

## **Ποιο είναι το ύψος του κατώτατου μισθού, ποια επαγγέλματα καλύπτει και πότε αναπροσαρμόζεται;**

Σύμφωνα με το Περί Κατώτατων Μισθών Διάταγμα 2012, το ύψος του κατώτατου μηνιαίου μισθού από την 1η Απριλίου 2012 ανέρχεται στα €870 ακαθάριστο και μετά από 6μηνη συνεχή περίοδο απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, στα €924 ακαθάριστο.

Ο πιο πάνω μισθός αφορά τα επαγγέλματα του πωλητή, γραφέα, νοσηλευτικού βοηθού, βοηθού παιδοκόμου, βοηθού βρεφοκόμου, σχολικού βοηθού και φροντιστή.

Για τους φρουρούς ασφαλείας, ο κατώτατος ωριαίος μισθός από 1η Απριλίου 2012 ανέρχεται στα €4,90 ακαθάριστα και μετά από 6μηνη περίοδο συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, στα €5,20 ακαθάριστα.

Για τους καθαριστές, ο κατώτατος ωριαίος μισθός από 1η Απριλίου 2012 ανέρχεται στα €4,55 ακαθάριστα και μετά από 6μηνη περίοδο συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, στα €4,84 ακαθάριστα.

Το Περί Κατώτατων Μισθών Διάταγμα είναι υποχρεωτικό διά νόμου και αναπροσαρμόζεται την 1η Απριλίου κάθε έτους με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου. 📌

---

## **2. Πώς υπολογίζεται ο μισθός ενός εργοδοτούμενου με μερική απασχόληση του οποίου το επάγγελμα καλύπτεται από το Διάταγμα του Κατώτατου Μισθού;**

Εκτός της περίπτωσης των φρουρών ασφαλείας και των καθαριστών όπου υπάρχει συγκεκριμένο ωρομίσθιο, για τα υπόλοιπα επαγγέλματα που καλύπτονται από το Περί Κατώτατων Μισθών Διάταγμα, το ωρομίσθιο υπολογίζεται κατ' αναλογία του συνήθους εβδομαδιαίου ωραρίου των εργαζομένων στην επιχείρηση, εκεί που υπάρχει, με πλήρη απασχόληση.

Για παράδειγμα, ένας πωλητής ο οποίος εργάζεται 19 ώρες την εβδομάδα θα λαμβάνει μισθό τουλάχιστον ίσο με το μισό (50%) του ισχύοντος κατώτατου μισθού, δεδομένου ότι σύμφωνα με το σχετικό Νόμο, οι κανονικές εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης των πωλητών σε καταστήματα είναι 38 ώρες. 📌

---

## **3. Πως καθορίζεται ο μισθός για επάγγελμα που δεν καλύπτεται από το Διάταγμα του Κατώτατου Μισθού;**

Μισθός διά νόμου υπάρχει μόνο για τα επαγγέλματα που καθορίζει το εκάστοτε Περί Κατώτατου Μισθού Διάταγμα. Για τα υπόλοιπα επαγγέλματα, ο μισθός καθορίζεται είτε από συλλογική σύμβαση όπου υπάρχει, είτε από συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου κατά την πρόσληψη. 📌

---

#### **4. Σε περίπτωση συναίνεσης του υπαλλήλου, δικαιούται ο εργοδότης να πληρώνει χαμηλότερο μισθό από αυτόν που καθορίζεται από το Διάταγμα;**

Όχι. Ο μισθός που προνοεί το Περί Κατώτατων Μισθών Διάταγμα είναι υποχρεωτικά ο ελάχιστος μισθός που μπορεί να δώσει ένας εργοδότης για τα επαγγέλματα που αναφέρονται στην απάντηση της ερώτησης 1, ανεξαρτήτως της όποιας συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου ή και τυχόν συναίνεσης του υπαλλήλου. 📌

---

#### **5. Ο κατώτατος μισθός περιλαμβάνει και την προμήθεια;**

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, οι ολικές απολαβές εργοδοτούμενου (συμπεριλαμβανομένων προμηθειών) ο οποίος καλύπτεται από το Περί Κατώτατων Μισθών Διάταγμα, δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να είναι χαμηλότερες από τον μισθό που καθορίζει το Διάταγμα, ανεξαρτήτως αν σε αυτές περιλαμβάνεται προμήθεια ή όχι. 📌

---

#### **6. Είναι υποχρεωτικό διά Νόμου να καταβάλλεται 13ος ή/και 14ος μισθός;**

Δεν υπάρχει οποιαδήποτε νομοθεσία που να υποχρεώνει τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα να καταβάλλουν τα πιο πάνω ωφελήματα. Η καταβολή τους εξαρτάται από το κατά πόσο έχει συμφωνηθεί κάτι τέτοιο, με συλλογική σύμβαση, ή με ατομικό συμβόλαιο ή άλλης μορφής συμφωνία για τους όρους απασχόλησης. Όπου δεν υπάρχει γραπτή συμφωνία, η παροχή 13ου ή/και 14ου μισθού ρυθμίζεται από την πρακτική που ακολουθείται στην επιχείρηση. Επισημαίνεται ότι, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος με βάση τον περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας Νόμο, να ενημερώνει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για τους όρους εργοδότησης του, περιλαμβανομένου και του 13ου ή/και 14ου μισθού, εκεί όπου δίδεται. 📌

---

#### **7. Μπορεί ένας εργοδότης να παρέχει 13ο ή/και 14ο μισθό σε ορισμένους μόνο εργοδοτούμενους στην ίδια επιχείρηση;**

Αν υπάρχει πρακτική να δίνεται 13ος ή/και 14ος μισθός, τότε πρέπει να καταβάλλεται σε όλους τους εργοδοτούμενους εκτός εάν υπάρχει διαφορετική ρύθμιση ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας ή τα καθήκοντα που εκτελούνται. 📌

---

**8. Εργοδότης που παρείχε 13ο ή/και 14ο μισθό ή φιλοδώρημα τον προηγούμενο χρόνο οφείλει να συνεχίσει να παρέχει τέτοια ωφελήματα και τον επόμενο χρόνο;**

Εκεί που ο 13ος ή και 14ος μισθός αποτελούν μέρος του συνολικού ετήσιου μισθού ή υπάρχει πάγια πρακτική να καταβάλλονται τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τον 13ο ή και 14ο μισθό και το επόμενο έτος. Στην περίπτωση φιλοδωρήματος (μπόνους), το οποίο δεν σχετίζεται με μισθό, εναπόκειται στον εργοδότη εάν θα καταβάλει φιλοδώρημα και τον επόμενο χρόνο. 📌

---

**9. Υποχρεούται ένας εργοδότης που παρέχει 13ο και 14ο μισθό να πληρώσει την αναλογία του ωφελήματος σε εργοδοτούμενο που διακόπτει τη σχέση εργασίας του κατά τη διάρκεια του χρόνου;**

Αυτό εξαρτάται από την τυχόν γραπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου. Αν δεν υπάρχει οποιαδήποτε γραπτή συμφωνία, αλλά σχετική πρακτική για το θέμα αυτό, τότε ακολουθείται η πρακτική αυτή για όλους τους εργοδοτούμενους. 📌

---

**10. Μπορεί ένας εργοδότης να καθυστερεί την καταβολή του μισθού σε ένα εργοδοτούμενο; Τι προνοεί ο Νόμος σε τέτοια περίπτωση;**

Σύμφωνα με τον Περί Προστασίας των Μισθών Νόμο, η πληρωμή των μισθών πρέπει να είναι τουλάχιστον εβδομαδιαία ή μηνιαία αναλόγως της συμφωνίας εργοδότη και εργοδοτούμενου. Οποιαδήποτε καθυστέρηση πέραν της προβλεπόμενης περιόδου πληρωμής, αποτελεί παραβίαση του πιο πάνω Νόμου και ο εργοδοτούμενος μπορεί να υποβάλει γραπτό παράπονο στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, το οποίο αναλαμβάνει την εξέταση του ζητήματος. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς, ο εργοδοτούμενος μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. 📌

---

**11. Μπορεί ένας εργοδότης να αρνηθεί να καταβάλει σε εργοδοτούμενο τη συμφωνημένη προμήθεια;**

Στις περιπτώσεις όπου έχει συμφωνηθεί είτε με συλλογική σύμβαση, είτε με συμβόλαιο μεταξύ

εργοδότη και εργοδοτούμενου η πληρωμή μηνιαίας τακτικής προμήθειας, τότε η προμήθεια αυτή αποτελεί μέρος του μισθού και ο εργοδότης υποχρεούται να την καταβάλει. 📌

---

## 12. Μπορεί ένας εργοδότης να αποκόψει μέρος του μισθού ενός εργοδοτούμενου για σκοπούς αποζημίωσης λόγω ζημιάς που υπέστη η επιχείρηση;

Σύμφωνα με τον Περί Προστασίας των Μισθών Νόμο, επιτρέπονται αποκοπές από το μισθό για σκοπούς αποζημίωσης λόγω ζημιάς που υπέστη η επιχείρηση η οποία προκλήθηκε σκόπιμα ή λόγω βαριάς αμέλειας του εργοδοτούμενου, εφόσον όμως προηγηθεί διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (ή με τον ίδιο τον εργαζόμενο), που θα έχει ως στόχο, μεταξύ άλλων, τον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης και τον τρόπο καταβολής της. Γενικά, ισχύει ο κανόνας ότι οι αποκοπές από το μισθό πρέπει να περιορίζονται μέχρι του βαθμού που ο εργοδοτούμενος μπορεί να συντηρήσει τον εαυτό του και την οικογένεια του. 📌

---

## 13. Πόση προειδοποίηση οφείλει να δώσει ο εργοδότης στον εργοδοτούμενο σε περίπτωση απόλυσης και πόση προειδοποίηση οφείλει να δώσει ο εργοδοτούμενος στον εργοδότη σε περίπτωση παραίτησης;

### Υποχρέωση Εργοδότη για Προειδοποίηση προς τον Εργοδοτούμενο

Περίοδος συνεχούς απασχόλησης	Ελάχιστη Περίοδος Προειδοποίησης
Από 0 μέχρι 26 εβδομάδες (μέχρι 6 μήνες)	Καμία προειδοποίηση
Από 26 μέχρι 51 εβδομάδες (6 μήνες – 1 χρόνο)	1 εβδομάδα
Από 52 μέχρι 103 εβδομάδες (1 χρόνο – 2 χρόνια)	2 εβδομάδες
Από 104 μέχρι 155 εβδομάδες (2 χρόνια – 3 χρόνια)	4 εβδομάδες
Από 156 μέχρι 207 εβδομάδες (3 χρόνια – 4 χρόνια)	5 εβδομάδες
Από 208 μέχρι 259 εβδομάδες (4 χρόνια – 5 χρόνια)	6 εβδομάδες
Από 259 μέχρι 311 εβδομάδες (5 χρόνια – 6 χρόνια)	7 εβδομάδες
Από 312 εβδομάδες και άνω (6 χρόνια +)	8 εβδομάδες

### Υποχρέωση Εργοδοτούμενου για Προειδοποίηση προς τον Εργοδότη του

Περίοδος συνεχούς απασχόλησης	Ελάχιστη Περίοδος Προειδοποίησης
Από 26 μέχρι 51 εβδομάδες (6 μήνες – 1 χρόνο)	1 εβδομάδα
Από 52 μέχρι 259 εβδομάδες (1 χρόνο – 5 χρόνια)	2 εβδομάδες
Από 260 εβδομάδες και άνω (5 χρόνια +)	3 εβδομάδες



---

**14. Μπορεί ένας εργοδότης να απολύσει εργοδοτούμενο χωρίς να δώσει προειδοποίηση και αν ναι σε ποιες περιπτώσεις;**

**Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να δώσει προειδοποίηση για απόλυση στις ακόλουθες περιπτώσεις:**

- η διαγωγή του εργοδοτούμενου είναι τέτοια που καθιστά σαφές ότι η σχέση εργοδότη και εργοδοτούμενου δεν μπορεί να συνεχιστεί,
- διάπραξη σοβαρού παραπτώματος από μέρους του εργοδοτούμενου στην εκτέλεση των καθηκόντων του,
- διάπραξη ποινικού αδικήματος από μέρους του εργοδοτούμενου στην εκτέλεση των καθηκόντων του, χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη,
- απρεπής διαγωγή του εργοδοτούμενου κατά το χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων του και
- σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανονισμών εργασίας ή άλλων κανονισμών σε σχέση με την απασχόληση.

---

**15. Εργοδοτούμενος στον οποίο έχει δοθεί προειδοποίηση για απόλυση υποχρεούται να εργαστεί κατά την περίοδο αυτή;**

Στην περίπτωση προειδοποίησης τερματισμού απασχόλησης από τον εργοδότη, ο εργοδοτούμενος οφείλει να εργαστεί την περίοδο αυτή. Σε περίπτωση που κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης ο εργοδοτούμενος επιθυμεί να αποχωρήσει, μπορεί να το κάνει χωρίς να δώσει προειδοποίηση. Σε τέτοια περίπτωση ο εργοδοτούμενος χάνει τα δικαιώματά του για το υπόλοιπο της προειδοποίησης.

Στην περίπτωση προειδοποίησης τερματισμού απασχόλησης από τον εργοδοτούμενο, εναπόκειται στον εργοδότη κατά πόσο θα επιτρέψει στον εργοδοτούμενο να εργαστεί κατά την περίοδο της προειδοποίησης, ιδιαίτερα αν προκύπτει θέμα ασφάλειας για την εταιρεία. Το κατά πόσον ο εργοδότης οφείλει να πληρώσει την περίοδο προειδοποίησης στην περίπτωση που ζητήσει στον εργοδοτούμενο να μην την εργαστεί, δεν διευκρινίζεται από το Νόμο και εναπόκειται στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών να αποφασίσει.

---

**16. Ποια είναι τα δικαιώματα ενός εργοδοτούμενου που έχει απολυθεί σε ότι αφορά το μισθό, τον 13ο μισθό, την ετήσια άδεια και το Ταμείο Προνοίας;**

**Εργοδοτούμενος του οποίου έχουν τερματιστεί οι υπηρεσίες του δικαιούται:**

- α) όλα τα δεδουλευμένα του μέχρι την τελευταία μέρα της απασχόλησης του,
- β) αναλογία της ετήσιας άδειας αφαιρουμένων των ημερών που έχει πάρει εντός του έτους.
- γ) αναλογία 13ου μισθού όταν υπάρχει συμφωνία ή πρακτική να δίνεται 13ος μισθός.
- δ) Ταμείο Προνοίας όπου υπάρχει και ανάλογα με το τι προνοεί το καταστατικό κάθε Ταμείου.

Σημειώνεται ότι σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος δεν δώσει την απαιτούμενη προειδοποίηση, ο εργοδότης δεν δικαιούται να αποκόψει οποιοδήποτε ποσό από τα δεδουλευμένα, εκτός και αν υπάρχει γραπτή συμφωνία για κάτι τέτοιο. Στην περίπτωση αυτή, έχει το δικαίωμα ο εργοδότης να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών για διεκδίκηση αποζημιώσεων από τον εργοδοτούμενο. ⬆

---

**17. Υποχρεούται ένας εργοδότης να δίνει επιστολή απόλυσης;**

Όχι, αλλά σε αποφάσεις του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών γίνεται σχετική σύσταση. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση, εάν του ζητηθεί, να δώσει γραπτή επιστολή στην οποία να αναφέρεται η περίοδος απασχόλησης του εργοδοτούμενου και τα καθήκοντα της θέσης του. ⬆

---

**18. Σε περίπτωση παράνομης απόλυσης που μπορεί να αποταθεί ένας εργοδοτούμενος για αποζημίωση;**

Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος θεωρεί ότι η απόλυση του ήταν παράνομη, μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών για αποζημίωση. ⬆

---

**19. Σε περίπτωση παράνομης απόλυσης ή πλεονασμού, δικαιούται ένας εργοδοτούμενος αποζημίωση ανεξαρτήτως της ηλικίας του και των ετών υπηρεσίας του;**

Εργοδοτούμενος δεν δικαιούται σε αποζημίωση λόγω τερματισμού της απασχόλησης ή πλεονασμού αν πριν την ημερομηνία του τερματισμού της απασχόλησης του συμπλήρωσε την συντάξιμη ηλικία (65 ετών). Δικαιούται όμως προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης. ⬆

---

**20. Πότε δικαιούται ένας εργοδοτούμενος πληρωμή από το Ταμείο Πλεονασμού;**

**Εργοδοτούμενος δικαιούται σε πληρωμή από το Ταμείο Πλεονασμού όταν η απασχόληση του τερματίστηκε στις ακόλουθες περιπτώσεις:**

- α) ο εργοδότης τερμάτισε ή προτίθεται να τερματίσει τη διεξαγωγή της επιχείρησης στην οποία απασχολείται ο εργοδοτούμενος,
- β) ο εργοδότης τερμάτισε ή προτίθεται να τερματίσει τη διεξαγωγή της επιχείρησης στον τόπο όπου απασχολείται ο εργοδοτούμενος. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μπορεί όμως να αποφασίσει ότι αλλαγή τόπου απασχόλησης δεν προκαλεί πλεονασμό όταν κατά τη γνώμη του Δικαστηρίου είναι λογικό ο εργοδοτούμενος να συνεχίσει την απασχόληση του στον νέο τόπο απασχόλησης.
- γ) λόγω εκσυγχρονισμού, μηχανοποιήσεως, ή οποιασδήποτε άλλης αλλαγής στις μεθόδους παραγωγής ή οργανώσεως η οποία ελαττώνει τον αριθμό των αναγκαίων εργοδοτούμενων,
- δ) λόγω αλλαγών στα προϊόντα ή στις μεθόδους παραγωγής ή στις αναγκαίες ειδικότητες των εργοδοτούμενων,
- ε) λόγω κατάργησης τμημάτων της επιχείρησης,
- στ) λόγω δυσκολιών στην τοποθέτηση προϊόντων στην αγορά ή πιστωτικών δυσκολιών
- ζ) λόγω ελλείψεως παραγγελιών ή πρώτων υλών,
- η) λόγω σπάνιων μέσων παραγωγής,
- θ) λόγω περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχειρήσεως. 📌

---

**21. Μπορεί εργοδοτούμενος ο οποίος βρίσκεται σε δοκιμαστική περίοδο να απολυθεί ή να αποχωρήσει χωρίς προειδοποίηση;**

Ναι, κατά τη διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου μπορεί ο εργοδοτούμενος να απολυθεί ή να παραιτηθεί χωρίς να πρέπει να δοθεί από τις δύο πλευρές προειδοποίηση. 📌

---

**22. Μπορεί ένας εργοδότης να δώσει προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης ενόσω ο εργοδοτούμενος απουσιάζει από την εργασία του με άδεια ασθενείας;**

Η παροχή προειδοποίησης σε εργοδοτούμενο ο οποίος απουσιάζει από την εργασία του ενόσω είναι με άδεια ασθενείας απαγορεύεται για περίοδο έξι μηνών από την πρώτη ημέρα της απουσίας του. 📌

---

**23. Μπορεί ένας εργοδότης να δώσει προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης ενόσω η εργοδοτούμενη απουσιάζει από την εργασία της με άδεια μητρότητας;**

Με βάση τον Νόμο περί Προστασίας της Μητρότητας ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει ή να προειδοποιήσει ότι θα απολύσει εργαζόμενη έγκυο από την ημέρα της γραπτής γνωστοποίησης της εγκυμοσύνης στον εργοδότη της μέχρι και 3 μήνες μετά την λήξη της άδειας μητρότητας. ⬆

---

**24. Μπορεί ένας εργοδότης να δώσει προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης ενόσω ο εργοδοτούμενος απουσιάζει από την εργασία του με γονική άδεια ή άδεια για λόγους ανωτέρας βίας;**

Σύμφωνα με τον περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμο η λήψη γονικής άδειας ή η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί λόγο τερματισμού της απασχόλησης και δε διακόπτει το συνεχές της απόλυσης. Τερματισμός απασχόλησης κατά τη διάρκεια γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας είναι δυνατός μόνο σε περίπτωση πλεονασμού. ⬆

---

**25. Είναι υποχρεωμένος ένας εργοδότης να παρέχει γραπτή ενημέρωση στον εργοδοτούμενο για τους όρους εργοδότησης του;**

Ναι, σύμφωνα με τον Περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας Νόμο, ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί γραπτώς τον εργοδοτούμενο για τους βασικούς όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας του, είτε με γραπτή σύμβαση εργασίας (εκεί όπου λειτουργεί συλλογική σύμβαση εργασίας γίνεται παραπομπή σ' αυτήν) , ή με επιστολή πρόσληψης ή με άλλο έγγραφο, υπογραμμένο από τον εργοδότη, το αργότερο σε ένα μήνα από την έναρξη της εργασίας. ⬆

---

**26. Ποια στοιχεία πρέπει να περιλαμβάνει η γραπτή ενημέρωση;**

**Γενικά, η γραπτή ενημέρωση πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τα πιο κάτω:**

- α) τα στοιχεία της ταυτότητας του εργοδότη και του εργοδοτούμενου,
- β) τον τόπο της εργασίας του εργοδοτούμενου και την εγγεγραμμένη διεύθυνση της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη,



- γ) τη θέση ή την ειδικότητα του εργοδοτούμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησης, καθώς και το αντικείμενο εργασίας του,
- δ) την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και την προβλεπόμενη διάρκεια της, αν πρόκειται για εργασία ορισμένου χρόνου.
- ε) την αναφορά σε τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτούμενου.

**Μαζί με τα πιο πάνω πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και τα πιο κάτω στοιχεία, για τα οποία όμως μπορεί να γίνεται παραπομπή σε αντίστοιχη νομοθεσία ή συλλογική σύμβαση όπου υπάρχει. Τα εν λόγω στοιχεία είναι:**

- α) η διάρκεια της άδεια με απολαβές, που δικαιούται ο εργοδοτούμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησης της,
- β) η προειδοποίηση που πρέπει να τηρούν ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος σε περίπτωση τερματισμού της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία,
- γ) όλες οι αποδοχές που δικαιούνται ο εργοδοτούμενος και η περιοδικότητα καταβολής της αμοιβής του, η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησής του.

Οποιοσδήποτε από τους πιο πάνω όρους εργοδότησης δεν μπορεί να είναι δυσμενέστερος για τον εργοδοτούμενο από ό,τι προνοεί τυχόν σχετική νομοθεσία. ⬆

---

### **27. Μπορεί ένας εργοδότης να τροποποιήσει τους συμφωνημένους όρους εργοδότησης (ώρες, μισθό, τόπο εργασίας) ενός εργοδοτούμενου μονομερώς;**

Όχι. Σε περίπτωση που ο εργοδότης τροποποιήσει μονομερώς ουσιώδεις όρους απασχόλησης του εργοδοτούμενου και αυτοί καταστούν δυσμενέστεροι, όπως για παράδειγμα ουσιαστική αλλαγή στον τόπο απασχόλησης, στο ωράριο εργασίας, στον μισθό του εργοδοτούμενου χωρίς τη συναίνεση του κ.ο.κ, τότε ο εργοδοτούμενος αφού παραιτηθεί έχει δικαίωμα να προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών για να κριθεί εάν υπάρχει εξαναγκασμός σε παραίτηση και να διεκδικήσει αποζημίωση. ⬆

---

### **28. Ποιο είναι το ωράριο λειτουργίας των γενικών καταστημάτων;**

Το ωράριο λειτουργίας των γενικών καταστημάτων έχει ως εξής:

#### **α) Ώρες Ανοίγματος:**

Μετά τις 5:00 π.μ.

#### **β) Ώρες Κλεισίματος:**

*(I) Χειμερινό Ωράριο Εργασίας*

- Έναρξη Χειμερινής Περιόδου: 1 Νοεμβρίου
- Λήξη Χειμερινής Περιόδου: 31 Μαρτίου
- Ώρες Κλεισίματος:

Δευτέρα: 7:30 μ.μ.

Τρίτη: 7:30 μ.μ.

Τετάρτη: 3:00 μ.μ.

Πέμπτη: 7:30 μ.μ.

Παρασκευή: 7:30 μ.μ.

Σάββατο: 7:00 μ.μ.

Κυριακή: Κλειστά

*(II) Θερινό Ωράριο Εργασίας*

- Έναρξη Θερινής Περιόδου: 1 Απριλίου
- Λήξη Θερινής Περιόδου: 31 Οκτωβρίου
- Ώρες Κλεισίματος:

Δευτέρα: 8:00 μ.μ.

Τρίτη: 8:00 μ.μ.

Τετάρτη: 3:00 μ.μ.

Πέμπτη: 8:00 μ.μ.

Παρασκευή: 8:00 μ.μ.

Σάββατο: 7:30 μ.μ.

Κυριακή: Κλειστά

*(III) Χριστουγεννιάτικο Ωράριο Εργασίας*

- Έναρξη Χριστουγεννιάτικης Περιόδου: 1 Δεκεμβρίου
- Λήξη Χριστουγεννιάτικης Περιόδου: 31 Δεκεμβρίου
- Ώρες Κλεισίματος:

Δευτέρα-Κυριακή: 8:00 μ.μ.

Παραμονή Χριστουγέννων (24/12): 6:00 μ.μ.

Παραμονή Πρωτοχρονιάς (31/12): 6:00 μ.μ.

*(IV) Πασχαλινό Ωράριο Εργασίας*

- Διάρκεια Περιόδου: Οι 10 μέρες πριν την ημέρα του Πάσχα
- Ώρες Κλεισίματος:

Δευτέρα-Κυριακή: 8:00 μ.μ.

Μεγάλη Παρασκευή: 6:00 μ.μ.

Μεγάλο Σάββατο: 6:00 μ.μ. 🏠

---

### 29. Ποιος είναι ο υπάλληλος καταστήματος;

Υπάλληλος καταστήματος θεωρείται οποιοσδήποτε εργαζόμενος εργοδοτείται σε κατάσταση ή σε σχέση με κατάσταση. Συγκεκριμένα, οι όροι απασχόλησης που καθορίζονται στο Νόμο περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας των Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους αφορούν οποιοδήποτε εργαζόμενο που εργοδοτείται σε κατάσταση ή σε σχέση με το κατάστημα ανεξάρτητα από τα καθήκοντα της θέσης. Οι συγκεκριμένοι όροι εφαρμόζονται επίσης ανεξάρτητα από τη γεωγραφική περιοχή στην οποία βρίσκεται το κατάστημα καθώς και από το αν χαρακτηρίζεται ως γενικό ή ειδικό κατάστημα. ↑

---

### 30. Ποιες είναι οι αργίες υπάλληλων καταστημάτων και πως αποζημιώνονται οι υπάλληλοι σε περίπτωση που εργαστούν κατά τις συγκεκριμένες μέρες;

Κάθε υπάλληλος καταστήματος δικαιούται τις πιο κάτω ημέρες ως αργίες με απολαβές και σε περίπτωση που, με τη συγκατάθεσή του, εργαστεί αμείβεται για κάθε μία ώρα εργασίας με 2 ώρες (1:2):

1 Ιανουαρίου	1 Απριλίου	1 Οκτωβρίου
2 Ιανουαρίου	Δευτέρα του Πάσχα	28 Οκτωβρίου
6 Ιανουαρίου	1 Μαΐου	25 Δεκεμβρίου
Καθαρά Δευτέρα	Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος	26 Δεκεμβρίου
25 Μαρτίου	15 Αυγούστου	



### 31. Μπορεί ένας εργοδοτούμενος να αρνηθεί να εργαστεί αργία σε περίπτωση που του το ζητήσει ο εργοδότης του;

Σύμφωνα με το Νόμο περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας των Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους, ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει εργοδοτούμενο να εργαστεί αργία και ως εκ τούτου ο εργοδοτούμενος έχει κάθε δικαίωμα να αρνηθεί τέτοιο αίτημα. ↑

---

### **32. Ποιες είναι οι συνήθειες ώρες εργασίας των υπάλληλων καταστημάτων και πως αποζημιώνεται η υπερωρία;**

Οι συνήθειες ώρες εργασίας των υπαλλήλων καταστημάτων είναι 38 ώρες εβδομαδιαίως και δεν πρέπει να ξεπερνούν τις 8 ώρες ημερησίως. Στις συνήθειες ώρες εργασίας δεν περιλαμβάνεται ο χρόνος διαλειμμάτων και ο χρόνος υπερωριών. Ένας υπάλληλος καταστήματος μπορεί να εργαστεί υπερωριακά μέχρι και 2 ώρες ημερησίως ή/και μέχρι 8 ώρες εβδομαδιαίως το μέγιστο.

Η υπερωριακή τους απασχόληση αμείβεται ως εξής:

Ελεύθερα απογεύματα ή πρωινά: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 2 ώρες (1:2).

Αργίες: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 2 ώρες (1:2).

Κυριακές: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 2 ώρες (1:2).

Υπόλοιπες ημέρες: κάθε 1 ώρα εργασίας αμείβεται με 1½ ώρα (1: 1½). 📌

---

### **33. Ποια είναι η διαφορά μεταξύ γενικού και ειδικού καταστήματος;**

Τα Γενικά Καταστήματα είναι καταστήματα τα οποία λειτουργούν με το γενικό ωράριο και επιτρέπεται να διαθέτουν προς πώληση οποιαδήποτε προϊόντα και να προσφέρουν οποιεσδήποτε υπηρεσίες.

Ειδικά Καταστήματα είναι μια ξεχωριστή κατηγορία καταστημάτων τα οποία μπορούν να λειτουργούν με παρατεταμένο ωράριο λειτουργίας με την προϋπόθεση, όμως, ότι διαθέτουν προς πώληση συγκεκριμένα προϊόντα ή προσφέρουν συγκεκριμένες υπηρεσίες, όπως αυτά καθορίζονται με Διάταγμα που εκδίδει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. 📌

---

### **34. Ποιας διάρκειας ετήσια άδεια δικαιούται ένας εργοδοτούμενος και πώς την πληρώνεται;**

Ο εργοδοτούμενος που εργάζεται στη βάση πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας δικαιούται τουλάχιστον 20 εργάσιμες μέρες ετήσια άδεια και ο εργοδοτούμενος που εργάζεται στη βάση εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας τουλάχιστον 24 μέρες ετήσια άδεια. Σε γενικές γραμμές, η ετήσια άδεια δεν μπορεί να είναι λιγότερη από 4 εβδομάδες. Κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας, ο εργοδοτούμενος πληρώνεται είτε απευθείας από τον εργοδότη του είτε από το Κεντρικό Ταμείο Αδειών. 📌

---

### **35. Μπορεί ένας εργοδότης που θέλει να κλείσει προσωρινά την επιχείρησή του να υποχρεώσει τον εργοδοτούμενο να πάρει την ετήσια του άδεια σε συγκεκριμένη περίοδο;**

Μόνο στην περίπτωση που υπάρχει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου ή υπάρχει πρόνοια σε συλλογική σύμβαση ή στους όρους πρόσληψης μπορεί ο εργοδότης να υποχρεώσει τον εργοδοτούμενο να πάρει την άδειά του σε συγκεκριμένη περίοδο. 📌

---

### **36. Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται την ίδια ετήσια άδεια με εργοδοτούμενο που εργάζεται σε πλήρη απασχόληση;**

Εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται τουλάχιστον 4 εβδομάδες ετήσια άδεια όπως οι εργοδοτούμενοι με πλήρη απασχόληση. Για παράδειγμα, αν εργάζεται λιγότερες από 5 ή 6 μέρες τότε δικαιούται αναλογία ημερών (π.χ. 3/5 του 20ήμερου). Εάν εργάζεται λιγότερες ώρες δηλ. 20 ώρες, τότε δικαιούται 4 εβδομάδες αλλά η κάθε εβδομάδα θα είναι εβδομάδα 20 ωρών. Συγκριτικά με τους εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση, διαφορά παρουσιάζεται μόνο στις απολαβές κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας οι οποίες είναι ανάλογες των εργάσιμων ωρών του κάθε εργοδοτούμενου. 📌

---

### **37. Τι είναι η Γονική Άδεια και πόση δικαιούται ο εργοδοτούμενος;**

Η Γονική Άδεια είναι άδεια άνευ απολαβών που παρέχεται σε κάθε γονέα εργοδοτούμενο, μητέρα και πατέρα, για σκοπούς φροντίδας και ανατροφής παιδιού και η διάρκεια της μπορεί να φθάσει έως και 18 εβδομάδες. 📌

---

### **38. Τι είναι η Άδεια για λόγους Ανωτέρας Βίας και πόση δικαιούται ο εργοδοτούμενος;**

Άδεια για Λόγους Ανωτέρας Βίας είναι άδεια άνευ απολαβών διάρκειας 7 ημερών το χρόνο που δικαιούται να λαμβάνει ο εργοδοτούμενος για λόγους που σχετίζονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους και οι οποίοι αφορούν ασθένεια ή ατύχημα εξαρτωμένων μελών της οικογένειάς του και καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του. Εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας είναι το παιδί, ο/η σύζυγος, ο γονέας, ο/η αδελφός/ή, ο παππούς και η γιαγιά. 📌

---

### 39. Μπορεί ένας εργοδότης να αρνηθεί να χορηγήσει γονική άδεια σε εργοδοτούμενο;

- 1) Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αρνηθεί τη χορήγηση γονικής άδειας εάν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι ο εργοδοτούμενος δεν δικαιούται τέτοια άδεια. Θα πρέπει όμως προτού αρνηθεί:
- να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για την πρόθεσή του να μην του χορηγήσει την γονική άδεια και
  - να καλέσει τον εργοδοτούμενο να υποβάλει εντός επτά ημερών τους λόγους που πιστεύει ότι δικαιούται την άδεια.

Πριν ο εργοδότης αποφασίσει να αρνηθεί τη χορήγηση της γονικής άδειας, οφείλει να λάβει υπόψη του τους λόγους για τους οποίους ο εργοδοτούμενος πιστεύει ότι δικαιούται τέτοια άδεια. Εάν αρνηθεί, θα πρέπει να διευκρινίζει γραπτώς τους λόγους της άρνησής του.

2) Ο εργοδότης μπορεί να μεταθέσει τη χορήγηση γονικής άδειας μετά από διαβούλευση με τον εργοδοτούμενο, για λόγους που σχετίζονται με την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Για παράδειγμα όταν:

- η εργασία είναι εποχικού χαρακτήρα,
- δεν μπορεί να βρεθεί αντικαταστάτης,
- σημαντικό ποσοστό των υπαλλήλων της επιχείρησης ζητά γονική άδεια για την ίδια χρονική περίοδο,
- συγκεκριμένα καθήκοντα του εργοδοτούμενου είναι στρατηγικής σημασίας για την επιχείρηση.

Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο εργοδότης οφείλει εντός 2 εβδομάδων από την ημέρα υποβολής της αίτησης του εργοδοτούμενου, να τον ενημερώσει γραπτώς για τους λόγους μετάθεσης της ημερομηνίας χορήγησής της άδειας η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 6 μήνες από την ημερομηνία κοινοποίησης της αναβολής. 📌

---

### 40. Σε ποιες αργίες δικαιούνται οι εργοδοτούμενοι;

Οι αργίες ρυθμίζονται με συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμενων ή μέσω συλλογικών συμβάσεων με εξαίρεση τους εργοδοτούμενους στα καταστήματα και στα κέντρα αναψυχής για τους οποίους ισχύουν ειδικοί νόμοι.

Οι εργοδοτούμενοι σε καταστήματα δικαιούνται στις πιο κάτω αργίες:

1η Ιανουαρίου	1η Απριλίου	1η Οκτωβρίου
2η Ιανουαρίου	Δευτέρα του Πάσχα	28η Οκτωβρίου
6η Ιανουαρίου	1η Μαΐου	25η Δεκεμβρίου
Καθαρά Δευτέρα	Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος	26η Δεκεμβρίου
25η Μαρτίου	15η Αυγούστου	

Οι εργοδοτούμενοι σε κέντρα αναψυχής δικαιούνται στις πιο κάτω αργίες:

1η Ιανουαρίου	Μεγάλη Παρασκευή	15η Αυγούστου
6η Ιανουαρίου	Κυριακή του Πάσχα	1η Οκτωβρίου

Καθαρά Δευτέρα	Δευτέρα του Πάσχα	28η Οκτωβρίου
25η Μαρτίου	1η Μαΐου	25η Δεκεμβρίου
1η Απριλίου	Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος	26η Δεκεμβρίου



---

#### **41. Σε πόση άδεια ασθενείας δικαιούται ένας εργοδοτούμενος; Η άδεια αυτή είναι με απολαβές;**

Για λεπτομέρειες σε σχέση με την περίοδο και το επίδομα ασθενείας απευθυνθείτε στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Σημειώνεται ότι για την περίοδο ασθενείας ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να συμπληρώσει το επίδομα ασθενείας ώστε να λαμβάνει πλήρη μισθό εκτός εάν υπάρχει σχετική συμφωνία είτε προσωπική είτε μέσω συλλογικής σύμβασης.

---

#### **42. Υπάρχει κατώτατος μισθός για τους/τις οικιακούς/ές εργαζόμενους/νες από τρίτες χώρες και αν ναι ποιος είναι;**

Ο κατώτατος ακαθάριστος μισθός των οικιακών εργαζόμενων ανέρχεται από 01/07/2013 στο ποσό των €460. Από το ποσό αυτό αφαιρείται 15% για διατροφή, 10% για διαμονή και 7.8% για κοινωνικές ασφαλίσεις. Ο καθαρός μισθός είναι €309. Η ασφάλεια υγείας της εργοδοτούμενης καταβάλλεται εξ ημισίας από τις δύο πλευρές.

---

#### **43. Σε πόση ετήσια άδεια δικαιούνται οι οικιακοί/ές εργαζόμενοι/νες τον χρόνο;**

Δεδομένου ότι εργάζονται σε βημερη βάση δικαιούνται 24 μέρες το χρόνο ετήσια άδεια.

---

#### **44. Ποιος πληρώνει το εισιτήριο του/της οικιακού/ής εργαζόμενου/νης για την άφιξη και την αναχώρηση στην και από την Κύπρο;**

Η πληρωμή του εισιτηρίου για την άφιξη και τελική αναχώρηση της οικιακής βοηθού από την Κύπρο είναι ευθύνη του εργοδότη, σύμφωνα με το συμβόλαιο.

---

**45. Αν ένας/μια οικιακός/ή εργαζόμενος/νη επιθυμεί να μεταβεί στην χώρα του/της κατά τη διάρκεια της άδειας, είναι υπόχρεος ο εργοδότης να υποστεί τα έξοδα των εισιτηρίων;**

Όχι. Τα έξοδα αυτά αναλογούν του/της ιδίου/ιδίας. 📌

---

**46. Ποια η διαδικασία υποβολής παραπόνων εργοδοτούμενων από Τρίτες Χώρες;**

Οι παραπονούμενοι από Τρίτες Χώρες υποβάλλουν γραπτώς το παράπονο τους στην Υπηρεσία Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Αστυνομίας, όπου σφραγίζεται και στη συνέχεια το υποβάλλουν στο οικείο Επαρχιακό Γραφείο του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Το Επαρχιακό Γραφείο Εργασιακών Σχέσεων, καλεί σε συνάντηση τα δύο μέρη (εργοδότη - εργοδοτούμενο) να τοποθετηθούν επί του παραπόνου. Στη συνέχεια, ετοιμάζεται έκθεση γεγονότων από Επιθεωρητή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων με σχετική εισήγηση, η οποία αποστέλλεται στην Επιτροπή Επίλυσης Εργατικών Διαφορών για απόφαση. Η Επιτροπή απαρτίζεται από ένα λειτουργό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ένα του Υπουργείου Εσωτερικών και ένα της Αστυνομίας (Υπηρεσία Αλλοδαπών και Μετανάστευσης). Η Διευθύντρια του Τμήματος Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης γνωστοποιεί γραπτώς στα δύο μέρη την απόφαση της. 📌

---

**47. Σε περίπτωση που ένας/μια οικιακός/ή εργαζόμενος/νη εγκατέλειψε τον χώρο εργασίας του/της και εκκρεμεί εργατική διαφορά στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, τότε μπορεί να αποδεσμευθεί η εγγυητική που κατέβαλε ο εργοδότης και τότε μπορεί να εγγράψει νέα οικιακή βοηθό;**

Η εγγυητική αποδεσμεύεται στις περιπτώσεις όπου μετά την λήξη της εργατικής διαφοράς και την απόφαση της Επιτροπής Επίλυσης Εργατικών Διαφορών, ο/η εργοδοτούμενος/νη αδειοδοτηθεί και εγγραφεί σε νέο εργοδότη. Στις περιπτώσεις όπου σύμφωνα με την απόφαση της Επιτροπής, ο/η οικιακός/ή εργοδοτούμενος/νη εντοπιστεί και απελαθεί, αποδεσμεύεται μέρος της εγγυητικής που αναλογεί στο κόστος του αεροπορικού εισιτηρίου.

Να σημειωθεί ότι σε περίπτωση οικειοθελούς αναχώρησης της οικιακής βοηθού την ευθύνη για την πληρωμή του αεροπορικού εισιτηρίου αναλαμβάνει ο εργοδότης και η εγγυητική αποδεσμεύεται ολόκληρη.

Ανεξάρτητα αν εκκρεμεί στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων εργατική διαφορά, μπορεί ένας εργοδότης σε ειδικές περιπτώσεις (πχ. ηλικιωμένος ή άτομο με αναπηρίες) να ζητήσει γραπτώς άδεια από τη Λειτουργό Μετανάστευσης για εγγραφή νέας εργοδοτούμενης με νέα εγγυητική. 📌



---

#### **48. Ποιο είναι το κανονικό ωράριο εργασίας;**

Σύμφωνα με τη νομοθεσία για την Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας, ο γενικός κανόνας είναι ότι οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να εργάζονται πέραν των 48 ωρών την εβδομάδα περιλαμβανομένων και των υπερωριών. Διευκρινίζεται, όμως, ότι σε καμιά περίπτωση οι πρόνοιες της νομοθεσίας αυτής δεν μπορούν να επηρεάσουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που προκύπτουν από άλλες ειδικές νομοθεσίες, συμφωνίες ή συλλογικές συμβάσεις.

Το κατά πόσο κάποιος θα εργαστεί 38 ή 40 ή και περισσότερες ώρες την εβδομάδα είναι θέμα που διέπεται από την ισχύουσα συλλογική σύμβαση ή τη συμφωνία μεταξύ των δύο μερών εκτός από τις κατηγορίες επαγγελματών που ρυθμίζονται από ειδική Νομοθεσία και είναι οι ακόλουθες:

α) Για τους **υπαλλήλους καταστημάτων** οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας είναι 38 (μέγιστη απασχόληση με τις υπερωρίες 46 ώρες εβδομαδιαίως).

β) Για τους **γραφείς, κλητήρες** ή γενικά **μικροεργοδοτούμενους γραφείων**, οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας είναι το μέγιστο 44 εβδομαδιαίως (συμπεριλαμβανομένου των υπερωριών) ή 8 ημερησίως.

γ) Για τους **εργοδοτούμενους μεταλλείων και λατομείων** οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας είναι μέχρι 40 ώρες εβδομαδιαίως (συμπεριλαμβανομένου και των υπερωριών) για εργασία που διεξάγεται υπογείως και 44 ώρες (συμπεριλαμβανομένου των υπερωριών) για εργασία που διεξάγεται στην επιφάνεια. ⬆

---

#### **49. Δικαιούται ένας εργοδοτούμενος αύξηση μισθού κάθε χρόνο;**

Οι αυξήσεις μισθών δεν ρυθμίζονται από νομοθεσία. Αν υπάρχει συλλογική σύμβαση ή άλλη γραπτή συμφωνία που να δεσμεύει τον εργοδότη να παραχωρήσει συγκεκριμένες αυξήσεις, τότε πρέπει να τις παραχωρήσει. Σε αντίθετη περίπτωση είναι στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, αν, τότε και πόση αύξηση θα δώσει στο προσωπικό του. ⬆

---

#### **50. Τι είναι η Α.Τ.Α; Δικαιούται κάθε εργοδοτούμενος στην καταβολή της;**

Με βάση την Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.) οι μισθοί αναπροσαρμόζονται δύο φορές τον χρόνο, Ιανουάριο και Ιούλιο (ανάλογα με την αλλαγή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή). Η εφαρμογή της Α.Τ.Α δεν είναι υποχρεωτική-νομικά δεσμευτική. Στις περιπτώσεις που υπάρχει πρακτική να παραχωρείται η σχετική αύξηση με την αύξηση του τιμάριθμου, τότε ο εργοδότης οφείλει να συνεχίσει να την παραχωρεί. ⬆

---

**51. Ποια είναι η διαδικασία υποβολής παραπόνων Κυπρίων/Κοινοτικών εργοδοτών/εργοδοτούμενων;**

Οι Κύπριοι/Κοινοτικοί εργοδότες/εργοδοτούμενοι υποβάλλουν τα παράπονα τους είτε γραπτώς είτε τηλεφωνικώς στα οικεία Επαρχιακά Γραφεία του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων, τα οποία εξετάζονται από αρμόδιο λειτουργό ή επιθεωρητή.