

Ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2012 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 47(Ι) του 2012

## Ο ΠΕΡΙ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑΣ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2012

Προοίμιο. Για σκοπούς εναρμόνισης με τις πράξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο-

Επίσημη  
Εφημερίδα της  
ΕΕL 068  
18.03.2010  
σ.13

(α) «Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ, κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ, και

Επίσημη  
Εφημερίδα της  
ΕΕL 014  
20.1.1998  
σ.6

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

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός  
τίτλος.

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2012.

Ερμηνεία.

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

«άμεση διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει δυσμενή μεταχείριση ευθέως και εμφανώς συνδεόμενη με το φύλο·

“αναπηρία”, σε σχέση με άτομο, σημαίνει οποιασδήποτε μορφής ανεπάρκεια ή μειονεξία, η οποία προκαλεί μόνιμο ή απροσδιόριστης διάρκειας σωματικό, διανοητικό ή ψυχικό περιορισμό στο άτομο και η οποία, λαμβάνοντας υπόψη το ιστορικό και άλλα προσωπικά στοιχεία του εν λόγω ατόμου, μειώνει ουσιωδώς ή αποκλείει τη δυνατότητα εκτέλεσης μιας ή περισσότερων δραστηριοτήτων ή λειτουργιών που θεωρούνται φυσιολογικές και ουσιώδεις για την ποιότητα ζωής κάθε ατόμου της ίδιας ηλικίας που δεν έχει τέτοια ανεπάρκεια ή μειονεξία·

«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·

«επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης» σημαίνει φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους·

«εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο είτε δυνάμει σύμβασης ή σχέσης 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·

«Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων·

«χήρος γονέας» σημαίνει πρόσωπο που έχει εξαρτώμενα τέκνα και είναι χήρος ή χήρα·

**ΜΕΡΟΣ Ι — ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**

Πεδίο εφαρμογής. 3. Το Μέρος Ι του παρόντος Νόμου εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν συμπληρώσει συνεχή απασχόληση έξι (6) μηνών στον ίδιο εργοδότη, περιλαμβανομένων εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση, με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση ή σχέση εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. 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 μηνών.

Γονική άδεια. 4.-(1) Κάθε γονέας εργοδοτούμενος δικαιούται να λάβει συνολική γονική άδεια, χωρίς αποδοχές, η διάρκεια της οποίας δύναται να διαρκέσει μέχρι δεκαοκτώ (18) εβδομάδες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού:

Νοείται ότι στην περίπτωση χήρου γονέα, η διάρκεια της γονικής άδειας δύναται να διαρκέσει μέχρι είκοσι τρεις (23) εβδομάδες:

Νοείται περαιτέρω ότι το πιο πάνω δικαίωμα είναι ατομικό και αμεταβίβαστο, εκτός από τις περιπτώσεις, στις οποίες ο ένας εκ των δύο γονέων έχει λάβει γονική άδεια τουλάχιστον δύο (2) εβδομάδων, οπότεν επιτρέπεται η μεταβίβαση δύο (2) εβδομάδων από το υπόλοιπο της συνολικής του άδειας, στο υπόλοιπο συνολικής άδειας του άλλου εκ των δύο γονέων, τηρουμένων των διατάξεων του παρόντος άρθρου.

(2) (α) Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων του ενός παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το κάθε ένα από αυτά.

(β) Τηρουμένης της επιφύλαξης του εδαφίου (1), σε περιπτώσεις κατά τις οποίες έχουν γεννηθεί πάνω από ένα παιδιά την ίδια μέρα, το δικαίωμα γονικής άδειας είναι δεκαοκτώ (18) εβδομάδες για κάθε παιδί.

(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:

Νοείται ότι, με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, και οι δυο γονείς δύνανται να κάνουν χρήση συγχρόνως του δικαιώματος αυτού.

Χρόνος και  
τρόπος λήψης της  
γονικής άδειας.

5.-(1) Η γονική άδεια λαμβάνεται -

- (α) στην περίπτωση της φυσικής μητέρας, μεταξύ του χρονικού διαστήματος που μεσολαβεί από τη λήξη της άδειας μητρότητας και της συμπλήρωσης του όγδοου (8<sup>ου</sup>) έτους της ηλικίας του παιδιού,
- (β) στην περίπτωση του φυσικού πατέρα, μεταξύ του χρονικού διαστήματος που μεσολαβεί από τη γέννηση του παιδιού και της συμπλήρωσης του όγδοου (8<sup>ου</sup>) έτους της ηλικίας του παιδιού,
- (γ) στην περίπτωση υιοθεσίας, μεταξύ του χρονικού διαστήματος που μεσολαβεί από τη λήξη της άδειας μητρότητας και για περίοδο οκτώ (8) ετών από την ημερομηνία υιοθεσίας, νοουμένου ότι το παιδί δεν θα υπερβεί μέχρι τότε το δωδέκατο (12<sup>ο</sup>) έτος της ηλικίας του:

Νοείται ότι ο θετός πατέρας δύναται να λαμβάνει την άδεια, αμέσως μετά την υιοθεσία του παιδιού.

- (δ) στην περίπτωση παιδιού με αναπηρία, μέχρι το δέκατο όγδοο (18<sup>ο</sup>) έτος της ηλικίας του παιδιού, τηρουμένων των διατάξεων του περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμου.

127(I) του 2000  
57(I) του 2004  
72(I) του 2007  
102(I) του 2007.

(2) Η γονική άδεια λαμβάνεται με ελάχιστη διάρκεια μιας (1) εβδομάδας και μέγιστη διάρκεια πέντε (5) εβδομάδων, ανά ημερολογιακό έτος, στις περιπτώσεις ενός (1) ή δύο (2) παιδιών, και επτά (7) εβδομάδων για τρία (3) παιδιά και περισσότερα:

Νοείται ότι, με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, η μέγιστη διάρκεια της άδειας δύναται να υπερβαίνει τα όρια που καθορίζονται στο εδάφιο (2).

Προειδοποίηση για λήψη γονικής άδειας.

6. Εργοδοτούμενος, που προτίθεται να ασκήσει το δικαίωμα της γονικής άδειας, υποχρεούται να προειδοποιήσει γραπτώς τον εργοδότη του, τρεις (3) εβδομάδες πριν από την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας, για την ημερομηνία έναρξης και λήξης της εν λόγω άδειας:

Πίνακας.

Νοείται ότι, στις περιπτώσεις σοβαρής ασθένειας/πάθησης παιδιού, η οποία καθορίζεται στον Πίνακα του παρόντος Νόμου, η προειδοποίηση μειώνεται σε μία (1) εβδομάδα.

Άρνηση χορήγησης 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 οφείλει 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 (7) 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 είναι αιτιολογημένοι.

Μετάθεση χορήγησης γονικής άδειας.

8.(1) 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 δύναται να ανευρεθεί αναπληρωτής κατά την περίοδο που καθορίζεται στην προειδοποίηση, όταν σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού ζητά γονική άδεια συγχρόνως, όταν συγκεκριμένα καθήκοντα έχουν στρατηγική σημασία.

(2) Ο εργοδότης εντός δύο (2) εβδομάδων από την υποβολή της προειδοποίησης από τον εργοδοτούμενο για λήψη γονικής άδειας, σύμφωνα με το άρθρο 6 υποχρεούται να δώσει γραπτώς στον

εργοδοτούμενο τους λόγους της μετάθεσης της ημερομηνίας χορήγησης της γονικής άδειας, η οποία δεν δύναται να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την ημερομηνία κοινοποίησης της αναβολής.

Τερματισμός  
γονικής άδειας  
από τον εργοδότη.

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 (7) 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 εφαρμογής του τερματισμού της γονικής άδειας είναι τουλάχιστον επτά (7) 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.

Επιστροφή στην  
εργασία και  
διασφάλιση  
δικαιωμάτων.

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

(2) Ο εργοδοτούμενος, κατά την επιστροφή από τη γονική άδεια, δύναται να ζητήσει αλλαγές στο ωράριο και/ή την οργάνωση της εργασίας του για καθορισμένη χρονική περίοδο. Ο εργοδότης εξετάζει και ανταποκρίνεται στα εν λόγω αιτήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο του εργοδότη όσο και του εργοδοτούμενου.

(3) Ο εργοδοτούμενος και ο εργοδότης δύνανται να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της γονικής άδειας και να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ τους.

(4) Τα κέκτημένα 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 προκύπτουν από νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.

(5) Κατά τον χρόνο απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογήν των διατάξεων του άρθρου 4 του παρόντος Νόμου, ο εργοδοτούμενος πιστώνεται με ασφαλιστές αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις του περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου.

59(Ι) του 2010  
114(Ι) του 2010  
126(Ι) του 2010  
2(Ι) του 2012  
37(Ι) του 2012.

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

8 του 1967  
25 του 1968  
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.

(7) Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογήν των διατάξεων των άρθρων 4 και 12 λογίζεται ως περίοδος απασχόλησης για τους σκοπούς 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.

Υποχρέωση  
 εργοδοτούμενου  
 για ενημέρωση.

11.-(1) Ο εργοδοτούμενος ο οποίος λαμβάνει γονική άδεια υποχρεούται εντός τριών (3) μηνών από τη λήξη κάθε περιόδου της άδειας αυτής να ενημερώνει σχετικά το Διευθυντή σύμφωνα με Τύπο που καθορίζει ο Διευθυντής.

(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 ΙΙ — ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ**

Άδεια για λόγους ανωτέρας βίας.

12.-(1) Ο εργοδοτούμενος δικαιούται να λαμβάνει, με αίτησή του, άδεια, χωρίς αποδοχές, επτά (7) ημερών το χρόνο, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους, οι οποίοι αφορούν ασθένεια ή ατύχημα εξαρτημένων μελών της οικογένειάς του και καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργοδοτουμένου.

(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.

Υποχρέωση εργοδοτουμένου σε περίπτωση λήψης άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.

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

**ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ — ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ — ΚΥΡΩΣΕΙΣ**

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

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

Βάρος απόδειξης.

15. Όταν πρόσωπο θεωρεί 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 της απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης βαραίνει τον εναγόμενο.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

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

Απαγόρευση τερματισμού απασχόλησης - Διακοπή απασχόλησης.

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

(2) Απαγορεύεται σε εργοδότη να τερματίζει την απασχόληση εργοδοτούμενου ή να δίδει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης σε εργοδοτούμενο κατά τη χρονική περίοδο που αρχίζει από τη στιγμή της υποβολής αίτησης για λήψη γονικής άδειας και που λήγει με το τέλος της περιόδου γονικής άδειας, ή προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης η οποία εκπνέει κατά τη διάρκεια της προαναφερθείσας περιόδου, ή προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης κατά τη διάρκεια απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας.

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

- (α) αν ο εργοδοτούμενος είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης·
- (β) αν η σχετική ή επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί· ή
- (γ) αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει.

(4) Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης εργοδοτούμενου κατά τη χρονική περίοδο που προβλέπεται στο εδάφιο (2) ο εργοδότης οφείλει να δικαιολογήσει δεόντως και γραπτώς τον τερματισμό της απασχόλησης.

Επιθεωρητές ή άλλοι λειτουργοί.

18. Ο Υπουργός δύναται, με γνωστοποίηση του που δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, να ορίζει επιθεωρητές ή/και άλλους λειτουργούς, εφόσον τους κρίνει αναγκαίους, για την καλύτερη εφαρμογή του παρόντος Νόμου.

Δικαιοδοσία δικαστηρίου.

19. Διαφορές αστικής φύσεως που προκύπτουν από την εφαρμογή του παρόντος Νόμου υπάγονται στην αρμοδιότητα του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.

Κυρώσεις- Ποινές.	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 επτά χιλιάδες πεντακόσια ευρώ (€7.500).
Έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου.	21. Ο παρών Νόμος τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία της δημοσίευσής του στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.
Κατάργηση. 69(Ι) του 2002 111(Ι) του 2007 11(Ι) του 2010.	22. Ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2002 καταργείται.

## ΠΙΝΑΚΑΣ

(Άρθρο 6)

### Σοβαρές ασθένειες/παθήσεις

1. Ογκολογικές παθήσεις.
2. Συγγενείς καρδιοπάθειες.
3. Σοβαρές κρανιοεγκεφαλικές κακώσεις και κατάγματα οστών.
4. Γενετικά και μεταβολικά σύνδρομα.
5. Σοβαρές νευρολογικές διαταραχές.
6. Μεσογειακή αναιμία, δρεπανοκυτταρική αναιμία, ιδιοπαθής θρομβοπενική πορφύρα, αιμορροφιλία και άλλες συναφείς παθήσεις.
7. Σηψαιμία, μηνιγγίτιδα και άλλες σοβαρές μικροβιακές λοιμώξεις.
8. Εγκεφαλίτιδες.
9. Χρόνιες παθήσεις του αναπνευστικού.
10. Χρόνια νεφρική ανεπάρκεια.
11. Χρόνια ανοσοποιητική ανεπάρκεια.
12. Υποφυσιακή ανεπάρκεια ή έλλειψη αυξητικής ορμόνης.
13. Σακχαρώδης διαβήτης.
14. Κυστική ίνωση.
15. Ασθένειες/παθήσεις λόγω πρόωρης γέννησης (αν η περίοδος γονικής άδειας αφορά την περίοδο πριν τη λήξη της άδειας μητρότητας, ισχύει μόνο για άνδρες δικαιούχους).