



**ΤΜΗΜΑ
ΝΕΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΕΔΟΝ**

ΟΚΤΩΒΡΗΣ
2015

**Πόσα
γνωρίζεις
για τα
δικαιώματά σου;**

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ

ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ





Εισαγωγή

Οι νέοι, είναι αυτοί που σήμερα πλήπονται περισσότερο από τα αποτελέσματα της παγκόσμιας καπιταλιστικής κρίσης. Η ανεργία, οι απολύσεις, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, η μη εξασφάλιση στέγης, η ασυδοσία και η εκμετάλλευση της εργοδοσίας, οι μειώσεις μισθών, το κουτσούρεμα δικαιωμάτων και τα ελαστικά ωράρια, είναι μερικά από τα στοιχεία που συνθέτουν τη σημερινή πραγματικότητα.

Όλα αυτά, είναι αποτέλεσμα των νεοφιλελεύθερων πολιτικών που στέρουν το δικαίωμα στη δουλειά με δικαιωμάτα, καταργούντο δικαίωμα στη σέγη και δημιουργούν συνθήκες εργασιακού μεσαίωνα. Είναι, επίσης, αποτέλεσμα των καταστροφικών αποφάσεων του Eurogroup και της κυβέρνησης Αναστασιάδη το Μάρτιο του 2013.

Το Τμήμα Νέων Εργαζομένων της ΕΔΟΝ, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες που επικρατούν στην κοινωνία, με την ανεργία στους νέους να ξεπερνά το 30% και με όσους δουλεύουν να απασχολούνται με επαχθείς όρους, αποφάσισε να εκδώσει το έντυπο αυτό, σε συνεργασία με την Εργατική Νεολαία ΠΕΟ.

Θεωρήσαμε πως η έλλειψη ενημέρωσης και γνώσης για βασικά εργασιακά δικαιώματα, καθώς και για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, είναι φαινόμενο που αφορά στην πλειοψηφία των νέων εργαζομένων. Μέσα από το έντυπο αυτό, θελήσαμε να δώσουμε απαντήσεις σε σημαντικά ζητήματα των εργασιακών σχέσεων.

Την ίδια ώρα, είναι πεποίθηση μας, ότι κανένας μόνος του στο χώρο δουλειάς ή ακόμα και στην ανεργία, δεν μπορεί να αντιμετωπίσει την επίθεση που δέχονται σήμερα τα εργασιακά μας δικαιώματα από κυβέρνηση Αναστασιάδη-ΔΗΣΥ και Τρόικα. Η ανάγκη οργάνωσης του κάθε νέου στην ΕΔΟΝ και στην ΠΕΟ στους χώρους δουλειάς, είναι προϋπόθεση για μαζικό αγώνα υπεράσπισης των δικαιωμάτων μας και αναχαίτισης της επίθεσης που δεχόμαστε σήμερα.

Τμήμα Νέων Εργαζομένων ΕΔΟΝ

Γνωρίζεις τα δικαιωμάτα σου;

1 Ο περί Συνδικαλιστικής
Οργάνωσης και του δικαιώματος
παροχής Συνδικαλιστικών
Διευκολύνσεων για σκοπούς
αναγνώρισης νόμος



2 Ο περί επισιών
εδειών μετ' απολαβήν
νόμος



Ο συγκεκριμένος νόμος αναφέρεται στο δικαίωμα των εργαζομένων να οργανωθούν στις εγγεγραμμένες Συντεχνίες της αρεσκείας τους και οι οποίες στη συνέχεια θα επιδιώξουν την αναγνώριση τους από τον εργοδότη με σκοπό τη διαπραγμάτευση για σύναψη Συλλογικής Σύμβασης. Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί την αναγνώριση, οι Συντεχνίες μπορούν να υποβάλουν προς τον Έφορο Συντεχνιών αίτηση για έκδοση διατάγματος αναγνώρισης τους. Ο Έφορος διενεργεί στο πλαίσιο του νόμου, έτσι ώστε να διαπιστώσει εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις για αναγνώριση ή όχι και στη συνέχεια εάν πληρούνται εκδίδει διάταγμα αναγνώρισης.

Ο νόμος αυτός εξασφαλίζει τον ελάχιστο αριθμό ημερών αδείας με απολαβές το χρόνο για όλους τους εργοδοτούμενους και την παροχή μέσων για την καλύτερη αξιοποίηση της επίσιας ανάπτυξης. Η επίσια άδεια είναι 20 εργάσιμες ημέρες το χρόνο για όσους εργάζονται πενθήμερη εβδομάδα εργασίας και 24 εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερη εβδομάδα εργασίας. Την άδεια αυτή δικαιούται ο εργαζόμενος όταν έχει εργαστεί για τουλάχιστον 48 εβδομάδες μέσα σε ένα χρόνο. Όταν έχει εργαστεί λιγότερες εβδομάδες, τότε παίρνει ανάλογα της άδειας. Αν όμως έχει εργαστεί για λιγότερες από 13 εβδομάδες τότε δεν δικαιούται άδεια βάσει του νόμου. Στις περιπτώσεις άδειας ασθενείας ή μπρότητας και απουσία με γονική άδεια, θεωρείται σαν διάσπημα κατά το οποίο ο εργοδοτούμενος έχει εργαστεί. Υπολογίζεται, δηλαδή, σαν κανονική υπηρεσία. Οι δημόσιες αργίες, η απουσία λόγω τοκετού, η απουσία λόγω απυχήματος, η αποχή λόγω απεργίας ή lock-out και το διάσπημα που εδόθη σαν προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης, δεν θεωρούνται σαν μέρες άδειας.

3

Ο περί προστασίας της μητρότητας νόμος



4

Ο περί γονικής άδειας νόμος



5

Οι περί ωρών απασχόλησης νόμοι



Η μισθωτή αφού παρουσιάσει πιστοποιητικό από το γυναικολόγο της, δικαιούται άδεια μητρότητας δεκαοκτώ εβδομάδων, από τις οποίες οι έντεκα λαμβάνονται υποχρεωτικά στην περίοδο η οποία αρχίζει δύο εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού. Επίσης, σε περιπτώσεις υιοθεσίας, η μισθωτή έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας δεκαέξι εβδομάδων, αμέσως μετά την ανάλογη φροντίδα του παιδιού, νοούμενου ότι είναι κάτω των δώδεκα ετών. Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, η μισθωτή λαμβάνει επίδομα μητρότητας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως προβλέπεται από τη νομοθεσία. Η εργοδοτούμενη, αφού ενημερώσει τον εργοδότη της με οποιοδήποτε τρόπο, προστατεύεται από τερματισμό της απασχόλησης της μέχρι και τρεις μήνες μετά την άδεια μητρότητας. Στο διάστημα αυτό δεν μπορεί να αρχίζει ούτε να λήγει προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης. Για διάστημα 9 μηνών από τον τοκετό, ή από την ημέρα υιοθεσίας, η μισθωτή δικαιούται μία ώρα άδεια απουσίας την ημέρα (μετ' απολαβών) για τη φροντίδα του παιδιού.

Ο νόμος αυτός εφαρμόζεται για όλους τους εργοδοτούμενους, άνδρες και γυναίκες, του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, που έχουν συμπληρώσει συνεχή απασχόληση έξι μηνών στον ίδιο εργοδότη. Κάθε γονέας εργοδοτούμενος (μπέρα και πατέρας) δικαιούται συνολική γονική άδεια χωρίς απολαβές μέχρι 13 εβδομάδες ο καθένας, με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού. Ο/Η εργοδοτούμενος/η οφείλει να δώσει προειδοποίηση στον εργοδότη του/της τουλάχιστον πέντε εβδομάδες πριν από τη χρήση της άδειας.

Αναφορικά με τα ωράρια εργασίας των εργαζομένων, υπάρχουν συγκεκριμένες νομοθεσίες για κάποιους κλάδους όπως είναι το ωράριο για τους εργαζόμενους στα καταστήματα, στις οδικές μεταφορές και στα κέντρα αναψυχής. Στα καταστήματα, οι ώρες εργασίας για το κανονικό ωράριο δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 38 την εβδομάδα και τις 46 ώρες, συμπεριλαμβανομένου των υπερωριών. Στις οδικές μεταφορές ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 ώρες και επίσης ποτέ δεν πρέπει να εργάζονται πάνω από έξι ώρες συνεχόμενες χωρίς διάλειμμα ανάπausης. Στα κέντρα αναψυχής οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να εργάζονται πέραν των 48 ωρών την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Σε όλες τις περιπτώσεις, οι νόμοι αναφέρονται στο πλαίσιο εργασίας και στο χρόνο των διαλειμμάτων που πρέπει να γίνονται κατά τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης.

6 Ο περί εργοδοτουμένων με μερική απασχόληση νόμος



Ο νόμος αυτός έχει ως βάση την «αρχή της αναλογικότητας», όπου ένας εργοδοτούμενος δικαιούται να λάβει μισθό ή άλλα αφελήματα κατ' αναλογία των εβδομαδιαίων ή μηνιαίων ωρών εργασίας με του αντίστοιχου εργοδοτουμένου με πλήρη απασχόληση. Σκοπός είναι η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργοδοτουμένων με μερική απασχόληση. Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση θεωρείται ο εργοδοτούμενος του οποίου η συνολική διάρκεια απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, δεν υπερβαίνει τις οκτώ εβδομάδες ανά ημερολογιακό έτος, με μέγιστη συνεχόμενη διάρκεια ανά περίπτωση, τρεις εβδομάδες, ή η συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησης του δεν υπερβαίνει τις πέντε ώρες την εβδομάδα.

7 Ο περί εργοδοτουμένων με εργασία ορισμένου χρόνου νόμος



Ο νόμος αυτός έχει ως στόχο την βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου, με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και η αποτροπή της κατάχρονσης που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου. Ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου, είναι αυτός που έχει συνάψει σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταξύ του ιδίου και του εργοδότη του και έχει συγκεκριμένη ημερομηνία έναρξης και λήξης. Ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου, δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενώς σε σχέση με τον αντίστοιχο εργοδοτούμενο αορίστου χρόνου, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική διάρκεια περιόδου προϋπηρεσίας.

8

**Ο περί συνημέρωσης
των εργοδοτευμένων από την
εργάτη για τους όρους που
δίκαιουν τη Ταυτότητα
ά τη Ελληνική Εργασίας νόμος**



Αναφέρεται στην υποχρέωση του εργοδότη να πληροφορεί γραπτώς τον εργοδοτούμενο για τους βασικούς όρους απασχόλησής του και καθορίζει τα ελάχιστα που πρέπει να περιλαμβάνει η ενημέρωση αυτή. Τα απαραίτητα στοιχεία της γραπτής ενημέρωσης είναι τα στοιχεία της ταυτότητας του εργοδότη και του εργοδοτούμενου, τη διεύθυνση εργασίας του εργοδοτούμενου, τη θέση στην ειδικότητα του, το βαθμό του, την κατηγορία απασχόλησης και το αντικείμενο της εργασίας του. Επίσης θα πρέπει να περιλαμβάνει την ημερομηνία έναρξης και λήξης της Σύμβασης (αν είναι για εργασία ορισμένου χρόνου), τις συνθήκες εργασίας, τη διάρκεια της άδειας ανάπauσης με απολαβές, το ύψος των απολαβών, την περιοδικότητα καταβολής τους κ.α. Οι όροι που θα περιλαμβάνονται σε αυτή τη γραπτή ενημέρωση, δεν μπορεί να είναι δυσμενέστεροι από τις σχετικές νομοθεσίες και ο τρόπος με τον οποίο γίνεται είναι με επιστολή πρόσληψης, με γραπτή σύμβαση εργασίας (Συλλογική Σύμβαση) ή με άλλο έγγραφο το οποίο θα είναι υπογεγραμμένο από τον εργοδότη με βάση τα πιο πάνω, το αργότερο σε ένα μήνα από την έναρξη εργασίας.

9

**Ο περί Κοινωνικών
Ασφαλίσεων νόμος
(δικαιώματα
και υποχρεώσεις)**



Όλοι οι εργαζόμενοι στην Κύπρο ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες: τους μισθωτούς και τους αυτοτελώς εργαζόμενους. Για τους μισθωτούς η εισφορά κοινωνικών ασφαλίσεων είναι αναλογική (ποσοστό επί του μισθού που λαμβάνει ο κάθε εργαζόμενος) και το ένα μέρος της προσφοράς πληρώνεται από τους ίδιους (7,8%), άλλο ένα μέρος από τον εργοδότη (7,8%) και ένα μέρος από το κράτος (4,6%). Η εισφορά για τους αυτοτελώς εργαζόμενους είναι 14,6% από τους ίδιους και 4,6% από το κράτος. Από το Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι δικαιούχοι δικαιούνται τις ακόλουθες παροχές: βιόθυμα γάμου, τοκετού και κηδείας, επιδόματα μητρότητας, ασθενείας, ανεργίας, αγνοουμένου και ορφανίας, συντάξεις ανικανότητας, γήρατος και χρείας. Επιπρόσθετα υπάρχουν και ειδικές παροχές για εργατικά αποχήματα που είναι το επίδομα σωματικής βλάβης, παροχές αναπηρίας και παροχές σε περίπτωση θανάτου. Όλα τα πιο πάνω δίνονται υπό προϋποθέσεις.

10

**Ο περί δικαιώματος των
δικαιωμάτων των εργαζομένων
σε περίπτωση μεταβιβάσεων
επιχειρήσεων, εγκατεστάσεων
ή τραπεζών
εγκατεστάσεων νόμος**



11

**Ο περί σύστασης
Ευρωπαϊκών
Επιτροπών νόμος**



Ο νόμος αυτός αναφέρεται στη μεταβίβαση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του εκκωροπή, που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση που υφίσταται κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης προς τον εκδοχέα. Ο εκδοχέας (νέος εργοδότης) έχει υποχρέωση να διατηρήσει τους ίδιους όρους απασχόλησης όπως προκύπτουν από την υφιστάμενη Συλλογική Σύμβαση, μέχρι την ημερομηνία λήξης της και με ελάχιστη περίοδο ένα χρόνο. Η μεταβίβαση από μόνη της δεν συνιστά απολύτεις λόγω πλεονασμού, όμως απολύτεις μπορούν να γίνουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς, οι οποίοι συνεπάγονται μεταβολές εργατικού δυναμικού και σύμφωνα με τις πρόνοιες των περί τερματισμού απασχόλησης νόμου.

Ο συγκεκριμένος νόμος έχει σκοπό τη διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους που απασχολούν τουλάχιστο 1000 εργαζομένους στα κράτη μέλη και τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε καθένα από δύο τουλάχιστο διαφορετικά κράτη μέλη Σκοπός του παρόντος Νόμου είναι να διασφαλιστεί και να βελτιωθεί το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και για διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων. Η ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης δικαιούται να συνέρχεται μία φορά το χρόνο με την κεντρική διεύθυνση προκειμένου να ενημερώνεται και να ζητείται η γνώμη της, με βάση έκθεση της κεντρικής διεύθυνσης, για την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και τις προοπτικές της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας. Οι τοπικές διεύθυνσεις ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της συνάντησης και ακολούθως ενημερώνονται όλοι οι εργαζόμενοι. Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων Ο κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων υπογράφηκε τον Απρίλιο του 1977 από το Υπουργείο Εργασίας, την ΟΕΒ, την ΣΕΚ και την ΠΕΟ και αποτελεί την σημαντικότερη συμφωνία κυρίων που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο μέχρι σήμερα. Ο κώδικας αναφέρεται στο δικαίωμα της οργάνωσης, τη συλλογικής διαπραγμάτευσης και τις Συλλογικές Συμβάσεις, σε διεθνής συμβάσεις και συστάσεις του ΙΔΟ, στη διαδικασία επίλυσης διαφορών μεταξύ των δύο πλευρών, στη μεσολάβηση και στη διαιτησία σε περίπτωση αδιεξόδου των απευθείας διαπραγματεύσεων.

12

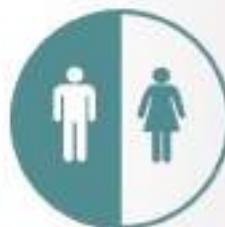
Ο περί προστασίας των μισθών νόμος



Ο κάθε εργοδότης έχει υποχρέωση να πληρώνει τους εργοδοτούμενους του σε νόμιμο χρήμα, δηλαδή σε χαρτονομίσματα ή κέρματα, ή μέσω λογαριασμών μισθών ή με τραπεζική επιταγή. Ο μισθός πρέπει να πληρώνεται απευθείας προς τον εργοδοτούμενο, εκτός σε περιπτώσεις που ο ίδιος ο εργοδοτούμενος έχει δώσει γραπτώς τη συγκατάθεση του για το αντίθετο. Η συνχότητα πληρωμής των μισθών πρέπει να είναι τουλάχιστον εβδομαδιαία, εκτός για μνιαίως αμειβόμενο προσωπικό, οπότε πρέπει να είναι τουλάχιστον μνιαία. Αυτό πρέπει να διαφοροποιηθεί στην περίπτωση που προνοείται διαφορετικά από τη Συλλογική Σύμβαση και/ή πρακτική. Μέρος του μισθού επιτρέπεται να πληρώνεται σε είδος, σε περιπτώσεις που κάτι τέτοιο συνηθίζεται στον τομέα οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγέλματος, νοούμενου ότι τέτοια ειδη, αφού ληφθεί υπόψη και η ποσότητα και η ποιότητα τους, είναι κατάλληλα και ωφέλιμα για τον εργοδοτούμενο ή την οικογένεια του. Η αξία που αποδίδεται στα ειδη αυτά είναι λογική και δίκαιη και νοούμενη ότι υπάρχει η συγκατάθεση του εργοδοτούμενου. Δεν επιτρέπονται αποκοπές από το μισθό παρά μόνο από αυτές που προνοεί ο νόμος ή κανονισμός. Για οποιεσδήποτε άλλες αποκοπές πρέπει να υπάρχει η συγκατάθεση του εργοδοτούμενου.

13

Ο περί ίσης αμοιβής νόμος



Αναφέρεται στην ισότητα των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Κάθε εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει σε άνδρες και γυναίκες εργοδοτούμενους ίση αμοιβή για ίδια εργασία και ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο του εργοδοτούμενου. Για την εφαρμογή της συγκεκριμένης νομοθεσίας, ο Υπουργός Εργασίας διορίζει επιθεωρητές με κατάλληλα προσόντα οι οποίοι, κατά τον έλεγχο, λαμβάνουν υπόψη κριτήρια που αφορούν το πεδίο σύγκρισης όπως η φύση των καθηκόντων, ο βαθμός ευθύνης, τα προσόντα, δεξιότητες και αρχαιότητα, οι συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία και οι απαιτήσεις που έχουν σχέση με φυσικά ή πνευματικά προσόντα.

14 Ο περί κατώτατου αρίστου μισθών νόμος



Ο νόμος αυτός εφαρμόζεται κατόπιν διατάγματος του Υπουργικού Συμβουλίου και αφορά πωλητές, γραφείς, νοσηλευτικούς βοηθούς, βοηθούς παιδοκόμους, βοηθούς βρεφοκάμους, σχολικούς βοηθούς, φρουρούς ασφαλείας, φροντιστές και καθαριστές. Ο κατώτατος μινιαίος μισθός για τις πιο πάνω κατηγορίες έχει καθοριστεί από 01/04/2012 σε εννιακόσια είκοσι τέσσερα ευρώ (€924), νοούμενου ότι έχει συμπληρώσει έξι μήνες στον ίδιο εργοδότη. Πριν από τη συμπλήρωση των έξι μηνών ο κατώτατος μισθός είναι €870,00. Για τους φρουρούς ασφαλείας ο κατώτατος ωριαίος μισθός είναι €4,90 και μετά από συνεχή απασχόληση έξι μηνών γίνεται €5,20.

15 Ο περί τερματισμού απασχόλησης νόμος



Ο νόμος αυτός καθορίζει πότε ο Τερματισμός της Απασχόλησης είναι νόμιμος ή όχι και περιγράφει τα δικαιώματα του εργοδοτούμενου που απολύθηκε νόμιμα λόγω πλεονασμού ή απολύθηκε παράνομα. Λόγοι νόμιμης απόλυτης είναι συνήθως η απόλυτη λόγω πλεονασμού (που προκύπτει από διάφορους λόγους όπως η μείωση του κύκλου εργασιών, η αναδιοργάνωση της επιχείρησης ή του οργανισμού κλπ), η παράλειψη από τον εργοδοτούμενο να εκτελέσει την εργασία του, η συμπλήρωση κανονικής πλικίας αφυπηρέτησης βάσει εθήμου, νόμου, σύμβασης ή άλλου κανονισμού, η συμπλήρωση της συντάξιμης πλικίας (65 χρόνια για όλους), η κακή διαγωγή, η διάπραξη σοβαρού παραπτώματος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων κλπ. Λόγοι παράνομης απόλυτης, είναι οποιαδήποτε απόλυτη που δεν εμπίπτει στα πιο πάνω ή στο πινεύμα των πιο πάνω, η συμμετοχή σε Συνδικαλιστική οργάνωση ως μέλος, ως αντιπρόσωπος εργαζομένων, ως μέλος επιτροπής ασφαλείας και υγείας, για λόγους εγκυμοσύνης ή μητρόπτητας, για λήψη γονικής άδειας για λόγους ανωτέρας βίας. Λόγοι εξαναγκασμού σε παραίτηση που δικαιολογούν τον εργοδοτούμενο να εγκαταλείψει μόνος του την εργασία του, είναι ο μονομερής αθέτηση από τον εργοδότη ή και τροποποίηση ουσιωδών ορών της Σύμβασης, η μη έγκαιρη καταβολή του μισθού, η απαίτηση για ένταξη σε σύστημα βάρδιας, η ανάρμοστη συμπεριφορά από πλευράς εργοδότη, η αλλαγή καθηκόντων, η αλλαγή τόπου εργασίας (υπό προϋποθέσεις) κλπ.

Στις περιπτώσεις νόμιμης απόλυσης λόγω πλεονασμού, ο εργοδότούμενος δίκαιοι γίνεται αποζημιώσων από το Ταμείο Πλεονασμού ως ακολούθως:

- Από 2 χρόνια υπηρεσίας μέχρι 4 χρόνια – 2 εβδομάδες ανά έτος υπηρεσίας.
- Από 5 χρόνια υπηρεσίας μέχρι 10 χρόνια – 2,1/2 εβδομάδες ανά έτος υπηρεσίας.
- Από 11 χρόνια υπηρεσίας μέχρι 15 χρόνια – 3 εβδομάδες ανά έτος υπηρεσίας.
- Από 16 χρόνια υπηρεσίας μέχρι 20 χρόνια – 3,1/2 εβδομάδες ανά έτος υπηρεσίας.
- Από 21 χρόνια υπηρεσίας μέχρι 25 χρόνια – 4 εβδομάδες ανά έτος υπηρεσίας.

Σε οποιεσδήποτε άλλες περιπτώσεις που ο εργοδότούμενος απολύθηκε παράνομα και επιθυμεί να διεκδικήσει αποζημιώσων για την παράνομη του απόλυση, θα πρέπει να προσφύγει στο εργατικό δικαστήριο. Στις περιπτώσεις νόμιμης απόλυσης λόγω πλεονασμού, ο εργοδότης οφείλει να δώσει γραπτή προειδοποίηση ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας του εργαζομένου. Σε περίπτωση που ο εργοδότούμενος επιθυμεί να υποβάλει οικιοθελώς παραίτηση και πάλι πρέπει να δώσει ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας προειδοποίηση.

16 Ο περί¹ ομαδικών απολύσεων νόμος



Ο νόμος αυτός υποχρεώνει τον εργοδότη σε περιπτώσεις που προτίθεται να απολύσει σημαντικό αριθμό εργαδοτουμένων, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης του, να διαβουλευτεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων έγκαιρα με στόχο την επίτευξη συμφωνίας. Επίσης, θα πρέπει να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και να ενημερώσει γραπτών το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Οι απολύσεις δεν μπορεί να τεθούν σε ισχύ πριν περάσουν 30 ημέρες από την ημέρα γνωστοποίησης στο Υπουργείο Εργασίας.



**Ψάξε το
περισσότερο...**



Για περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με τα εργασιακά σας δικαιώματα, αλλά και την υποβολή καταγγελίας, μπορείτε να αποταθείτε στα επαρχιακά γραφεία του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

- Επαρχιακό Γραφείο Λευκωσίας | Τηλ: 22803145/127
- Επαρχιακό Γραφείο Λεμεσού | Τηλ: 25819440/820
- Επαρχιακό Γραφείο Λάρνακας- Αμμοχώστου | Τηλ: 24817800/801
- Επαρχιακό Γραφείο Πάφου | Τηλ: 26822614/640

Για περισσότερη πληροφόρηση σχετικά με τη συγκεκριμένη νομοθεσία (αναλυτικές πρόνοιες και προϋποθέσεις) επισκεφτείτε την ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (<http://www.mlsi.gov.cy>) και περιηγηθείτε στις επιμέρους σελίδες των ακόλουθων τμημάτων:

- Τμήμα Εργασίας - Νόμοι, Κανονισμοί, Διατάγματα
- Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων - Νόμοι, Κανονισμοί, Διατάγματα
- Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων - Οδηγοί και άλλο πληροφοριακό υλικό

Επίσης, μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας (<http://www.cyprus.gov.cy>) στον τομέα:

- Εργασία και Απασχόληση



Πηγές:

**Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Συμβούλιο Νεολαίας Κύπρου**

Ποια είναι η ΠΕΟ



Η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) και οι Συντεχνίες της σε όλους τους χώρους εργασίας παλεύουν μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις και τον κώδικα βιομηχανικών σχέσεων για την προστασία εργατικών δικαιωμάτων των εργαζομένων ανεξαρτήτως φυλής, καταγωγής ή φύλου και την οργάνωση τους σε συντεχνίες ώστε να κατοχυρώνονται τα εργατικά τους δικαιώματα.

Αγωνίζονται διαχρονικά για τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και τους όρους εργασίας τους, ενάντια σε κάθε μορφή αφερεγγυότητας και ασυδοσίας του εργοδότη. Μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις, αγωνίζονται για τη διαμόρφωση μισθών πρόσαληψης, για τον κατώτατο μισθό, για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών, κοινωνικές ασφαλίσεις, την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, το ζήτημα του πλεονασμού, τα ταμεία ευημερίας και τα ταμεία προνοίας των εργαζομένων και άλλα πολλά.



Συντεχνίες ΠΕΟ



ΣΗΔΗΚΕΚ-ΠΕΟ

Ιδρύθηκε το 1984 και δραστηριοποιείται στο χώρο των Ημικρατικών Εργατοϋπαλλήλων και στους Δήμους (ΣΥΤΑ, ΑΗΚ, ΡΙΚ, Κυπριακές Αερογραμμές, Διυλιστήριο, Συμβούλια Βελτίωσης, τα Συμβούλια ύδρευσης, η Επιτροπή Σιτηρών, η Αρχή Λιμένων, ο ΚΟΑ, ΚΟΤ κ.λ.π.)



Συντεχνία Οικοδόμων, Ξυλουργών, Μεταλλωρύχων και Γενικών Εργατών Κύπρου - ΠΕΟ

Δραστηριοποιείται στους ακόλουθους κλάδους: Οικοδομών, έργων οδοποιίας, μωσαϊκών πλακών, κεραμοποιίας, ετοιμοπαράδοτου μπετόν, λατομείων, σκυροποιίας, τσιμεντοποιίων, μεταλλίων, δασικών βιομηχανιών, επιπλοποιείων και ξυλουργικών κατασκευών.



Παγκύπρια Συντεχνία Εργατοϋπαλλήλων Κυβερνητικό- στρατιωτικών και κοινωνικών ίδρυμάτων ΠΑΣΥΕΚ-ΠΕΟ

Οργανώνονται εργαζόμενοι που εργοδοτούνται στην Κυβέρνηση ως Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό, στις Βρετανικές Βάσεις, στις Σχολικές Εφορείες και Κοινωνικά Ιδρύματα.



Παγκύπρια Συντεχνία Εργαζομένων στις Υπηρεσίες Ι Π.Α.Σ.Ε.Υ.-ΠΕΟ

Δραστηριοποιείται στους κλάδους του συνεργατισμού, τουριστικού και ναυτιλιακού, ασφαλιστικού, στην τριτοβάθμια ιδιωτική εκπαίδευση, στο Λαϊκό Κίνημα, οργανώσεις και υπηρεσίες, σε συγκεκριμένες μεμονωμένες επιχειρήσεις, οι οποίες στη πορεία μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για την ίδρυση κλάδου.



**Συντεχνία
Εργατοϋπαλλήλων
Γεωργίας Δασών
Μεταφορών
Λιμενεργατών
Ναυτεργατών και
συναφών Επαγγελμάτων
Κύπρου |
Σ.Ε.Γ.Δ.Α.Μ.Ε.Λ.Ι.Ν.-ΠΕΟ**

Δραστηριοποιείται στους κλάδους της γεωργίας, των δασών, των μεταφορών, των λιμενεργατών, των ναυτεργατών και άλλων συναφών με τους κλάδους αυτούς επαγγελμάτων, όπως επίσης και με τους γενικούς εργάτες.



**Συντεχνία
Εργατοϋπαλλήλων
Βιομηχανίας, Εμπορίου,
Τύπου-Τυπογραφείων
και γενικών
Υπηρεσιών Κύπρου |
ΣΕΒΕΤΤΥΚ-ΠΕΟ**

Μέσα στη Συντεχνία λειτουργούν κλάδοι με τα δικά τους Συμβούλια για καλύτερη προώθηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι ομάδες αυτές των εργαζομένων. (Ένδυσης-Υπόδοσης-Τυπογράφων-Λιανικού Εμπορίου-Νοσηλευτών).

Πέραν των πιο πάνω κλάδων η ΣΕΒΕΤΤΥΚ-ΠΕΟ δραστηριοποιείται σε αρκετούς άλλους τομείς της οικονομίας όπως εργοστάσια τροφίμων και ποτών, πλαστικών, καλλυντικών κλπ.



**Συντεχνία
Εργατοϋπαλλήλων
Μετάλλου
Μηχανοτεχνιτών και
Ηλεκτροτεχνιτών
Κύπρου | Σ.Ε.Μ.Μ.Η.Κ.-
ΠΕΟ**

Ενδιαφέρεται με βάση το καταστατικό της για την οργάνωση και για τα προβλήματα των εργατοτεχνιτών και γενικά όλων των εργοδοτουμένων εργατοϋπαλλήλων που απασχολούνται στις επιχειρήσεις των επαγγελματικών κλάδων της Βιομηχανίας.



**Συντεχνία Υπαλλήλων
Δημοσίων Κέντρων
και Ξενοδοχείων |
ΣΥΞΚΑ-ΠΕΟ**

Παλεύει για τους εργαζόμενους στα κέντρα αναψυχής και τα ξενοδοχεία και αγωνίζεται για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους.

Υπηρεσίες ΠΕΟ



Ιατρείο και Φαρμακείο ΕΤΚΑ-ΠΕΟ

Η ίδρυση των Επαρχιακών Ταμείων Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΤΚΑ) αποτελεί ιστορικό ορόσημο στον τομέα της υγείας των εργαζομένων, τα οποία από την ίδρυση τους μέχρι και σήμερα προσφέρουν ανεκτίμοτες υπηρεσίες ιατροφαρμακευτικής περιθαλψίας στα μέλη της ΠΕΟ και στις οικογένειες τους με την παροχή ιατρικών υπηρεσιών με μειωμένες τιμές από διάφορους Ιατρούς των μελών μας από το συντεχνιακό φαρμακείο.



Αναπαυστήρια ΠΕΟ

Το ταξικό συνδικαλιστικό κίνημα έδωσε και δίνει τεράστια σημασία στο δικαίωμα των εργαζομένων για ποιοτική ξεκούραση και άδειες ανάπausης και για το λόγο αυτό μετά από μεγάλη πορεία, σήμερα διαθέτει τα Αναπαυστήρια στα Περβόλια και τα Αναπαυστήρια αναπαυστηρών από μερικές συντεχνίες της ΠΕΟ στον Καλοπαναγιώτη, στην Πόλη Χρυσοχούς και στο χωριό Βορόκλην.



Τμήμα Απασχόλησης

Το Τμήμα Απασχόλησης της ΠΕΟ δραστηριοποιείται σε όλες τις επαρχίες και λειτουργεί επί καθημερινής βάσης. Δέχεται αιτήσεις από άνεργους για εξεύρεση εργασίας, καθώς και για θέσεις εργασίας από εργοδότες, οι οποίοι αναζητούν εργαζόμενους.



Φορέας Ευημερίας

Επεξεργάζεται και προτείνει στα Ταμεία Ευημερίας μια σειρά από επιλογές σε τιμές χαμηλότερες από αυτές που προσφέρονται στην αγορά, βοηθώντας έτσι χιλιάδες οικογένειες να πρωγιάνουν διακοπές. Παράλληλα, έχει συνάψει συνεργασία με διάφορα θεατρικά σχήματα και διατίθενται στα μέλη της ΠΕΟ εισιτήρια σε πολύ χαμηλές τιμές.

Νομικές συμβουλές

Μία φορά την εβδομάδα μέλη της ΠΕΟ και μη, έχουν την ευκαιρία να επισκεφθούν το οίκημα της ΠΕΟ σε συγκεκριμένη μέρα και ώρα, ώστε να συνομιλήσουν με νομικούς συμβούλους δωρεάν για νομικά ζητήματα, είτε εργασιακά, είτε προσωπικά.



Παγκύπριο Ταμείο Προνοίας Μελών της ΠΕΟ

Άρχισε τη λειτουργία του την 01/01/2010, σαν αποτέλεσμα της συνένωσης 14 μικρών Επαρχιακών και Συντεχνιακών Ταμείων της ΠΕΟ. Διαχρονικά η ΠΕΟ όσον αφορά στην επενδυτική πολιτική των Ταμείων Προνοίας, μέσω των Διαχειριστικών Επιτροπών, δίνει μεγάλη σημασία στην ασφάλεια των κεφαλαίων τους για να μπορούν τα μέλη με την αφυπόρετηση τους να έχουν στο ακέραιο που το Ταμείο τους. Είναι ακριβώς γ' αυτό το λόγο που το Παγκύπριο Ταμείο Προνοίας μελών της ΠΕΟ ακολουθεί συνετή και όχι επιθετική επενδυτική πολιτική, για να αποφεύγεται στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό, να μένει εκτεθειμένο σε μεγάλους κινδύνους.



«Εργατικό Βήμα»

Από το 1956 και μετά κυκλοφορεί το ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΒΗΜΑ. Μια εφημερίδα 24 σελίδων που ανταποκρίνεται στις απαίτησεις των συντεχνιών της ΠΕΟ και των αναγνωστών της, προβάλλοντας τις θέσεις των συντεχνιών αλλά και την δράση τους. Παράλληλα, προβάλλει τα προβλήματα των εργαζομένων μέσα από ζωντανά ρεπορτάζ από τους τόπους δουλείας σε όλη την Κύπρο, αναλύει θέσεις και εργατικά ζητήματα.

Μία φορά την εβδομάδα μεταφέρεται σε εκατοντάδες τόπους δουλείας, αλλά διαθέσιμο είναι και στα διάφορα οικήματα της ΠΕΟ σε όλες τις πόλεις. Διαθέσιμο είναι και διαδικτυακά στην ιστοσελίδα της ΠΕΟ: www.peo.org.cy



ΟΡΓΑΝΩΣΟΥ κι ΕΣΥ ΣΤΗΝ ΕΔΟΝ

- ↷ Για το δικαιώμα μας στη δουλειά - για δουλειά με δικαιώματα.
- ↷ Για επανένωση της πατρίδας και του λαού μας, κόντρα στην κατοχή, τη διχοτόμηση, τον εθνικισμό, και τις ξένες ιμπεριαλιστικές επεμβάσεις.
- ↷ Για τον πολιτισμό και τον αθλητισμό που να στηρίζεται και να εξυπηρετεί αξίες και ιδανικά, κόντρα στην εμπορευματοποίηση των πάντων.

↷ Για ένα κόσμο της ειρήνης, της φιλίας και της αδελφοσύνης των λαών, κόντρα στον ιμπεριαλισμό, τον πόλεμο και την αιματοβαμμένη «Νέα Τάξη Πραγμάτων».

↷ Για μια κοινωνία της ισότητας, της δικαιοσύνης, της αλληλεγγύης, του σοσιαλισμού, κόντρα στα κατεστημένα και το κεφάλαιο.



ΚΑΝΕΝΑΣ ΜΟΝΟΣ ΤΟΥ

Επικοινώνησε μαζί μας



Κεντρικό Συμβούλιο ΕΔΟΝ:

Τ: 22766459 – F: 22757161

Αντρέα Παπακώστα 1, Καϊμακλί^{Τ.Θ.} 21986, 1515, Λευκωσία

Επαρχιακές Οργανώσεις:

Λευκωσία: 22877776

Λεμεσός: 25363158

Αμμόχωστος: 24657013

Λάρνακα: 25653012

Πάφος: 26936714



www.edon.org.cy



ccedon@cytanet.com.cy



Κεντρικό Συμβούλιο ΕΔΟΝ



@ccedon



Κ.Σ. ΕΔΟΝ



ΕΝΙΑΙΑ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΝΕΟΛΑΙΑΣ



Λευκωσία: 22866400 - Αρχέρμου 31,

Παλλούριώτισσα

Λεμεσός: 25443000

Λάρνακα: 24828740

Πάφος: 26932144

Αμμόχωστος: 23744220

Πόλις Χρυσοχούς: 26321094



www.peo.org.cy



info@peo.org.cy



Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία ΠΕΟ -

Pancyprian

Federation of Labour PEO



@Peo1941



ΤΜΗΜΑ
ΝΕΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΕΔΩΝ



ΟΚΤΩΒΡΗΣ 2015