόδου, καθώς και το δικαίωμα κατάρτισης του εργοδοτούμενου.
2. Ρυθμίζεται η παράλληλη απασχόληση εργοδοτούμενου σε δύο ή περισσότερους εργοδότες.
3. Δημιουργείται μηχανισμός έγκαιρης διευθέτησης διαφορών μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου αναφορικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργοδοτούμενο για τους ουσιώδεις όρους απασχόλησής του εντός των καθορισμένων προθεσμιών.
4. Ενισχύεται ο διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους, καθότι προβλέπεται η υποβολή από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στο Εργατικό

Συμβουλευτικό Σώμα ετησίας έκθεσης σε σχέση με την εφαρμογή του προτεινόμενου νομοθετικού πλαισίου.

Στο πλαίσιο της συζήτησης του υπό αναφορά νομοσχεδίου στην επιτροπή, οι εκπρόσωποι του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων μεταξύ άλλων ανέφεραν ότι οι προτεινόμενες ρυθμίσεις κρίνονται αναγκαίες, ώστε να διορθωθούν κενά και αδυναμίες που εντοπίστηκαν στο πλαίσιο εφαρμογής της υφιστάμενης νομοθεσίας, και με τις εν λόγω ρυθμίσεις επιτυγχάνεται ο εκσυγχρονισμός του νομοθετικού πλαισίου σε σχέση με την υποχρέωση των εργοδοτών να ενημερώνουν τους εργοδοτούμενους τους για τους ουσιώδεις όρους εργασίας τους και διασφαλίζεται η διαφάνεια σε σχέση με τους όρους απασχόλησης που διέπουν τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας. Συναφώς, οι ίδιοι υποστήριξαν ότι η προτεινόμενη δυνατότητα ενημέρωσης του εργοδοτουμένου για τους όρους εργοδότησής του σε ηλεκτρονική μορφή θα συμβάλει στην αποτελεσματική εφαρμογή του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ», στο οποίο ο εργοδότης θα υποχρεούται να καταχωρίζει τους όρους εργοδότησης των εργοδοτουμένων του και ο εργοδοτούμενος θα έχει πρόσβαση στο εν λόγω σύστημα, για να λαμβάνει τη σχετική ενημέρωση.

Η εκπρόσωπος του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού του Υπουργείου Οικονομικών συμφώνησε με τους σκοπούς και επιδιώξεις του υπό εξέταση νομοσχεδίου και επισήμανε ότι οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τις πρόνοιές του δεσμεύουν και την Κυπριακή Δημοκρατία ως εργοδότη, ενώ η τελευταία εξαιρείται από την εφαρμογή ορισμένων ρυθμίσεων που αφορούν τις ελάχιστες απαιτήσεις σε σχέση με τους όρους εργασίας, καθώς οι σχετικοί όροι για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα ρυθμίζονται σε ειδικό νομοθετικό πλαίσιο. Περαιτέρω, η ίδια εισηγήθηκε όπως στην πιο πάνω εξαίρεση περιληφθεί ρητή αναφορά για μέλη της εκπαιδευτικής υπηρεσίας.

Ο εκπρόσωπος της ΟΕΒ εξέφρασε διαφωνίες επί ορισμένων προνοιών του νομοσχεδίου και υπέβαλε εισηγήσεις, οι οποίες συνοψίζονται ως ακολούθως:

1. Ο ορισμός του όρου «εργοδοτούμενος» χρήζει τροποποίησης, ώστε να συνάδει με την ερμηνεία του όρου αυτού σε άλλες νομοθεσίες για σκοπούς ομοιομορφίας και προς αποφυγή οποιωνδήποτε παρερμηνειών κατά την εφαρμογή του.
2. Οι οικιακοί εργαζόμενοι κρίνεται σκόπιμο να εξαιρεθούν από το πεδίο εφαρμογής του υπό αναφορά νομοσχεδίου, εξαιτίας της ιδιαιτερότητας του εν λόγω επαγγέλματος.
3. Για θέσεις διευθυντικών στελεχών νομικών προσώπων κρίνεται σκόπιμο να καθορισθεί δοκιμαστική περίοδος πέραν των έξι μηνών, ασκώντας τη σχετική διακριτική ευχέρεια που παρέχεται από τις πρόνοιες της Οδηγίας, λόγω της φύσεως των θέσεων αυτών.
4. Το ύψος της αποζημίωσης που υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης στον εργοδοτούμενο, σε περίπτωση ακύρωσης ανάθεσης εργασίας εκτός της καθορισμένης στη σχετική σύμβαση ή σχέση εργασίας προθεσμίας, να καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των δύο μερών, αντί να καθορίζεται τουλάχιστον στο ύψος του ημερομισθίου του εργοδοτουμένου για τη συγκεκριμένη ημέρα, όπως προβλέπεται από τις προτεινόμενες ρυθμίσεις.
5. Η προτεινομένη προθεσμία του ενός μηνός εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να απαντήσει γραπτώς σε σχετικό αίτημα εργοδοτουμένου του οποίου η δοκιμαστική περίοδος έχει ολοκληρωθεί για μετάβασή του σε μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας να παραταθεί στους τρεις μήνες, στις περιπτώσεις που ο εργοδότης είναι φυσικό πρόσωπο ή είναι μικρομεσαία επιχείρηση, ασκώντας τη σχετική διακριτική ευχέρεια που παρέχεται από τις πρόνοιες της Οδηγίας στα κράτη μέλη για τις εν λόγω περιπτώσεις.

Ο εκπρόσωπος του ΚΕΒΕ εξέφρασε επιφυλάξεις αναφορικά με επιμέρους πρόνοιες του νομοσχεδίου, οι οποίες συνοψίζονται ως ακολούθως:

1. Η προτεινόμενη ανώτατη περίοδος δοκιμασίας του εργοδοτουμένου, η οποία έχει καθοριστεί στους έξι μήνες, ενδεχομένως να μην είναι επαρκής, για να αξιολογήσει ο εργοδότης τα ποιοτικά χαρακτηριστικά και την παραγωγικότητα του εργοδοτουμένου, ιδιαίτερα σε θέσεις αυξημένων απαιτήσεων. Ως εκ τούτου, ο ίδιος εισηγήθηκε όπως η εν λόγω ανώτατη περίοδος καθοριστεί στα δύο έτη, ως ισχύει με βάση το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο.
2. Οι προτεινόμενες στο νομοσχέδιο ποινές για παραβάσεις των διατάξεων του υπό εξέταση νομοσχεδίου από τους εργοδότες κρίνονται ως αυστηρές. Ως εκ τούτου, ο ίδιος εισηγήθηκε όπως το ύψος των επιβαλλόμενων ποινών μειωθεί.

Στο πλαίσιο της περαιτέρω εξέτασης του υπό συζήτηση νομοσχεδίου, επιπροσθέτως των πιο πάνω ζητημάτων που τέθηκαν από τους εμπλεκόμενους φορείς, την επιτροπή απασχόλησε μεταξύ άλλων η ανάγκη περαιτέρω διασαφήνισης των κατηγοριών των εργοδοτουμένων του δημόσιου τομέα που θα εμπίπτουν στις προτεινόμενες εξαιρέσεις από ορισμένες ρυθμίσεις αναφορικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις σε σχέση με τους όρους εργασίας και κατά πόσο οι υπόλοιπες πρόνοιες του νομοσχεδίου που θα τυγχάνουν εφαρμογής για τους εν λόγω εργοδοτουμένους, οι οποίες δεσμεύουν την Κυπριακή Δημοκρατία ως εργοδότη, συνάδουν με τους όρους απασχόλησής τους, που προβλέπονται στο σχετικό ειδικό νομικό πλαίσιο.

Σχολιάζοντας τους πιο πάνω προβληματισμούς και θέσεις των εμπλεκόμενων φορέων και της επιτροπής, ο εκπρόσωπος του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων μεταξύ άλλων ανέφερε τα ακόλουθα:

1. Η ένταξη των οικιακών εργαζομένων στο πεδίο εφαρμογής του νομοσχεδίου κρίθηκε αναγκαία, στη βάση σχετικών παρατηρήσεων από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας αναφορικά με την ενίσχυση της εργασιακής κάλυψης των εν λόγω εργαζομένων.
2. Η προτεινόμενη ανώτατη περίοδος δοκιμασίας των έξι μηνών αποτελεί επαρκές χρονικό διάστημα για αξιολόγηση των ικανοτήτων και της παραγωγικότητας των εργοδοτούμενων. Ωστόσο, ο ίδιος επιφυλάχθηκε να επανεξετάσει το ενδεχόμενο εξαίρεσης των θέσεων διευθυντικών στελεχών νομικών προσώπων από την προτεινόμενη ανώτατη περίοδο δοκιμασίας.
3. Οι προτεινόμενες στο νομοσχέδιο ποινές κρίνονται ως αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές, όπως απαιτούν οι πρόνοιες της Οδηγίας.

Η επιτροπή, λαμβάνοντας υπόψη τα πιο πάνω, ζήτησε από την εκτελεστική εξουσία να επανεξετάσει τις πρόνοιες του νομοσχεδίου, αφού διαβουλευθεί με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, στη βάση των απόψεων που διατυπώθηκαν και ακολούθως να ενημερώσει την επιτροπή για το αποτέλεσμα της διαβούλευσης. Ως εκ τούτου, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αφού διαβουλευθήκε με τους εμπλεκόμενους φορείς, σε συνεννόηση με τη Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας ετοίμασε αναθεωρημένο κείμενο του νομοσχεδίου, το οποίο έθεσε ενώπιον της επιτροπής για ολοκλήρωση της συζήτησης. Στο αναθεωρημένο κείμενο του νομοσχεδίου ενσωματώθηκαν μεταξύ άλλων οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

1. Τροποποιήθηκε ο ορισμός του όρου «εργοδοτούμενος», ώστε να συνάδει με την ερμηνεία του όρου αυτού σε άλλες νομοθεσίες.
2. Διασαφηνίστηκε η πρόνοια η οποία εξαιρεί εργοδοτούμενους του δημόσιου τομέα από την εφαρμογή ορισμένων προνοιών του νομοσχεδίου αναφορικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις σε σχέση με τους όρους εργασίας, ώστε μεταξύ άλλων να περιληφθούν σε αυτήν και οι εκπαιδευτικοί λειτουργοί.

3. Εισήχθη πρόνοια η οποία εξαιρεί τις θέσεις διευθυντικών στελεχών νομικών προσώπων από τις πρόνοιες του νομοσχεδίου αναφορικά με τη δοκιμαστική περίοδο.

Η Κοινοβουλευτική Επιτροπή Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αφού έλαβε υπόψη όλα όσα τέθηκαν ενώπιόν της και αφού προέβη στις απαραίτητες νομοτεχνικές βελτιώσεις, επιφυλάχθηκε να τοποθετηθεί επί των προνοιών του αναθεωρημένου κειμένου του νομοσχεδίου κατά τη συζήτησή του ενώπιον της ολομέλειας του σώματος.

4 Απριλίου 2023

Αρ. Φακ.: 23.01.063.182-2022

ΧΚ
ΕΣ
ΜΚ
ΠΧ'Ν