

Ο περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2002 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 76(Ι) του 2002

Ο ΠΕΡΙ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ) ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2002

Για σκοπούς εναρμόνισης με τις πράξεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο—

(α) "Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και την CES - Παράρτημα: Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης" (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ. 9), και

(β) "Οδηγία 98/23/EK του Συμβουλίου της 7ης Απριλίου 1998 για την επέκταση, στο Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και της Βορείου Ιρλανδίας, της Οδηγίας 97/81/EK σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και την ETUC" (ΕΕ L 131 της 5.5.1998, σελ. 10).

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός τίτλος.

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2002.

Ερμηνεία.

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

"αρμόδια αρχή" σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων·

"αρχή της αναλογικότητας" σημαίνει ότι όπου ένας συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση λαμβάνει ή δικαιούται να λαμβάνει μισθό ή οποιοδήποτε άλλο ωφέλημα, ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση θα λαμβάνει ή θα δικαιούται να λαμβάνει τέτοιο μέρος του μισθού ή των άλλων ωφελημάτων κατ' αναλογία προς τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του, σε σύγκριση με τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του αντίστοιχου συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση·

"εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση" σημαίνει τον εργοδοτούμενο δυνάμει σύμβασης εργασίας ή κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες να μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου, του οποίου οι ώρες απασχόλησης, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση·

"συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση" σημαίνει τον εργοδοτούμενο ο οποίος—

(i) εργάζεται στην ίδια επιχείρηση όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση·

(ii) έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση·

(iii) εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων

, όπως η αρχαιότητα, τα προσόντα και η ειδικευση. "Υπουργός" σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

3. Σκοπός του παρόντος Νόμου είναι—

(α) Η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση·

Σκοπός του παρόντος Νόμου.

(β) η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και η συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων.

4.—(1) Τηρουμένων των διατάξεων του εδαφίου (2) του παρόντος άρθρου, ο παρών Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση.

Πεδίο εφαρμογής - Εξαιρέσεις.

(2) Από το πεδίο εφαρμογής του παρόντος Νόμου εξαιρούνται—

(α) Εργοδοτούμενοι με μερική απασχόληση που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση, όπως θα καθορισθεί με Κανονισμούς·

(β) εργοδοτούμενοι με πλήρη απασχόληση, οι οποίοι επηρεάζονται από μερική ανεργία, δηλαδή λόγω συλλογικής και προσωρινής μείωσης των κανονικών ωρών εργασίας τους για οικονομικούς, τεχνικούς ή διαρθρωτικούς λόγους.

(3) Οι εξαιρέσεις, οι οποίες θα καθοριστούν με Κανονισμούς, σύμφωνα με την παράγραφο (α) του εδαφίου (2) του παρόντος άρθρου, θα πρέπει να επανεξετάζονται, από την αρμόδια αρχή, περιοδικά, προκειμένου να διαπιστώνεται αν οι αντικειμενικοί λόγοι που συνέτρεχαν για την θέσπισή τους εξακολουθούν να υφίστανται.

5. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ή, όπου δεν υφίσταται εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.

Σύγκριση σε περίπτωση μη ύπαρξης εργοδοτούμενων με πλήρη απασχόληση.

6.—(1) Όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ότι ο εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση με τον οποίο συγκρίνεται για το λόγο και μόνον ότι εργάζεται με μερική απασχόληση, εκτός εάν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Αρχή της μη διάκρισης και προϋποθέσεις πρόσβασης εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης.

(2) Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας.

(3)(α) Εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, η αρμόδια αρχή, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική και /ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, όπου κρίνεται αναγκαίο, να εξαρτούν την πρόσβαση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης από την περίοδο προϋπηρεσίας, το χρόνο που έχει εργαστεί και τα προσόντα με βάση τα οποία καθορίζονται τα εισοδήματα του εργοδοτούμενου.

(β) Οι προϋποθέσεις πρόσβασης εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης πρέπει να επανεξετάζονται περιοδικά, λαμβανομένης υπόψη της αρχής της μη διάκρισης.