



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ



ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ  
1443 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΑΡ. 1735

Αρ. Φακ.: 15.01.015  
Αρ. Τηλ.: 22-601556 / 1574  
Αρ. Τηλεομ.: 22-602763

25 Μαΐου, 2023

Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας,  
Πρόεδρο Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας,  
Πρόεδρο Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας,  
Γενικό Ελεγκτή,  
Επίτροπο Διοικήσεως,  
Επίτροπο Εποπτείας (ΓεΣΥ),  
Επίτροπο Νομοθεσίας,  
Επίτροπο Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα/Επίτροπο Πληροφοριών,  
Πρόεδρο Επιτροπής Προστασίας Ανταγωνισμού,  
Επίτροπο Προστασίας των Δικαιωμάτων του Παιδιού,  
Επίτροπο Διαφάνειας  
Διοικητή Κυπριακής Υπηρεσίας Πληροφοριών,  
Γενικούς Διευθυντές Βουλής των Αντιπροσώπων,  
Υπουργείων, Υφυπουργείων και Γενικής Διεύθυνσης Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών  
Αρχιπρωτοκολλητή,  
Γενικό Λογιστή,  
Έφορο Εσωτερικού Ελέγχου,  
Έφορο Υπηρεσίας Συνεργατικών Εταιρειών,  
Πρόεδρο Εφοριακού Συμβουλίου,  
Πρόεδρο Αναθεωρητικής Αρχής Προσφορών,  
Έφορο Ελέγχου Κρατικών Ενισχύσεων,  
Προϊστάμενο Διοίκησης Προεδρίας,  
Γραμματέα Υπουργικού Συμβουλίου,

**Ο περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων  
Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής  
Νόμος του 2022 (Ν.216(Ι)/2022)**

Με την παρούσα Εγκύκλιο επιθυμώ να σας πληροφορήσω ότι η Βουλή των Αντιπροσώπων ψήφισε τον πιο πάνω Νόμο, ο οποίος δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας στις 16.12.2022. Με τον εν λόγω Νόμο εναρμονίζεται το

εθνικό δίκαιο με την Ευρωπαϊκή Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20<sup>ης</sup> Ιουνίου 2019, σχετικά με την εξισορρόπηση/συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή για όλους τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές, μέσω της χορήγησης συγκεκριμένων δικαιωμάτων. Ψήφισε, επίσης, τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Τροποποιητικό) Νόμο του 2022 (Ν.214(Ι)/2022), που δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας την ίδια ημερομηνία, με τον οποίο ρυθμίζονται συγκεκριμένες παροχές.

2. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, η οποία εφαρμόζεται για όλους τους εργαζόμενους τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, εκσυγχρονίζεται το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο ρυθμίζει τη χορήγηση άδειας πατρότητας, γονικής άδειας και απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας, ενώ εισάγονται νέες ρυθμίσεις που προβλέπουν για χορήγηση άδειας φροντίδας και για την παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Με τον Ν.216(Ι)/2022, ο «περί Προστασίας της Πατρότητας Νόμος του 2017» και ο «περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος του 2012» καταργούνται.

3. Οι βασικές πρόνοιες της νέας νομοθεσίας περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

#### **I. Άδεια Πατρότητας**

- (α) Το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας παραμένει στις δύο εβδομάδες, με δυνατότητα λήψης της μέσα στην περίοδο που αρχίζει την εβδομάδα του τοκετού ή της υιοθεσίας και λήγει μετά την παρέλευση δύο εβδομάδων από την ημερομηνία λήξης της περιόδου της άδειας μητρότητας, όπως αυτή καθορίζεται στον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο. Το δικαίωμα σε δύο εβδομάδες άδειας πατρότητας υφίσταται και στην περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση νεκρού τέκνου.
- (β) Σε περίπτωση που η μητέρα αποβιώσει πριν ή κατά τη διάρκεια του τοκετού ή και κατά τη διάρκεια της μητρότητας, το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας αυξάνεται κατά τόσες εβδομάδες όσες και οι εναπομείνουσες εβδομάδες άδειας μητρότητας που θα εδικαιούτο η μητέρα αν δεν είχε αποβιώσει. Σε τέτοια περίπτωση, το επίδομα πατρότητας αυξάνεται κατά τόσες εβδομάδες όσες και οι εναπομείνουσες εβδομάδες επιδόματος μητρότητας που θα δικαιούνταν η μητέρα αν δεν είχε αποβιώσει. Η εν λόγω ρύθμιση ισχύει και στην περίπτωση που η μητέρα που απεβίωσε δεν θεμελιώνει δικαίωμα σε παροχή επιδόματος μητρότητας, αλλά ο πατέρας θεμελιώνει δικαίωμα σε παροχή επιδόματος πατρότητας.
- (γ) Εργαζόμενος ο οποίος προτίθεται να ασκήσει το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας προειδοποιεί γραπτώς τον εργοδότη του δύο εβδομάδες πριν την έναρξη της άδειας πατρότητας. Σε περίπτωση έκτακτου ή απρόβλεπτου τοκετού, ενημερώνει τον εργοδότη άμεσα και όχι αργότερα από την ολοκλήρωση του τοκετού.

#### **II. Γονική Άδεια**

- (α) Το δικαίωμα σε γονική άδεια παραμένει στις 18 εβδομάδες για κάθε τέκνο και για κάθε γονέα ξεχωριστά και μπορεί να ασκηθεί στην περίοδο μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή πατρότητας, ανάλογα με την περίπτωση, μέχρι τη συμπλήρωση του 8<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας κάθε τέκνου, νοουμένου ότι ο εργαζόμενος γονέας έχει συμπληρώσει συνεχή απασχόληση διάρκειας 6 μηνών στον ίδιο εργοδότη.

- (β) Για τις περιπτώσεις υιοθεσίας, το δικαίωμα σε γονική άδεια μπορεί να ασκηθεί μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή πατρότητας, ανάλογα με την περίπτωση, και για περίοδο 8 ετών από την ημερομηνία της υιοθεσίας, νοουμένου ότι το τέκνο δεν θα έχει συμπληρώσει μέχρι τότε το 12<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του.
- (γ) Για τις περιπτώσεις τέκνου με αναπηρία, τηρουμένων των διατάξεων του περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμου, το δικαίωμα για λήψη γονικής άδειας επεκτείνεται μέχρι τη συμπλήρωση του 18<sup>ο</sup> έτους της ηλικίας του τέκνου.
- (δ) Στην περίπτωση χήρου γονέα ή μονού γονέα είτε λόγω αφαίρεσης της γονικής μέριμνας από τον άλλο γονέα είτε μη αναγνώρισης του τέκνου από αυτόν, η διάρκεια της γονικής άδειας επεκτείνεται σε 23 εβδομάδες.
- (ε) Το δικαίωμα σε γονική άδεια είναι ατομικό και αμεταβίβαστο για κάθε γονέα, με εξαίρεση τη δυνατότητα μεταβίβασης εννέα (9) εβδομάδων από το υπόλοιπο της γονικής άδειας του ενός γονέα στο υπόλοιπο της άδειας του άλλου γονέα, νοουμένου ότι η περίοδος γονικής άδειας που μεταβιβάζεται αφορά περίοδο γονικής άδειας για την οποία δεν παρέχεται επίδομα γονικής άδειας, όπως προβλέπεται στην παρ. 11.2. πιο κάτω.

### 11.1. Αίτηση και τρόπος λήψης της γονικής άδειας

- (α) Η γονική άδεια δύναται να λαμβάνεται τμηματικά με ελάχιστη διάρκεια μίας (1) ημέρας και μέγιστη διάρκεια πέντε (5) εβδομάδων ανά τέκνο, ανά ημερολογιακό έτος και δύναται, μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, να χορηγείται εναλλακτικά με ευέλικτο τρόπο (αντί σε συνεχόμενες μέρες) που να εξυπηρετεί τον ίδιο και την Υπηρεσία του.

Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση λήψης γονικής άδειας σε μεμονωμένες ημέρες ο εργαζόμενος θεωρείται ότι εξάντλησε μια εβδομάδα γονικής άδειας μόλις συμπληρώσει πέντε (5) εργάσιμες ημέρες, αν εργάζεται με πενθήμερη εβδομάδα εργασίας και έξι (6) εργάσιμες ημέρες, αν εργάζεται με εξαήμερη εβδομάδα εργασίας.

- (β) Ο εργαζόμενος που προτίθεται να ασκήσει το δικαίωμα γονικής άδειας προειδοποιεί τον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας του τρεις (3) εβδομάδες πριν από την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας, ενημερώνοντάς τον για την ημερομηνία έναρξης και λήξης της εν λόγω άδειας. Σε ειδικές περιπτώσεις που απαιτείται η άμεση λήψη γονικής άδειας, η περίοδος προειδοποίησης μπορεί να μειωθεί, με τη σύμφωνη γνώμη του οικείου Προϊστάμενου. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αιτείται την χορήγηση γονικής άδειας με ευέλικτο τρόπο, προσδιορίζει και το είδος της ευελιξίας που επιθυμεί να κάνει χρήση, αλλά και το μέρος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο.
- (γ) Κατά την εξέταση των αιτημάτων χορήγησης γονικής άδειας, και αφού ληφθούν υπόψη οι ανάγκες του υπαλλήλου και της Υπηρεσίας, ο Προϊστάμενος δικαιούται:
- Να αναβάλει, μετά από διαβούλευση με τον εργαζόμενο, την ημερομηνία χορήγησης της γονικής άδειας για λόγους που σχετίζονται με την εύρυθμη λειτουργία της Υπηρεσίας, εξετάζοντας πριν από την αναβολή κατά πόσο μπορεί να προσφερθεί, στο μέτρο του δυνατού, η δυνατότητα λήψης γονικής άδειας με ευέλικτο τρόπο. Σε περίπτωση που αυτό δεν γίνει αποδεκτό από τον εργαζόμενο, δικαιολογεί γραπτώς στον εργαζόμενο την απόφαση αναβολής της ημερομηνίας χορήγησης της γονικής άδειας το αργότερο δύο (2) εβδομάδες πριν από την

ημερομηνία που θα άρχιζε η γονική άδεια, σύμφωνα με το αίτημά του. Η περίοδος αναβολής, σε καμιά περίπτωση, δεν πρέπει να υπερβαίνει τους δύο (2) μήνες από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος.

- Να απορρίψει την αίτηση του εργαζόμενου για λήψη γονικής άδειας με ευέλικτο τρόπο. Σε τέτοια περίπτωση τον ενημερώνει γραπτώς για την πρόθεσή του και τον καλεί να υποβάλει παραστάσεις εντός μιας (1) εβδομάδας. Ο οικείος Προϊστάμενος, αφού λάβει υπόψη τις παραστάσεις του εργαζόμενου, τον ενημερώνει γραπτώς για την απόφασή του, αιτιολογώντας τους λόγους της απόρριψης το αργότερο δύο (2) εβδομάδες πριν από την ημερομηνία που θα άρχιζε η γονική άδεια, σύμφωνα με το αίτημα του εργαζόμενου.

## II.2. Επίδομα Γονικής Άδειας

(α) Η περίοδος απουσίας του κάθε εργαζόμενου με γονική άδεια είναι χωρίς απολαβές, θα δικαιούται όμως να λαμβάνει για κάθε τέκνο επίδομα γονικής άδειας από τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με βάση τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Τροποποιητικό) Νόμο του 2022 (Ν.214(Ι)/2022), ως ακολούθως:

(i) Επίδομα γονικής άδειας για συνολική περίοδο απουσίας έξι (6) εβδομάδων για την περίοδο μέχρι την 1.8.2024 και για συνολική περίοδο οκτώ (8) εβδομάδων από 2.8.2024 και μετέπειτα, τηρουμένων των περιορισμών της υποπαραγράφου (iii) πιο κάτω.

(ii) Σε περίπτωση παιδιού με αναπηρία, η καταβολή του επιδόματος γονικής άδειας επεκτείνεται κατά:

- τέσσερις (4) εβδομάδες, νοουμένου ότι το παιδί έχει πιστοποιηθεί από το Σύστημα Αξιολόγησης Αναπηρίας του Τμήματος Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία, ως άτομο με σοβαρή αναπηρία ή με μέτρια νοητική αναπηρία και
- έξι (6) εβδομάδες, νοουμένου ότι το παιδί έχει πιστοποιηθεί από το Σύστημα Αξιολόγησης Αναπηρίας του Τμήματος Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία, ως άτομο με ολική αναπηρία.

Στην περίπτωση παιδιού με αναπηρία, το επίδομα καταβάλλεται μέχρι το δέκατο όγδοο (18<sup>ο</sup>) έτος ηλικίας του.

(iii) Το επίδομα γονικής άδειας δύναται να καταβάλλεται σε δικαιούχους με ελάχιστη περίοδο μίας (1) ημέρας και μέγιστη περίοδο, ως ακολούθως:

- Από 16.12.2022 μέχρι 31.12.2023 – τρεις (3) εβδομάδες τον χρόνο,
- από 1.1.2024 μέχρι 31.12.2024 – τέσσερις (4) εβδομάδες τον χρόνο και
- από 1.1.2025 και μετέπειτα πέντε (5) εβδομάδες τον χρόνο.

(β) Σε περίπτωση που δεν θεμελιώνεται δικαίωμα σε επίδομα γονικής άδειας, θα εξετάζεται το δικαίωμα του εργαζόμενου σε εξομοιούμενη ασφάλιση (βλ. παράγραφο V πιο κάτω).

(γ) Το σύνολο της περιόδου καταβολής επιδόματος και χορήγησης εξομοιούμενης ασφάλισης δεν μπορεί να υπερβαίνει τις πέντε (5) εβδομάδες ανά ημερολογιακό έτος.

- (δ) Για να αιτηθεί ο εργαζόμενος επίδομα γονικής άδειας υποβάλλει την αίτηση "ΥΚΑ 3 - 018 «Αίτηση για Επίδομα/Χορήγηση Εξομοιούμενης Ασφάλισης Γονικής Άδειας»", η οποία είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων, <https://www.mlsi.gov.cy/sid>, το αργότερο 7 ημέρες από την ημέρα για την οποία απαιτείται από τον εργαζόμενο η χορήγηση της γονικής άδειας.

### **III. Άδεια Φροντίδας**

- (α) Εισάγεται νέα πρόνοια που προβλέπει για το δικαίωμα χορήγησης στον εργαζόμενο άδειας φροντίδας, ώστε να παρέχει προσωπική φροντίδα 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. Ως «συγγενής» ορίζεται παιδί, μητέρα, πατέρας, σύζυγος και περιλαμβάνει συμβίο με τον/την οποίο/οποία έχει συνάψει πολιτική συμβίωση ο εργαζόμενος.
- (β) Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στη λήψη άδειας φροντίδας, χωρίς αποδοχές, πέντε (5) εργάσιμων ημερών ανά έτος, εφόσον τεκμηριωθεί η ανάγκη προς τούτο. Η εν λόγω άδεια δύναται να λαμβάνεται εφάπαξ ή τμηματικά και ο υπάλληλος οφείλει να ειδοποιήσει τον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας του έγκαιρα για τη λήψη της, προσκομίζοντας κατάλληλο ιατρικό πιστοποιητικό.

### **IV. Απουσία για λόγους ανωτέρας βίας**

- (α) Παραμένει το δικαίωμα του εργαζόμενου για απουσία από την εργασία του χωρίς αποδοχές, επτά (7) εργάσιμων ημερών ανά έτος, 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.
- (β) Η εν λόγω άδεια δύναται να λαμβάνεται τμηματικά ή εφάπαξ και ο υπάλληλος οφείλει να ειδοποιήσει τον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας του αμέσως μόλις επισυμβεί το γεγονός που επιβάλλει την απουσία του.

### **V. Εξομοιούμενη ασφάλιση**

- (α) Σε εργαζόμενο που 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, νοουμένου ότι ο εργαζόμενος υποβάλει σχετική αίτηση στο Έντυπο "ΥΚΑ 3 - 019 Αίτηση για Χορήγηση Περιόδου Εξομοιούμενης Ασφάλισης με βάση των περί Γονικής Άδειας, Άδειας Φροντίδας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμο", η οποία είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα των Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εντός τριών (3) μηνών από τη λήξη της άδειας αυτής.
- (β) Για κάθε περίοδο που ο εργαζόμενος απουσιάζει με άδεια φροντίδας, παρέχεται εξομοιούμενη ασφάλιση μέχρι και πέντε (5) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο, ενώ για κάθε περίοδο απουσίας με άδειας για λόγους ανωτέρας βίας, παρέχεται εξομοιούμενη ασφάλιση μέχρι και επτά (7) εργάσιμες ημέρες το χρόνο.

## **VI. Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας**

- (α) Εισάγεται νέα ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία εργαζόμενος, ο οποίος είναι γονέας τέκνου μέχρι οκτώ (8) ετών ή είναι φροντιστής, έχει δικαίωμα να ζητήσει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας δεδομένου ότι έχει συμπληρώσει συνεχή υπηρεσία έξι (6) μηνών στον ίδιο εργοδότη.
- (β) Ο οικείος Προϊστάμενος, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις υπηρεσιακές ανάγκες όσο και τις ανάγκες του εργαζόμενου έχει δικαίωμα να εγκρίνει το αίτημα και να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο την περίοδο εφαρμογής των ρυθμίσεων, να αναβάλει ή να απορρίψει το αίτημα και είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει γραπτώς τον υπάλληλο για την απόφασή του εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή του αιτήματος, και, σε περίπτωση αναβολής ή απόρριψης, να αιτιολογήσει την απόφασή του.

Σε σχέση με την πιο πάνω πρόνοια, αναφέρεται ότι η ρύθμιση ευέλικτων μορφών απασχόλησης στη δημόσια υπηρεσία είναι σε εκκρεμότητα. Αναφέρεται σχετικά ότι πραγματοποιήθηκε μελέτη από το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού για τη ρύθμιση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, περιλαμβανομένης και της τηλεργασίας, βάσει δέσμευσης που περιλήφθηκε στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021 – 2026, με σκοπό τη ρύθμιση τέτοιων μορφών απασχόλησης που μπορούν δυνητικά να εφαρμοστούν στην κυπριακή δημόσια υπηρεσία, με τις απαιτούμενες δικλείδες ασφαλείας που να διασφαλίζουν την εξυπηρέτηση των υπηρεσιακών αναγκών και την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών με χρονοδιάγραμμα υλοποίησης μέχρι το τέλος 2024. Κατά συνέπεια, ο τρόπος της εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, πέραν του ευέλικτου ωραρίου που εφαρμόζεται στις πλείστες υπηρεσίες θα ρυθμιστεί μεταγενέστερα και με βάση τα πορίσματα της εν λόγω μελέτης και θα ακολουθήσει σχετική ενημέρωση.

## **VII. Διασφάλιση Εργασιακών Δικαιωμάτων**

- (α) Η λήψη άδειας πατρότητας, γονικής άδειας, άδειας φροντίδας και άδειας για λόγους ανωτέρας βίας, δεν διακόπτουν το συνεχές της απασχόλησης των εργαζομένων και δεν επηρεάζουν δυσμενώς κεκτημένα δικαιώματα ή υπό κτήση δικαιώματά τους, ούτε το δικαίωμά τους σε προαγωγή ή την επάνοδό τους στην εργασία ή τις αποδοχές και τα ωφελήματά τους.
- (β) Ως εκ τούτου, ο χρόνος απουσίας του εργαζόμενου από την εργασία του με άδεια πατρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντίδας και άδεια για λόγους ανωτέρας βίας, λογίζεται ως υπηρεσία για σκοπούς προαγωγής, για τον υπολογισμό της ετήσιας άδειας ανάπαυσης και της χορήγησης προσαύξησης, καθώς και για τον υπολογισμό των συνταξιοδοτικών ωφελημάτων. Σ' ό,τι αφορά στον υπολογισμό 13<sup>ου</sup> μισθού, αυτός δεν επηρεάζεται από την άδεια πατρότητας και τη γονική άδεια, ωστόσο, αναφορικά με την άδεια ανωτέρας βίας και άδεια φροντίδας ενδεχομένως αυτός να επηρεαστεί, εάν συμψηφιστεί με τυχόν άλλη άδεια απουσίας χωρίς απολαβές που επηρεάζει τον 13<sup>ο</sup> μισθό και η συνολική περίοδος της απουσίας υπερβαίνει τις 15 ημέρες για το συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος.

4. Παρακαλείστε όπως οι πρόνοιες της παρούσας Εγκυκλίου γνωστοποιηθούν σε όλους τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, περιλαμβανομένων των μελών της Αστυνομίας, της Πυροσβεστικής, του Στρατού, της Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας και της Δικαστικής Υπηρεσίας. Οι Γενικοί Διευθυντές Υπουργείων/Υφυπουργείων, στη σφαίρα των αρμοδιοτήτων των οποίων

εμπίπτουν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης, καλούνται, επίσης, όπως μεριμνήσουν για γνωστοποίηση του περιεχομένου της παρούσας Εγκυκλίου και στους οργανισμούς αυτούς και στους υπάλληλους τους.



Έλενα Οικονομίδου-Αζίνα

Διευθύντρια  
Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και  
Προσωπικού