



Ministerstvo Podnikání, Obchodu a Zaměstnanosti
(*Department of Enterprise, Trade and Employment*)
Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2

Přeložený text / čeština (Czech)

**Ministerstvo Podnikání, Obchodu a Zaměstnanosti - Informuje
o Zaměstnaneckých Právech**

*(Department of Enterprise, Trade and Employment - Guide
to Employment Rights Information)*

Tento informační leták je určen k tomu, aby si z něho zaměstnanci mohli vytvořit všeobecnou představu o otázkách práv v zaměstnání. Nejedná se tedy o plnou a oficiální formulaci zákona, ani o výklad vypracovaný soudní praxí. Podrobné informace můžete získat na Informačním Oddělení Ministerstva Podnikání, Obchodu a Zaměstnanosti (*Employment Rights Information Unit: Department of Enterprise, Trade and Employment*). Formuláře, určené ke stížnostem v oblasti práv v zaměstnání lze také obdržet na Informačním Oddělení Zaměstnaneckých Práv.

Důležité adresy a telefonní čísla

Adresy a telefonní čísla oddělení Ministerstva Podnikání, Obchodu a Zaměstnanosti, která se zabývají záležitostmi zákonem vymezených zaměstnaneckých práv a pracovních povolení jsou tato:

Informační Oddělení Zaměstnaneckých Práv (*Employment Rights Information Unit*):
Department of Enterprise, Trade and Employment, Davitt House, 65A Adelaide Road,
Dublin 2.

tel: (01) 631 3131 fax: (01) 631 3329.

zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast: 1890 201 615.

website: www.entemp.ie E-mail: erinfo@entemp.ie

Inspektorát Práce (*Labour Inspectorate Section*): Department of Enterprise Trade and
Employment, Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.

tel: (01) 631 3322 fax: (01) 631 3279.

zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast: 1890 220 222

(požádejte operátora o spojení s Inspektorátem Práce – *Labour Inspectorate Section*)

Oddělení Pracovních Povolení (*Work Permits Section*): Department of Enterprise, Trade
and Employment, Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.

tel: (01) 631 3333/631 3308 fax: (01) 631 3268.

zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast: 1890 201 616.

website: www.entemp.ie E-mail: workpermits@entemp.ie

Odvolací Soud Pro Zaměstnanecké Záležitosti (*Employment Appeals Tribunal*),
Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.

tel: (01) 631 2121 fax: (01) 631 3266.

zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast: 1890 220 222

(požádejte operátora o spojení s Employment Appeals Tribunal).

Služba Zmocněnce Pro Práva Zaměstnanců (*Rights Commissioner Service*)
Komise Po Pracovní Vztahy (*Labour Relations Commission*), Tom Johnson House,
Haddington Rd, Dublin 4.

tel: (01) 613 6700 fax: (01) 613 6701.

zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast: 1890 220 227.

website: www.lrc.ie E-mail: info@lrc.ie

Pracovní Soud (*Labour Court*), Tom Johnson House, Haddington Rd. Dublin 4.

tel: (01) 613 6666 fax: (01) 613 6667.

zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast: 1890 220 228.

website: www.labourcourt.ie E-mail: info@labourcourt.ie

ZÁKONEM DANÁ ZAMĚSTNANECKÁ PRÁVA A OCHRANA CIZINCŮ PRACUJÍCÍCH V IRSKU

Jako cizinec, pracující v Irsku, máte právo na plný rozsah zákonem stanovených zaměstnaneckých práv a ochrany, v úplně stejném měřítku jako irští zaměstnanci.

Kdo je vaším zaměstnavatelem? (*Who is your employer?*)

Ve většině případů je ten, kdo platí vaši mzdu vaším zaměstnavatelem a zodpovídá za to, že obdržíte minimální mzdu zde vymezenou. Statut vašeho zaměstnavatele (společnost s ručením omezeným/samostatný podnikatel), tak, jak je uveden ve vaší daňové dokumentaci je mnohdy dobrým indikátorem legality vašeho zaměstnavatele.

Důležitá Poznámka

1. Pracovní agentury musí být zaregistrované v rámci irského právního systému a nesmí účtovat poplatky pouze na základě hledání práce pro další osobu.
2. Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnance zatknout policií ani ho/ji dát deportovat z Irska. Toto může být učiněno pouze v souladu se zákonem

Dohoda o pracovních podmínkách (*Terms of Employment*)

Pracovní podmínky podléhají dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale jakákoliv dohoda, kterou mezi sebou tyto strany učiní, se musí podřídit právně stanoveným minimálním nárokům, vymezeným v tomto dokumentu.

Váš zaměstnavatel je povinen postupovat v souladu se **Zákonem o Pracovních Podmínkách (Informace) z roku (*Terms of Employment (Information) Acts*) 1994 a 2001** a poskytnout vám některé informace – nejdůležitější údaje o vašich pracovních podmínkách – v písemné formě, do dvou měsíců od začátku vašeho pracovního poměru:

- jméno a adresu zaměstnavatele
- pracovní místo
- pracovní titul/druh práce
- začátek pracovního poměru
- přepokládaná doba trvání pracovního poměru v případě příležitostné práce
- datum ukončení pracovní smlouvy v případě pracovního poměru na dobu určitou
- výše mzdy (a mzdové období pro účely Zákona o Minimální Mzdě (*National Minimum*

Wage Act))

- termíny výplaty (intervaly, ve kterých obdržíte mzdu)
- pracovní doba (včetně přesčasů)
- nárok na přestávky
- placená dovolená
- dohoda o případech pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu
- penze a penzijní programy
- oboustranná výpovědní lhůta, kterou musíte vy i váš zaměstnavatel dodržet při ukončení pracovního poměru
- uvedení jakékoliv kolektivní dohody, která ovlivní vaši smlouvu
- Prohlášení o právu zaměstnance na žádost o písemný doklad o částce vyplácené zaměstnavatelem jako průměrnou hodinovou mzdu zaměstnancům v jakémkoliv mzdovém období v předešlém roce (podle Zákona o Minimální Mzdě z roku 2000 (*The National Minimum Wage Act*))

Způsob podání stížnosti: Zaměstnanci, kteří neobdrželi popis pracovních podmínek nebo přesný popis pracovních podmínek tak, jak je uveden výše, mohou podat stížnost Zmocněnci pro Zaměstnanecká Práva (*Rights Commissioner*). K tomu potřebný formulář lze získat na Informačním Oddělení Zaměstnaneckých Práv (*Employment Rights Information Unit*).

Mzda (Wage)

Minimální Mzda (*Minimum Wage*)

Podle **Národního Zákona o Minimální Mzdě z roku (*The National Minimum Wage Act*) 2000** má zkušený dospělý zaměstnanec nárok na minimální mzdu ve výši €7.00 Euro za hodinu. Zkušený dospělý zaměstnanec je ten, kdo byl zaměstnán po celkovou dobu dvou let od data svého prvního zaměstnání po dovršení osmnácti let. Na pracovníky jiných kategorií se vztahují nižší sazby. Výše zmíněné dva roky v zaměstnání nemusí být odpracovány u stejného zaměstnavatele, ve stejném odvětví, dokonce ani v Irsku. Jakékoliv pracovní místo pro zaměstnance straššího osmnácti let musí být přizpůsobeno výpočtu minimální mzdy.

Zaměstnanci nad osmnáct let mají ve svém prvním roce v zaměstnání nárok na hodinovou mzdu ve výši €5.60 Euro. Zaměstnanci ve svém druhém roce v zaměstnání po dovršení osmnáctého roku mají nárok na hodinovou mzdu ve výši €6.30 Euro.

Výše minimální mzdy se čas od času zvyšuje. Podrobnosti o výši současných minimálních mezd můžete získat na Informačním Oddělení Zaměstnaneckých Práv (*Employment Rights Information Unit*).

Úřčitá průmyslová odvětví, která zahrnují zemědělství, potravinářské služby, smluvní úklidové služby, stavební práce, elektrické práce, hotely (mimo Dublin city, Dun Laoghaire a Cork city), potravinářský maloobchod a bezpečnostní služby, spadají pod právně závazné Smlouvy/Dohody, které mohou pro tato pracovní místa stanovit minimální mzdu ve výši přesahující Státní minimální mzdu. Podrobné informace a kopie těchto Smluv/Dohod jsou k dispozici na Informačním Oddělení Zaměstnaneckých Práv (*Employment Rights Information Unit*).

Způsob podávání stížnosti: Zaměstnanci, kterým není vyplácena odpovídající minimální mzda, mohou adresovat svou stížnost Zmocněnci pro Práva Zaměstnanců (*Rights Commissioner*) nebo na Inspektorát Práce (*Labour Inspector*) -ale ne oběma. Potřebné formuláře získáte na Informačním Oddělení Zaměstnaneckých Práv (*Employment Rights Information Unit*).

Výplata a výplatní páska (*Wages and Payslips*)

V souladu se **Zákonem o výplatě z roku (*The Payment of Wages Act*) 1991** je zaměstnavatel povinen vám spolu s vaším platem poskytnout i psané potvrzení o výši vašeho hrubého výdělku a všech srážkách, které byly z této sumy strženy. Pokud se jedná o elektronické převedení platby, zaměstnavatel by měl zaměstnanci poskytnout písemný doklad o převodu co nejdříve po provedení transakce.

Zákon o výplatě také chrání proti nezákonným srážkám z platu. Veškeré srážky z platu zaměstnanec musí být buď stanoveny pracovní smlouvou nebo písemně odsouhlaseny zaměstnancem. Jakákoliv srážka (kromě daně z příjmu a „pps“ příspěvků), která není ani jedním z těchto způsobů autorizována, je neoprávněná.

Zákon o výplatě stanoví, že zaměstnavatel má právo na srážku z platu zaměstnanec v případě, (i) že se zaměstnanec dopustí chyby nebo (ii) za dodávku zboží či služeb, které zaměstnanec nezbytně potřebuje k výkonu zaměstnání. V obou případech musí zaměstnanec předem obdržet informace o tom, jak se bude při srážkách za chyby zaměstnanec nebo za poskytnuté zboží či služby postupovat. Zaměstnanec musí **také** obdržet písemné varování o tom, že z jeho platu bude učiněna srážka za chybu, které se dopustil, a to jeden týden před tím, než se tato srážka uskuteční.

Způsob podání stížnosti: Zaměstnanci, kteří nedostávají výplatní pásy se mohou obrátit na Inspektorát Práce (*Labour Inspectorate*). Stížnosti, týkající se nevyplácení mzdy či neoprávněných srážek by měly být adresovány Zplnomocněnci pro Zaměstnanecká Práva (*Rights Commissioner*). Potřebné formuláře jsou k dispozici na Informačním Oddělení Zaměstnaneckých Práv (*Employment Rights Information Unit*).

Pracovní doba/dovolená (*Working Time / Holidays*)

Zákon o Rozvrhu Pracovní Doby z roku (*The Organisation of Working Time Act*)1997 reguluje práva zaměstnanců v následujících směrech:

Maximální týdenní počet pracovních hodin

Maximální délka průměrného pracovního týdne je v průměru 48 hodin, vypočtených za dobu 4, 6 nebo 12 měsíců (ve většině případů toto období přesahuje 4 měsíce).

Minimální čas odpočinku/přestávky

Máte právo na **minimum**:

- 11 nepřerušovaných hodin odpočinku během každých 24 hodin
- jedno 24 hodinové období odpočinku týdně, kterému přímo předchází doba denního odpočinku (11 hodin)
- 15 minut oddechu po čtyřech a půl hodinách; 30 minut oddechu po více než šesti hodinách práce, přičemž tato doba může zahrnovat první přestávku

- zaměstnanci obchodů, kteří pracují po dobu delší než šest hodin a jejichž pracovní doba zahrnuje hodiny od 11.30 do 14.30 mají právo na hodinovou přestávku, kterou si musí vybrat během výše uvedených hodin.

Práce v neděli

Za práci v neděli máte nárok na zvýšenou mzdu nebo placené náhradní volno.

Dovolená a volné dny (*Holidays and Public Holidays*)

Nárok na volné dny se vám počítá od vašeho prvního pracovního dne.

Jako zaměstnanec máte právo na placenou dovolenou o délce minimálně 4 pracovních týdnů ročně. Délka dovolená v daný okamžik závisí na množství odpracovaného času. Zaměstnanci, kteří pracují na plný úvazek, si každé 3 měsíce odpracují nárok na jeden placený týden dovolené. Zaměstnanci, kteří v jednom pracovním roce odpracují 1365 hodin, mají tímto odpracovány čtyři týdny placeného volna. Toto neplatí pouze v případě, že se jedná o rok, ve kterém zaměstnanec změnil pracovní místo.

Pokud pracujete na částečný úvazek, máte nárok na roční dovolenou o délce 8% vámi odpracovaných hodin, nepřesahující 4 pracovní týdny v jednom pracovním roce.

Zaměstnanci mají také během kalendářního roku nárok na devět volných dnů, v případě kterých vám může zaměstnavatel nabídnout jednu z následujících čtyř možností:

- placený den v den volna, nebo
- placený den volna během následujícího měsíce, nebo
- dodatečný den placené dovolené, nebo
- dodatečný denní plat

Toto jsou státní svátky v Irsku:

1. leden
- den sv.Patrika
- Velikonoční pondělí
- první pondělí v květnu
- první pondělí v červnu
- první pondělí v srpnu
- poslední pondělí v říjnu
- Vánoce (25. prosince)
- sv. Štěpána (26. prosince)

Zaměstnanci, kteří pracují na částečný úvazek, mají nárok na den volna pouze v případě, že během pěti týdnů přímo předcházejících dni volna, odpracovali minimálně 40 hodin.

Mzda za volné dny

Případne-li den volna na pracovní den, ve který zaměstnanec normálně pracuje, má nárok na denní mzdu.

Případne-li den volna na pracovní den, ve který zaměstnanec normálně nepracuje, zaměstnanec má nárok na denní mzdu ve výši jedné pětiny z celkové týdenní mzdy.

Pracovníci, kteří na žádost zaměstnavatele pracují v den volna, mají náhradou za tento den nárok buď na denní plat, na placený den náhradního volna do jednoho měsíce od tohoto dne nebo jeden den placené dovolené.

Způsob podání stížnosti: Zaměstnanci, kteří neobdrží placenou dovolenou, volné dny, přestávky nebo nedělní příplatky a ti, kteří jsou nuceni pracovat déle, než povolené týdenní maximum, mohou směřovat své stížnosti službě Zmocněnce pro Práva Zaměstnanců (*Rights Commissioner*) v souladu se Zákonem o Rozvrhu Pracovní Doby z roku 1997. Pokud pracujete v jednom z výše jmenovaných sektorů, můžete své stížnosti adresovat Inspektorátu Práce (*Labour Inspectorate*). Příslušné formuláře jsou k dispozici na Informačním Oddělení Zaměstnaneckých Práv (*Employment Rights Information Unit*).

Ukončení pracovního poměru (*Dismissal*)

Zákony o Neoprávněném Ukončení Pracovního Poměru z roku (*The Unfair Dismissals Acts*) 1977 a 2001 vymezují práva a postupy při propuštění ze zaměstnání. Všeobecně platí, že pokud chce pracující vznést obvinění z neoprávněného propuštění podle těchto zákonů, musí mít u svého zaměstnavatele odpracováno nejméně 12 nepřerušovaných měsíců. V případě zaměstnání zprostředkovaného agenturou, je předmětem sporu o neoprávněném propuštění zaměstnavatel – nikoliv zprostředkovatel.

V případě, že k propuštění dojde částečně nebo plně na následujících základech, pracovník nemusí mít odpracováno 12 měsíců:

- pracovníkovo členství v odborového svazu nebo zapojení se do jeho činnosti;
- nároky, budoucí nároky nebo práva, která pracovník uplatňuje nebo hodlá uplatňovat v souladu se Zákonem o Minimální Mzdě z roku (*The National Minimum Wage Act*) 2000;
- těhotenství, porod, kojení (a další podobné případy);
- zaměstnancovo uplatnění nebo plánované uplatnění zaměstnaneckých nároků v souladu se Zákonem na Ochranu Mateřství z roku (*The Maternity Protection Act*) 1994, Zákonem o Volném Čase při Adopci z roku (*The Adoptive Leave Act*) 1995, Zákonem o Volném Čase při Péči o Dítě z roku (*The Parental Leave Act*) 1998 nebo Zákonem o Volném Čase při Pěstounské Péči z roku (*The Carer's Leave Act*) 2001.

Pokud zaměstnavatel nemůže důkladně podložit důvody pro propuštění, propuštění lze považovat za neoprávněné. Propuštění je oprávněné v případě, že je částečně nebo plně založeno na jednom z následujících faktorů:

- vaše schopnosti, kompetence či kvalifikace pro danou práci;
- nesprávné chování (v případě kterého může být důležité kárné řízení);
- nadstav zaměstnanců;
- situace, ve které by pokračování vašeho zaměstnání bylo v rozporu s jinými právními požadavky;
- kde existují jiné pádné důvody.

Potvrdí-li Zmocněnec pro Zaměstnanecká Práva (*Rights Commissioner*) nebo Odvolací Soud pro Pracovně-Právní Záležitosti (*Employment Appeals Tribunal*), že vaše propuštění proběhlo bez pádného důvodu, bude automaticky považováno za neoprávněné.

V souladu se Zákony o Neoprávněném Ukončení Pracovního Poměru může Soud Pracovně-právních vztahů považovat přerušovaný pracovní vztah za trvajícím, pokud nabude dojmu, že zaměstnavatel vědomě přerušil službu zaměstnance s úmyslem vyhnout se

odpovědnosti v rámci Zákonů o Neoprávněném Ukončení Pracovního Poměru.

Způsob podání stížnosti: V souladu se Zákony o neoprávněném propuštění mohou pracovníci předložit svou stížnost Zplnomocněnci pro Zaměstnanecká Práva (*Rights Commissioner*) nebo Pracovnímu Tribunálu (*Employment Appeal Tribunal*). Příslušné formuláře jsou k dispozici na Informačním Oddělení Zaměstnaneckých Práv (*Employment Rights Information Unit*).

Minimální výpovědní lhůta (*Minimum Notice*)

Zákon o Minimální Výpovědní Době z let (*The Minimum Notice Acts*) 1973 až 2001 stanoví, že každý zaměstnanec, který setrvává v pracovním poměru se svým zaměstnavatelem po dobu 13-ti týdnů nebo déle, má před ukončením pracovního poměru nárok na minimální výpovědní lhůtu. Tato lhůta má trvání od jednoho do osmi týdnů, podle délky pracovního poměru. Zaměstnavatel, který není schopen zabezpečit odpovídající minimální výpovědní lhůtu předem může zaměstnance finančně kompenzovat. Zaměstnanec má nárok na následující výpovědní lhůtu:

pracovní poměr od 13 týdnů do dvou let	= týdenní výpovědní lhůta
od dvou do pěti let	= dvoutýdenní výpovědní lhůta
od pěti do deseti let	= měsíční výpovědní lhůta
od deseti do patnácti let	= šestiměsíční výpovědní lhůta
nad patnáct let	= osmiměsíční výpovědní lhůta

Pokud není smlouvou stanoveno jinak, zaměstnanec, který má odpracováno 13 týdnů ve svém současném zaměstnání, je povinen dát před rozvázání pracovního poměru zaměstnavateli týdenní výpovědní lhůtu.

Způsob podání stížnosti: Pracovníci, v jejichž případě nebyla před rozvázáním pracovního poměru dodržena minimální výpovědní lhůta nebo vyplacena finanční kompenzace, mohou svou stížnost postoupit Odvolacímu soudu pro pracovní-právní záležitosti (*Employment Appeals Tribunal*). Příslušný formulář je k dispozici na Informačním Oddělení Zaměstnaneckých Práv (*Employment Rights Information Unit*).

Ostatní legislativa týkající se zaměstnaneckých práv (*Other Employment Legislation*)

Zaměstnanci jsou před diskriminací v zaměstnání chráněni bez ohledu na věk, pohlaví stav, rodinou situaci, rasu, vyznání, sexuální orientaci, handicap a příslušnost ke kočovně menšině (Zákon o Rovnoprávnosti v Zaměstnání z roku (*The Employment Equality Act*) 1998).

Dotazy či stížnosti by měly být směřovány na Úřad Rovnoprávnosti (*The Equality Authority*), Clonmel Street (off Harcourt Street), Dublin 2, tel: (01) 417 3333 nebo zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel: 1890 245 545.
Website: www.equality.ie E-mail : info@equality.ie

Informace na téma Zákona na Ochranu Mateřství z roku (*Maternity Protection Act*) 1994, Zákona o Volném Čase v Rodičovství z roku (*Parental Leave Act*) 1998 a Zákona o Volném Čase při Adopci z roku (*Adoptive Leave Act*) 1995 jsou také k dispozici na Úřadě

Rovnoprávnosti (*Equality Authority*).

Zdraví a bezpečnost práce (*Health and Safety*)

Informace o zdraví a bezpečnosti na pracovišti můžete získat na Úřadu zdraví a bezpečnosti (*Health and Safety Authority*) na pracovišti, Temple Court, Hogan Place, Grand Canal St., Dublin 2, tel: (01) 614 7000. Website: www.hsa.ie E-mail: infotel@hsa.ie

P45 a daňové záležitosti (*P45 and Tax Issues*)

Ve věci P45 a daní všeobecně se prosím obračejte na Daňovou Kancelář (*Revenue Commissioners*), Taxes Central Registration Office, 9/15 Upper O`Connell Street, Dublin 1, zlevněná telefonní služba: 1890 60 50 90 (PAYE dotazy) nebo zlevněná telefonní služba: 1890 30 67 06 (formuláře a tištěné materiály), Website: www.revenue.ie

PPS, sociální a rodinné záležitosti (*PPS and Social and Family Affairs Issues*)

V otázkách PPS se prosím obračejte na PPS Records, Gandon House, Amiens Street, Dublin 1, tel: (01) 7043232, fax: 7043138 nebo na Informační Service, Aras Mhic Dhiarmada, Store Street, Dublin 1, tel: (01) 7043174, Website: www.welfare.ie E-mail: info@welfare.ie