

NΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΜΕ ΤΙΤΛΟ:

Ο περί Ενίσχυσης της Εφαρμογής της Αρχής της Ισότητας της Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Όμοια Εργασία ή Εργασία Ίσης Αξίας, μέσω της Μισθολογικής Διαφάνειας και Μηχανισμών Επιβολής Νόμος του 2026

Προοίμιο
Επίσημη
Εφημερίδα
της Ε.Ε.:
L 132/21,
17.5.2023

Για σκοπούς εναρμόνισης με την πράξη την Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής» όπως αυτή εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται, η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

ΜΕΡΟΣ Ι - Εισαγωγικές Διατάξεις

Συνοπτικός
τίτλος.

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί ενίσχυσης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής Νόμος του 2026.

Ερμηνεία.

2. Για σκοπούς του παρόντος Νόμου, εκτός εάν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια –

«άμεση διάκριση» σημαίνει την κατάσταση στην οποία ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε συγκρίσιμη κατάσταση·

«αμοιβή» σημαίνει τους συνήθεις βασικούς ή κατώτατους μισθούς ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ένας/μία εργοδοτούμενος/η άμεσα ή έμμεσα ως αντιπαροχή για εργασία του/της από τον εργοδότη του/της και περιλαμβάνει συμπληρωματικά ή

μεταβλητά στοιχεία που προβλέπονται από νόμο, συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτική.

Νοείται ότι για σκοπούς εφαρμογής των άρθρων 8, 10 και 11 ο όρος δεν περιλαμβάνει στοιχεία όπως πληρωμές σε περίπτωση απόλυσης, εφάπαξ ποσά ενόψει αφυπηρέτησης, ή επαγγελματικές συντάξεις οι οποίες χρηματοδοτούνται από εισφορές των εργοδοτουμένων σε εθελοντική βάση.

«Αρμόδια Αρχή» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

«αρχή της ισότητας στην αμοιβή» σημαίνει την απουσία κάθε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, όσον αφορά την αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας·

«διάκριση» σημαίνει άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου και για σκοπούς του παρόντος Νόμου περιλαμβάνει:

205(I)/2002
191(I)/2004
40(I)/2006
176(I)/2007
39(I)/2009
150(I)/2014
86(I)/2021
219(I)/2022
84(I)/2024

(α) παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, κατά την έννοια του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002, καθώς και κάθε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της απόρριψης αυτής της συμπεριφοράς ή της υποταγής προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά, όταν η εν λόγω παρενόχληση ή μεταχείριση σχετίζεται με την άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στον παρόντα Νόμο ή απορρέει από αυτόν·

(β) οποιαδήποτε εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου·

100(I)/1997
45(I)/2000
64(I)/2002
109(I)/2007
8(I)/2008
43(I)/2008
70(I)/2011
175(I)/2015
118(I)/2016
116(I)/2017
20(I)/2018
11(I)/2019
167(I)/2021

(γ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου

216(I)/2022 67(I)/2024 156(I)/2024 30(I)/2025	(δ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, λόγω φύλου, κατά την έννοια του περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλκτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμου, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια ή την άδεια φροντίδας·
59(I)/2004 147(I)/2006	(ε) διατομεακές διακρίσεις, ήτοι διακρίσεις λόγω φύλου σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλο λόγο ή λόγους διάκρισης κατά των οποίων παρέχεται προστασία δυνάμει του περί Ίσης Μεταχείρισης (Φυλετική ή Εθνοτική Καταγωγή) Νόμου και του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου.
58(I)/2004 50(I)/2007 86(I)/2009	Νοείται ότι η παράγραφος (ε) δεν συνεπάγεται πρόσθετες υποχρεώσεις για τους εργοδότες όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων, όπως αναφέρεται στον παρόντα Νόμο, σχετικά με προστατευόμενους λόγους διακρίσεων πλην του φύλου. «διάμεσο επίπεδο αμοιβής» σημαίνει το επίπεδο αμοιβής στο οποίο οι μισοί εργαζόμενοι ενός εργοδότη αμείβονται περισσότερο και οι μισοί από αυτούς αμείβονται λιγότερο· «διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων» σημαίνει τη διαφορά μεταξύ του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των γυναικών και του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων·
30(III)/1995 46(III)/2005 10(III)/2012	«εκπρόσωπος των εργοδοτούμενων» σημαίνει τον όρο και τον ορισμό του «αντιπρόσωπου ή εκπρόσωπου των εργαζομένων» όπως προβλέπονται από τον περί της Σύμβασης των Αντιπροσώπων των Εργαζομένων (Κυρωτικό) Νόμο. Νοείται ότι σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την έννοια του πιο πάνω Νόμου, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να εκπροσωπούνται από εκπρόσωπο της επιλογής τους.

«έμμεση διάκριση» σημαίνει την κατάσταση στην οποία μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά βάσει νόμιμου στόχου, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·

«ενιαίος φορέας» σημαίνει αυτόν που καθορίζει τους όρους της αμοιβής, που είναι συναφείς για τη σύγκριση μεταξύ εργοδοτούμενων·

Νοείται ότι οι όροι αμοιβής μπορούν να αποδοθούν σε έναν ενιαίο φορέα όταν αυτοί ρυθμίζονται από νομοθετικές διατάξεις, ή συμφωνίες που εφαρμόζονται σε αρκετούς εργοδότες, ή καθορίζονται σε κεντρικό επίπεδο για περισσότερους του ενός οργανισμούς ή επιχειρήσεις στο πλαίσιο εταιρείας συμμετοχών ή ομίλου·

«επίπεδο αμοιβής» σημαίνει τις ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και τις αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές·

«Επίτροπος Διοίκησης» σημαίνει τον/την εκάστοτε Επίτροπο Διοίκησης δυνάμει των περί Επιτρόπου Διοικήσεως Νόμων·

3/1991
98(I)/1994
101(I)/1995
1(I)/2000
36(I)/2004
158(I)/2011
45(I)/2014
127(I)/2022

«εργοδοτούμενος» σημαίνει πρόσωπο που απασχολείται για άλλο πρόσωπο είτε δυνάμει συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας ή μαθητείας είτε κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη και εργοδοτούμενου·

Νοείται ότι, ο όρος «εργοδότης» ερμηνεύεται αναλόγως και περιλαμβάνει και την Κυπριακή Δημοκρατία·

«εργασία ίσης αξίας» σημαίνει εργασία που προσδιορίζεται ως ίσης αξίας σύμφωνα με τα αμερόληπτα και αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που αναφέρονται στο εδάφιο (3) του Άρθρου 5.

«κατηγορία εργοδοτούμενων» σημαίνει τους εργοδοτούμενους που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, όπως αυτοί ομαδοποιούνται από τον εργοδότη τους με μη αυθαίρετο τρόπο βάσει των αμερόληπτων και αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων, που αναφέρονται στο άρθρο 6 και κατά περίπτωση, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική·

«μισθολογικό χάσμα των φύλων» σημαίνει τη διαφορά στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργοδοτούμενων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργοδοτούμενων·

«τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο» σημαίνει καθεμία από τέσσερις ισάριθμες ομάδες εργοδοτούμενων στις οποίες οι εργοδοτούμενοι διαιρούνται, ανάλογα με τα επίπεδα αμοιβής τους, από το χαμηλότερο στο υψηλότερο·

«Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

«Φορέας Παρακολούθησης» σημαίνει το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΜΕΡΟΣ II – Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής

Σκοπός

3. Σκοπός του παρόντος Νόμου είναι η θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων, κυρίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής, προκειμένου να ενισχυθούν:

(α) η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής»)

(β) η απαγόρευση των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής.

Πεδίο εφαρμογής 4. – (1) Ο παρών Νόμος εφαρμόζεται:

177(I)/2002
193(I)/2004
38(I)/2009
151(I)/2014

(α) στους εργοδότες του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα

(β) σε όλους τους εργοδοτούμενους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική που ισχύει στο έδαφος της Δημοκρατίας, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Κυπριακής Δημοκρατίας και του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Νοείται ότι για σκοπούς του άρθρου 6, ο νόμος εφαρμόζεται και στους αιτούντες απασχόληση

(2) Η αρμόδια αρχή δύναται να αναθέσει την εφαρμογή και την παρακολούθηση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, για τον οποίον καθ' ύλη αρμόδιο είναι το Υπουργείο, σε Τμήματα ή Υπηρεσίες που υπάγονται σε αυτό.

ΜΕΡΟΣ III: Μισθολογικές Δομές, όμοια εργασία και εργασία ίσης αξίας

Μισθολογικές δομές.

5. – (1) Οι εργοδότες διαθέτουν μισθολογικές δομές που διασφαλίζουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

(2) Οι μισθολογικές δομές είναι τέτοιες ώστε να μπορεί να αξιολογείται αν οι εργοδοτούμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση όσον αφορά την αξία της εργασίας βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που συμφωνούνται με τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων, εφόσον υπάρχουν τέτοιοι εκπρόσωποι.

(3) Τα κριτήρια που αναφέρονται στο εδάφιο (2):

(α) δεν βασίζονται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων·

(β) περιλαμβάνουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας: Νοείται ότι εφόσον συντρέχει λόγος, τα κριτήρια περιλαμβάνουν κάθε άλλον παράγοντα ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση·

Νοείται περαιτέρω ότι, κάθε κριτήριο σταθμίζεται ανάλογα με τη συνάφεια τους προς μια συγκεκριμένη εργασία ή θέση·

Νοείται έτι περαιτέρω ότι, κατά την επιλογή και στάθμιση των κριτηρίων, δεν υποτιμούνται οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες·

(γ) εφαρμόζονται με αντικειμενικό, ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, αποκλείοντας κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου.

Μέρος IV: Μισθολογική Διαφάνεια

Μισθολογική
διαφάνεια πριν
από την έναρξη
της απασχόλησης

6. – (1). Οι αιτούντες απασχόληση έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από τον μελλοντικό εργοδότη πληροφορίες σχετικά με:

- (α) την αρχική αμοιβή με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, που πρέπει να καθορίζονται για τη συγκεκριμένη θέση· και
- (β) εκεί όπου εφαρμόζεται, τις σχετικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση.

Νοείται ότι, οι πληροφορίες αυτές παρέχονται κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται τεκμηριωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με τις αμοιβές, όπως σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας, ή με άλλο γραπτό, έντυπο ή ηλεκτρονικό, τρόπο, σε εύλογο χρόνο πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας.

Νοείται περαιτέρω ότι, ο τρόπος παροχής των πληροφοριών θα πρέπει να είναι τέτοιος που να μπορεί να τεκμηριωθεί από τον εργοδότη όταν χρειαστεί.

(2). Ο εργοδότης δεν υποβάλλει ερωτήσεις στους αιτούντες σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών τους σχέσεων.

(3). Ο εργοδότης διασφαλίζει ότι οι προκηρύξεις κενών θέσεων εργασίας και οι τίτλοι εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης εφαρμόζονται κατά τρόπο που δεν εισάγουν διακρίσεις, προκειμένου να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Διαφάνεια στον τρόπο καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης

7. Οι εργοδότες καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους εργοδοτούμενους τους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων.

Νοείται ότι τα κριτήρια αυτά είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο.

Νοείται περαιτέρω ότι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 50 εργοδοτούμενους απαλλάσσονται από την προβλεπόμενη στο παρόν άρθρο υποχρέωση που σχετίζεται με την μισθολογική εξέλιξη.

Δικαίωμα πληροφόρησης

8. – (1). Οι εργοδοτούμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν και να λαμβάνουν εγγράφως πληροφορίες, σύμφωνα με τα εδάφια (2) και (3), σχετικά με το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργοδοτούμενων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με αυτούς.

(2). Οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στο εδάφιο (1) εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός δύο μηνών από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος.

(3). Οι εργοδοτούμενοι έχουν τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στο εδάφιο (1) μέσω των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων. Έχουν επίσης τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες μέσω του Επιτρόπου Διοικήσεως.

Νοείται ότι, εάν οι πληροφορίες που λαμβάνονται είναι ανακριβείς ή ελλιπείς, οι εργοδοτούμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη, προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων των εργοδοτούμενων, πρόσθετες και

εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με οποιοδήποτε από τα παρεχόμενα στοιχεία και να λαμβάνουν τεκμηριωμένη απάντηση.

(4). Οι εργοδότες οφείλουν να πληροφορούν σε ετήσια βάση όλους τους εργοδοτούμενους για το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στο εδάφιο (1) και για τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσουν για να ασκήσουν το δικαίωμα αυτό.

(5). Οι εργοδοτούμενοι δεν θα πρέπει να εμποδίζονται να γνωστοποιούν τις αμοιβές τους για τους σκοπούς της επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

Νοείται ότι, ο εργοδότης δεν δύναται μέσα από συμβατικούς όρους να περιορίζει τη δυνατότητα των εργοδοτουμένων να αποκαλύπτουν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή τους.

(6). Οι εργοδότες μπορούν να απαιτούν από τους εργοδοτούμενους που έχουν λάβει πληροφορίες σύμφωνα με το παρόν άρθρο, εκτός από τις πληροφορίες που αφορούν την αμοιβή ή το επίπεδο αμοιβής τους, να μην χρησιμοποιούν τις πληροφορίες αυτές για οποιονδήποτε άλλο σκοπό εκτός από την άσκηση του δικαιώματος τους για ίση αμοιβή.

Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση των ατόμων με αναπηρία

9. Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που κοινοποιείται στους εργοδοτούμενους ή τους αιτούντες απασχόληση σύμφωνα με τα άρθρα 6, 7 και 8 σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.

Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων

10. – (1) Τηρουμένων των προνοιών των εδαφίων (2) έως (5), οι εργοδότες παρέχουν τις ακόλουθες πληροφορίες σχετικά με τον οργανισμό τους στον Φορέα Παρακολούθησης, ο οποίος φέρει την ευθύνη δημοσίευσης τους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 32:

(α) το μισθολογικό χάσμα των φύλων·

(β) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·

- (γ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων·
- (δ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
- (ε) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
- (στ) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο·
- (ζ) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανομημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία.

(2) Οι εργοδότες με 250 ή περισσότερους εργοδοτούμενους παρέχουν, έως την 7η Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια κάθε έτος, τις πληροφορίες που ορίζονται στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, οι οποίες θα αφορούν το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

(3) Οι εργοδότες με 150 έως 249 εργοδοτούμενους παρέχουν, έως την 7η Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια ανά τριετία, τις πληροφορίες που ορίζονται στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, οι οποίες θα αφορούν το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

(4) Οι εργοδότες με 100 έως 149 εργοδοτούμενους παρέχουν, έως την 7η Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία, τις πληροφορίες που ορίζονται στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, οι οποίες θα αφορούν το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

(5) Εργοδότες με λιγότερους από 100 εργοδοτούμενους μπορούν να παρέχουν τις πληροφορίες που ορίζονται στο εδάφιο (1) σε εθελοντική βάση.

(6) Η ακρίβεια των πληροφοριών επιβεβαιώνεται από τη διεύθυνση του εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπρόσωπους των εργοδοτούμενων.

Νοείται ότι, για το σκοπό αυτό, οι εκπρόσωποι των εργοδοτουμένων έχουν πρόσβαση στις μεθοδολογίες που εφαρμόζει ο εργοδότης.

(7) Ο εργοδότης μπορεί να δημοσιεύει τις πληροφορίες που προβλέπονται στο εδάφιο (1) στοιχεία (α) έως (στ) στον ιστότοπό του ή να τις δημοσιοποιεί με άλλον τρόπο.

(8) Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στο εδάφιο (1) στοιχείο (ζ) σε όλους τους εργοδοτούμενους και στους εκπρόσωπους τους.

Νοείται ότι, κατόπιν αιτήματος οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες στον Επιθεωρητή και στον Επίτροπο Διοικήσεως.

Νοείται περαιτέρω ότι οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, παρέχονται επίσης κατόπιν αιτήματος.

(9) Οι εργοδοτούμενοι, οι εκπρόσωποι των εργοδοτουμένων, ο Επιθεωρητής και ο Επίτροπος Διοικήσεως έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τους εργοδότες πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τα δεδομένα που παρέχονται, συμπεριλαμβανομένων εξηγήσεων σχετικά με τυχόν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων.

(10) Οι εργοδότες απαντούν τεκμηριωμένα στα αιτήματα που υποβάλλονται σύμφωνα με το εδάφιο (9) του παρόντος άρθρου, το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή του αιτήματος.

Νοείται ότι σε περίπτωση που οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι εργοδότες προωθούν δράσεις για διόρθωση της κατάστασης εντός εύλογου χρονικού διαστήματος σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργοδοτουμένων, τον Επιθεωρητή και/ή τον Επίτροπο Διοικήσεως.

Διενέργεια κοινής
αξιολόγησης
αμοιβών

11. – (1) Οι εργοδότες που υπόκεινται σε υποβολή μισθολογικών στοιχείων σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 του παρόντος Νόμου, οφείλουν να διενεργούν, σε συνεργασία με τους εκπρόσωπους των εργοδοτούμενων τους, κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, όταν πληρούνται όλες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- α) η υποβολή μισθολογικών στοιχείων καταδεικνύει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων της τάξης τουλάχιστον του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργοδοτούμενων·
- β) ο εργοδότης δεν έχει δικαιολογήσει αυτή τη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων·
- γ) ο εργοδότης δεν έχει διορθώσει αυτή την αδικαιολόγητη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής εντός έξι μηνών μετά την ημερομηνία υποβολής των μισθολογικών στοιχείων.

(2) Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών πραγματοποιείται με σκοπό τον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργοδοτούμενων, οι οποίες δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- (α) ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων·
- (β) πληροφορίες σχετικά με το μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών και τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία για κάθε κατηγορία εργοδοτούμενων·
- (γ) τυχόν διαφορές στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργοδοτούμενων·
- (δ) τους λόγους των διαφορών στα μέσα επίπεδα αμοιβής, με βάση τυχόν αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως καθορίζονται από κοινού από τους εκπρόσωπους των εργοδοτούμενων και τον εργοδότη·
- (ε) το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργοδοτούμενων που επωφελήθηκαν από οποιαδήποτε βελτίωση της αμοιβής τους μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας ή πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια

φροντίδας, σε περίπτωση που η βελτίωση αυτή σημειώθηκε στην αντίστοιχη κατηγορία των εργοδοτούμενων κατά την περίοδο κατά την οποία ελήφθη η άδεια·

(στ) μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών, οι οποίες δεν δικαιολογούνται βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων·

(ζ) αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων από προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών.

(3) Τα μέτρα τα οποία προνοούνται στην παράγραφο (στ) του εδαφίου (2) του παρόντος άρθρου, περιλαμβάνουν την ανάλυση των υφιστάμενων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, ή τη θέσπιση τέτοιων συστημάτων, ώστε να διασφαλίζεται ότι αποκλείεται κάθε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

(4) Οι εργοδότες θέτουν την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών στη διάθεση των εργοδοτούμενων και των εκπροσώπων τους και την κοινοποιούν στον Φορέα Παρακολούθησης.

Νοείται ότι οι εργοδότες θέτουν την αξιολόγηση στη διάθεση του Επιθεωρητή ή/και του Επιτρόπου Διοικήσεως κατόπιν αιτήματος.

(5) Κατά την εφαρμογή των μέτρων που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, ο εργοδότης διορθώνει τις αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων.

Νοείται ότι, ο Επιθεωρητής και/ή ο Επίτροπος Διοικήσεως μπορεί να συμμετάσχει στη διαδικασία εφόσον λάβει τέτοιο αίτημα από τον εργοδότη ή τους εκπρόσωπους των εργοδοτούμενων.

να διευκολυνθεί η συμμόρφωσή τους με τις υποχρεώσεις που ορίζονται στον παρόντα Νόμο.

Προστασία
δεδομένων

13. – (1) Στον βαθμό που οι πληροφορίες που παρέχονται σύμφωνα με τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται δυνάμει των άρθρων 8, 10 και 11 συνεπάγονται την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, παρέχονται σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679.

(2) Τυχόν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται επεξεργασία σύμφωνα με τα άρθρα 8, 10 και 11 δεν χρησιμοποιούνται για κανέναν άλλον σκοπό πέρα από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

(3) Σε περίπτωση που η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 8, 10 και 11 θα μπορούσε να οδηγήσει, άμεσα ή έμμεσα, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργοδοτούμενου, μόνον οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων, ο Επιθεωρητής ή ο Επίτροπος Διοικήσεως θα έχουν πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες.

Νοείται ότι οι εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων ή ο Επίτροπος Διοικήσεως θα συμβουλεύουν τους εργοδοτούμενους σχετικά με πιθανή αξίωση δυνάμει του παρόντος Νόμου, χωρίς να γνωστοποιούνται τα πραγματικά επίπεδα αμοιβής μεμονωμένων εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Νοείται περαιτέρω ότι, για σκοπούς παρακολούθησης σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 32, οι πληροφορίες καθίστανται διαθέσιμες χωρίς περιορισμούς.

ΜΕΡΟΣ V – Μέσα έννομης προστασίας και επιβολή

Διορισμός
Επιθεωρητών

14. Ο Υπουργός δύναται να ορίζει επιθεωρητές ή άλλους λειτουργούς, για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου.

Καθήκοντα
επιθεωρητή

15. Επιθεωρητής, που ορίζεται δυνάμει του άρθρου 14 –

(α) εξασφαλίζει την πλήρη και αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου, είτε με τη διεξαγωγή αυτεπάγγελτης έρευνας για τον έλεγχο της εφαρμογής του, είτε με την εξέταση παραπόνων που υποβάλλονται σε αυτόν για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου·

(β) παρέχει πληροφορίες, συμβουλές και υποδείξεις προς τους εργοδότες και τους εργοδοτούμενους, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου· και

(γ) αναφέρει στον Υπουργό προβλήματα που δημιουργούνται στο πλαίσιο της εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου και υποβάλλει προτάσεις σχετικά με μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπισή τους.

Εξουσίες
επιθεωρητή

16. – (1) Κάθε επιθεωρητής, για σκοπούς εφαρμογής του παρόντος Νόμου, δύναται –

(α) να εισέρχεται, με την επίδειξη της ταυτότητάς του, ελεύθερα και χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, σε οποιοδήποτε χώρο απασχόλησης, εκτός από κατοικίες:

Νοείται ότι, η είσοδος σε κατοικίες δύναται να πραγματοποιείται, αφού εξασφαλισθεί προηγουμένως η συγκατάθεση του κατόχου τους·

(β) να συνοδεύεται από αστυνομικό, εάν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι θα παρεμποδιστεί στην άσκηση των εξουσιών του ή στην εκτέλεση των καθηκόντων του, και, σε τέτοια περίπτωση, η Αστυνομία έχει υποχρέωση να διαθέτει έναν ή περισσότερους αστυνομικούς για να τον συνοδεύουν·

(γ) να συνοδεύεται από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο ήθελε κρίνει αναγκαίο·

(δ) να προβαίνει σε ελέγχους, επιθεωρήσεις, έρευνες, ανακρίσεις, ή εξετάσεις, όπως θεωρεί αναγκαίο, για τη διαπίστωση της εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου, και ιδιαίτερα—

(i) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο, για το οποίο έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι μπορεί να παράσχει πληροφορίες ή διευκρινίσεις σχετιζόμενες με οποιαδήποτε επιθεώρηση που αφορά την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου, να απαντά σε σχετικές ερωτήσεις, μόνο του ή στην παρουσία οποιουδήποτε άλλου προσώπου, την οποία δύναται ο επιθεωρητής να απαιτήσει ή να επιτρέψει και να απαιτεί από το πρόσωπο αυτό να υπογράψει δήλωση ότι οι απαντήσεις του είναι αληθείς·

(ii) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο στο χώρο εργασίας να του παρέχει, για θέματα τα οποία είναι υπό τον έλεγχο ή την ευθύνη του προσώπου αυτού, τις αναγκαίες διευκολύνσεις και τη βοήθεια για την ενάσκηση των προβλεπόμενων στο παρόν άρθρο εξουσιών του·

(iii) να ζητεί τη συνδρομή οποιασδήποτε δημόσιας υπηρεσίας ή αρχής, η οποία και υποχρεούται να του την παράσχει·

(ε) να ασκεί κάθε άλλη εξουσία που είναι αναγκαία για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου.

(2) Κατά τη διεξαγωγή της δυνάμει του εδαφίου (1) επιθεώρησης, ο επιθεωρητής ενημερώνει τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του για την παρουσία του, εκτός εάν θεωρεί ότι αυτό θα επηρεάσει δυσμενώς την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ενέργειες του
επιθεωρητή σε
περίπτωση
υποβολής
παραπόνου

17. – (1) Ο επιθεωρητής εξετάζει παράπονο σχετικά με διαφορά, που πιθανόν να προκύψει από την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου, το οποίο υποβάλλεται από οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από τη διαφορά αυτή, καθώς και από τρίτο πρόσωπο για λογαριασμό τέτοιου προσώπου και μόλις του υποβληθεί τέτοιο παράπονο, ακολουθεί τη

διαδικασία που προβλέπεται στα εδάφια (2), (3) και (4) του παρόντος Νόμου, υπό την προϋπόθεση ότι η υπόθεση δεν έχει προσαχθεί ενώπιον Δικαστηρίου.

(2) Ο επιθεωρητής, ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει ο παρών Νόμος, ερευνά με κάθε πρόσφορο τρόπο το παράπνομο που του έχει υποβληθεί, και ιδίως καλεί το πρόσωπο, κατά του οποίου υποβλήθηκε παράπνομο, καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο που έχει αρμοδιότητα ή ευθύνη σε σχέση με το υποβληθέν παράπνομο, να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις, ή οποιοδήποτε στοιχείο κατέχει ή είναι υπό τον έλεγχό του, που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν τη διερεύνηση του παραπόνου και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά.

(3) Σε περίπτωση κατά την οποία έχει επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου (2), ο επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς, το οποίο υπογράφεται και από τα δύο μέρη.

(4) Σε περίπτωση κατά την οποία δεν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου (2), ο επιθεωρητής συντάσσει πρακτικό, στο οποίο αναγράφει όλες τις ενέργειες και διαπιστώσεις του, το οποίο κοινοποιεί στα δύο μέρη και το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών σε διαδικασία ενώπιόν του.

(5) Ανεξαρτήτως των διατάξεων οποιουδήποτε άλλου Νόμου, από την ημέρα της υποβολής του δυνάμει των διατάξεων του εδαφίου (1) παραπόνου μέχρι την ημέρα που συντάχθηκε το προβλεπόμενο στο εδάφιο (4) πρακτικό, διακόπτεται η τυχόν ισχύουσα προθεσμία προσφυγής στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών του προσώπου που την έχει υποβάλει ή του προσώπου για λογαριασμό του οποίου υποβλήθηκε το παράπνομο, καθώς και η περίοδος παραγραφής της απαίτησής του.

πληροφορία, βιβλίο, αρχείο, πιστοποιητικό ή άλλο έγγραφο ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο έχει στην κατοχή του σχετικά με τα ρυθμιζόμενα στον παρόντα Νόμο θέματα.

(2) Ο εργοδότης, οι αντιπρόσωποί του ή οι εργοδοτούμενοι σε αυτόν παρέχουν τα μέσα που απαιτούνται από τον επιθεωρητή, τα οποία είναι απαραίτητα για την είσοδο, επιθεώρηση, εξέταση, έρευνα, ή άσκηση άλλης εξουσίας παρέχεται σε αυτόν δυνάμει των διατάξεων του παρόντος Νόμου σχετικά με την επιχείρηση του εργοδότη.

Υποχρέωση του επιθεωρητή για εχεμύθεια

19. Ο επιθεωρητής θεωρεί και χειρίζεται ως απόρρητο κάθε ζήτημα και κάθε πληροφορία, γραπτή ή προφορική, που περιέρχεται σε γνώση του κατά τη διεκπεραίωση του έργου του και δεν αποκαλύπτει ή μεταδίδει οποιοδήποτε τέτοιο ζήτημα ή πληροφορία.

Εξωδικαστική προστασία – Επίτροπος Διοικήσεως

20. Εργοδοτούμενος που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου δικαιούται, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, να υποβάλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοικήσεως, ο οποίος για το σκοπό αυτό έχει όλες τις εξουσίες και αρμοδιότητες που προβλέπονται από τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο.

Δικαστική προστασία

21. Εργοδοτούμενος ο οποίος θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση οποιασδήποτε διάταξης του παρόντος Νόμου, δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου, όπως αυτό ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 25, ακόμα και εάν η εργασιακή σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έγινε η παράβαση έχει λήξει.

Αντιστροφή του βάρους απόδειξης

22. – (1) Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, όταν ο ενάγων που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η

παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμιά παράβαση του παρόντος Νόμου.

(2) Σε κάθε διαδικασία που εμπίπτει στο άρθρο 20, αν το πρόσωπο που ισχυρίζεται ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, ο Επίτροπος Διοικήσεως υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε τέτοια διάκριση.

(3) Στις διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση όσον αφορά αμοιβή, όταν ο εργοδότης δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως αυτές προβλέπονται στα άρθρα 6, 7, 8, 10 και 11 του παρόντος Νόμου, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε τέτοια διάκριση.

Νοείται ότι, το εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων που ορίζονται στα άρθρα 7, 8, 9, 11 και 12 του παρόντος Νόμου, ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας.

Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων

23. Ενώσεις, οργανώσεις, εκπρόσωποι των εργοδοτούμενων, ο Επίτροπος Διοικήσεως ή άλλες νομικές οντότητες που έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, μπορούν να κινήσουν κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία, ενεργώντας για λογαριασμό ή προς υποστήριξη εργοδοτούμενου ο οποίος φέρεται να είναι θύμα προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που συνδέεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, νοουμένου ότι έχουν την έγκριση του εν λόγω προσώπου.

Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας, ενιαίος φορέας και

24. – (1) Κατά την αξιολόγηση του αν οι εργοδοτούμενες γυναίκες και οι εργοδοτούμενοι άνδρες εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση δεν

συγκρίσιμος
εργοδοτούμενος

περιορίζεται σε καταστάσεις στις οποίες οι εργοδοτούμενες γυναίκες και οι εργοδοτούμενοι άνδρες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, αλλά επεκτείνεται σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής.

(2) Η εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση δεν περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται την ίδια χρονικά περίοδο με τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο.

(3) Στις περιπτώσεις που δεν μπορεί να εξευρεθεί πραγματικός συγκρίσιμος εργοδοτούμενος, μπορούν να χρησιμοποιηθούν οποιαδήποτε άλλα στοιχεία για την απόδειξη εικαζόμενης μισθολογικής διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων στατιστικών στοιχείων ή σύγκρισης με τον τρόπο μεταχείρισης ενός άλλου εργαζομένου σε συγκρίσιμη κατάσταση.

Αρμόδιο
Δικαστήριο

25. – (1) Αρμοδιότητα για την εκδίκαση διαφορών αστικής φύσεως που αναφύονται με αφορμή την εφαρμογή του παρόντος Νόμου, έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

(2) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση για αποκατάσταση της ζημιάς που υπέστη εργοδοτούμενος, ως αποτέλεσμα προσβολής οποιουδήποτε δικαιώματος ή παράβασης οποιασδήποτε υποχρέωσης, που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

(3) Η αποζημίωση θέτει τον εργαζόμενο που υπέστη ζημιά στην κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν εάν δεν είχε υποστεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ή εάν δεν είχε υπάρξει προσβολή δικαιώματος ή παράβαση υποχρέωσης σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

(4) Η αποζημίωση περιλαμβάνει πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών, μη υλική ζημία, οποιαδήποτε ζημία η οποία προκαλείται από άλλους σχετικούς

παράγοντες που ενδέχεται να περιλαμβάνουν διατομεακές διακρίσεις, καθώς και τόκους υπερημερίας

Δικαστικά έξοδα

26. Σε περίπτωση που ο εναγόμενος κερδίσει σε διαδικασία που αφορά αξίωση για μισθολογικές διακρίσεις, το δικαστήριο μπορεί να κρίνει κατά πόσον ο αποτυχών διάδικος είχε βάσιμους λόγους να ασκήσει την αγωγή και, εάν ναι, κατά πόσον είναι σκόπιμο να μην υποχρεωθεί να καταβάλει τα δικαστικά έξοδα.

Αδικήματα και
ποινές

27. – (1) Χωρίς επηρεασμό των διατάξεων των εδαφίων (2), (3) και (4) του παρόντος άρθρου, εργοδότης ο οποίος παραβαίνει οποιαδήποτε από τις διατάξεις του παρόντος Νόμου είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις δέκα χιλιάδες ευρώ (€10.000) ή και στις δύο αυτές ποινές.

(2) Το Δικαστήριο επιπρόσθετα από τις ποινές που προβλέπονται στο εδάφιο (1), δύναται, με την καταδίκη του εργοδότη, να εκδώσει και Διάταγμα που να αφορά:

α) την άρση της παραβίασης·

β) τη λήψη μέτρων για τη συμμόρφωση με τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής·

Νοείται ότι, το Διάταγμα μπορεί να αφορά την καταβολή οφειλόμενου ποσού και τυχόν αποζημίωσης που επιδικάζεται δυνάμει του άρθρου 25 του παρόντος Νόμου προς τον εργοδοτούμενο, προς αποκατάσταση των συνεπειών της διάκρισης·

Νοείται περαιτέρω ότι, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με Διάταγμα που έχει εκδοθεί σύμφωνα με το εδάφιο (2), το Δικαστήριο δύναται να εκδίδει επαναλαμβανόμενη χρηματική ποινή.

(3) Τηρουμένων των διατάξεων του εδαφίου (4), οποιοσδήποτε -

- (α) παρεμποδίζει επιθεωρητή κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που παρέχεται σ' αυτόν από το Νόμο,
- (β) αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε οποιαδήποτε έρευνα, για την οποία παρέχεται εξουσία από το Νόμο,
- (γ) παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται να παρουσιάσει σύμφωνα με το Νόμο,
- (δ) παρεμποδίζει ή αποπειράται να παρεμποδίσει οποιοδήποτε πρόσωπο από του να παρουσιαστεί ενώπιον επιθεωρητή ή να εξεταστεί από αυτόν,

είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις δέκα χιλιάδες ευρώ (€10000) ή και στις δύο αυτές ποινές.

(4) Όταν διαπράττεται αδίκημα δυνάμει των εδαφίων (1) και (3) από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, κάθε πρόσωπο το οποίο κατά το χρόνο διάπραξης του αδικήματος κατέχει θέση συμβούλου, προέδρου, διευθυντή, γραμματέα ή άλλη παρόμοια θέση στο νομικό πρόσωπο ή εμφανίζεται ότι ενεργεί με την ιδιότητα αυτή, θεωρείται ένοχο του ίδιου αδικήματος, εκτός εάν αποδείξει ότι το αδίκημα διαπράχθηκε χωρίς τη συναίνεση ή συνενοχή ή αμέλεια του ίδιου και υπόκειται στην ποινή που προβλέπεται για το αδίκημα αυτό, στο αντίστοιχο εδάφιο.

(5) Οι κυρώσεις που αναφέρονται στα εδάφια (1) και (3), λαμβάνουν υπόψη κάθε σχετικό επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό παράγοντα που εφαρμόζεται στις περιστάσεις της παράβασης, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν διατομεακές διακρίσεις, αλλά και τυχόν επανειλημμένες παραβάσεις.

τους όσον αφορά την ισότητα της αμοιβής, ή έχουν στηρίξει άλλο πρόσωπο για την προστασία των δικαιωμάτων του.

(2) Κανένας εργοδότης δεν υποβάλλει εργοδοτούμενο ή εκπρόσωπό του σε δυσμενή μεταχείριση ή σε δυσμενείς συνέπειες λόγω υποβολής καταγγελίας κατά του εργοδότη του ή λόγω άλλων διαδικασιών που έχουν κινηθεί με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση του εργοδότη για διασφάλιση των προβλεπόμενων στον παρόντα Νόμο δικαιωμάτων του εργοδοτουμένου.

Προστασία από
την απόλυση

29. – (1) Απαγορεύεται η απόλυση ή οποιοδήποτε άλλο ισοδύναμό της και κάθε προκαταρκτική ενέργεια που οδηγεί σε απόλυση εργοδοτουμένου, επειδή άσκησε τα δικαιώματα που προβλέπονται στον παρόντα Νόμο.

(2) Εργοδοτούμενος που θεωρεί ότι θίγονται τα δικαιώματά του που προβλέπονται στο εδάφιο (1) δύναται-

- (α) να ζητεί από τον εργοδότη να του γνωστοποιήσει γραπτώς τους λόγους της απόλυσης ή του ισοδυνάμου της, δεόντως τεκμηριωμένους· και
- (β) να υποβάλει παράπονο προς Επιθεωρητή και να λάβει πρακτικό όπως προβλέπεται στα εδάφια (3) και (4) του άρθρου 17 του παρόντος Νόμου.

Νοείται ότι, εφόσον τεκμηριώνονται πραγματικά περιστατικά της απόλυσης ή των ισοδύναμων μέτρων, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αποδείξει ότι η απόλυση ή τα ισοδύναμα μέτρα βασίστηκαν σε λόγους άλλους από αυτούς που προβλέπονται στο εδάφιο (1).

Σχέση με τον περί
Ίσης Αμοιβής
μεταξύ Ανδρών
και Γυναικών
Νόμο
177(Ι)/2002
193(Ι)/2004
38(Ι)/2009
151(Ι)/2014

30. Το Μέρος V του παρόντος Νόμου, εφαρμόζεται στις διαδικασίες που αφορούν οποιοδήποτε δικαίωμα ή υποχρέωση που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, όπως ορίζεται στα άρθρα 2 και 5 του περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμου.

ΜΕΡΟΣ VI ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Επίτροπος
Διοικήσεως

31. Με την επιφύλαξη της αρμοδιότητας της Αρμόδιας Αρχής ο Επίτροπος Διοικήσεως είναι αρμόδιος για θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Παρακολούθηση
και
ευαισθητοποίηση

32. Ο Φορέας Παρακολούθησης είναι αρμόδιος για –

α) την ευαισθητοποίηση των δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών, των κοινωνικών εταίρων και του κοινού για την προώθηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, μεταξύ άλλων με την αντιμετώπιση των διατομεακών διακρίσεων σε σχέση με την ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας·

β) την ανάλυση των αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και σχεδιασμό εργαλείων για τη συμβολή στην αξιολόγηση των μισθολογικών ανισοτήτων, αξιοποιώντας ιδίως το έργο και τα εργαλεία ανάλυσης του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων·

γ) τη συλλογή των δεδομένων που παρέχονται από τους εργοδότες σύμφωνα με το εδάφιο (1) του άρθρου 10 του παρόντος Νόμου, και άμεση δημοσίευση των στοιχείων (α) έως (στ) των δεδομένων αυτών, με εύκολα προσβάσιμο και φιλικό προς τον χρήστη τρόπο, ο οποίος καθιστά δυνατή τη σύγκριση μεταξύ εργοδοτών, τομέων και επαρχιών, και διασφάλιση ότι οι πληροφορίες από τα προηγούμενα τέσσερα έτη είναι προσβάσιμες, εφόσον διατίθενται·

δ) τη συλλογή των εκθέσεων κοινής αξιολόγησης των αμοιβών σύμφωνα με το άρθρο 11 του παρόντος Νόμου

ε) τη συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τον αριθμό και το είδος των αξιώσεων για μισθολογικές διακρίσεις που υποβάλλονται στις αρμόδιες αρχές, συμπεριλαμβανομένου του Επιτρόπου Διοικήσεως και των αξιώσεων που κατατίθενται ενώπιον Δικαστηρίου.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και δράσεις	33. Ο παρόν νόμος δεν θίγει κατ' ουδένα τρόπο το δικαίωμα διαπραγματεύσεως, σύναψης και εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων ούτε το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο ή την πρακτική.
Κανονισμοί	34. Το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται να εκδίδει Κανονισμούς για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου ή για τη ρύθμιση κάθε θέματος, το οποίο είναι δυνατό να ρυθμιστεί με Κανονισμούς.
Διαβίβαση πληροφοριών προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή	35. – (1) Η αρμόδια αρχή διαβιβάζει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή έως τις 7 Ιουνίου 2026, σύνοψη των αποτελεσμάτων αξιολόγησης όσον αφορά τον αντίκτυπο των μέτρων μεταφοράς της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 στο εθνικό δίκαιο σε εργοδοτούμενους και εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους, και αναφέρει πού δημοσιεύεται η εν λόγω αξιολόγηση (2) Η αρμόδια αρχή διαβιβάζει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή έως τις 7 Ιουνίου 2028 και στη συνέχεια ανά διετία, τα δεδομένα που αναφέρονται στο άρθρο 32 στοιχεία γ), δ) και ε). (3) Η αρμόδια αρχή διαβιβάζει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή έως τις 7 Ιουνίου 2031 ενημέρωση για την εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 και τον αντίκτυπό της στην πράξη.
Έναρξη ισχύος.	36. Ο παρόν Νόμος τίθεται σε ισχύ κατά την ημερομηνία δημοσίευσης του στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.