



# ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



## Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

Εισαγωγή .....	2
Ποιους καλύπτει η νομοθεσία .....	2
Υποχρέωση του εργοδότη .....	2
Υποχρέωση του εργοδότη για προειδοποίηση μετάθεσης ή μεταφοράς εργοδοτούμενου .....	4
Υποχρέωση του εργοδοτούμενου για προειδοποίηση προς τον εργοδότη του .....	5
Αποζημίωση από τον εργοδότη για αδικαιολόγητη απόλυση .....	5
Πότε εργοδοτούμενος δεν δικαιούται αποζημίωση από τον εργοδότη του .....	6
Εξουσία Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών να διατάσσει επαναπρόσληψη εργοδοτούμενου .....	7
Δικαίωμα εργοδοτούμενου σε πληρωμή λόγω πλεονασμού για πλεονάζον προσωπικό .....	8
Πότε εργοδοτούμενος θεωρείται πλεονάζων .....	8
Απόλυση που δεν παρέχει δικαίωμα σε πληρωμή λόγω πλεονασμού .....	9
Ύψος της πληρωμής λόγω πλεονασμού .....	10
Δικαίωμα σε πληρωμή από τον εργοδότη και από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό .....	11
Υπολογισμός της περιόδου απασχόλησης .....	11
Το Συνεχές της απασχόλησης .....	12
Ημερομίσθια που λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς της πληρωμής .....	13
Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό .....	13
Διαβήματα εργοδοτούμενου για αποζημίωση .....	14
Διαβήματα για πληρωμή λόγω πλεονασμού .....	14
Τρόπος καταβολής πληρωμής λόγω πλεονασμού .....	15
Υποχρέωση εργοδότη για έγκαιρη γνωστοποίηση πλεονασμού .....	15
Υποχρέωση εργοδότη για επαναπρόσληψη απολυθέντων λόγω πλεονασμού .....	15
Αδικήματα σε σχέση με απαιτήσεις για πληρωμή λόγω πλεονασμού .....	16
Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών .....	16

## Οδηγός για την περί Τερματισμού Απασχόλησας Νομοθεσία

### Εισαγωγή

Η περί Τερματισμού Απασχόλησας νομοθεσία θεσπίστηκε στις 27 Μαΐου 1967 και τέθηκε σ' εφαρμογή την 1<sup>η</sup> Φεβρουαρίου 1968. Βασικός σκοπός της είναι η προστασία των εργοδοτούμενων σε περίπτωση απόλυσης.

### Ποιους καλύπτει η νομοθεσία

Η περί Τερματισμού Απασχόλησας νομοθεσία καλύπτει **όλους τους εργοδοτούμενους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, περιλαμβανομένων των μαθητευομένων**. Καλύπτει, επίσης, τους μετόχους ιδιωτικών εταιρειών οι οποίοι απασχολούνται στην εταιρεία τους. Κατ' εξαίρεση, οι εργοδοτούμενοι της Κυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ν.Α.Α.Φ.Ι. στην Κύπρο δεν καλύπτονται από τις πρόνοιες της νομοθεσίας που αφορούν πληρωμές λόγω πλεονασμού, γιατί οι εργοδότες τους εφαρμόζουν δικά τους σχέδια για τέτοιες πληρωμές.

### Υποχρέωση του εργοδότη

Ο εργοδότης που προτίθεται να τερματίσει την απασχόληση εργοδοτούμενου του, ύστερα από συνεχή υπηρεσία 26 τουλάχιστον εβδομάδων, πρέπει να δώσει στον εργοδοτούμενο ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης, ανάλογα με τη διάρκεια της υπηρεσίας του, όπως φαίνεται πιο κάτω:

Περίοδος συνεχούς απασχόλησης	Ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης
Από 26 μέχρι 51 εβδομάδες	1 εβδομάδα
Από 52 μέχρι 103 εβδομάδες	2 εβδομάδες
Από 104 μέχρι 155 εβδομάδες	4 εβδομάδες
Από 156 μέχρι 207 εβδομάδες	5 εβδομάδες

Από 208 μέχρι 259 εβδομάδες	6 εβδομάδες
Από 260 μέχρι 311 εβδομάδες	7 εβδομάδες
Από 312 εβδομάδες και άνω	8 εβδομάδες

### Η προειδοποίηση αυτή πρέπει να είναι γραπτή.

Το δικαίωμα του εργοδοτούμενου σε μακρότερη περίοδο προειδοποίησης, αν έχει τέτοιο δικαίωμα με βάση έθιμο, νόμο, συλλογική σύμβαση ή ειδική συμφωνία, κατοχυρώνεται από τη νομοθεσία.

Ο εργοδότης δεν είναι υπόχρεος να δώσει προειδοποίηση στον εργοδοτούμενό του αν η απασχόληση ήταν πάνω σε δοκιμαστική βάση για περίοδο που δεν υπερβαίνει τις 104 εβδομάδες. Όταν η δοκιμαστική περίοδος είναι μεγαλύτερη από τις 26 εβδομάδες, τότε δεν απαιτείται προειδοποίηση, αν η περίοδος της δοκιμαστικής υπηρεσίας καθορίστηκε με γραπτή συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτούμενου κατά τον χρόνο της πρόσληψής του.

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα, αντί να ζητήσει από τον εργοδοτούμενο να εργαστεί την προειδοποίηση, να πληρώσει στον εργοδοτούμενο τα ημερομίσθιά του για την περίοδο προειδοποίησης την οποία δικαιούται.

Κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης, ο εργοδοτούμενος μπορεί, ύστερα από συμφωνία με τον εργοδότη του, να απουσιάζει μέχρι οκτώ ώρες την εβδομάδα από την εργασία του με ανώτατο όριο 40 ώρες, χωρίς να χάνει απολαβές, για σκοπούς αναζήτησης νέας εργασίας.

Εργοδοτούμενος στον οποίο δόθηκε προειδοποίηση δικαιούται, αν βρει νέα απασχόληση, να αποχωρήσει από την υπηρεσία του εργοδότη του χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση. Σε τέτοια όμως περίπτωση ο εργοδοτούμενος δεν δικαιούται να πληρωθεί για το υπόλοιπο της περιόδου της προειδοποίησης.

Η παροχή προειδοποίησης σε εργοδοτούμενο ο οποίος απουσιάζει από την εργασία του λόγω ανικανότητας για εργασία απαγορεύεται για περίοδο μέχρι έξι μήνες από την πρώτη ημέρα της απουσίας του. Πρόσθετα, η περίοδος προειδοποίησης εργοδοτούμενου ο οποίος γίνεται ανίκανος για εργασία συνεπεία επαγγελματικού ατυχήματος το οποίο συμβαίνει κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης, αναστέλλεται.

Οι όροι «ανίκανος προς εργασία» και «επαγγελματικό ατύχημα» έχουν την ίδια έννοια όπως στη νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

**Δεν υπάρχει υποχρέωση για προειδοποίηση, αν η διαγωγή του εργοδοτούμενου είναι τέτοια που δικαιολογεί την απόλυσή του, όπως π.χ.:**

- διάπραξη σοβαρού παραπτώματος στην εκτέλεση των καθηκόντων του,
- διάπραξη ποινικού αδικήματος στην εκτέλεση των καθηκόντων του, χωρίς τη ρητή ή σιωπηρή συγκατάθεση του εργοδότη του,
- απρεπής διαγωγή κατά τον χρόνο της εκτέλεσης των καθηκόντων του, και
- σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανονισμών εργασίας ή άλλων κανονισμών σε σχέση με την απασχόληση.

Σε περιπτώσεις όπως τις πιο πάνω, ο εργοδότης πρέπει να ασκήσει το δικαίωμά του για απόλυση μέσα σε λογικό χρονικό διάστημα, διαφορετικά η απόλυση θα θεωρηθεί ως αδικαιολόγητη.

## Υποχρέωση του εργοδότη για προειδοποίηση μετάθεσης ή μεταφοράς εργοδοτούμενου

Εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε οποιοσδήποτε πράξεις ή ενέργειες που θα έχουν ως αποτέλεσμα τη μετάθεση ή μεταφορά εργοδοτούμενου του σε άλλο εργοδότη, είτε μόνιμα είτε προσωρινά, **οφείλει να προειδοποιήσει τον εργοδοτούμενο γραπτώς και όσο το δυνατόν πιο έγκαιρα για τις προθέσεις του**, έστω και αν η μετάθεση ή μεταφορά δεν θα συνεπάγεται αλλαγή των καθηκόντων ή του τόπου εργασίας του εργοδοτούμενου.

## Υποχρέωση του εργοδοτούμενου για προειδοποίηση προς τον εργοδότη του

Εργοδοτούμενος, που προτίθεται να τερματίσει την απασχόλησή του, πρέπει να δώσει στον εργοδότη **ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης**, ανάλογα με τη διάρκεια της υπηρεσίας του, όπως φαίνεται πιο κάτω:

Περίοδος συνεχούς απασχόλησης	Ελάχιστη περίοδος προειδοποίησης
Από 26 μέχρι 51 εβδομάδες	1 εβδομάδα
Από 52 μέχρι 259 εβδομάδες	2 εβδομάδες
Από 260 εβδομάδες και άνω	3 εβδομάδες

Το δικαίωμα του εργοδότη σε μακρότερη περίοδο προειδοποίησης, αν έχει τέτοιο δικαίωμα με βάση έθιμο, συλλογική σύμβαση ή ειδική συμφωνία, κατοχυρώνεται από τη νομοθεσία.

## Αποζημίωση από τον εργοδότη για αδικαιολόγητη απόλυση

Εργοδοτούμενος, ο οποίος απολύεται αδικαιολόγητα από εργοδότη με τον οποίο απασχολήθηκε συνεχώς για 26 τουλάχιστον εβδομάδες, δικαιούται σε αποζημίωση. Σε αποζημίωση δικαιούται, επίσης, και εργοδοτούμενος, ο οποίος αναγκάστηκε να αποχωρήσει από την υπηρεσία του εργοδότη του λόγω της συμπεριφοράς του τελευταίου απέναντί του. Σε καμιά περίπτωση δεν καταβάλλεται αποζημίωση σε εργοδοτούμενο που συμπλήρωσε τη συντάξιμη ηλικία πριν από την απόλυσή του.

**Το ποσό της αποζημίωσης αποφασίζεται από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών**, κατόπιν αίτησης του εργοδοτούμενου, δεν μπορεί όμως να είναι κατώτερο από το ποσό της πληρωμής λόγω πλεονασμού, την οποία θα ελάμβανε ο εργοδοτούμενος, αν απολυό-

ταν ως πλεονάζων, ή ψηλότερο από τα ημερομίσθια δυο χρόνων. Κατά τον υπολογισμό τού ποσού της αποζημίωσης, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τις αποδοχές του εργοδοτούμενου, την περίοδο απασχόλησης, την απώλεια προοπτικών σταδιοδρομίας, την ηλικία του εργοδοτούμενου και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες απολύθηκε.

Το ποσό της αποζημίωσης μέχρι τα ημερομίσθια ενός χρόνου πληρώνεται από τον εργοδότη και οποιοδήποτε επιπλέον ποσό από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό.

Πότε εργοδοτούμενος δεν δικαιούται αποζημίωση από τον εργοδότη του

**Εργοδοτούμενος δεν δικαιούται αποζημίωση από τον εργοδότη του, αν η απόλυση του οφείλεται:**

- α. σε πλεονασμό,
- β. σε ανώτερη βία, πολεμική ενέργεια, πολιτική εξέγερση, θεομηνία ή καταστροφή των εγκαταστάσεων από πυρκαγιά που δεν ήταν αποτέλεσμα εσκεμμένης ενέργειας ή αμέλειας του εργοδότη,
- γ. στη λήξη σύμβασης τακτής περιόδου ή λόγω του ότι ο εργοδοτούμενος συμπλήρωσε την κανονική ηλικία αφυπηρέτησης βάσει εθίμου, νόμου, συλλογικής σύμβασης ή κανονισμών εργασίας,
- δ. σε υπαιτιότητα του εργοδοτούμενου. Η απόλυση θεωρείται ότι οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδοτούμενου, αν αυτός παραλείπει να εκτελέσει την εργασία του κατά ικανοποιητικό τρόπο ή επιδεικνύει τέτοια διαγωγή, ώστε να δίδει δικαίωμα στον εργοδότη να τον απολύσει χωρίς να του δώσει προειδοποίηση.

**Τονίζεται ότι απόλυση εργοδοτούμενου, για οποιονδήποτε από τους πιο κάτω λόγους, σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη και ο εργοδότης είναι υπόχρεος να πληρώσει αποζημίωση:**

- α. ιδιότητα μέλους συντεχνίας ή συμμετοχή σε συντεχνιακές δραστηριότητες εκτός των ωρών εργασίας ή με τη συγκατάθεση του εργοδότη κατά τη διάρκεια των ωρών εργα-

σίας ή ιδιότητα μέλους επιτροπής ασφάλειας σύμφωνα με τους περί Ασφάλειας στους Τόπους Εργασίας Νόμους,

- β. επιζήτηση αξιώματος ως αντιπροσώπου εργατών ή παρούσα ή παρελθούσα ενέργεια υπό την ιδιότητα αυτή,
  - γ. υποβολή παραπόνου ή συμμετοχή σε διαδικασία εναντίον εργοδότη για παραβίαση νόμων ή κανονισμών, ή προσφυγή σε αρμόδια διοικητική αρχή,
  - δ. φυλή, χρώμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, πολιτικές απόψεις, εθνική προέλευση ή κοινωνική καταγωγή,
  - ε. εγκυμοσύνη ή μητρότητα, και
- στ.λήψη γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.

**Εξουσία Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών να διατάσσει επαναπρόσληψη εργοδοτούμενου**

Σε περίπτωση κατά την οποία ο τερματισμός της απασχόλησης εργοδοτούμενου, ο οποίος εργαζόταν σε εργοδότη που απασχολούσε πέραν των δεκαεννέα εργοδοτούμενων, κριθεί ως παράνομος και ακόπιτος, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μπορεί, αν οι περιστάσεις το δικαιολογούν και ο εργοδοτούμενος το ζητήσει, **να διατάξει την επαναπρόσληψη του εργοδοτούμενου και ταυτόχρονα την καταβολή αποζημίωσης** για τη ζημιά την οποία πραγματικά έχει υποστεί ο εργοδοτούμενος. Το ποσό της αποζημίωσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα ημερομίσθια δώδεκα μηνών.

## Δικαίωμα εργοδοτούμενου σε πληρωμή λόγω πλεονασμού για πλεονάζον προσωπικό

---

Όταν εργοδοτούμενος, ο οποίος απασχολήθηκε συνεχώς για 104 εβδομάδες στον ίδιο εργοδότη, απολυθεί λόγω πλεονασμού, πριν από τη συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας, δικαιούται πληρωμή λόγω πλεονασμού από το Ταμείο για Πλεονάζον προσωπικό.

Σημειώνεται ότι στην περίπτωση λιμενεργάτη, απασχόληση σε περισσότερους από έναν εργοδότες θεωρείται ως απασχόληση στον ίδιο εργοδότη.

Σημειώνεται, επίσης, ότι η εποχική απασχόληση εργοδοτούμενου που απασχολείται κάθε χρόνο στον ίδιο εργοδότη και ο ετήσιος μέσος όρος απασχόλησης για όλη την περίοδο απασχόλησής του στον ίδιο εργοδότη είναι τουλάχιστον 15 εβδομάδες, θεωρείται συνεχής.

## Πότε εργοδοτούμενος θεωρείται πλεονάζων

---

### Εργοδοτούμενος θεωρείται πλεονάζων όταν απολυθεί:

- α. επειδή ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία ο εργοδοτούμενος απασχολείται,
- β. επειδή ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει επιχείρηση στον τόπο όπου ο εργοδοτούμενος απασχολείται,
- γ. εξαιτίας οποιουδήποτε από τους πιο κάτω λόγους που έχουν σχέση με τη λειτουργία της επιχείρησης:
  - εκσυγχρονισμού, μηχανοποίησης ή οποιασδήποτε άλλης αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής ή οργάνωσης, η οποία μειώνει τον αριθμό των εργοδοτούμενων που χρειάζονται,
  - αλλαγής στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις απαιτούμενες ειδικότητες των εργοδοτούμενων,
  - κατάργησης τμημάτων,
  - δυσκολιών στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικών δυσκολιών,
  - έλλειψης παραγγελιών ή πρώτων υλών,

- έλλειψης μέσων παραγωγής,
- περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης.

## Απόλυση που δεν παρέχει δικαίωμα σε πληρωμή λόγω πλεονασμού

---

### Εργοδοτούμενος δεν δικαιούται πληρωμή λόγω πλεονασμού έστω κι αν η απόλυση οφείλεται σε πλεονασμό:

- α. εάν πριν από τον τερματισμό της απασχόλησης ο εργοδότης προσφέρει άλλη κατάλληλη απασχόληση και ο εργοδοτούμενος αδικαιολόγητα αρνείται την προσφορά,
- β. εάν η απόλυση έγινε επειδή μεταβιβάστηκε η επιχείρηση του εργοδότη σε άλλο εργοδότη που ανανέωσε τη σύμβαση εργασίας,
- γ. εάν ο εργοδότης του είναι εταιρεία εγγεγραμμένη με βάση τον περί Εταιρειών Νόμο και τον μεταθέτει σε κατάλληλη απασχόληση σε άλλη εταιρεία που είναι συνδεδεμένη με την εταιρεία στην οποία απασχολείται. Δυο εταιρείες θεωρούνται συνδεδεμένες, αν η μια είναι θυγατρική της άλλης, ή αν και οι δυο εταιρείες είναι θυγατρικές τρίτης εταιρείας. Ο όρος θυγατρική εταιρεία έχει την έννοια που του αποδίδεται από το άρθρο 148 των Νόμων περί Εταιρειών (Κεφ.113 και Τροποποιητικοί Νόμοι), και
- δ. εάν πριν από τον τερματισμό της απασχόλησης, άλλος εργοδότης, ο οποίος είναι εταιρεία στην οποία ο προηγούμενος εργοδότης είναι κύριος μέτοχος ή ασκεί ουσιαστικό έλεγχο, προσφέρει στον εργοδοτούμενο κατάλληλη απασχόληση.

## Ύψος της πληρωμής λόγω πλεονασμού

Το ποσό της πληρωμής λόγω πλεονασμού είναι ανάλογο με την περίοδο συνεχούς απασχόλησης και με το τελευταίο ημερομίσθιο του αιτητή, όπως φαίνεται πιο κάτω:

Διάρκεια συνεχούς απασχόλησης	Πληρωμή λόγω πλεονασμού
Μέχρι 4 χρόνια	2 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων
Πάνω από 4 και μέχρι 10 χρόνια συνεχούς απασχόλησης	2 1/2 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο 52 εβδομάδων
Πάνω από 10 και μέχρι 15 χρόνια συνεχούς απασχόλησης	3 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο 52 εβδομάδων
Πάνω από 15 και μέχρι 20 χρόνια	3 1/2 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων
Πάνω από 20 και μέχρι 25 χρόνια	4 εβδομάδων ημερομίσθια για κάθε περίοδο συνεχούς απασχόλησης 52 εβδομάδων

Στην περίπτωση αιτητή μετόχου ιδιωτικής εταιρείας, ο οποίος απασχολείται στην εταιρεία του όχι όμως με βάση σύμβαση εργασίας ή κάτω από περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναφθεί σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου, η πληρωμή την οποία δικαιούται είναι ίση με ποσοστό 1% του εβδομαδιαίου ημερομισθίου του, πολλαπλασιαζόμενου επί 52 και επί τα έτη υπηρεσίας.

Σημειώνεται ότι, αν η ολική περίοδος συνεχούς απασχόλησης δεν αποτελεί ακέραιο αριθμό ετών, οποιοδήποτε υπόλοιπο περιόδου απασχόλησης 26 ή περισσότερων εβδομάδων θεωρείται ως πλήρες έτος απασχόλησης.

Όταν ο πλεονάζων εργοδοτούμενος έχει συμπληρώσει την ηλικία των 64 ετών, η πληρωμή λόγω πλεονασμού μειώνεται κατά 1/12 για κάθε συμπληρωμένο μήνα κατά τον οποίο η ηλικία του υπερβαίνει τα 64 χρόνια.

## Δικαίωμα σε πληρωμή από τον εργοδότη και από το Ταμείο για Πλεονάζων Προσωπικό

Σε περίπτωση που εργοδοτούμενος δικαιούται ταυτόχρονα πληρωμή από το Ταμείο για Πλεονάζων Προσωπικό και πληρωμή από τον εργοδότη του με βάση έθιμο, νόμο, συλλογική σύμβαση ή ειδική συμφωνία, ο εργοδοτούμενος λαμβάνει ολόκληρο το ποσό της πληρωμής από το Ταμείο για Πλεονάζων Προσωπικό και από τον εργοδότη του την τυχόν διαφορά μεταξύ των δυο πληρωμών, αν το ολικό ποσό της πληρωμής από τον εργοδότη υπερβαίνει το ποσό της πληρωμής από το Ταμείο.

Διευκρινίζεται ότι πληρωμή από Ταμείο Προνοίας δεν θεωρείται πληρωμή από τον εργοδότη.

## Υπολογισμός της περιόδου απασχόλησης

Η περίοδος απασχόλησης υπολογίζεται σε εβδομάδες.

### Λαμβάνεται υπόψη:

- εβδομάδα κατά την οποία ο εργοδοτούμενος εργάστηκε 18 ή περισσότερες ώρες,
- εβδομάδα κατά την οποία ο εργοδοτούμενος:
  - ήταν ανίκανος για εργασία λόγω ασθένειας, σωματικής βλάβης, τοκετού ή νόσου,
  - απουσίαζε από την εργασία του λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών,
  - απουσίαζε από την εργασία του, κάτω από τέτοιες συνθήκες, ώστε με βάση διευθέτηση, έθιμο, ή νόμο, η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου να θεωρηθεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ότι ήταν συνεχής,
  - απουσίαζε από την εργασία του λόγω γονικής άδειας.

Σημειώνεται ότι στην περίπτωση των εποχικών εργατών, για σκοπούς υπολογισμού τής περιόδου απασχόλησης λαμβάνονται υπόψη μόνο οι εβδομάδες πραγματικής εργασίας.

**Ο γενικός κανόνας είναι ότι λαμβάνεται υπόψη μόνο η περίοδος απασχόλησης με τον εργοδότη που τερματίζει την απασχόληση του εργοδοτούμενου. Εξαίρεση αποτελούν**

η περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης από έναν εργοδότη σε άλλο ή μετάθεσης εργοδοτούμενου από μια εταιρεία σε άλλη, που είναι συνδεδεμένη με την εταιρεία στην οποία απασχολείται, ή μεταφοράς εργοδοτούμενου από μια εταιρεία σε άλλη, η οποία ουσιαστικά ελέγχεται από τα ίδια πρόσωπα, οπότε λαμβάνεται υπόψη η υπηρεσία του εργοδοτούμενου και με τους δυο εργοδότες.

Εξαιρέση αποτελούν και οι περιπτώσεις που καλύπτονται από τις ειδικές διατάξεις της νομοθεσίας που θεσπίστηκε για πληρέστερη προστασία των εργοδοτούμενων, που έχασαν την εργασία τους, λόγω των συνθηκών που δημιουργήθηκαν μετά την τουρκική εισβολή. Με βάση τις ειδικές αυτές πρόνοιες και κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις υπολογίζεται ως περίοδος απασχόλησης για σκοπούς πληρωμής λόγω πλεονασμού, το χρονικό διάστημα από τις 15 Ιουλίου 1974 μέχρι και τις 3 Οκτωβρίου 1976, καθώς και υπηρεσία του εργοδοτούμενου με τον εργοδότη ο οποίος τον απασχολούσε κατά τις 14 Ιουλίου 1974.

Σημειώνεται ότι σε καμιά περίπτωση δεν λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς πληρωμής λόγω πλεονασμού, περίοδος απασχόλησης πριν από την 1.1.1964.

## Το Συνεχές της απασχόλησης

**Η περίοδος που υπολογίζεται για τους σκοπούς της πληρωμής πρέπει να είναι, όχι μόνο με τον ίδιο εργοδότη, αλλά και συνεχής. Η συνέχεια της απασχόλησης δεν θεωρείται ότι διακόπηκε σε περίπτωση:**

- απουσίας από την εργασία λόγω υπηρεσίας στην Εθνική Φρουρά,
- απουσίας από την εργασία λόγω εργατικής διαφοράς,
- απουσίας από την εργασία λόγω προσωρινής διακοπής εργασιών,
- απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας, σωματικής βλάβης, τοκετού ή νόσου,
- αλλαγής εργοδότη όταν υπάρχει μεταβίβαση επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης, από έναν εργοδότη σε άλλο εργοδότη,
- απουσίας από την εργασία με άδεια με απολαβές ή χωρίς απολαβές,

- απουσίας από την εργασία λόγω ανώτερης βίας, πολεμικής ενέργειας, πολιτικής εξέγερσης ή θεομηνίας,
- απουσίας από την εργασία κάτω από τέτοιες συνθήκες ώστε σύμφωνα με διευθέτηση, έθιμο ή νόμο, η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου να θεωρηθεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ότι ήταν συνεχής,
- απουσίας από την εργασία λόγω γονικής άδειας.

## Ημερομίσθια που λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς της πληρωμής

Για σκοπούς της πληρωμής, σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος αμείβεται με καθορισμένο ποσό ημερομισθίου, **λαμβάνεται υπόψη το τελευταίο ημερομίσθιο πριν από την απόλυση**. Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος δεν αμείβεται με βάση καθορισμένο ημερομίσθιο αλλά με άλλον τρόπο, όπως π.χ. με προμήθειες ή ανάλογα με την παραγωγή του, τότε το ημερομίσθιο το οποίο λαμβάνεται υπόψη είναι ο μέσος όρος των απολαβών του εργοδοτούμενου κατά τις τελευταίες 12 εβδομάδες πριν από την απόλυσή του.

Διευκρινίζεται ότι για σκοπούς πληρωμής λόγω πλεονασμού δεν λαμβάνεται υπόψη οποιοδήποτε ποσό ημερομισθίου πέραν του τετραπλάσιου του εβδομαδιαίου ποσού των βασικών ασφαλιστέων αποδοχών, όπως αυτό καθορίζεται εκάστοτε στη νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

## Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό

Όλες οι πληρωμές λόγω πλεονασμού πληρώνονται από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό.

Το Ταμείο αυτό χρηματοδοτείται αποκλειστικά από εισφορές των εργοδοτών. Το ποσό της εισφοράς είναι 1,2% πάνω στις αποδοχές του κάθε εργοδοτούμενου μέχρις ενός ανωτάτου ορίου, που καθορίζεται κάθε χρόνο. Οι αποδοχές περιλαμβάνουν τον βασικό μισθό, το τιμαριθμικό επίδομα, τις προμήθειες, τον 13ο-14ο μισθό ή την 53η/56η εβδομάδα,



τις υπερωρίες, το επίδομα βάρδιας, το δικαίωμα υπηρεσίας και τις εισφορές του εργοδότη στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών και στα συντεχνιακά ταμεία αργιών.

Για σκοπούς πληρωμής εισφορών, λαμβάνεται υπόψη το ακαθάριστο ποσό αποδοχών, δηλαδή προτού αφαιρεθούν τυχόν φόροι, εισφορές ή άλλες κρατήσεις.

Οι εισφορές των εργοδοτών στο Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό πληρώνονται μαζί με τις εισφορές κοινωνικών ασφαλίσεων.

### Διαβήματα εργοδοτούμενου για αποζημίωση

---

Για να πληρωθεί την αποζημίωση για αδικαιολόγητη απόλυση, ο εργοδοτούμενος **πρέπει να υποβάλει αίτηση πάνω σε ειδικό έντυπο στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών**, το αργότερο μέσα σε 12 μήνες από την ημερομηνία της απόλυσής του ή μέσα σε 9 μήνες από την απάντηση του Ταμείου για Πλεονάζον Προσωπικό.

### Διαβήματα για πληρωμή λόγω πλεονασμού

---

Για να λάβει πληρωμή από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό, **ο εργοδοτούμενος πρέπει να υποβάλει αίτηση πάνω σε ειδικό έντυπο (ΥΚΑ 600)**, το οποίο μπορεί να εξασφαλίσει από οποιοδήποτε Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, από Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη ή μέσω διαδικτύου.

Η αίτηση πρέπει να υποβληθεί σε ένα από τα Επαρχιακά Γραφεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ή σε Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη το αργότερο μέσα σε τρεις μήνες από την ημέρα της απόλυσης. Σε εξαιρετικές, όμως, περιπτώσεις, αν ο αιτητής αποδείξει ότι έχει εύλογη αιτία για την καθυστέρηση στην υποβολή της αίτησης, η αίτηση μπορεί να γίνει αποδεκτή εφόσον υποβληθεί μέσα σε δώδεκα μήνες από την ημέρα απόλυσής του.

### Τρόπος καταβολής πληρωμής λόγω πλεονασμού

---

Η πληρωμή λόγω πλεονασμού γίνεται μέσω εμβάσματος σε τραπεζικό λογαριασμό του δικαιούχου.

### Υποχρέωση εργοδότη για έγκαιρη γνωστοποίηση πλεονασμού

---

Εργοδότης, ο οποίος προτίθεται να απολύσει εργοδοτούμενους του λόγω πλεονασμού, **υποχρεούται να δώσει ειδοποίηση συμπληρώνοντας το ειδικό έντυπο ΥΚΑ 608 έναν τουλάχιστον μήνα προηγουμένως, στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων**, στο οποίο να αναφέρει τον αριθμό των εργοδοτούμενων οι οποίοι θα απολυθούν, τον Κλάδο ή τους Κλάδους της επιχείρησής του που επηρεάζονται από τον πλεονασμό, τα ονόματα, τα επαγγέλματα και τις οικογενειακές υποχρεώσεις των επηρεαζόμενων εργοδοτούμενων του και τους λόγους του πλεονασμού.

### Υποχρέωση εργοδότη για επαναπρόσληψη απολυθέντων λόγω πλεονασμού

---

**Εργοδότης, ο οποίος απέλυσε εργοδοτούμενό του λόγω πλεονασμού και μέσα σε οκτώ μήνες επαναπρολαμβάνει προσωπικό, δίνει προτεραιότητα κατά την πρόσληψη σε εργοδοτούμενους τους οποίους απέλυσε ως πλεονάζοντες, λαμβάνοντας, όμως, υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησής του.**

## Αδικήματα σε σχέση με απαιτήσεις για πληρωμή λόγω πλεονασμού

---

Οποιοδήποτε πρόσωπο υποβάλει ψευδή απαίτηση για πληρωμή από το Ταμείο, ή παρουσιάζει ψευδή βεβαίωση, ή δίνει ψευδείς πληροφορίες σε σχέση με απαίτηση, είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται **σε χρηματική ποινή ή σε φυλάκιση μέχρι 6 μήνες ή και στις δυο ποινές.**

Στις ίδιες ποινές υπόκειται και οποιοδήποτε πρόσωπο υποβοηθεί άλλο πρόσωπο να διαπράξει οποιοδήποτε από τα πιο πάνω αδικήματα.

## Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

---

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει αρμοδιότητα να αποφασίζει πάνω σε διαφορές που εγείρονται από την εφαρμογή της νομοθεσίας. Το Δικαστήριο αποτελείται από έναν Πρόεδρο που είναι νομικός και ο οποίος διορίζεται από το Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο και δυο μέλη που εκπροσωπούν την εργοδοτική και εργατική πλευρά, αντίστοιχα.

Τα μέλη ορίζονται για κάθε υπόθεση από τον Πρόεδρο του Δικαστηρίου από πίνακα που καταρτίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σε συνεννόηση με τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων

[www.mlsi.gov.cy/sid](http://www.mlsi.gov.cy/sid)

ή να αποταθείτε στα ακόλουθα τηλέφωνα εξυπηρέτησης του κοινού:

Κεντρικά Γραφεία:	22401600	Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη Λευκωσία:	22446686
Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Λευκωσίας:	22409710	Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη Λεμεσός:	25829129
Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Αγίου Ανδρέα (Λευκωσία):	22878085	Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη Λάρνακα:	24815555
Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Λεμεσού:	25804319	Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη Πάφος:	26822400
Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Λάρνακας:	24805201	Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη Αμμόχωστος:	23300300
Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Πάφου:	26821242	Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη Πόλη Χρυσοχούς:	26821888
Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Πόλεως Χρυσοχούς:	26321532	Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη Πελένδρι:	25813400
Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Αμμοχώστου:	23816550		

