



**Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Pārvalde**  
*(Department of Enterprise, Trade and Employment)*  
Davitt House, Adelaide Road  
Dublin 2

**Tulkotais eksemplārs / latviešu (Latvian)**

**Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Pārvaldes  
Ceļvedis Nodarbinātības tiesībās**  
*(Department of Enterprise, Trade and Employment—Guide to Employment Rights  
Information)*

Šī brošūra paredzēta, lai dotu vispārēju ieskatu darbiniekiem nodarbinātības jautājumos. Brošūra nav pilnīgs vai oficiāls likuma vai juridiski saistošs skaidrojums. Detalizētāku informāciju Jūs varat saņemt Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Pārvaldes Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļā (*Employment Rights Information Unit, Department of Enterprise, Trade and Employment*). Sūdzību par nodarbinātības tiesībām veidlapas ir arī pieejamas pēc pieprasījuma Nodarbinātības tiesību informācijas nodaļā.

**Svarīgas adreses un telefoni**

Likumā paredzēto tiesību nodrošināšanas nodarbinātības jautājumos un darba atļauju izsniegšanas Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Pārvaldes biroju adreses un telefonu nummuri ir norādīti zemāk:

Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļa (*Employment Rights Information Unit*): Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Pārvalde, Department of Enterprise, Trade and Employment, Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.

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

Lētais telefonu serviss zvaniem ārpus: 1890 201 615.

Mājas lapa: [www.entemp.ie](http://www.entemp.ie) E-mail: [erinfo@entemp.ie](mailto:erinfo@entemp.ie)

Darba Noteikumu Kontroles Inspekcija (*Labour Inspectorate Section*): Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Pārvalde, Department of Enterprise, Trade and Employment, Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.

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

Lētais telefonu serviss zvaniem ārpus: 1890 220 222, (operators jādūdz savienot ar Darba Noteikumu Kontroles Inspekciju, Labour Inspectorate Section).

Darba Atļauju Izsniegšanas Nodaļa (*Work Permits Section*): Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Pārvalde, Department of Enterprise, Trade and Employment, Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.

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

Lētais telefonu serviss zvaniem ārpus: 1890 201 616.

Mājas lapa: [www.entemp.ie](http://www.entemp.ie) E-mail: [workpermits@entemp.ie](mailto:workpermits@entemp.ie)

Darba Jautājumu Apelācijas Tiesa (*Employment Appeals Tribunal*): Department of Enterprise, Trade and Employment, Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.

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

Lētais telefonu serviss zvaniem ārpus: 1890 220 222, (operators jādūdz savienot ar Darba

Jautājumu Apelācijas Tiesu *Employment Appeals Tribunal*).

Tiesību Komisāra Dienests (*Rights Commissioner Service*);  
Darba tiesību attiecību komisija (*Labour Relations Commission*):  
Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4.  
tel: (01) 613 6700 fakss: (01) 613 6701.  
Lētais telefonu serviss zvaniem ārpus: 1890 220 227.  
Mājas lapa: [www.lrc.ie](http://www.lrc.ie) E-mail: [info@lrc.ie](mailto:info@lrc.ie)

Darba Tiesību Tiesa (*Labour Court*),  
Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4.  
tel: (01) 613 6666 fakss: (01) 613 6667.  
Lētais telefonu serviss zvaniem ārpus: 1890 220 228.  
Mājas lapa: [www.labourcourt.ie](http://www.labourcourt.ie) E-mail: [info@labourcourt.ie](mailto:info@labourcourt.ie)

## **ĪRIJĀ STRĀDĀJOŠO ĀRZEMNIEKU LIKUMISKĀS PAREDZĒTĀS TIESĪBAS UN TO AIZSARDZĪBA**

Kā ārzemniekam, strādājošam Īrijā, Jums ir pilna apjoma tiesības uz likumā paredzētām darba tiesībām un to aizsardzību tāpat kā Īrijas strādniekiem.

### ***Kas ir Jūsu darba devējs? (Who is my Employer?)***

Jūsu darba devējs ir cilvēks, kas maksā Jums algu un ir atbildīgs par Jūsu minimālo darba tiesību nodrošināšanu, kas ir aprakstītas dotajā brošūrā. Darba devēja firma (sabiedrība ar ierobežotu atbildību / individuāls uzņēmējs), kura norādīta Jūsu ienākuma nodokļa deklarācijas apliecībā, bieži vien norāda jūsu darba devēja juridisko statusu.

### ***Nodarbinātības nosacījumi (Terms of Employment)***

Par nodarbinātības nosacījumiem savstarpēji vienojas darba devējs un darbinieks, bet jebkurš līgums vai

#### **Svarīga piezīme**

1. Darbā iekārtošanas aģentūrām ir jābūt licenzētām saskaņā ar Īrijas likumiem, un tās nedrīkst ņemt maksu tikai par darba meklēšanu kādai personai.
2. Darba devējam nav tiesību arestēt strādājošo personu vai izsūtīt to no Īrijas. To var darīt tikai saskaņā ar likumu.

vienošanās nedrīkst paredzēt sliktākus nosacījumus nekā likumā noteiktie minimālie nosacījumi, kas uzskaitīti šajā brošūrā.

Jūsu darba devējam saskaņā ar **Nodarbinātības (Informācijas) Nosacījumu Aktu (*Terms of Employment (Information) Acts*) 1994 and 2001** ir Jums rakstiski jāsniedz noteikta informācija par Jūsu nodarbinātības nosacījumu svarīgākajiem elementiem divu mēnešu laikā pēc Jūsu iekārtošanās darbā. Šai informācijai ir jāsaturs sekojošais:

- darba devēja vārds un adrese;
- darba vieta;
- amata nosaukums / darba veids;
- darba uzsākšanas datums;
- ja tas ir pagaidu darbs, tad gaidāmais nodarbinātības ilgums;
- ja darba termiņš ir fiksēts, tad noteiktais līguma beigšanās datums;
- darba samaksas apmērs (un darba samaksas laika periods, Valsts Minimālās Algas aprēķina vajadzībām) (*National Minimum Wage Act, 2000*);
- apmaksas termiņš (intervāli, kuros Jūs saņemsiet algu);
- darba laiks (ieskaitot virsstundas);
- tiesības uz atpūtu;
- apmaksātās brīvdienas;
- vienošanās par darba nespējas gadījumiem slimības vai citu apstākļu dēļ;
- pensijas un pensiju programmas;
- paziņojuma iesniegšanas laiks pirms darba uzteikšanas, kurš ir jāievēro kā Jums, tā arī Jūsu darba devējam;
- atsauce uz kolektīvajām vienošanām, kuras ietekmē Jūsu darba līgumu;
- paziņojums par darbinieka tiesībām pieprasīt un saņemt no darba devēja rakstisku paziņojumu par vidējo darba stundas apmaksas lielumu par jebkuru laika posmu nodarbinātības laikā par iepriekšējiem 12 mēnešiem (*Minimālās Algas Likums, 2000, Minimum Wage Act, 2000*).

**Sūdzību iesniegšanas kārtība:** Darbinieki, kuri nav saņēmuši rakstisku apliecinājumu par nodarbinātības nosacījumiem vai nav saņēmuši precīzu rakstisku apliecinājumu par nodarbinātības nosacījumiem kā tas noteikts augstāk, var iesniegt Tiesību Komisāram (*Rights Commissioner*) sūdzību. Attiecīgas sūdzības veidlapas Jūs varat saņemt pēc pieprasījuma Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļā (*Employment Rights Information Unit*).

## **Samaksa (Pay)**

### **Minimālā alga (*Minimum Wage*)**

Pieaugušajiem darbiniekiem ar darba pieredzi ir tiesības uz minimālo samaksu €7.00 eiro stundā saskaņā ar **2000.gada Valsts Minimālās Algas Likumu** (*National Minimum Wage Act, 2000*). Pieaugušais darbinieks ar darba pieredzi ir darbinieks, kura minimālā darba pieredze ir divi gadi no darbā iekārtošanās sākuma, sākot ar astoņpadsmit gadu vecumu. Mazākas apmaksas normas attiecas uz citām darbinieku kategorijām. Pieminētais divu gadu nodarbinātības stāžs netiek attiecināts uz nodarbinātību pie viena un tā paša darba devēja, vai vienā un tai pašā ražošanas sfērā vai pat Īrijā. Viss nodarbinātības laiks sākot ar 18 gadu vecumu tiek ieskaitīts attiecībā uz minimālās algas noteikšanu.

Darbiniekiem, kuri ir vecāki par 18 gadiem, pirmā nodarbinātības gada laikā ir tiesības saņemt €5.60 eiro stundā. Darbiniekiem, kuri ir vecāki par 18 gadiem, otrā gada nodarbinātības laikā ir tiesības saņemt apmaksu €6.30 eiro stundā.

Minimālā darba samaksa ik pa laikam tiek palielināta. Par pašreizējo minimālo darba samaksu vienmēr varat uzzināt Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļā (*Employment Rights Information Unit*).

Līgumi, kuri apstiprina darbību konkrētās nozarēs, ieskaitot lauksaimniecību, ēdināšanas un tūrīšanas pakalpojumus, celtniecību, darbu ar elektrību, darbu viesnīcās (aiz Dublinas, Korkas un Dun Laoghaire robežām), mazumtirdzniecībā un apsardzē, satur juridiskas saistības, kuras nosaka minimālās samaksas lielumu un dotā samaksa var būt lielāka par Valsts minimālo algu. Sīkāk uzzināt un saņemt šo juridisko saistību kopijas Jūs varat Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļā (*Employment Rights Information Unit*).

**Sūdzību iesniegšanas kārtība:** Darbinieki, kuriem netiek izmaksāta attiecīga minimālā alga, var iesniegt sūdzību Tiesību Komisionāram (*Rights Commissioner*) vai Darba Inspektoram (*Labour Inspectorate*) (bet ne abiem). Tomēr, ja Jūs esiet nodarbināts vienā no augstāk minētajām nozarēm, Jums sūdzība ir jāiesniedz Darba Inspektoram. Attiecīgās sūdzības veidlapas Jūs varat saņemt pēc pieprasījuma Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļā (*Employment Rights Information Unit*).

### **Darba alga un darba algas kvīts (Wages and Payslips)**

Saskaņā ar 1991.gada **Algu samaksas likumu (Payment of Wages Act, 1991)**, darba devējam kopā ar Jūsu algu ir jāiesniedz Jums rakstiska apliecība par jūsu bruto darba algu un par visiem atskaitījumiem no darba algas. Ja darba algu Jūs saņemat kredīta pārskaitījuma veidā, tā apliecinājumu nepieciešams sniegt darbiniekam pēc iespējas ātrāk pēc pārskaitījuma veikšanas.

Algu samaksas likums aizsargā arī no nelikumīgiem atskaitījumiem no darba algas. Visiem atskaitījumiem no darbinieka darba algas ir jābūt apstiprinātiem darba līgumā vai arī ar rakstisku darbinieka piekrišanu. Atskaitījumi, kas nav ienākumu nodokļu nomaksa vai pps noguldījumi, vai arī nav atrunāti augstāk minētajā kārtībā, ir uzskatāmi par nelikumīgiem. Algu samaksas likums nosaka, ka darba devējs var veikt atskaitījumus no darbinieka algas (I) darbinieka kļūdas dēļ vai (II) nodrošinot darbinieku ar precēm vai pakalpojumiem, kas ir nepieciešami darbinieka nodarbināšanai. Dotajā gadījumā darba devējam pirms darbinieka kļūdišanās vai preču, vai pakalpojumu nodrošināšanas jāiesniedz darbiniekam rakstiski norādījumi, pamatojot šādus atskaitījumus; tāpat darbiniekam vienu nedēļu pirms atskaitījuma veikšanas darbinieka kļūdas dēļ, no darba devēja ir jāsaņem rakstiska izziņa par atskaitījumiem.

**Sūdzību iesniegšanas kārtība:** Darbinieki, kuri nesaņem darba algas kvītis, var iesniegt sūdzību Darba Inspektorātam (*Labour Inspectorate*). Sūdzības par algas nemaksāšanu vai nelikumīgiem atskaitījumiem var iesniegt Tiesību Komisāram (*Rights Commissioner*). Attiecīgās sūdzības veidlapas Jūs varat saņemt pēc pieprasījuma Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļā (*Employment Rights Information Unit*).

### **Darba laiks / Atvaļinājums (Working Time / Holidays)**

**1997.gada Likums par darba laika organizēšanu (The Organisation of Working Time Act)** noteic darbinieku tiesības attiecībā uz sekojošo:

#### **Maksimālās darba stundas nedēļā**

Maksimālā vidējā darba nedēļa – 48 stundas, caurmērā 4, 6, vai 12 mēnešu laikā (vairumā gadījumu dotais laiks nav ilgāks par 4 mēnešiem).

## Minimālais atpūtas laiks / Pārtraukumi

Jums ir tiesības **minimāli**:

- uz 11 nepārtrauktām atpūtas stundām 24 stundu laikā;
- uz vienu 24 stundu atpūtas periodu nedēļā, neieskaitot augšminētās 11 nepārtrauktas atpūtas stundas;
- uz 15 atpūtas minūtēm, ja strādāts vairāk nekā četras ar pusi stundas; uz 30 atpūtas minūtēm, ja strādāts vairāk nekā sešas stundas, ieskaitot iepriekš minētās 15 minūtes;
- veikalu darbiniekiem, kuri strādā vairāk nekā sešas stundas un kuru darba laiks ietilpst periodā no 11.30 līdz 14.30, ir tiesības uz nepārtrauktu stundas atpūtu, kurai ir jābūt tieši šo stundu laikā.

## Darbs svētdienā

Jums ir tiesības uz papildsamaksu vai apmaksātu brīvu laiku Jūsu nostrādātās svētdienas darba vietā.

## Atvaļinājums un Publiskās brīvdienas (*Holidays and Public Holidays*)

Jums ir tiesības uz atvaļinājumu līdz ar darba uzsākšanu.

Jums ir tiesības uz minimālu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu 4 darba nedēļu ilgumā. Ikgadējais atvaļinājums tiek piešķirts pēc darbinieka nostrādātā darba laika. Darbinieki, kuri strādā pilnu darba nedēļu, var izmantot vienu nedēļu apmaksāta ikgadēja atvaļinājuma katru triju darba mēnešu laikā. Darbinieki, kuri strādā 1365 stundas gadā, var izmantot tiesības uz pilnu četru nedēļu ikgadēju atvaļinājumu, tomēr tas neattiecas uz gadījumiem, kad darbinieks dotā gada laikā maina savu darba vietu.

Ja Jūsu darbs paredz daļēju nodarbinātību, jums ir tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu 8% apmērā no visām nostrādātām stundām, tomēr ikgadējā atvaļinājuma laiks nevar būt ilgāks par 4 darba nedēļām.

Darbiniekiem arī ir tiesības uz deviņām publiskām brīvdienām gada laikā, attiecībā uz kurām darba devējs var jums piedāvāt vienu no sekojošiem variantiem:

- apmaksātu izejamo dienu konkrētajā dienā; vai
- apmaksātu izejamo dienu mēneša laikā, vai
- papilddienu klāt ikgadējā atvaļinājuma laikam, vai
- samaksu par papildus dienu.

Tālāk uzrādītas deviņas publiskās brīvdienas Īrijā:

- (a) 1. janvāris,
- (b) Svētā Patrika diena,
- (c) Lieldienu pirmdiena,
- (d) pirmā pirmdiena maijā,
- (e) pirmā pirmdiena jūnijā,
- (f) pirmā pirmdiena augustā,
- (g) pēdējā pirmdiena oktobrī,
- (h) Ziemassvētku diena,
- (i) Svētā Stefana diena.

Lai darbinieks ar nepilnu nodarbinātību varētu iegūt tiesības uz publisko brīvdienu, viņam / viņai vajag nostrādāt vismaz 40 stundas 5 nedēļu laikā tieši pirms publiskās brīvdienas.

## **Publisko brīvdienu samaksa**

Ja publiskā brīvdiena iekrīt dienā, kad darbinieks parasti strādā, tad darbiniekam ir tiesības uz vienas dienas samaksu.

Ja publiskā brīvdiena iekrīt dienā, kad darbinieks parasti nestrādā, tad darbiniekam ir tiesības uz piekto daļu viņa /viņas parastās iknedēļas samaksas par to vienu dienu.

Darbiniekiem, kurus darba devējs ir lūdzis strādāt publiskajā brīvdienā, ir tiesības vai nu uz papildus dienas samaksu par šo nostrādāto dienu vai apmaksātu izejamo dienu viena mēneša laikā no nostrādātās izejamās dienas vai arī uz papildus dienu apmaksātajam ikgadēja atvaļinājuma laikam.

**Sūdzību iesniegšanas kārtība:** Darbinieki, kuri nesaņem apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, publiskās brīvdienas, atpūtas pārtraukumus, svētdienas papildsamaksu vai kurus lūdz strādāt ilgāk par maksimālo vidējo nedēļas laiku, var iesniegt sūdzību Tiesību Komisāram (*Rights Commissioner*) saskaņā ar 1997.gada Likumu par darba laika organizēšanu. Ja Jūs strādājat vienā no nozarēm, kuras agrāk minētas rakstā par darba samaksu, Jūs varat iesniegt sūdzību Darba Inspektorātam (*Labour Inspectorate*). Attiecīgu sūdzības veidlapu Jūs varat saņemt pēc pieprasījuma Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļā (*Employment Rights Information Unit*).

## **Atlaišana no darba (*Dismissal*)**

**Likumi par nepelnītu atlaišanu, pieņemti laika periodā no 1977. līdz 2001. gadam, (*The Unfair Dismissals Acts*)** nosaka darbinieka tiesības un rīcību viņa atlaišanas gadījumā.

Pamatā darbiniekiem ir jānostrādā vismaz 12 mēneši bez pārtraukuma pie sava darba devēja, līdz viņam /viņai saistībā ar esošiem likumiem būtu tiesības uzrādīt sūdzību par nepelnītu atlaišanu. Aģentūru darbiniekiem, no darba atlaišanas gadījumos darba devējs ir nevis nodarbinātības aģentūra, bet kompānija, kas viņu nodarbina.

Darbiniekam nav jānostrādā 12 mēneši, ja atlaišanas pamats bijis pilnīgi vai galvenokārt sekojošs:

- darbinieks ir bijis arodbiedrības biedrs, vai izpildīja arodbiedrības darbību;
- darbinieka tiesības, nākamās darbinieka tiesības, viņa realizētās tiesības vai tiesības, kuras plānoja realizēt, atbilstoši Valsts minimālās algas likumam, pieņemtam 2000. gadā (*The National Minimum Wage Act 2000*);
- darbinieka grūtniecība, bērna dzimšana vai barošana ar krūti (tāpat jebkādi citi jautājumi, kuri ir saistībā ar augstākminēto);
- realizētās darbinieka tiesības vai tiesības, kuras plānots realizēt, atbilstoši 1994.gada Maternitātes aizsardzības likumam (*The Maternity Protection Act 1994*), 1995.gada Likumam par bērna adoptēšanas atvaļinājumu (*The Adoptive Leave Act*), 1998.gada Likumam par atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu (*The Parental Leave Act*), kā arī 2001.gada Likumam par atvaļinājumu sakarā ar apgādnieka atbildību (*The Carer's Leave Act*).

Atbrīvošana tiek uzskatīta par nelikumīgu, ja vien darba devējs nevar uzrādīt būtiskus pierādījumus, lai pierādītu tās likumību. Atlaišana no darba ir likumīga, ja tā pilnīgi vai

galvenokārt ir izdarīta sekojoši:

- Jūsu nekompetence, prasmju vai kvalifikācijas trūkums dotajam amatam;
- Jūsu disciplinārie pārkāpumi (šajā gadījumā var būt svarīgas disciplinārās procedūras);
- Darbinieku skaita samazināšana;
- gadījumi, kad Jūsu nodarbinātības turpināšana būtu pretēja likumu prasībām;
- gadījumi, kad Jūsu atļaišanai no darba ir citi būtiski pamatojumi.

Ja Tiesību Komisārs (Rights Commissioner) vai Darba Jautājumu Apelācijas Tiesa (*Employment Appeals Tribunal*) nosaka, ka Jūsu atļaišanai no darba nav bijis būtiska pamatojuma, atļaišana automātiski tiek atzīta par nelikumīgu.

Likumi par nepelnītu atļaišanu paredz gadījumus, kad Tiesību komisārs vai Darba jautājumu apelācijas tiesa var uzskatīt pārtraukto darbinieka darbību kā nepārtrauktu, ja viņi uzskata, ka darba devējs ir tīšām pārtraucis darbību lai izvairītos no likumā paredzētiem pienākumiem.

**Sūdzību iesniegšanas kārtība:** Darbinieki atbilstoši likumiem par nepelnītu atļaišanu var sniegt sūdzību Pilnvaroto Tiesību Dienestā (*Rights Commissioner*) vai Darba Jautājumu Apelācijas Tiesā (*Employment Appeals Tribunal*). Sūdzības formas piemēru Jūs varat saņemt pēc pieprasījuma Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļā (*Employment Rights Information Unit*).

### **Minimālais laiks atļaišanas paziņošanai (*Minimum Notice*)**

Atbilstoši likumiem par minimālo laiku atļaišanas paziņošanai, pieņemtiem laikā no 1973.līdz 2001. gadam, katram darbiniekam, kurš strādājis pie darba devēja vismaz 13 nedēļas, ir tiesības uz minimālo laiku atļaišanas paziņošanai. Šis periods var svārstīties no vienas līdz astoņām nedēļām atkarībā no darbinieka darba ilguma. Darba devējs, kas nevar nodrošināt attiecīgo minimālo laiku atļaišanas paziņošanai, var apmaksāt darbiniekam kompensāciju dotās izziņas vietā.

Minimālie atļaišanas paziņošanas laiki ir attiecīgi:

darbs no 13 nedēļām līdz diviem gadiem	= izziņa par atļaišanu nedēļu iepriekš
no diviem gadiem līdz pieciem gadiem	= izziņa par atļaišanu divas nedēļas iepriekš
no pieciem gadiem līdz desmit gadiem	= izziņa par atļaišanu četras nedēļas iepriekš
no desmit gadiem līdz piecpadsmit gadiem	= izziņa par atļaišanu sešas nedēļas iepriekš
vairāk nekā piecpadsmit gadus	= izziņa par atļaišanu astoņas nedēļas iepriekš

Darbinieks, kurš strādājis pie sava darba devēja 13 nedēļas, darba devējam ir jāziņo par darba atstāšanu nedēļu iepriekš, izņemot tos gadījumus, kad rakstveida līgums nosaka citu kārtību.

**Sūdzību iesniegšanas kārtība:** Darbinieki, kuri nebija savlaicīgi brīdināti par atļaišanu vai nav saņēmuši naudas kompensāciju dotās izziņas vietā, var sniegt sūdzību Darba Jautājumu Apelācijas Tiesai (*Employment Appeals Tribunal*). Sūdzības formas piemēru Jūs varat saņemt pēc pieprasījuma Nodarbinātības Tiesību Informācijas Nodaļā (*Employment Rights Information Unit*).

## **Citi noteikumi, kuri skar Nodarbinātības jautājumus (Other Employment Legislation)**

Darbinieki ir aizsargāti no diskriminācijas darba vietā neatkarīgi no viņu vecuma, dzimuma, ģimenes stāvokļa, nacionalitātes, ticības, seksuālās orientācijas, nespējas vai piederības ceļotāju dzīves veidam (Likums par vienādām tiesībām darbā, pieņemts 1998. gadā (The Employment Equality Act)).

Jautājumus vai sūdzības adresējiet Vienlīdzības nodrošināšanas nodaļai (*The Equality Authority*):

Clonmel Street (off Harcourt Street), Dublin 2.

tel: (01) 417 3333 vai

Lētais telefonu serviss zvaniem ārpus: 1890 245 545.

Mājas lapa: [www.equality.ie](http://www.equality.ie) E-mail: [info@equality.ie](mailto:info@equality.ie)

Informāciju par Likumu par mātes tiesību aizsardzību, pieņemtu (*Maternity Protection Act*) 1994. gadā, Likumu par atvaļinājuma sniegšanu sakarā ar bērna kopšanu, pieņemtu (*Parental Leave Act*) 1998. gadā, kā arī Likumu par bērna adoptēšanu, pieņemtu (*The Adoptive Leave Act*) 1995. gadā, var saņemt Vienlīdzības nodrošināšanas nodaļā.

## **Veselība un darba drošība (Health and Safety)**

Informāciju par Likumu par veselības un darba drošības jautājumiem darba vietā Jūs varat saņemt no Veselības un darba drošības jautājumu nodaļas advokātu kolēģijā (*The Health and Safety Authority*): Hogan Place, Grand Canal St., Dublin 2.

tel: (01) 614 7000.

Mājas lapa: [www.hsa.ie](http://www.hsa.ie) E-mail: [infotel@hsa.ie](mailto:infotel@hsa.ie)

## **P45 un nodokļu jautājumi (P45 and Tax Issues)**

Jautājumi, kuri skar P45 un nodokļus, jāadresē pilnvarotajām personām ieņēmumu un nodokļu jautājumos: Centrālais Nodokļu reģistrācijas birojs (*Taxes Central Registration Office*), 9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1,

Lētais telefonu serviss zvaniem ārpus: 1890 60 50 90, (jautājumi, kuri skar PAYE – nodokļu samaksa no ikreizējas algas) vai 1890 30 67 06 (piemēri un brošūras),

mājas lapa: [www.revenue.ie](http://www.revenue.ie)

## **PPS, sociālās problēmas un ģimenes lietu jautājumi (PPS and Social and Family Affairs Issues)**

Jautājumi, kuri skar PPS, jāadresē: PPS Records, Gandon House, Amiens Street, Dublin 1,

tel: (01) 7043232 fakss: 7043138;

vai Informācijas dienestam: Aras Mhic Dhiarmada, Store street, Dublin 1,

tel: (01) 7043174,

Mājas lapa: [www.welfare.ie](http://www.welfare.ie) E-mail: [info@welfare.ie](mailto:info@welfare.ie)