

DO EMPLOYERS HAVE A DUTY TO PROVIDE WRITTEN INFORMATION ON BASIC TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT?



ARTICLE BY

Ioanna Samara
Senior Associate
jsamara@pavlaw.com



Several employers in Cyprus establish their employment relationship with their employees entirely on verbal communication, agreements or understanding. It should be highlighted, that in these cases, the employers violate the Law on Transparent and Predictable Working Conditions (25(I)/2023) of the Republic of Cyprus (hereinafter referred to as "**the Law**"). The Law was enacted and entered into force on 13/04/2023 in order to harmonize the Cypriot Legislation with the provisions set out in the European Union (EU) Directive 2019/1152 and imposes **an extensive duty on the employer to provide written information to the employee** regarding the essential aspects of the latter's employment, making it imperative for the employer to be aware of the basic provisions of the Law.

The Law applies to all employees who are employed in the Republic of Cyprus, including part-time employees, whose employment duration is not predetermined, prior to the commencement of the work.

The Law excludes from its protection, employees who have a predetermined total duration of employment, not exceeding (3) three hours of working time per week (averaged over a reference period of (4) four weeks), as well as, **seafarers and sea fishermen**.

In the event that **the employer is the Republic of Cyprus**, the duty to provide information regarding the essential aspects of the employment relationship, also applies to Public Servants. Nevertheless, the Law excludes the latter, from certain other new provisions regarding work rights. For those interested in obtaining further insights regarding the new set of employees' rights introduced by the Law, please be referred to our article titled: «**Law on Transparent and Predictable Working Conditions: A new era in employee's rights**».

The employer must provide information on the essential aspects of the employment, as referred to in Article 11(3) of the Law and listed as follows:

- a) The identities of the parties to the contract or employment relationship.
- b) The place of work and address of the employer.
- c) The category, nature of the job for which the worker is employed or a brief description of the job.
- d) The date of commencement of the contract or employment relationship`.
- e) in the case of a fixed-term contract or employment relationship, the end date or the expected duration thereof.
- f) In the case of temporary agency workers, the identity of the user undertaking when and as soon as it is known.
- g) The duration and conditions of the probationary period.
- h) The training entitlement provided by the employer, if any, for in the contract or employment relationship.
- i) The amount of paid leave to which the employee is entitled.
- j) The termination procedure including notice periods.
- k) The remuneration including the basic salary, frequency and method of payment.
- l) The duration of the standard working day or week & shift change.
- m) Information regarding working hours when the working time schedule is entirely or mostly unpredictable, including reference hours and minimum notice and deadline for exercising the employee's right to cancel the assigned work.
- n) Any collective agreements that may govern the employee's working conditions.

o) Information on the regulatory body that collects social security from the employer.

In which cases could the employer's actions be considered contrary to the provisions of the Law?

1.If an employment relationship is established due to the provision of work by the employee to the employer, but the employer has chosen not to sign an employment contract between himself and the employee, then the employer must be aware that, based on the provisions of the Law, he must provide the employee, **in some written form including via electronic means**, with the essential features of the employee's work. In short, even if the employer avoids the entry into a written employment contract between himself and the employee, he cannot "evade" his legal obligation to inform the employee in writing and promptly of the basic terms of his employment. More specifically, the Law prescribes the timing within which the information must be given, i.e. if the relevant information has not been provided to the employee prior to the commencement of the employment relationship, then the employer must provide it in **writing no later than one month after the first day on which the contract or employment relationship commences**.

2.If there is a change in the essential aspects of employment, the employer is again obliged to inform the employer, promptly, by any written means.

3.The Law establishes the right to appoint an inspector. These are, the Inspectors of Labour Relations, of the Department of Labour Relations, (hereinafter referred to as the «**Inspectors**»). The employer will be required to keep records and accessible information for inspection by the Inspectors, who have the authority to investigate whether or not the provisions of the Law are being implemented and complied with[1].

4.The employee has the right to file a complaint to the Inspectors if the employer has not provided him/her with the information in writing regarding his/her work. The competent Inspector shall notify the employer in writing of the employee's claim for remedial action, and the employer shall provide the information in writing within one month.

5.Violation of the right to provide information to the employee is an offence under the Law and carries a maximum penalty of a fine of €5,500 euros (Euro five thousand five hundred).

6.An employer is prohibited from terminating an employee's employment contract or treating employees unfavorably because of an employee's complaint against the employer by reason of the latter's failure to comply with the provisions of the Law. Prohibition of Victimization.

[1] In accordance with the official statistics facts and figures collected by the Department of Labour Relations, in 2023 a total number of 2.030 inspections were conducted by the Inspectors, in relation to the implementation of the Law, of which 308 inspections were conducted following anonymous complaints by employees for infringements of the Law. From the total 2.030 inspections, 286 violations of the provisions of the Law, were identified by the Inspectors. Most employers who infringed the Law followed the suggestions of the Inspectors and subsequently complied with the provisions of the Law. In 2023, 33 criminal prosecutions were filed at the Court against employers who did not comply with the suggestions of the Inspectors and who continued to violate the Law.

7. In the event that actual facts for dismissal are established, **the employer has the obligation to prove** that the dismissal was based on other legal reasons and not because the employee was dismissed due to the employer's failure to comply with some of the provisions of the Law.

8. In the event that the employee seeks recourse with the competent Employment Disputes Tribunal, putting forward claims for unlawful termination of employment alleging that the dismissal by the employer occurred as a result of complaints brought by the employee against the employer for violation of the provisions of the Law, **the burden of proving that there was no such violation rests with the employer** (Section 25 of the Law). In addition, the employer is further required to prove that the dismissal was based on lawful grounds and was not instigated as a result of the employee's complaint (Section 24 of the Law).

Conclusion

Having in mind that the labour market has undergone radical changes that have led to the creation of new forms of employment, we observe, an increased need for employers to fully inform employees regarding the key aspects of employment on the one hand and, on the other the need to maintain the adaptability and competitiveness of companies in the new labour market conditions and as a result the need by employers to obtain specialized legal advice is on the rise.

Patrikios Legal offers specialized consultation services to employers, on various legal issues concerning the provision of employment or the preparation of the terms contained in written employment agreements, it also offers client representation services in employment disputes before the Cyprus Courts.

Έχουν υποχρέωση οι εργοδότες να παρέχουν εγγράφως πληροφορίες για τους βασικούς όρους της εργασίας;

Πολλοί εργοδότες στην Κύπρο, βασίζουν την εργασιακή σχέση με τους εργοδοτούμενους, εξ' ολοκλήρου σε προφορικές συνεννοήσεις ή προφορικές συμφωνίες. Είναι σαφές, ότι σε αυτές τις περιπτώσεις, οι εργοδότες παραβιάζουν το Νόμο περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων εργασίας (25(I)/2023) της Κυπριακής Δημοκρατίας (στο εξής «ο Νόμος»). Ο Νόμος θεσπίστηκε και τέθηκε σε ισχύ στις 13/04/2023 με σκοπό να ενσωματώσει στην Κυπριακή Νομοθεσία τις πρόνοιες της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2019/1152 και θεσπίζει **εκτενή υποχρέωση παροχής ενημέρωσης από τον εργοδότη προς τον εργοδοτούμενο**, με γραπτό τρόπο, αναφορικά με τους ουσιώδεις όρους της εργασίας του τελευταίου, καθιστώντας απαραίτητο για την πλευρά του εργοδότη, να πρέπει να λάβει γνώση αναφορικά με τις βασικές ρυθμίσεις του Νόμου.

Ο Νόμος αφορά όλους τους εργοδοτούμενους, οι οποίοι εργάζονται στην Κυπριακή Δημοκρατία, συμπεριλαμβανομένων εργοδοτούμενων, με μερική απασχόληση των οποίων η **διάρκεια εργασίας τους είναι απρόβλεπτη** και όχι συγκεκριμένη, πριν από την έναρξη της απασχόλησης.

Ο Νόμος εξαιρεί από την προστασία του, τους εργοδοτούμενους οι οποίοι έχουν **προκαθορισμένη συνολική διάρκεια** απασχόλησης που δεν υπερβαίνει τις (3) τρεις ώρες εργασίας την εβδομάδα, κατά μέσο όρο σε περίοδο αναφοράς (4) τεσσάρων εβδομάδων, καθώς επίσης, τους ναύτες και τους αλιείς. Στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι η **Κυπριακή Δημοκρατία**, η υποχρέωση παροχής ενημέρωσης, αναφορικά με τους ουσιώδεις όρους εργασίας προς τους εργοδοτούμενους, αφορά και τους Δημόσιους Υπαλλήλους. Εντούτοις, ο Νόμος εξαιρεί από τις ρυθμίσεις του, τους Δημόσιους Υπαλλήλους, αναφορικά με διάφορα άλλα νέα εργασιακά δικαιώματα. Για όσους ενδιαφέρονται να μάθουν περισσότερα για τη νέα σειρά δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων, τα οποία θεσπίζονται με τον Νόμο, μπορείτε να διαβάσετε το άρθρο μας «**Ο Νόμος περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων εργασίας: τα Νέα Δικαιώματα των εργοδοτούμενων**».

Αναφορικά με την υποχρέωση του εργοδότη για παροχή πληροφόρησης για τα ουσιώδη στοιχεία της εργασίας, σχετικό είναι το άρθρο 11 εδάφιο (3) του Νόμου, με το οποίο ορίζονται ως ουσιώδη στοιχεία, τα πιο κάτω:

- α. Τα στοιχεία της ταυτότητας των μερών της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.
- β. Τόπος εργασίας και διεύθυνση του εργοδότη.
- γ. Κατηγορία, φύση, της εργασίας του εργοδοτούμενου ή συνοπτική περιγραφή της εργασίας.
- δ. Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.
- ε. Εάν πρόκειται για εργασία ορισμένου χρόνου, την ημερομηνία λήξης ή την προβλεπόμενη διάρκεια της.
- στ. Εάν πρόκειται για εργοδοτούμενους σε επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης την ταυτότητα της επιχείρησης στην οποία παραχωρείται ο εργοδοτούμενος μόλις γίνει γνωστή.
- ζ. Τη διάρκεια και όρους της δοκιμαστικής περιόδου.
- η. Το δικαίωμα κατάρτισης που παρέχεται από τον εργοδότη, εφόσον προβλέπεται από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας.
- θ. Τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο εργοδοτούμενος.

ι.Τη διαδικασία τερματισμού περιλαμβανομένων των περιόδων προειδοποίησης.

ια.Την αμοιβή συμπεριλαμβανομένου του βασικού μισθού, συχνότητας και τρόπου πληρωμής.

ιβ.Τη διάρκεια της κανονικής εργάσιμης μέρας ή εβδομάδας & αλλαγή βάρδιας.

ιγ.Πληροφορίες αναφορικά με το ωράριο εργασίας όταν το πρόγραμμα του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, συμπεριλαμβανομένων και ωρών αναφοράς και ελάχιστης προειδοποίησης και της προθεσμίας άσκησης του δικαιώματος του εργαζόμενου για ακύρωση της ανάθεσης της εργασίας.

ιδ.Τις τυχόν συλλογικές συμβάσεις που πιθανόν να διέπουν τους όρους εργασίας του εργοδοτούμενου.

ιε.Πληροφορίες σχετικά με τον φορέα που εισπράττει τις κοινωνικές ασφάλισεις από τον εργοδότη.

Σε ποιες περιπτώσεις οι ενέργειες του εργοδότη ενδέχεται να κριθούν αντίθετες/παράνομες αναφορικά με τις πρόνοιες του Νόμου.

1.Στις περιπτώσεις που η σχέση εργασίας δημιουργήθηκε εξαιτίας της παροχής εργασίας του εργοδοτούμενου προς τον εργοδότη, αλλά ο εργοδότης επέλεξε να μην υπογραφτεί μεταξύ του ιδίου και του εργαζόμενου, γραπτή συμφωνία, τότε ο εργοδότης πρέπει να γνωρίζει ότι με βάση τις πρόνοιες του Νόμου, οφείλει να παρέχει στον εργαζόμενο μέσω κάποιας έγγραφης μορφής **συμπεριλαμβανομένης και της ηλεκτρονικής μορφής, τα ουσιώδη στοιχεία της εργασίας του εργαζόμενου.**

2.Με λίγα λόγια, ακόμα και εάν ο εργοδότης αποφύγει τη σύναψη γραπτής συμφωνίας εργασίας μεταξύ του ιδίου και του εργοδοτούμενου, δεν μπορεί να «ξεφύγει» από την εκ του Νόμου υποχρέωση του, να πληροφορήσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο, για τους βασικούς όρους της εργασίας του και μάλιστα εγκαίρως. Συγκεκριμένα, στον Νόμο καθορίζεται ο χρόνος της ενημέρωσης, δηλαδή εάν αυτή δεν έχει παρασχεθεί προς τον εργαζόμενο, πριν από την έναρξη της σύμβασης εργασίας, τότε ο εργοδότης οφείλει να την παράσχει εγγράφως το αργότερο εντός ενός μηνός από την πρώτη μέρα έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

3.Σε περίπτωση μεταβολής των ουσιωδών όρων εργασίας και πάλι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ενημερώσει έγκαιρα τον εργοδοτούμενο, με οποιονδήποτε έγγραφο τρόπο.

4.Με το Νόμο, θεσπίζεται το δικαίωμα διορισμού επιθεωρητή. Πρόκειται για τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων που υπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (στο εξής «**οι Επιθεωρητές**»). Ο εργοδότης θα πρέπει να τηρεί αρχείο και πληροφορίες προσβάσιμες για επιθεώρηση από τον επιθεωρητή, ο οποίος έχει την εξουσία να ερευνά κατά πόσο εφαρμόζονται και τηρούνται οι διατάξεις του Νόμου[1].

[1] Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία τα οποία έχουν περισυλλέγει από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, το έτος 2023 διενεργήθηκαν 2.030 έρευνες από τους Επιθεωρητές, αναφορικά με την εφαρμογή του Νόμου, εκ των οποίων ερευνών, 308 έρευνες βασίστηκαν σε ανώνυμες καταγγελίες από εργοδοτούμενους για παραβάσεις του Νόμου. Από το σύνολο των 2.030 ερευνών εντοπίστηκαν από τους Επιθεωρητές, 286 παραβιάσεις του Νόμου. Οι περισσότεροι εργοδότες που παραβίασαν το Νόμο ακολούθησαν τις εισηγήσεις των Επιθεωρητών και συμμορφώθηκαν εν τέλει με το Νόμο. Το έτος 2023 καταχωρήθηκαν στο δικαστήριο, 33 ποινικές διώξεις εναντίον εργοδοτών που δεν ακολούθησαν τις συστάσεις των Επιθεωρητών και συνέχιζαν να παραβιάζουν τον Νόμο.

5. Ο εργοδοτούμενος δικαιούται να υποβάλει καταγγελία προς τους Επιθεωρητές εάν δεν του δόθηκαν από τον εργοδότη εγγράφως οι πληροφορίες αναφορικά με την εργασία του. Ο αρμόδιος Επιθεωρητής ο οποίος θα αναλάβει να διερευνήσει την καταγγελία, κοινοποιεί γραπτώς απαίτηση του προς τον εργοδότη, για επανόρθωση και ο εργοδότης οφείλει εντός ενός μηνός να παρέχει εγγράφως τις πληροφορίες.

6. Η παραβίαση του δικαιώματος παροχής ενημέρωσης του εργοδοτούμενου, αποτελεί αδίκημα εκ του Νόμου και επισύρει κυρώσεις στον εργοδότη, με μέγιστη κύρωση τη χρηματική ποινή, ύψους 5.500 ευρώ.

7. Ο εργοδότης απαγορεύεται να τερματίσει την απασχόληση του εργοδοτούμενου ή να μεταχειρίζεται δυσμενώς εργοδοτούμενους λόγω καταγγελίας τους κατά του εργοδότη επειδή ο τελευταίος δεν τήρησε τις πρόνοιες του Νόμου. Απαγόρευση θυματοποίησης (victimisation).

8. Σε περίπτωση που τεκμηριώνονται πραγματικά περιστατικά απόλυσης ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αποδείξει ότι η απόλυση βασίστηκε σε άλλους λόγους και όχι διότι προηγήθηκε καταγγελία του εργοδοτούμενου εξαιτίας του γεγονότος ότι ο εργοδότης δεν τήρησε κάποιες από τις πρόνοιες του Νόμου.

9. Σε περίπτωση που ο εργοδοτούμενος καταφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο Εργατικών διαφορών, προβάλλοντας ισχυρισμούς για παράνομο τερματισμό απασχόλησης, ισχυριζόμενος ότι η απόλυση του από τον εργοδότη συνέβηκε διότι ο εργοδοτούμενος κατήγγειλε τον εργοδότη για παράβαση των διατάξεων του Νόμου, το βάρος απόδειξης ότι δεν υπήρξε παράβαση των διατάξεων του Νόμου, βαραίνει τον εργοδότη (άρθρο 25 του Νόμου) καθώς επίσης, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αποδείξει ότι η απόλυση βασίστηκε σε άλλους νόμιμους λόγους και όχι ένεκα της καταγγελίας του εργοδοτούμενου (άρθρο 24 του Νόμου).

“Έχοντας κατά νου, ότι η αγορά εργασίας έχει υποστεί ριζικές μεταβολές που οδήγησαν στη δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης, παρατηρούμε από τη μια την αυξημένη ανάγκη πλήρους ενημέρωσης των εργαζομένων από τους εργοδότες για τους ουσιώδεις όρους εργασίας και από την άλλη, την ανάγκη διατήρησής της προσαρμοστικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, στις νέες συνθήκες της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να χρειάζεται να λάβει εξειδικευμένες νομικές συμβουλές.

Το δικηγορικό γραφείο, **Patrikios Legal**, προσφέρει εξειδικευμένες υπηρεσίες προς τους εργοδότες, τόσο σε επίπεδο συμβουλευτικών υπηρεσιών για διάφορα νομικά ζητήματα τα οποία αφορούν την παροχή εργασίας και απασχολούν τους εργοδότες ή για την ετοιμασία των όρων που περιέχονται στις γραπτές συμφωνίες εργασίας, καθώς επίσης, για την αντιπροσώπευση σε εργασιακές διαφορές ενώπιον των Κυπριακών Δικαστηρίων.



Patrician Chambers
332 Agiou Andreou str., 3035 Limassol, Cyprus

P.O Box 54543, 3725 Limassol, Cyprus

T +357 25871599 | F +357 25344548
info@pavlaw.com

www.pavlaw.com

Follow Us: 