

Ο περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμος του 2000 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 100(I) του 2000

Ο ΠΕΡΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ
ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ Ή ΤΗ ΣΧΕΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2000

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμος του 2000. Συνοπτικός τίτλος.

2. Στον παρόντα Νόμο, εκτός εάν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια— Ερμηνεία.

«εργοδοτούμενος» σημαίνει οποιοδήποτε πρόσωπο το οποίο προστατεύεται ως εργοδοτούμενος σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

«Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

3.—(1) Ο παρών Νόμος εφαρμόζεται σε κάθε εργοδοτούμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εργασίας. Πεδίο εφαρμογής.

(2) Ο παρών Νόμος δεν εφαρμόζεται—

(α) Σε εργοδοτούμενους των οποίων η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα·

(β) σε εργοδοτούμενους των οποίων η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις οκτώ ώρες την εβδομάδα, και

(γ) σε εργοδοτούμενους των οποίων η απασχόληση έχει το χαρακτήρα περιστασιακής ή και ιδιάζουσας εργασίας, με την προϋπόθεση ότι, στις περιπτώσεις αυτές, τη μη εφαρμογή δικαιολογούν αντικειμενικοί λόγοι.

4.—(1) Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργοδοτούμενο τους ουσιαστικούς όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Υποχρέωση ενημέρωσης.

(2) Η πληροφόρηση σύμφωνα με το εδάφιο (1) περιλαμβάνει τουλάχιστο τα ακόλουθα:

(α) Τα στοιχεία ταυτότητας των μερών·

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

(γ) τη θέση ή την ειδικότητα του εργοδοτούμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του·

(δ) την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και την προβλεπόμενη διάρκεια αυτής αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο·

(ε) τη διάρκεια της άδειας μετ' απολαβών που δικαιούται ο εργοδοτούμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο της χορήγησής της·

(στ) τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας με καταγγελία·

(ζ) τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργοδοτούμενος και την περιοδικότητα καταβολής της αμοιβής του·

(η) τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργοδοτούμενου, και

(θ) την αναφορά τυχόν συλλογικών συμβάσεων που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτούμενου.

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

Τρόπος ενημέρωσης.

5. Η ενημέρωση για τους όρους που αναφέρονται στο εδάφιο (2) του άρθρου 4 γίνεται με—

(α) Γραπτή σύμβαση εργασίας·

(β) επιστολή πρόσληψης· ή

(γ) άλλο έγγραφο, υπογραμμένο από τον εργοδότη, εφόσον τούτο περιλαμβάνει τουλάχιστον όλα τα στοιχεία που αναφέρονται στο εδάφιο (2) του άρθρου 4:

Χρόνος ενημέρωσης.

Νοείται ότι η ενημέρωση για τα στοιχεία που αναφέρονται στις υποπαραγράφους (ε), (στ), (ζ) και (η) του εδαφίου (2) του άρθρου 4, μπορεί να γίνεται με γραπτή παραπομπή σε Νόμους, Κανονισμούς, Διατάγματα ή συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα θέματα αυτά.

6.—(1) Τηρουμένων των διατάξεων του άρθρου 8, η ενημέρωση για τους όρους που αναφέρονται στο εδάφιο (2) του άρθρου 4 πρέπει να γίνεται εντός ενός μηνός το αργότερο από την έναρξη της εργασίας.

(2) Αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας για οποιοδήποτε λόγο διαρκέσει λιγότερο από ένα μήνα, οποιοδήποτε έγγραφο από αυτά που προβλέπονται στο άρθρο 5 παραδίδεται στον εργοδοτούμενο κατά τη λήξη της.

(3) Για τη μεταβολή των στοιχείων που προβλέπονται στο εδάφιο (2) του άρθρου 4, εκτός αν, και στο βαθμό που, η μεταβολή προέρχεται από Νόμο ή άλλο κείμενο στο οποίο αναφερόταν η αρχική ενημέρωση σύμφωνα με την επιφύλαξη του άρθρου 5, ο εργοδότης πρέπει να συντάσσει σχετικό έγγραφο και να το παραδίδει στον εργοδοτούμενο το αργότερο εντός ενός μηνός από την πραγματοποίηση της μεταβολής.

(4) Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργοδοτούμενο τα έγγραφα που αναφέρονται πιο πάνω δε συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

Εργασία στην αλλοδαπή.

7.—(1) Αν ο εργοδοτούμενος πρέπει να απασχοληθεί στην αλλοδαπή με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίζεται στην Κύπρο ή υπόκειται στην κυπριακή νομοθεσία ή πρακτική, και της οποίας η διάρκεια είναι τουλάχιστον ένας μήνας, τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 5 θα πρέπει να του παραδοθούν πριν από την αναχώρησή του και να περιέχουν τουλάχιστο τα εξής πρόσθετα, στοιχεία:

(α) Τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό·

(β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του·

(γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήμα ή σε είδος που συνδέονται με τον εκπατρισμό· και

(δ) τους τυχόν όρους επαναπατριsmού.

(2) Η ενημέρωση για τα στοιχεία (β) και (γ) του εδαφίου (1), μπορεί ενδεχομένως να γίνεται και με παραπομπή σε Νόμους, Κανονισμούς, Διατάγματα ή συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα θέματα αυτά.

8.—(1) Για τις σχέσεις εργασίας οι οποίες υφίσταντο κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου για λιγότερο από πέντε χρόνια, η ενημέρωση πρέπει να γίνει μέσα σε έξι μήνες από την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου.

Σχέσεις εργασίας που υφίσταντο κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου.

(2) Για τις σχέσεις εργασίας οι οποίες, κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου, υφίσταντο για περισσότερα από πέντε χρόνια, η ενημέρωση πρέπει να γίνεται μέσα σε δύο μήνες εφόσον και αφότου το ζητήσει ο εργοδοτούμενος.

(3) Για τις σχέσεις εργασίας που αναφέρονται στο εδάφιο (2) δεν μπορεί να γίνει προσφυγή σε δικαστήριο, αν δεν προηγηθεί υπενθύμιση από τον εργοδοτούμενο προς τον εργοδότη και αν ο εργοδότης δεν ανταποκριθεί μέσα σε δεκαπέντε μέρες από την υπενθύμιση:

Νοείται ότι η διαδικασία υπενθύμισης του εδαφίου (3) δεν απαιτείται—

(α) Στις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 7·

(β) για τους εργοδοτούμενους που έχουν προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας· και

(γ) για εργοδοτούμενους που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση.

9. Το βάρος της απόδειξης για το γεγονός της ενημέρωσης του εργοδοτούμενου για τους όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας το φέρει ο εργοδότης.

Βάρος απόδειξης.

10. Ο Υπουργός δύναται να ορίζει είτε επιθεωρητές είτε άλλους λειτουργούς, εφόσον τους κρίνει αναγκαίους, για την καλύτερη εφαρμογή του παρόντος Νόμου.

Επιθεωρητές ή άλλοι λειτουργοί.

11. Αρμόδιο Δικαστήριο προς επίλυση οιασδήποτε αστικής φύσης διαφοράς προκύψει από την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Αρμόδιο Δικαστήριο.

12.—(1) Εργοδότης ο οποίος, χωρίς εύλογη αιτία, παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις πεντακόσιες λίρες.

Κυρώσεις.

(2) Το βάρος απόδειξης για το γεγονός ότι η παράλειψη για πληροφόρηση έγινε με εύλογη αιτία βαρύνει τον εργοδότη.

13.—(1) Το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να εκδίδει Κανονισμούς για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου ή για τη ρύθμιση κάθε θέματος το οποίο είναι δυνατό να ρυθμιστεί με Κανονισμούς.

Κανονισμοί.

(2) Χωρίς επηρεασμό της γενικότητας του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου, οι Κανονισμοί μπορούν ειδικότερα να καθορίζουν και ρυθμίζουν τα καθήκοντα και τις εξουσίες των Επιθεωρητών ή άλλων λειτουργών που ορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10.