

**.Ο ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ
ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2005**

Για σκοπούς εναρμόνισης με την πράξη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο:

Επίσημη
Εφημερίδα
της Ε.Ε.: L 080,
23.03.2002. σ.29.

«Οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11^{ης} Μαρτίου 2002 περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα»,

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός
τίτλος.

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί της Θέσπισης Γενικού Πλαισίου Ενημέρωσης και Διαβούλευσης των Εργοδοτούμενων Νόμος του 2005.

Ερμηνεία.

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

«διαβούλευση» σημαίνει την ανταλλαγή απόψεων και την καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων και του εργοδότη·

«εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων» σημαίνει τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων που προβλέπονται από τη νομοθεσία και/ή πρακτική·

«ενημέρωση» σημαίνει τη διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων προκειμένου να λάβουν γνώση του εκάστοτε θέματος και να το εξετάσουν·

«επιχείρηση» σημαίνει τη δημόσια ή ιδιωτική επιχείρηση που ασκεί οικονομική δραστηριότητα, με κερδοσκοπικό ή μη χαρακτήρα, και είναι εγκατεστημένη στο έδαφος της Κυπριακής Δημοκρατίας·

«εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο είτε δυνάμει σύμβασης εργασίας ή μαθητείας, είτε κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη εργοδοτούμενου, ο δε όρος "εργοδότης" θα ερμηνεύεται ανάλογα και θα περιλαμβάνει την Κυβέρνηση της Κυπριακής Δημοκρατίας·

«Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Πεδίο
εφαρμογής·

3.-(1) Τηρουμένων των διατάξεων του άρθρου 14, ο παρών Νόμος εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργοδοτούμενους.

(2) Ο παρών Νόμος δεν εφαρμόζεται στα πληρώματα των ποντοπόρων πλοίων.

(3) Ο παρών Νόμος δε θίγει -

28(I) του 2001.

104(I) του 2000

39(I) του 2003.

(α) τις ειδικές διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης του άρθρου 4 του περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμου του 2001 και του άρθρου 8 του περί της Διατήρησης και Διασφάλισης των Δικαιωμάτων των Εργοδοτούμενων κατά τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων, Εγκαταστάσεων ή Τμημάτων Επιχειρήσεων ή Εγκαταστάσεων Νόμου· και

68(I) του 2002. (β) τις ειδικές διατάξεις που έχουν θεσπισθεί σύμφωνα με τον περί της Σύστασης Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων Νόμο του 2002.

(4) Ο παρών Νόμος εφαρμόζεται υπό την επιφύλαξη άλλων δικαιωμάτων ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής δυνάμει οποιουδήποτε άλλου Νόμου.

Τρόπος καθορισμού κατώτατου αριθμού εργοδοτούμενων.

4.-(1) Για τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, ο κατώτατος αριθμός εργοδοτούμενων που απασχολούνται από την επιχείρηση καθορίζεται με βάση το μέσο αριθμό εργοδοτούμενων, με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή με μερική απασχόληση, που έχουν απασχοληθεί στην επιχείρηση τα δύο τελευταία χρόνια.

(2) Συμβάσεις εργασίας εργοδοτούμενων ορισμένου χρόνου που έληξαν ή συμβάσεις μερικώς απασχολούμενων, ανάγονται σε πλήρη ετήσια απασχόληση όσον αφορά τον υπολογισμό του αριθμού των εργοδοτούμενων της επιχείρησης.

Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης.

5.-(1) Η ενημέρωση και η διαβούλευση καλύπτουν:

(α) Την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, και

(β) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η

απασχόληση απειλείται,

(γ) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων που αναφέρονται στις διατάξεις στις οποίες παραπέμπει το άρθρο 3(3)(α).

(2) Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται, ενδεχομένως, για διαβούλευση.

(3) Η διαβούλευση πραγματοποιείται:

(α) Κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο·

(β) στο ενδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης, ανάλογα με το θέμα που συζητείται·

(γ) βάσει των σχετικών πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης, σύμφωνα με την ερμηνεία του όρου «ενημέρωση», και της γνώμης που έχουν δικαίωμα να διατυπώσουν οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων·

(δ) κατά τρόπο ώστε οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν·

(ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία όσον αφορά τις

αποφάσεις που εμπíπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη, όπως αυτές αναφέρονται στο εδάφιο 1(γ).

(4) Ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει ότι η ενημέρωση και διαβούλευση πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου, προτού καταλήξει σε οποιεσδήποτε αποφάσεις που επηρεάζουν τους εργοδοτούμενους.

Ενημέρωση και διαβούλευση βάσει συμφωνίας.

6.-(1) Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης, να καθορίζουν ελεύθερα και οποτεδήποτε, μέσω συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργοδοτούμενων.

(2)(α) Οι συμφωνίες που αναφέρονται στο εδάφιο (1), και οι συμφωνίες που υφίστανται κατά την 23η Μαρτίου 2005, καθώς και οποιεσδήποτε μεταγενέστερες ανανεώσεις αυτών, μπορούν να προβλέπουν διαφορετικές διατάξεις από αυτές που προβλέπονται στο άρθρο 5.

(β) Οι πρακτικές λεπτομέρειες για ενημέρωση και διαβούλευση των συμφωνιών που συντάσσονται σύμφωνα με το εδάφιο (1) καθορίζονται και εφαρμόζονται, με τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους, και διασφαλίζουν ότι κατά τον καθορισμό ή την εφαρμογή των πρακτικών λεπτομερειών ενημέρωσης και διαβούλευσης, ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων θα εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας, σεβόμενοι τα αμοιβαία δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, και λαμβάνοντας υπόψη τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης όσο και εκείνα των εργοδοτούμενων.

(γ) Οι συμφωνίες που αναφέρονται στο εδάφιο (1) θα πρέπει να περιορίζουν στο ελάχιστο δυνατόν τις επιβαρύνσεις που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις εξασφαλίζοντας παράλληλα την πραγμάτωση των χορηγούμενων δικαιωμάτων.

Εμπιστευτικές
πληροφορίες.

7. -(1)(α) Οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων και οι εμπειρογνώμονες που ενδεχομένως τους επικουρούν, στο πλαίσιο της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης, δεν επιτρέπεται να αποκαλύπτουν στους εργοδοτούμενους ή σε τρίτους, πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν ρητά ως εμπιστευτικές χάριν προστασίας των νομίμων συμφερόντων της επιχείρησης.

(β) Η υποχρέωση αυτή εξακολουθεί να υφίσταται οπουδήποτε και αν ευρίσκονται, ακόμη και μετά τη λήξη της θητείας τους.

(γ) Οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων και τα άτομα που ενδεχομένως τους επικουρούν μπορούν να διαβιβάζουν εμπιστευτικές πληροφορίες στους εργοδοτούμενους ή σε τρίτους, οι οποίοι δεσμεύονται από το απόρρητο.

(2) Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να ανακοινώσει πληροφορίες ή να προβεί σε διαβουλεύσεις για θέματα που -

(α) Η φύση τους είναι τέτοια, ώστε σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια, θα εμπόδιζαν σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης ή θα την έθιγαν·

(β) χαρακτηρίζονται απόρρητα από την ισχύουσα νομοθεσία, όπως το τραπεζικό, το δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής

ασφαλείας ή ευρεσιτεχνίας.

(3) Ο εργοδότης δεν υποχρεούται παρά μόνο ύστερα από διάταγμα του δικαστηρίου:

(α) Να πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων επί θεμάτων που θεωρούνται δυνάμει του εδαφίου (2) ως απόρρητα·

(β) να άρει την υποχρέωση εμπιστευτικότητας που επιβάλλεται δυνάμει του εδαφίου (1).

Προστασία και διευκολύνσεις των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων.

8. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων απολαμβάνουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους που απορρέουν από τον παρόντα Νόμο, επαρκή προστασία και εγγυήσεις και δεν υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις από τον εργοδότη εξαιτίας των δραστηριοτήτων τους ως εκπρόσωπων των εργοδοτούμενων, με σκοπό να μπορούν να εκτελούν απερίσπαστοι τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί.

Διατήρηση υφιστάμενων δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων.

9. Η εφαρμογή του παρόντος Νόμου δεν δύναται να αποτελέσει επαρκή αιτιολογία για οπισθοδρόμηση σε σχέση με την κατάσταση που υφίσταται στη Δημοκρατία, αναφορικά με το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργοδοτούμενων.

Διορισμός επιθεωρητών ή άλλων λειτουργών.

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

Αρμόδιο Δικαστήριο.

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

Κυρώσεις. 12.-(1) Όποιος 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.

(2) Αν το προβλεπόμενο στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι τόσο ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού, εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, όσο και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται μόνο με χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις πέντε χιλιάδες λίρες.

Κανονισμοί. 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.

(2) Χωρίς επηρεασμό της γενικότητας του εδαφίου (1), 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.

Έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου και μεταβατικές διατάξεις.

14. Η ισχύς του παρόντος Νόμου αρχίζει ως ακολούθως:

(α) Από την ημερομηνία δημοσίευσής του στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας για επιχειρήσεις που

- απασχολούν τουλάχιστον 100 εργοδοτούμενους·
- (β) από την 23η Μαρτίου 2007, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργοδοτούμενους·
- (γ) από την 23η Μαρτίου 2008, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργοδοτούμενους.