

ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΜΕΡΟΣ Ι – ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ

A. Το Δικαίωμα της Οργάνωσης

Οι δύο πλευρές αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων όπως οργανώνονται ελεύθερα σε οργανώσεις της προτίμησής τους, χωρίς οποιαδήποτε παρέμβαση ή θυματοποίηση από οποιαδήποτε πλευρά.

B. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Συμβάσεις και Κοινές Συνεννοήσεις

Αναγνωρίζεται ότι οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν τον βασικό τρόπο καθορισμού των όρων εργοδότησης και απολαβών και προς το σκοπό αυτό οι δύο πλευρές αναλαμβάνουν όπως:

1. Ενθαρρύνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις κοινές συνεννοήσεις.
2. Διαπραγματεύονται με πνεύμα καλής πίστης και αλληλοκατανόησης έχοντας υπόψη τις επικρατούσες αρχές και θέσμια βιομηχανικών σχέσεων, το δημόσιο συμφέρον, τα συνήθη κριτήρια πάνω στα οποία βασίζεται ο καθορισμός των μισθών και των όρων εργασίας και οποιαδήποτε κριτήρια τα οποία μπορεί να συμφωνηθούν μεταξύ Κυβέρνησης και των δύο πλευρών της οικονομίας σε σχέση με μια πολιτική μισθών και τιμών.
3. Τηρούν πιστά τις συλλογικές συμβάσεις που συνομολογούνται μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις.
4. Κατά τη σύναψη ή ανανέωση συλλογικών συμβάσεων ακολουθούν τη διαδικασία που προνοείται στο Μέρος II Α.
5. Δεν προβαίνουν σε οποιαδήποτε απεργία ή ανταπεργία για διαφορά δικαιωμάτων, όπως ο όρος αυτός ερμηνεύεται στο Μέρος II Β.

6. Δεδομένου ότι οι ανεπίσημες απεργίες είναι καταδικαστές κατά την διάρκεια υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης, η ενδιαφερόμενη Ομοσπονδία/Συντεχνία θα λαμβάνει τα κατάλληλα κατά την κρίση της μέτρα για τερματισμό της απεργίας.
7. Δεδομένου ότι οποιαδήποτε ενέργεια εργοδότη που παραβιάζει ισχύουσα συλλογική σύμβαση είναι καταδικαστέα, ο ενδιαφερόμενος Σύνδεσμος θα λαμβάνει τα κατάλληλα κατά την κρίση του μέτρα για τήρηση της σύμβασης.

Γ. Θέματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Κοινών Συνεννοήσεων και Προνομίων της Διεύθυνσης

1. Σύμφωνα με τις γενικά αποδεκτές αρχές και θέσμια εργασιακών σχέσεων, αναγνωρίζεται η ύπαρξη θεμάτων που θεωρούνται διαπραγματεύσιμα, άλλων που θεωρούνται ως θέματα κοινών συνεννοήσεων και άλλων που θεωρούνται ως προνόμια της διεύθυνσης. Αυτά δεν καθορίζονται στον παρόντα Κώδικα, εντούτοις θα ήταν επιθυμητό αυτά να κατονομάζονται στο μέτρο του δυνατού, στις συλλογικές συμβάσεις.
2. Έστω και αν ένα θέμα δεν αναφέρεται ως θέμα κοινών συνεννοήσεων στην υφιστάμενη συλλογική σύμβαση, εφόσον η συντεχνία ή οι εργοδοτούμενοι ισχυρίζονται ότι η απόφαση που λήφθηκε στο εν λόγω θέμα πιθανόν να επηρεάζει δυσμενώς τους εργοδοτούμενους ή δυνατό να έχει αντίκτυπο στις μετέπειτα σχέσεις με τον εργοδότη, ο εργοδότης οφείλει όπως προβαίνει σε κοινές συνεννοήσεις με την συντεχνία ή τους εργοδοτούμενους. Νοείται όμως ότι στις περιπτώσεις θεμάτων τα οποία θεωρούνται ως προνόμιο της Διεύθυνσης, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ενεργεί χωρίς οποιαδήποτε συνεννόηση με την συντεχνία ή τους εργοδοτούμενους του.
3. (α) Επί θεμάτων κοινών συνεννοήσεων την τελική απόφαση έχει ο εργοδότης. Αναγνωρίζεται όμως η υποχρέωση του εργοδότη όπως δίδει τη δέουσα προσοχή στις απόψεις της συντεχνίας ή των εργοδοτούμενων για θέμα που

ανάγεται στον τομέα των κοινών συνεννοήσεων και όπως δικαιολογεί τυχόν αρνητική απάντηση του.

(β) Άνευ επηρεασμού του δικαιώματος του εργοδότη να λαμβάνει την τελική απόφαση επί θεμάτων κοινών συνεννοήσεων οι δύο πλευρές δύνανται σε περίπτωση διαφωνίας να ζητήσουν τη συμβουλή και βοήθεια του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

(γ) Νοείται ότι ούτε η συντεχνία, ούτε ο εργοδότης θα μπορούν να κηρύξουν τελικά απεργία ή ανταπεργία σε περίπτωση που δεν επέλθει συμφωνία για θέματα που αποτελούν αντικείμενο κοινών συνεννοήσεων.

Δ. Ανακοινώσεις

1. Προτού γίνει οποιαδήποτε ανακοίνωση στον τύπο κατά τη διάρκεια συλλογικών διαπραγματεύσεων ή συζητήσεων οποιασδήποτε διαφοράς, αν είναι δυνατό, αυτή θα συμφωνείται και από τις δύο πλευρές.
2. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δύναται να προβαίνει σε ανακοίνωση σχετική με διαφορά στην οποία μεσολαβεί, αν αυτή η διαφορά παρουσιάζει ενδιαφέρον στο κοινό. Η ανακοίνωση του Υπουργείου θα είναι αντικειμενική και πληροφοριακής φύσεως, και αν είναι δυνατόν, θα συντάσσεται μετά από συνεννόηση με τις δύο πλευρές. Παρόλα αυτά, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δύναται να προβεί σε δημόσια ανακοίνωση χωρίς οποιαδήποτε συνεννόηση, εάν η διαφορά επηρεάζει το δημόσιο συμφέρον.
3. Νοείται ότι οι πρόνοιες των πιο πάνω παραγράφων δεν εμποδίζουν τις δύο πλευρές να προβαίνουν σε δημοσιεύσεις για εκλαΐκευση οποιονδήποτε αιτημάτων τους ή της επίσημης θέσης τους, εφόσον οι δημοσιεύσεις αυτές δεν αναφέρονται στις συζητήσεις που γίνονται σε συγκεκριμένες διαπραγματευτικές συσκέψεις.

Ε. Διεθνείς Συμβάσεις & Συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Επιβεβαιώνεται η πιστή συμμόρφωση σε όλες τις Διεθνείς Σύμβασης Εργασίας, τις οποίες έχει κυρώσει η Κυπριακή Δημοκρατία. Όσον αφορά τις Συστάσεις που έχει υιοθετήσει η Κύπρος, δηλώνεται ότι και τα δύο μέρη θα καταβάλλουν κάθε προσπάθεια να συμμορφώνονται προς αυτές κατά το μέγιστο δυνατό.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ –ΔΙΑΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ

Α. Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών Συμφερόντων.

«Διαφορά Συμφερόντων» σημαίνει διαφορά που προκύπτει κατά τη διαπραγμάτευση συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά, ή κατά την ανανέωση υφισταμένης συλλογικής σύμβασης ή γενικά κατά τη διαπραγμάτευση νέου αιτήματος.

1. Απ' ευθείας Διαπραγματεύσεις

(α) Υποβολή αιτημάτων για πρώτη φορά

Η αναγνωρισμένη συντεχνία ή συντεχνίες εντός της επιχείρησης των εργοδοτούμενων μπορούν να υποβάλλουν αιτήματα προς τον εργοδότη γραπτώς, με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης που να αφορά την τάξη των εργοδοτούμενων που εκπροσωπούν, που να καλύπτουν τα υποβαλλόμενα αιτήματα, όπως επίσης και άλλους όρους εργασίας που ήδη υφίστανται στην επιχείρηση. Ο εργοδότης είναι υπόχρεος να αρχίσει συλλογικές διαπραγματεύσεις με την ενδιαφερόμενη συντεχνία ή τις ενδιαφερόμενες συντεχνίες, επί των αιτημάτων, εντός περιόδου όχι μεγαλύτερης των τριών εβδομάδων από την λήψη τους, ή εντός περιόδου ενός μηνός στην περίπτωση που τα αιτήματα αφορούν παγκύπριες κλίμακας οργανισμούς, επαγγελματικούς συνδέσμους και ημικρατικούς οργανισμούς και εφόσον εν τω μεταξύ η συντεχνία έχει αιτιολογήσει τα αιτήματα της γραπτώς, αφού προηγουμένως ο εργοδότης έχει δώσει λογική προειδοποίηση προς τις συντεχνίες για την πρόθεση του να αρχίσει τις υπό αναφορά διαπραγματεύσεις.

(β) Υποβολή αιτημάτων για ανανέωση σύμβασης.

- (i) Στην περίπτωση υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης η πλευρά που επιθυμεί να τροποποιηθεί η σύμβαση θα δίδει στην άλλη πλευρά τουλάχιστο δύο μήνες προειδοποίηση πριν τη λήξη της σύμβασης για την πρόθεση της, συνοδευόμενη με κατάλογο αιτημάτων και ή τροποποιήσεων εκτός εάν για επιχειρήσεις μικρής δυναμικότητας συμφωνηθεί διαφορετικά στη σύμβαση.
- (ii) Γενικά σε περίπτωση ανανέωσης συλλογικών συμβάσεων, και εφόσον και οι δύο πλευρές συμφωνούν, δεν είναι αναγκαία η υποβολή των αιτημάτων δύο μήνες πριν τη λήξη της σύμβασης νοουμένου ότι η εν λόγω πρόθεση γνωστοποιήθηκε γραπτώς και τα αιτήματα υποβληθούν πριν τη λήξη της σύμβασης. Νοείται ότι σε τέτοιες περιπτώσεις η σύμβαση που τροποποιείται παρατείνεται σε χρόνο τόσο, όσο ήταν η καθυστέρηση που σημειώθηκε στην υποβολή των αιτημάτων, εκτός εάν η εν λόγω καθυστέρηση δεν υπερβαίνει τις 15 μέρες.
- (iii) Νοείται ότι εάν η πλευρά που επιθυμεί την τροποποίηση της σύμβασης δεν δώσει οποιαδήποτε προειδοποίηση στην άλλη πλευρά πριν την έναρξη την δίμηνης περιόδου προ της λήξης της Σύμβασης, όπως αναφέρει η Παράγραφος 1 (β), η σύμβαση εξακολουθεί να παραμένει σε ισχύ για ακόμη ένα χρόνο.

2. Μεσολάβηση

(α). Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά και εφόσον διαπιστώνεται ότι εξαντλήθηκαν όλα τα περιθώρια διαπραγματεύσεων, και οι δύο πλευρές μαζί ή και ξεχωριστά μπορούν μετά την παρέλευση λογικού χρονικού διαστήματος από την έναρξη των διαπραγματεύσεων, όχι μικρότερο των έξι εβδομάδων από την ημερομηνία που λήφθηκαν τα αιτήματα από τον εργοδότη αλλά όχι πέραν των τριών μηνών, εκτός εάν οι απευθείας διαπραγματεύσεις συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής, να παραπέμψουν τη διαφορά στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων ή τον Επαρχιακό Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων (θα αναφέρεται ως «το Υπουργείο») για μεσολάβηση.

(β). Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων για ανανέωση συλλογικής σύμβασης, η διαφορά δεν θα παραπέμπεται στο Υπουργείο για μεσολάβηση πριν να περάσουν 21 μέρες από τη λήξη της υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης. Παρόλα αυτά, καμία διαφορά σε σχέση με την ανανέωση υφιστάμενης σύμβασης, δεν θα παραπέμπεται στο Υπουργείο μετά την παρέλευση δύο μηνών από τη λήξη της σύμβασης, εκτός εάν οι διαπραγματεύσεις γίνονταν χωρίς χρονοτριβή και συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής.

(γ). Παραπομπή διαφοράς σε μεσολάβηση από την μια πλευρά δυνάμει των υποπαραγράφων (α) και (β) πιο πάνω, εξυπακούει υποχρέωση της άλλης πλευράς να αποδεχθεί τη μεσολάβηση.

(δ). Το Υπουργείο μπορεί να μεσολαβήσει σε διαφορά, αν το κρίνει σκόπιμο, έστω και αν αυτό δεν ζητηθεί. Σε τέτοια περίπτωση, εάν η μια πλευρά αποδεκτεί τη μεσολάβηση, τότε και η άλλη πλευρά υποχρεούται να πράξει το ίδιο.

(ε). Το Υπουργείο θα καταβάλλει προσπάθεια να επιλαμβάνεται των διαφορών αμέσως, και θα προσπαθεί να επιλύονται οι διαφορές το συντομότερο δυνατό.

(στ). Εάν το Υπουργείο δεν κατορθώσει να βρει αμοιβαία αποδεκτή λύση στη διαφορά, τότε, κατόπιν συνεννόησης και με τις δύο πλευρές κηρύττει τη διαφορά σε αδιέξοδο και κάθε πλευρά είναι ελεύθερη να λάβει οποιαδήποτε νόμιμα μέτρα για να προωθήσει ή να υποστηρίξει τα αιτήματα ή συμφέροντα της. Όμως, πριν τη λήψη αυτών των μέτρων, δίδεται προειδοποίηση 10 ημερών προς την άλλη πλευρά με κοινοποίηση προς το Υπουργείο. Νοείται ότι καμία διαφορά συμφερόντων δεν θα κηρύττεται σε αδιέξοδο από το Υπουργείο πριν να περάσουν τουλάχιστον έξι εβδομάδες από τη μέρα που παραπέμφθηκε στο Υπουργείο εκτός εάν, κατά την κρίση του Υπουργείου, δεν εξυπηρετείται κανένας χρήσιμος σκοπός από την παράταση της μεσολάβησης.

3. Διαιτησία

(α) Ανεξάρτητα των προνοιών της παραγράφου 2 (στ) του Μέρους II Α, εάν οι δύο πλευρές συμφωνούν μπορούν να παραπέμψουν είτε ολόκληρη τη διαφορά είτε ένα ή

περισσότερα σημεία αυτής σε διαιτησία, σε οποιονδήποτε χρόνο πριν ή μετά την παραπομπή της στο Υπουργείο.

(β) Εφόσον οι δύο πλευρές συμφωνούν να παραπεμφθεί η διαφορά σε διαιτησία, αποδέχονται πως η απόφαση του διαιτητή θα είναι δεσμευτική και για τα δύο μέρη.

4. Δημόσια Έρευνα

(α) Εφόσον οι δύο πλευρές συμφωνούν οποιαδήποτε διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί σε Διερευνητική Επιτροπή.

(β) Για διαφορά που έχει παραπεμφθεί σε Διερευνητική Επιτροπή δεν θα κηρύσσεται απεργία ή ανταπεργία εφόσον η έρευνα συνεχίζεται.

(γ) Σε περίπτωση που έχει κηρυχθεί απεργία ή ανταπεργία πριν την παραπομπή της διαφοράς στην Διερευνητική Επιτροπή (αφορά περιπτώσεις όπου ακολουθήθηκε η διαδικασία που προνοείται στον παρόντα Κώδικα) θα καταβάλλεται προσπάθεια όπως ανασταλεί η απεργία/ανταπεργία. Παρόλα αυτά, η απεργία/ανταπεργία δεν θα αποτελεί λόγο για τη μη διεξαγωγή της έρευνας.

B. Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών Δικαιωμάτων

«Διαφορά δικαιωμάτων» (grievance) σημαίνει την διαφορά που προκύπτει από την ερμηνεία ή εφαρμογή υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή υφιστάμενων όρων εργασίας ή που απορρέουν από προσωπικό παράπονο, συμπεριλαμβανομένου και παραπόνου για απόλυση.

Τηρουμένων των προνοιών του Μέρους I του Κεφαλαίου Β 5. 6. και 7. του παρόντος Κώδικα κατά την επίλυση διαφορών δικαιωμάτων ακολουθείται η πιο κάτω διαδικασία.

1. Απ' ευθείας Διαπραγματεύσεις

(α) Παράπονα που παρουσιάζονται εκ της ερμηνείας ή εφαρμογής Συλλογικής Σύμβασης

- (i) Το παράπονο πρέπει να υποβάλλεται από τη συντεχνία προς τον εργοδότη γραπτώς. Νοείται ότι εάν στην επιχείρηση λειτουργεί μηχανισμός επίλυσεως παραπόνων, τότε θα ακολουθείται η διαδικασία του μηχανισμού αυτού.
- (ii) Στη συζήτηση του παραπόνου δικαιούνται να συμμετάσχουν συντεχνιακοί εκπρόσωποι και εκπρόσωποι των οικείων συνδέσμων εργοδοτών ή /και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών Κύπρου.

(β) Προσωπικά Παράπονα

- (i) Το παράπονο πρέπει αρχικά να υποβάλλεται απ' ευθείας από τον επηρεαζόμενο εργοδοτούμενο στον υπεύθυνο επόπτη ή επιστάτη του.
- (ii) Εάν το παράπονο δεν διευθετηθεί στο προηγούμενο στάδιο ή εάν το παράπονο είναι τέτοιας φύσεως που η απ' ευθείας συζήτηση μεταξύ του επηρεαζόμενου εργοδοτούμενου και του αμέσως υπεύθυνου επόπτη ή επιστάτη δεν θεωρείται σκόπιμη, ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει όπως η υπόθεση του εξετασθεί σε ένα ή περισσότερα ανώτερα επίπεδα, ανάλογα με τη φύση του παραπόνου και τη διάρθρωση και το μέγεθος της επιχείρησης. Νοείται ότι εάν στην επιχείρηση υπάρχει μηχανισμός επίλυσης παραπόνων, πρέπει να ακολουθείται η διαδικασία που προνοείται στον μηχανισμό αυτό. Νοείται περαιτέρω ότι σε κάθε στάδιο εξέτασης του παραπόνου υπάρχει πραγματική πιθανότητα επίλυσης του.
- (iii) Διευθέτησης προσωπικού παραπόνου που επιτυγχάνεται στα στάδια (i) και (ii) πιο πάνω, μπορεί να προσβληθεί από τις οργανώσεις των εργοδοτούμενων ή των εργοδοτών που υπέγραψαν τη συλλογική σύμβαση, αν συγκρούεται με τους όρους της συλλογικής σύμβασης. Σε αυτή την περίπτωση ακολουθείται η διαδικασία της παραγράφου 1(α) πιο πάνω.

- (iv) Σε όλα τα στάδια εξέτασης του παραπόνου ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να συνοδεύεται, εάν το επιθυμεί, από τοπικό εκπρόσωπο ή συντεχνιακό στέλεχος. Ανάλογα, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να βοηθείται ή να αντιπροσωπεύεται από εκπρόσωπο οικείου συνδέσμου ή/και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών Κύπρου.

(γ). Χρονικά πλαίσια συζήτησης παραπόνων

Η όλη διαδικασία της απ' ευθείας συζήτησης ενός παραπόνου πρέπει να συμπληρώνεται μέσα σε ένα μήνα το αργότερο.

(δ). Παραβιάσεις Συμβάσεων

Αν εργοδότης ή εργοδοτούμενος εξόφθαλμα αρνείται να εφαρμόσει όρο υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης, παρά την σύσταση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το αντίθετο, τότε δεν ισχύουν οι διαδικαστικές πρόνοιες της παραγράφου αυτής και η παραπονούμενη πλευρά δικαιούται να υπερασπιστεί τα συμφέροντα της με οποιοδήποτε νόμιμο τρόπο συμπεριλαμβανομένου της απεργίας /ανταπεργίας.

2. Μεσολάβηση

- (α) Διαφορά Δικαιωμάτων (grievance) που δεν έχει διευθετηθεί στο στάδιο των απ' ευθείας επαφών πρέπει να παραπέμπεται είτε στο Υπουργείο για μεσολάβηση, είτε σε δεσμευτική διαιτησία.
- (β) Εάν η διαφορά παραπεμφθεί στο Υπουργείο για μεσολάβηση, το Υπουργείο αναλαμβάνει να την επιληφθεί το συντομότερο, όχι όμως αργότερα των 15 ημερών από την παραπομπή της διαφοράς στο Υπουργείο. Στην περίπτωση που η διαφορά δεν επιλυθεί από το Υπουργείο μέσα σε 15 ημέρες από την ημέρα που έχει επιληφθεί της διαφοράς, η διαφορά τότε παραπέμπεται σε δεσμευτική διαιτησία.

3. Διαιτησία

- (α) Σε περίπτωση παραπομπής της διαφοράς σε διαιτησία, το Υπουργείο μεριμνά για το διορισμό αμοιβαία αποδεκτού διαιτητή εντός μίας εβδομάδας από την ημέρα

που έγινε η ειδική παράκληση από τις δύο πλευρές και βοηθά τον διαιτητή στην ταχεία διεκπεραίωση του έργου του με την παροχή οποιασδήποτε βοήθειας που ήθελε ζητήσει π.χ. χώρους συνεδριάσεων, γραφειακό προσωπικό και πληροφοριακά στοιχεία.

- (β) Το Υπουργείο φροντίζει όπως η απόφαση του Διαιτητή εκδίδεται εντός 15 ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας συνεδρίας του διαιτητή για περιπτώσεις πλην των περιπτώσεων απολύσεων όπου η απόφαση πρέπει να εκδίδεται εντός τριών ημερών από την τελευταία συνεδρία.
- (γ) Τα έξοδα διαιτησίας θα καταβάλλονται εξ' ημισείας από τις δύο πλευρές, εντούτοις ο διαιτητής σε συνεννόηση με το Υπουργείο, μπορεί να εκδίδει ειδικές οδηγίες επί του θέματος. Η πρόνοια αυτή ισχύει επίσης και για τις διαφορές συμφερόντων.
- (δ) Πρότυπο κανόνων διαιτησίας προς καθοδήγηση των διαιτητών αλλά και των ενδιαφερομένων πλευρών, θα καταρτιστεί από το Υπουργείο σε συνεννόηση με τα συμβαλλόμενα μέρη.

Γ. Απολύσεις

Χωρίς επηρεασμό του δικαιώματος οποιουδήποτε εργοδοτούμενου να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, και οι δύο πλευρές συμφωνούν να ακολουθείται η εξής διαδικασία:

1. Απολύσεις λόγω πλεονασμού

- (α) Ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί προς την συντεχνία την πρόθεση του να προβεί σε απολύσεις δύο τουλάχιστον μήνες πριν την ημερομηνία των απολύσεων. Σε περίπτωση μαζικών απολύσεων εργοδοτούμενων, είναι επιθυμητό όπως η γνωστοποίηση γίνεται όσο έγκαιρα είναι πρακτικώς δυνατό, λαμβανομένου υπόψη του αριθμού των απολυόμενων εργοδοτούμενων, των ευκαιριών απασχόλησης τους, της ανάγκης μετεκπαίδευσης τους κ.λ.π. Από τη μέρα που γνωστοποιούνται οι απολύσεις θα διεξάγονται συνεννοήσεις με τις συντεχνίες και/ή των εργοδοτούμενων σύμφωνα με τις πρόνοιες του περί

Ομαδικών Απολύσεων Νόμου (Ν.28(Ι)/2001) και της Σύστασης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας υπ/ αρ. 166.

- (β) Περιπτώσεις παραπόνων εξ αφορμής απόλυσης θα συζητούνται το συντομότερο δυνατό, και τα χρονικά πλαίσια τα οποία αναφέρονται στις παραγράφους 1(γ) και 2(β) του Μέρους II Β θα μειώνονται κατά το ήμισυ.

2. Πρόνοια περί απόλυσης σε συλλογικές συμβάσεις

Είναι επιθυμητό οι συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνουν πρόνοιες για το θέμα των απολύσεων.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ.

ΑΝΤΙΓΡΑΦΑ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Οι συντεχνίες αναλαμβάνουν όπως αποστέλλουν προς το Υπουργείο τα εξής:

- (α) Ένα αντίγραφο κάθε αιτήματος προς τον εργοδότη, προς τον αρμόδιο Επαρχιακό Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων, εάν η διαφορά είναι τοπικής φύσεως και ένα επιπλέον αντίγραφο στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Εάν η διαφορά είναι Παγκύπριας φύσεως, πρέπει να αποστέλλεται μόνο ένα αντίγραφο στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων.
- (β) Αντίγραφο κάθε συλλογικής σύμβασης (σε ηλεκτρονική και έντυπη μορφή) η οποία συνάπτεται χωρίς μεσολάβηση του Υπουργείου ως εξής:
Δύο προς τον Ανώτερο Λειτουργό Βιομηχανικών Σχέσεων και ένα προς τον αρμόδιο Επαρχιακό Λειτουργό Εργασίας.

ΜΕΡΟΣ ΙV. ΙΣΧΥΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΚΩΔΙΚΑ

- (α) Ο παρών Κώδικας τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία της υπογραφής του. Οποιαδήποτε πλευρά επιθυμεί τροποποίηση ή τερματισμό της ισχύς του δίδει προειδοποίηση έξι μηνών προς τις άλλες πλευρές και το Υπουργείο.

Νοείται ότι καμία πλευρά δεν μπορεί να ζητήσει την τροποποίηση ή τον τερματισμό του πριν την παρέλευση δύο τουλάχιστον ετών από την υπογραφή του.

(β) από την ημερομηνία υπογραφής του παρόντος Κώδικα, οι πρόνοιες της «Βασικής Συμφωνίας» του 1962 παύουν να ισχύουν.

Υπεγράφη στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στη Λευκωσία την 25^η Απριλίου, 1977

(ΧΡ. ΧΡΙΣΤΟΦΙΔΗΣ) Αν.

Γενικός Διευθυντής Ομοσπονδία

Εργοδοτών Κύπρου

(Α. ΖΙΑΡΤΙΔΗΣ)

Γενικός Γραμματέας

Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

(Μ. ΙΩΑΝΝΟΥ)

Γενικός Γραμματέας

Συνομοσπονδία Εργατών Κύπρου

Προσυπογράφηκε από

(Μ. ΣΠΑΝΟ)

Υπουργός

Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων