

**Ο περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2002 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.**

Αριθμός 76(I) του 2002

**Ο ΠΕΡΙ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ) ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2002**

Για σκοπούς εναρμόνισης με τις πράξεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο—

(α) "Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και την CES - Παράρτημα: Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης" (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ. 9), και

(β) "Οδηγία 98/23/EK του Συμβουλίου της 7ης Απριλίου 1998 για την επέκταση, στο Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και της Βορείου Ιρλανδίας, της Οδηγίας 97/81/EK σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και την ETUC" (ΕΕ L 131 της 5.5.1998, σελ. 10).

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός τίτλος.

**1.** Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2002.

Ερμηνεία.

**2.** Για τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, εκτός αν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια—

"αρμόδια αρχή" σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων·

"αρχή της αναλογικότητας" σημαίνει ότι όπου ένας συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση λαμβάνει ή δικαιούται να λαμβάνει μισθό ή οποιοδήποτε άλλο ωφέλημα, ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση θα λαμβάνει ή θα δικαιούται να λαμβάνει τέτοιο μέρος του μισθού ή των άλλων ωφελημάτων κατ' αναλογία προς τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του, σε σύγκριση με τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του αντίστοιχου συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση·

"εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση" σημαίνει τον εργοδοτούμενο δυνάμει σύμβασης εργασίας ή κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες να μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου, του οποίου οι ώρες απασχόλησης, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση·

"συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση" σημαίνει τον εργοδοτούμενο ο οποίος—

(i) εργάζεται στην ίδια επιχείρηση όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση·

(ii) έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση·

(iii) εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων

, όπως η αρχαιότητα, τα προσόντα και η ειδικευση. "Υπουργός" σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

**3. Σκοπός του παρόντος Νόμου είναι—**

(α) Η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση·

Σκοπός του παρόντος Νόμου.

(β) η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και η συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων.

**4.—(1) Τηρουμένων των διατάξεων του εδαφίου (2) του παρόντος άρθρου, ο παρών Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση.**

Πεδίο εφαρμογής - Εξαιρέσεις.

**(2) Από το πεδίο εφαρμογής του παρόντος Νόμου εξαιρούνται—**

(α) Εργοδοτούμενοι με μερική απασχόληση που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση, όπως θα καθορισθεί με Κανονισμούς·

(β) εργοδοτούμενοι με πλήρη απασχόληση, οι οποίοι επηρεάζονται από μερική ανεργία, δηλαδή λόγω συλλογικής και προσωρινής μείωσης των κανονικών ωρών εργασίας τους για οικονομικούς, τεχνικούς ή διαρθρωτικούς λόγους.

(3) Οι εξαιρέσεις, οι οποίες θα καθοριστούν με Κανονισμούς, σύμφωνα με την παράγραφο (α) του εδαφίου (2) του παρόντος άρθρου, θα πρέπει να επανεξετάζονται, από την αρμόδια αρχή, περιοδικά, προκειμένου να διαπιστώνεται αν οι αντικειμενικοί λόγοι που συνέτρεχαν για την θέσπισή τους εξακολουθούν να υφίστανται.

**5. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ή, όπου δεν υφίσταται εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.**

Σύγκριση σε περίπτωση μη ύπαρξης εργοδοτούμενων με πλήρη απασχόληση.

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

Αρχή της μη διάκρισης και προϋποθέσεις πρόσβασης εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης.

**(2) Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας.**

(3)(α) Εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, η αρμόδια αρχή, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική και /ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, όπου κρίνεται αναγκαίο, να εξαρτούν την πρόσβαση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης από την περίοδο προϋπηρεσίας, το χρόνο που έχει εργαστεί και τα προσόντα με βάση τα οποία καθορίζονται τα εισοδήματα του εργοδοτούμενου.

(β) Οι προϋποθέσεις πρόσβασης εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης πρέπει να επανεξετάζονται περιοδικά, λαμβανομένης υπόψη της αρχής της μη διάκρισης.

Δικαιώματα  
εργοδοτούμενων με  
μερική  
απασχόληση.

7.—(1) Τηρουμένων των διατάξεων του άρθρου 6 του παρόντος Νόμου, κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται ισότιμων όρων και συνθηκών απασχόλησης και ισότιμης μεταχείρισης και απολαμβάνει την ίδια προστασία με αυτή που παρέχεται στους συγκρίσιμους εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση, ιδίως όσον αφορά—

(α) Το μισθό και τα ωφελήματα:

Νοείται ότι οι παροχές σε χρήμα και τα επιδόματα των εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση θα καθορίζονται κατ' αναλογία και σε συνάρτηση με τις ώρες απασχόλησης ή τις αποδοχές ή τις εισφορές τους ή άλλες μεθόδους βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και πρακτικής·

(β) το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης:

Νοείται ότι οι εισφορές και οι πληρωμές των παροχών των εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση θα καθορίζονται με βάση τις εκάστοτε ισχύουσες πρόνοιες των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 1980 μέχρι 2002·

41 του 1980  
48 του 1982  
11 του 1983  
7 του 1984  
10 του 1985  
116 του 1985  
4 του 1987  
199 του 1987  
214 του 1987  
68 του 1988  
96 του 1989  
136 του 1989  
17 του 1990  
218 του 1991  
98(I) του 1992  
64(I) του 1993  
18(I) του 1995  
55(I) του 1996  
87(I) του 1997  
80(I) του 1998  
84(I) του 1998  
99(I) του 2000  
2(I) του 2001  
51(I) του 2001  
135(I) του 2001  
143(I) του 2001  
71(I) του 2002

(γ) τον τερματισμό της απασχόλησης:

Νοείται ότι κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση, του οποίου οι ώρες απασχόλησης είναι χαμηλότερες από τις εκάστοτε καθοριζόμενες στους περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμους του 1994 έως 2002, εξαιρείται·

24 του 1967  
17 του 1968  
67 του 1972  
6 του 1973  
1 του 1975  
18 του 1977  
30 του 1979  
57 του 1979  
82 του 1979  
92 του 1979  
54 του 1980  
12 του 1983  
167 του 1987  
37 του 1988  
18 του 1990  
203 του 1990  
52(I) του 1994

61(I) του 1994  
26(I) του 2001  
111(I) του 2001  
70(I) του 2002.

(δ) την προστασία της μητρότητας·

(ε) την ετήσια άδεια με αποδοχές και αργίες λόγω εορτών με αποδοχές·

(στ) τη γονική άδεια·

(ζ) την άδεια ασθενείας.

(2) Κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται της ίδιας μεταχείρισης και απολαμβάνει της ίδιας προστασίας με αυτήν που παρέχεται στον εργοδοτούμενο με πλήρη απασχόληση όσο αφορά—

(α) Το δικαίωμα της οργάνωσης, το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και το δικαίωμα να ενεργεί ως εκπρόσωπος των εργοδοτουμένων·

(β) την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία·

(γ) την προστασία από δυσμενή διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα.

**8.—(1)** Ο εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίζει ότι η μετάβαση του εργοδοτουμένου από την πλήρη απασχόληση στη μερική απασχόληση, ή αντίστροφα, όταν υπάρχουν κενές θέσεις στην επιχείρηση, γίνεται εθελοντικά.

Δικαίωμα  
εργοδοτουμένων  
ελεύθερης επιλογής της  
εργασίας μερικής  
απασχόλησης.

(2) Η άρνηση του εργοδοτουμένου με μερική απασχόληση για μεταφορά του σε πλήρη απασχόληση, ή και αντίστροφα, δεν αποτελεί από μόνη της λόγο τερματισμού των υπηρεσιών του εργοδοτουμένου, υπό την επιφύλαξη τερματισμού των υπηρεσιών σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική, για άλλους λόγους που μπορεί να προκύψουν από τις λειτουργικές απαιτήσεις της εν λόγω επιχείρησης.

**9.** Ο εργοδότης πρέπει, στο μέτρο του δυνατού, να μελετά τα ακόλουθα:

Υποχρεώσεις εργοδότη.

(α) Αιτήματα των εργοδοτουμένων για τη μετάβασή τους από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση που προσφέρεται στα πλαίσια της επιχείρησης·

(β) αιτήματα των εργοδοτουμένων για τη μετάβασή τους από εργασία μερικής απασχόλησης σε εργασία πλήρους απασχόλησης ή για την αύξηση του χρόνου εργασίας τους εφόσον υπάρχει δυνατότητα·

(γ) παροχή έγκαιρης ενημέρωσης για την ύπαρξη θέσεων εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση στην επιχείρηση, προκειμένου να διευκολύνονται οι μεταβάσεις από την εργασία πλήρους απασχόλησης στην εργασία με μερική απασχόληση και αντίστροφα·

(δ) μέτρα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία με μερική απασχόληση σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων εξειδικευμένων και διοικητικών θέσεων και, όπου ενδείκνυται, διευκόλυνση της πρόσβασης των εργοδοτουμένων με μερική απασχόληση σε επαγγελματική κατάρτιση, για τη βελτίωση των δυνατοτήτων σταδιοδρόμησης και επαγγελματικής τους κινητικότητας·

(ε) παροχή κατάλληλης ενημέρωσης και πληροφόρησης στις οργανώσεις εκπροσώπησης των εργοδοτουμένων για τους εργοδοτουμένους με μερική απασχόληση που απασχολούνται στην επιχείρηση.

**10.—(1)** Η αρμόδια αρχή μπορεί, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική, να εντοπίζει, να αντιμετωπίζει και, όπου είναι αναγκαίο, να

Ευκαιρίες για εργασία  
μερικής απασχόλησης.

εξαλείφει εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης.

(2) Οι κοινωνικοί εταίροι, ενεργώντας στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους και μέσω των διαδικασιών που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις, πρέπει να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφουν εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης.

(3) Εντός τριών μηνών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος του παρόντος Νόμου, η αρμόδια αρχή οφείλει να καλέσει τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις όπως εξετάσουν, εντός τακτής προθεσμίας την οποία ήθελε καθορίσει, τις υφιστάμενες διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αναθεωρήσουν και/ή αναπροσαρμόσουν αυτές κατά τρόπο ώστε να εξαλειφθούν οιοσδήποτε πρόνοιες οι οποίες περιορίζουν την ελεύθερη επιλογή και /ή τις ευκαιρίες για την εργασία μερικής απασχόλησης.

Αρμόδιο  
Δικαστήριο.

**11.** Αρμόδιο Δικαστήριο προς επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς αστικής φύσεως, η οποία ήθελε προκύψει από την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου, είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Κυρώσεις.

**12.** Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις δύο χιλιάδες λίρες.

Επιθεωρητές ή  
άλλοι λειτουργοί.

**13.** Ο Υπουργός δύναται να ορίζει επιθεωρητές και/ή άλλους λειτουργούς, εφόσον τους κρίνει αναγκαίους, για την καλύτερη εφαρμογή του παρόντος Νόμου.

Κανονισμοί.

**14.—**(1) Το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται 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.

(2) Χωρίς επηρεασμό της γενικότητας του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου, οι Κανονισμοί μπορούν ειδικότερα να καθορίζουν—

(α) Τις κατηγορίες των εργοδοτούμενων που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου (α) του εδαφίου (2) του άρθρου 4 του παρόντος Νόμου·

(β) τα καθήκοντα ή τις εξουσίες των επιθεωρητών ή άλλων λειτουργών που ορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 του παρόντος Νόμου.

Έναρξη της ισχύος  
του παρόντος  
Νόμου

**15.** Ο παρών Νόμος τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003.