



7

**Γονική Άδεια και Άδεια  
για Λόγους Ανωτέρας Βίας**



## Σκοπός του Νόμου

Στον Οδηγό αυτό παρουσιάζονται οι βασικές πρόνοιες του περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμου του 2012 (Ν. 47(Ι)/2012), ο οποίος ρυθμίζει το δικαίωμα του εργοδοτούμενου (άντρα και γυναίκας) να παίρνει άδεια χωρίς απολαβές για σκοπούς φροντίδας και ανατροφής παιδιού. Επίσης, ρυθμίζει το δικαίωμα του εργοδοτούμενου (άντρα και γυναίκας) να παίρνει άδεια για λόγους ανωτέρας βίας που σχετίζονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους. (Ο Νόμος αντικατέστησε όλους τους προηγούμενους Νόμους Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας του 2002 έως 2010).

Επισημαίνεται ότι, μετά από συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου ή μέσω συλλογικών συμβάσεων μπορούν να υπάρξουν **ευνοϊκότεροι όροι** απ' ό,τι προνοεί ο Νόμος.

## ΜΕΡΟΣ Ι: ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

### Τι είναι η γονική άδεια;

Η γονική άδεια είναι άδεια **χωρίς απολαβές** με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού.

### Ποιος δικαιούται γονική άδεια;

Γονική άδεια δικαιούνται εργοδοτούμενοι γονείς, **άντρες** και **γυναίκες**.

Οι εργοδοτούμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει συνεχή απασχόληση έξι μηνών στον ίδιο εργοδότη. 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. Ο Νόμος καλύπτει και τους εργοδοτούμενους με μερική απασχόληση, με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση ή σχέση εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης.

### Πόση είναι η συνολική διάρκεια της γονικής άδειας που δικαιούμαι;

Κάθε γονέας εργοδοτούμενος, άντρας ή γυναίκα, δικαιούται να πάρει άδεια χωρίς απολαβές συνολικά μέχρι και **δεκαοκτώ εβδομάδες**, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού.



Το δικαίωμα γονικής άδειας είναι δεκαοκτώ εβδομάδες για το κάθε παιδί ξεχωριστά, ακόμη και στην περίπτωση που γεννηθούν πάνω από ένα παιδιά την ίδια μέρα. Στην περίπτωση **χήρου/χήρας γονέα**, η διάρκεια της γονικής άδειας μπορεί να διαρκέσει μέχρι **είκοσι τρεις εβδομάδες**.

### **Πόση διάρκεια γονικής άδειας μπορώ να λάβω ετήσια;**

Η γονική άδεια μπορεί να λαμβάνεται με ελάχιστη διάρκεια **μιας** εβδομάδας και μέγιστη διάρκεια **πέντε εβδομάδων, ανά ημερολογιακό έτος**, στις περιπτώσεις ενός ή δύο παιδιών, και **επτά εβδομάδων** για τρία παιδιά και περισσότερα.

### **Πότε μπορώ να λάβω γονική άδεια;**

Στην περίπτωση των **φυσικών γονέων**, η φυσική μητέρα μπορεί να λάβει γονική άδεια μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και **πριν τη συμπλήρωση του όγδοου έτους της ηλικίας του παιδιού**. Ο φυσικός πατέρας μπορεί να λάβει γονική άδεια αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού και πριν τη συμπλήρωση του όγδοου έτους της ηλικίας του.

Στην περίπτωση **υιοθεσίας**, η γονική άδεια λαμβάνεται από τη θετή μητέρα μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και σε διάστημα **οκτώ ετών** από την ημερομηνία υιοθεσίας του παιδιού, υπό την προϋπόθεση ότι το παιδί δεν θα υπερβεί μέχρι τότε το δωδέκατο έτος της ηλικίας του. Ο θετός πατέρας μπορεί να λαμβάνει την άδεια αμέσως μετά την υιοθεσία του παιδιού, και μέσα σε οκτώ χρόνια από τη μέρα υιοθεσίας του παιδιού υπό την προϋπόθεση ότι το παιδί δεν θα υπερβεί μέχρι τότε το δωδέκατο έτος της ηλικίας του.

Στην περίπτωση **παιδιού με αναπηρία**, η γονική άδεια λαμβάνεται μέχρι το δέκατο όγδοο έτος ηλικίας του παιδιού.

### **Μπορώ να μεταβιβάσω την άδεια μου σε άλλο άτομο;**

Το δικαίωμα στη γονική άδεια είναι ατομικό και αμεταβίβαστο, εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο ένας γονέας έχει λάβει γονική άδεια τουλάχιστον δύο εβδομάδων, οπότεν επιτρέπεται η μεταβίβαση δύο εβδομάδων από το υπόλοιπο της συνολικής του άδειας, στο υπόλοιπο της συνολικής άδειας του άλλου γονέα.



## Πότε και πώς πρέπει να ενημερώσω τον εργοδότη μου;

Ο εργοδοτούμενος οφείλει να προειδοποιήσει **γραπτώς** τον εργοδότη του, **τρεις εβδομάδες πριν από** την ημέρα έναρξης της γονικής άδειας, και να αναφέρει την ημέρα έναρξης και λήξης της. Στις περιπτώσεις σοβαρής ασθένειας/πάθησης παιδιού, η προειδοποίηση μειώνεται σε μία εβδομάδα. Σοβαρή ασθένεια/πάθηση καθορίζεται ως ακολούθως:

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).

## Έχει δικαίωμα ο εργοδότης μου να αρνηθεί τη χορήγηση γονικής άδειας;

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αρνηθεί τη χορήγηση γονικής άδειας εάν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι ο εργοδοτούμενος δεν δικαιούται τέτοια άδεια. Θα πρέπει όμως προτού αρνηθεί:

- Να ενημερώσει **γραπτώς** τον εργοδοτούμενο για την πρόθεση του να μην του χορηγήσει τη γονική άδεια, και
- να καλέσει τον εργοδοτούμενο να υποβάλει εντός επτά ημερών τους λόγους που πιστεύει ότι δικαιούται την άδεια.

Πριν ο εργοδότης αποφασίσει να αρνηθεί τη χορήγηση της γονικής άδειας, οφείλει να λάβει υπόψη τους λόγους για τους οποίους ο εργοδοτούμενος πιστεύει ότι δικαιούται τέτοια άδεια. Εάν αρνηθεί, θα πρέπει να διευκρινίζει τους λόγους της άρνησής του.



## Μπορεί ο εργοδότης να μεταθέσει τη χορήγηση της γονικής άδειας;

Ο εργοδότης μπορεί να μεταθέσει τη χορήγηση γονικής άδειας μετά από διαβούλευση με τον εργοδοτούμενο, για λόγους που σχετίζονται με την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Για παράδειγμα, όταν:

- Η εργασία είναι εποχικού χαρακτήρα.
- Δεν μπορεί να βρεθεί αντικαταστάτης.
- Σημαντικό ποσοστό των υπαλλήλων της επιχείρησης ζητά γονική άδεια για την ίδια χρονική περίοδο.
- Συγκεκριμένα καθήκοντα του εργοδοτούμενου είναι στρατηγικής σημασίας για την επιχείρηση.

Επιπλέον, ο εργοδότης οφείλει εντός δύο εβδομάδων από την ημέρα υποβολής της αίτησης του εργοδοτούμενου, να τον ενημερώσει γραπτώς για τους λόγους μετάθεσης της ημερομηνίας χορήγησης της άδειας. Η ημερομηνία μετάθεσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες από την ημερομηνία κοινοποίησης της αναβολής.

## Μπορεί ο εργοδότης να τερματίσει τη γονική άδεια;

Αν ο εργοδότης έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι ο εργοδοτούμενος χρησιμοποιεί τη γονική άδεια για άλλο σκοπό εκτός από τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού του, τότε μπορεί να τερματίσει τη γονική άδεια.

Ο εργοδότης, προτού τερματίσει τη γονική άδεια, πρέπει να ενημερώσει **γραπτώς** τον εργοδοτούμενο και να τον καλέσει να υποβάλει εντός επτά ημερών τους δικούς του λόγους και εξηγήσεις για την ανάγκη λήψης της άδειας. Πριν ο εργοδότης αποφασίσει να τερματίσει τη γονική άδεια, οφείλει να λάβει υπόψη τους λόγους που θα υποβάλει ο εργοδοτούμενος.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης τελικά αποφασίσει να τερματίσει τη γονική άδεια, υποχρεούται να ενημερώσει με γραπτή ειδοποίηση τον εργοδοτούμενο.

Στην ειδοποίηση πρέπει να αναφέρει τους λόγους και την ημερομηνία τερματισμού.

Η ημερομηνία τερματισμού πρέπει να είναι τουλάχιστον επτά μέρες μετά την ημερομηνία της σχετικής ειδοποίησης, οπότε ο εργοδοτούμενος είναι υποχρεωμένος να επιστρέψει στην εργασία του. Από την ημερομηνία επιστροφής στην εργασία του, παύει να μετρά η γονική άδεια.

## Ποιες είναι οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματά μου μετά τη λήξη της γονικής άδειας;

- Ο εργοδοτούμενος δικαιούται να επιστρέψει στην εργασία του, στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν από τη γονική άδεια.
- Ο εργοδοτούμενος, κατά την επιστροφή του από τη γονική άδεια, μπορεί 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.
- Οι εργοδοτούμενοι και οι εργοδότες μπορούν να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της άδειας και να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ τους.
- Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργοδοτούμενος συνεχίζει να διατηρεί όλα τα δικαιώματά του (κεκτημένα ή όσα θα αποκτούσε), συμπεριλαμβανομένων και αυτών που πιθανόν να προκύψουν από αλλαγές στη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική.
- Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας συνυπολογίζεται και ο εργοδοτούμενος πιστώνεται με ασφαλιστικές αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 1980 μέχρι (Αρ. 4) του 2001.
- Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τον υπολογισμό της ετήσιας άδειας με απολαβές που δικαιούται. Η γονική άδεια δεν θεωρείται ως ετήσια άδεια.
- Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τους σκοπούς των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 μέχρι (Αρ. 2) του 2001.

## Ενημέρωση Διευθυντή Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ο εργοδοτούμενος, κάθε φορά που λαμβάνει γονική άδεια, έχει υποχρέωση, μέσα σε **τρεις μήνες** από τη λήξη της, να ενημερώνει το Διευθυντή των Υπηρεσιών των Κοινωνικών Ασφαλίσεων συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο (μπορεί να το προμηθευτεί από τα Επαρχιακά Γραφεία Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθώς και από την ιστοσελίδα [www.mlsi.gov.cy/sid](http://www.mlsi.gov.cy/sid)). Αν ο εργοδοτούμενος δεν ενημερώσει τον Διευθυντή εντός της πιο πάνω προθεσμίας, ο Διευθυντής μπορεί με απόφασή



του να παρατείνει την προθεσμία εφόσον ο εργοδοτούμενος αποδείξει βάσιμη αιτία για την παράλειψή του να ενημερώσει. Ο Διευθυντής μπορεί να παρατείνει την προθεσμία για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η συγκεκριμένη αιτία, αλλά δεν μπορεί να υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες.

## **ΜΕΡΟΣ II: ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ**

Ο εργοδοτούμενος δικαιούται να παίρνει άδεια επτά (7) ημερών τον χρόνο, χωρίς αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας. Οι λόγοι της άδειας πρέπει να συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους που αφορούν **ασθένεια ή ατύχημα** εξαρτωμένων μελών της οικογένειας του εργοδοτουμένου (**παιδί, σύζυγο, γονέα, αδελφό, αδελφή, παππού, γιαγιά**) και καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του.

### **Τρόπος χορήγησης της άδειας**

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη μια φορά ή τμηματικά. Όταν οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, αυτή η άδεια χορηγείται στον κάθε ένα ξεχωριστά.

### **Υποχρεώσεις και δικαιώματα του εργοδοτουμένου**

- Ο εργοδοτούμενος πρέπει να ειδοποιεί τον εργοδότη του το συντομότερο δυνατόν σε περίπτωση που πρόκειται να κάνει χρήση της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.
- Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτουμένου κατά τη διάρκεια της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τον υπολογισμό της ετήσιας άδειας με απολαβές που δικαιούται. Η άδεια για λόγους ανωτέρας βίας δεν θεωρείται ως ετήσια άδεια.
- Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτουμένου κατά τη διάρκεια της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας θεωρείται περίοδος απασχόλησης για τους σκοπούς των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 μέχρι (Αρ. 2) του 2001.

## **ΜΕΡΟΣ III: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ**

### **Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις**

Μπορούν να υπάρξουν **ευνοϊκότεροι όροι** από ό,τι προνοεί ο Νόμος είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων είτε σε περίπτωση συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργοδοτουμένου.



## Απαγόρευση τερματισμού ή διακοπής της απασχόλησης

Η αίτηση για λήψη ή η λήψη γονικής άδειας, ή η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, δεν αποτελεί λόγο για τερματισμό της απασχόλησης και δεν διακόπτει το συνεχές της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, απαγορεύεται σε κάθε εργοδότη να τερματίζει την απασχόληση εργοδοτούμενου, ή να δίνει προειδοποίηση για τερματισμό κατά τη χρονική περίοδο που αρχίζει από τη στιγμή της υποβολής της αίτησης για λήψη γονικής άδειας και που λήγει με το τέλος της άδειας αυτής. Επίσης, απαγορεύεται σε εργοδότη να δίνει προειδοποίηση τερματισμού που να εκπνέει κατά τη διάρκεια της πιο πάνω περιόδου, ή προειδοποίηση κατά τη διάρκεια απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας.

## Απαγόρευση διάκρισης

Η αίτηση για λήψη ή η λήψη γονικής άδειας, ή η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, δεν αποτελεί λόγο για λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση του εργοδοτούμενου.

## Ποινές

Εργοδότης, ο οποίος παραβιάζει οποιαδήποτε από τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος και η ποινή σε αυτή την περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό των €7.500.

## Αρμόδιο Δικαστήριο

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει την αρμοδιότητα να αποφασίζει για διαφορές αστικής φύσεως, που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου.