

**Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος του 2004 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.**

Αριθμός 58(Ι) του 2004

Ο ΠΕΡΙ ΊΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ  
ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2004

Για σκοπούς μερικής εναρμόνισης με τις πράξεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο:

(α) «Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία» (ΕΕ L 303 της 21.2.2000 σ. 16) και,

(β) «Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής» (ΕΕ L 180 της 19.07.2000, σ. 22).

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός τίτλος. **1.** Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση 50(Ι) του 2007 και την Εργασία Νόμος του 2004.  
86(Ι) του 2009.

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

«άμεση διάκριση» σημαίνει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3, από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο·

177(Ι) του 2002. «αμοιβή» έχει την έννοια που αποδίδει στον όρο αυτό ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Ίδια Εργασία ή για Εργασία. Ίσης Αξίας Νόμος του 2002·

«απασχόληση» σημαίνει παροχή εργασίας ή υπηρεσιών με αμοιβή βάσει ατομικής σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή μαθητείας ή άλλης ατομικής σύμβασης ή σχέσης διεπόμενης είτε από το ιδιωτικό είτε από το δημόσιο δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας, της Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, της Δικαστικής Υπηρεσίας, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των νομικών προσώπων και οργανισμών δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου, των Ενόπλων Δυνάμεων και των Δυνάμεων Ασφαλείας·

«αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3·

«έμμεση διάκριση» σημαίνει κάθε εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3 σε σχέση με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία·

3 του 1991 «Επίτροπος Διοίκησης» σημαίνει τον εκάστοτε Επίτροπο Διοίκησης δυνάμει των 98(Ι) του 1994 περί Επιτρόπου Διοικήσεως Νόμων  
101(Ι) του 1995.

«εργαζόμενος» σημαίνει κάθε πρόσωπο που εργάζεται ή μαθητεύει με πλήρη ή

μερική απασχόληση, για ορισμένο ή άοριστο, συνεχή ή μη χρόνο, ασχέτως του τόπου απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των κατ' οίκον εργαζομένων αλλά μη συμπεριλαμβανομένων των αυτοεργοδοτούμενων προσώπων

«εργοδότης» σημαίνει την Κυβέρνηση της Δημοκρατίας, τις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης και κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου, σε οποιοδήποτε δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα ή κλάδο δραστηριότητας που απασχολεί ή απασχολούσε εργαζομένους·

«κράτος μέλος» σημαίνει κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης·

«παρενόχληση» σημαίνει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά που εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις και συνδέεται με έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος·

« τρίτη χώρα » σημαίνει χώρα που δεν είναι κράτος μέλος·

«Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

505306422

Σκοπός. **3.** Σκοπός του παρόντος Νόμου είναι η θέσπιση πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Πεδίο εφαρμογής. **4.** Τηρουμένων των διατάξεων του άρθρου 5, ο παρών Νόμος εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των οργανισμών δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου όσον αφορά—

(α) Τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών

(β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας·

(γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων απολύσεων και των αμοιβών και

(δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

Εξαιρέσεις. **5.—(1)** Ο παρών Νόμος δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας και δε θα θίγει τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις που αφορούν την εισδοχή και παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και απάτριδων στην επικράτεια των κρατών μελών, ούτε στη μεταχείριση που απορρέει από τη νομική κατάσταση των εν λόγω υπηκόων τρίτων χωρών ή απάτριδων.

(2) Η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3 δε συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Νόμου, όταν λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση,

εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

(3) Εξαιρουμένης της διαφορετικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ο παρών Νόμος—

(α) Δεν εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως παροχές που καταβάλλουν τα δημόσια σχέδια ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια σχέδια, συμπεριλαμβανομένων, των δημόσιων σχεδίων κοινωνικής ασφάλειας ή σχεδίων κοινωνικής προστασίας, εξαιρουμένων των επαγγελματικών σχεδίων κοινωνικής ασφάλισης και

(β) δεν επηρεάζει οποιαδήποτε μέτρα προβλέπει η εθνική νομοθεσία και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων.

Απαγόρευση 6.—(1) Τηρουμένων των διατάξεων των άρθρων 7 και 8, απαγορεύεται διακρίσεων στην οποιαδήποτε—  
απασχόληση.

(α) Άμεση διάκριση,

(β) έμμεση διάκριση,

(γ) παρενόχληση, ή

(δ) εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στους τομείς που καλύπτει το άρθρο 4.

Εξαιρέση για 7. Στην περίπτωση επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών ή άλλων διακρίσεις λόγω δημόσιων ή ιδιωτικών ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στο θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις ενός προσώπου δε συνιστά διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 6, όταν, λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν επαγγελματική απαίτηση ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη λαμβάνοντας υπόψη τη δεοντολογία της οργάνωσης.

Εξαιρέσεις για 8.—(1) Η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δε συνιστά διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 6, εφόσον—  
ηλικίας.

(α) Δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως αναφορικά με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης και

(β) τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

(2) Η διαφορετική μεταχείριση που αναφέρεται στο εδάφιο (1), μπορεί να περιλαμβάνει μεταξύ άλλων—

(α) Την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

(β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

(γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

(3) Δε συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζόμενους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

(4) Οι διατάξεις του άρθρου 6 σε σχέση με την ηλικία δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις, στο βαθμό που ο καθορισμός ορίου ηλικίας δικαιολογείται από τη φύση και τα καθήκοντα της εργασίας.

Θετικές δράσεις. **9.** Δεν αποτελεί πράξη διάκρισης βάσει του παρόντος Νόμου, οποιαδήποτε ευνοϊκότερη μεταχείριση στην απασχόληση, η οποία παρόλο που έμμεσα φαίνεται ως διάκριση, αποσκοπεί στην πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Προστασία έναντι αντιποίνων. **10.** Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση ή επίπτωση έναντι οποιουδήποτε προσώπου, το οποίο προβαίνει σε καταγγελία ή εμπλέκεται σε διαδικασία που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Δικαστική προστασία και βάρος απόδειξης. **11.** Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου, δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον κάθε αρμόδιου δικαστηρίου και να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για την απόδειξη της παράβασης και της πάσης φύσεως υλικής ή ηθικής ζημιάς που υπέστη λόγω αυτής.

337272286

2 του 50(I) του 2007. Νοείται ότι, σε κάθε δικαστική διαδικασία εκτός από ποινική, αν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεων του παρόντος Νόμου, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικό του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση του παρόντος Νόμου.

Αρμόδιο Δικαστήριο. **12.**—(1) Επιφυλασσομένης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Ανωτάτου Δικαστηρίου, δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος, αρμοδιότητα για την επίλυση κάθε διαφοράς που προκύπτει από τον παρόντα Νόμο σε σχέση με διακριτική μεταχείριση στην απασχόληση έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών:

2 του 86(I) του 2009. Νοείται ότι διαφορά που προκύπτει από τον παρόντα Νόμο σε σχέση με διακριτική μεταχείριση στους τομείς που καλύπτει το άρθρο 4, αποτελεί εργατική διαφορά κατά την έννοια του περί Ετησίων Αδειών μετ' Απολαβών Νόμου, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

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  
72(I) του 2002  
169(I) του 2002  
18(I) του 2005.

(2) Σε περίπτωση αγωγής ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου δυνάμει της παραγράφου 6 του Άρθρου 146 του Συντάγματος και υπό τον όρο ότι πληρούνται

οι προϋποθέσεις του ουσιαστικού δικαιώματος σε δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, το αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο επιδικάζει στο δικαιούχο το μεγαλύτερο από τα ακόλουθα δύο ποσά:

(α) Την επιδικαστέα, δυνάμει της παραγράφου 6 του Άρθρου 146, δίκαιη και εύλογη αποζημίωση· ή

(β) ολόκληρη τη θετική ζημιά και στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία που επήλθε η ανωτέρω ζημιά έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης.

(3) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά και στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παραβάσεως έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης.

Εξώδικη προστασία. 42(I) του 2004. **13.** Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου σε σχέση με διακριτική μεταχείριση στην απασχόληση, δικαιούται να υποβάλλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος έχει αρμοδιότητα να εξετάζει το εν λόγω παράπονο σύμφωνα με τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο του 2004.

3 του 50(I) του 2007. Εκπροσώπηση από Οργανώσεις. **14.** Οργανώσεις εργαζομένων ή άλλες οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις του παρόντος Νόμου, μπορούν να ασκούν με την έγκριση του ενάγοντος τα δικαιώματα των άρθρων 11 και 13 είτε εξ ονόματός του είτε προς υπεράσπισή του και, σε τέτοια περίπτωση, ισχύουν επίσης οι διατάξεις του άρθρου 11 του παρόντος Νόμου αναφορικά με το βάρος απόδειξης.

Ποινικές κυρώσεις. **15.**—(1) Οποιοδήποτε πρόσωπο παραβαίνει τις διατάξεις των άρθρων 6 και 10 του παρόντος Νόμου είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης, υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις χιλιάδες λίρες ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες ή και στις δύο αυτές ποινές.

(2) Αν το προβλεπόμενο στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον, αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται μόνο με πρόστιμο μέχρι επτά χιλιάδες λίρες.

(3) Αν το προβλεπόμενο στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδίκημα διαπράττεται από βαρεία αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι δύο χιλιάδες λίρες. Αν το εν λόγω αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού, εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι δύο χιλιάδες λίρες, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός που θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι τέσσερις χιλιάδες λίρες.

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων. **16.**—(1) Κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου, κανονισμού ή διατάγματος, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση.

(2) Η αρμόδια αρχή υποχρεούται να ανακαλέσει ή τροποποιήσει αναλόγως οποιαδήποτε ατομική ή κανονιστική διοικητική πράξη, η οποία είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου.

(3) Επιφυλασσομένης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Ανωτάτου Δικαστηρίου

δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος—

(α) Σε περίπτωση αμφιβολίας ή αμφισβήτησεως κατά πόσο νόμος καταργήθηκε ή όχι το θέμα εκδικάζεται από αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο, η δε διαδικασία άρχεται με καταχώρηση εναρκτήριας κλήσης:

(β) ανεξάρτητα από την ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου διαδικασία, η οποία αναφέρεται στην παράγραφο (α) του παρόντος εδαφίου, κάθε Δικαστήριο κατά την άσκηση της δικής του εξουσίας δύναται να κρίνει παρεμπιπτόντως το θέμα, εάν και εφόσον είναι απαραίτητο για τη διεκπεραίωση της ενώπιόν του διαδικασίας.

(4) Κάθε υφιστάμενη κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου ρύθμιση συλλογικής σύμβασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχειρήσεως ή, εξαιρουμένης της διαφορετικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, κανόνα ελεύθερου επαγγέλματος, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση.

(5) Οποιαδήποτε νέα ρύθμιση συλλογικής σύμβασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχειρήσεως ή, εξαιρουμένης της διαφορετικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, κανόνα ελεύθερου επαγγέλματος, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, θα είναι άκυρη κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση.

(6) Εφόσον δεν έχει διαπιστωθεί ακυρότητα κάποιας διάταξης ή ρύθμισης κατ' εφαρμογή των εδαφίων (1), (2), (3), (4) και (5), η ισχύς της εξετάζεται παρεμπιπτόντως επ' ευκαιρία σχετικής δίκης από αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο ή το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, το οποίο στην περίπτωση διατάξεων συλλογικών συμβάσεων ή εσωτερικού κανονισμού επιχείρησης, πριν αποφασίσει επί της κατάργησης ακούει τα ενδιαφερόμενα μέρη.

(7) Οι τελεσίδικες αποφάσεις που εκδίδονται δυνάμει του εδαφίου (3) του παρόντος άρθρου ισχύουν έναντι πάντων. Όσες αποφάσεις αφορούν συλλογική σύμβαση εργασίας κοινοποιούνται από τον Πρωτοκολλητή του Δικαστηρίου στις αρμόδιες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, οι οποίες υποχρεούνται να σημειώσουν στο κείμενο της σχετικής συλλογικής σύμβασης την κατάργηση ή ακυρότητα που διαπιστώθηκε.

Υποβολή έκθεσης **18.**—(1) Ο Υπουργός ετοιμάζει και διαβιβάζει στην Επιτροπή των Ευρωπαϊκών προς την Επιτροπή. Κοινοτήτων μέχρι τις 19 Ιουλίου 2005, και στη συνέχεια κάθε 5 χρόνια, έκθεση σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος Νόμου.

(2) Κατά την ετοιμασία της έκθεσης, ο Υπουργός λαμβάνει υπόψη τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων και των μη κυβερνητικών οργανώσεων που ασχολούνται με τα θέματα που καλύπτει ο παρών Νόμος.

**558598816**

Διορισμός **19.**—(1) Ο Υπουργός δύναται να ορίσει Αρχιεπιθεωρητή και Επιθεωρητές για Επιθεωρητών. σκοπούς καλύτερης εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου.

(2) Οι εξουσίες και τα καθήκοντα των επιθεωρητών που ορίζονται δυνάμει του εδαφίου (1), καθορίζονται με κανονισμού.

Εναρξη της ισχύος **20.** Ο παρών Νόμος τίθεται σε ισχύ την 1η Μαΐου 2004.  
του παρόντος  
Νόμου.