

Strengthening Involvement

VS-2018-0043

**Национално законодателство за информирание и
консултиране в Кипър
*Доклад Кипър***

Democratic Labour Federation of Cyprus
40 Vyronos Avenue
1096 Nicosia

Cyprus

Nicosia, 22 October 2018

STRENGTHENING INVOLVEMENT project (DG Employment-VS/2018/0043). This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Въведение

Директива 2002/14 / ЕО установява обща рамка, определяща минималните изисквания за правото на информиране и консултиране на работниците и служителите в предприятията или предприятията в рамките на Общността.

Съгласно избора, направен от държавите-членки, настоящата директива се прилага за предприятия, в които работят най-малко 50 работници и служители във всяка една държава-членка или за предприятия, в които работят най-малко 20 служители в която и да е държава-членка.

Държавите-членки определят практическите условия за упражняване на правото на информация и консултации на подходящото равнище. Информацията и консултациите обхващат:

- информация за скорошното и вероятното развитие на дейността и икономическото положение на предприятието или предприятието;
- информация и консултации относно положението, структурата и вероятното развитие на заетостта в предприятието или учреждението;
- информация и консултации относно решения, които могат да доведат до значителни промени в организацията на работата или в договорните отношения.

Транспониране на закона в Кипър

Законът е приет през 2005 г. и се прилага за дружества с повече от 30 служители. Минималният брой на служителите се определя въз основа на средния брой наети лица, които са били наети на работа през последните две години. Законът не засяга специфичните процедури за информиране и консултиране по законодателството за колективните уволнения.

Какво обхваща?

Законът обхваща:

- Информация за скорошното и възможно развитие на дейностите и икономическото състояние на бизнеса.
- Информация и консултации относно ситуацията, структурата и вероятното развитие на заетостта в рамките на предприятието, както и всякакви превантивни мерки, предвидени по-специално в случаите, когато заетостта е застрашена.
- Информация и консултации относно решения, които могат да доведат до съществени промени в организацията на труда или трудовите договори.

За информация

Съгласно закона информацията се предоставя в подходящото време, по начин и по съдържание, така че представителите на служителите да могат да извършват подходящ преглед и да бъдат подготвени за консултация.

Относно консултации

Консултацията се провежда:

- в точното време, начин и съдържание.
- на подходящо ниво на адрес и представителство (в зависимост от дискутирания въпрос).
- въз основа на съответната информация, предоставена от работодателя, в съответствие с тълкуването на термина "информация" и мнението, което могат да изразят представителите на служителите.
- по начин, по който представителите на работниците и служителите да могат да се срещнат с работодателя и да получат мотивиран отговор на своето мнение.
- за постигане на споразумение относно решенията, попадащи в отговорностите на работодателя.

Σποραζυμение за информация и консултаци

Социалните партньори могат свободно да определят и по всяко време (по споразуμение) практическите подробности за информирането и консултирането на служителите.

Работодателят не е задължен да предоставя информация или консултаци по въпроси, които:

- Същността им е такава, че според обективни критерии те сериозно биха попречили на функционирането на бизнеса или биха му навредили.

- Класифицирани са като поверителни съгласно приложимите закони

- ο Банкята е поверителна

- ο адвокатската тайна

- ο национална сигурност или патентни въпроси

- Работодателите са длъжни да предоставят горепосоченото в случай на съдебно постановление.

Защита и улеснения на представителите на служителите

Представителите на работниците и служителите се ползват с достатъчно защита и гаранции по време на упражняването на задълженията си и не се подлагат на неблагоприятни въздействия от страна на работодателя поради тяхната дейност като представители на работниците и служителите, за да могат да изпълняват възложените им задачи.

Санкции

Всеки, който наруши разпоредбите на този закон, е виновен за престъпление и ако бъде осъден, се наказва с глоба, която не надвишава 3.500 евро.

Препоръки

- За да бъде законът ефективно изпълнен, работодателите и синдикатите трябва да бъдат надлежно информирани и да имат познания за процедурите.
- Размяна на добри практики между други държави-членки и специфични за това как се прилага законът и какви са различните трудности.
- Санкциите на закона трябва да бъдат по-високи, за да се избегне нарушаването на разпоредбите от страна на работодателите.