

**Ε.Ε. Παρ. Ι(Ι)
Αρ. 3610, 7.6.2002**

Ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2002, εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.

**Ο ΠΕΡΙ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑΣ
ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2002**

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

(α) «Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία - πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES» (ΕΛ 145 της 19.6.1996, σελ. 4), και

(β) «Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου» (ΕΕ L 014 της 20.1.1998, σελ. 6).

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2002. Συνοπτικός τίτλος.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, εκτός αν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια— Ερμηνεία.
 - «άμεση διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει δυσμενή μεταχείριση ευθέως και εμφανώς συνδεόμενη με το φύλο·
 - «αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία κάθε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα·
 - «γονέας» σημαίνει το φυσικό ή και θετό γονέα·
 - «διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει κάθε πράξη ή παράλειψη που συνιστά ή συνεπάγεται δυσμενή μεταχείριση λόγω φύλου·
 - «Διευθυντής» σημαίνει το Διευθυντή των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων·
 - «έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θίγει ένα σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ατόμων ενός φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική είναι κατάλληλη/ο και αναγκαία/ο και μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς το φύλο·
 - «εξαρτώμενο μέλος» σημαίνει παιδί, σύζυγο, γονέα, αδελφό, αδελφή, παππού, γιαγιά·
 - «εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο είτε δυνάμει συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας ή μαθητείας είτε κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες να μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου. Ο όρος «εργοδότης» ερμηνεύεται αναλόγως και περιλαμβάνει και την Κυβέρνηση της Κυπριακής Δημοκρατίας.

ΜΕΡΟΣ Ι — ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

3. Το Μέρος Ι του παρόντος Νόμου εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν συμπληρώσει συνεχή απασχόληση έξι μηνών στον ίδιο εργοδότη. Πεδίο εφαρμογής.

4.—(1) Κάθε γονέας εργοδοτούμενος δικαιούται να λάβει συνολική γονική άδεια, χωρίς αποδοχές, η διάρκεια της οποίας μπορεί να φθάσει έως δεκατρείς εβδομάδες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού: Γονική άδεια.

Νοείται ότι το πιο πάνω δικαίωμα είναι ατομικό και αμεταβίβαστο.

(2)(α) Σε περίπτωση ύπαρξης περισσοτέρων από ένα παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το κάθε ένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας χρόνος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

(β) Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες έχουν γεννηθεί πάνω από ένα παιδιά την ίδια μέρα το δικαίωμα γονικής άδειας είναι δεκατρείς εβδομάδες για όλα τα παιδιά.

(3) Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη αποφασίζουν, με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιός από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

5.—(1) Η γονική άδεια λαμβάνεται—

(α) Στην περίπτωση των φυσικών γονέων μεταξύ του χρονικού διαστήματος που μεσολαβεί από τη λήξη της άδειας μητρότητας και της συμπλήρωσης του έκτου έτους της ηλικίας του παιδιού, και

(β) στην περίπτωση υιοθεσίας, μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει έξι χρόνια από την ημερομηνία υιοθεσίας και μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, νοουμένου ότι το παιδί δε θα υπερβεί μέχρι τότε το δωδέκατο έτος της ηλικίας του.

(2) Ο εργοδοτούμενος μπορεί να πάρει γονική άδεια με ελάχιστη διάρκεια μιας εβδομάδας και μέγιστη διάρκεια τεσσάρων εβδομάδων τον χρόνο.

Χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας.

6. Εργοδοτούμενος που προτίθεται να κάνει χρήση του δικαιώματος της γονικής άδειας υποχρεούται να προειδοποιήσει γραπτώς τον εργοδότη του, πέντε εβδομάδες πριν την ημέρα έναρξης της γονικής άδειας, για την ημερομηνία έναρξης και λήξης της γονικής άδειας.

Προειδοποίηση για λήψη γονικής άδειας.

7. Ο εργοδότης δύναται να αρνηθεί γραπτώς τη χορήγηση γονικής άδειας εάν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι ο εργοδοτούμενος δε δικαιούται σε τέτοια άδεια. Προτού αρνηθεί τη χορήγηση γονικής άδειας ο εργοδότης πρέπει να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για την πρόθεσή του να το πράξει και να τον καλέσει να υποβάλει τις παραστάσεις του επί του θέματος εντός επτά ημερών. Ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει υπόψη τις παραστάσεις του εργοδοτουμένου πριν αποφασίσει να αρνηθεί τη χορήγηση της γονικής άδειας. Οι λόγοι της άρνησης πρέπει να διευκρινίζονται.

Άρνηση χορήγησης γονικής άδειας

8. Ο εργοδότης δικαιούται, μετά από διαβούλευση με τον επηρεαζόμενο εργοδοτούμενο, να μεταθέσει την ημερομηνία χορήγησης της γονικής άδειας για λόγους που σχετίζονται με την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, όπως όταν η εργασία είναι εποχιακού χαρακτήρα, όταν δεν μπορεί να βρεθεί αναπληρωτής κατά την περίοδο που καθορίζεται στην προειδοποίηση, όταν σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού ζητά γονική άδεια συγχρόνως, όταν συγκεκριμένα καθήκοντα έχουν στρατηγική σημασία:

Μετάθεση χορήγησης γονικής άδειας

Νοείται ότι ο εργοδότης εντός δύο εβδομάδων από της υποβολής της προειδοποίησης από τον εργοδοτούμενο για λήψη γονικής άδειας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του παρόντος Νόμου, υποχρεούται να δώσει γραπτώς στον

εργοδοτούμενο τους λόγους της μετάθεσης της ημερομηνίας χορήγησης της γονικής άδειας, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες από την ημερομηνία κοινοποίησης της αναβολής.

9.—(1) Ο εργοδοτούμενος υποχρεούται να χρησιμοποιεί τη γονική άδεια με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού για το οποίο λαμβάνεται.

(2) Ο εργοδότης δύναται να τερματίσει τη γονική άδεια εάν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι η γονική άδεια χρησιμοποιείται για σκοπό άλλο από τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού για το οποίο λαμβάνεται.

(3)(α) Ο εργοδότης υποχρεούται, πριν τερματίσει τη γονική άδεια, να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για την πρόθεσή του να το πράξει και να καλέσει τον εργοδοτούμενο να υποβάλει τις παραστάσεις του εντός επτά ημερών. Ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει υπόψη τις παραστάσεις του εργοδοτουμένου πριν αποφασίσει να τερματίσει τη γονική άδεια.

(β) Σε περίπτωση που ο εργοδότης αποφασίσει να τερματίσει τη γονική άδεια υποχρεούται να ενημερώσει περί τούτου γραπτώς τον εργοδοτούμενο. Η ειδοποίηση αυτή θα πρέπει να αναφέρει τους λόγους και την ημερομηνία του τερματισμού. Η ημερομηνία τερματισμού της γονικής άδειας πρέπει να είναι τουλάχιστον επτά ημέρες μετά την ημερομηνία της σχετικής ειδοποίησης.

(γ) Σε περίπτωση τερματισμού της γονικής άδειας ο εργοδοτούμενος υποχρεούται να επιστρέψει στην εργασία του. Οποιαδήποτε περίοδος μεταξύ της ημερομηνίας επιστροφής του εργοδοτουμένου στην εργασία του και της ημερομηνίας κατά την οποία η γονική άδεια θα έληγε εάν ο εργοδοτούμενος την είχε συμπληρώσει, δε θα υπολογίζεται ως γονική άδεια.

10.—(1) Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ο εργοδοτούμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν λάβει τη γονική άδεια.

(2) Τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργοδοτούμενο κατά τη ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν μέχρι τέλους της γονικής άδειας. Με τη λήξη της γονικής άδειας, εφαρμόζονται τα δικαιώματα αυτά, συμπεριλαμβανομένων οποιωνδήποτε αλλαγών προκύψουν από νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.

(3) Κατά τον χρόνο απουσίας του εργοδοτουμένου από την εργασία του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 4 του παρόντος Νόμου, ο εργοδοτούμενος πιστώνεται με ασφαλιστές αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 1980 μέχρι (Αρ. 4) του 2001.

Τερματισμός
γονικής άδειας
από τον
εργοδότη.

Διασφάλιση
δικαιωμάτων.

41 του 1980
48 του 1982
11 του 1983
7 του 1984
10 του 1985
116 του 1985
4 του 1987
199 του 1987
214 του 1987
68 του 1988
96 του 1989
136 του 1989
17 του 1990
218 του 1991
98(I) του 1992
64(I) του 1993

18(I) του 1995
 87(I) του 1997
 80(I) του 1998
 84(I) του 1998
 55(I) του 1999
 98(I) του 2000
 99(I) του 2000
 2(I) του 2001
 51(I) του 2001
 135(I) του 2001
 143(I) του 2001

(4) Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 4 του παρόντος Νόμου, λογίζεται ως χρονικό διάστημα εργασίας για τον υπολογισμό της ετήσιας άδειας μετ' απολαβών. Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 4 και 12, δε λογίζεται ως χρόνος ετήσιας άδειας δυνάμει των περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμων του 1967 έως 2002.

8 του 1967
 25 του 1968
 23 του 1969
 16 του 1970
 34 του 1972
 66 του 1972
 5 του 1973
 85 του 1979
 55 του 1980
 65(I) του 1993
 79(I) του 1996
 26(I) του 1997
 110(I) του 1999
 165(I) του 2001
 66(I) του 2002.

(5) Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 4 του παρόντος Νόμου, λογίζεται ως περίοδος απασχόλησης για τους σκοπούς των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως (Αρ. 2) του 2001.

24 του 1967
 17 του 1968
 67 του 1972
 6 του 1973
 1 του 1975
 18 του 1977
 30 του 1979
 57 του 1979
 82 του 1979
 92 του 1979
 54 του 1980
 12 του 1983
 167 του 1987
 37 του 1988
 18 του 1990
 203 του 1990
 52(I) του 1994
 61(I) του 1994
 26(I) του 2001
 111(I) του 2001.

11.—(1) Ο εργοδοτούμενος ο οποίος λαμβάνει γονική άδεια υποχρεούται εντός τριών μηνών από τη λήξη κάθε περιόδου της άδειας αυτής να ενημερώνει σχετικά το Διευθυντή σύμφωνα με τον Τύπο που θα καθοριστεί από το Διευθυντή.

Υποχρέωση
 εργοδοτούμενου
 για ενημέρωση.

(2) Σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδοτούμενος αποδείξει εύλογη αιτία για τη μη ενημέρωση του Διευθυντή εντός της προβλεπόμενης από το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου προθεσμίας, η προθεσμία παρατείνεται με απόφαση του Διευθυντή για όσο χρονικό διάστημα υφίσταται η εύλογη αιτία αλλά σε καμιά περίπτωση πέραν των δώδεκα μηνών.

ΜΕΡΟΣ II — ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

12.—(1) Ο εργοδοτούμενος δικαιούται να λαμβάνει, με αίτησή του, άδεια, χωρίς αποδοχές, επτά ημερών το χρόνο, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους, οι οποίοι αφορούν ασθένεια ή ατύχημα εξαρτωμένων μελών της οικογένειάς του και καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργοδοτούμενου.

Άδεια για λόγους ανωτέρας βίας.

(2) Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

(3) Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα από αυτούς χωριστά.

13. Εργοδοτούμενος που προτίθεται να κάνει χρήση της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας πρέπει να ειδοποιεί τον εργοδότη του το συντομότερο δυνατό.

Υποχρέωση εργοδοτούμενου σε περίπτωση λήψης άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.

ΜΕΡΟΣ III — ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ — ΚΥΡΩΣΕΙΣ

14. Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης, απαγορευομένης κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, όσο αφορά τα δικαιώματα που απορρέουν από τον παρόντα Νόμο.

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

15. Όταν ένα πρόσωπο κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει ενώπιον δικαστηρίου, σε διαδικασία αστικής φύσεως, ή ενώπιον άλλης αρμόδιας αρχής, εξαιρουμένων των εξωδίκων εκουσίων διαδικασιών, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, το βάρος απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έχει ο εναγόμενος.

Βάρος απόδειξης.

16. Οι διατάξεις του παρόντος Νόμου δεν εμποδίζουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

17.—(1) Η λήψη γονικής άδειας ή η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, σε καμιά περίπτωση δεν αποτελεί λόγο τερματισμού της απασχόλησης και δε διακόπτει το συνεχές της απασχόλησης.

Απαγόρευση τερματισμού απασχόλησης- Διακοπή απασχόλησης.

(2) Τερματισμός της απασχόλησης του εργοδοτούμενου που γίνεται κατά παράβαση του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου είναι παράνομος και παρέχει στον εργοδοτούμενο δικαίωμα αποζημίωσης.

18. Ο Υπουργός δύναται να ορίζει επιθεωρητές ή/και άλλους λειτουργούς, εφόσον τους κρίνει αναγκαίους, για την καλύτερη εφαρμογή του παρόντος Νόμου.

Επιθεωρητές ή άλλοι λειτουργοί.

- 19.** Διαφορές αστικής φύσεως που προκύπτουν από την εφαρμογή του παρόντος Νόμου υπάγονται στην αρμοδιότητα του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών. Δικαιοδοσία Δικαστηρίου.
- 20.** Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει οποιαδήποτε από τις διατάξεις του παρόντος Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε χρηματική ποινή το ύψος της οποίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δύο χιλιάδες λίρες. Κυρώσεις-Ποινές.
- 21.** Ο παρών Νόμος τίθεται σε ισχύ την 1ην Ιανουαρίου 2003. Έναρξη ισχύος του παρόντος Νόμου.