

Oddelek za podjetništvo, gospodarsko dejavnost in zaposlovanje Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja

Namen te brošure je zaposlenim ponuditi splošne napotke v zvezi s pravicami iz delovnega razmerja. To ni popolna ali uradna obrazložitev zakona ali pravna razlaga. Podrobnejši podatki so na voljo na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja pri Oddelku za podjetništvo, gospodarsko dejavnost in zaposlovanje. Obrazce za pritožbe v zvezi z upravičenostjo do uveljavljanja pravic iz delovnega razmerja lahko prav tako zahtevate na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja.

Pomembni naslovi in telefonske številke

Podatki z naslovi in telefonskimi številkami uradov Oddelka za podjetništvo, gospodarsko dejavnost in zaposlovanje, ki so pristojni za zadeve v zvezi z zakonsko določenimi pravicami iz delovnega razmerja in delovnimi dovoljenji, so naslednji:

Employment Rights Information Unit (Informacijska enota za pravice iz delovnega razmerja): Department of Enterprise, Trade and Employment (Oddelek za podjetništvo, gospodarsko dejavnost in zaposlovanje), Davitt House , Adelaide Road, Dublin 2.

tel. št.: (01) 631 3131, št. faksa: (01) 631 3329

lokalna telefonska storitev zunaj klicnega območja (01): 1890 201 615

spletna stran: www.entemp.ie, e-pošta: erinfo@entemp.ie

Labour Inspectorate Section (Odsek inšpektorata za delo): Department of Enterprise, Trade and Employment (Oddelek za podjetništvo, gospodarsko dejavnost in zaposlovanje), Davitt House , Adelaide Road, Dublin 2.

tel. št.: (01) 631 3322, št. faksa: 6313279

lokalna telefonska storitev zunaj klicnega območja (01): 1890 220 222 (prostiti za Odsek inšpektorata za delo).

Work Permits Section (Odsek za delovna dovoljenja): Department of Enterprise, Trade and Employment (Oddelek za podjetništvo, gospodarsko dejavnost in zaposlovanje), Davitt House , Adelaide Road, Dublin 2.

tel. št.: (01) 631 3333/631 3308, št. faksa: (01) 631 3268

lokalna telefonska storitev zunaj klicnega območja (01): 1890 201 616

spletna stran: www.entemp.ie, e-pošta: workpermits@entemp.ie

Employment Appeals Tribunal (Pritožbeno sodišče za spore iz zaposlovanja), Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2

tel. št.: (01) 631 2121, št. faksa: 631 3266

lokalna telefonska storitev zunaj klicnega območja (01): 1890 220 222 (prostiti za Pritožbeno sodišče za spore iz zaposlovanja).

Rights Commissioner Service (Urad komisarja za pravice)

Labour Relations Commission (Komisija za delovna razmerja),
Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4.
tel. št.: (01) 613 6700, št. faksa: (01) 613 6701
lokalna telefonska storitev zunaj klicnega območja (01): 1890 220 227
spletna stran: www.lrc.ie, e-pošta: info@lrc.ie

Labour Court (Delovno sodišče),
Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4.
tel. št.: (01) 613 6666, št. faksa: (01) 613 6667
Lokalna telefonska storitev zunaj klicnega območja (01): 1890 220 228
spletna stran: www.labourcourt.ie, e-pošta: info@labourcourt.ie

ZAKONSKO DOLOČENE PRAVICE IZ DELOVNEGA RAZMERJA IN ZAŠČITE OSEB BREZ IRSKEGA DRŽAVLJANSTVA, KI DELAJO NA IRSKEM

Kot oseba brez irskega državljanstva, ki dela na Irskem, ste upravičeni do vseh zakonsko določenih pravic iz delovnega razmerja in zaščit na popolnoma enak način kot irski delavec.

Kdo je vaš delodajalec?

Običajno je vaš delodajalec oseba, ki vam izplačuje plačo in vam je dolžna zagotoviti minimalne pravice, ki so navedene v tej brošuri. Naziv delodajalca (družba z omejeno odgovornostjo/samostojni podjetnik) v vaši dohodninski dokumentaciji je navadno dober pokazatelj pravnega naslova vašega delodajalca.

Important Note

1. Employment Agencies must be licenced under Irish Law and must not charge a fee solely for seeking employment for another person.
2. An employer does not have power to have an employee arrested by police or to have an employee deported from Ireland. This can only be done in accordance with law.

Pogoji za zaposlitev

O pogojih za zaposlitev se dogovorita delodajalec in delojemalec, vendar noben dogovor ne sme vsebovati pogojev, ki so slabši od zakonsko določenih minimalnih pravic, navedenih v tem vodniku.

Po **Zakonu o pogojih (podatkih) za zaposlitev, 1994 in 2001**, vam mora vaš delodajalec zagotoviti nekatere podatke pisno – pomembne elemente vaših pogojev za zaposlitev – v roku dveh mesecev od začetka vašega dela. Ti podatki morajo vključevati:

- ime in naslov delodajalca
- kraj dela
- naziv delovnega mesta/naravo dela
- datum nastopa dela
- kadar je zaposlitev začasna, predvideno trajanje zaposlitve

- kadar je zaposlitev za določen čas, čas prenehanja pogodbe
- višino prejemkov [in plačno referenčno obdobje za namene Nacionalnega zakona o minimalni plači]
- plačno obdobje (časovni interval v katerem boste plačani)
- delovni čas (vključno z nadurnim delom)
- pripadajoči odmori in počitki
- plačan dopust
- ureditev za čas, ko ne delate zaradi bolezni ali poškodb
- pokojnine in načrte pokojninskega zavarovanja
- odpovedne roke, ki jih morate upoštevati tako vi kot vaš delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja
- navedbo kolektivnega sporazuma, ki vpliva na vašo pogodbo o zaposlitvi
- izjavo o pravici delavca, da od delodajalca zahteva in pridobi pisno izjavo o povprečni urni tarifi zaposlenega za vsako plačno referenčno obdobje v okviru zadnjih 12 mesecev (Zakon o minimalni plači, 2000)

Pritožbeni postopek: Delavci, ki ne prejmejo pisne izjave o pogojih za zaposlitev ali natančne pisne izjave o pogojih za zaposlitev, kakor je opredeljeno zgoraj, lahko pritožbo naslovijo na komisarja za pravice. Ustrezen obrazce za pritožbe lahko zahtevate na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja.

Plačilo

Minimalna plača

Izkušen odrasel delavec je upravičen do minimalnega plačila po tarifi 7,00 EUR na uro po **Nacionalnem zakonu o minimalni plači, 2000**. Izkušen odrasel delavec je delavec, ki je bil kjer koli zaposlen kateri koli dve leti v obdobju po datumu nastopa prve zaposlitve po 18. letu starosti. Nižje tarife veljajo pri drugih kategorijah delavcev. Navedeni dve leti delovne dobe nista vezani na istega delodajalca ali gospodarsko panogo ali celo na Irsko. Delovna doba po dopolnjenem 18. letu starosti se upošteva za namene pravice do minimalne plače.

Delavcem v prvem letu zaposlitve, ki so dopolnili 18 let starosti, pripada 5,60 EUR na uro.

Delavcem v drugem letu po datumu nastopa prve zaposlitve po 18. letu starosti pripada 6,30 EUR na uro.

Minimalna plačna tarifa od časa do časa naraste. Podatki o tekočih minimalnih tarifah so vedno na voljo na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja.

Nekatere gospodarske sektorje, vključno s kmetijstvom, gostinstvom, pogodbenim čiščenjem, gradbeništvom, električarskimi pogodbami, hoteli (zunaj mest Dublin, Dun Laoghaire in Cork), trgovinami z živili in varnostjo, pokrivajo zakonsko zavezujoči sporazumi/pravilniki, ki določajo minimalne plačne tarife, ki so lahko višje od nacionalne minimalne plače za navedene zaposlitve. Več podatkov in izvode teh sporazumov/pravilnikov lahko zahtevate na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja.

Pritožbeni postopek: Delavci, ki niso plačani v skladu z ustrezno minimalno plačno tarifo, lahko svojo pritožbo naslovijo na komisarja za pravice ali inšpektorja za delo (vendar ne na oba). Če ste zaposleni v enem od zgoraj navedenih sektorjev, morate svojo pritožbo nasloviti na Inšpektorat za delo. Ustrezne obrazce za pritožbe lahko zahtevate na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja.

Plače in obračunski listi plač

Po **Zakonu o izplačevanju plač, 1991**, vam mora delodajalec s plačo dati pisno izjavo o bruto plači in podatke o vseh odbitkih. Če se plače izplačujejo z bančnim nakazilom mora delavec prejeti plačni izpisek čim prej po opravljenem bančnem nakazilu.

Zakon o izplačevanju plač je tudi zaščita pred nezakonitim odbitkom od plač. Odbitki od delavčeve plače morajo biti potrjeni bodisi z delavčevo pogodbo o zaposlitvi ali s pisno privolitvijo delavca. Odbitek (ki ni dohodnina in prispevki za osebno pokojninsko zavarovanje), ki ni potrjen na noben od teh dveh načinov, je nepravilen. Zakon o izplačevanju plač predvideva, da lahko delodajalec zmanjša delavčevo plačo, zaradi (i) delavčeve napake ali (ii) zagotovitve delavcu blaga ali storitev, potrebnih za zaposlitev. Pred storjeno delavčevo napako ali zagotovitvijo blaga ali storitev mora delavec prejeti pisno opredeljene pogoje za zaposlitev, ki obravnavajo odbitke, in **tudi** pisno obvestilo teden dni pred odbitkom zaradi delavčeve napake.

Pritožbeni postopek: Delavci, ki ne prejmejo obračunskega lista plače se lahko pritožijo Inšpektoratu za delo. Pritožbe zaradi neizplačila plač ali nepravilnih odbitkov od plač se lahko naslovijo na komisarja za pravice. Ustrezne obrazce za pritožbe lahko zahtevate na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja.

Delovni čas/počitnice

Zakon o razporeditvi delovnega časa, 1997, določa pravice delavca v zvezi z naslednjim:

Maksimalni tedenski delovni čas

Maksimalni povprečni delovni teden ima povprečno 48 ur, ki so povprečje 4, 6 ali 12 mesecev (večinoma ne več kot 4 mesece).

Minimalni počitek/odmori

Pravico imate do **najmanj**

- 11 zaporednih ur počitka v obdobju 24 ur
- enkrat tedensko 24-urni počitek, ki sledi dnevni počitku (11 ur)
- 15 minut, kadar delate več kot štiri ure in pol; 30 minut, kadar delate več kot šest ur, kar lahko vključuje prvi odmor
- delavci v trgovinah, ki delajo več kot šest ur in katerih delovni čas vključuje čas od 11.20 do 14.30, so upravičeni do nepretrganega enournega odmora, ki mora biti v navedenem času.

Nedeljsko delo

Upravičeni ste do dodatnega plačila ali plačanega prostega časa namesto nedeljskega dela.

Počitnice in prazniki

Pravico do počitnic si pridobite z dnevom nastopa dela.

Upravičeni ste do minimalnega letnega dopusta v trajanju 4 delovnih tednov plačanega letnega dopusta na leto. Vendar se letni dopust povečuje z dolžino delavčeve delovne dobe. Delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom, pripada teden dni plačanega dopusta na vsake tri mesece dela. Delavcem, ki v danem letu delajo 1365, takrat pripada polni štiritedenski letni dopust, razen kadar gre za leto, v katerem je delavec zamenjal službo.

Če delate s krajšim delovnim časom, ste upravičeni do letnega dopusta v dolžini, ki ustreza 8 odstotkom vseh ur vašega dela, vendar največ do 4 delovne tedne na leto.

Delavci so med letom upravičeni tudi do devetih praznikov, v zvezi s katerimi se delodajalec lahko odloči, da vam omogoči eno od naslednjih štirih možnosti:

- plačani prosti dan na ta dan ali
- plačani prosti dan v roku meseca dni ali
- dodaten dan plačanega letnega dopusta ali
- dodatno plačilo za ta dan.

Na Irskem je naslednjih devet praznikov:

- (a) 1. januar,
- (b) Sv. Patrick,
- (c) velikonočni ponedeljek,
- (d) prvi ponedeljek v maju,
- (e) prvi ponedeljek v juniju,
- (f) prvi ponedeljek v avgustu,
- (g) zadnji ponedeljek v oktobru,
- (h) božič,
- (i) Sv. Štefan.

Da bi bil delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, lahko upravičen do praznika, mora delati vsaj 40 ur v obdobju 5 tednov neposredno pred praznikom.

Plačilo za praznike

Če praznik sovpade z dnevom, ko delavec običajno dela, je delavec upravičen do dnevnega plačila za ta dan.

Če praznik sovpade z dnevom, ko delavec običajno ne dela, je delavec za ta dan upravičen do petine običajnega tedenskega plačila.

Delavci, od katerih se zahteva, da delajo za praznik, so upravičeni do bodisi dodatnega plačila za ta dan bodisi do plačanega prostega dneva v roku meseca dni ali do dodatnega dneva plačanega letnega dopusta.

Pritožbeni postopek: Delavci, ki niso deležni plačanega letnega dopusta, praznikov, počitka ali dodatka za nedeljsko delo, ali od katerih se zahteva, da delajo več kot je maksimalni povprečni delovni teden, se lahko v skladu s Zakonom o razporeditvi delovnega časa, 1997, obrnejo na komisarja za pravice. Vendar, če ste zaposleni v enem od sektorjev, prej navedenih v razdelku o plači, lahko svojo pritožbo naslovite na Inšpektorat za delo. Ustrezne obrazce za pritožbe lahko zahtevate na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja.

Odpust

Zakoni o neutemeljenih odpustih, 1977 do 2001, opredelijo pravice in postopke v primeru odpusta z dela. Na splošno mora biti delavec neprekinjeno zaposlen pri svojem delodajalcu vsaj 12 mesecev, preden pridobi pravico, da lahko vloži zahtevek zaradi neutemeljenega odpusta po Zakonih. Za posredovane delavce je delodajalec za namene neutemeljenega odpusta podjetje uporabnik, in ne agencija za zaposlovanje.

Delavcu ni treba biti zaposlen 12 mesecev, kadar je odpust v celoti ali v glavnem posledica katerega od naslednjih razlogov:

- članstva delavca ali njegove dejavnosti v sindikatu
- delavčevih pravic, prihodnjih pravic, uveljavljanja ali predlagane uveljavitve pravic po Nacionalnem zakonu o minimalni plači, 2000
- delavkine nosečnosti, rojstva ali dojenja (ali s tem povezanih razlogov)
- uveljavljanja ali predlagane uveljavitve pravic delavke po Zakonu o varstvu materinstva, 1994, Zakonu o posvojitvenem dopustu, 1995, Zakonu o starševskem dopustu, 1998, in Zakonu o dopustu za nego, 2001.

Odpust se razume kot neutemeljen, razen kadar ga delodajalec lahko utemelji s stvarnimi dokazi. Odpust je utemeljen, kadar je v celoti ali v glavnem posledica enega od naslednjih razlogov:

- vaše zmožnosti, sposobnosti ali usposobljenosti za delo
- vašega nepravilnega ravnanja (v primeru katerega je lahko pomemben disciplinski postopek)
- presežka vaše delovne sile
- kadar bi bilo nadaljevanje vašega dela v nasprotju z drugo zakonsko zahtevo
- kadar obstajajo drugi utemeljeni razlogi.

Kadar komisar za pravice ali Pritožbeno sodišče za spore iz zaposlovanja ugotovita, da niste bili odpušeni iz utemeljenih razlogov, odpust preprosto velja kot neutemeljen.

Zakoni o neutemeljenih odpustih omogočajo, da lahko komisar za pravice ali Pritožbeno sodišče za spore iz zaposlovanja v določenih okoliščinah upoštevata prekinjeno zaposlitev delavca kot nepretrgano za namene Zakonov, kadar menita, da je delodajalec delavcu namenoma prekinil zaposlitev, da bi se s tem izognil obveznosti po Zakonih o neutemeljenih odpustih.

Pritožbeni postopek: Delavec se lahko pritoži po Zakonih o neutemeljenih odpustih bodisi komisarju za pravice ali Pritožbenemu sodišču za spore iz zaposlovanja.

Ustrezen obrazec za pritožbe lahko zahtevate na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja.

Minimalni odpovedni rok

Zakon o minimalnem odpovednem roku, 1973 do 2001, omogoča, da ima vsak delavec, ki je bil zaposlen pri svojem delodajalcu najmanj 13 tednov, pravico do minimalnega odpovednega roka, preden ga delodajalec lahko odpusti. Ta rok se giblje od enega tedna do osem tednov, glede na dolžino delovne dobe pri delodajalcu. Delodajalec, ki ni zmožen zagotoviti minimalnega odpovednega roka, lahko namesto odpovednega roka plača delavcu odškodnino. Delavec ima pravico do minimalnega odpovednega roka, kakor sledi:

13 tednov, vendar manj kot dve leti delovne dobe pri delodajalcu	= teden dni
odpovednega roka	
dve leti, vendar manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu	= dva tedna
odpovednega roka	
pet let, vendar manj kot deset let delovne dobe pri delodajalcu	= štiri tedne
odpovednega roka	
deset let, vendar manj kot petnajst let delovne dobe pri delodajalcu	= šest tednov
odpovednega roka	
več kot petnajst let delovne dobe pri delodajalcu	= osem tednov
odpovednega roka.	

Delavec, ki ima 13 let delovne dobe pri svojem delodajalcu, je dolžan sporočiti svojo odpoved delodajalcu v odpovednem roku enega tedna, razen kadar je drugače določeno s pisno pogodbo o zaposlitvi.

Pritožbeni postopek: Delavci, ki niso dobili minimalnega odpovednega roka ali odškodnine namesto odpovednega roka, lahko svojo pritožbo naslovijo na Pritožbeno sodišče za spore iz zaposlovanja. Ustrezen obrazec za pritožbe lahko zahtevate na Informacijski enoti za pravice iz delovnega razmerja.

Druga zakonodaja o zaposlovanju

Delavci so zaščiteni pred diskriminacijo na delovnem mestu ne glede na svojo starost, spol, zakonski stan, družinski položaj, raso, religijo, spolno usmeritev, invalidnost ali pripadnost nomadski skupnosti (Zakon o enakosti pri zaposlovanju, 1998).

Vprašanja ali pritožbe je treba nasloviti na The Equality Authority (Organ za varstvo enakopravnosti) na Clonmel Street (off Harcourt Street), Dublin 2, telefonska številka (01) 417 3333 ali za lokalne klice 1890 245 545 (zunaj klicnega območja 01), spletna stran: www.equality.ie, e-pošta: info@equality.ie

Informacije o Zakonu o varstvu materinstva, 1994, Zakonu o starševskem dopustu, 1998, in Zakonu o posvojitvenem dopustu, 1995, so na voljo pri Organu za varstvo enakopravnosti.

Zdravje in varnost

Informacije v zvezi z zdravjem in varnostjo na delovnem mestu so na voljo pri Health and Safety Authority (Organu za zdravje in varnost) na Temple Court, Hogan Place, Grand Canal St., Dublin 2, na telefonski številki (01) 614 7000, spletni strani: www.hsa.ie, po e-pošti: infotel@hsa.ie

P45 in davčna vprašanja

Vprašanja v zvezi s P45 in davki na splošno je treba nasloviti na The Revenue Commissioners (Urad za odmero dohodnine), Taxes Central Registration Office (Osrednji urad za prijavo davkov), 9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1, telefonska številka za lokalne klice 1890 60 50 90 (za informacije glede dohodnine) ali za lokalne klice 1890 30 67 06 (za obrazce in brošure), spletna stran: www.revenue.ie

Sistem osebnega pokojninskega zavarovanja (PPS) in družinska vprašanja

Vprašanja glede sistema osebnega pokojninskega zavarovanja (PPS) na splošno je treba nasloviti na: PPS Records (Evidenca PPS), Gandon House, Amiens Street, Dublin 1, telefonska številka (01) 7043232, številka telefaksa 7043138 ali na Information Service (Informacije), Aras Mhic Dhiarmada, Store Street, Dublin 1, telefonska številka (01) 7043174, spletna stran: www.welfare.ie, e-pošta: info@welfare.ie