

Ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2002, εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 69(Ι) του 2002

Ο ΠΕΡΙ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑΣ  
ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2002

Για σκοπούς εναρμόνισης με τις πράξεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο —

(α) «Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία - πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES» (ΕΛ 145 της 19.6.1996, σελ.4), και

(β) «Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου» (ΕΕ L 014 της 20.1.1998, σελ.6).

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός τίτλος. 1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους  
111(Ι) του 2007  
11(Ι) του 2010. Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2002.

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 συνδεδεμένη με το φύλο·

2 του 11(Ι) του 2010. «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 σημαντικό 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·

«εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπο εργαζόμενο για άλλο πρόσωπο είτε δυνάμει

συμβάσεως ή σχέσεως 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.

## ΜΕΡΟΣ Ι—ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

977574646

- Πεδίο εφαρμογής. **3.** Το Μέρος Ι του παρόντος Νόμου εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν συμπληρώσει συνεχή απασχόληση έξι μηνών στον ίδιο εργοδότη.
- Γονική άδεια. **4.**—(1) Κάθε γονέας εργοδοτούμενος δικαιούται να λάβει συνολική γονική άδεια, χωρίς αποδοχές, η διάρκεια της οποίας μπορεί να φθάσει έως δεκατρείς εβδομάδες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού:
- 3(α) του 11(I) του 2010. Νοείται ότι το πιο πάνω δικαίωμα είναι ατομικό και αμεταβίβαστο, εκτός από περιπτώσεις, στις οποίες ο πατέρας 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 της μητέρας, τηρουμένων των διατάξεων του παρόντος άρθρου.
- 3(β) του 11(I) του 2010. (2)(α) Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων από ένα παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το κάθε ένα από αυτά.
- 2 του 11(I) του 2007. (β) Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες έχουν γεννηθεί πάνω από ένα παιδιά την ίδια μέρα το δικαίωμα γονικής άδειας είναι δεκατρείς εβδομάδες για κάθε παιδί.
- (3) Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη αποφασίζουν, με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα:
- 3(γ) του 11(I) του 2010. Νοείται ότι, με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, και οι δυο γονείς μπορούν να κάνουν χρήση συγχρόνως του δικαιώματος αυτού.
- 4 του 11(I) του 2010. **5.**—(1) Η γονική άδεια λαμβάνεται —
- Χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας. (α) στην περίπτωση της φυσικής μητέρας, μεταξύ του χρονικού διαστήματος που μεσολαβεί από τη λήξη της άδειας μητρότητας και της συμπλήρωσης του όγδοου έτους 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 έτους ηλικίας του παιδιού,
- (γ) στην περίπτωση υιοθεσίας, μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει οκτώ έτη από την ημερομηνία υιοθεσίας και μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, νοουμένου ότι το παιδί δεν θα υπερβεί μέχρι τότε το δωδέκατο (12ο) έτος της ηλικίας του:
- Νοείται ότι ο θετός πατέρας μπορεί να λαμβάνει την άδεια, αμέσως μετά την υιοθεσία του παιδιού,
- (δ) στην περίπτωση παιδιού με αναπηρία, μέχρι το δέκατο όγδοο (18ο) έτος ηλικίας του παιδιού, τηρουμένων των διατάξεων του περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμου του 2000 έως (Αρ.2) του 2007.
- 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 μπορεί να υπερβαίνει τα ανωτέρω όρια.

5 του 11(I) του 2010. Προειδοποίηση για λήψη γονικής άδειας. 6(1) Εργοδοτούμενος, που προτίθεται να ασκήσει το δικαίωμα της γονικής άδειας, υποχρεούται να προειδοποιήσει γραπτώς τον εργοδότη του, τρεις (3) εβδομάδες πριν από την ημέρα 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.

454769372

Αρνηση 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 πρέπει να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για την πρόθεση του να το πράξει και να τον καλέσει να υποβάλει τις παραστάσεις του επί του θέματος εντός επτά 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 διευκρινίζονται.

Μετάθεση χορήγησης γονικής άδειας. 8. 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 μπορεί να βρεθεί αναπληρωτής κατά την περίοδο που καθορίζεται στην προειδοποίηση, όταν σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού ζητά γονική άδεια συγχρόνως, όταν συγκεκριμένα καθήκοντα έχουν στρατηγική σημασία:

Νοείται ότι ο εργοδότης εντός δύο εβδομάδων από της υποβολής της προειδοποίησης από τον εργοδοτούμενο για λήψη γονικής άδειας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του παρόντος Νόμου, υποχρεούται να δώσει γραπτώς στον εργοδοτούμενο τους λόγους της μετάθεσης της ημερομηνίας χορήγησης της γονικής άδειας, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι 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 πρόθεση του να το πράξει και να καλέσει τον εργοδοτούμενο να υποβάλει τις παραστάσεις του εντός επτά 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 τερματισμού της γονικής άδειας πρέπει να είναι τουλάχιστον επτά 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.

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 μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν λάβει τη γονική άδεια.

(2) Τα κεκτημένα 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 προκύψουν από νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική.

(3) Κατά τον χρόνο απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 4 του παρόντος Νόμου, ο εργοδοτούμενος πιστώνεται με ασφαλιστέες αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων του 1980 μέχρι (Αρ. 4) του 2001.

41 του 1980  
48 του 1982  
11 του 1983  
7 του 1984  
10 του 1985  
116 του 1985  
4 του 1987  
199 του 1987  
214 του 1987  
68 του 1988  
96 του 1989  
136 του 1989  
17 του 1990  
218 του 1991  
98(I) του 1992  
64(I) του 1993  
18(I) του 1995  
87(I) του 1997  
80(I) του 1998  
84(I) του 1998  
55(I) του 1999  
98(I) του 2000  
99(I) του 2000  
2(I) του 2001  
51(I) του 2001  
135(I) του 2001  
143(I) του 2001.

(4) Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 4 και 12 του παρόντος Νόμου, λογίζεται ως χρονικό διάστημα εργασίας για τον υπολογισμό της ετήσιας άδειας μετ' απολαβών. Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 4 και 12, δε λογίζεται ως χρόνος ετήσιας άδειας δυνάμει των περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμων του 1967 έως 2002.

6(α) του 11(I) του 2010.  
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(I) του 1993  
79(I) του 1996  
26(I) του 1997  
110(I) του 1999  
165(I) του 2001  
66(I) του 2002.

(5) Ο χρόνος απουσίας του εργοδοτούμενου από την εργασία του, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 4 και 12 του παρόντος Νόμου, λογίζεται ως περίοδος απασχόλησης για τους σκοπούς των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως (Αρ. 2) του 2001.

6(β) του 11(I) του 2010.  
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(I) του 1994  
61(I) του 1994  
26(I) του 2001  
111(I) του 2001.

Υποχρέωση εργοδοτούμενου για ενημέρωση. **11.**—(1) Ο εργοδοτούμενος ο οποίος λαμβάνει γονική άδεια υποχρεούται εντός τριών μηνών από τη λήξη κάθε περιόδου της άδειας αυτής να ενημερώνει σχετικά το Διευθυντή σύμφωνα με τον Τύπο που θα καθοριστεί από το Διευθυντή.

(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

728202283

Άδεια για λόγους ανωτέρας βίας. **12.**—(1) Ο εργοδοτούμενος δικαιούται να λαμβάνει, με αίτηση του, άδεια, χωρίς αποδοχές, επτά ημερών το χρόνο, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους, οι οποίοι αφορούν ασθένεια ή ατύχημα εξαρτωμένων μελών της οικογένειας 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 εργοδοτούμενου σε περίπτωση λήψης άδειας για λόγους ανωτέρας βίας. **13.** Εργοδότης που προτίθεται να κάνει χρήση της άδειας για λόγους ανωτέρας βίας πρέπει 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, όσο αφορά τα δικαιώματα που απορρέουν από τον παρόντα Νόμο.

Βάρος απόδειξης. **15.** Όταν ένα πρόσωπο κρίνει 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 εξώδικων εκουσιών διαδικασιών, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, το βάρος απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έχει ο εναγόμενος.

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

Απαγόρευση. **17.**—(1) Η αίτηση για λήψη ή η λήψη γονικής άδειας ή η απουσία από την εργασία

- τερματισμού για λόγους ανωτέρας βίας, σε καμιά περίπτωση δεν αποτελεί λόγο τερματισμού της απασχόλησης- Διακοπή απασχόλησης.
- 3(α) του 111(I) του 2007. (2) Απαγορεύεται σε εργοδότη να τερματίζει την απασχόληση εργοδοτούμενου ή να δίνει 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(β) του 111(I) του 2007. (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 επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί· ή
- (γ) αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει.
- 730352282
- 3(γ) του 111(I) του 2007. (4) Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης εργοδοτούμενου κατά τη χρονική περίοδο που προβλέπεται στο εδάφιο (2) του παρόντος άρθρου, ο εργοδότης οφείλει να δικαιολογήσει δεόντως και γραπτώς τον τερματισμό της απασχόλησης.
- Επιθεωρητές ή άλλοι λειτουργοί. **18.** Ο Υπουργός δύναται 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 δύο χιλιάδες λίρες.
- Έναρξη ισχύος του παρόντος Νόμου. **21.** Ο παρών Νόμος τίθεται σε ισχύ την 1ην Ιανουαρίου 2003.

## 7 του 11(I) του 2010

### 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).».