



ΟΕΒ  
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΟΛΟΓΩΝ &  
ΒΙΟΜΗΧΑΝΩΝ ΚΥΠΡΟΥ

# Επιχειρηματική

ΜΑΡΤΙΟΣ 2012

ΤΕΥΧΟΣ 111

[www.oeb.org.cy](http://www.oeb.org.cy)



**“Savenergy 2012”  
και “Envirotec 2012”**

**Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας - Ισότητα των  
Φύλων στην Απασχόληση**

Η ΟΕΒ τίμησε τον Κύπριο Νομπελίστα Δρ Χριστόφορο Πισσαρίδη  
Ενέργειες της ΟΕΒ για Στήριξη των Επιχειρήσεων  
και Ενίσχυση της Οικονομίας

**Στηρίζουμε  
την εργασία,  
κτυπάμε  
την ανεργία!**

**Έκτακτο Σχέδιο  
Κατάρτισης Ανέργων  
στις Επιχειρήσεις**

**Προλάβετε και καταρτίστε  
μακροχρόνια άνεργο  
στην επιχείρησή σας.  
Σας δίνουμε μέχρι  
€1200 το μήνα.**

Για περισσότερες πληροφορίες:  
Τηλ: 22390300 - Φαξ: 22428332  
Ιστοσελίδα: [www.hrdauth.org.cy](http://www.hrdauth.org.cy)  
Ηλεκτρονική Διεύθυνση: [hrda@hrdauth.org.cy](mailto:hrda@hrdauth.org.cy)



ΕΚΔΙΔΕΤΑΙ ΑΠΟ:



**Ομοσπονδία Εργοδοτών &  
Βιομηχάνων Κύπρου (ΟΕΒ)**

Λεωφ. Ακροπόλεως 2 & Γλαύκου, Στρόβολος  
Τ.Θ. 21657, 1511 Λευκωσία  
Τηλ: 22665102, Φαξ: 22669459  
[info@oeb.org.cy](mailto:info@oeb.org.cy)  
[www.oeb.org.cy](http://www.oeb.org.cy)  
ISSN 1450-331X

**ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:** Action Publications

**ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΥΛΗΣ:** Λίζα Μικελίδου  
**ΔΙΑΦΗΜΙΣΕΙΣ:** Action Publications Media  
Department - 22818884

**ART DIRECTION:** Σάιμον Πιτσιλίδης, MBA,  
FCIM (UK), Chartered Marketer

**ΕΚΤΥΠΩΣΗ:** RPM Lithographica Ltd

**ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΙ ΧΡΩΜΑΤΩΝ:** Χρώμασους Ltd

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Μάρτιος 2012



Σελ. 4 Ενέργειες της ΟΕΒ για Στήριξη των Επιχειρήσεων και Ενίσχυση της Οικονομίας

### ΚΥΡΙΩΣ ΘΕΜΑ

- 4** Ενέργειες της ΟΕΒ για Στήριξη των Επιχειρήσεων και Ενίσχυση της Οικονομίας

### ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ

- 8** Η ΟΕΒ τίμησε τον Κύπριο Νομπελίστα Δρ Χριστόφορο Πισσαρίδη
- 10** 8η Έκθεση Εξοικονόμησης Ενέργειας “Savenergy 2012” και 5η Έκθεση Τεχνολογιών Νερού και Περιβάλλοντος “Envirotec 2012” Λευκωσία 16-18 Μαρτίου 2012
- 12** Συνάντηση αντιπροσωπείας ΠΑ.Σ.Ι.Ν. με τον Υπουργό Υγείας
- 14** Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση
- 16** Συνστάθηκε Σύνδεσμος Διαφημιστικών Ταινιών



Σελ. 8 Η ΟΕΒ τίμησε τον Κύπριο Νομπελίστα Δρ Χριστόφορο Πισσαρίδη

- 18** Η ΟΕΒ εισηγητής στο συνέδριο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την γυναικεία επιχειρηματικότητα
- 20** Investors in People Cyprus: Πιστοποίηση Διοικητικού Τμήματος Πανεπιστημίου Λευκωσίας

### ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

- 22** Οι χαρακτηριστικές πληρωμές κατά τον τερματισμό της απασχόλησης

**Στις στήλες Συμβουλές και Παρουσιάσεις** του περιοδικού μας φιλοξενούνται κείμενα επιχειρήσεων και οργανισμών που δραστηριοποιούνται στην Κύπρο κατά τρόπο επιτυχή και κοινωνικά υπεύθυνο. Τα σχετικά δημοσιεύματα καταχωρούνται έναντι εύλογου ποσού. Όσες επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για προβολή μπορούν να απευθύνονται στο Media Department της εταιρείας Action Publications, τηλ. 22818884.



**Αειφόρος διαχείριση δασών:** Το χαρτί που χρησιμοποιήθηκε για την εκτύπωση του περιοδικού «Επιχειρηματική» είναι πιστοποιημένο από το Forest Certification Council το οποίο επιβεβαιώνει ότι ο αγοραστής έχει συνεισφέρει στην αειφόρο ανάπτυξη των δασών.

Παρακαλούμε όπως φροντίσετε να ανακυκλωθεί.





Investors in People Cyprus:

# Πιστοποίηση Διοικητικού Τμήματος Πανεπιστημίου Λευκωσίας

UNIVERSITY OF NICOSIA  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ

Μια ακόμα διάκριση ήρθε να προστεθεί στη μεγάλη σειρά διακρίσεων του Πανεπιστημίου Λευκωσίας. Το Πανεπιστήμιο (Διοικητικό Τμήμα) έχει πιστοποιηθεί με το παγκοσμίως γνωστό πρότυπο «Investors in People» (ΙΠ), το μοναδικό ολοκληρωμένο και αναγνωρισμένο πρότυπο διαχείρισης και ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Εθνικός εκπρόσωπος του ΙΠ είναι η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), ενώ η εταιρεία Deloitte παρέχει συμβουλευτική στήριξη κατά τη διάρκεια της διαδικασίας εφαρμογής του πρότυπου.

## Το πρότυπο «Investors in People» (ΙΠ)

Το «Investors in People» είναι το πρώτο και πιο γνωστό ποιοτικό πρότυπο που εστιάζει στο Ανθρώπινο Δυναμικό. Δημιουργήθηκε το 1990 με πρωτοβουλία της Βρετανικής Κυβέρνησης, δραστηριοποιείται σε 50 χώρες παγκοσμίως και έχει υιοθετηθεί από περισσότερες από 70.000 επιχειρήσεις και οργανισμούς. Στην Κύπρο, το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας (Διοικητικό Τμήμα) έγινε μόλις ο ένατος οργανισμός που έχει λάβει την εν λόγω διάκριση.

Το ΙΠ πιστοποιεί τους οργανισμούς που αναγνωρίζουν τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει το ανθρώπινο δυναμικό στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τους. Παράλληλα, πιστοποιεί την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και αναπτυξιακών δραστηριοτήτων ενός οργανισμού σε συνάρτηση με τη στρατηγική και τις αξίες που διέπουν τις λειτουργίες του. Θεμελιώδης στόχος του πρότυπου είναι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της επιχειρηματικής επίδοσης μέσω της αποτελεσματικής διαχείρισης και ανάπτυξης των εργαζομένων.

## Η διαδικασία προετοιμασίας-εφαρμογής

Η διαδικασία προετοιμασίας για το πρότυπο περιλάμβανε, μεταξύ άλλων, την αξιολόγηση των υφιστάμενων πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού, με βάση τα κριτήρια του ΙΠ, μέσω διαφόρων μεθόδων – όπως η έρευνα απόψεων και αντιλήψεων του προσωπικού, τα εργαστήρια προβληματισμού, οι ομάδες εστίασης κ.α.

Βάση των πιο πάνω, εντοπίστηκαν συγκεκριμένες βελτιωτικές ενέργειες, και εκπονήθηκε πλάνο δράσης υλοποίησης τους, προκειμένου να υπάρξει πλήρη εναρμόνιση με τα επίπεδα που προβλέπει το πρότυπο «Investors in People».



Στη συνέχεια, ανεξάρτητη αξιολογήτρια από το Ηνωμένο Βασίλειο πραγματοποίησε σειρά συνεντεύξεων με αντιπροσωπευτικό δείγμα του προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα αναγκαία δημογραφικά στοιχεία (όπως φύλο, εργασιακή πείρα, θέση εργασίας κ.α.), για να διαπιστωθεί η συμμόρφωση του οργανισμού με τα καθορισμένα πρότυπα.

## Κυριότερα αποτελέσματα από την αξιολόγηση-πιστοποίηση

Σύμφωνα με την αρχική διαγνωστική έρευνα, οι πρακτικές διαχείρισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού που εφαρμόζονταν στο Πανεπιστήμιο ήταν ήδη σε πολύ υψηλά επίπεδα.

Η εφαρμογή του πρότυπου επέφερε πρόσθετα οφέλη, κυρίως στον επαναπροσδιορισμό της στρατηγικής του οργανισμού. Έδωσε την ευκαιρία για τη διασαφήνιση και την πιο αποτελεσματική διάχυση, σε όλο το προσωπικό, του οράματος, της αποστολής, και των αξιών του Πανεπιστημίου, καθώς και για τη πληρέστερη σύζευξη των συλλογικών αυτών δεικτών με τους τμηματικούς και ατομικούς στόχους των εργαζομένων.

Εμφανές ήταν ότι το διοικητικό προσωπικό τυγχάνει επιπλέον εκπαίδευσης ενόσω εργάζεται, ενώ ενθαρρύνεται να αναπτύσσεται συνεχώς με διάφορους τρόπους. Εκτός από τις πολλές εκδηλώσεις, τα σεμινάρια, τις διαλέξεις και τα συνέδρια, που διοργανώνει το Πανεπιστήμιο, και που είναι ανοικτά προς όλη την Πανεπιστημιακή κοινότητα, το διοικητικό προσωπικό έχει την δυνατότητα να παρακολουθήσει τα ακαδημαϊκά προγράμματα σπουδών του Πανεπιστημίου, ενώ ενθαρρύνεται και η συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα εκτός οργανισμού.

Σημαντική υπήρξε η διαπίστωση ότι τα μέλη του προσωπικού έχουν απόλυτη εμπιστοσύνη στη διεύθυνση, σχετικά με τις ενέρ-

γειες και αποφάσεις που αυτή λαμβάνει. Διαφάνηκε ότι υπάρχει μια κουλτούρα ειλικρίνειας και εμπιστοσύνης μεταξύ διεύθυνσης και προσωπικού. Χαρακτηριστικά της κουλτούρας αυτής, είναι η αμφίδρομη επικοινωνία, οι τακτικές συναντήσεις σε όλα τα επίπεδα, καθώς και η ομαδικότητα που επικρατεί ανάμεσα στα διοικητικά τμήματα του οργανισμού. Παράλληλα, η διεύθυνση είναι ανοιχτή σε εισηγήσεις, επικροτεί καινοτόμες ιδέες, και ενθαρρύνει την κριτική λήψη αποφάσεων από τα στελέχη του.

Πολλά μέλη του προσωπικού δήλωσαν ότι θεωρούν πως το Πανεπιστήμιο τους έχει το ιδανικό εργασιακό περιβάλλον, τονίζοντας το φιλικό έως και οικογενειακό κλίμα που επικρατεί ανάμεσα σε λειτουργούς και διευθυντές. Αναφέρθηκαν επίσης σε παρεμφερή, αλλά συνάμα σημαντικά στοιχεία στο εργασιακό περιβάλλον, όπως είναι οι συχνές ευκαιρίες κοινωνικοποίησης (π.χ. εορταστικές εκδηλώσεις), και η πρακτική λειτουργίας καλοκαιρινού προγράμματος για τα παιδιά των εργαζομένων.

Ακόμη, διαπιστώθηκε ότι το πρόγραμμα αρχικής κατάρτισης νέων υπαλλήλων αποτελεί μια πολύ θετική εμπειρία. Στην πορεία, υπάρχει η αναμενόμενη ανατροφοδότηση από τα διευθυντικά στελέχη, καθώς και η σχετική αναγνώριση και επιβράβευση για την δουλειά που καταβάλλεται. Συνολικά, το διοικητικό προσωπικό υπογράμμισε ότι το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας είναι ένας εξαιρετικός οργανισμός, ως εργοδότης.

Επιπλέον, το προσωπικό διακατέχεται από αισθήματα περηφάνιας για την κοινωφελή προσφορά του Πανεπιστημίου. Αναφέρθηκαν ποικίλα παραδείγματα, όπως οι ανοικτές σειρές διαλέξεων που οργανώνει, αλλά κυρίως η δέσμευση και συμμετοχή του οργανισμού σε ευγενείς σκοπούς και φιλανθρωπικές εκδηλώσεις (π.χ. Ευρωπαϊκή Νύχτα χωρίς Δυστυχήματα, Ραδιομαραθώνιος, αιμοδοσίες, κ.α.). Διαφάνηκε ότι το Πανεπιστήμιο εστιάζει δυναμικά στη κοινωνική ευθύνη, με τη έμπρακτη συνδρομή του προσωπικού. Εξάλλου, η κοινωφελής δράση είναι ένας από τους στρατηγικούς πυλώνες του Πανεπιστημίου, το επίπεδο του οποίου ξεπερνά το απαιτούμενο κριτήριο του «Investors in People».

Συνέχεια στη σελίδα 22



## Απόφαση Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών

### Από Σελίδα 20: Investors in People

Σε γενικές γραμμές, το πρότυπο «Investors in People» επιβεβαίωσε τα δυνατά σημεία του οργανισμού, ενώ υποβοήθησε στον εντοπισμό ορισμένων σημείων που χρίζουν περαιτέρω

βελτίωση και εισηγείται τρόπους βελτίωσης τους, στα πλαίσια της συνεχιζόμενης προσπάθειας αναβάθμισης και εμφάνισης της όλης προσφοράς του Πανεπιστημίου. Αυτού του είδους και επιπέδου διακρίσεις συμβάλλουν στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του

Πανεπιστημίου καθώς και στην ευρύτερη αποστολή του, να συνεχίσει να διαδραματίζει ηγετικό ρόλο ανάμεσα στα πανεπιστήμια της Κύπρου, με σκοπό την παραπέρα ανάπτυξη της χώρας μας ως κέντρου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έρευνας στην περιοχή. ■

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχανών εκφράζει τα θερμά της συγχαρητήρια προς το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας (Διοικητικό Τμήμα) το οποίο πιστοποιήθηκε με επιτυχία με το Μοντέλο Investors In People στα πλαίσια του Α' κύκλου του συγχρηματοδοτούμενου έργου από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Εφαρμογή του Μοντέλου Investors In People σε κυπριακές επιχειρήσεις και οργανισμούς»



## Οι χαριστικές πληρωμές κατά τον τερματισμό της απασχόλησης

### Τα Γεγονότα:

*Εργοδοτούμενος απασχολείτο σε βιομηχανία παραγωγής πλαστικών προϊόντων ως Διευθυντής Πωλήσεων Εσωτερικού από το 1977 μέχρι και το 2001 οπότε και τερματίστηκε η απασχόλησή του με σχετική επιστολή για λόγους πλεονασμού. Κατά τον τερματισμό της απασχόλησής του, ο εργοδοτούμενος έλαβε από τον εργοδότη του χαριστική (ex-gratia) πληρωμή. Χαριστική πληρωμή είχε δοθεί τόσο στον ίδιο όσο και σε άλλα μέλη του προσωπικού της Εταιρείας που είχαν απολυθεί ταυτόχρονα, μετά από διαβουλεύσεις με τις συντεχνίες.*

Το Ταμείο Πλεονασμού στο οποίο ο απολυθείς αποτάθηκε για πληρωμή, ισχυρίστηκε ότι ο τερματισμός της απασχόλησης δεν επήλθε λόγω πλεονασμού. Κατόπιν, ο Αιτητής αποτάθηκε στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (ΔΕΔ) διεκδικώντας αποζημιώσεις από την Εταιρεία για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης του και διαζευκτικά στην περίπτωση που ο τερματισμός της απασχόλησής του οφειλόταν σε πλεονασμό, πληρωμή από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό.

Η Εταιρεία αρνούμενη τις εναντίον της κατηγορίες ισχυρίστηκε πως νόμιμα απέλυσε τον Αιτητή λόγω πλεονασμού αφού η θέση του είχε καταργηθεί στα πλαίσια ανα-

διάρθρωσης των εργασιών της και στην βάση μελέτης που είχε ετοιμάσει ανεξάρτητος οίκος. Παρά τους ισχυρισμούς και παραστάσεις της όμως, η Εταιρεία απέτυχε να αποδείξει πως νόμιμα προχώρησε στην απόλυση του Αιτητή για λόγους πλεονασμού.

Οι δικηγόροι της Εταιρείας ισχυρίστηκαν ότι το ποσό που δόθηκε χαριστικά στον Αιτητή κατά την απόλυσή του, θα έπρεπε να αφαιρεθεί από το ποσό της αποζημίωσης που του επιδίκασε το ΔΕΔ, ενώ οι δικηγόροι του ισχυρίζονταν το αντίθετο εφόσον η πληρωμή ήταν 'χαριστική' και άρα χωρίς αντάλλαγμα ή άλλη υποχρέωση.

### Η απόφαση:

Το ΔΕΔ κλήθηκε να αποφασίσει κατά πόσον η χαριστική πληρωμή που έγινε από την Εταιρεία προς τον Αιτητή αποτελεί ένα επιπλέον ποσό, πέραν της αποζημίωσης που δικαιούται να λάβει για τον παράνομο τερματισμό της απασχόλησής του ή αν θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και να αφαιρεθεί από το ποσό που ήθελε επιδικαστεί υπέρ του ως αποζημίωση.

Όταν έγινε η χαριστική πληρωμή, σημειώνει το ΔΕΔ, αυτή έγινε κατά τον χρόνο τον διαπραγματεύσεων μεταξύ του εργοδότη και της συντεχνίας (που εκπροσωπούσε τους εργαζομένους) και οι τελευταίοι απέβλεπαν πως η χαριστική πληρωμή θα ήταν επιπλέον της πληρωμής που θα λάμβαναν

από το Ταμείο Πλεονασμού. Όμως η απόλυση του Αιτητή δεν αποδείχτηκε πως έγινε για λόγους πλεονασμού με επακόλουθο η Εταιρεία να καλείται να καταβάλει αποζημιώσεις. Επομένως, η κατά χάριν πληρωμή και το ποσό της αποζημίωσης για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης έχουν κοινή προέλευση (την Εταιρεία).

Εάν η χαριστική πληρωμή, σημείωσε το ΔΕΔ, δεν αφαιρείτο από το ποσό της αποζημίωσης, θα είχε ως συνέπεια την καταβολή διπλών αποζημιώσεων προς τον Αιτητή (χαριστική πληρωμή συν αποζημίωση) που είναι έννοια αντίθετη προς την βασική αρχή που διέπει την επιδίκαση αποζημιώσεων. Παράλληλα, ο μη συνυπολογισμός της χαριστικής πληρωμής με το όποιο ποσό αποζημίωσης δύναται να καταβάλει κάποιος, θα λειτουργούσε ως αντικίνητρο για την καταβολή τέτοιων πληρωμών.

Επομένως, το ΔΕΔ διέταξε όπως το ποσό της κατά χάριν πληρωμής ληφθεί υπόψη κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης που δικαιούταν ο Αιτητής από τον εργοδότη του για παράνομο τερματισμό της απασχόλησής. Έτσι, αφαιρέθηκε από το επιδικασθέν ποσό, το ποσό της χαριστικής πληρωμής.

Να σημειωθεί ότι η πιο πάνω απόφαση εφεσιβλήθηκε και το Ανώτατο Δικαστήριο επικύρωσε την ορθότητα της πρωτόδικης απόφασης του ΔΕΔ. ■