



Ξενοδοχειακή Βιομηχανία

- *Συλλογική Σύμβαση*
- *Κανονισμοί*
- *Διάταγμα*

ΟΥΕΕΚΑ ΣΕΚ
Μάρτιος 2025

Προς
Όλα τα μέλη της ΟΥΞΕΚΑ-ΣΕΚ
Και άλλους εργαζομένους στην
Ξενοδοχειακή Βιομηχανία της Κύπρου

Συναδέλφισσες και Συνάδελφοι,

Παρά τις επανειλημμένες και πολύχρονες προσπάθειες και προτροπές που έγιναν από πλευράς της Ομοσπονδίας μας ΟΥΞΕΚΑ - ΣΕΚ για κωδικοποίηση της Συλλογικής Σύμβασης που διέπει τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων στην ξενοδοχειακή βιομηχανία, δυστυχώς δεν κατέστη δυνατόν να υλοποιηθεί η προσπάθεια αυτή και αυτό οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στην αρνητική στάση των εργοδοτικών οργανώσεων.

Η Ομοσπονδία μας, στην προσπάθεια της για σωστή, έγκυρη και άμεση ενημέρωση των μελών της αλλά και των υπολοίπων εργαζομένων στην ξενοδοχειακή βιομηχανία, προχώρησε στην ετοιμασία του κειμένου της Συλλογικής Σύμβασης της Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την τελευταία υπογεγραμμένη από τις Συντεχνίες και τις Εργοδοτικές Οργανώσεις σύμβαση της περιόδου 2024 - 2027, καθώς και τα έντεκα (11) πρακτικά συμφωνίας που υπογράφηκαν μέχρι σήμερα και καλύπτουν τις περιόδους από την 1.4.1995 μέχρι και την 31.12.2027.

Η επεξεργασία των κειμένων και η ενσωμάτωση τους σε ένα ενιαίο κείμενο, αποτελεί ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο τόσο για τους Οργανωτικούς Γραμματείς της ΣΕΚ όσο και για τον κάθε ξενοδοχοϋπάλληλο για να γνωρίζει τα δικαιώματα, τα ωφελήματα αλλά και τις υποχρεώσεις του.

Με εκτίμηση
Από την ΟΥΞΕΚΑ - ΣΕΚ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	3
Περιεχόμενα	5
ΜΕΡΟΣ Α - ΕΡΜΗΝΕΙΑ	7
ΜΕΡΟΣ Β	
1. Ωράριο και ημεραργίες	9
2. Ώρες ανάπαυσης	10
3. Αποζημίωση εργασίας κατά την Κυριακή	11
4. Επιδόματα	11
5. Υπερωρίες	12
6. Έκτακτη Εργασία	12
7. Γενική Παρατήρηση που αφορά υπερωρίες, επιδόματα, κτλ.	13
8. Γιορτές - Αργίες	13
9. Ετήσια Άδεια	14
10. Άδεια Ασθενείας	15
11. Άδεια Μητρότητας / Πατρότητας	16
12. Υπολογισμός Υπηρεσίας	17
13. Προειδοποίηση ή/και αποζημίωση σε περίπτωση τερματισμού απασχόλησης	18
14. Απόλυση χωρίς προειδοποίηση/αποζημίωση	20
15. Αναστολή απασχόλησης - Ειδική πρόνοια που καλύπτει ξενοδοχειακές μονάδες που αναστέλλουν τη λειτουργία τους	20
16. Μη ικανοποιητική εκτέλεση εργασίας	21
17. Εσωτερικοί Κανονισμοί	21
18. Στολές	21
19. Δικαίωμα Διατροφής	22
20. Μεταφορικά	22
21. Προαγωγές	23
22. Ενσωμάτωση δικαιώματος υπηρεσίας	23
23. Τιμαριθμικό Επίδομα	24
24. 13ος Μισθός	24
25. Φιλοδώρημα Πάσχα	24
26. Ταμείο Προνοίας	25
27. Ημερομηνία Πληρωμής/ών	25
28. Ηλικία αφυπηρέτησης	26
29. Αυξήσεις Μισθών	26
30. Κλίμακες Μισθοδοσίας	27
31. Προσαυξήσεις	27
32. Δημιουργία νέων θέσεων	27

33. Αναβάθμιση θέσεων	27
34. Συμβόλαια Εργασίας	27
35. Απασχόληση επί μερικής βάσης	28
36. Συντεχνιακές διευκολύνσεις και συντεχνιακή συνδρομή	28
37. Μικτή Επιτροπή Καλών Σχέσεων	29
38. Δικαιώματα Εργοδοτών	29
39. Εναλλαξιμότητα	29
40. Πιστοποιητικά υγείας	29
41. Εκπαιδευτικά/επιμορφωτικά προγράμματα	29
42. Επιτροπές ασφάλειας και υγείας	29
43. Συναδελφική αλληλεγγύη	29
44. Ταμείο Ευημερίας	30
45. Κωδικοποίηση της Συλλογικής Σύμβασης	30
46. Σύσταση Τεχνικής Επιτροπής	30
47. Κώδικας Σεξουαλικής παρενόχλησης	30
48. Διάρκεια Σύμβασης	30
49. Διάταγμα για κατώτατους μισθούς	31
ΜΕΡΟΣ Γ - ΚΛΙΜΑΚΕΣ	32
ΜΕΡΟΣ Δ - ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	37
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - Συντεχνιακές Διευκολύνσεις	37
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - Συμφωνία καλών σχέσεων	38
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 - Οι περί εργοδοτουμένων εις Ξενοδοχεία (Όροι υπηρεσίας) κανονισμοί του 1972-2020	39
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 - Κώδικας σεξουαλικής παρενόχλησης	55

**ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ
ΠΟΥ ΔΙΕΠΕΙ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ
ΑΔΕΙΟΥΧΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΤΑΛΥΜΜΑΤΑ
ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΠΑΣΥΞΕ ΚΑΙ ΣΤΕΚ**

ΜΕΤΑΞΥ

Της Ομοσπονδίας Υπαλλήλων Ξενοδοχείων, Επισιτισμού και Κέντρων Αναψυχής
ΟΥΞΕΚΑ – ΣΕΚ και της Συντεχνίας Υπαλλήλων Ξενοδοχείων και Κέντρων Αναψυχής
Κύπρου ΣΥΞΚΑ –ΠΕΟ από τη μια

και

του Παγκυπρίου Συνδέσμου Ξενοδόχων ΠΑΣΥΞΕ και του Συνδέσμου Τουριστικών
Επιχειρήσεων Κύπρου ΣΤΕΚ από την άλλη

ΜΕΡΟΣ Α

ΕΡΜΗΝΕΙΑ

Στο έγγραφο αυτό οι λέξεις που ακολουθούν, για τους σκοπούς της Σύμβασης, έχουν την εξής σημασία:

"ξενοδοχοϋπαλληλικό προσωπικό" σημαίνει το προσωπικό που εκτελεί συνήθη καθήκοντα σε ξενοδοχείο ή άλλο τουριστικό κατάλυμα.

"γραφειακό προσωπικό" σημαίνει γραφείς λογιστηρίου, δακτυλογράφους και ιδιαίτερες γραμματείς καθώς και αποθηκάριους.

"Όροι Υπηρεσίας" σημαίνει τους Περί Εργοδοτουμένων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμούς του 1972 έως 2020 καθώς και οποιεσδήποτε μετέπειτα τροποποιήσεις.

"Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων" σημαίνει τον κώδικα που συμφωνήθηκε μεταξύ των εκπροσώπων των Εργοδοτών και των Συντεχνιών και υπογράφηκε στις 25.4.1977.

"υπηρεσία" σημαίνει υπηρεσία στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία όπως ορίζεται στο σχετικό άρθρο της Σύμβασης, εκτός όταν αναφέρεται διαφορετικά.

"έτος" μπορεί να σημαίνει "Έτος Συμβάσεως" ή "ημερολογιακό έτος" (1/1 - 31/12), ή "έτος υπηρεσίας" του υπαλλήλου και διασαφηνίζεται ανάλογα στο σχετικό κείμενο.

"μέρα αργίας" σημαίνει την/τις ημεραργία/ες που κερδίζει ο υπάλληλος εργαζόμενος εντός της βδομάδας, η εργαζόμενος σε μέρα που είναι γιορτή-αργία.

"γιορτή - αργία" σημαίνει μια από τις 15 μη εργάσιμες μέρες που αναφέρονται στην Σύμβαση, αλλά και στους Περί Εργοδοτουμένων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1972 έως 2020.

"άδεια προσωπικού" μπορεί να σημαίνει

(α) ετήσια άδεια τόσων ημερών όσων προβλέπεται στο σχετικό άρθρο, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας του υπαλλήλου,

(β) συσσωρευμένες μέρες αργίας που προκύπτουν

- από την κανονική εργασία εντός του χρόνου εργασίας οι οποίες δυνατόν να παραχωρηθούν αργότερα ή να πληρωθούν σύμφωνα με τις σχετικές πρόνοιες της παραγράφου 1 της Σύμβασης

- από εργασία κατά τις γιορτές-αργίες που προκύπτουν σύμφωνα με τις σχετικές πρόνοιες της Σύμβασης αλλά και στους Περί Εργοδοτουμένων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1972 έως 2020.

ΜΕΡΟΣ Β

1. ΩΡΑΡΙΟ ΚΑΙ ΗΜΕΡΑΡΓΙΕΣ

1.1. Οι εργάσιμες ώρες εβδομαδιαίως είναι 38 σε πενήνήμερη εβδομάδα εργασίας και κατανέμονται σε 7 ώρες και 36 λεπτά κάθε μέρα πάντοτε όμως μέσα σε κύκλο εργασίας 7 ημερών.

1.1.1. Όπου είναι δυνατή η εφαρμογή συνεχούς ωραρίου χωρίς ουσιώδες πρόσθετο κόστος, οι συντεχνίες μπορούν να εγείρουν και να συζητήσουν το θέμα απευθείας με τον ενδιαφερόμενο ξενοδόχο. Σε περίπτωση διαφωνίας ακολουθούνται οι πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

1.1.2. Σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να μετατραπεί συνεχές ωράριο που εφαρμόζεται σήμερα σε διακεκομμένο εκτός κατόπιν κοινών συνεννοήσεων στο επίπεδο της μονάδας.

1.1.3. Σε περίπτωση διακεκομμένου ωραρίου το προσωπικό θα εργάζεται εκ περιτροπής, νοούμενου ότι δεν επηρεάζεται η λειτουργικότητα του ξενοδοχείου.

1.2. Ευέλικτο ωράριο:

1.2.1. Σε περίπτωση που επιδιώκεται η εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου, οι ώρες εργασίας για κάθε εργοδοτούμενο δεν θα υπερβαίνουν τις 9 ώρες και 30 λεπτά ημερησίως και δεν θα είναι λιγότερες από 4 ημερησίως. Ωράριο που καθορίζεται με βάση τις πιο πάνω ώρες εργασίας δεν μπορεί να είναι διακεκομμένο. (Όσον αφορά τις 4 ή τις 9.30 λεπτά) Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης παραχωρεί ελεύθερο χρόνο για τις οφειλόμενες (συσσωρευόμενες) ημεραργίες, η παροχή των οφειλόμενων θα παραχωρείται με βάση τον εργάσιμο χρόνο που οφείλει ο εργοδότης.

Κάθε παραχωρούμενη ημεραργία αντιστοιχεί με 7 ώρες και 36 λεπτά οφειλόμενο χρόνο.

1.2.2. Το θέμα είναι κοινών συνεννοήσεων. Δηλαδή τα δύο μέρη θα πρέπει να επιλύουν τυχόν προβλήματα που θα εγείρονται από την εφαρμογή του ευέλικτου ωραρίου με απευθείας μεταξύ τους διάλογο. Σε περίπτωση που τα μέρη Συντεχνίες/Εργοδότης δεν συμφωνήσουν εφαρμόζονται οι σχετικές πρόνοιες που προβλέπονται στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων (Παράρτημα 5).

1.3. Ημεραργίες:

1.3.1. Κάθε εργοδοτούμενος απολαμβάνει κάθε εβδομάδα δύο ημεραργίες μετ' απολαβών (ΚΔΠ 126/2016).

Νοείται ότι ο εργοδότης δικαιούται να αναστείλει τη μία εκ των δύο ημεραργιών εκάστης εβδομάδας. Για τις αναστελλόμενες ημεραργίες παραχωρείται ελεύθερος χρόνος ή χρηματική αποζημίωση, κατ' επιλογή του εργοδότη, σε οποιοδήποτε χρόνο κατά τη διάρκεια του έτους που κερδίζεται, με εξαίρεση ξενοδοχεία τα οποία θα παραμείνουν σε λειτουργία καθ' όλη τη διάρκεια του έτους όπου οι αναστελλόμενες ημεραργίες δύναται να παραχωρηθούν σε

- ελεύθερο χρόνο ή να αποζημιωθούν χρηματικά, κατ' επιλογή του εργοδότη, μέχρι το τέλος Μαρτίου του επόμενου έτους, με αναλογία 1:1.
- 1.3.2. Νοείται περαιτέρω ότι, σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης, θα καταβάλλεται χρηματική αποζημίωση των συσσωρευμένων αναστελλόμενων ημεραργιών, με αναλογία 1:1.
- 1.3.3. Η αποζημίωση θα υπολογίζεται με βάση το άρθρο 1.4 της Σύμβασης.
- 1.3.4. Για την περίοδο 16/11 μέχρι 15/3 να παραχωρούνται δύο συνεχόμενες ημεραργίες εβδομαδιαίως που μπορούν να είναι Κυριακή και Δευτέρα, ή Δευτέρα και Τρίτη, ή Τρίτη και Τετάρτη, ή Τετάρτη και Πέμπτη, ή Πέμπτη και Παρασκευή, ή Παρασκευή και Σάββατο, ή Σάββατο και Κυριακή.
- 1.3.5. Παρέχεται η δυνατότητα όπως το δεύτερο off/ημεραργία να μην είναι απαραίτητα συνεχόμενο.
- 1.3.6. Για σκοπούς αποζημιώσεως των off που αναστέλλονται και εκκρεμούν μετά την 31/3, λαμβάνεται υπόψη ο βασικός μισθός, και ο τιμάρθμος.
- 1.3.7. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναρτά κάθε μήνα τις οφειλόμενες μέχρι εκείνο τον μήνα ημεραργίες για κάθε υπάλληλο.
- 1.3.8. Σε έκτακτες ειδικές περιπτώσεις οι ημεραργίες δυνατό να παραχωρούνται εκ των προτέρων κατόπιν κοινών συνεννοήσεων.
- 1.3.9. Σε περιπτώσεις που ο υπάλληλος δίδει προειδοποίηση για αποχώρηση, ο εργοδότης δύναται να παραχωρήσει τις οφειλόμενες ημεραργίες κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δίδει προειδοποίηση για απόλυση οι οφειλόμενες ημεραργίες είναι επιπρόσθετες της προειδοποίησης.
- 1.4. Εξεύρεση ημερομισθίου:
Για την εξεύρεση του ημερομισθίου του υπαλλήλου πολλαπλασιάζεται ο μηνιαίος μισθός του επί 12 και διαιρείται δια 261 που είναι οι εργάσιμες ημέρες του έτους.
- 1.5. Γραφειακό Προσωπικό:
Οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας του γραφειακού προσωπικού καθορίζονται όπως αναφέρεται στο άρθρο 1.1 πιο πάνω. Για ορισμένες θέσεις π.χ. ταμίες, αποθηκάρχους κ.α., ο ξενοδόχος μπορεί να καθορίζει το ωράριο με βάση την πενθήμερη εβδομάδα. Ειδικές διευθετήσεις που έγιναν στο παρελθόν θα εξακολουθήσουν να ισχύουν. Τυχόν αλλαγές θα πρέπει να γίνονται κατόπιν κοινής συνεννόησης, με τρόπο που να διασφαλίζεται η κανονική λειτουργία της μονάδας.

2. ΩΡΕΣ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ

- 2.1. Θα παραχωρείται ελεύθερος χρόνος από μια μέρα σε άλλη με τουλάχιστο 11 συνεχείς ώρες ανάπαυσης.
- 2.2. Η διακοπή στο ωράριο του υπαλλήλου για γεύμα/δείπνο και πρόγευμα να μη

ξεπερνά τη μια ώρα την ημέρα συνολικά(40΄και 20΄ αντιστοίχως). Στην περίπτωση ενός μόνο γεύματος η διακοπή να μη ξεπερνά τα 45 λεπτά. Ωράριο με πλαίσιο πάνω από τις εκάστοτε εργάσιμες ώρες και το χρόνο γευμάτων, θεωρείται διακεκομμένο και ο υπάλληλος δικαιούται το επίδομα διακεκομμένου ωραρίου.

Σε περίπτωση που υπάλληλος παίρνει μόνο ένα γεύμα στο ξενοδοχείο, να αναγράφεται στο πρόγραμμα εργασίας μόνο η κανονική διακοπή.

- 2.3. Το κατώτατο όριο ωρών ανάπαυσης μετά από εξαήμερη εργασία (μετά από αναστολή του ενός off) είναι 35 ώρες. Όμως είναι δυνατόν, σε περιπτώσεις που είναι δύσκολο να εφαρμοστεί πρακτικά, οι ώρες ανάπαυση να είναι τουλάχιστον 32.
- 2.4. Στις περιπτώσεις όπου παραχωρούνται δύο συνεχόμενες ημεραργίες το σύνολο των ωρών ανάπαυσης δεν θα είναι λιγότερο από 56 συνεχείς ώρες.

3. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ

- 3.1 α) Η εργασία κατά την Κυριακή να μην αποζημιώνεται επιπλέον του κανονικού ημερομισθίου.(Συμβ.2013-15)

β) Δύο Κυριακές τον μήνα να παραχωρούνται υποχρεωτικά ως ελεύθερος χρόνος. (Συμβ.2013-15)

γ) Τυχών εργασία κατά τις Κυριακές κατά τις οποίες θα έπρεπε να παραχωρείτο ελεύθερος χρόνος, να αποζημιώνεται με 1:1,5 του ημερομισθίου (επιπλέον 50% του ημερομισθίου).(Συμβ.2013-15)

δ) Από την 1.1.2022 η εργασία κατά την Κυριακή, να αποζημιώνεται με 25% επιπλέον ημερομισθίου για όλες τις Κυριακές.(Συμβ.2019-22)
- 3.2 Για τους νυκτερινούς υπαλλήλους διευκρινίζεται ότι Κυριακή θεωρείται όταν το ωράριο τους υπερβαίνει το 50% μεταξύ μεσάνυκτα Σαββάτου και μεσάνυκτα Κυριακής.
- 3.3 Όταν ο υπάλληλος εργάζεται υπερωριακά την Κυριακή δεν δικαιούται την αποζημίωση της Κυριακής για τις υπερωριακές του ώρες.
- 3.4 Ο υπολογισμός για σκοπούς πληρωμής θα γίνεται επί του βασικού και τιμαρίθμου.

4. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

- 4.1. Επίδομα Διακεκομμένου Ωραρίου:

Σε όσους εργάζονται διακεκομμένο ωράριο παραχωρείται επίδομα το οποίο είναι 20% (Συμ.2024-27) (βασικός + τιμάρημος) με ανώτατο όριο €155 (Συμ.2024-27) για τις μέρες που εργάζονται. Δικαίωμα σε επίδομα μεταφοράς στις περιπτώσεις που δεν παρέχεται μεταφορικό μέσο, βλέπε άρθρο 20.4.

4.2. Επίδομα Νυκτερινής Εργασίας:

- 4.2.1. Σε όσους το ωράριο τους τελειώνει μετά την 3η πρωινή ή αρχίζει πριν τις 5.30 το πρωί δίνεται 20% επίδομα νυκτερινής εργασίας (βασικός + τιμάρημος) για τις μέρες που εργάζονται καθώς και όταν παίρνουν τα κανονικά τους off.
- 4.2.2. Το νυκτερινό επίδομα αφαιρείται από τους μόνιμους νυκτερινούς όταν βρίσκονται με άδεια ή άδεια ασθενείας. Στους αντικαταστάτες των νυκτερινών υπαλλήλων πληρώνεται επίδομα για όσες μέρες εργαστούν.
- 4.2.3. Νοείται επίσης ότι όπου έγιναν ήδη ευνοϊκότερες διευθετήσεις θα εξακολουθήσουν να ισχύουν.
- 4.2.4. Διευκρινίζεται ότι το επίδομα υπολογίζεται λαμβάνοντας υπόψη ολόκληρο το ωράριο της βάρδιας.
- 4.2.5. Σε όσους το ωράριο επεκτείνεται μετά την 1η πρωινή αλλά λήγει πριν την 3η πρωινή, αποζημιώνονται για τις ώρες μετά την 1η πρωινή 1:1 ½

Διευκρινίζεται ότι στον υπάλληλο δεν παραχωρούνται δύο επιδόματα ταυτόχρονα αλλά το ψηλότερο για τον υπάλληλο επίδομα. Περαιτέρω διευκρινίζεται ότι το άρθρο αυτό δεν εφαρμόζεται για τους νυκτερινούς υπαλλήλους ή τους αντικαταστάτες τους.

- 4.3. Όλα τα πιο πάνω επιδόματα πληρώνονται πάνω στο ημερομίσθιο (βασικός μισθός + τιμαριθμικό επίδομα).

5. ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Εργασία πέραν του κανονικού ωραρίου αμείβεται ως εξής:

- 5.1. Για εργασία κατά τις καθημερινές κάθε ώρα υπερωριακής εργασίας αμείβεται σαν 1 ½ ώρα.
- 5.2. Για εργασία κατά τις Κυριακές και γιορτές/αργίες κάθε ώρα υπερωριακής εργασίας αμείβεται σαν 2 ώρες.
- 5.3. Υπερωριακή απασχόληση μετά το μεσονύκτιο εργασίας που αρχίζει παραμονή αργίας ή Κυριακής, πληρώνεται με αναλογία 1:2.

6. ΕΚΤΑΚΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

- 6.1. Όταν ο υπάλληλος κληθεί έκτακτα εκτός του ωραρίου του για συγκεκριμένη εργασία θα αμείβεται για τον εργασθέντα χρόνο υπερωριακά. Σε καμιά όμως περίπτωση η αμοιβή του θα είναι μικρότερη από την αμοιβή που αναλογεί σε δύο ώρες κανονικής εργασίας.
- Επίσης θα του καταβάλλονται από τον ξενοδόχο και τα μεταφορικά του έξοδα είτε με το ιδιωτικό του αυτοκίνητο είτε με ταξί.
- Διευκρινίζεται ότι το άρθρο αυτό αφορά μόνο το τεχνικό προσωπικό.

- 6.2. Παράδειγμα: Εάν εργασθεί 1 ώρα, αντί να πάρει αμοιβή για 1 ½ ώρα που είναι με βάση την υπερωρία, θα πάρει αμοιβή για 2 ώρες.
Αν εργασθεί 2 ώρες θα πληρωθεί για 3, δηλ. $2 \times 1.5 = 3$ ώρες.

7. ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ ΠΟΥ ΑΦΟΡΑ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ, ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΤΛ

- 7.1. Σε περίπτωση που την ίδια μέρα συμπίπτουν δύο επιδόματα, ο υπάλληλος θα δικαιούται μόνο το ένα, το ψηλότερο ποσό εκ των δύο.
- 7.2. Σε περίπτωση που την ίδια μέρα συμπίπτουν δύο αποζημιώσεις, ο υπάλληλος θα δικαιούται μόνο τη μία, το ψηλότερο ποσό εκ των δύο.
- 7.3. Σε περίπτωση που αποζημίωση και επίδομα συμπίπτει την ίδια μέρα, ο υπάλληλος θα δικαιούται και τα δύο.
- 7.4. Οι Συντεχνίες δηλώνουν ότι σαν θέμα αρχής αποδέχονται όπως η αποζημίωση της εργασίας της Κυριακής, των αναστελλομένων ημεραργιών και των εορτών-αργιών, μπορεί να παραχωρείται και σε χρόνο αντί μόνο σε χρήμα. Εκεί που θα εγείρεται πρόβλημα θα γίνεται διαβούλευση του ξενοδόχου με τις Συντεχνίες.
- 7.5. Στις περιπτώσεις που ο υπάλληλος εργάζεται πέραν του κανονικού του ωραρίου θα πληρώνεται υπερωρία και δεν θα δικαιούται άλλο επίδομα για τις υπερωριακές του ώρες.

8. ΓΙΟΡΤΕΣ-ΑΡΓΙΕΣ

- 8.1. Κάθε εργοδοτούμενος δικαιούται τις ακόλουθες επί πληρωμή γιορτές/αργίες. (ΚΔΠ 126/2016 - Συμβ.2016-18)
1. 1η Ιανουαρίου
 2. 6η Ιανουαρίου
 3. Καθαρά Δευτέρα
 4. 25η Μαρτίου
 5. 1η Απριλίου
 6. Μεγάλη Παρασκευή
 7. Κυριακή του Πάσχα
 8. Δευτέρα του Πάσχα
 9. 1η Μαΐου
 10. Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος
 11. 15η Αυγούστου
 12. 1η Οκτωβρίου
 13. 28η Οκτωβρίου
 14. 25η Δεκεμβρίου
 15. 26η Δεκεμβρίου
- 8.2. Εργοδοτούμενος ο οποίος εργάζεται κατά τις γιορτές/αργίες που καθορίζονται στην παράγραφο (1) δικαιούται αποζημίωση πέραν του κανονικού ημερομισθίου ένα (1) επιπλέον ημερομίσθιο το οποίο είτε θα αποζημιώνεται σε χρήμα είτε θα του παραχωρείται σε ελεύθερο χρόνο. (ΚΔΠ 126/2016 - Συμβ.2016-18)

Νοείται ότι ο ελεύθερος χρόνος θα πρέπει να παραχωρηθεί μέχρι το τέλος Μαρτίου του επόμενου έτους και σε αντίθετη περίπτωση θα αποζημιωθεί χρηματικά. (ΚΔΠ 126/2016 - Συμβ.2016-18)

Από την 1^η Ιανουαρίου 2022 θα παραχωρείται ενάμισι επιπλέον ημερομίσθιο δηλαδή η συνολική αποζημίωση θα είναι 1: 2 ½ (Συμβ. 2019-22) (ΚΔΠ 544/2020).

Από την 5.12.2024, ημερομηνία υπογραφής της συμφωνίας, η εργασία κατά τις πιο κάτω γιορτές:

- Των Χριστουγέννων
- Της Πρωτοχρονιάς και
- Του Πάσχα

θα αποζημιώνεται με επιπλέον διπλό ημερομίσθιο, δηλαδή 1:3. (Συμ.2024-27)

- 8.3. Σε περίπτωση που γιορτή/αργία συμπίσει με εβδομαδιαία ημεραργία η οποία θα είναι Σάββατο ή Κυριακή τότε αυτή δεν θα μεταφέρεται.(θα χάνεται)(ΚΔΠ 126/2016 - Συμβ.2016-18)
- 8.4. Αν μια γιορτή-αργία συμπίσει με μέρα αργίας του υπαλλήλου (Δευτέρα – Παρασκευή)τότε η γιορτή-αργία θα αντικαθίσταται με άλλη μέρα που θα παραχωρείται κατά την κρίση του ξενοδόχου ή θα αποζημιώνεται με βάση 1:1.
- 8.5. Ο υπολογισμός της αποζημίωσης για εργασία κατά τις γιορτές-αργίες βασίζεται στην εξακρίβωση του ωρομισθίου του υπαλλήλου που προκύπτει αφού υπολογιστούν οι ετήσιες απολαβές υπαλλήλου, με τον εξής τρόπο:
 - 8.5.1. Υπολογίζεται ο ετήσιος μισθός του υπαλλήλου με βάση τον βασικό μισθό και τον τιμάρημο του μηνός εκείνου, που πολλαπλασιάζονται επί 12. Ο ετήσιος μισθός διαιρείται με τις εργάσιμες μέρες του έτους(365-104 = 261 μέρες).
 - 8.5.2. Το ημερομίσθιο που προκύπτει διαιρείται με τον αριθμό των εκάστοτε εργάσιμων ωρών για να καθοριστεί το ωρομίσθιο.
 - 8.5.3. Το ποσό αυτό πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των επιπλέον ωρών που εργάστηκε ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια του υπό συζήτηση μήνα για να βρεθεί η αποζημίωση που δικαιούται.

9. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ

Όλοι οι εργοδοτούμενοι δικαιούνται την εξής ετήσια άδεια με απολαβές ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας στη βιομηχανία:

- 9.1. Εργοδοτούμενοι με υπηρεσία μέχρι τα 4 χρόνια 20 εργάσιμες μέρες.
- 9.2. Εργοδοτούμενοι με υπηρεσία μεγαλύτερη από τέσσερα χρόνια αλλά που να μην υπερβαίνει τα 10 χρόνια: 21εργάσιμες μέρες.
- 9.3. Εργοδοτούμενοι με υπηρεσία μεγαλύτερη από δέκα χρόνια και με διετή συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη: 23 εργάσιμες μέρες.

- 9.4. Όταν εργοδοτούμενος αποχωρεί ή απολύεται τότε δικαιούται άδεια, κατ' αναλογία, και για οποιοδήποτε διάστημα υπηρεσίας μικρότερο από ένα χρόνο.
- 9.5. Η άδεια παραχωρείται υποχρεωτικά και πριν τα οφειλόμενα off ή αργίες το αργότερο μέχρι την 31/3 εκάστου έτους.
- 9.6. Ο καθορισμός της ημερομηνίας και ο αριθμός των ημερών που θα πάει ο υπάλληλος με ετήσια άδεια θα καθορίζεται εντός λογικού χρονικού διαστήματος εκ των προτέρων και κατόπιν συνεννόησης μεταξύ διεύθυνσης και υπαλλήλου.
- Σε έκτακτες περιπτώσεις είναι δυνατό είτε ο εργοδότης, είτε ο υπάλληλος να παραχωρήσει ή να ζητήσει άδεια χωρίς απαραίτητα να υπάρχει το λογικό χρονικό διάστημα εκ των προτέρων.
- 9.7. Ετήσια άδεια μπορεί να παραχωρείται και εκ των προτέρων, κατόπιν κοινών συνεννοήσεων.
- 9.8. Σε περίπτωση διαφοράς ως προς τη διάρκεια υπηρεσίας του εργοδοτούμενου, για σκοπούς ετήσιας άδειας αποφασίζει η Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας.

10. ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Αφού προσκομίσει πιστοποιητικό γιατρού, ο υπάλληλος δικαιούται ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας του στη βιομηχανία την εξής ετήσια άδεια ασθευείας μετά πλήρων απολαβών:

- 10.1. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία μεγαλύτερη από 6 μήνες αλλά που να μη υπερβαίνει τα τρία χρόνια: 20 συνεχείς μέρες.
- 10.2. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία που να υπερβαίνει τα τρία έτη: 32 συνεχείς μέρες.
- 10.3. Στις περιπτώσεις όμως που η άδεια ασθευείας προκύψει από ατύχημα, αναπόφευκτη και επιβεβλημένη εγχείρηση ή άλλη σοβαρή ασθένεια, σαν αποτέλεσμα της οποίας ο υπάλληλος αποδεδειγμένα είναι ανίκανος για εργασία, η άδεια ασθευείας θα επεκτείνεται μέχρι 45 συνολικά μέρες ετησίως νοουμένου ότι ο εργοδοτούμενος βρίσκεται στον ίδιο εργοδότη πάνω από ένα χρόνο.
- 10.4. Νοείται ότι ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει πιστοποιητικό ασθευείας από γιατρό της έγκρισης του, νοουμένου ότι θα πληρώσει ο εργοδότης την αξία της επίσκεψης.
- 10.5. Σε περιπτώσεις εργατικού ατυχήματος δεν ισχύουν οι περιορισμοί ως προς την διάρκεια υπηρεσίας και ο υπάλληλος δικαιούται την άδεια ασθευείας από την πρώτη μέρα της πρόσληψης του. Ένα ατύχημα ορίζεται ως εργατικό από το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων προς το οποίο υποβάλλεται.
- 10.6. Για σκοπούς παραχώρησης άδειας ασθευείας, ο υπολογισμός βασίζεται πάνω στο ημερολογιακό έτος.
- 10.7. Οι πρώτες τρεις μέρες κάθε περίπτωσης είναι χωρίς απολαβές. Όμως σε

περιπτώσεις ατυχήματος, εγχειρήσεων ή θεραπείας σε κλινική ή νοσοκομείο, θα αποκόπτονται οι απολαβές των πρώτων τριών ημερών.

- 10.8. Αν η ασθένεια του εργοδοτούμενου συνεχίζεται και μετά την εκπνοή της άδειας ασθένειας που δικαιούται, χορηγείται στον εργοδοτούμενο άδεια άνευ απολαβών ανάλογη προς τα έτη υπηρεσίας του. Τέτοιες περιπτώσεις εξετάζονται από τον εργοδότη σε συνεννόηση με την συντεχνία του εργοδοτούμενου.
- 10.9. Αν κατά τη διάρκεια ασθένειας ενός υπάλληλου συμπίπτει οποιαδήποτε αναγνωρισμένη γιορτή-αργία η ημέρα ασθένειας που συμπίπτει με την εν λόγω γιορτή-αργία να λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς άδειας ασθένειας και επομένως να αφαιρείται από το σύνολο ημερών άδειας ασθένειας που δικαιούται ο υπάλληλος για το έτος εκείνο.
- 10.10. Σε περίπτωση ασθένειας ο εργοδοτούμενος είναι υπόχρεος να ειδοποιήσει τον εργοδότη από την πρώτη μέρα της ασθένειας του και όσο το δυνατόν πιο νωρίς.
- 10.11. Νοείται ότι κάθε παροχή από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων που γίνεται σε υπάλληλο λόγω ασθένειας ή ατυχήματος θα αφαιρείται από τις απολαβές που θα καταβάλλονταν στον υπάλληλο σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου αυτού.
- 10.12. Για την καθορισμένη υπό της Σύμβασης άδεια ασθένειας ο υπάλληλος θα δικαιούται όλα τα παρεμφερή ωφελήματα.

11. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ / ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ:

- 11.1. Η κάθε υπάλληλος δικαιούται 22 βδομάδες άδεια μητρότητας (Ν.14(1)/2024 και παραχωρούνται σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία.
 - 11.1.1. Σε περίπτωση δεύτερου τοκετού, η περίοδος άδειας μητρότητας παραμένει στις 22 συναπτές βδομάδες. (Ν.167(Ι)/2021)
 - 11.1.2. Σε περίπτωση που η υιοθεσία αφορά απόκτηση δεύτερου τέκνου, η περίοδος άδειας μητρότητας παραμένει στις 20 συναπτές εβδομάδες.
 - 11.1.3. Σε περίπτωση τρίτου και μεταγενέστερων αυτού τοκετών, η περίοδος άδεια μητρότητας επεκτείνεται στις 26 συναπτές εβδομάδες.
 - 11.1.4. Σε περίπτωση που η υιοθεσία αφορά την απόκτηση τρίτου και μεταγενέστερων αυτού τέκνων, η περίοδος άδεια μητρότητας επεκτείνεται στις 24 συναπτές εβδομάδες.
- 11.2. Κατά την περίοδο αυτή και εφόσον η υπάλληλος έχει εξάμηνη τουλάχιστον υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, ο εργοδότης θα συμπληρώνει το επίδομα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- 11.3. Διευκρινίζεται ότι η επιβάρυνση του εργοδότη σε καμιά περίπτωση δεν θα υπερβαίνει το 40% των απολαβών της εργοδοτουμένης.
- 11.4. Διευκρινίζεται ότι η υπάλληλος θα πληρώνεται κανονικά από τον εργοδότη, στον οποίον η υπάλληλος θα επιστρέφει στη συνέχεια το επίδομα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

- 11.5. Κάθε εργαζόμενος πατέρας έχει δικαίωμα σε άδεια πατρότητας δύο (2) συνεχόμενων βδομάδων, η οποία λαμβάνεται μέσα στην περίοδο που αρχίζει από την βδομάδα τοκετού ή υιοθεσίας και λήγει μετά την παρέλευση δυο (2) βδομάδων από την ημερομηνία λήξης της περιόδου άδειας μητρότητας.

Να συμπληρώνεται από τον εργοδότη το υπολειπόμενο ποσό για την κάλυψη του πλήρους μισθού εργαζομένου που λαμβάνει επίδομα πατρότητας από τις υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

12. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

- 12.1. Εκτός αν προνοείται διαφορετικά, ως υπηρεσία του υπαλλήλου υπολογίζεται η συνεχής και χωρίς διακοπή υπηρεσία του στη ξενοδοχειακή βιομηχανία. Αν η υπηρεσία του διακοπεί για οποιονδήποτε λόγο εκτός από τους πιο κάτω τότε ο υπολογισμός υπηρεσίας για σκοπούς ωφελημάτων αρχίζει από την ημερομηνία επιστροφής του στη βιομηχανία.

12.1.1. Υπηρεσία σε Κέντρα Αναψυχής:

Αν η υπηρεσία υπαλλήλου στην ξενοδοχειακή βιομηχανία διακοπεί για εργασία σε κέντρο αναψυχής, η υπηρεσία του στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία θεωρείται συνεχής για σκοπούς ωφελημάτων.

Διευκρινίζεται ότι υπηρεσία στα κέντρα αναψυχής δεν λαμβάνεται υπόψη.

12.1.2. Υπηρεσία σε Ξενοδοχεία Εξωτερικού:

Εργοδοτούμενοι που εργάζονταν σε ξενοδοχεία του εξωτερικού κατά την περίοδο μετά τις 15.7.74 και οι οποίοι επέστρεψαν στη νήσο, διατηρούν την προϋπηρεσία τους της περιόδου πριν τις 15.7.74 αν αποδείξουν με πιστοποιητικά που να ικανοποιούν τον εργοδότη ότι πράγματι κατά την διάρκεια της απουσίας τους στο εξωτερικό έχουν εργαστεί σε ξενοδοχείο.

12.1.3. Άλλοι λόγοι:

Επίσης δεν θεωρείται διακεκομμένη η υπηρεσία στις περιπτώσεις που προνοούν οι Όροι Υπηρεσίας, όταν δηλαδή ο εργοδοτούμενος αναγκάστηκε να διακόψει την υπηρεσία του λόγω έλλειψης εργασίας, ασθένειας, επιστράτευσης, ή εκτός αν μετά την άρση των πιο πάνω λόγων ο εργοδοτούμενος δεν αναλάβει υπηρεσία στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία.

12.2. Υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά

Ο χρόνος υπηρεσίας στην Εθνική Φρουρά και ο χρόνος μετάβασης και επιστροφής για τον σκοπό αυτό θεωρείται εργάσιμη περίοδος.

12.3. Πολιτοφυλακή/Εθνοφυλακή

Αναφορικά με το χρόνο υπηρεσίας στην Πολιτοφυλακή και Εθνοφυλακή θα εφαρμόζεται ότι προνοεί ο σχετικός νόμος.

13. ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ Η/ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ – ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

13.1. Κανονική Προειδοποίηση/Αποζημίωση:

Εργοδοτούμενος του οποίου οι υπηρεσίες τερματίζονται με πρωτοβουλία του εργοδότη δικαιούται να πάρει την εξής προειδοποίηση ή την ανάλογη αποζημίωση:

- 13.1.1. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία στη βιομηχανία μεγαλύτερη από ένα μήνα αλλά που να μη υπερβαίνει το ένα έτος: 8 συνεχείς μέρες.
- 13.1.2. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία στη βιομηχανία μεγαλύτερη από ένα έτος αλλά που να μη υπερβαίνει τα δύο έτη: 14 συνεχείς μέρες
- 13.1.3. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία στη βιομηχανία μεγαλύτερη από δύο έτη: 28 συνεχείς μέρες.
- 13.1.4. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη πέραν των 3 ετών: 35 συνεχείς μέρες (5 βδομάδες).
- 13.1.5. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη πέραν των 4 ετών: 42 συνεχείς μέρες (6 βδομάδες).
- 13.1.6. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη πέραν των 5 ετών: 49 συνεχείς μέρες (7 βδομάδες).
- 13.1.7. Εργοδοτούμενος με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη πέραν των 6 ετών: 56 συνεχείς μέρες (8 βδομάδες).
- 13.1.8. Εργοδοτούμενος σε εποχιακό ξενοδοχείο ορεινού θερέτρου: 8 μέρες
- 13.1.9. Στην περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης από τον εργοδότη, η οφειλόμενη ετήσια άδεια, θεωρείται υπηρεσία.

13.2. Αυξημένη Προειδοποίηση/Αποζημίωση:

Σε περίπτωση εργοδοτούμενου σε ξενοδοχείο παραλιακής πόλης, κωμόπολης ή χωριού που οι υπηρεσίες του τερματίζονται με πρωτοβουλία του εργοδότη θα εφαρμόζονται τα εξής:

- 13.2.1. Η προειδοποίηση είναι αυξημένη κατά 50% στην περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης μεταξύ της 1/7 και της 30/9. Στην περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης μεταξύ 1/10 και του τέλους Φεβρουαρίου δίνεται αυξημένη προειδοποίηση κατά 50% πέραν της κανονικής προειδοποίησης και επιπλέον, σε εργοδοτούμενους με τουλάχιστον 6 μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, καταβάλλεται αποζημίωση ίση με το βασικό μισθό και το τιμαριθμικό επίδομα τριών εβδομάδων.

- 13.2.2. Αν ο εργοδοτούμενος αποχωρήσει κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης δεν θα δικαιούται να πληρωθεί το υπόλοιπο των ημερών προειδοποίησης του.
- 13.3. Αμοιβαιότητα προειδοποίησης/αποζημίωσης:
- Σε περίπτωση αποχώρησης με δική του πρωτοβουλία ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να δώσει από 8 ως 28 μέρες προειδοποίηση ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας του.
- 13.4. Προειδοποίηση σε νεοπροσλαμβανόμενους:
- 13.4.1. Κάθε υπάλληλος που προσλαμβάνεται για πρώτη φορά στην υπηρεσία ενός ξενοδοχείου ανεξάρτητα με την προηγούμενη υπηρεσία του στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία, είναι πάνω σε δοκιμαστική βάση για περίοδο ενός μηνός και δεν χρειάζεται καμιά προειδοποίηση αν κατά την διάρκεια ή το τέλος της δοκιμαστικής περιόδου αποφασιστεί από οποιονδήποτε μέρος να μη συνεχιστεί η απασχόληση.
- 13.4.2. Αν η απασχόληση νεοπροσλαμβανόμενου υπαλλήλου παραταθεί πέραν του μήνα τότε ισχύουν οι πρόνοιες των άρθρων περί προειδοποίησης.
- 13.4.3. Προσωπικό με λιγότερη των έξι μηνών υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη δεν αποκτά δικαίωμα αποζημίωσης και συνεπώς ο εργοδότης δικαιούται να τερματίσει την υπηρεσία του χωρίς να του καταβάλει αποζημίωση, υποχρεούμενος όμως, να δώσει στο εν λόγω προσωπικό την υπό της σύμβασης προνοούμενη προειδοποίηση.
- 13.5. Τρόπος παροχής ωφελημάτων σε περίπτωση τερματισμού απασχόλησης:
- 13.5.1. Όταν η απασχόληση τερματίζεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, δεν συντρέχουν με την περίοδο προειδοποίησης οι οφειλόμενες ετήσιες άδειες, αργίες και ημεραργίες.
- 13.5.2. Σε περίπτωση τερματισμού απασχόλησης με πρωτοβουλία είτε του εργοδότη είτε του εργοδοτουμένου, ο υπολογισμός των έμμεσων ωφελημάτων υπολογίζεται στον βασικό μισθό και τον τιμάριθμο.
- 13.5.3. Σε περίπτωση που η λειτουργία του ξενοδοχείου αναστέλλεται ή έχει ανασταλεί στη διάρκεια των δώδεκα μηνών που προηγούνται του τερματισμού της απασχόλησης(με την έννοια του άρθρου 15 της παρούσας σύμβασης), ο υπολογισμός των έμμεσων ωφελημάτων υπολογίζεται στον βασικό μισθό και τον τιμάριθμο.
- 13.5.4. Σε περίπτωση αναστολής λειτουργίας ξενοδοχείου για σκοπούς ανακαίνισης, δηλαδή έστω και αν δεν πρόκειται για αναστολή με την έννοια του άρθρου 15 της παρούσας σύμβασης, ο υπολογισμός των έμμεσων ωφελημάτων να γίνεται όπως αναφέρεται στο άρθρο 13.5.3. πιο πάνω.
- 13.5.5. Στους απολυόμενους ή υπαλλήλους που αποχωρούν θα παραχωρούνται

όλα τα έμμεσα ωφελήματα π.χ. 13ος μισθός, γιορτές-αργίες-ημεραργίες, ετήσια άδεια κ.λ.π. στο τέλος του μήνα που αποχωρούς.

14. ΑΠΟΛΥΣΗ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ/ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

- 14.1. Ανεξάρτητα με τις πρόνοιες του άρθρου "Τερματισμός Απασχόλησης", η διάπραξη σοβαρού παραπτώματος από τον εργοδοτούμενο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, ή διαγωγή εκ μέρους του εργοδοτουμένου που να καθιστά σαφές ότι, σχέση εργοδότη και εργοδοτουμένου δεν μπορεί εύλογα να αναμένεται ότι θα συνεχιστεί, ή διάπραξη ποινικού αδικήματος από τον εργοδοτούμενο κατά την εκτέλεση του καθήκοντος (εκτός αν ο εργοδότης συναίνεσε ή παρότρυνε την διάπραξη του), ή απρεπής συμπεριφορά του εργοδοτουμένου κατά τον χρόνο της εκτέλεσης των καθηκόντων του, ή σοβαρή ή επαναλαμβανόμενη παράβαση ή παραγνώριση κανόνων της εργασίας ή εσωτερικών κανονισμών αποτελούν λόγο απόλυσης του εργοδοτουμένου χωρίς προειδοποίηση λαμβανομένων υπόψη όλων των περιστατικών της περίπτωσης.
- 14.2. Νοείται ότι ο εργοδοτούμενος μπορεί μέσω της Συντεχνίας του να αμφισβητήσει την ορθότητα της απόφασης του εργοδότη, οπότε ακολουθείται η διαδικασία που προνοείται στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.
- 14.3. Σε περίπτωση που ο εργοδότης σκοπεύει να απολύσει υπάλληλο λόγω σοβαρού παραπτώματος να ενημερώνει περί τούτου τη Συντεχνία του επηρεαζόμενου, θέτοντας στο μεταξύ, αν το κρίνει αναγκαίο, τον υπάλληλο σε διαθεσιμότητα. Η όλη διαδικασία, από της ενημέρωσης της συντεχνίας μέχρι της τελικής απόφασης, να μη υπερβαίνει τις 3 μέρες.

15. ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ ΠΟΥ ΚΑΛΥΠΤΕΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΠΟΥ ΑΝΑΣΤΕΛΛΟΥΝ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥΣ

Επειδή και οι δύο πλευρές αναγνωρίζουν ότι εκ των πραγμάτων είναι αδύνατη η κανονική λειτουργία όλων των ξενοδοχειακών μονάδων πάνω σε 12μηνη βάση, έχουν προβεί στις πιο κάτω διευθετήσεις που θα ισχύουν κατά τη διάρκεια της παρούσας σύμβασης, θα καλύπτουν μόνον τις ξενοδοχειακές μονάδες οι οποίες λειτουργούν τουλάχιστο επτά μήνες τον χρόνο και θα εφαρμόζονται κατά τη διάρκεια της περιόδου αναστολής της λειτουργίας τους.

- 15.1. Τα ξενοδοχεία-διαμερίσματα θα ειδοποιούν το προσωπικό τουλάχιστο ένα μήνα πριν από την ημερομηνία αναστολής της λειτουργίας τους και η περίοδος της αναστολής λειτουργίας δεν θα υπερβαίνει τους 5 μήνες, νοούμενου ότι με την επαναλειτουργία του ξενοδοχείου θα επαναπροσλαμβάνεται όλο το προσωπικό, εκτός απροβλέπτων συνθηκών, οπότε σε τέτοιες περιπτώσεις θα συζητείται το όλο θέμα με τις Συντεχνίες. (Από 1/11 – 31/3 του επόμενου έτους).
- 15.2. Στην ειδοποίηση προς κάθε υπάλληλο θα καθορίζεται ο αναμενόμενος χρόνος της διάρκειας της αναστολής λειτουργίας του ξενοδοχείου και η δικαιούμενη αναλογία του 2,8% του χρόνου ο οποίος θα αμείβεται με βασικό μισθό και τιμάρημο .Στις απολαβές αναστολής καταβάλλεται επίσης και αναλογία 13ου μισθού (βασικός και τιμαριθμικό).
- 15.3. Τα οφειλόμενα off, αργίες και άδειες ο ξενοδόχος θα πληρώνει σαν εργάσιμες

μέρες κατά χρονικά διαστήματα που θα διευθετηθούν μεταξύ του ξενοδοχείου και των συντεχνιών. Η πληρωμή δε των πιο πάνω θα περιλαμβάνει το βασικό, και τον τιμάρημο. (άρθρο 1.4).

- 15.4. Νοείται ότι πάνω στο ποσό που καταβάλλεται για πληρωμή των οφειλόμενων off, αργιών και αδειών ο ξενοδόχος πληρώνει και Ταμείο Προνοίας, Κοινωνικές Ασφαλίσεις και αναλογία 13ου μισθού και από τις συσσωρευμένες μέρες που πληρώνονται, όπως αναφέρεται πιο πάνω, δεν προκύπτουν πρόσθετες άδειες, γιορτές, αργίες και νέα off.
- 15.5. Η καταβολή των απολαβών αναστολής και των συνεισφορών Κοινωνικών Ασφαλίσεων να γίνεται στο τέλος του κάθε μήνα.
- 15.6. Η περίοδος αναστολής λειτουργίας του ξενοδοχείου σε καμιά περίπτωση θα θεωρείται σαν υπηρεσία εκτός για σκοπούς προειδοποίησης τερματισμού απασχόλησης, οπότε σε περίπτωση τερματισμού απασχόλησης θα δίνεται η υπό του νόμου και της σύμβασης προνοούμενη προειδοποίηση και από τις δύο πλευρές.
- 15.7. Η παρούσα συμφωνία δεν άρει το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει τα οφειλόμενα off ή άδειες κατά τον χρόνο της κρίσης του, όπως διαλαμβάνει η σύμβαση, νοουμένου βέβαια ότι η ξενοδοχειακή μονάδα βρίσκεται σε λειτουργία κατά το χρόνο τούτο.
- 15.8. Η πρόνοια για αναστολή απασχόλησης εφαρμόζεται και όταν το ξενοδοχείο είναι ανοικτό με μειωμένες δραστηριότητες νοουμένου ότι συγκατατίθενται και οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

16. ΜΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αν υπάρξει οποιοδήποτε παράπονο σχετικά με παράλειψη του εργοδοτουμένου να εκτελέσει την εργασία του με εύλογα ικανοποιητικό τρόπο, το παράπονο υποβάλλεται στην Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας προς εξέταση και λήψη απόφασης.

17. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ

Οι εσωτερικοί Κανονισμοί κάθε ξενοδοχείου πρέπει να υποβάλλονται στην Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας για επιβεβαίωση ότι συνάδουν με τους Όρους Υπηρεσίας.

18. ΣΤΟΛΕΣ

- 18.1 Το ξενοδοχείο παραχωρεί δωρεάν τις στολές του προσωπικού δηλαδή, πουκάμισο, παντελόνι και σακάκι.
Ανεξάρτητα από τα πιο πάνω, ξενοδοχεία που παρείχαν μέχρι σήμερα οποιανδήποτε στολή της εκλογής τους θα συνεχίσουν να την παρέχουν.
- 18.2 Να παραχωρούνται δύο ειδικές στολές ετησίως στους μαγείρους.
- 18.3 Η ευθύνη της καθαριότητας των στολών ανήκει στον εργοδότη.

18.4 Οι στολές ανταλλάσσονται όταν καταστραφούν, αφού επιστραφούν από τον υπάλληλο.

19. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ

- 19.1. Παρέχεται φαγητό στους υπαλλήλους που είναι καθήκον κατά τις συνήθεις ώρες φαγητού του προσωπικού σύμφωνα με τις πρόνοιες των Εσωτερικών Κανονισμών.
- 19.2. Ξενοδοχεία και ξενοδοχειακά διαμερίσματα που δεν διαθέτουν εστιατόριο, να παρέχουν στο προσωπικό τους επίδομα φαγητού €10 (Συμ.2024-27) το οποίο θα καταβάλλεται για κάθε μέρα που θα εργαστεί ο υπάλληλος.
- 19.3. Υπάλληλος που εργάζεται κατά τη διάρκεια αναστολής λειτουργίας του ξενοδοχείου και δεν του παρέχεται φαγητό θα δικαιούται το πιο πάνω επίδομα.

20. ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ

Ισχύουν οι εξής πρόνοιες για μεταφορά του υπαλλήλου προς και από το ξενοδοχείο όπου εργάζεται.

- 20.1. Για ξενοδοχεία στις τουριστικές ζώνες εκτός πόλης π.χ. Αγία Νάπα, Πισσούρι κ.λ.π.:

Για τις περιπτώσεις αυτές θα καθοριστεί ο τόπος από τον οποίο και προς τον οποίο ο εργοδότης υποχρεούται να μεταφέρει το προσωπικό του οποιαδήποτε ώρα της μέρας ή νύκτας.

- 20.2. Για ξενοδοχεία πόλεων που βρίσκονται εκτός του κέντρου της πόλης:

- 20.2.1. Ο εργοδότης πρέπει να φροντίσει για την μεταφορά του υπαλλήλου από το κέντρο της πόλης και προς το κέντρο της πόλης. Σε ώρες που δεν υπάρχουν αστικά λεωφορεία ο υπάλληλος θα μεταφέρεται στο σπίτι του, νοουμένου ότι μένει μέσα στην πόλη ή στα προάστια. Εκεί όπου δυνατόν να υπάρξει πρόβλημα να συζητείται τούτο μεταξύ Συντεχνιών και Ξενοδόχου προς εξεύρεση λύσης.
- 20.2.2. Σε περιπτώσεις υπαλλήλων οι οποίοι μεταβαίνουν στην εργασία τους από περιοχές οι οποίες καλύπτονται από αστική συγκοινωνία, και νοουμένου ότι δεν χρησιμοποιούν δικό τους μεταφορικό μέσο, ο ξενοδόχος θα τους καταβάλλει ποσό ίσο με το αντίτιμο της μεταφοράς τους με αστικό λεωφορείο.
- 20.2.3. Σε περιπτώσεις υπαλλήλων που προέρχονται από περιοχές οι οποίες δεν καλύπτονται από αστική συγκοινωνία, ανεξάρτητα από το μεταφορικό μέσο που χρησιμοποιούν, ο ξενοδόχος θα τους καταβάλλει το αντίτιμο του εισιτηρίου αστικού λεωφορείου.
- 20.2.4. Όταν ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να χρησιμοποιήσει δεύτερο λεωφορείο από το κέντρο της πόλης μέχρι το ξενοδοχείο τότε αυτό θα το επιβαρύνεται ο εργοδότης.

20.3. Για ξενοδοχεία εντός πόλης:

Για υπαλλήλους που κατοικούν σε περιοχή που καλύπτεται από την αστική συγκοινωνία ο ξενοδόχος θα είναι υπόχρεος τις ώρες που δεν υπάρχει συγκοινωνία και νοούμενου ότι ο υπάλληλος δεν διαθέτει δικό του μέσο μεταφοράς, να φροντίζει για την μεταφορά του προσωπικού (ιδιαίτερα των γυναικών) προς και από το σπίτι τους.

20.4. Σε περίπτωση διακεκομμένου ωραρίου πέραν της μίας φορές κατά την διάρκεια της ίδιας ημέρας, θα καταβάλλεται επίδομα μεταφοράς ύψους €5 όταν δεν παρέχεται μεταφορικό μέσο από τον εργοδότη.

21. ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

21.1. Όταν ο εργοδότης διενεργεί προαγωγές, και προτού ληφθεί τελική απόφαση, θα διεξάγονται κοινές συνεννοήσεις μεταξύ Συντεχνίας και Εργοδότη. Θα δίνεται προτίμηση στο υφιστάμενο προσωπικό, νοούμενου ότι θεωρείται κατάλληλο για τη θέση. Η τελική όμως απόφαση ανήκει πάντα στον εργοδότη.

21.2. Οι κοινές συνεννοήσεις που θα διεξάγονται είναι σύμφωνα με τις σχετικές πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων. Υπάλληλος που προάγεται σε νέα θέση, αν με την προαγωγή του σε νέα κλίμακα δεν ωφελείται διαφοράς μισθού κατά τουλάχιστο μιας προσαύξησης, θα πάρει επιπλέον της βασικής κλίμακας του μισθού ποσό ίσο προς μια προσαύξηση της νέας κλίμακας.

22. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (Συμβ. 2019-22)

(α) Ενσωματώνεται το δικαίωμα υπηρεσίας σε όλους τους μισθούς των υφιστάμενων υπαλλήλων της Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας με την ακόλουθη μέθοδο:

- Στον τελευταίο μισθό (βασικός μισθός + ΑΤΑ) του κάθε υπαλλήλου προστίθεται ο μέσος όρος του δικαιώματος υπηρεσίας που ο ίδιος λάμβανε κατά τα τελευταία δύο ημερολογιακά έτη και πλέον ο μισθός αυτός είναι ο προσωπικός μισθός του συγκεκριμένου υπαλλήλου.
- Στον υπολογισμό του μέσου όρου της μονάδας για τον κάθε υπάλληλο λαμβάνονται υπόψη οι μήνες κατά τους οποίους ο υπάλληλος λάμβανε δικαίωμα υπηρεσίας σύμφωνα με την Συλλογική Σύμβαση.

(β) Αναθεωρούνται όλες οι κλίμακες μισθοδοσίας της υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης με την ενσωμάτωση του δικαιώματος υπηρεσίας στον βασικό μισθό που αναφέρεται στην υφιστάμενη συλλογική σύμβαση και με την προσθήκη της ΑΤΑ. Το δικαίωμα υπηρεσίας υπολογίζεται πολλαπλασιάζοντας το βασικό μισθό και ΑΤΑ της αντίστοιχης κλίμακας με ποσοστό 27.5%. Το αποτέλεσμα που προκύπτει από τα πιο πάνω αντικαθιστά το μισθό που θα ισχύει πλέον για κάθε κλίμακα μισθοδοσίας που αναφέρεται στη συλλογική σύμβαση.

(γ) Το Δικαίωμα Υπηρεσίας καταργείται με βάση τους Κανονισμούς ΚΔΠ. 589/2020.

23. ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

Θα καταβάλλεται σύμφωνα και με το εκάστοτε κυβερνητικό σχέδιο και τον εκάστοτε αναπροσαρμοσμένο δείκτη ως η κατάληξη του κοινωνικού διαλόγου.

24. 13ος ΜΙΣΘΟΣ

- 24.1. Από την 1.8.2025 η καταβολή του 13^{ου} μισθού θα ενταχθεί στους Κανονισμούς Περί Εργοδοτούμένων σε ξενοδοχεία (όροι υπηρεσίας). Συμβ.2024-27.
- 24.2. Σε όλους τους υπαλλήλους που βρίσκονται σε υπηρεσία στη ξενοδοχειακή βιομηχανία θα παραχωρείται κατά τις γιορτές των Χριστουγέννων 13ος μισθός επί του βασικού μισθού και του τιμάριθμου. Στην περίπτωση υπαλλήλου με υπηρεσία λιγότερη των 12 μηνών, θα δίδεται αναλογία του μισθού με βάση την υπηρεσία του.
- 24.3. Διευκρινίζεται ότι υπάλληλος που αποχωρεί ή απολύεται από ξενοδοχειακή μονάδα και έχει συμπληρώσει τουλάχιστο ένα μήνα υπηρεσία στον εργοδότη του θα λαμβάνει την αναλογία του 13^{ου} μισθού για την περίοδο της υπηρεσίας του στη μονάδα αυτή.
- 24.4. Ο 13ος μισθός πληρώνεται το αργότερο μέχρι 20/12 εκάστου έτους.

25. ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ ΠΑΣΧΑ

Παρέχεται κατά την περίοδο του Πάσχα "Φιλοδώρημα" ίσο με 20% του μηνιαίου μισθού (βασικού και τιμάριθμου), με τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- 25.1. Η παροχή να είναι ανάλογη (prorata) με την υπηρεσία του εργοδοτούμενου στον ίδιο εργοδότη.
- 25.2. Δικαίωμα φιλοδωρήματος έχουν μόνο όσοι εργοδοτούμενοι έχουν συμπληρώσει στο τέλος Απριλίου 10 μήνες υπηρεσίας στο συγκεκριμένο εργοδότη.
- 25.3. Η αναστολή της λειτουργίας του ξενοδοχείου θεωρείται υπηρεσία για σκοπούς υπολογισμού των 10 μηνών υπηρεσίας (άρθρο 25.2.).
- 25.4. Σε περίπτωση τερματισμού απασχόλησης λόγω πλεονασμού, το φιλοδώρημα παρέχεται έστω και αν δεν έχουν συμπληρωθεί οι 10 μήνες υπηρεσίας, νοουμένου ότι θα έχουν συμπληρωθεί τουλάχιστο 4 μήνες υπηρεσίας.
- 25.5. Το φιλοδώρημα καταβάλλεται τουλάχιστο 5 μέρες πριν από το Πάσχα με βάση τον αμέσως προηγούμενο μηνιαίο μισθό.

26. ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

26.1. Ο εργοδότης εισφέρει στο Ταμείο Προνοίας ποσοστό 5% και ο εργοδοτούμενος ποσοστό είτε 5% είτε 10%, ανάλογα με την επιθυμία του, επί του βασικού μισθού, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο (2) του Κανονισμού 13.(Συμβ. 2016-18 ΚΔΠ. 126/2016)

- Από την 1.1.2026 η εισφορά του εργοδότη θα είναι 5,25% και
- Από την 1.1.2027 η εισφορά του εργοδότη θα είναι 5,50%.
(Συμ.2024-27)

Το ποσοστό αυτό δεν θα αλλάξει για την περίοδο της επόμενης συλλογικής σύμβασης, δηλαδή από 1.1.2028 μέχρι και τη λήξη της.

26.2. Εργοδοτούμενοι, που απασχολούνται στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία πέραν των έξι (6) μηνών κατά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των περί Εργοδοτούμενων σε Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας Τροποποιητικών Κανονισμών του 2016) και δεν συμμετέχουν στο Ταμείο Προνοίας και εργοδοτούμενοι, που συμπληρώνουν έξι (6) μήνες απασχόλησης στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία σε οποιαδήποτε ημερομηνία μετά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των εν λόγω κανονισμών, έχουν δικαίωμα να ενταχθούν σ' αυτό μετά από γνωστοποίηση της πρόθεσής τους για ένταξη.

Νοείται ότι η γνωστοποίηση της πρόθεσής τους για ένταξη στο Ταμείο Προνοίας γίνεται εντός περιόδου εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των αναφερόμενων στην παράγραφο (2) κανονισμών ή της συμπλήρωσης εξάμηνης απασχόλησης μετά την έναρξη της ισχύος των εν λόγω κανονισμών, ανάλογα με την περίπτωση. (Συμβ. 2016-18 ΚΔΠ. 126/2016)

26.3. Εργοδοτούμενοι, οι οποίοι προσλαμβάνονται σε εποχιακή βάση μετά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των αναφερόμενων στην παράγραφο (2) κανονισμών, δικαιούνται να ενταχθούν στο Ταμείο Προνοίας μετά τη συμπλήρωση συνεχόμενων εποχιακών περιόδων, διάρκειας δεκαοκτώ (18) μηνών, στην κυπριακή Ξενοδοχειακή Βιομηχανία:

Νοείται ότι οποιαδήποτε περίοδος απασχόλησης που έλαβε χώρα μετά την 1^η Ιανουαρίου 2013 θα λαμβάνεται υπόψη για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου. (Συμβ. 2016-18 ΚΔΠ126 /2016)

26.4. Νοείται ότι, η γνωστοποίηση της πρόθεσης των εργοδοτούμενων για ένταξη στο Ταμείο Προνοίας γίνεται για ένα έκαστο έτος εντός περιόδου δύο (2) μηνών, εφόσον ο εργοδοτούμενος έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες απασχόλησης στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία. (Συμβ. 2019-22, ΚΔΠ.544/2020).

27. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗΣ/ΩΝ

27.1. Το προσωπικό θα πληρώνεται το μισθό του μέχρι την 4^η του επόμενου μήνα το αργότερο.

- 27.2. Τα ποσά που αφαιρεί ο εργοδότης από το προσωπικό για σκοπούς Ταμείου Προνοίας, Συνδρομές ως επίσης και εισφορές των υπαλλήλων στα διάφορα Ταμεία καθώς και τις δικές του εισφορές στα πιο πάνω Ταμεία και Ταμείο Ευημερίας, θα πρέπει να τα εμβάζει υποχρεωτικά, όχι πέραν του τέλους του επόμενου μήνα για τον αμέσως προηγούμενο μήνα.

28. ΗΛΙΚΙΑ ΑΦΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ

Η ηλικία αφυπηρέτησης θα είναι η ηλικία που καθορίζεται στο Νόμο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που σήμερα είναι το 65ο έτος.

29. ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΝ

Κατά τη διάρκεια της Σύμβασης θα παραχωρηθούν στο προσωπικό αυξήσεις μισθών ως ακολούθως:

- (i) Για το 2024 να παραχωρηθεί αύξηση σε εφάπαξ ποσό ύψους €240, σε όσους εργάζονταν πριν την 31.12.2023, αναλόγως των μηνών απασχόλησης εντός του 2024 και σύμφωνα με τις διευκρινήσεις που έχουν δοθεί αναφορικά με τον συνυπολογισμό αυξήσεων που έχουν ήδη δοθεί.

Να παραχωρηθούν οι πιο κάτω αυξήσεις επί του βασικού μισθού:

- (ii) Από 1/1/2025 να παραχωρηθεί αύξηση ύψους 2%
(iii) Από 1/3/2025 να παραχωρηθεί αύξηση ύψους 1,25%
(iv) Από 1/4/2026 να παραχωρηθεί αύξηση ύψους 2%
(v) Από 1/1/2027 να παραχωρηθεί αύξηση ύψους 1,75%

- 29.1. Διευκρινίζεται ότι οι αυξήσεις παραχωρούνται σε όσους εργάζονταν στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία πριν την 31/12 του προηγούμενου ημερολογιακού έτους εκείνου της παροχής τους.

- 29.2. Τις αυξήσεις της 1/1 εκάστου έτους τις δικαιούνται όλοι οι υπάλληλοι που βρίσκονται στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία την 31/12 του προηγούμενου έτους, εκτός των νεοεισερχομένων.

Νοείται ότι νεοεισερχόμενοι θεωρούνται όσοι προσελήφθηκαν για πρώτη φορά στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία μετά την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους. Οι νεοεισερχόμενοι τοποθετούνται στα νέα κατώτατα όρια των κλιμάκων μισθοδοσίας της 1/1 εκάστου έτους.

- 29.3. Τη γενική αύξηση της 1/1 την δικαιούνται επίσης όλοι οι υπάλληλοι που βρίσκονταν με αναστολή υπηρεσίας, και εργάστηκαν στη βιομηχανία πριν την 31/12 του προηγούμενου χρόνου.

- 29.4. Στις περιπτώσεις προαγωγής την 1/1, προηγείται η γενική αύξηση επί του μισθού του προαγομένου κατά την 31/12 του προηγούμενου έτους και μετά ακολουθεί η διαφοροποίηση λόγω προαγωγής.

30. ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Παρουσιάζονται στο ΜΕΡΟΣ Γ

31. ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ

Κατά τη διάρκεια της παρούσας Σύμβασης δεν θα παραχωρηθεί καμιά προσαύξηση εκτός στις πιο κάτω περιπτώσεις:

31.1. Προαγωγής. Υπάλληλος που προάγεται θα ωφελείται τουλάχιστο μιας προσαύξησης εκτός αν με την προαγωγή του σε νέα κλίμακα θα παίρνει περισσότερα.

31.2. Πρόσληψης. Όταν ο υπάλληλος έχει προϋπηρεσία τουλάχιστον ενός χρόνου στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία στη θέση που προσλαμβάνεται και νοουμένου ότι δεν απουσίασε από την Ξενοδοχειακή Βιομηχανία πέρα από ένα χρόνο, θα παίρνει το μίνιμουμ της κλίμακας και μια προσαύξηση.

32. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

Συμφωνείται ότι ταξινόμηση νέων θέσεων θα συζητείται μεταξύ του ενδιαφερόμενου ξενοδόχου και των συντεχνιών, η ύπαρξη δε οποιασδήποτε τέτοιας θέσης σε ένα ξενοδοχείο δεν θα θεωρείται σαν προηγούμενο για τη δημιουργία ανάλογης θέσης σε άλλα ξενοδοχεία.

Σε περιπτώσεις επέκτασης των θέσεων σε αριθμό ξενοδοχείων θα συζητείται η τοποθέτηση τους στις κλίμακες μισθοδοσίας με τους εργοδοτικούς Συνδέσμους κάθε εξάμηνο, αν χρειάζεται.

33. ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ

33.1. Το προσωπικό του οποίου η κλίμακα αναβαθμίστηκε θα πάρει είτε τη γενική αύξηση με βάση τον μισθό του πριν από την αναβάθμιση, είτε το κατώτατο όριο της νέας ψηλότερης (αναβαθμισμένης κλίμακας του), όποιο από τα δύο είναι το ψηλότερο. Σε καμιά περίπτωση δεν θα πάρει και τα δύο ποσά.

33.2. Οι υφιστάμενοι εργοδοτούμενοι που αναβαθμίζονται από την κλίμακα 1 στην κλίμακα 2 και από την κλίμακα 2Α στην κλίμακα 3, να πάρουν τέτοια αύξηση μισθού (σύνολο γενικής αύξησης και κάποιας προσαύξησης) ώστε να μην στερούν έναντι όσων νέων προσλαμβάνονται προερχόμενοι από άλλο ξενοδοχείο και που δικαιούνται της προσαύξησης σύμφωνα με το άρθρο 31.2.

34. ΣΥΜΒΟΛΑΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

34.1. Για το προσωπικό που καλύπτεται από τη συλλογική σύμβαση, δεν ισχύουν προσωπικά συμβόλαια.

- 34.2. Όλο το καλυπτόμενο από τη σύμβαση προσωπικό δικαιούται, σε περίπτωση απόλυσης του, την υπό της σύμβασης προνοούμενη προειδοποίηση ή/και αποζημίωση.
- 34.3. Το προσωπικό θεωρείται μόνιμο, εάν έχει έξι μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, οπότε στις περιπτώσεις απόλυσης του ακολουθείται, η υπό της σύμβασης προνοούμενη σχετική διαδικασία.
- 34.4. Προσωπικό με λιγότερη των έξι μηνών υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη δεν αποκτά δικαίωμα αποζημίωσης και συνεπώς ο εργοδότης δικαιούται να τερματίσει την υπηρεσία του χωρίς να του καταβάλει αποζημίωση, υποχρεούμενος όμως να δώσει στο εν λόγω προσωπικό την υπό της σύμβασης προνοούμενη προειδοποίηση.

35. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΠΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΒΑΣΗΣ

Οι απασχολούμενοι επί μερικής βάσης θα δικαιούνται όλα τα ωφελήματα της σύμβασης αναλογικά, δηλ. για τις ώρες και περίοδο εργασίας τους.

36. ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΕΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ

- 36.1. Αναγνωρίζεται ο θεσμός της Τοπικής Επιτροπής. Ο τρόπος λειτουργίας, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις της Επιτροπής φαίνονται στο Παράρτημα 2 της Σύμβασης.
- 36.2. Ανάλογα με τον αριθμό των εργοδοτούμενων στο ξενοδοχείο αλλά σε καμιά περίπτωση πέραν των 6 προσώπων, θα δικαιούνται να απουσιάζουν από την εργασία τους μέχρι 28 ώρες το χρόνο χωρίς απώλεια των απολαβών για να συμμετάσχουν σε συνεδρίες ή σεμινάρια της Συντεχνίας τους. Ο Γραμματέας της Τοπικής Επιτροπής κάθε συντεχνίας δικαιούται να απουσιάζει μέχρι 32 ώρες ετησίως.
- 36.3. Να παραχωρείται άδεια για χρόνο συνεδριάσεων του Συμβουλίου του Ταμείου Προνοίας στους εκπροσώπους των υπαλλήλων στο εν λόγω Ταμείο.
- 36.4. Ο εργοδότης από την 1.1.2025 θα αφαιρεί κάθε μήνα ποσοστό 1,1% (Συμ.2024-27) από τις συνολικές απολαβές κάθε υπαλλήλου και θα εμβάζει το ποσό στη ΣΕΚ ή στην ΠΕΟ σύμφωνα με την εκλογή του υπαλλήλου και με γραπτή εξουσιοδότηση του. Το 1,1% αφαιρείται και από το 13^ο μισθό, καθώς επίσης και από το φιλοδώρημα του Πάσχα.
- 36.5. Την ευθύνη για την εξασφάλιση εξουσιοδοτήσεων από τα Μέλη έχει η Συντεχνία .
- 36.6. Για περιπτώσεις υπαλλήλων που δεν δηλώνουν σε ποια Συντεχνία ανήκουν το ποσό θα μοιράζεται εξίσου μεταξύ της ΣΕΚ και της ΠΕΟ.
- 36.7. Οι ξενοδόχοι θα αφαιρούν, κατόπιν γραπτής εξουσιοδότησης οιονδήποτε ποσό ή ποσοστό, οι υπάλληλοι δηλώσουν γραπτώς σαν επιπρόσθετη εισφορά προς τις Συντεχνίες.

37. ΜΙΚΤΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΛΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Έχει εγκαθιδρυθεί Επιτροπή Καλών Σχέσεων μεταξύ του ΠΑΞΥΞΕ και ΣΤΕΚ και των Συντεχνιών ΣΕΚ και ΠΕΟ.

Ο τρόπος λειτουργίας της Επιτροπής αναλύεται στο Παράρτημα 2.

38. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

38.1. Τα δύο μέρη επαναβεβαίωσαν την συμφωνία τους όπως αναφέρεται στο σχετικό έγγραφο που υπόγραψαν ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθώς και οι εκπρόσωποι του Παγκυπρίου Συνδέσμου Ξενοδόχων και των Συντεχνιών ΣΕΚ και ΠΕΟ στην συνάντηση που έγινε στις 6/8/86 υπό την αιγίδα του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κατά την οποία η εργοδοτική πλευρά έθεσε θέματα αρχών που άπτονται της διοίκησης των ξενοδοχειακών μονάδων όπως προαγωγές, απολύσεις λόγω σοβαρού παραπτώματος, αριθμός δωματίων που είναι υποχρεωμένες να καθαρίζουν οι καμαριέρες, τακτική απασχόληση.

38.2. Επί όλων των θεμάτων αρχών η συντεχνιακή πλευρά επαναβεβαιώνει ότι αναγνωρίζει τα δικαιώματα των εργοδοτών όπως καθορίζονται στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και στους σχετικούς Νόμους και Κανονισμούς, τα οποία δεν αμφισβητεί και τα οποία αποδέχεται.

39. ΕΝΑΛΛΑΞΙΜΟΤΗΤΑ ΘΕΣΕΩΝ

Συμφωνείται η εφαρμογή της εναλλαξιμότητας.

40. ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΑ ΥΓΕΙΑΣ

Η ανανέωση του πιστοποιητικού υγείας επιβαρύνει εξολοκλήρου τον Εργοδότη.

41. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ/ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Όταν υπάλληλος συμμετέχει σε εκπαιδευτικά/επιμορφωτικά προγράμματα που οργανώνονται από τον Εργοδότη ή από άλλο Οργανισμό με τη συγκατάθεση του Εργοδότη, τότε ο χρόνος συμμετοχής θα θεωρείται εργάσιμος και δεν θα μπορεί να αφαιρείται από τα off ή την άδεια ανάπαυσης.

42. ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ

Να συσταθούν και να λειτουργήσουν σε όλες τις ξενοδοχειακές μονάδες Επιτροπές Ασφάλειας και Υγείας σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία.

43. ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΚΗ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ

Κάθε εργαζόμενος θα λάβει σχετική επιστολή/δήλωση από τον εργοδότη του για μη αποδοχή αποκοπής €1,70 από το μισθό του κάθε φορά που υπάρχει σχετικό αίτημα των συντεχνιών το οποίο θα προκύπτει μετά από θάνατο ξενοδοχοϋπαλλήλου. Το συνολικό ποσό που θα συγκεντρώνεται από όσους εργοδοτούμενους δεν επιστρέψουν τη σχετική δήλωση θα παραδίδεται από τον

εργοδότη στους εργοδοτικούς συνδέσμους και ακολούθως σε συνεννόηση με τις συντεχνίες θα δίδεται στους οικείους του θανούντος/θανούσης.

44. ΤΑΜΕΙΟ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΑΡΩΓΗΣ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΡΩΝ

44.1. Έχει συσταθεί Επιτροπή από τους Εργοδοτικούς Συνδέσμους ΠΑΣΥΞΕ και ΣΤΕΚ και τις Συντεχνίες ΣΕΚ και ΠΕΟ και έχει ετοιμαστεί κοινά αποδεκτό προσχέδιο κειμένων κανονισμών λειτουργίας του Ταμείου Ευημερίας στα ξενοδοχεία.

Στόχο έχει την ευημερία, έκτακτη αρωγή καθώς και την παροχή κινήτρων προς τους εργαζόμενους στα ξενοδοχεία.

44.2. Κάθε εργοδότης υποχρεούται, για κάθε εργοδοτούμενο ο οποίος έχει συμπληρώσει περίοδο έξι (6) μηνών υπηρεσία στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία να εισφέρει ποσοστό ύψους ένα της εκατό (1%) επί του βασικού μισθού και του τιμαριθμού για σκοπούς ευημερίας των εργοδοτούμενων του. (Συμβ. 2019-22, ΚΔΠ.544/2020 και ΚΔΠ589/2020).

Το 0,5% μπαίνει στο τοπικό Ταμείο Ευημερίας του Ξενοδοχείου το οποίο έχει συσταθεί και λειτουργεί με βάση το προσχέδιο Κανονισμών που ετοιμάστηκε με βάση το άρθρο 44.1 και το άλλο 0,5% στο Ταμείο Ευημερίας της Ομοσπονδίας Ξενοδοχειακών της ΣΕΚ ή της ΠΕΟ, ανάλογα με την επιλογή του κάθε υπαλλήλου.

44.3. Η εισφορά θα υπολογίζεται πάνω στον βασικό μισθό και τον τιμαριθμό, για 12 μισθούς μόνο και όχι πάνω σε άλλες απολαβές ή ωφελήματα.

44.4. Για προσωπικό που δεν είναι μέλος των δύο Συντεχνιών, η εισφορά του εργοδότη θα καταβάλλεται στην Συντεχνία επιλογής του εργαζόμενου.

45. ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ:

Οι δύο πλευρές συμφώνησαν όπως συσταθεί Επιτροπή για την κωδικοποίηση και τον εκσυγχρονισμό της κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης, καθώς και την απλοποίηση των κλιμάκων μισθοδοσίας που συμφωνούνται μέσω της σύμβασης και που καθορίζονται μέσω του Διατάγματος.

46. ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:

Να συσταθεί Τεχνική Επιτροπή για την διαμόρφωση πλαισίου λειτουργίας της Επιτροπής Όρων Υπηρεσίας σε ξενοδοχεία που προνοείται από τους Κανονισμούς Περί Εργοδοτουμένων σε Ξενοδοχεία.

47. ΚΩΔΙΚΑΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ:

Συμφωνήθηκε η υιοθέτηση του Κώδικα σεξουαλικής παρενόχλησης, επισυνάπτεται ως Παράρτημα 4.

48. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η διάρκεια της Σύμβασης είναι τετραετής και ισχύει από την 1.1.2024 μέχρι και την 31.12.2027.

Τα αιτήματα αμφοτέρων των πλευρών υποβάλλονται εντός του Δεκεμβρίου που προηγείται της λήξης της Σύμβασης.

49. ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΓΙΑ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ:

Το Διάταγμα για Κατώτατους Μισθούς στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία διαφοροποιείται από την 1.1.2025 ως ακολούθως:

ΠΙΝΑΚΑΣ

A/A	Επαγγελματική Κατηγορία	ΜΗΝΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΩΡΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
1	Πόρτερ/Υπάλληλος βαλιτσών με υπηρεσία μέχρι 6 μηνών	965	5,86
2	Πόρτερ/Υπάλληλος βαλιτσών με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	1037	6,30
3	Βοηθός υπάλληλος υποδοχής με υπηρεσία μέχρι 3 μηνών	965	5,86
4	Γκρουμ/Υπάλληλος υποδοχής	1037	6,30
5	Υπάλληλος υποδοχής Β	1187	7,21
6	Βοηθός τραπεζοκόμος μπαρ με υπηρεσία μέχρι 6 μηνών	998	6,07
7	Βοηθός τραπεζοκόμος μπαρ με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	1153	7,01
8	Υπάλληλος μίνιμπαρ	1187	7,21
9	Βοηθός Τραπεζοκόμος με υπηρεσία μέχρι 6 μηνών	998	6,07
10	Βοηθός Τραπεζοκόμος με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	1153	7,01
11	Μαθητευόμενος κουζίνας με υπηρεσία μέχρι 6 μηνών	998	6,07
12	Μαθητευόμενος κουζίνας με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	1153	7,01
13	Μαθητευόμενος ζαχαροπλαστικής με υπηρεσία μέχρι 6 μήνες	998	6,07
14	Μαθητευόμενος ζαχαροπλαστικής με υπηρεσία πέραν των 6 μηνών	1153	7,01
15	Καμαριέρα/ης με υπηρεσία μέχρι 3 μήνες	1020	6,20
16	Καμαριέρα/ης με υπηρεσία πέραν των 3 μηνών	1075	6,53
17	Καθαρίστρια/ης	1075	6,53
18	Υπάλληλος πλυντηρίου	1065	6,47
19	Υπάλληλος πισίνας	1065	6,47

- (α) Οι μισθοί που αναφέρονται στον πιο πάνω πίνακα αποτελούνται από τον βασικό μισθό και την ΑΤΑ. Σε καμιά περίπτωση στον πιο πάνω μισθό δύναται να περιλαμβάνεται οποιοδήποτε άλλο ωφέλημα του υπαλλήλου ή η 6^η ημέρα.
- (β) Οι μηνιαίοι μισθοί του πιο πάνω πίνακα αφορούν εργασία 38 ώρες εβδομαδιαία σε 5νθήμερη βάση.
- (γ) Οποιαδήποτε επαγγελματική κατηγορία περιλαμβάνει μέρος ή το σύνολο των καθηκόντων που καλύπτονται από το παρόν Διάταγμα δεν μπορεί να αμείβεται με χαμηλότερο μισθό από ότι προβλέπεται στην αντίστοιχη επαγγελματική κατηγορία που αναφέρεται πιο πάνω.
- (δ) Οι μισθοί για το υφιστάμενο προσωπικό στη ξενοδοχειακή βιομηχανία για κάθε κατηγορία που αναφέρεται πιο πάνω θα πρέπει, εφόσον είναι χαμηλότεροι, να αναπροσαρμοστούν ανάλογα.

Το ίδιο ισχύει και για περιπτώσεις όπου ο μισθός περιλαμβάνει άλλα ωφελήματα ή την 6^η ημέρα.

ΜΕΡΟΣ Γ

ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ

ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ - ΣΥΜΒΑΣΗ 2024-2027									
ΚΛΙΜΑΚΑ SCALE	ΕΜΗΝΙΚΑ ΘΕΣΗ	ΑΓΤΛΙΚΑ JOB TITLE	ΒΑΣΙΚΟΣ	ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ		Α.Τ.Α		ΟΝΟΜΑ	
						01/01/2025	12.56%		
1	Μαθητευόμενος Ζαχαροπλαστικής(μέχρι 6 μήνες)	Pastry trainee (up to 6 months)	N. 900.30	21.62		113.08		1013.38	
	Κλητήρας (μέχρι 6 μήνες)	Messenger (up to 6 months)	YΦ.	21.62		129.24		1158.19	
	Μαθητευόμενος Κουζίνας(μέχρι 6 μήνες)	Kitchen boy (up to 6 months)							
	Σημειωτής Εισόδου Προσωπικού (μέχρι 6 μηνών)	Time Keeper (up to 6 months)							
1B	Πόρτερ, Γκρουμ, Υπαλ. Βαλτσων (μέχρι 6 μήνες)	Porter, Groom, Bellman/Luggage Boy (up to 6 months)	N. 875.98	21.62		110.02		986.00	
1Γ	Βοηθός Τραπεζοκόμος - Μπάρ (μέχρι 6 μήνες)	Commis waiter (up to 6 months)	N. 905.29	21.62		113.71		1019.00	
1Δ	Καμαριέρα Μαθητευόμενη (μέχρι 3 μήνες)	Chamber Maid / Cleaner Trainee (up to 3 months)	N. 926.62	21.62		116.38		1043.00	
1Ε	Υπάλληλος Πισίνας / Ναυαγοσωστής (μέχρι 6 μήνες)	Swimming Pool Attendant (up to 6 months)	N. 966.59	21.62		121.40		1088.00	
1Ζ	Καθαριότητα/Καθαριστής (μέχρι 6 μήνες)	Cleaner (up to 6 months)	N. 976.37	21.62		122.63		1099.00	
2	Βοηθός Τραπεζοκόμος (άνω 6 μήνες)	Commis waiter (after 6 months)	N. 1028.95	25.23		129.24		1158.19	
	Μαθητευόμενος Ζαχαροπλαστικής (άνω 6 μήνες)	Pastry trainee (after 6 months)	YΦ.	25.23		138.18		1238.33	
	Κλητήρας (άνω των 6 μηνών υπηρεσία)	Messenger (after 6 months)							
	Μαθητευόμενος Κουζίνας (άνω 6 μήνες)	Kitchen Boy (after 6 months)							
	Μαθητευόμενη Τηλεφωνήτρια (μέχρι 3 μήνες)	Trainee Telephone Operator (up to 3 months)							
	Μαθητευόμενος Υποδοχής(μέχρι 3 μήνες)	Receptionist Trainee (up to 3 months)							
	Γκρουμ/Υπάλληλος Βαλτσών/	Groom/Bellman/Luggage Boy/							
	Θελημάτιων/Ανελαστών(άνω 6 μηνών)	Lift Attendant/Porter/Page Boy (after 6 months)							
	Θυρωρός Εισόδου	Doorman							

3	Καθαριότητα	Chamber Maid/Ironer/	N.	1120.85	28.83	140.78	1261.63
	Εργάτης Ορόφων	Houseman	ΥΦ.	1196.64	28.83	150.30	1346.94
	Ταμία Αθουσών/Ταίκερ	Checker/Cashier					
	Σιδερώτρια	Ironer					
	Υπάλληλος Πλυντηρίου	Laundry Attendant					
	Σημειωτής Εισόδου Προσωπικού(άνω 6 μηνών)	Time-Keeper (after 6 months)					
	Υπάλληλος Μίνι-Μπαρ	Mini-Bar Attendant					
	Θυρωρός Υποδοχής Β	Concierge/Hall-Porter B					
	Θυρωρός Υπηρεσίας	Staff Entrance Doorman					
	Υπεύθυνος Υπαλλήλων Βαλιτσών	Porters' Supervisor					
4	Επιτηρήτρια Ορόφων	Floor Supervisor	N.	1154.15	32.43	144.96	1299.11
	Διακοθηκάριος	Disc Jockey	ΥΦ.	1234.56	32.43	155.06	1389.62
	Αποθηκάριος Β	Storekeeper B					
	Γραφείς/Δακτυλογράφοι Β	Clerk/Typist B					
	Γραφείς/Δακτυλογράφοι Α	Clerk/Typist A					
	Παραλήπτρια Παραγγελιών/Ταμίας	Order Taker/Checker/Cashier					
	Τραπεζοκόμος Β	Waiter B					
	Καθαριστής/στρια Κουζίνας	Kitchen Cleaner					
	Προϊστάμενη Λνοθηκών Β/Ράπτρια Β	Linen Keeper/Seamstress					
	Τηλεφωνήτρια/Τηλεφωνητής	Telephone Operator					
	Ταμίας Υποδοχής	Front Office Cashier					
	Υπάλληλος Υποδοχής Β / Main Κουρνανιέ Β	Receptionist B / Main Courantier B					
	Νυκτοφύλακας	Night Watchman					
5	Πρισταμένη Ορόφων Β	Housekeeper B	N.	1223.05	36.04	153.62	1376.67
	Χειριστής/στρια Κομπιούτερ	Computer Operator	ΥΦ.	1308.07	36.04	164.29	1472.36
	Μπουφετίτζης	Buffet Keeper					
	Λογιστής Β	Book-Keeper B					
6	Υπεύθυνος Ταμίων Αθουσών	Head Checker/Cashier	N.	1264.40	36.04	158.81	1423.21
	Ελεγκτής Τροφίμων & Ποτών Β	Food and Beverage Controller B	ΥΦ.	1354.01	36.04	170.06	1524.07
	Ζαχαροπλάστης Γ	Pastry Cook C					
	Μάγειρας Γ	Cook C					
	Μπάρμαν Β / Ντισπένς Μπάρμαν Β	Barman B / Dispense Barman B					

7	Φυσιοθεραπευτής Β	Physiotherapist B	N.	1323.62	37.83	166.25	1489.87
	Τραπεζοκόμος Α	Waiter A	ΥΦ.	1413.21	37.83	177.50	1590.71
	Χειριστής Λογιστικής Μηχανής	Accounting Machine Operator					
	Βοηθός Κηπουρός	Assistant Gardener					
	Προϊστάμενη Λινοθήκης Α	Linen-Keeper A					
	Υπάλληλος Υποδοχής Νύχτας	Night Receptionist					
8	Θυρωρός Α	Concierge/Hall Porter A					
	Οδηγός Λεωφορείου	Bus Driver					
	Φυσιοθεραπευτής Α	Physiotherapist A	N.	1420.10	39.64	178.36	1598.46
	Εργάτης Αποθήκης	Store Labourer	ΥΦ.	1521.15	39.64	191.06	1712.21
	Ζαχαροπλάστης Β	Pastry cook B					
	Εργάτης Τεχνικών	Technicians Labourer					
9	Υπεύθυνος Κρατήσεων	Reservation Officer					
	Υπάλληλος Υποδοχής Α / Main Κουραντιέ Α	Receptionist A / Main Courantier A					
	Νυκτερινός Ελεγκτής Β	Night Auditor B					
	Προϊστάμενη Ορόφων Α	Housekeeper A	N.	1489.00	39.64	187.02	1676.02
	Υπεύθυνος φυσιοθεραπευτηρίου (με 2 Υφιστ.)	Chief Physiotherapist (with two assistants)	ΥΦ.	1592.43	39.64	200.01	1792.44
	Μάγειρας Β	Cook B					
10	Κόπτης Κρεάτων	Lander/ Butcher Cook					
	Μπάρμαν Α / Ντισπένς Μπάρμαν Α	Barman A / Dispense A					
	Οδηγός Βυτοφόρου	Sewer Truck Driver					
	Λειτουργός Ασφάλειας	Security Officer					
	Βοηθός Εκτελεστικής Προϊστάμενης Ορόφων	Assistant Executive Housekeeper	N.	1572.90	41.44	197.56	1770.46
	Αποθηκάριος Α	Store-Keeper A	ΥΦ.	1685.46	41.44	211.69	1897.15
	Ιδιοκτήτρια Τμηματάρχου	Department Manager's Secretary					
	Αρχισερβιτόρος Β	Head Waiter B					
	Κάπταιν Α ή Β	Captain A or B					
	Χόστες Α και Β	Hostess A and B					
	Πρεσβυτάριος Πλυντηρίου	Laundry Pressing Machine Operator					
	Ταμία/Πληρωτής	Paymaster					
	Βοηθός Αρχιμπαρμάν	Assistant Head Barman					

11	Λειτουργός Ψυχαγωγίας	Animator	1618.82	43.25	203.32	1822.14
	Ιδιαιτέρα Διευθυνού	Manager's Private Secretary	1733.70	43.25	217.75	1951.45
	Ελεγκτής Τροφίμων/Ποτών Α	Food and Beverage Controller A				
	Chief Steward	Chief Steward				
	Λογιστής Α	Accountant A				
	Υπεύθυνος Αγορών	Purchasing Officer				
	Αν. Λειτουργός Ασφάλειας	Chief Security Officer				
12	Νυκτερινός Ελεγκτής Α	Night Auditor A				
	Τεχνικός Β (ημιειδικευμένος)	Technician B (Semi - Skilled)				
	Αρχισποθηκάριος (4 βοηθοί)	Head Store Keeper (4 assistant)	1692.35	43.25	212.56	1904.91
	Κήπουρος	Gardener	1814.11	43.25	227.85	2041.96
	Ψωμάς	Baker				
	Υπεύθυνος Θυρωρείου	Head Hall Porter				
	Υπεύθυνος Νυκτερινών Ελεγκτών	Head Night Auditor				
13	Διευθύντρια Ορόφων	Executive Housekeeper	1788.29	46.85	224.61	2012.90
	Αρχισερβιτόρος Α	Head Waiter A	1919.26	46.85	241.06	2160.32
	Υπεύθυνος Καφετερίας	Coffee-shop Supervisor				
	Ζαχαροπλάστης Α	Pastry Cook A				
	Ελεγκτής Εσόδων	Income Auditor				
	Αρχιμπάρμαν/Υπεύθυνος Μπαρ	Head Barman/Bar Supervisor				
	Υπάλληλος Δημοσίων Σχέσεων	Public Relations Officer				
14	Υπεύθυνος Υποδοχής	Head Receptionist				
	Μαίτρ τ' Οτέλ Β	Maitre D' Hotel B	1843.42	46.85	231.53	2074.95
	Μάγειρας Α	Cook A	1972.07	46.85	247.69	2219.76
15	Τεχνικός Α (ειδικευμένος)	Technician A (skilled)	1884.79	46.85	236.73	2121.52
			2020.31	46.85	253.75	2274.06
16	Αρχίζαχαροπλάστης	Chief Pastry Cook	2005.36	50.45	251.87	2257.23
	Αρχιμάγειρας Τμήματος	Chef de-Partie	2150.09	50.45	270.05	2420.14
	Ανώτερος Τεχνικός	Chief Technician				

17	Ματρ γ' Οτέλ Α	Maitre d' Hotel A	N.	2138.64	50.45	268.61	2407.25
	Αναπληρωτής Αρχιμάνειρας	Sous Chef de Cuisine	Υφ.	2290.26	50.45	287.66	2577.92
	Αρχιμάνειρας Β	Chef de Cuisine B					
	Υπ. Τεχνικών /Αρχιμηχανικός	Chief Engineer					
18	Αρχιμάνειρας	Chef de Cuisine	N.	2561.32	54.06	321.70	2883.02
	Αρχιλογιστής/Οικ. Διευθυντής	Chief Accountant/Financial Manager	Υφ.	2752.03	54.06	345.65	3097.68
	Διευθυντής Τμήματος Υποδοχής	Front Office Manager					
19	Διευθυντής Τροφίμων και Ποτών	Food and Beverage Manager	N.	2657.80	54.06	333.82	2991.62
			Υφ.	2855.40	54.06	358.64	3214.04

ΜΕΡΟΣ Δ - ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΔΕΣΜΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΕΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ

1. Ο Παγκύπριος Σύνδεσμος Ξενοδόχων και οι Συντεχνίες διαπίστωσαν ότι οι από πολλών ετών υφιστάμενες μεταξύ τους εργατικές σχέσεις είναι αρκετά ικανοποιητικές και λειτούργησαν ομαλά.

2. Τα δύο μέρη, στην επιθυμία τους να διατηρήσουν και να ολοκληρώσουν τις υφιστάμενες καλές σχέσεις και συνεργασία, συμφωνούν τα ακόλουθα

α) Αναγνωρίζεται από τον Παγκύπριο Σύνδεσμο Ξενοδόχων ο θεσμός των Τοπικών Συντεχνιακών Επιτροπών στα ξενοδοχεία εκείνα όπου οργανωμένοι υπάλληλοι επιθυμούν τούτο και γίνεται σύσταση όπως λειτουργήσουν τέτοιες Επιτροπές.

Οι Συντεχνίες θα γνωστοποιήσουν έγγραφα προς τη Διεύθυνση εκάστου ξενοδοχείου τα ονόματα των υπαλλήλων τους που έχουν εκλεγεί στις Τοπικές Επιτροπές.

Οι Τοπικές αυτές Επιτροπές οι οποίες στις επαφές τους με τη Διεύθυνση κάθε ξενοδοχείου θα εκπροσωπούνται από ένα υπεύθυνο Τοπικό Επίτροπο από κάθε Συντεχνία, θα είναι ο «σύνδεσμος» μεταξύ του προσωπικού και της Διεύθυνσης και θα βοηθούν στη ρύθμιση των σχέσεων Διεύθυνσης και προσωπικού.

Νοείται βέβαια ότι οι δραστηριότητες οποιουδήποτε μέλους Τοπικής Επιτροπής θα λαμβάνουν χώρα κατά τις μη εργάσιμες ώρες και δεν θα εμποδίζουν την κανονική διεξαγωγή της εργασίας του.

β) Ο Παγκύπριος Σύνδεσμος Ξενοδόχων συμφώνησε όπως όλα τα μέλη τους διευκολύνουν, όπου τούτο είναι δυνατό, την πραγματοποίηση τοπικών γενικών συνελεύσεων των υπαλλήλων σε κάθε ξενοδοχείο (όχι πέραν των δύο ετήσια) εφόσον οι Συντεχνίες θα εξασφάλιζαν εκ των προτέρων την έγκριση της Διεύθυνσης του ξενοδοχείου σχετικά με το χώρο και τον χρόνο όπου θα λάβει χώρα η τέτοια γενική συνέλευση.

Στις συνελεύσεις αυτές θα μπορούν να προσέρχονται οι υπάλληλοι οι οποίοι δεν έχουν υπηρεσία κατά την ώρα της συνέλευσης.

Στις Τοπικές Συνελεύσεις θα μπορεί να παρευρίσκεται εκπρόσωπος της Διεύθυνσης του Ξενοδοχείου, αν αυτό θεωρείται αναγκαίο.

γ) Ο Παγκύπριος Σύνδεσμος Ξενοδόχων αποδέχεται όπως όλα τα μέλη του παρέχουν στους συντεχνιακούς εκπροσώπους διευκολύνσεις όταν αυτοί επισκέπτονται τα ξενοδοχεία. Νοείται βέβαια ότι κατά της επισκέψεως τους αυτές οι συντεχνιακοί εκπρόσωποι θα γνωστοποιούν τούτο προς την Διεύθυνση του ξενοδοχείου.

δ) Ο Παγκύπριος Σύνδεσμος Ξενοδόχων αποδέχεται όπως όλα τα μέλη του εξυπηρετούν τις Συντεχνίες στην είσπραξη των συνδρομών ή εισφορών των μελών τους και των ιδίων (ξενοδόχων) προς τις Οργανώσεις, όπως προνοείται στη Συλλογική Σύμβαση.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΚΑΛΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΥΝΔΕΣΜΩΝ – ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ

1. Ο Παγκύπριος Σύνδεσμος Ξενοδόχων από τη μία, και οι Συντεχνίες Ξενοδοχειακών Υπαλλήλων ΣΕΚ και ΠΕΟ από την άλλη, έχοντας υπόψη τις διαφορές που αναφύονται κατά καιρούς στα διάφορα ξενοδοχεία και στην επιθυμία τους όπως διατηρήσουν αρμονικές σχέσεις πάντοτε μεταξύ εργοδοσίας και εργοδοτουμένων, ύστερα από πολλές επαφές και συσκέψεις, κατέληξαν στην ομόφωνη απόφαση για εγκαθίδρυση μίας μόνιμης μικτής Επιτροπής προς μελέτη εξ' ύπαρξης των προβλημάτων που απασχολούν τις δύο πλευρές καθώς και εκείνων που αναφύονται κατά καιρούς.
2. Η Επιτροπή αυτή θα απαρτίζεται από τον Πρόεδρο, το Γραμματέα και Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Παγκύπριου Συνδέσμου Ξενοδόχων και των Γενικών Γραμματέων των Συντεχνιών Ξενοδοχοϋπαλλήλων και θα είναι σώμα καλών υπηρεσιών.
3. Η Επιτροπή θα συνεδριάζει μια φορά το μήνα τακτικά και έκτακτα όταν υπάρχει πρόβλημα προς έρευνα ή όταν το ζητήσει μέλος της Επιτροπής.
4. Οι συνεδριάσεις της Επιτροπής θα λαμβάνουν χώρα στα Γραφεία του Συνδέσμου Ξενοδόχων εκτός αν ζητηθεί διαφορετικά.
5. Η Επιτροπή θα συντάσσει κανονισμούς οι οποίοι θα διέπουν την αξιολόγηση των υπαλλήλων, τα καθήκοντά τους, τη συμπεριφορά και πειθαρχία τους.
6. Η Επιτροπή θα διατηρεί μητρώο υπαλλήλων στο οποίο θα αναγράφεται το όνομα του υπαλλήλου, το επάγγελμα το οποίο εξασκεί, η τάξη του, η μισθοδοσία του, τα έτη υπηρεσίας του, το ξενοδοχείο στο οποίο απασχολείται και παρατηρήσεις.
7. Στο μητρώο αυτό θα φαίνονται οι απολύσεις και μετακινήσεις υπαλλήλων οι οποίες περιέχονται σε γνώση της Επιτροπής και οι οποίες θα πρέπει να είναι δικαιολογημένες και από τις δύο πλευρές.
8. Η Επιτροπή θα λαμβάνει υπόψη για τις ανάγκες των ξενοδοχείων σε ανθρώπινο δυναμικό καθώς και του διαθέσιμου προς επάνδρωση των ξενοδοχείων υπαλληλικού προσωπικού, το οποίο προέρχεται από Ξενοδοχειακές Σχολές και θα προβαίνει στη λήψη αποφάσεων για τοποθέτηση και ικανοποίηση και των δύο πλευρών.
- Εξάλλου οι ξενοδόχοι θα πληροφορούν έγκαιρα την Επιτροπή για τις ανάγκες τους σε προσωπικό, οι Συντεχνίες δε θα ενημερώνουν την Επιτροπή για το διαθέσιμο προσωπικό το οποίο και θα τοποθετείται κατόπιν συνεννόησης.
9. Οιοσδήποτε ξενοδόχος ή υπάλληλος ξενοδοχείου έχει δικαίωμα και προτρέπεται όπως απευθείας ή μέσω Τοπικής Επιτροπής φέρει οιονδήποτε πρόβλημα ενώπιον της μικτής Επιτροπής για εκδίκαση και επίλυση.
- 9α. Για καλύτερη εφαρμογή των πιο πάνω θα εγκαθιδρυθούν και Επαρχιακές Επιτροπές οι οποίες θα αποτελούνται από αντιπροσώπους του Παγκύπριου Συνδέσμου Ξενοδόχων και Γραμματέων των Τοπικών Συντεχνιών.
10. Η Επιτροπή θα δύναται να επιβάλει κυρώσεις προς τους μη συμμορφούμενους με τις αποφάσεις και υποδείξεις της οι οποίες οφείλουν να γίνονται σεβαστές απ' όλους τους ενδιαφερόμενους προς το συμφέρον των ιδίων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Οι περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1972 έως 2020

ΕΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟ ΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ
(Ανεπίσημο κείμενο που ετοιμάστηκε από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων)

Ο περί της Ρύθμισης και Λειτουργίας Ξενοδοχείων και Τουριστικών Καταλυμάτων Νόμος του 2019.

Κανονισμοί εκδοθέντες δυνάμει των Άρθρων 19 και 20

1. Οι παρόντες Κανονισμοί θα αναφέρονται ως οι περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1972 έως 2020. Συνοπτικός
τίτλος

2. Εν τοις παρούσι Κανονισμοίς, εκτός εάν εκ του κειμένου προκύπτει διάφορος έννοια— Ερμηνείες

«Βασική Συμφωνία» σημαίνει την συμφωνιάν ήτις επετεύχθη την 19ην Νοεμβρίου 1962 μεταξύ του Συμβουλευτικού Συνδέσμου Εργοδοτών Κύπρου και των Συντεχνιακών Ομοσπονδιών και ήτις πιστοποιηθείσα υπό του Υπουργού, ορίζει την τυπικήν διαδικασίαν διά διαπραγματεύσεις, συνεννοήσεις και διακανονισμούς παραπόνων εις την βιομηχανίαν ή οιαδήποτε άλλην Συμφωνίαν αντικαθιστώσαν ή τροποποιούσαν ταύτην·

«Επιθεωρητής» σημαίνει πρόσωπον διορισθέν ως επιθεωρητής δυνάμει των διατάξεων του Κανονισμού 19·

«Επιτροπή» σημαίνει την Επιτροπήν Όρων Υπηρεσίας εις τα Ξενοδοχεία ήτις καθιρύεται δυνάμει της παραγράφου (1) του Κανονισμού 3·

«εργοδοτούμενος» περιλαμβάνει παν πρόσωπον, πλην του διευθυντού ξενοδοχείου, εργαζόμενον δι' έτερον πρόσωπον εις ξενοδοχειακήν εργασίαν είτε δυνάμει συμβάσεως εργασίας είτε υπό συνθήκας εκ των οποίων δύναται να συναχθή η ύπαρξις σχέσεως εργοδοτούμενου και εργοδότη, περιλαμβάνει δε εργαζόμενον εις οιονδήποτε εστιατόριον ή μαγειρείον υπό την ιδίαν διεύθυνσιν ή στέγην το όποιον θα χρησιμοποιήται πλήρως ή κυρίως διά την εξυπηρέτησιν των πελατών των διαμενόντων εις το ξενοδοχείον, ο δε όρος «εργοδότης» ερμηνεύεται αναλόγως·

«Νόμος» σημαίνει τον περί της Ρύθμισης της Ίδρυσης και Λειτουργίας Ξενοδοχείων και Τουριστικών Καταλυμάτων Νόμο του 2019 έως 2021.

N. 34 (I) του 2019
N. 9 (I) του 2020

«ξενοδοχείον» δεν περιλαμβάνει τους εν τω εδαφίω (3) του άρθρου 12 του Νόμου αναφερομένους ξενώνας, περιλαμβάνει όμως ξενοδοχεία λειτουργούντα ως τιαυτά κατά την 1ην Απριλίου 1972, χαρακτηρισθέντα δε ως ξενώνας δυνάμει του περί Ξενοδοχείων και Τουριστικών Καταλυμάτων Νόμου·

«προηγούμενοι Κανονισμοί» σημαίνει τους περί Ξενοδοχείων (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμούς του 1965 και 1966·

Επίσημος
Εφημερίς
Παρ. Τρίτο:
11.02.65 και
30.06.66

«Ταμείο Προνοίας» σημαίνει το εκάστοτε Ταμείο Προνοίας που ιδρύεται και

ΚΔΠ126/2016

εγκρίνεται με βάση τους περί της Ίδρυσης, των Δραστηριοτήτων και της Εποπτείας των Ταμείων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών Νόμους του 2012 έως 2020, όπως αυτοί τροποποιούνται ή αντικαθίστανται·

Ν. 208(Ι) του 2012
Ν. 111(Ι) του 2014
Ν. 10(Ι) του 2018
Ν. 10(Ι) του 2020

«υπηρεσία» σημαίνει συνεχή και άνευ διακοπής υπηρεσίαν εις την ξενοδοχειακήν βιομηχανίαν, αλλά δεν περιλαμβάνει υπηρεσίαν εις το εξωτερικό·

Νοείται ότι η υπηρεσία εργοδοτούμενου δεν θεωρείται διακεκομμένη εάν ο εργοδοτούμενος ηναγκάσθη να διακόψη την τωιαύτην υπηρεσίαν λόγω·

(α) ελλείψεως εργασίας εις την ξενοδοχειακήν βιομηχανίαν·

(β) ασθενείας·

(γ) επιστρατεύσεως·

(δ) υπηρεσίας εις ξενοδοχείον ή ξενοδοχεία του εξωτερικού μεταξύ της 15ης Ιουλίου, 1974 και της 31ης Δεκεμβρίου 1978, νοούμενου ότι η τωιαύτη υπηρεσία ήτο συνεχής και καθ' όλην την διάρκειαν της διαμονής του εργοδοτούμενου εν τω εξωτερικώ εντός της ρηθείσης χρονικής περιόδου·

Κ.Δ.Π. 215/78

(ε) άδειας μητρότητας· και

Κ.Δ.Π. 277/2002

(στ) γονικής άδειας·

εκτός εάν μετά την άρσιν των ανωτέρω λόγων ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος δεν αναλάβη υπηρεσίαν εις την ξενοδοχειακήν βιομηχανίαν·

Νοείται περαιτέρω ότι το βάρος της αποδείξεως περί της υπάρξεως των λόγων των αναφερομένων εν τη προηγούμενη επιφυλάξει φέρει εξ ολοκλήρου ο εργοδοτούμενος·

«Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργόν Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

3. -(1) Καθιρύεται Επιτροπή Όρων Υπηρεσίας εις Ξενοδοχεία συνισταμένη εκ των προσώπων άπιν αναφέρονται εις την παράγραφον (2) του παρόντος Κανονισμού, ήτις ενασκει τας εξουσίας και τα καθήκοντα τα καθοριζόμενα εις τους παρόντας Κανονισμούς.

Επιτροπή Όρων
Υπηρεσίας εις
Ξενοδοχεία.

(2) Την Επιτροπήν απαρτίζουν—

(α) ο Γενικός Διευθυντής του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ή αντιπρόσωπος τούτου, ως Πρόεδρος·

(β) ο Γενικός Διευθυντής του Υφυπουργείου Τουρισμού ή αντιπρόσωπος τούτου·

(γ) δύο πρόσωπα διοριζόμενα υπό του Υπουργού εν συνεννοήσει μεθ' οιασδήποτε αντιπροσωπευτικής οργανώσεως ενδιαφερομένων εργοδοτών· και

(δ) δύο πρόσωπα διοριζόμενα υπό του Υπουργού κατόπιν συνεννοήσεως μεθ' οιασδήποτε αντιπροσωπευτικής οργανώσεως ενδιαφερομένων εργοδοτούμενων.

4. -(1) Η θητεία οιοιδήποτε μέλους τής Επιτροπής διοριζόμενου υπό του Υπουργού διαρκεί τρία έτη από της ημερομηνίας διορισμού του μέλους τούτου, εκτός εάν ο διορισμός τούτου τερματισθή ενωρίτερον υπό του Υπουργού τη συναίνεσει τής ενδιαφερόμενης πλευράς.

Θητεία μελών,
απαρτία και
αποφάσεις της
Επιτροπής.

(2) Οιοιδήποτε μέλος της Επιτροπής διοριζόμενον υπό του Υπουργού δύναται να υποβάλη παραίτησιν καθ' οιοιδήποτε χρόνον διαρκούσης της θητείας του δι' εγγράφου ειδοποίησεως προς τον Υπουργόν μέσω του Προέδρου τής Επιτροπής.

(3) Απαρτίαν αποτελούσι τρία τουλάχιστον μέλη της Επιτροπής εφ' όσον παρίστανται ο Πρόεδρος και ανά εν μέλος εκ των εν τοις υποπαραγράφοις (γ) και (δ) της

παραγράφου (2) του Κανονισμού 3 διοριζομένων μελών.

(4) Αι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται διά πλειοψηφίας. Εν περιπτώσει ισοψηφίας ο Πρόεδρος έχει δευτέραν ή νικώσαν ψήφον.

5. -(1) Αι εξουσίαι και τα καθήκοντα της Επιτροπής είναι όπως—

Εξουσίαι και
καθήκοντα της
Επιτροπής.

- (α) μεριμνά όπως αι διατάξεις των παρόντων Κανονισμών πάντοτε τηρώνται και εφαρμόζονται δεόντως·
- (β) επιλαμβάνηται διαφορών αναφουμένων κατά την εφαρμογήν των παρόντων Κανονισμών·
- (γ) εξετάζη οιαδήποτε παράπονα υποβαλλόμενα προς αυτήν υφ' οιουδήποτε ενδιαφερομένου·
- (δ) τηρουμένων των προνοιών της παραγράφου (2) του παρόντος Κανονισμού διασφαλίζη όπως οιοσδήποτε παραβάτης των παρόντων Κανονισμών διώκηται ποινικώς·
- (ε) εκδίδη μονίμους διαταγάς και οδηγίας διά την ομαλήν και αποτελεσματικήν εφαρμογήν και λειτουργίαν των διατάξεων των παρόντων Κανονισμών·
- (στ) συντάσση εσωτερικούς κανονισμούς διέποντας τα της λειτουργίας αυτής·
- (ζ) εκτελή πάν έτερον υπό των παρόντων Κανονισμών επιβαλλόμενων αύτη καθήκον.

(2) Τηρουμένων οιονδήποτε οδηγιών του Γενικού Εισαγγελέως της Δημοκρατίας, η Επιτροπή δύναται να εγείρη διά του Προέδρου αυτής ποινικήν δίωξιν κατά παντός παραβάτου των παρόντων Κανονισμών.

6. -(1) Τηρουμένων των διατάξεων του παρόντος Κανονισμού η Επιτροπή είναι υπεύθυνος διά την λειτουργίαν του υπό των προηγουμένων Κανονισμών εισαχθέντος θεσμού των επαγγελματικών βιβλιαρίων των εργοδοτούμενων, εκδίδουσα μέσω του εργοδότη εις έκαστον εργοδοτούμενον τοιούτον επαγγελματικόν βιβλιάριον οσάκις τούτο απαιτήται και μεριμνώσα όπως τα επαγγελματικά ταύτα βιβλιάρια τηρώνται και ενημερώνονται δεόντως διά της εν αυτοίς αναγραφής παντός απαιτουμένου στοιχείου.

Επαγγελματικά
βιβλιάρια

(2) Ο τύπος του επαγγελματικού βιβλιαρίου εκτίθεται εν τω συνημμένω τοις παρούσι Κανονισμοίς Πίνακι :

Νοείται ότι τα δυνάμει των προηγουμένων Κανονισμών εκδοθέντα εις εργοδοτούμενους εις ξενοδοχεία κατά την ημέραν της ενάρξεως της ισχύος των παρόντων Κανονισμών επαγγελματικά βιβλιάρια θεωρούνται ως εκδοθέντα δυνάμει των παρόντων Κανονισμών και ικανοποιούντα τας περί του τύπου τούτων απαιτήσεις του παρόντος Κανονισμού :

Νοείται περαιτέρω ότι η Επιτροπή δύναται καθ' οιονδήποτε χρόνον να απαιτήση όπως τα εν ισχύι επαγγελματικά βιβλιάρια αποσυρθώσι και αντικατασταθώσι δια νέων τοιούτων επιφέρουσα ταυτοχρόνως εις τον τύπον τούτων οιασδήποτε τροποποιήσεις ήθελε κρίνει αναγκαίας διά την καλύτεραν εφαρμογήν των παρόντων Κανονισμών.

(3) Πας μη ειδικευμένος εργοδοτούμενος αναλαμβάνων εργασίαν διά πρώτην φοράν εις ξενοδοχείον δέον όπως εφοδιασθεί δι' επαγγελματικού βιβλιαρίου άμα τη συμπληρώσει τριών μηνών υπηρεσίας.

(4) Πας ειδικευμένος εργοδοτούμενος αναλαμβάνων διά πρώτην φοράν εργασίαν υπό την ιδιότητα ταύτην εις ξενοδοχείον και πας απόφοιτος ξενοδοχειακής ή τουριστικής σχολής δέον όπως εφοδιασθεί δι' επαγγελματικού βιβλιαρίου άμα τη συμπληρώσει ενός μηνός υπηρεσίας·

Νοείται ότι οι σπουδασταί ξενοδοχειακής ή τουριστικής σχολής είναι ελεύθεροι όπως

αναλαμβάνωσιν εργασίαν άνευ επαγγελματικού βιβλιαρίου κατά την περίοδον της φοιτήσεως των εις την σχολήν, ως μέρος της πρακτικής εξασκήσεως και της επί δοκιμασία υπηρεσίας των.

(5) Τα επαγγελματικά βιβλιάρια χορηγούνται εις την Επιτροπήν υπό της Κυβερνήσεως. Τα δικαιώματα διά την έκδοσιν επαγγελματικών βιβλιαρίων άτίνα εισπράττονται υπό της Επιτροπής παρά των δικαιουμένων όπως αποκτήσωσι ταύτα καθορίζονται υπό της Επιτροπής και κατατίθενται εις το Δημόσιον Ταμείον.

(6) Τηρουμένων των διατάξεων του παρόντος Κανονισμού ουδείς εργοδότης απασχολεί οιονδήποτε εργοδοτούμενον μη κατέχοντα επαγγελματικών βιβλιάριον.

(7) Ο εργοδότης είναι υπόχρεος διά την ασφαλή φύλαξιν του επαγγελματικού βιβλιαρίου καθ' όν χρόνον εργοδοτούμενος απασχολείται εν των ξενοδοχείω του, παραδίδει δε το βιβλιάριον εις τον εργοδοτούμενον άμα τη αποχωρήσει ή απολύσει του ή εάν δι' οιονδήποτε λόγον τούτο καθίσταται αδύνατον παραδίδει τούτο εις τον Επαρχιακόν Λειτουργόν Εργασιακών Σχέσεων της οικείας Επαρχίας.

Κ.Δ.Π. 126/2016

7. -(1) Τηρουμένων των διατάξεων του Κανονισμού 23 ουδείς εργοδότης απασχολεί εργοδοτούμενον υφ' οιανδήποτε ιδιότητα,

Ωράριον, υπερωρία και υπερωριακή αμοιβή.

(α) πέραν των τεσσαράκοντα οκτώ ωρών καθ' εβδομάδα συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών ή πέραν των οκτώ ωρών καθ' ημέραν, πλην των υπαλλήλων λογιστηρίου και ιδιαίτερων γραμματέων, αίτινες θα απασχολούνται τεσσαράκοντα πέντε ώρας εβδομαδιαίως, εξαιρουμένης της υπό των παρ. (2) και (3) κατωτέρω επιτρεπομένης υπερωριακής εργασίας και εξαιρουμένου του χρόνου του απαιτούμενου διά γεύματα, ή

Κ.Δ.Π. 254/2002

(β) εις ώρας εκτός του ωραρίου του όπερ σημειούται εις τον συμφώνως προς τας διατάξεις της υποπαραγράφου (α) της παραγράφου (1) του Κανονισμού 14 αναρτώμενον κατάλογον:

Κ.Δ.Π. 254/2002

Νοείται ότι το ωράριον κατανέμεται εντός πλαισίου ουχί μεγαλύτερου των δεκατριών συνεχών ωρών ημερησίως και ότι τούτο δεν διακόπτεται πέραν των δύο φορών ημερησίως.

(2) Τηρουμένων των διατάξεων του παρόντος Κανονισμού—

(α) ουδείς εργοδοτούμενος εργάζεται υπερωριακώς πέραν των εννέα ωρών καθ' οιανδήποτε εργάσιμον εβδομάδα·

(β) εργασία μετά την συμπλήρωσιν του ημερησίου ωραρίου λογίζεται ως υπερωρία, εκάστη δε ώρα τοιαύτης εργασίας αμείβεται ως μία και ημίσεια.

(3) Τηρουμένων των διατάξεων των παραγράφων (1) και (2) του παρόντος Κανονισμού εν περιπτώσει ασθενείας εργοδοτουμένου αποδεικνυόμενης διά πιστοποιητικού ιατρού, τα καθήκοντα αυτού δύνανται να εκτελώνται υφ' ετέρου εργοδοτουμένου διά χρονικόν διάστημα μη υπερβαίνον την μίαν εβδομάδα, κατά την διάρκεια δε τούτου ο τελευταίος ούτος εργοδοτούμενος δύνανται να εργάζηται πέραν του συνήθους ημερησίου ή εβδομαδιαίου ωραρίου και αμείβηται διά την τοιαύτην υπερωρίαν ως προνοείται εν τη υποπαραγράφω (β) της παραγράφου (2) του παρόντος Κανονισμού.

Κ.Δ.Π. 254/2002

8. Κάθε εργοδοτούμενος απολαύει κάθε εβδομάδα δύο ημεραργίες μετ' απολαβών:

Εβδομαδιαία ημεραργία.
Κ.Δ.Π. 126/2016

Νοείται ότι ο εργοδότης δικαιούται να αναστείλει τη μία εκ των δύο ημεραργιών έκαστης εβδομάδας. Για τις αναστελλόμενες ημεραργίες παραχωρείται ελεύθερος χρόνος ή χρηματική αποζημίωση, κατ' επιλογή του εργοδότη, σε οποιοδήποτε χρόνο κατά τη διάρκεια του έτους που κερδίζεται, με εξαίρεση ξενοδοχεία τα οποία θα παραμείνουν σε λειτουργία καθ' όλη τη διάρκεια του έτους όπου οι αναστελλόμενες ημεραργίες δύνανται να παραχωρηθούν σε ελεύθερο χρόνο ή να αποζημιωθούν

χρηματικά, κατ' επιλογή του εργοδότη, μέχρι το τέλος Μαρτίου του επόμενου έτους, με αναλογία 1:1:

Νοείται, περαιτέρω ότι, σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης, θα καταβάλλεται χρηματική αποζημίωση των συσσωρευμένων αναστελλόμενων ημεραργιών, με αναλογία 1:1.

9. Ο εργοδοτούμενος δεν υποχρεούται όπως αναλάβει εργασίες εκτός του ωραρίου του πλην εν περιπτώσει απροσδόκητου ανάγκης, ως ασθενείας συναδέλφου του ή απροβλέπτου αφίξεως πελατών ουχί όμως και διά να αναμένη ούτος πελάτας αφιχθησόμενους αργά ή διά να ειδοποιή πελάτας επιθυμούντας να εγερωθώσιν ασυνήθως ενωρίς την πρωΐαν.

10. -(1) Πάντες οι εργοδοτούμενοι δικαιούνται ετησίας άδειας μετ' απολαβών τουλάχιστο τεσσάρων εβδομάδων.

Ετήσια άδεια
Κ.Δ.Π. 254/2002

(2) Για τους όρους απόκτησης του δικαιώματος και της χορήγησης της άδειας εφαρμόζονται οι διατάξεις των περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμων 1967 έως 2011.

N. 8 του 1967
N. 25 του 1968
N. 23 του 1969
N. 26 του 1970
N. 34 του 1972
N. 66 του 1972
N. 5 του 1973
N. 85 του 1979
N. 55 του 1980
N. 65(Ι) του 1993
N. 79(Ι) του 1996
N. 26(Ι) του 1997
N. 110(Ι) του 1999
N. 165(Ι) του 2001
N. 66(Ι) του 2002
N. 72(Ι) του 2002
N. 169(Ι) του 2002
N. 18(Ι) του 2005
N. 42(Ι) του 2011

(3) Τηρουμένων των διατάξεων των περί Ετησίων Άδειων μετ' Απολαβών Νόμων του 1967 έως 2011, επιτρέπεται ή χορήγησης της ετησίας άδειας πέραν της μιας περιόδου.

N. 8 του 1967
N. 25 του 1968
N. 23 του 1969
N. 26 του 1970
N. 34 του 1972
N. 66 του 1972
N. 5 του 1973
N. 85 του 1979
N. 55 του 1980
N. 65(Ι) του 1993
N. 79(Ι) του 1996
N. 26(Ι) του 1997
N. 110(Ι) του 1999
N. 165(Ι) του 2001
N. 66(Ι) του 2002
N. 72(Ι) του 2002
N. 169(Ι) του 2002
N. 18(Ι) του 2005
N. 42(Ι) του 2011

(4) Εργοδοτούμενοι απασχολούμενοι εποχιακώς εις ξενοδοχεία ορεινών θερέτρων δικαιούνται άδειας μετ' απολαβών κατ' αναλογία του χρόνου εργασίας τους.

Κ.Δ.Π. 254/2002

(5) Εφ' οιασδήποτε διαφοράς αναφυόμενης μεταξύ εργοδότη και εργοδοτουμένου ως προς την διάρκειαν της υπηρεσίας του δευτέρου αποφασίζει η Επιτροπή.

11. -(1) Άμα τη προσκομίσει πιστοποιητικού ασθένειας εκδοθέντος υπό ιατρού, ο εργοδοτούμενος δικαιούται ετησίως άδειας ασθένειας μετ' απολαβών ως ακολούθως:

Άδεια ασθένειας
και τοκετού

(α) εργοδοτούμενος έχων υπηρεσίαν μεγαλύτεραν των εξ μηνών άλλα μη υπερβαίνουσιν τα τρία έτη, 15 ημέρας·

(β) εργοδοτούμενος έχων υπηρεσίαν μεγαλύτεραν των τριών ετών, 24 ημέρας:

Νοείται ότι αι πρώται τρεις ημέραι της άδειας ασθένειας είναι άνευ απολαβών έκτος εις περιπτώσεις περιθάλψεως εντός κλινικής ή νοσοκομείου και ατυχημάτων εις την εργασίαν:

Νοείται περαιτέρω ότι πάσα παροχή εκ του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων λόγω ασθένειας αφαιρείται εκ των καταβλητέων δυνάμει της παρούσης παραγράφου εις τον εργοδοτούμενον απολαβών.

(2) Εάν ή ασθένεια εργοδοτουμένου συνεχίζεται και μετά την εκπνοήν της άδειας ασθένειας της οποίας ούτος δικαιούται, χορηγείται εις τον ρηθέντα εργοδοτούμενον άδεια άνευ απολαβών, ανάλογος προς τα έτη υπηρεσίας αυτού. Ειδικαί περιπτώσεις εξετάζονται υπό του εργοδότη εν συνεννοήσει μετά της συνεχίνας του εργοδοτουμένου.

(3) Εν περιπτώσει ασθένειας ο εργοδοτούμενος ειδοποιεί τον εργοδότην από της πρώτης ημέρας της τοιαύτης ασθένειας ή το ενωρίτερον δυνατόν μετά ταύτην.

(4) Εργοδοτούμένη με υπηρεσίαν τουλάχιστον εξ μηνών εις τον αυτόν εργοδότην δικαιούται άδειας τοκετού, κατά το ήμισυ των απολαβών, εξ' εβδομάδων.

12. -(1) Εργοδοτούμενος του οποίου αι υπηρεσίαι τερματίζονται πρωτοβουλία του εργοδότη δικαιούται προειδοποιήσεως ή αντ' αυτής, αποζημιώσεως, ως ακολούθως :

Προειδοποίησις επί
τερματισμού
υπηρεσιών.

(α) εργοδοτούμενος έχων υπηρεσίαν μεγαλύτεραν του ενός μηνός αλλά μη υπερβαίνουσιν το εν έτος, 8 ημέραι·

(β) εργοδοτούμενος έχων υπηρεσίαν μεγαλύτεραν του ενός έτους αλλά μη υπερβαίνουσιν τα δύο έτη, 14 ημέραι·

(γ) εργοδοτούμενος έχων υπηρεσίαν μεγαλύτεραν των δύο ετών 28 ημέραι·

(δ) εργοδοτούμενος εις εποχιακόν ξενοδοχείον θέρετρου, 8 ημέραι.

(1Α) Εργοδοτούμενος ξενοδοχείου παραλιακής πόλεως, κωμοπόλεως ή χωριού του οποίου αι υπηρεσίαι τερματίζονται πρωτοβουλία του εργοδότη—

Κ.Δ.Π. 215/78

(α) μεταξύ της 1ης και 31ης Αυγούστου οιοιδήποτε έτους, δικαιούται προειδοποιήσεως ή αντ' αυτής, αποζημιώσεως ως προβλέπεται υπό της παραγράφου (1) του παρόντος Κανονισμού ηυξημένης κατά 50%.

(β) μεταξύ της 1ης Σεπτεμβρίου οιοιδήποτε έτους και της 15ης Φεβρουαρίου του αμέσως επόμενου έτους, δικαιούται προειδοποιήσεως ή, αντ' αυτής, αποζημιώσεως ως προβλέπεται υπό της παραγράφου (1) του παρόντος Κανονισμού ηυξημένης κατά 50% και επί πλέον ενός εβδομαδιαίου μισθού. Ο επί πλέον εβδομαδιαίος μισθός θα καταβάλλεται μόνον εις όσας περιπτώσεις ο εργοδοτούμενος έχει τουλάχιστον εξαμήνον υπηρεσίαν εις τον αυτόν εργοδότην.

ΚΔΠ544/2020

Εις περίπτωσιν καθ' ην ήθελεν υπάρξει οιονδήποτε παράπονον εν σχέσει προς, κατά την διάρκειαν της προειδοποιήσεως, παράλειψιν του εργοδοτουμένου να εκτελέση την εργασίαν του κατ' ευλόγως ικανοποιητικόν τρόπον, το τοιοῦτο παράπονον υποβάλλεται εις την Επιτροπήν προς εξέτασιν και επ' αυτού απόφασιν.

Εάν ο εργοδοτούμενος αποχωρήσῃ κατά την διάρκειαν της προειδοποιήσεως, ούτος δεν θα διακιοῦται εις αποζημιώσιν.

Εργοδοτούμενος δυνάμει συμφωνίας τακτής περιόδου ήτις δεν υπερβαίνει τους οκτώ μήνες δεν δικαιούται προειδοποιήσεως.

(2) Η αυτή προειδοποίησης ή αποζημίωσης παρέχεται ή καταβάλλεται υπό του εργοδοτούμενου εν η περιπτώσει ούτος ιδία πρωτοβουλία επιθυμεί όπως τερματίση τας υπηρεσίας αυτού:

Νοείται ότι η απασχόλησις νεοπροσλαμβανομένων εις την υπηρεσίαν ενός ξενοδοχείου ανεξαρτήτως της προηγουμένης των υπηρεσίας εις την ξενοδοχειακήν βιομηχανίαν, είναι επί δοκιμαστικής βάσεως διά περίοδον μέχρι ενός μηνός και ουδεμία προειδοποιήσις απαιτείται εάν κατά την διάρκειαν ή το τέλος τής δοκιμαστικής περιόδου οιονδήποτε μέρος αποφασίσει όπως η απασχόλησις μη συνεχισθή.

(3) Το ποσόν της αποζημιώσεως ήτις καταβάλλεται εις τον εργοδοτούμενον δυνάμει της παραγράφου (1) του παρόντος Κανονισμού, επιβαρύνει αποκλειστικώς τον εργοδότη.

ΚΔΠ544/2020

(4) Ανεξαρτήτως των προνοιών του παρόντος Κανονισμού, διάπραξις σοβαρού παραπτώματος υπό του εργοδοτούμενου εν τη εκτελέσει των καθηκόντων του, ή διαγωγή εκ μέρους του εργοδοτούμενου ήτις καθιστά σαφές ότι η σχέσις εργοδότη και εργοδοτούμενου δεν δύναται ευλόγως να αναμένεται όπως συνεχισθή, ή διάπραξις ποινικού αδικήματος υπό του εργοδοτούμενου εν τη εκτελέσει του καθήκοντος έκτος εάν ο εργοδότης συνήνεσεν ή παρώτρυνεν εις την διάπραξιν τούτου, ή απρεπής συμπεριφορά του εργοδοτούμενου κατά τον χρόνον της εκτελέσεως των καθηκόντων του, ή σοβαρά ή επαναλαμβανόμενη παράβασις ή παραγνώρισις κανόνων της εργασίας ή άλλων κανόνων εν σχέσει προς την απασχόλησιν, αποτελούσι λόγον απολύσεως του εργοδοτούμενου άνευ προειδοποιήσεως, λαμβανομένων υπ' όψιν όλων των περιστατικών της περιπτώσεως:

Νοείται ότι ο εργοδοτούμενος δύναται, μέσω της συνεχνίας του να αμφισβήτηση την ορθότητα της αποφάσεως του εργοδότη, ότε ακολουθείται ή υπό του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων προνοούμενη διαδικασία.

(5) Ανεξαρτήτως των διατάξεων του Κανονισμού 2, ο εν τοις παραγράφοις (1), (1Α), (2) και (4) του παρόντος Κανονισμού απαντώμενος όρος «εργοδοτούμενος» περιλαμβάνει και τον διευθυντήν ξενοδοχείου, πάν δε ποσόν τυχόν καταβλητέον δυνάμει τής παραγράφου (1), (1Α) ή της παραγράφου (2) υπολογίζεται, τηρουμένων των αναλογιών, συμφώνως προς τας διατάξεις του Κανονισμού 13:

Κ.Δ.Π. 215/78

ΚΔΠ544/2020

Νοείται ότι αι διατάξεις τής παρούσης παραγράφου δεν καλύπτουν τας περιπτώσεις καθ' ας οι όροι απασχολήσεως του Διευθυντού καθορίζονται διά προσωπικού συμβολαίου εργασίας ισχυουσών ώδε των προνοιών του άρθρου 5 (δ) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου.

13. -(1) Πάσα πληρωμή γινομένη δυνάμει των Κανονισμών 7, 10, 11 και 12 καταβάλλεται υπό του εργοδότη, λογίζεται δε βάσει του βασικού μισθού του εργοδοτούμενου.

Υπολογισμός πληρωμών.

ΚΔΠ544/2020

(2) Διά τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού βασικός μισθός σημαίνει τον βασικόν μισθόν ομού μετά του εκάστοτε καταβαλλόμενου τιμαριθμικού επιδόματος.

Κ.Δ.Π.215/78

14. -(1) Έκαστος εργοδότης τηρεί ανηρτημένα εις περίοπτον μέρος του ξενοδοχείου, εις το όποιον πάντες οι εργοδοτούμενοι εισέρχονται ή δύναται να εισέλθωσιν ευκόλως, κατάλογον των εν τω ξενοδοχείω εργοδοτούμενων, διαλαμβάνοντα ως προς έκαστον αυτών το ωράριον καθήκοντος, ήτοι την χρονικήν περίοδον κατά την διάρκειαν της οποίας απαιτείται παρ' εργοδοτούμενου όπως εκτελεί εργασίαν του ξενοδοχείου, την οριζόμενην δυνάμει του Κανονισμού 7 εβδομαδιαίαν ημέραν αργίας και τον αριθμόν των ημερών αδείας τας οποίας ούτος δικαιούται δυνάμει του Κανονισμού 10.

ΚΔΠ544/2020

ΚΔΠ544/2020

(2) Ουδέν του καταλόγου του αναφερομένου εν τη παραγράφω (1) του παρόντος

Κανονισμού τροποποιείται ειμή μόνον κατόπιν 48ωρου προειδοποιήσεως προς τους ενδιαφερομένους εργοδοτούμενους εξαιρουμένων των περιπτώσεων ασθενείας ή τερματισμού των υπηρεσιών εργοδοτούμενου ιδία αυτού πρωτοβουλία και άνευ προειδοποιήσεως.

(3) Έκαστος εργοδότης αποστέλλει προς τον Επαρχιακό Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων της οικείας επαρχίας ανά δύο αντίγραφα του εν τη παραγράφω (1) αναφερομένου καταλόγου εντός μιας εβδομάδος από της το πρώτον αναρτήσεως του και εφεξής ανά εξαμήνον:

Κ.Δ.Π.126/2016

Νοείται ότι πασά αλλαγή εις τον κατάλογον εντός της προαναφερθείσης περιόδου των εξ μηνών γνωστοποιείται προς τον Επαρχιακόν Λειτουργόν Εργασίας εντός μιας εβδομάδος διά της αποστολής δυο αντιγράφων του εν τη παραγράφω 1 (α) αναφερομένου εντύπου.

15. -(1) Παράπονα υποβαλλόμενα προς την Επιτροπήν υπό εργοδότη ή εργοδοτούμενου ή υπό οργανώσεως αντιπροσωπευούσης οιονδήποτε εξ αυτών εν σχέσει με την εφαρμογήν των παρόντων Κανονισμών εξετάζονται εντός οκτώ ημερών ή το ενωρίτερον δυνατόν μετά την εν λόγω περίοδον.

Εξέτασις
παραπόνων και
επιθεώρησις

(2) Εάν ή Επιτροπή αποφασίση ότι επιβάλλεται όπως διενεργηθή επιθεώρησις ξενοδοχείου ή των βιβλίων και αρχείων αυτού, τριμερής Επιτροπή καθοριζομένη υπό του Υπουργού (εν τοις εφεξής αναφερομένη ως «τριμερής Επιτροπή»), προβαίνει εις την τοιαύτην επιθεώρησιν εντός οκτώ ημερών από της λήψεως της σχετικής αποφάσεως.

16. -(1) Ο Υπουργός δύναται να διορίση επιθεωρητάς υφ' οιονδήποτε τίτλον ήθελεν εκάστοτε αποφασίσει, ως και ετέρους λειτουργούς, εφ' όσον ήθελε κρίνει τούτους αναγκαίους διά την εφαρμογήν του παρόντος Νόμου οίπινες θα τελώσιν υπό την εποπτείαν και τας διαταγάς του Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Επιθεωρηται,
επιθεωρήσεις.

Κ.Δ.Π. 126/2016

(2) Άπαντες οι διοριζόμενοι επιθεωρηταί και λοιποί λειτουργοί δυνάμει των διατάξεων της παραγράφου (1) ανωτέρω δέον να είναι εφοδιασμένοι δι' ειδικών ταυτοτήτων.

(3) Οιοσδήποτε Επιθεωρητής δύναται καθ' οιονδήποτε εύλογον χρόνον να εισέλθη εις οιονδήποτε ξενοδοχείον και επιθεωρήση και εξετάση τούτο ή οιονδήποτε τμήμα αυτού, διά να εξακριβώση κατά πόσον αι διατάξεις των παρόντων Κανονισμών τηρούνται δεόντως.

17. Έκαστος εργοδότης ή εκπρόσωπος αυτού και οι υπ' αυτού εργοδοτούμενοι δέον όπως παρέχωσι τοιαύτας διευκολύνσεις επιτρέπουσας τον έλεγχον τοιούτων βιβλίων και αρχείων ως ήθελεν απαιτηθή υπό της τρίμερους Επιτροπής ή υφ' οιοσδήποτε Επιθεωρητού.

18. -(1) Οιοσδήποτε εργοδότης παραβεί ή παραλείψει να συμμορφωθεί με τις διατάξεις των Κανονισμών 7 και 10 των παρόντων Κανονισμών είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε ποινή φυλάκισης μέχρις ενός έτους ή σε πρόστιμο μέχρι τρεις χιλιάδες τετρακόσια δεκαεπτά ευρώ ή και στις δύο ποινές μαζί.

Αδικήματα και
ποινές.

Κ.Δ.Π. 254/2002

Ν. 33 του 2007
Ν. 77(Ι) του 2007
Ν. 160(Ι) του 2007
Ν. 78(Ι) του 2008
Ν. 79(Ι) του 2008
Ν. 62(Ι) του 2010

(2) Τηρουμένης της παραγράφου (1) του παρόντος Κανονισμού οιονδήποτε πρόσωπο το οποίο εσκεμμένα παρεμποδίζει την τριμερή Επιτροπή ή οιονδήποτε Επιθεωρητήν κατά την ενάσκηση των υπό των διατάξεων των Κανονισμών 15 και 16, αντίστοιχα, χορηγουμένων σε αυτούς εξουσιών και οιοσδήποτε εργοδότης παραβεί ή παραλείψει να συμμορφωθεί προς οιονδήποτε άλλην από τις διατάξεις των παρόντων Κανονισμών είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε

ποινή προστίμου μέχρι χίλια επτακόσια εννέα ευρώ.

Ν. 33 του 2007
Ν. 77(Ι) του 2007
Ν. 160(Ι) του 2007
Ν. 78(Ι) του 2008
Ν. 79(Ι) του 2008
Ν. 62(Ι) του 2010

19. Τηρουμένων των διατάξεων της παραγράφου (3) του Κανονισμού 10, και της επιφυλάξεως της παραγράφου (5) του Κανονισμού 12 αι διατάξεις των παρόντων Κανονισμών υπερισχύουσι των διατάξεων των περί Ετησίων Άδειων μετ' Απολαβών Νόμων του 1967 έως 2011 και των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως 2016 εν οιαδήποτε περιπτώσει συγκρούσεως μετά τούτων.

Περιπτώσεις συγκρούσεως των Κανονισμών μετά των Νόμων

Ν. 8 του 1967
Ν. 25 του 1968
Ν. 23 του 1969
Ν. 26 του 1970
Ν. 34 του 1972
Ν. 66 του 1972
Ν. 5 του 1973
Ν. 85 του 1979
Ν. 55 του 1980
Ν. 65(Ι) του 1993
Ν. 79(Ι) του 1996
Ν. 26(Ι) του 1997
Ν. 110(Ι) του 1999
Ν. 165(Ι) του 2001
Ν. 66(Ι) του 2002
Ν. 72(Ι) του 2002
Ν. 169(Ι) του 2002
Ν. 18(Ι) του 2005
Ν. 42(Ι) του 2011

Ν. 24 του 1967
Ν. 17 του 1968
Ν. 67 του 1972
Ν. 6 του 1973
Ν. 18 του 1977
Ν. 92 του 1979
Ν. 54 του 1980
Ν. 167 του 1987
Ν. 18 του 1990
Ν. 203 του 1990
Ν. 52(Ι) του 1994
Ν. 61(Ι) του 1994
Ν. 26(Ι) του 2001
Ν. 111(Ι) του 2001
Ν. 70(Ι) του 2002
Ν. 79(Ι) του 2002
Ν. 159(Ι) του 2002
Ν. 212(Ι) του 2002
Ν. 110(Ι) του 2003
Ν. 111(Ι) του 2003
Ν. 89(Ι) του 2016

20. Αι διατάξεις των περί Προστασίας των Νέων κατά την Απασχόληση Νόμων του 2001 και 2012, υπερισχύουσι των διατάξεων των παρόντων Κανονισμών των αφορωσών τους παιδιάς και νεαρά πρόσωπα εις τας περιπτώσεις καθ' ας αι υπό του ως ειρήται Νόμου διατάξεις είναι ευνοϊκώτεροι των διατάξεων των παρόντων Κανονισμών.

Οι Περί Προστασίας των Νέων κατά την Απασχόληση Νόμοι.
Ν. 48(Ι) του 2001
Ν. 15(Ι) του 2012

21. -(1) Οι περί Ξενοδοχείων (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1965 και 1966 διά του παρόντος ανακαλούνται άνευ επηρεασμού παντός δυνάμει αυτών γενομένου ή μη γενομένου.

Ανάκλησις. Επίσημος Εφημερίς Παράρτημα Τρίτον:
11.2.1965
30.6.1966.

(2) Η δυνάμει των προηγουμένων Κανονισμών συσταθείσα Επιτροπή εξακολουθεί να υφίσταται ως εάν αυτή συνεστήθη δυνάμει των παρόντων Κανονισμών άνευ επηρεασμού παντός δι' αποφάσεως αυτής γενομένου ή μη γενομένου.

22. -(1) Ο εργοδότης εισφέρει στο Ταμείο Προνοίας ποσοστό 5% και ο εργοδοτούμενος ποσοστό 5% είτε 10% ανάλογα με την επιθυμία του, επί του βασικού μισθού, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο (2) του Κανονισμού 13.

Ταμείο Προνοίας Κ.Δ.Π. 126/2016

(2) Εργοδοτούμενοι, που απασχολούνται στη ξενοδοχειακή βιομηχανία πέραν των έξι (6) μηνών κατά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας)(Τροποποιητικών) Κανονισμών του 2016 και δεν

Κ.Δ.Π. 126/2016

συμμετέχουν στο Ταμείο Προνοίας και εργοδοτούμενοι που συμπληρώνουν έξι (6) μήνες απασχόλησης στην ξενοδοχειακή βιομηχανία σε οποιαδήποτε ημερομηνία μετά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των εν λόγω Κανονισμών, έχουν δικαίωμα να ενταχθούν σ' αυτό μετά από γνωστοποίηση της πρόσθεσής τους για ένταξη:

Νοείται ότι, η γνωστοποίηση της πρόσθεσης των εργοδοτουμένων για ένταξη στο Ταμείο Προνοίας γίνεται για ένα έκαστον έτος εντός περιόδου δύο (2) μηνών, εφόσον ο εργοδοτούμενος έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες απασχόλησης στην ξενοδοχειακή βιομηχανία.

ΚΔΠ544/2020

(3) Εργοδοτούμενοι, οι οποίοι προσλαμβάνονται σε εποχιακή βάση μετά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των αναφερομένων στη παράγραφο 2 Κανονισμών, δικαιούνται να ενταχθούν στο Ταμείο Προνοίας μετά τη συμπλήρωση συνεχόμενων εποχιακών περιόδων, διάρκειας δεκαοκτώ (18) μηνών, στη κυπριακή ξενοδοχειακή βιομηχανία:

Νοείται ότι οποιαδήποτε περίοδος απασχόλησης που έλαβε χώρα μετά την 1η Ιανουαρίου 2013 θα λαμβάνεται υπόψη για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου.

23. –(1) Κάθε εργοδοτούμενος δικαιούται τις ακόλουθες, επί πληρωμή γιορτές / αργίες:

Κ.Δ.Π. 126/2016

- (α) 1η Ιανουαρίου,
- (β) 6η Ιανουαρίου,
- (γ) Καθαρή Δευτέρα,
- (δ) 25η Μαρτίου,
- (ε) 1η Απριλίου,
- (στ) Μεγάλη Παρασκευή,
- (ζ) Κυριακή του Πάσχα,
- (η) Δευτέρα του Πάσχα,
- (θ) 1η Μαΐου,
- (ι) Δευτέρα του Αγίου Πνεύματος,
- (ια) 15η Αυγούστου,
- (ιβ) 1η Οκτωβρίου,
- (ιγ) 28η Οκτωβρίου,
- (ιδ) 25^η Δεκεμβρίου,
- (ιε) 26^η Δεκεμβρίου.

(2) Εργοδοτούμενος ο οποίος εργάζεται κατά τις γιορτές /αργίες που καθορίζονται στην παράγραφο (1), δικαιούται αποζημίωση πέραν του κανονικού ημερομισθίου, ένα (1) επιπλέον ημερομίσθιο και από την 1^η Ιανουαρίου 2022 ενάμισι επιπλέον ημερομίσθιο, το οποίο είτε θα αποζημιώνεται σε χρήμα είτε θα του παραχωρείται σε ελεύθερο χρόνο:

ΚΔΠ544/2020

Νοείται ότι ο ελεύθερος χρόνος θα πρέπει να παραχωρηθεί μέχρι το τέλος Μαρτίου του επόμενου έτους και σε αντίθετη περίπτωση θα αποζημιωθεί χρηματικά.

(3) Σε περίπτωση κατά την οποία γιορτή/αργία συμπίπτει με εβδομαδιαία ημεραργία η οποία θα είναι Σάββατο ή Κυριακή, τότε αυτή δε μεταφέρεται.

24. –(1) Κάθε εργοδότης υποχρεούται, για κάθε εργοδοτούμενο ο οποίος έχει συμπληρώσει περίοδο έξι (6) μηνών υπηρεσία στην ξενοδοχειακή βιομηχανία να

Εισφορές για την ευημερία των εργοδοτουμένων.

εισφέρει ποσοστό ύψους ένα τοις εκατόν (1%) επί του βασικού μισθού, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο (2) του Κανονισμού 13, για σκοπούς ευημερίας των εργοδοτούμενων.

ΚΔΠ1544/2020

-(2) Η διαχείριση των εισφορών που καταβάλλει ο εργοδότης διέπεται από τις διατάξεις του περί Προστασίας των Φυσικών Προσώπων Έναντι της Επεξεργασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και της Ελεύθερης Κυκλοφορίας των Δεδομένων αυτών Νόμου, καθώς και από τις διατάξεις νόμων που διέπουν το θέμα αυτό, υπό την προϋπόθεση της συγκατάθεσης του εργοδοτούμενου, η δε κατανομή γίνεται βάσει της μεταξύ των μερών συμφωνίας.

125(Ι) του 2018.



ΕΠΙΣΗΜΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΙΑΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΡΙΤΟ

ΜΕΡΟΣ Ι

ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ

Αριθμός 5402	Παρασκευή, 27 Νοεμβρίου 2020	3067
--------------	------------------------------	------

Αριθμός 544

Οι περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) (Τροποποιητικοί) Κανονισμοί του 2020, οι οποίοι εκδόθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο, δυνάμει των άρθρων 19 και 20 του περί της Ρύθμισης της Ίδρυσης και Λειτουργίας Ξενοδοχείων και Τουριστικών Καταλυμάτων Νόμου, αφού κατατέθηκαν στη Βουλή των Αντιπροσώπων και εγκρίθηκαν από αυτή, δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας σύμφωνα με το εδάφιο (3) του άρθρου 3 του περί της Καταθέσεως στη Βουλή των Αντιπροσώπων των Κανονισμών που Εκδίδονται με Εξουσιοδότηση Νόμου, Νόμου (Ν. 99 του 1989 όπως τροποποιήθηκε με τους Νόμους 227 του 1990 μέχρι 3(Ι) του 2010).

ΟΙ ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΙΔΡΥΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΩΝ ΝΟΜΟΙ ΤΟΥ 2019 ΚΑΙ 2020

Κανονισμοί δυνάμει των άρθρων 19 και 20

34(Ι) του 2019
9(Ι) του 2020.

Το Υπουργικό Συμβούλιο, ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχονται από τα άρθρα 19 και 20 του περί της Ρύθμισης της Ίδρυσης και Λειτουργίας Ξενοδοχείων και Τουριστικών Καταλυμάτων Νόμου, εκδίδει τους ακόλουθους Κανονισμούς:

Συνοπτικός
τίτλος.
Επίσημη
Εφημερίδα,
Παράρτημα
Τρίτο (Ι):
28.7.1972
3.11.1978
31.5.2002
7.6.2002
22.4.2016.

1. Οι παρόντες Κανονισμοί θα αναφέρονται ως οι περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) (Τροποποιητικοί) Κανονισμοί του 2020 και θα διαβάζονται μαζί με τους περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμούς του 1972 έως 2016 (που στο εξής θα αναφέρονται ως «οι βασικοί κανονισμοί») και οι βασικοί κανονισμοί και οι παρόντες Κανονισμοί θα αναφέρονται μαζί ως οι περί Εργοδοτούμενων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1972 έως 2020.

Τροποποίηση
του Κανονισμού 2
των βασικών
κανονισμών.

2. Ο Κανονισμός 2 των βασικών κανονισμών τροποποιείται ως ακολούθως:

(α) Με τη διαγραφή του όρου «δικαίωμα υπηρεσίας» και του ορισμού αυτού· και

	(β) με την αντικατάσταση του ορισμού του όρου «Νόμος», με τον ακόλουθο ορισμό: «34(Ι) του 2019 "Νόμος" σημαίνει τον περί της Ρύθμισης της Ίδρυσης και 9(Ι) του 2020. Λειτουργίας Ξενοδοχείων και Τουριστικών Καταλυμάτων Νόμο».
Τροποποίηση του Κανονισμού 12 των βασικών κανονισμών.	3. Ο Κανονισμός 12 των βασικών κανονισμών τροποποιείται ως ακολούθως: (α) Με τη διαγραφή από την υποπαράγραφο (β) της παραγράφου (1Α) της φράσης «(συμπεριλαμβανομένων των μονάδων)» (έκτη και έβδομη γραμμή)· (β) με τη διαγραφή από την παράγραφο (3) της φράσης «και εν ουδεμία περιπτώσει αφαιρείται εκ του ποσού των δικαιωμάτων υπηρεσίας των πληρωτέων εις τους λοιπούς εργοδοτούμενους», (τρίτη έως πέμπτη γραμμή)· και (γ) με τη διαγραφή από την παράγραφο (5) της φράσης «άλλ' ούτως ώστε να μη λαμβάνηται υπ' όψιν οιονδήποτε ποσοστόν δικαιώματος υπηρεσίας» (έκτη και έβδομη γραμμή).
Τροποποίηση του Κανονισμού 13 των βασικών κανονισμών.	4. Η παράγραφος (1) του Κανονισμού 13 των βασικών κανονισμών τροποποιείται ως ακολούθως: (α) Με τη διαγραφή της φράσης «και του ποσού δικαιώματος υπηρεσίας του καταβληθέντος εις τούτον κατά την διάρκεια του μηνός όστις προηγείται της πληρωμής» (τρίτη έως πέμπτη γραμμή) και με την προσθήκη του σημείου της τελείας, αμέσως μετά τη λέξη «εργοδοτούμενου» (τρίτη γραμμή)· και (β) με τη διαγραφή της επιφύλαξης αυτής.
Τροποποίηση του Κανονισμού 14 των βασικών κανονισμών.	5. Η παράγραφος (1) του Κανονισμού 14 των βασικών κανονισμών τροποποιείται ως ακολούθως: (α) Με τη διαγραφή των λέξεων «τα ακόλουθα έγγραφα» (τρίτη γραμμή) και την αντικατάσταση της λέξης «Κατάλογον» (τέταρτη γραμμή) με τη λέξη «κατάλογον»· (β) με τη διαγραφή από την υποπαράγραφο (α) της φράσης «το αναλογούν ποσοστόν δικαιώματος υπηρεσίας» (πέμπτη γραμμή) και απόλειψη της αριθμησης «(α)»· και (γ) με τη διαγραφή της υποπαράγραφου (β).
Τροποποίηση των βασικών κανονισμών με τη διαγραφή των Κανονισμών 15, 16 και 17.	6. Οι βασικοί κανονισμοί τροποποιούνται με τη διαγραφή των Κανονισμών 15, 16 και 17 και την αναρίθμηση των Κανονισμών 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 και 26 σε Κανονισμούς 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 και 23, αντίστοιχα.
Τροποποίηση του Κανονισμού 22 των βασικών κανονισμών.	7. Ο Κανονισμός 22 των βασικών κανονισμών, ως αναριθμήθηκε, σύμφωνα με τον Κανονισμό 6 των παρόντων Κανονισμών, τροποποιείται με την αντικατάσταση της επιφύλαξης της παραγράφου (2) αυτού, με την ακόλουθη επιφύλαξη: «Νοείται ότι, η γνωστοποίηση της πρόθεσης των εργοδοτούμενων για ένταξη στο Ταμείο Προνοίας γίνεται για ένα έκαστον έτος εντός περιόδου δύο (2) μηνών, εφόσον ο εργοδοτούμενος έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες απασχόλησης στην ξενοδοχειακή βιομηχανία.».
Τροποποίηση του Κανονισμού 23 των βασικών κανονισμών.	8. Ο Κανονισμός 23 των βασικών κανονισμών, ως αναριθμήθηκε, σύμφωνα με τον Κανονισμό 6 των παρόντων Κανονισμών, τροποποιείται με την προσθήκη στην παράγραφο (2) αυτού, αμέσως μετά τη λέξη «ημερομίσθιο» (τρίτη γραμμή), της φράσης «και από την 1 ^η Ιανουαρίου 2022 ενάμισι επιπλέον ημερομίσθιο».

Τροποποίηση
των βασικών
κανονισμών με
την προσθήκη
του νέου
Κανονισμού 24.

9. Οι βασικοί κανονισμοί τροποποιούνται με την προσθήκη, αμέσως μετά τον Κανονισμό 23, ως αναριθμήθηκε, σύμφωνα με τον Κανονισμό 6 των παρόντων Κανονισμών, του ακόλουθου νέου Κανονισμού:

«Εισφορές για
την ευημερία των
εργοδοτούμενων.

24.-(1) Κάθε εργοδότης υποχρεούται, για κάθε εργοδοτούμενο ο οποίος έχει συμπληρώσει περίοδο έξι (6) μηνών υπηρεσία στην ξενοδοχειακή βιομηχανία να εισφέρει ποσοστό ύψους ένα τοις εκατόν (1%) επί του βασικού μισθού, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο (2) του Κανονισμού 13, για σκοπούς ευημερίας των εργοδοτούμενων.

125(Ι) του 2018. (2) Η διαχείριση των εισφορών που καταβάλλει ο εργοδότης διέπεται από τις διατάξεις του περί Προστασίας των Φυσικών Προσώπων Έναντι της Επεξεργασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και της Ελεύθερης Κυκλοφορίας των Δεδομένων αυτών Νόμου.».



ΕΠΙΣΗΜΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΙΑΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΡΙΤΟ

ΜΕΡΟΣ Ι

ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ

Αριθμός 5417	Παρασκευή, 18 Δεκεμβρίου 2020	3285
--------------	-------------------------------	------

Αριθμός 589

Οι περί των Βασικών Απαιτήσεων (Ηλεκτρομαγνητική Συμβατότητα) (Τροποποιητικοί) Κανονισμοί του 2020, οι οποίοι εκδόθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο, δυνάμει του άρθρου 59 του περί των Βασικών Απαιτήσεων που πρέπει να πληρούν Καθορισμένες Κατηγορίες Προϊόντων Νόμου, αφού κατατέθηκαν στη Βουλή των Αντιπροσώπων και εγκρίθηκαν από αυτή, δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας σύμφωνα με το εδάφιο (3) του άρθρου 3 του περί της Καταθέσεως στη Βουλή των Αντιπροσώπων των Κανονισμών που Εκδίδονται με Εξουσιοδότηση Νόμου, Νόμου (Ν. 99 του 1989 όπως τροποποιήθηκε με τους Νόμους 227 του 1990 μέχρι 3(Ι) του 2010).

ΟΙ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΛΗΡΟΥΝ
ΚΑΘΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΝΟΜΟΙ ΤΟΥ 2002 ΕΩΣ 2013

Κανονισμοί δυνάμει του άρθρου 59

Προοίμιο.
Επίσημη Εφημερίδα
της
Ε.Ε.: L 212,
22.8.2018,
σ. 1.

Για σκοπούς εφαρμογής του Άρθρου 137 της πράξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Κανονισμός (ΕΕ) 2018/1139 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Ιουλίου 2018 για τη θέσπιση κοινών κανόνων στον τομέα της πολιτικής αεροπορίας και την ίδρυση Οργανισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Αεροπορική Ασφάλεια, και για την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 2111/2005, (ΕΚ) αριθ. 1008/2008, (ΕΕ) αριθ. 996/2010, (ΕΕ) αριθ. 376/2014 και των οδηγιών 2014/30/ΕΕ και 2014/53/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, καθώς και για την κατάργηση των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 552/2004 και (ΕΚ) αριθ. 216/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 3922/91 του Συμβουλίου»,

Το Υπουργικό Συμβούλιο, ασκώντας τις εξουσίες που χορηγούνται σε αυτό από τις διατάξεις του άρθρου 59 του περί των Βασικών Απαιτήσεων που πρέπει να πληρούν Καθορισμένες Κατηγορίες Προϊόντων Νόμου, εκδίδει τους ακόλουθους Κανονισμούς:

30(Ι) του 2002
29(Ι) του 2003
258(Ι) του 2004
89(Ι) του 2005
71(Ι) του 2009
7(Ι) του 2011
90(Ι) του 2011
54(Ι) του 2013.

ΔΙΟΡΘΩΣΗ

Αναφορικά με τους «περί Εργοδοτουμένων εις Ξενοδοχεία (Όροι Υπηρεσίας) (Τροποποιητικοί) Κανονισμούς του 2020» (ΚΔΠ 544/2020) που δημοσιεύτηκαν στο Παράρτημα Τρίτο, Μέρος (I) της Επίσημης Εφημερίδας της Δημοκρατίας, με αρ. 5402 και ημερομηνία 27 Νοεμβρίου 2020, να γίνει η ακόλουθη διόρθωση:

Να αντικατασταθεί στο τέλος της παραγράφου (2) του Κανονισμού 24, το οποίο τροποποιείται με τον Κανονισμό 9 των πιο πάνω Κανονισμών, το σημείο της τελείας με κόμμα και αμέσως μετά να προστεθεί η ακόλουθη φράση:

«καθώς και από τις διατάξεις νόμων που διέπουν το θέμα αυτό, υπό την προϋπόθεση της συγκατάθεσης του εργοδοτουμένου, η δε κατανομή γίνεται βάσει της μεταξύ των μερών συμφωνίας.».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

**ΚΩΔΙΚΑΣ
ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΙΟΥΝΙΟΣ 2019

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'P' followed by a smaller, more complex signature.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- 57 Εισαγωγή
- 58 Σκοπός
- 58 Νομική βάση
- 59 Όροι και έννοιες
- 60 Υποχρεώσεις εργοδοτών, εργαζομένων και συντεχνιών
- 62 Μέτρα αντιμετώπισης
- 63 Ενδεικτικές συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης
- 64 Δήλωση Πολιτικής
- 66 Φορείς/τμήματα υποβολής παραπόνων/καταγγελιών



Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην εργασία

Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι ένα πολυσύνθετο κοινωνικό φαινόμενο το οποίο λαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις και απαιτούνται δράσεις και μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης του.

Οι εργοδότες έχουν ευθύνη, με βάση τον Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο του 2002 (205(Ι)2002), να παρέχουν στους εργαζόμενους ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Έχουν επίσης την ευθύνη για τον σχεδιασμό μίας πολιτικής που να στοχεύει αφ' ενός στην πρόληψη και αφ' ετέρου στην αποτελεσματική αντιμετώπιση ανεπίτρεπτων συμπεριφορών που δημιουργούν ένα δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον και ρήξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων με συνέπεια να πλήττεται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια αλλά και να διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Η σύνταξη του Κώδικα αυτού, αποτελεί πρωτοβουλία των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ΣΕΚ ,ΠΕΟ σε συνεργασία με την ΟΕΒ, με στόχο να υιοθετηθεί από τους εργοδότες στον Ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα , και να αποτελέσει εργαλείο που να μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην πρακτική καθοδήγηση εργοδοτών και εργαζομένων και να διασφαλίσει τις απαραίτητες διαδικασίες για την αντιμετώπιση του φαινομένου, προληπτικά και κατασταλτικά.



Σκοπός

(1) Σκοπός αυτού του κώδικα είναι η σωστή πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του Οργανισμού/επιχείρησης.

(2) Ο κώδικας αυτός παρέχει τις απαραίτητες διαδικασίες χειρισμού του προβλήματος και παρεμπόδισης επανάληψης του.

(3) Ενθαρρύνει και προωθεί την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών που οδηγούν στη δημιουργία εργασιακών χώρων απαλλαγμένων από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης όπου εργοδότης/τρια και εργαζόμενοι/ες σέβονται αμοιβαία την ακεραιότητα και αξιοπρέπεια καθώς και το δικαίωμα τους για ισοτιμία στον εργασιακό χώρο.

Νομική Βάση

Ο Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης τίθεται σε εφαρμογή δυνάμει του εδαφίου (4) του άρθρου 12 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, ο οποίος είναι εναρμονισμένος με τις Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ, 97/80/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ.

Σύμφωνα με την υπό αναφορά διάταξη, είναι υποχρέωση κάθε εργοδότη/τρια του Ιδιωτικού και δημόσιου τομέα να λαμβάνει άμεσα κάθε πρόσφορο μέτρο για να αποτρέπει οποιαδήποτε πράξη, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Τέτοιο πρόσφορο μέτρο και με αμεσότητα εφαρμογής, σύμφωνα με την ίδια διάταξη, θεωρείται ότι λαμβάνεται όταν εισάγεται Κώδικας Πρακτικής για αποτροπή πράξεων παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνονται επαρκή, πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται στον Κώδικα.



Όροι και Έννοιες

Τι είναι Σεξουαλική Παρενόχληση

Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Τι είναι Παρενόχληση

«Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη της συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο ενός προσώπου και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Τι είναι Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά

«Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά» είναι η κάθε συμπεριφορά που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για μια γυναίκα ή έναν άνδρα. Δεν έχει σημασία αν τέτοια συμπεριφορά είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη. Δεν έχει, επίσης, σημασία πως αντιλαμβάνεται ο/η δράστης/τρια τη συμπεριφορά του/της έναντι του/της αποδεκτή/τριας, ούτε χρειάζεται ο/η αποδέκτης/τρια της συμπεριφοράς να ενημερώσει τον/την δράστη/τρια ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη.

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση οφείλονται σε απαράδεκτη συμπεριφορά που εκφράζεται από ένα ή περισσότερα άτομα. Μπορεί να εκδηλώνονται σε διαφορετικές μορφές, μερικές από τις οποίες προσδιορίζονται ευκολότερα από άλλες.



Υποχρεώσεις

Του/της εργοδότη/τριας

Έχει τη νομική ευθύνη και υποχρέωση να παρέχει στους/στις εργαζόμενους/νες του/της ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από ανεπιθύμητες συμπεριφορές. Θεωρείται συνυπεύθυνος/νη με τον/την δράστη, σε περίπτωση που δεν δράσει για άρση οποιασδήποτε παρενοχλητικής συμπεριφοράς.

- ❖ **Λαμβάνει** όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας μόλις ενημερωθεί/ειδοποιηθεί για το σχετικό γεγονός.
- ❖ **Απαγορεύεται** να διενεργεί σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- ❖ **Καθιστά σαφές** ότι στην επιχείρησή του/της δε γίνεται ανεκτή η παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής.
- ❖ **Διενεργεί** διερεύνηση περιστατικών-ορίζει υπεύθυνο χειρισμού για κάθε περίπτωση.
- ❖ **Φροντίζει** να ενημερωθεί το προσωπικό για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στο χώρο εργασίας.
- ❖ **Απαγορεύεται** να προβεί σε οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενή ενέργεια σε βάρος θύματος παρενόχλησης, επειδή υπέκυψε, απέκρουσε ή κατάγγειλε το περιστατικό.
- ❖ **Διασφαλίζει** τη μη θυματοποίηση του θύματος στον χώρο εργασίας.
- ❖ **Οφείλει** να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση παρενοχλητικής συμπεριφοράς, μόλις τέτοια συμπεριφορά περιέρχεται στη γνώση του.
- ❖ **Διασφαλίζει** ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη τυχάνουν αμερόληπτης ακρόασης και δίκαιης μεταχείρισης.
- ❖ **Φροντίζει** για τη διερεύνηση και εξέταση των καταγγελιών σε εύλογο χρονικό διάστημα ,χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.



- ❖ **Συστήνει επιτροπή ισότητας** στον Οργανισμό/επιχείρηση ή διορίζει άτομο υπεύθυνο εφόσον κρίνει ότι τέτοιο μέτρο είναι απαραίτητο. Νοείται ότι η επιτροπή ισότητας αυτή λειτουργεί με συγκεκριμένους όρους και διαδικασίες.

Των Εργαζομένων

Έχουν υποχρέωση να σέβονται τους/τις συναδέλφους/σες και να συνυπάρχουν αρμονικά μαζί τους στον εργασιακό τους χώρο.

- ❖ **Απαγορεύεται** να διενεργούν σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- ❖ **Καθιστούν** σαφές ότι δεν γίνεται ανεκτή η παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής στον εργασιακό τους χώρο.
- ❖ **Φροντίζουν** να ενημερωθούν για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- ❖ **Θέτουν** τέλος σε τυχόν ανεπιθύμητη συμπεριφορά προς συνάδελφο που την απορρίπτει, σεβόμενοι την άποψή του.
- ❖ **Στηρίζουν** ηθικά θύματα παρενόχλησης.
- ❖ **Δρουν** ως μάρτυρες σε κάθε περιστατικό λανθασμένης συμπεριφοράς.

Των Συντεχνιών

- **Οφείλουν** να γνωρίζουν τη νομοθεσία και τις διαδικασίες χειρισμού παραπόνου/καταγγελίας
- **Φροντίζουν** σε συνεργασία με τον/την εργοδότη/τρια να διερευνηθεί τάχιστα η καταγγελία.
- **Συστήνουν** τη λήψη μέτρων με στόχο τη προστασία του θύματος
- **Καθοδηγούν, συμβουλεύουν, παραπέμπουν** στους αρμόδιους φορείς για υποβολή καταγγελίας.



Μέτρα αντιμετώπισης

Κάθε θύμα παρενόχλησης οφείλει να αντιδράσει σε συμπεριφορά που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση από οποιονδήποτε κι αν προέρχεται.

- ❖ **Αντιμετωπίζει** τον/την δράστη κατά πρόσωπο ή μέσω αντιπροσώπου (π.χ. συνάδελφο/σσα, συνδικαλιστή/τρια ή άλλο) προφορικά ή γραπτά, για να εξηγήσει τη συμπεριφορά που τον/την ενόχλησε και να καταστήσει σαφές ότι δεν επιθυμεί την επανάληψή της.
- ❖ **Ενημερώνει/καταγγέλλει** στον/στην εργοδότη/τρια στην περίπτωση που ο/η θύτης συνεχίζει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά.
- ❖ **Σημειώνει** υπό τύπο ημερολογίου κάθε συμπεριφορά που ενοχλεί.
- ❖ **Υποβάλλει** το παράπονό του/της στους φορείς/θεσμούς εφόσον:
 - Ο/Η δράστης συνεχίζει ακόμα και μετά που μίλησε στον/στην εργοδότη/τρια του/της την παρενοχλητική συμπεριφορά.
 - Ο/Η δράστης είναι ο/η ίδιος/ια ο/η εργοδότης/τρια του/της.
 - Δεν είναι ευχαριστημένος/η με τον τρόπο χειρισμού του παραπόνου του/της στον χώρο εργασίας ή με το αποτέλεσμα της διερεύνησης.
- ❖ **Προσφεύγει** στο δικαστήριο. *Αρμόδιο δικαστήριο είναι το δικαστήριο Εργατικών Διαφορών*



Ενδεικτικές Συμπεριφορές Σεξουαλικής Παρενόχλησης

- Προσβλητικά ή αχρείαστα αγγίγματα σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κτλ.
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις.
- Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή τα σεξουαλικά ελαττώματα κάποιου.
- Υπονοούμενα που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια.
- Γραπτές ή προφορικές ύβρεις σεξουαλικού περιεχομένου.
- Γραπτά ή προφορικά ερωτόλογα.
- Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων κτλ. σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, ηλεκτρονικό (π.χ. e-mails, SMS κτλ.) ή μη.
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κτλ.
- Παρατηρήσεις με σεξουαλικά υπονοούμενα.
- Μειωτικές παρατηρήσεις για το φύλο ή την εμφάνιση.
- Ερωτήσεις αναφορικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστόρηση σεξουαλικών εμπειριών στο θύμα.
- Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου και εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή.
- Αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου.
- Συνεχείς προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους παρά την απόρριψή τους από το θύμα.



ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Τα συμβαλλόμενα μέρη αυτού του Κώδικα δηλώνουν ότι :

- Ο αμοιβαίος σεβασμός της αξιοπρέπειας, σε όλα τα επίπεδα, μέσα στον εργασιακό χώρο είναι μια από τις βασικές προϋποθέσεις για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Για αυτό και η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση είναι απαράδεκτες συμπεριφορές οι οποίες είναι καταδικαστέες σε όλες τους τις μορφές για αυτό θα πρέπει να λαμβάνονται όλα τα μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση τους.
- Η κοινοτική και εθνική νομοθεσία καθορίζουν την ευθύνη των εργοδοτών να προστατεύουν τους εργαζομένους από τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.
- Οι εργαζόμενοι από την άλλη έχουν υποχρέωση να συμπεριφέρονται ο ένας προς τον άλλο με σεβασμό και κατανόηση.
- Ο Οργανισμός/επιχείρηση αντιλαμβανόμενος/η τη σοβαρότητα του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης ξεκαθαρίζει ότι δεν θα δεχτεί καμιά δικαιολόγηση τέτοιων φαινομένων από οποιονδήποτε και αν προέρχονται και θέτει ως στόχο:
 - (α) τη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλο το προσωπικό θα συμπεριφέρεται με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό ο/ή ένας/μία προς τον/την άλλο/η
 - (β) τη δημιουργία και εφαρμογή ενός συστήματος εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις του αναφορικά με αυτή
 - (γ) τη δημιουργία και εφαρμογή μιας εσωτερικής διαδικασίας πρόληψης, αντιμετώπισης και διερεύνησης παραπόνων

- (δ) την αντιμετώπιση όλων των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση δίκαια, με ευαισθησία, εντός λογικών χρονικών πλαισίων και με πλήρη εχεμύθεια
- (ε) την προστασία από εκδικητικές ενέργειες εναντίον των παραπονούμενων και των προσώπων που επιθυμούν να δώσουν μαρτυρία σχετικά με καταγγελία
- (στ) την ενθάρρυνση των εργαζομένων να αναφέρουν τέτοιες συμπεριφορές που παραβιάζουν την πολιτική του Οργανισμού/επιχείρησης για αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

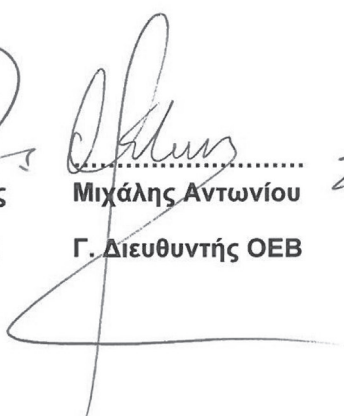
Για τη ΣΕΚ

Για την ΟΕΒ

Για την ΠΕΟ



.....
Ανδρέας Φ. Μάτσας
Γ. Γραμματέας ΣΕΚ



.....
Μιχάλης Αντωνίου
Γ. Διευθυντής ΟΕΒ



.....
Πάμπης Κυρίτσης
Γ. Γραμματέας ΠΕΟ

6/5/19

Φορείς/Υπηρεσίες υποβολής παραπόνων/καταγγελιών ή λήψη πληροφοριών/καθοδήγησης

- ✓ **Εργαζόμενοι:** Στη Συντεχνία σας για περαιτέρω καθοδήγηση
- ✓ **Εργοδότες:** Στην Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) για περαιτέρω καθοδήγηση
- ✓ **Εργαζόμενοι και Εργοδότες:**

- ο **Στους Επιθεωρητές / Επιθεωρήτριες Τμήματος Εργασίας**

Κλήμεντος 9, 4^{ος} όροφος, Λευκωσία

Τηλέφωνο 22400847

director@dl.mlsi.gov.cy

- ο **Στην Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση**

Κλήμεντος 9, 3^{ος} όροφος, Λευκωσία

Τηλέφωνο 22400895

genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy

- ο **Στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**

Era House, Διαγόρου 2, 1097

Τηλέφωνο 22405500

ombudsman@ombudsman.gov.cy





Τηλέφωνα επικοινωνίας

Λευκωσία	22 849849
Λεμεσός	25 861000
Αμμόχωστος	23 821432
Λάρνακα	24 633633
Πάφος	26 932293

Ιστοσελίδα

<https://www.sek.org.cy/oyxeka/>

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο

sek@sek.org.cy

Διεύθυνση (κεντρικά γραφεία)

Λεωφόρος Στροβόλου 11
2018 Στρόβολος, Λευκωσία