

13^η Συνάντηση

Δικτύου Επαγγελματιών Εργασιακών Σχέσεων και Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

09 Μαΐου 2023 Χώρος: ΠΟΕΔ



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις – Σύγχρονες Επιχειρήσεις

09/05/2023

1



Ευρωπαϊκή Ένωση

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Κυπριακή Δημοκρατία



Διαρθρωτικά Ταμεία

της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο

Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

«Νόμος που προβλέπει την παροχή δικαιώματος
σε Άδεια Πατρότητας, Γονική Άδεια, Άδεια Φροντίδας,
Απουσία από την εργασία για λόγους Ανωτέρας Βίας καθώς και την παροχή
Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας»

Χαρά Κυριάκου
*Λειτουργός,
Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων
& Κοινωνικής Πολιτικής*

Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)



SLRNetwork

→ Στις 16 Δεκεμβρίου 2022 δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας και τέθηκε σε ισχύ ο Νόμος που προβλέπει την παροχή δικαιώματος σε Άδεια Πατρότητας, Γονική Άδεια, Άδεια Φροντίδας και Απουσία από την εργασία για λόγους Ανωτέρας Βίας, καθώς και την παροχή Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για σκοπούς εναρμόνισης με την «Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019».



SLRNetwork

Σκοπός του παρόντος Νόμου:

Η εξισορρόπηση και η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές, μέσω θέσπισης και χορήγησης ατομικών δικαιωμάτων.

→ Μετά τη δημοσίευση του νέου νόμου καταργούνται και αντικαθίστανται οι υφιστάμενοι Νόμοι:

- *Ο Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2012 (Ν. 47(I)/2012)*
- *Ο Περί Προστασίας της Πατρότητας Νόμος του 2017 (117(I)/2017)*

Άδεια Πατρότητας

Πεδίο εφαρμογής:

→ Δικαίωμα σε Άδεια Πατρότητας έχει εργαζόμενος πατέρας, ο οποίος αποκτά τέκνο είτε μέσω φυσικής μητέρας, είτε μέσω παρένθετης μητρότητας, είτε μέσω συντέλεσης υιοθεσίας τέκνου ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών.

→ Το δικαίωμα **ασκείται για δύο (2) συνεχόμενες εβδομάδες**, μέσα στην περίοδο η οποία αρχίζει από την εβδομάδα του τοκετού ή της υιοθεσίας και **λήγει μετά την παρέλευση δύο (2) εβδομάδων από την ημερομηνία λήξης της περιόδου άδειας μητρότητας.**

Άδεια Πατρότητας

Το Δικαίωμα σε άδεια πατρότητας:

→ Υφίσταται ανεξάρτητα από τη διάρκεια προηγούμενων περιόδων απασχόλησης ή από τον χρόνο προϋπηρεσίας.

→ Υφίσταται και στην περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση νεκρού τέκνου.

→ 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.

Άδεια Πατρότητας

→ Ο μισθωτός πατέρας οφείλει να προειδοποιήσει **γραπτώς** τον εργοδότη του **δύο (2) εβδομάδες πριν από την έναρξη της άδειας**.

**Σε περίπτωση έκτακτου ή/και απρόβλεπτου τοκετού ο εργαζόμενος πατέρας ενημερώνει τον εργοδότη του άμεσα και όχι αργότερα από την ολοκλήρωση του τοκετού.*

Δικαίωμα σε πληρωμή:

→ Το επίδομα κατά τη διάρκεια της Άδειας Πατρότητας λαμβάνεται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που εκάστοτε προβλέπει ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος.

→ Από τον εργοδότη συμπληρώνεται το επίδομα μόνο αν προνοείται σε συλλογική σύμβαση, ατομική σύμβαση, έθιμο, πρακτική κ.λπ.

Γονική Άδεια

Πεδίο εφαρμογής:

Δικαίωμα για λήψη Γονικής Άδειας έχει κάθε εργαζόμενος γονέας, ο οποίος:

- έχει συμπληρώσει συνεχή απασχόληση διάρκειας έξι (6) μηνών στον ίδιο εργοδότη.
- πληροί τις ασφαλιστικές προϋποθέσεις, όπως καθορίζεται στον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο.
- έχει απασχοληθεί για περίοδο δώδεκα (12) μηνών εντός της περιόδου των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών πριν από την ημερομηνία έναρξης της περιόδου για την οποία υποβάλλεται η αίτηση.
- δεν λαμβάνει πλήρεις απολαβές από τον εργοδότη του.

Γονική Άδεια

→ Η μέγιστη διάρκεια της Γονικής Άδειας είναι **δεκαοκτώ (18) εβδομάδες** για κάθε τέκνο μέχρι και τη συμπλήρωση του **όγδου (8ου) έτους** της ηλικίας του.

→ Η ελάχιστη διάρκεια χρήσης της Γονικής Άδειας είναι **μία (1) ημέρα** και η μέγιστη διάρκεια χρήσης ανά ημερολογιακό έτος είναι **πέντε (5) εβδομάδες**.

**Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αιτηθεί λήψη της Γονικής Άδειας με ευέλικτο τρόπο, που εξυπηρετεί τον ίδιο και τον εργοδότη του.*

→ Για τη λήψη της Γονικής Άδειας, ο εργαζόμενος γονέας προειδοποιεί τον εργοδότη **τρεις (3) βδομάδες πριν από την ημερομηνία έναρξής της**.

(Σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη η περίοδος αυτή μπορεί να μειωθεί).

→ Το δικαίωμα λήψης Γονικής Άδειας είναι ατομικό και αμεταβίβαστο για κάθε γονέα, **με εξαίρεση τη δυνατότητα μεταβίβασης εννέα (9) εβδομάδων** από το υπόλοιπο της άδειας του ενός γονέα στο υπόλοιπο της άδειας του άλλου γονέα.

** Για τις εννέα (9) εβδομάδες που δύνανται να μεταβιβαστούν **ΔΕΝ** παρέχεται επίδομα.*

Γονική Άδεια

Εξαιρέσεις:

→ Η περίπτωση υιοθεσίας παιδιού, όπου η Γονική Άδεια παρέχεται για περίοδο **οκτώ (8) ετών** από την ημερομηνία υιοθεσίας **αντί την ημερομηνία γέννησης**, δεδομένου ότι το παιδί δεν έχει υπερβεί το **δωδέκατο (12ο) έτος**.

→ Η περίπτωση παιδιού με αναπηρία, όπου η Γονική Άδεια παρέχεται μέχρι το **δέκατο όγδοο (18ο) έτος ηλικίας** του παιδιού.

Η διάρκεια της Γονικής Άδειας επεκτείνεται από **18 σε 23 βδομάδες** στις ακόλουθες περιπτώσεις:

→ χήροι γονείς

→ *μονογονείς (Στις περιπτώσεις αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον ένα γονέα)*

Γονική Άδεια

Υφίσταται δικαίωμα απόρριψης του αιτήματος 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**.

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.*

Γονική Άδεια

Επίδομα κατά τη διάρκεια της Γονικής Άδειας:

→ Δύναται να καταβάλλεται για Γονική Άδεια που λήφθηκε μεταξύ του χρονικού διαστήματος που μεσολαβεί από τη λήξη της περιόδου κατά την οποία λαμβάνει επίδομα μητρότητας ή επίδομα πατρότητας ανάλογα, μέχρι και τη συμπλήρωση του **όγδου (8ου) έτους** ηλικίας του κάθε παιδιού.

** Η αίτηση για επίδομα θα πρέπει να υποβληθεί εντός της προθεσμίας των **εφτά (7) ημερών** από την ημέρα για την οποία απαιτείται η χορήγηση της άδειας.*

Γονική Άδεια

Επίδομα κατά τη διάρκεια της Γονικής Άδειας:

Δύναται να καταβάλλεται σε δικαιούχους με ελάχιστη περίοδο **μίας (1) μέρας** και μέγιστη περίοδο ως ακολούθως:

→ από την έναρξη ισχύος του Νόμου μέχρι 31/12/2023: **τρεις (3) εβδομάδες** τον χρόνο

→ από 01/01/2024 – 31/12/2024: **τέσσερις (4) εβδομάδες** τον χρόνο

→ από 01/01/2025: **πέντε (5) εβδομάδες** τον χρόνο

Το επίδομα Γονικής Άδειας καταβάλλεται για συνολική περίοδο **έξι (6) εβδομάδων** μέχρι 01/08/2024 και **οκτώ (8) εβδομάδων** από 02/08/2024 στον **κάθε γονέα για κάθε παιδί**.

Γονική Άδεια

Σε περίπτωση παιδιού με αναπηρία, η διάρκεια καταβολής του επιδόματος Γονικής Άδειας επεκτείνεται κατά:

→ **Τέσσερις (4) εβδομάδες**, νοουμένου ότι το παιδί έχει πιστοποιηθεί **ως άτομο με σοβαρή αναπηρία ή με μέτρια νοητική αναπηρία**.

→ **Έξι (6) εβδομάδες**, νοουμένου ότι το παιδί έχει πιστοποιηθεί **ως άτομο με ολική αναπηρία**.

** Η πιστοποίηση δίνεται από το Σύστημα Αξιολόγησης Αναπηρίας του Τμήματος Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία.*

Άδεια Φροντίδας

Για πρώτη φορά εισάγεται το δικαίωμα των εργαζομένων σε Άδεια Φροντίδας και παρέχεται χωρίς αποδοχές για **πέντε (5) εργάσιμες ημέρες ετησίως**, εφόσον τεκμηριωθεί η ανάγκη προς τούτο. Η άδεια, όπου είναι δυνατό, να λαμβάνεται εφάπαξ ή τμηματικά.

Λόγοι λήψης άδειας:

Παροχή προσωπικής φροντίδας 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.

Προϋπόθεση είναι ο εργαζόμενος που προτίθεται να κάνει χρήση της Άδειας Φροντίδας να ειδοποιεί τον εργοδότη του έγκαιρα, προσκομίζοντας κατάλληλο **ιατρικό δικαιολογητικό.*

Απουσία για λόγους Ανωτέρας Βίας

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.

Το δικαίωμα σε Απουσία για λόγους Ανωτέρας Βίας είναι δυνατό να ασκείται εφάπαξ ή τμηματικά.

**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.*

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

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**.

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας:

→ τηλεργασία

→ ευέλικτο ωράριο

→ μειωμένο ωράριο

**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 για την απόφασή του εντός ενός (1) μήνα από την υποβολή του αιτήματος.*

Επιστροφή στην αρχική μορφή απασχόλησης

→ Με τη λήξη της συμφωνηθείσας περιόδου εφαρμογής των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησής του.

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

→ Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει το αίτημα για πρόωρη επιστροφή στην αρχική μορφή απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο του ιδίου όσο και του εργαζόμενου.

Εξομοιούμενη ασφάλιση

Στον εργαζόμενο ο οποίος λαμβάνει Γονική Άδεια, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν καταβάλλεται επίδομα, 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.

**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.*

Απαγόρευση τερματισμού απασχόλησης

Απαγορεύεται σε εργοδότη να τερματίζει την απασχόληση εργαζόμενου ή να δίδει προειδοποίηση τερματισμού απασχόλησης ή να προβαίνει σε ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης εντός της περιόδου η οποία αρχίζει από την ημερομηνία της υποβληθείσας γραπτής προειδοποίησης από τον εργαζόμενο που αιτήθηκε ή έλαβε άδεια.

Δεν αποτελεί αδίκημα η απόλυση στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- εάν ο εργοδοτούμενος είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τον τερματισμό της σχέσης εργοδότησης
- εάν η σχετική επιχείρηση που εργοδοτεί τον εργαζόμενο έπαυσε να λειτουργεί
- εάν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει οποιαδήποτε από τις διατάξεις του παρόντος Νόμου είναι ένοχος αδικήματος.

Σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις **επτά χιλιάδες και πεντακόσια ευρώ (€7.500)**.

Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας!

