

Ε.Ε. Παρ. Ι(Ι)
Αρ. 4930, 16.12.2022

Ν. 216(Ι)/2022

Ο περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος του 2022 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 216(Ι) του 2022

ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΣΕ ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ, ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ, ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΥΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Προοίμιο.
Επίσημη
Εφημερίδα
της Ε.Ε.:
L188,
12.7.2019,
σ. 79.

Για σκοπούς εναρμόνισης με την πράξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου» όπως αυτή εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται,

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός
τίτλος.

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος του 2022.

Ερμηνεία.

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

100(Ι) του 1997
45(Ι) του 2000
64(Ι) του 2002
109(Ι) του 2007
8(Ι) του 2008
43(Ι) του 2008
70(Ι) του 2011
175(Ι) του 2015
118(Ι) του 2016
116(Ι) του 2017
20(Ι) του 2018
11(Ι) του 2019
167(Ι) του 2021.

«άδεια μητρότητας» έχει την έννοια που αποδίδει στον όρο αυτό ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος·

«άδεια πατρότητας» σημαίνει άδεια από την εργασία για τον εργαζόμενο πατέρα η οποία λαμβάνεται λόγω απόκτησης τέκνου με σκοπό την επιμέλεια και φροντίδα του·

«άδεια φροντίδας» σημαίνει άδεια από την εργασία για τον εργαζόμενο ώστε να παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και το οποίο έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο·

127(Ι) του 2000
57(Ι) του 2004
72(Ι) του 2007
102(Ι) του 2007
63(Ι) του 2014
22(Ι) του 2015
182(Ι) του 2017
56(Ι) του 2021.

«αναπηρία» έχει την έννοια που αποδίδει στον όρο αυτό ο περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμος του 2000 έως 2021·

«αρμόδια αρχή» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων·

«γονέας» σημαίνει τον φυσικό πατέρα νοουμένου ότι έχει νόμιμα αναγνωρίσει το τέκνο και/ή τη φυσική μητέρα, τον πατέρα και/ή τη μητέρα που απέκτησαν τέκνο μέσω παρένθετης μητρότητας, ή τον θετό πατέρα και /ή τη θετή μητέρα·

«γονική άδεια» σημαίνει άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας τέκνου, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα του τέκνου·

«Δημοκρατία» σημαίνει την Κυπριακή Δημοκρατία·

88(I) του 2020. «Επιθεωρητής» σημαίνει τον Επιθεωρητή όπως αυτός ορίζεται στο εδάφιο (3) του άρθρου 4 του περί Σύστασης Υπηρεσίας Επιθεωρήσεων στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου·

«εργαζόμενος» σημαίνει πρόσωπο που απασχολείται για άλλο πρόσωπο είτε δυνάμει συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας ή μαθητείας είτε κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου·

Νοείται ότι, ο όρος «εργοδότης» ερμηνεύεται αναλόγως και περιλαμβάνει και την Κυπριακή Δημοκρατία·

«ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας» σημαίνει τη δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας·

69(I) του 2015
194(I) του 2015
92(I) του 2016
113(I) του 2018. «παρένθετη μητρότητα» έχει την έννοια που αποδίδει στον όρο αυτό ο περί Εφαρμογής της Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής Νόμος·

216 του 1990
60(I) του 1995
95(I) του 1995
30(I) του 1997
60(I) του 1997
21(I) του 1998
190(I) του 2002
203(I) του 2004
68(I) του 2008. «πατέρας» σημαίνει την ιδιότητα του ενός γονέα που έχει καθήκον και δικαίωμα για άσκηση γονικής μέριμνας του τέκνου, σύμφωνα με τις διατάξεις του περί Σχέσεων Γονέων και Τέκνων Νόμου·

184(I) του 2015
115(I) του 2020. «συγγενής» σημαίνει τέκνο, μητέρα, πατέρα, σύζυγο και περιλαμβάνει συμβίο/α με τον/την οποίο/οποία έχει συνάψει πολιτική συμβίωση ο εργαζόμενος, σύμφωνα με τον περί Πολιτικής Συμβίωσης Νόμο·

«τέκνο» σημαίνει πρόσωπο το οποίο δεν έχει συμπληρώσει το δέκατο όγδοο (18^ο) έτος της ηλικίας του αλλά δεν περιλαμβάνει έγγαμο πρόσωπο που δεν έχει συμπληρώσει την εν λόγω ηλικία και περιλαμβάνει υιοθετημένο τέκνο ή τέκνο που αποκτήθηκε μέσω παρένθετης μητρότητας·

59(I) του 2010
114(I) του 2010
126(I) του 2010
2(I) του 2012
37(I) του 2012
170(I) του 2012
193(I) του 2012
106(I) του 2014
194(I) του 2014
176(I) του 2015
1(I) του 2017
52(I) του 2017
115(I) του 2017
132(I) του 2018
126(I) του 2019
194(I) του 2020
88(I) του 2021
101(I) του 2021
168(I) του 2021
44(I) του 2022
81(I) του 2022
150(I) του 2022
214(I) του 2022
215(I) του 2022. «τοκετός» έχει την έννοια που αποδίδει στον όρο αυτό ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος·

«Υπουργείο» σημαίνει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων·

«φροντιστής» σημαίνει εργαζόμενο που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή

πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο το οποίο έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο·

«χήρος/χήρα γονέας» σημαίνει γονέα που έχει εξαρτώμενα τέκνα και είναι χήρος ή χήρα.

Σκοπός.

3. Σκοπός του παρόντος Νόμου είναι η εξισορρόπηση/συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές, μέσω θέσπισης ατομικών δικαιωμάτων και ειδικότερα, μέσω της χορήγησης δικαιωμάτων σε:

- (α) άδεια πατρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντίδας και απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας·
- (β) ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζόμενους γονείς ή τους φροντιστές.

Πεδίο εφαρμογής του παρόντος Νόμου.

4.-(1) Ο παρών Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική που ισχύει στο έδαφος της Δημοκρατίας, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Κυπριακής Δημοκρατίας και του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

(2) Η αρμόδια αρχή αναθέτει την εφαρμογή και την παρακολούθηση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, για τον οποίο καθ' ύλη αρμόδιο είναι το Υπουργείο, σε Τμήματα ή Υπηρεσίες που υπάγονται σε αυτό.

Άδεια πατρότητας.

5.-(1) Εργαζόμενος πατέρας ο οποίος αποκτά τέκνο είτε μέσω φυσικής μητέρας είτε μέσω παρένθετης μητρότητας είτε μέσω συντέλεσης υιοθεσίας τέκνου ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών, έχει δικαίωμα σε άδεια πατρότητας δύο (2) συνεχόμενων εβδομάδων, μέσα στην περίοδο που αρχίζει από την εβδομάδα του τοκετού ή υιοθεσίας και λήγει μετά την παρέλευση δύο (2) εβδομάδων από την ημερομηνία λήξης της περιόδου άδειας μητρότητας, όπως αυτή καθορίζεται στις διατάξεις του περί της Προστασίας της Μητρότητας Νόμου:

Νοείται ότι, σε περίπτωση κατά την οποία η μητέρα αποβιώσει πριν ή κατά τη διάρκεια του τοκετού ή και κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας, αυξάνεται κατά τόσες εβδομάδες όσες και οι εναπομείνουσες εβδομάδες άδειας μητρότητας που θα δικαιούτο η μητέρα αν δεν είχε αποβιώσει.

(2) Το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου (1) υφίσταται και στην περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση νεκρού τέκνου, ήτοι δύο (2) εβδομάδες.

(3) Το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας και αντίστοιχα η υποχρέωση για παραχώρησή της από τον εργοδότη, υφίστανται ανεξάρτητα από τη διάρκεια προηγούμενων περιόδων απασχόλησης ή από τον χρόνο προϋπηρεσίας.

Επίδομα πατρότητας.

6.-(1) Το επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας πατρότητας λαμβάνεται σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις που εκάστοτε προβλέπει ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος.

(2) Σε περίπτωση θανάτου της μητέρας πριν ή κατά τη διάρκεια του τοκετού ή κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, εργαζόμενος πατέρας λαμβάνει επίδομα πατρότητας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 29Α του περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου.

Προειδοποίηση για λήψη άδειας πατρότητας.

7. Εργαζόμενος πατέρας ο οποίος προτίθεται να ασκήσει το δικαίωμα της άδειας πατρότητας προειδοποιεί γραπτώς τον εργοδότη του δύο (2) εβδομάδες πριν από την έναρξη της άδειας πατρότητας:

Νοείται ότι, σε περίπτωση έκτακτου ή/και απρόβλεπτου τοκετού ο εργαζόμενος πατέρας ενημερώνει τον εργοδότη του άμεσα και όχι αργότερα από την ολοκλήρωση του τοκετού.

Γονική άδεια.

8.-(1) Εργαζόμενος γονέας, ο οποίος έχει συμπληρώσει συνεχή απασχόληση διάρκειας έξι (6) μηνών στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται να λάβει γονική άδεια:

Νοείται ότι, σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων με τον ίδιο εργοδότη λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου των έξι (6) μηνών.

(2) Η μέγιστη διάρκεια της γονικής άδειας είναι δεκαοκτώ (18) εβδομάδες για κάθε τέκνο.

(3) Τηρουμένων των διατάξεων του εδαφίου (1), στην περίπτωση χήρου/ας γονέα ή μονού γονέα είτε λόγω αφαίρεσης της γονικής μέριμνας από τον άλλο γονέα είτε μη αναγνώρισης του τέκνου από αυτόν, η διάρκεια της γονικής άδειας επεκτείνεται σε είκοσι τρεις (23) εβδομάδες.

(4) Το δικαίωμα λήψης γονικής άδειας είναι ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα για κάθε γονέα, με εξαίρεση τη δυνατότητα μεταβίβασης εννεά (9) εβδομάδων από το υπόλοιπο της άδειας του ενός γονέα στο υπόλοιπο της άδειας του άλλου γονέα:

Νοείται ότι, το δικαίωμα μεταβίβασης αφορά την περίοδο γονικής άδειας για την οποία δεν παρέχεται επίδομα γονικής άδειας με βάση τις διατάξεις του άρθρου 10.

Χρονικό
διάστημα
εξάσκησης του
δικαιώματος
γονικής άδειας.

9. Η γονική άδεια λαμβάνεται μεταξύ του χρονικού διαστήματος που μεσολαβεί από τη λήξη της ληφθείσας άδειας μητρότητας ή πατρότητας, ανάλογα με την περίπτωση, μέχρι το όγδοο (8ο) έτος της ηλικίας του τέκνου:

Νοείται ότι, σε περίπτωση υιοθεσίας, η γονική άδεια λαμβάνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή πατρότητας, ανάλογα με την περίπτωση, και για περίοδο οκτώ (8) ετών από την ημερομηνία υιοθεσίας, νοούμενου ότι το τέκνο δεν θα υπερβεί μέχρι τότε το δωδέκατο (12^ο) έτος της ηλικίας του:

Νοείται περαιτέρω ότι, σε περίπτωση τέκνου με αναπηρία, τηρουμένων των διατάξεων του περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμου, το δικαίωμα για λήψη γονικής άδειας επεκτείνεται μέχρι το δέκατο όγδοο (18^ο) έτος ηλικίας του τέκνου.

Επίδομα γονικής
άδειας.

10.-(1) Τηρουμένων των διατάξεων του άρθρου 8 και με την επιφύλαξη των διατάξεων του εδαφίου (2) του άρθρου 37, κατά τη διάρκεια των οκτώ (8) εβδομάδων γονικής άδειας, εργαζόμενος γονέας λαμβάνει επίδομα γονικής άδειας, νοούμενου ότι κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης έχει συμπληρώσει δώδεκα (12) μήνες απασχόλησης εντός των τελευταίων είκοσι τεσσάρων (24) μηνών:

Νοείται ότι, σε περίπτωση τέκνου με αναπηρία, η διάρκεια του επιδόματος γονικής άδειας επεκτείνεται κατά-

- (α) τέσσερις (4) εβδομάδες, νοούμενου ότι το τέκνο έχει πιστοποιηθεί από το Σύστημα Αξιολόγησης της Αναπηρίας και Λειτουργικότητας του Τμήματος Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες, ως άτομο με σοβαρή αναπηρία ή με μέτρια νοητική αναπηρία
- (β) έξι (6) εβδομάδες, νοούμενου ότι το τέκνο έχει πιστοποιηθεί από το Σύστημα Αξιολόγησης της Αναπηρίας και Λειτουργικότητας του Τμήματος Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρίες, ως άτομο με ολική αναπηρία.

(2) Το επίδομα γονικής άδειας λαμβάνεται νοούμενου ότι πληρούνται οι όροι και προϋποθέσεις που προβλέπει ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος.

Τρόπος λήψης
της γονικής
άδειας και λήψη
γονικής άδειας
με ευέλικτους
τρόπους.

11.-(1) Η γονική άδεια δύναται να λαμβάνεται τμηματικά, με ελάχιστη διάρκεια μιας (1) ημέρας και μέγιστη διάρκεια πέντε (5) εβδομάδων ανά ημερολογιακό έτος.

(2) Τηρουμένων των διατάξεων του εδαφίου (1) η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τον ίδιο και τον εργοδότη του:

Νοείται ότι, το δικαίωμα λήψης της γονικής άδειας με ευέλικτους τρόπους περιορίζεται στη δυνατότητα λήψης αυτής με ελάχιστη περίοδο μίας (1) ημέρας:

Νοείται περαιτέρω ότι, το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει επίδομα γονικής άδειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10, δεν θίγεται από τον τρόπο λήψης της γονικής άδειας.

Προειδοποίηση
λήψης γονικής
άδειας.

12.-(1) Εργαζόμενος που προτίθεται να ασκήσει το δικαίωμα γονικής άδειας, προειδοποιεί τον εργοδότη του τρεις (3) εβδομάδες πριν από την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας, ενημερώνοντάς τον για την ημερομηνία έναρξης και λήξης της εν λόγω άδειας:

Νοείται ότι, σε ειδικές περιπτώσεις που απαιτείται άμεση λήψη γονικής άδειας, με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη η περίοδος της προειδοποίησης δύναται να μειωθεί.

(2) Στις περιπτώσεις λήψης της γονικής άδειας με ευέλικτους τρόπους, δυνάμει των διατάξεων του εδαφίου (2) του άρθρου 11, ο εργαζόμενος πέραν της ενημέρωσης που προβλέπεται στο εδάφιο (1), προσδιορίζει επίσης το είδος της ευελιξίας που επιθυμεί να κάνει χρήση, αλλά και το μέρος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο.

Αναβολή
χορήγησης
γονικής άδειας.

13.-(1) Κατά την εξέταση αιτημάτων γονικής άδειας, ο εργοδότης δικαιούται, μετά από διαβούλευση με τον εργαζόμενο, να αναβάλει την ημερομηνία χορήγησης της γονικής άδειας για λόγους που σχετίζονται με την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

(2) Πριν από οποιαδήποτε αναβολή σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου (1), ο εργοδότης προσφέρει, στο μέτρο του δυνατού, τη δυνατότητα λήψης της γονικής άδειας με ευέλικτο τρόπο.

(3) Σε περίπτωση κατά την οποία η λήψη της γονικής άδειας με ευέλικτο τρόπο, σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου (2), δεν είναι επιθυμητή από τον εργαζόμενο, ο εργοδότης εξετάζει το αίτημα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο του ίδιου όσο και του εργαζομένου, και δικαιολογεί γραπτώς προς τον εργαζόμενο τυχόν απόφαση αναβολής της ημερομηνίας χορήγησης της γονικής άδειας, το αργότερο δύο (2) εβδομάδες πριν από την ημερομηνία κατά την οποία θα άρχιζε η γονική άδεια σύμφωνα με το αίτημα του εργαζόμενου:

Νοείται ότι, σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης χορηγεί την άδεια σε χρόνο ο οποίος σε καμία περίπτωση δεν υπερβαίνει τους δύο (2) μήνες από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος.

Απόρριψη
αιτήματος λήψης
της γονικής
άδειας με ευέλικτο
τρόπο.

14.-(1) Κατά την εξέταση αιτημάτων λήψης γονικής άδειας με ευέλικτο τρόπο, ο εργοδότης, αφού λάβει υπόψη τις ανάγκες τόσο του ίδιου όσο και του εργαζόμενου, δύναται να απορρίψει τέτοια αίτηση.

(2) Ο εργοδότης πριν από την απόρριψη αίτησης ενημερώνει γραπτώς τον εργαζόμενο για την πρόθεσή του και τον καλεί να υποβάλει τις παραστάσεις του επί του θέματος εντός μιας (1) εβδομάδας.

(3) Ο εργοδότης αφού λάβει υπόψη τις παραστάσεις του εργαζόμενου σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου (2), τον ενημερώνει γραπτώς για την απόφασή του, αιτιολογώντας τους λόγους της απόρριψης, το αργότερο δύο (2) εβδομάδες πριν από την ημερομηνία κατά την οποία θα άρχιζε η γονική άδεια σύμφωνα με το αίτημα του εργαζόμενου.

Υποχρέωση
εργοδότη για
ενημέρωση και
διευκόλυνση της
επανάταξης στην
εργασία.

15.-(1) Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει έγκαιρα ενημέρωση στον εργαζόμενο για τυχόν διαδικασίες προαγωγών και εσωτερικής στελέχωσης κενών θέσεων και επιτρέπει στον εργαζόμενο τη συμμετοχή σε αυτές τις διαδικασίες και την υποβολή ενδιαφέροντος για πλήρωση των εν λόγω θέσεων.

(2) Ο εργαζόμενος και ο εργοδότης κατά την περίοδο της γονικής άδειας δύνανται να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης του εργαζόμενου στην εργασία, τα οποία συμφωνούνται μεταξύ των δύο μερών.

Άδεια
φροντίδας.

16.-(1) Ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει άδεια φροντίδας, χωρίς αποδοχές, πέντε (5) εργάσιμων ημερών ετησίως, εφόσον τεκμηριωθεί η ανάγκη προς τούτο.

(2) Η άδεια που προβλέπεται στο εδάφιο (1) είναι δυνατό να λαμβάνεται εφάπαξ ή τμηματικά.

(3) Εργαζόμενος που προτίθεται να κάνει χρήση της άδειας φροντίδας ειδοποιεί τον εργοδότη του έγκαιρα, προσκομίζοντας κατάλληλο ιατρικό δικαιολογητικό.

Απουσία για
λόγους ανωτέρας
βίας.

17.-(1) Ο εργαζόμενος δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του χωρίς αποδοχές, επτά (7) εργάσιμες ημέρες ετησίως, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους οι οποίοι αφορούν ασθένεια ή ατύχημα που καθιστούν απαραίτητη την άμεση φροντίδα προσώπου από τον εργαζόμενο.

(2) Το δικαίωμα σε απουσία για λόγους ανωτέρας βίας είναι δυνατό να ασκείται εφάπαξ ή τμηματικά.

(3) Εργαζόμενος, ο οποίος θα απουσιάσει από την εργασία του για λόγους ανωτέρας βίας, ειδοποιεί τον εργοδότη του αμέσως μόλις επισυμβεί το γεγονός που επιβάλλει την απουσία του.

Εξομοιούμενη
ασφάλιση.

18. Στον εργαζόμενο ο οποίος λαμβάνει γονική άδεια, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν καταβάλλεται επίδομα σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10, ή άδεια φροντίδας, ή απουσιάζει από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, χορηγείται περίοδος εξομοιούμενης ασφάλισης σύμφωνα με τις διατάξεις του περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου, νοουμένου ότι ο εργαζόμενος υποβάλλει σχετική αίτηση στον Διευθυντή Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εντός τριών (3) μηνών από τη λήξη της άδειας αυτής.

Αίτημα για
ευέλικτες
ρυθμίσεις
εργασίας και
απόφαση
εργοδότη.

19.-(1) Εργαζόμενος, ο οποίος είναι γονέας τέκνου ηλικίας μέχρι οκτώ (8) ετών ή φροντιστής, έχει δικαίωμα να ζητήσει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, νοουμένου ότι έχει συμπληρώσει συνεχή απασχόληση έξι (6) μηνών στον ίδιο εργοδότη:

Νοείται ότι, σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων με τον ίδιο εργοδότη λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου των έξι (6) μηνών.

(2) Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει το αίτημα για ευέλικτες ρυθμίσεις και ενημερώνει γραπτώς τον εργαζόμενο για την απόφασή του εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή του αιτήματος.

(3) Κατά την εξέταση αιτήματος για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, ο εργοδότης λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες τόσο του ίδιου όσο και του εργαζόμενου και δύναται να εγκρίνει το αίτημα και να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο την περίοδο εφαρμογής των ρυθμίσεων, να αναβάλει την εφαρμογή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας ή να απορρίψει το αίτημα:

Νοείται ότι, πριν από την αναβολή ή απόρριψη του αιτήματος, ο εργοδότης λαμβάνει υπόψη τις παραστάσεις του εργαζόμενου και τον ενημερώνει γραπτώς για την απόφασή του, αιτιολογώντας τους λόγους της αναβολής ή της απόρριψης.

Επιστροφή στην
αρχική μορφή
απασχόλησης.

20.-(1) Με τη λήξη της συμφωνηθείσας περιόδου εφαρμογής των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που αναφέρονται στις διατάξεις του άρθρου 19, εάν και εφόσον αυτές έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης.

(2) Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνηθείσας περιόδου, εφόσον αυτό δικαιολογείται από μεταβολή των περιστάσεων, που καθιστούσαν αναγκαία την εφαρμογή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

(3) Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει το αίτημα για πρόωρη επιστροφή στην αρχική μορφή απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο του ίδιου όσο και του εργαζόμενου.

Διασφάλιση
εργασιακών
δικαιωμάτων.

21.-(1) Οποιαδήποτε κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης οποιασδήποτε άδειας που λαμβάνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5, 8 και 16 ή απουσίας από την εργασία δυνάμει των διατάξεων του άρθρου 17, διατηρούνται μέχρι την ημερομηνία λήξης της εν λόγω άδειας ή απουσίας.

(2) Με τη λήξη της άδειας ή της απουσίας από την εργασία, εφαρμόζονται τα αναφερόμενα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων τυχόν αλλαγών που προκύπτουν από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή την πρακτική που ισχύει στο έδαφος της Δημοκρατίας.

(3) Η λήψη άδειας πατρότητας, γονικής άδειας ή άδειας φροντίδας και η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας δεν επηρεάζουν δυσμενώς την αρχαιότητα των εργαζομένων ούτε το δικαίωμά τους σε προαγωγή ή την επάνοδο στην εργασία τους σε ισοδύναμες θέσεις με το ίδιο ύψος αποδοχών ή τις αποδοχές και τα ωφελήματά τους.

(4) Οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει άδεια πατρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντίδας, ή απουσίασαν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, επωφελούνται από ενδεχόμενες βελτιώσεις των συνθηκών εργασίας, από τις οποίες θα είχαν επωφεληθεί, εάν δεν είχαν λάβει την άδεια, εξαιρουμένων προμηθειών που υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση την ποσότητα ή/και αξία της παραχθείσας εργασίας.

(5) Ο χρόνος απουσίας του εργαζομένου από την εργασία του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 5, 8, 16 και 17 λογίζεται ως χρονικό διάστημα εργασίας για τον υπολογισμό της ετήσιας άδειας μετ' απολαβών, ενώ δεν λογίζεται ως χρόνος ετήσιας άδειας δυνάμει των διατάξεων του περί Ετήσιων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμου.

23 του 1969
 26 του 1970
 34 του 1972
 66 του 1972
 5 του 1973
 85 του 1979
 55 του 1980
 65(Ι) του 1993
 79(Ι) του 1996
 26(Ι) του 1997
 110(Ι) του 1999
 165(Ι) του 2001
 66(Ι) του 2002
 72(Ι) του 2002
 169(Ι) του 2002
 18(Ι) του 2005
 42(Ι) του 2011
 217(Ι) του 2022.

(6) Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογήν των διατάξεων των άρθρων 5, 8, 16 και 17 λογίζεται ως περίοδος απασχόλησης για σκοπούς εφαρμογής του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου.

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(Ι) του 1994
 61(Ι) του 1994
 26(Ι) του 2001
 111(Ι) του 2001
 70(Ι) του 2002
 79(Ι) του 2002
 159(Ι) του 2002
 212(Ι) του 2002
 110(Ι) του 2003
 111(Ι) του 2003
 89(Ι) του 2016
 218(Ι) του 2022.

Διακρίσεις.

22. Το αίτημα ή η άσκηση των δικαιωμάτων σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, σε καμιά περίπτωση δεν αποτελούν λόγο λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης του εργαζόμενου και δεν διακόπτουν το συνεχές της απασχόλησής του.

Απαγόρευση
 τερματισμού
 απασχόλησης.

23.-(1) Απαγορεύεται σε εργοδότη να τερματίζει την απασχόληση εργαζόμενου ή να δίδει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης σε εργαζόμενο ή να προβαίνει σε άλλη προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης εντός της περιόδου η οποία αρχίζει από την ημερομηνία της υποβληθείσας γραπτής προειδοποίησης από τον εργαζόμενο για την πρόθεση του να ασκήσει οποιοδήποτε δικαίωμά του σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 5, 8, 16, 17 και 19 του παρόντος Νόμου και εκπνέει κατά την ημερομηνία λήξης της άσκησης του δικαιώματος.

(2) Ανεξάρτητα από τις διατάξεις του εδαφίου (1), η προειδοποίηση τερματισμού ή ο τερματισμός απασχόλησης κατά τη χρονική περίοδο που προβλέπεται στο εν λόγω εδάφιο, δεν αποτελεί αδίκημα στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- (α) Εάν ο εργοδοτούμενος είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τον τερματισμό της σχέσης εργοδότησης.

(β) εάν η σχετική επιχείρηση που εργοδοτεί τον εργαζόμενο έπαυσε να λειτουργεί· ή

(γ) εάν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει.

(3) Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης εργαζομένου που αιτήθηκε ή έλαβε άδεια πατρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντίδας, ή άσκησε το δικαίωμα να αιτηθεί ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, ο εργοδοτούμενος δύναται να ζητήσει από τον εργοδότη να αιτιολογήσει δεόντως και γραπτώς τους λόγους του τερματισμού της απασχόλησης του και σε τέτοια περίπτωση ο εργοδότης οφείλει να παρέχει γραπτώς την αιτιολόγηση αυτή στον εργοδοτούμενο.

Προστασία από
δυσμενή
μεταχείριση ή
επιπτώσεις.

24.-(1) Κάθε απόλυση και οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχόλησης εργαζομένου ή εκπροσώπου του ο οποίος προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία στη βάση παράβασης των διατάξεων του παρόντος Νόμου, είναι άκυρη, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή την διαμαρτυρία.

(2) Οι διατάξεις του εδαφίου (1) εφαρμόζονται αναλόγως και υπέρ κάθε προσώπου το οποίο συνέδραμε στην άσκηση ή την υποστήριξη της κατά το παρόν άρθρο καταγγελίας ή διαμαρτυρίας, με οποιοδήποτε τρόπο, συμπεριλαμβανομένης της δικαστικής ή εξώδικης διαμαρτυρίας.

Εξωδικαστική
προστασία.
88(Ι) του 2020
220(Ι) του 2022.

25.-(1) Εργαζόμενος που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση οποιασδήποτε διάταξης του παρόντος Νόμου, έχει δικαίωμα να απευθυνθεί σε Επιθεωρητές σύμφωνα με τις διατάξεις του περί της Σύστασης Υπηρεσίας Επιθεωρήσεων στο Υπουργείο Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου ή/και σε άλλους λειτουργούς του Υπουργείου που δύναται να διοριστούν από την αρμόδια αρχή να ασκούν καθήκοντα Επιθεωρητή, για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου.

(2) Πρόσωπο που θεωρεί ότι είναι θύμα διάκρισης σε ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Νόμου, δικαιούται ακόμη και εάν η εργασιακή σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, να υποβάλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ο οποίος για το σκοπό αυτό έχει όλες τις εξουσίες και αρμοδιότητες που προβλέπονται από τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο.

42(Ι) του 2004.

(3) Σε κάθε διαδικασία που προβλέπεται στις διατάξεις του εδαφίου (2), εάν το πρόσωπο που ισχυρίζεται ότι είναι θύμα διάκρισης επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η διακριτική μεταχείριση, ο Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε διακριτική μεταχείριση.

Ενέργειες του
Επιθεωρητή σε
περίπτωση
υποβολής
παραπόνου.

26.-(1) Ο Επιθεωρητής εξετάζει παράπονα σχετικά με διαφορά που πιθανόν να προκύψει από την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου από οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από τη διαφορά αυτή, καθώς και για λογαριασμό τέτοιου προσώπου και αμέσως μόλις του υποβληθεί τέτοιο παράπονο ακολουθεί τη διαδικασία που προνοείται στα εδάφια (2) και (3), εκτός αν η υπόθεση έχει προσαχθεί σε δικαστήριο.

(2) Ο Επιθεωρητής ερευνά με κάθε πρόσφορο τρόπο το παράπονο που του έχει υποβληθεί και ιδίως καλεί το πρόσωπο κατά του οποίου γίνεται το παράπονο και οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο που έχει αρμοδιότητα ή ευθύνη σε σχέση με το υποβληθέν παράπονο να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις ή οποιαδήποτε στοιχεία κατέχει ή είναι υπό τον έλεγχό του, που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν τη διερεύνηση του παραπόνου και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά.

(3) Σε περίπτωση κατά την οποία-

(α) επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου (2), ο Επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς, το οποίο υπογράφεται και από τα δύο (2) μέρη·

(β) δεν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου (2), ο Επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό, στο οποίο αναγράφει όλες τις ενέργειες και τις διαπιστώσεις του, το κοινοποιεί άμεσα στα δύο (2) μέρη, και δύναται να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών σε διαδικασία ενώπιόν του.

(4) Τηρουμένων των διατάξεων οποιουδήποτε νόμου, από την ημερομηνία της υποβολής του δυνάμει των διατάξεων του εδαφίου (1) παραπόνου, μέχρι την ημερομηνία που συντάχθηκε το προβλεπόμενο στην παράγραφο (β) του εδαφίου (3) πρακτικό, διακόπτεται η τυχόν ισχύουσα

προθεσμία προσφυγής στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών του προσώπου που έχει υποβάλει ή για λογαριασμό του οποίου υποβλήθηκε το παράπονο, καθώς και η περίοδος παραγραφής της απαίτησής του.

Δικαστική προστασία και βάρος απόδειξης.

27.-(1) Εργαζόμενος ο οποίος θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση οποιασδήποτε διάταξης του παρόντος Νόμου δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου, όπως αυτό ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 28, ακόμα και εάν η εργασιακή σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έγινε η παράβαση έχει λήξει και να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για την στοιχειοθέτηση της παραβάσεως και της πάσης φύσεως ζημιάς που υπέστη λόγω αυτής.

(2) Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, εάν ο ενάγων ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεως του παρόντος Νόμου στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παραβίαση και το Δικαστήριο υποχρεώνει τον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμιά παράβαση του παρόντος Νόμου.

Αρμόδιο Δικαστήριο.

28. Επιφυλασσομένης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Διοικητικού Δικαστηρίου δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος, αρμοδιότητα για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών και λοιπών διαφορών ιδιωτικού δικαίου που αναφύονται με αφορμή την εφαρμογή του παρόντος Νόμου, έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Η ευθύνη του παραβάτη δεν υπόκειται σε προϋποθέσεις.

29.-(1) Σε περίπτωση παράβασης οποιασδήποτε διάταξης του παρόντος Νόμου δεν έχουν εφαρμογή διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση της ευθύνης του παραβάτη ή/και του δικαιώματος για αποζημίωση ή άλλη θεραπεία ένα ελάχιστο διάστημα απασχολήσεως ή ελάχιστο αριθμό ωρών εργασίας του εργοδοτούμενου, ούτε διατάξεις που θέτουν ανώτατο όριο αποζημιώσεως και κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου με την οποία προβλέπεται τέτοια προϋπόθεση είναι άκυρη.

(2) Το ποσό αποζημιώσεως, το οποίο επιδικάζεται σε κάθε περίπτωση παραβάσεως των διατάξεων του παρόντος Νόμου, καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη.

Αρμοδιότητα Επιτροπής.

30. Με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των θυμάτων, διακρίσεων όπως ορίζονται στις διατάξεις των άρθρων 25 και 27, παρέχεται ανεξάρτητη συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων για τα θέματα που ρυθμίζονται στον παρόντα Νόμο από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση, η οποία έχει συσταθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου.

205(Ι) του 2002
91(Ι) του 2004
40(Ι) του 2006
176(Ι) του 2007
39(Ι) του 2009
150(Ι) του 2014
86(Ι) του 2021.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

31. Ο παρών Νόμος δεν επηρεάζει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις οποιασδήποτε διατάξεως νόμου, διοικητικής πράξεως, συλλογικής σύμβασης ή ατομικής συμβάσεως εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχειρήσεων ή σχεδίου υπηρεσίας.

Ενημέρωση εργαζομένων και εργοδοτών.

32.-(1) Η αρμόδια αρχή ενημερώνει τους εργαζόμενους και τους εργοδότες καθώς και τις οργανώσεις τους σχετικά με τις διατάξεις του παρόντος Νόμου και τις διατάξεις που θεσπίζονται για την εφαρμογή του, με έντυπα και κάθε άλλο πρόσφορο μέσο.

(2) Οι οργανώσεις των εργαζομένων ενημερώνουν τους εργαζόμενους για τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, με έγγραφες ανακοινώσεις στους οικείους πίνακες που βρίσκονται στους χώρους εργασίας ή με διανομή εντύπων ή και προφορικά στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχολήσεως, ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο.

(3) Οι εργοδότες διευκολύνουν τις οργανώσεις των εργαζομένων να προβαίνουν στην προβλεπόμενη στο εδάφιο (2) ενημέρωση των εργαζομένων.

Αδικήματα και ποινές.

33. Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει οποιαδήποτε από τις διατάξεις του παρόντος Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις επτά χιλιάδες και πεντακόσια ευρώ (€7.500).

Διαβίβαση πληροφοριών προς την Επιτροπή.

34. Η αρμόδια αρχή διαβιβάζει έως τις 2 Αυγούστου 2027 στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες αναφορικά με την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου.

Έκδοση
Κανονισμών.

35. Το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται να εκδίδει Κανονισμούς για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου ή για τη ρύθμιση οποιουδήποτε θέματος χρήζει ή είναι δεκτικό καθορισμού δυνάμει των διατάξεων του παρόντος Νόμου, οι οποίοι δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

Κατάργηση.
117(I) του 2017
43(I) του 2022.
47(I) του 2012.

36. Με την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου ο περί Προστασίας της Πατρότητας Νόμος και ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος, καταργούνται.

Μεταβατικές
διατάξεις.

37.-(1) Οι διατάξεις του παρόντος Νόμου τυγχάνουν εφαρμογής και σε σχέση με εργαζόμενο που βρίσκεται σε άδεια πατρότητας ή γονική άδεια ή άδεια για λόγους ανωτέρας βίας κατά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος του παρόντος Νόμου.

(2) Τηρουμένων των διατάξεων του άρθρου 10, από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος του παρόντος Νόμου μέχρι και την 1^η Αυγούστου 2024, το δικαίωμα σε επίδομα γονικής άδειας είναι έξι (6) εβδομάδες.

(3) Οποιαδήποτε περίοδος ή οποιοσδήποτε χωριστές αθροιζόμενες περιόδοι γονικής άδειας έλαβε εργαζόμενος πριν από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος του παρόντος Νόμου με μέγιστη διάρκεια τις δέκα (10) εβδομάδες, αφαιρούνται από το δικαίωμα γονικής άδειας από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος του παρόντος Νόμου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8.