



ΤΜΗΜΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

# ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ  
ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

# ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ:

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

ΑΠΟΥΣΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ

Ή ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή .....	5
Μέρος I: Γονική άδεια .....	7
Μέρος II: Άδεια πατρότητας .....	13
Μέρος III: Άδεια φροντίδας .....	17
Μέρος IV: Απουσία για λόγους ανωτέρας βίας .....	21
Μέρος V: Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζόμενους γονείς ή τους φροντιστές .....	25
Μέρος VI: Γενικές διατάξεις και κυρώσεις .....	29
- Διασφάλιση εργασιακών δικαιωμάτων .....	31
- Απαγόρευση τερματισμού ή διακοπής της απασχόλησης και απαγόρευση διάκρισης .....	32
- Εξωδικαστική προστασία .....	32
- Αρμόδιο Δικαστήριο και ποινές .....	33
Γενικές πληροφορίες .....	35



Ο Οδηγός αυτός εκδίδεται από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αφορά τον Περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμο του 2022 Ν.216(Ι)/2022. Η εν λόγω νομοθεσία είναι πλήρως εναρμονισμένη με την Οδηγία (ΕΕ )2019/1158. Ο Οδηγός αυτός παρέχει μόνο γενικές πληροφορίες και δεν πρέπει να θεωρείται ολοκληρωμένη και αυθεντική ερμηνεία των διατάξεων του Νόμου. Περισσότερες λεπτομέρειες παρέχονται από τα Τμήματα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων τα οποία εμπλέκονται στην εφαρμογή και παρακολούθηση της εν λόγω νομοθεσίας και συγκεκριμένα το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, το Τμήμα Εργασίας και τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

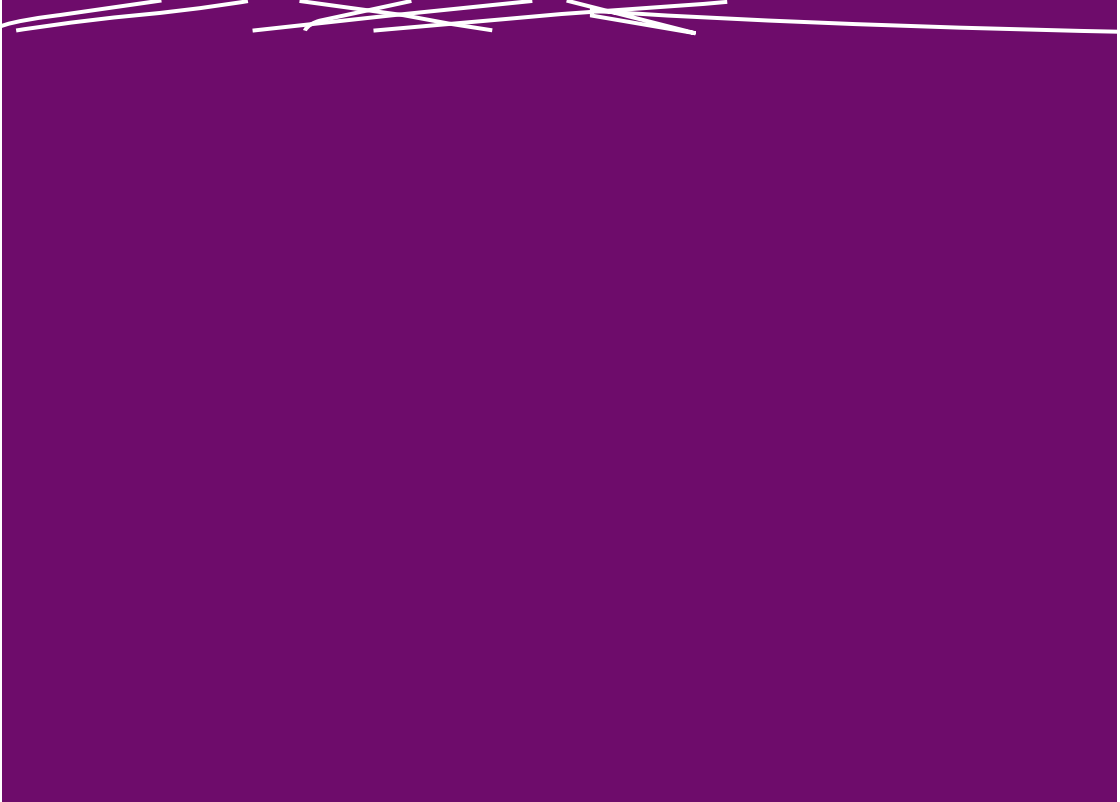
Ο **θεσμός της γονικής άδειας** εισάχθηκε στην Κύπρο το 2002, ως αποτέλεσμα της εναρμόνισης με το ευρωπαϊκό κεκτημένο. Πρόκειται για ένα σημαντικό δικαίωμα των εργοδοτούμενων γονέων, αφού επιτρέπει τόσο στη μητέρα όσο και στον πατέρα να απουσιάζουν από την εργασία τους με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού τους.

Το 2022 υιοθετήθηκε νέος εναρμονιστικός νόμος που, ανάμεσα σε άλλα, προνοεί και για **επίδομα** γονικής άδειας, δικαίωμα σε άδεια φροντίδας, απουσία για λόγους ανωτέρας βίας και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζόμενους γονείς ή τους φροντιστές, **με σκοπό την εξισορρόπηση/συμφιλίωση της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές.**





ΜΕΡΟΣ Ι: ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ







## ΜΕΡΟΣ Ι: ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Η **γονική άδεια** είναι άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα του παιδιού.

1. Ποιοι είναι οι δικαιούχοι γονικής άδειας; Πότε λαμβάνεται η γονική άδεια; Ισχύουν ειδικές ρυθμίσεις;

Δικαίωμα για λήψη γονικής άδειας έχει κάθε εργαζόμενος γονέας ο οποίος έχει παιδί ηλικίας **μέχρι οκτώ (8) ετών** και έχει συμπληρώσει συνεχή απασχόληση διάρκειας **έξι (6) μηνών** στον ίδιο εργοδότη. Η γονική άδεια λαμβάνεται μεταξύ του χρονικού διαστήματος που μεσολαβεί από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή πατρότητας, αντίστοιχα, μέχρι το **όγδοο (8<sup>ο</sup>) έτος** ηλικίας του παιδιού.

Ειδικές ρυθμίσεις ισχύουν:

(α) στην περίπτωση **υιοθεσίας παιδιού**, όπου η γονική άδεια λαμβάνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή πατρότητας, αντίστοιχα, και για περίοδο 8 ετών από την ημερομηνία υιοθεσίας (αντί την ημερομηνία γέννησης), δεδομένου ότι το παιδί δεν έχει υπερβεί το **12<sup>ο</sup> έτος**

(β) στην περίπτωση **παιδιού με αναπηρία**, όπου η γονική άδεια παρέχεται μέχρι το **δέκατο όγδοο (18) έτος** ηλικίας του παιδιού

2. Πόση είναι η συνολική διάρκεια της γονικής άδειας; Ισχύουν ειδικές ρυθμίσεις;

Κάθε γονέας έχει ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας συνολικής **διάρκειας δεκαοκτώ (18) βδομάδων** για κάθε παιδί.

Ειδικές ρυθμίσεις: Η διάρκεια της γονικής άδειας επεκτείνεται από 18 σε **23 βδομάδες** στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) **χήροι γονείς**

(β) **μονογονείς** (στις περιπτώσεις δηλαδή όπου έχει αφαιρεθεί η γονική μέριμνα από τον ένα γονέα, ή όπου ο ένας γονέας δεν έχει αναγνωρίσει το παιδί)

3. Πώς λαμβάνεται η γονική άδεια και απαιτείται προειδοποίηση πριν τη λήψη της;

Η ελάχιστη διάρκεια χρήσης της γονικής άδειας είναι **μία (1) ημέρα** και η μέγιστη διάρκεια χρήσης ανά ημερολογιακό έτος **είναι πέντε (5) βδομάδες**.

Για τη λήψη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας προειδοποιεί τον εργοδότη **τρεις (3) βδομάδες** πριν από την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας (εκτός σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης όπου με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη η περίοδος αυτή μπορεί να μειωθεί).

4. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απορρίψει το αίτημα γονικής άδειας;

Ο εργοδότης **ΔΕΝ έχει το δικαίωμα να απορρίψει το αίτημα**, αλλά έχει το δικαίωμα να **αναβάλει** τη λήψη της γονικής άδειας σε μεταγενέστερο χρόνο, ο οποίος σε καμία περίπτωση **δεν υπερβαίνει τους δύο (2) μήνες** από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος. Πριν από οποιαδήποτε αναβολή, ο εργοδότης προσφέρει, στο μέτρο του δυνατού, τη δυνατότητα λήψης της γονικής άδειας με ευέλικτο τρόπο.

5. Η γονική άδεια μπορεί να λαμβάνεται με ευέλικτους τρόπους;

Πέραν της υποχρέωσης του εργοδότη να προσφέρει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα λήψης της άδειας με ευέλικτο τρόπο, πριν από οποιαδήποτε αναβολή, ο εργαζόμενος **έχει το δικαίωμα να αιτηθεί και ο ίδιος λήψη της γονικής άδειας με ευέλικτο τρόπο** που εξυπηρετεί τον ίδιο και τον εργοδότη του. Το δικαίωμα αυτό περιορίζεται στη δυνατότητα λήψης της γονικής άδειας με ελάχιστη περίοδο μίας (1) ημέρας.

Παράδειγμα: εργαζόμενος/η μπορεί να αιτηθεί λήψη γονικής άδειας κάποιες μέρες της βδομάδας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, μειώνοντας ουσιαστικά τις εβδομαδιαίες μέρες εργασίας του/της (π.χ. για διάστημα 5 βδομάδων ο εργαζόμενος αιτείται να εργάζεται κατά τις μέρες Δευτέρα-Τετάρτη και τις μέρες Πέμπτη-Παρασκευή να απουσιάζει με γονική άδεια).

6. Καταβάλλεται **επίδομα** κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας;

Σε κάθε γονέα καταβάλλεται επίδομα μέχρι το όγδοο (8<sup>ο</sup>) έτος ηλικίας του παιδιού, με συνολική διάρκεια, ως ακολούθως:

- **μέχρι την 1/08/2024** κάθε γονέας λαμβάνει επίδομα για **συνολική περίοδο έξι (6) βδομάδων** για κάθε παιδί.
- **από 2/08/2024 και μετά** κάθε γονέας λαμβάνει επίδομα για **συνολική περίοδο οκτώ (8) βδομάδων** για κάθε παιδί.

Ισχύουν επίσης περιορισμοί ως προς τη διάρκεια του επιδόματος που λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας **κατά έτος**:

- μέχρι 31/12/2023 παραχωρείται επίδομα μόνο για τρεις (3) βδομάδες
- από 1/1/2024 μέχρι 31/12/2024 παραχωρείται επίδομα μόνο για τέσσερις (4) βδομάδες
- από 1/1/2025 και μετέπειτα παραχωρείται επίδομα για πέντε (5) βδομάδες

Ισχύουν όροι και προϋποθέσεις λήψης του επιδόματος γονικής άδειας, λεπτομέρειες των οποίων μπορείτε να δείτε στην ιστοσελίδα των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων στον ακόλουθο σύνδεσμο:

[https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/pageb1\\_gr/pageb1\\_gr?OpenDocument](https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/pageb1_gr/pageb1_gr?OpenDocument)

ή σαρώνοντας τον ακόλουθο κωδικό:



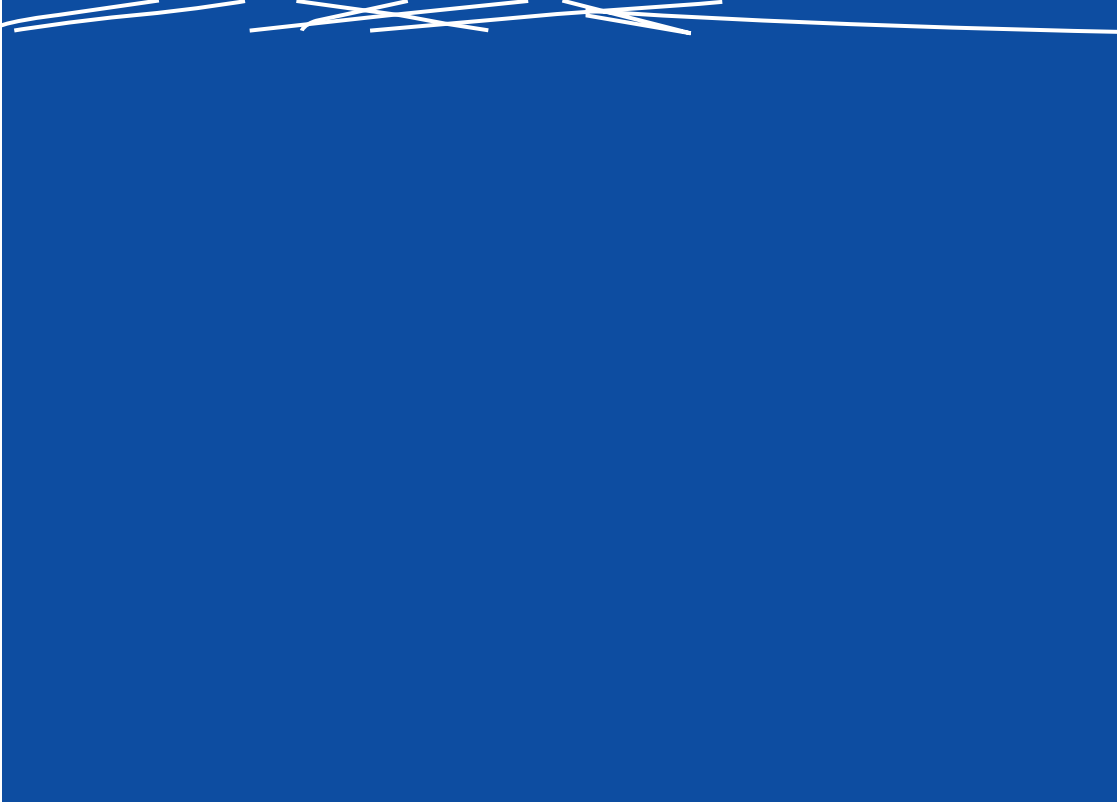
7. Μπορεί να μεταβιβάζεται οποιαδήποτε περίοδος γονικής άδειας από τον ένα γονέα στον άλλο;

Υπάρχει η δυνατότητα μεταβίβασης εννέα (9) βδομάδων από το υπόλοιπο της άδειας του ενός γονέα στο υπόλοιπο της άδειας του άλλου γονέα, νοουμένου ότι ο γονέας παραλήπτης έχει εξαντλήσει και τις 18 βδομάδες που έχει στη διάθεσή του. Για αυτό το διάστημα της γονικής άδειας ΔΕΝ καταβάλλεται επίδομα.





## ΜΕΡΟΣ II: ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ





## ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Η **άδεια πατρότητας** είναι άδεια από την εργασία για τον εργαζόμενο πατέρα η οποία λαμβάνεται λόγω απόκτησης παιδιού με σκοπό την επιμέλεια και φροντίδα του.

### 1. Ποιοι είναι οι δικαιούχοι άδειας πατρότητας;

Δικαίωμα σε άδεια πατρότητας έχει κάθε **εργαζόμενος πατέρας ο οποίος αποκτά παιδί είτε μέσω φυσικής μητέρας είτε μέσω παρένθετης μητρότητας είτε μέσω συντέλεσης υιοθεσίας παιδιού ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών.**

Ο εργαζόμενος πατέρας έχει δικαίωμα σε άδεια πατρότητας **ανεξάρτητα από τη διάρκεια προηγούμενων περιόδων απασχόλησής του ή από τον χρόνο προϋπηρεσίας του.**

### 2. Πόση είναι η διάρκεια της άδειας πατρότητας και πότε λαμβάνεται;

Κάθε εργαζόμενος πατέρας έχει δικαίωμα άδειας πατρότητας **δύο (2) συνεχόμενων βδομάδων**, η οποία λαμβάνεται μέσα στην περίοδο που αρχίζει από την βδομάδα του τοκετού ή υιοθεσίας και λήγει μετά την παρέλευση δύο (2) βδομάδων από την ημερομηνία λήξης της περιόδου άδειας μητρότητας.

Κατ' εξαίρεση 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 βδομάδες όσες και οι εναπομείνουσες βδομάδες άδειας μητρότητας που θα δικαιούτο η μητέρα αν δεν είχε αποβιώσει.

Το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας δύο βδομάδων υφίσταται και στην περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση νεκρού τέκνου.

### 3. Απαιτείται προειδοποίηση πριν τη λήψη της άδειας πατρότητας;

Εργαζόμενος πατέρας ο οποίος προτίθεται να ασκήσει το δικαίωμα της άδειας πατρότητας προειδοποιεί γραπτώς τον εργοδότη του δύο (2) βδομάδες πριν από την έναρξη της άδειας πατρότητας (εκτός σε περίπτωση έκτακτου/απρόβλεπτου τοκετού όπου ενημερώνει τον εργοδότη άμεσα).



#### 4. Υπάρχει δικαίωμα λήψης επιδόματος πατρότητας;

Επίδομα πατρότητας δικαιούται ο ασφαλισμένος\* πατέρας ο οποίος απέκτησε παιδί είτε μέσω τοκετού είτε μέσω παρένθετης μητρότητας είτε μέσω συντέλεσης υιοθεσίας παιδιού ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών.

Ισχύουν όροι και προϋποθέσεις λήψης του επιδόματος πατρότητας, λεπτομέρειες των οποίων μπορείτε να δείτε στην ιστοσελίδα των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων στον ακόλουθο σύνδεσμο:

[https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/pageb1\\_gr/pageb1\\_gr?OpenDocument](https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/pageb1_gr/pageb1_gr?OpenDocument)

ή σαρώνοντας τον ακόλουθο κωδικό:



\* για τον όρο «ασφαλισμένος» θα βρείτε πληροφορίες στον πιο πάνω σύνδεσμο και κωδικό.



ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ: ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ



## ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ: ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Κάθε εργαζόμενος/η δικαιούται άδεια φροντίδας **χωρίς αποδοχές, διάρκειας πέντε (5) εργάσιμων ημερών ετησίως** για να παρέχει φροντίδα/υποστήριξη είτε (α) σε συγγενή ή (β) σε πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με αυτόν/η και έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο. Ο όρος συγγενής σημαίνει παιδί, μητέρα, σύζυγο και περιλαμβάνει συμβίο/α με τον/την οποίο/οποία ο εργαζόμενος έχει συνάψει πολιτική συμβίωση.

Για σκοπούς λήψης άδειας φροντίδας, ο εργαζόμενος ειδοποιεί τον εργοδότη του έγκαιρα, προσκομίζοντας κατάλληλο **ιατρικό δικαιολογητικό**.

Η άδεια φροντίδας μπορεί να λαμβάνεται τμηματικά ή εφάπαξ.





ΜΕΡΟΣ IV: ΑΠΟΥΣΙΑ ΓΙΑ  
ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ





## ΜΕΡΟΣ IV: ΑΠΟΥΣΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Κάθε εργαζόμενος/η δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του/της χωρίς αποδοχές, **επτά (7) εργάσιμες ημέρες ετησίως**, για λόγους **ανωτέρας βίας** που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους οι οποίοι αφορούν ασθένεια ή ατύχημα.

Η άδεια για λόγους ανωτέρας βίας μπορεί να λαμβάνεται τμηματικά ή εφάπαξ.







ΜΕΡΟΣ V: ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ

Ή ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ





## ΜΕΡΟΣ V: ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ Ή ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ

Κάθε εργαζόμενος γονέας που έχει παιδί ηλικίας μέχρι 8 ετών και κάθε φροντιστής\*, έχει δικαίωμα να ζητήσει **ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας**. Ο όρος «**ευέλικτες ρυθμίσεις**» 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.

Για σκοπούς του παρόντος Νόμου ο όρος «φροντιστής» σημαίνει εργαζόμενο/η που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη (α) σε συγγενή ή (β) σε πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον/την εργαζόμενο/η, το οποίο έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο (βλ. Μέρος III σελ.19 του Οδηγού).

**Προϋπόθεση** για το πιο πάνω δικαίωμα, ο εργαζόμενος/η να έχει συμπληρώσει **συνεχή απασχόληση διάρκειας έξι (6) μηνών στον ίδιο εργοδότη**.

Ο εργοδότης εξετάζει το αίτημα και **ενημερώνει γραπτώς** τον/την εργαζόμενο/η για την απόφασή του **εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή** του αιτήματος.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα:

- **να εγκρίνει** το αίτημα και να **συμφωνήσει** με τον/την εργαζόμενο/η την περίοδο εφαρμογής των ρυθμίσεων
- **να αναβάλει** την εφαρμογή των ρυθμίσεων
- **να απορρίψει** το αίτημα.

Σε περίπτωση έγκρισης του αιτήματος, με τη λήξη της συμφωνηθείσας περιόδου εφαρμογής των ευέλικτων ρυθμίσεων, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα επιστροφής στην αρχική μορφή απασχόλησης. Ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης και πριν από τη λήξη της συμφωνηθείσας περιόδου, αν αυτό δικαιολογείται από μεταβολή των περιστάσεων που καθιστούσαν αναγκαία την εφαρμογή των ρυθμίσεων.

Σε περίπτωση αναβολής/απόρριψης του αιτήματος, ο εργοδότης ενημερώνει γραπτώς τον/την εργαζόμενο/η, αιτιολογώντας τους λόγους της αναβολής/απόρριψης.



ΜΕΡΟΣ VI: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ





### Διασφάλιση Εργασιακών Δικαιωμάτων

Τα εργασιακά δικαιώματα κατά τη λήψη των αδειών γονικής, πατρότητας, φροντίδας και **της απουσίας για λόγους** ανωτέρας βίας, διασφαλίζονται ως ακολούθως:

- οποιαδήποτε κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων, κατά την ημερομηνία έναρξης των αδειών, διατηρούνται μέχρι την ημερομηνία λήξης τους
- τα πιο πάνω δικαιώματα καθώς και μεταβολές σε αυτά, οι οποίες προκύπτουν από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή την πρακτική, εφαρμόζονται μετά τη λήξη των αδειών
- η λήψη των πιο πάνω αδειών δεν επηρεάζει δυσμενώς την αρχαιότητα των εργαζομένων ούτε το δικαίωμά τους σε προαγωγή ή την επάνοδό τους στην εργασία τους σε ισοδύναμες θέσεις με το ίδιο ύψος αποδοχών και ωφελημάτων
- οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις πιο πάνω άδειες επωφελούνται από ενδεχόμενες βελτιώσεις των συνθηκών εργασίας, από τις οποίες θα είχαν επωφεληθεί, εάν δεν είχαν λάβει την άδεια (εξαιρουμένων προμηθειών)
- ο χρόνος απουσίας του εργαζομένου κατά την περίοδο χρήσης των πιο πάνω αδειών ΔΕΝ θεωρείται χρόνος ετήσιας άδειας, ΕΝΤΟΥΤΟΙΣ λογίζεται ως χρονικό διάστημα εργασίας για σκοπούς υπολογισμού της ετήσιας άδειας μετ' απολαβών
- ο χρόνος απουσίας κατά τη διάρκεια των πιο πάνω αδειών θεωρείται περίοδος απασχόλησης για σκοπούς εφαρμογής του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου
- η λήψη των πιο πάνω αδειών δεν διακόπτει το συνεχές της απασχόλησης

### Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Μπορούν να υπάρξουν **ευνοϊκότερες ρυθμίσεις** από ό,τι προνοεί ο Νόμος, μέσω συλλογικών συμβάσεων ή ατομικής σύμβασης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου, εσωτερικού κανονισμού, σχεδίου υπηρεσίας, νόμου ή κανονιστικής διοικητικής πράξης.



## **Απαγόρευση τερματισμού ή διακοπής της απασχόλησης και απαγόρευση διάκρισης**

Το αίτημα ή η άσκηση όλων των δικαιωμάτων που αναφέρονται στον παρόντα Οδηγό, δεν αποτελούν λόγο λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης του εργαζόμενου.

**Απαγορεύεται η απόλυση, η προειδοποίηση απόλυσης, ή άλλη προκαταρκτική ενέργεια ενόψει απόλυσης** εργαζόμενου, **από την ημερομηνία που ειδοποιεί γραπτώς** τον εργοδότη για την πρόθεσή του να λάβει κάποια από τις πιο πάνω άδειες ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, **μέχρι και τη λήξη των δικαιωμάτων** αυτών.

Η προειδοποίηση τερματισμού ή ο τερματισμός απασχόλησης κατά την πιο πάνω χρονική περίοδο, δεν αποτελεί αδίκημα ΜΟΝΟ στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- (α) αν ο εργοδοτούμενος είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τον τερματισμό της σχέσης εργοδότησης
- (β) αν η σχετική επιχείρηση που εργοδοτεί τον εργαζόμενο έπαυσε να λειτουργεί
- (γ) αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει

## **Εξωδικαστική προστασία**

Κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση οποιασδήποτε πρόνοιας του εν λόγω Νόμου, μπορεί να απευθυνθεί σε Επιθεωρητές ή άλλους Λειτουργούς του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι οποίοι διορίζονται από τον Υπουργό για την αποτελεσματική εφαρμογή του Νόμου.

Ο Επιθεωρητής εξετάζει κάθε παράπονο που υποβάλλεται από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από κάποια παράβαση του Νόμου, ή πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό τέτοιου προσώπου, στη βάση των εξουσιών του και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά. Σε περίπτωση μη διευθέτησης της διαφοράς, συντάσσει πρακτικό με τις ενέργειες και διαπιστώσεις του, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών σε διαδικασία ενώπιόν του.

Πρόσωπο που θεωρεί ότι είναι θύμα διάκρισης σε ζητήματα που εμπίπτουν στις πρόνοιες αυτού του Νόμου, μπορεί να υποβάλει παράπονο στον Επίτροπο Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Στα θύματα διακρίσεων λόγω φύλου παρέχεται επίσης ανεξάρτητη συνδρομή 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 του 2002 έως 2021, όπως καθορίζεται σε Κανονισμούς.

### **Αρμόδιο Δικαστήριο**

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει την αρμοδιότητα να αποφασίζει για διαφορές ιδιωτικού δικαίου που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου.

### **Ποινές**

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



## ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

### Αρμόδια Τμήματα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων:

#### Άδεια/Δικαίωμα

Γονική Άδεια  
Άδεια Πατρότητας  
Επίδομα Γονικής Άδειας και επίδομα Πατρότητας  
Άδεια Φροντίδας  
Απουσία για λόγους Ανωτέρας Βίας  
Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζόμενους γονείς και τους φροντιστές

#### Αρμόδιο Τμήμα

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων  
Τμήμα Εργασίας  
Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων  
Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων  
Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων  
Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων

### Ενημέρωση και Επικοινωνία

#### ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

#### Επαρχιακά Γραφεία:

Λευκωσία: Λεωφόρος Γρίβα Διγενή 54, Μέγαρο Silnex, 4ος Όροφος, 1096 Λευκωσία  
Λεμεσός: Μέγαρο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Οδός Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80, 3011 Λεμεσός ή Τ.Θ. 71019, 3840 Λεμεσός  
Λάρνακα / Αμμόχωστος: Λεωφ. Αρτέμιδος 5, 1ος όροφος, 6020 Λάρνακα  
Πάφος: Οδός Αγίου Σπυρίδωνος 1, 8021 Πάφος

#### Τηλέφωνα:

Κεντρικά Γραφεία: 22803100  
Λευκωσία: 22803127  
Λεμεσός: 25819440 / 25819252  
Λάρνακα: 24817800  
Αμμόχωστος: 24817801  
Πάφος: 26822614 / 26822640 / 26822641 / 26822643

**Ιστοσελίδα:** <http://www.mlsi.gov.cy/dlr>

**Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο:** [info@dlr.mlsi.gov.cy](mailto:info@dlr.mlsi.gov.cy)

## **ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ**

Ιστοσελίδα: [www.mlsi.gov.cy/sid](http://www.mlsi.gov.cy/sid), Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: [anika@sid.mlsi.gov.cy](mailto:anika@sid.mlsi.gov.cy)  
Τηλέφωνα Επικοινωνίας: 1450 / 22401600 / 22600905

Για την υποβολή αιτήσεων καταβολής επιδόματος ή χορήγησης εξομοιούμενης ασφάλισης:

Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Λευκωσίας  
Λεωφ. Αθαλάσσης 56, 1466 Στρόβολος, Λευκωσία

Υποκατάστημα Επαρχιακού Γραφείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων Λευκωσίας  
Γρηγόρη Αυξεντίου 36Ε, 2368 Άγιος Δομέτιος, Λευκωσία

Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Λεμεσού  
Λεωφ. Φραγκλίνου Ρούσβελτ 80, 3012 Λεμεσός

Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Λάρνακας  
Φίλιου Τσιγαρίδη 1, 6023 Λάρνακα

Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Πάφου  
Φιλικής Εταιρείας 1, 8047 Πάφος

Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων Αμμοχώστου  
Τ.Θ. 36007. 5385 Δερύνεια

## **ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ταχυδρομική διεύθυνση: Τμήμα Εργασίας, 1480 Λευκωσία  
Γεωγραφική Διεύθυνση : Κλήμεντος 9, 1061 Λευκωσία  
Τηλέφωνο Επικοινωνίας: 22400869  
Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: [director@dl.mlsi.gov.cy](mailto:director@dl.mlsi.gov.cy)



Γ.Τ.Π./ 3/2024 - 1,000

Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών  
Εκτύπωση: Τυπογραφείο Κυπριακής Δημοκρατίας