


# Права працівника в Ірландії



Посібник із працевлаштування  
в Ірландії Права людей,  
які рятуються  
від війни в Україні

березень 2022 року



**1800 747 881**

Солідарність ірландського народу та уряду з народом України була чітко продемонстрована з початку російської війни та протягом наступної гуманітарної кризи у вашій країні.

Ірландський народ підтримує вас і вітає у нашій країні.  
Тепер, коли ви тут, в Ірландії, ви захочете влаштуватися у своєму новому домі.

Сподіваємося, що громада, у якій ви оселилися, зустрине вас дуже тепло. Ми хочемо привітати вас ірландською мовою: «Cead Mile Failte», що означає «Ласкаво просимо!»

SIPTU, найбільша профспілка працівників Ірландії, тепло вітає вас у нашій країні та на наших робочих місцях.

Коли ви влаштуєтеся, деякі з вас можуть вирішити працювати тут. Якщо ви вирішите працювати в

Ірландії, ми будемо дуже раді вітати вас на наших робочих місцях і хочемо, щоб ви отримали позитивний досвід роботи та життя з нами тут.

Люди, які прибувають з України за Програмою міжнародного захисту, мають автоматичний дозвіл на роботу в Республіці Ірландія, а також такі самі трудові права та привілеї за законом, як і всі інші працівники.

Упродовж століть ірландці тікали від воєн і голоду й шукали притулку в інших країнах. Останнім часом ірландські робітники переїхали в інші країни, щоб знайти роботу та покращити життя для себе та своїх сімей. Тому ми добре знаємо, що таке покинути свою країну й оселитися в новій. Ми знаємо, як важко переїхати до країни з незнайомою культурою, мовою та законами.

Цей досвід та наше почуття солідарності спонукають нас зробити

так, щоб до українців в Ірландії ставилися добре. Ми хочемо зробити все можливе, щоб ви почувалися тут, як удома.

Ми хочемо, щоб у вас був гідний рівень життя в Ірландії доти, поки ви хочете залишатися тут. Ми обіцяємо, що працюватимемо з Червоним Хрестом, урядом Ірландії, посольством України, місцевою владою та профспілками роботодавців в Ірландії, щоб забезпечити справедливе ставлення до вас у громадах, у яких ви живете, і на робочих місцях, де ви працюєте.

Щоб бути впевненим, що до вас ставляться належним чином, ми хочемо надати вам факти про ваші права працівника в Ірландії.

Ми також хочемо надати вам реальні поради та підтримку експертів, щоб разом ми могли переконатися, що роботодавець поважає ваші права.

Ми хочемо допомогти вам та вашій громаді забезпечити, щоб ви та будь-який інший українець, який працює в Ірландії, отримували заробітну плату, на яку ви маєте право, і, щоб до вас ставилися з гідністю та повагою, яких ви заслуговуєте, працюючи та живучи в Ірландії.

Закони про трудові права в Республіці Ірландія охоплюють багато питань, включаючи трудові контракти, оплату праці, понаднормову роботу, лікарняні, години роботи, оплачувані відпустки, час відпочинку, перерви, декретну відпустку, відпустку по догляду за дитиною та батьківську відпустку, рівність, боротьбу з дискримінацією, булінг, сексуальні домагання, здоров'я та безпеку, недоторканність приватного життя на роботі, право на подання скарги роботодавцю та до відповідних органів, в тому числі до суду з трудових спорів.

Цей посібник є лише коротким вступом до цих прав. Він стосується ваших прав у Республіці Ірландія і є актуальним на момент публікації в березні 2022 року. У посібнику також зазначено, куди ви можете звернутися за порадою, якщо ви вважаєте, що не отримуєте того, на що маєте право, або якщо до вас погано ставляться на роботі.

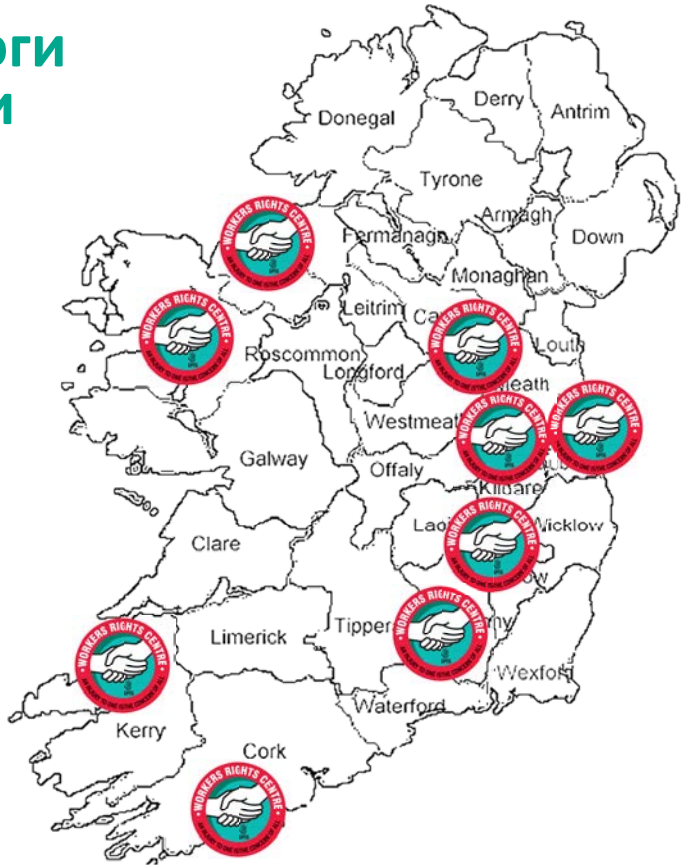
Де б ви не працювали в Ірландії, SIPTU буде поруч і готова допомогти. У нас є Центри допомоги та місцеві офіси по всій країні. Їхнє місцезнаходження та контактні дані містяться в цьому посібнику.

SIPTU — це організація, яка незалежна від уряду Ірландії, роботодавців та державних органів.

Вона повністю фінансується коштом наших членів. Ми надаємо цілком конфіденційні послуги.

Сподіваємося, що цей короткий посібник із ваших трудових прав в Ірландії стане для вас корисним. Зв'яжіться з нами, якщо вам потрібна додаткова інформація або якщо вам потрібна допомога, порада чи представництво. Ще раз ласкаво просимо до Ірландії та на наші робочі місця.

# Центри допомоги та офіси SIPTU



**Belfast**

3 Antrim Road,  
Belfast BT15 2BE

**Cavan**

Ashe Street,  
Cavan H12 NH30

**Carlow**

Barrack Street,  
Carlow R93 YW10

**Clare**

O'Connell Street,  
Ennis, Co. Clare V95 W889

**Cork**

Connolly Hall  
2 Lapps Quay Cork T12 F8EF

Liberty Hall, Fair Street,  
Mallow, Co. Cork

**Donegal**

Port Road, Letterkenny,  
Co. Donegal F92 PX99

**Dublin**

Liberty Hall Dublin 1 D01 E5Y3

Corballis Park,  
Dublin Airport K67 E371

**Galway**

Bothar Bheandain Ui Eithir,  
Galway, H91 NYW8

**Kerry**

Connolly Hall, Upper Rock Street,  
Tralee, Co. Kerry V92 PP78

**Kildare**

Block B,  
The Courtyard Shopping Centre,  
Edward Street, Newbridge,  
Co. Kildare W12 YD27

**Kilkenny**

18 Patrick Street, Kilkenny R95 X3NV

**Laois**

Peppar's Court, Peppar's Lane,  
Port Laoise, Co. Laois R32 EY7K

**Limerick**

30–36 Roxborough Road  
Limerick V94 YY31

**Louth**

Palace Street, Drogheda,  
Co. Louth A92 YV70

**Mayo**

Moneen Road, Castlebar,  
Co. Mayo F23 WP71

**Meath**

Dan Shaw Centre,  
Dan Shaw Road., Navan,  
Co. Meath C15 TR28

**Monaghan**

3/4 Old Cross Square,  
Monaghan H18 P683

**Offaly**

Unity Hall,  
Church Street,  
Tullamore,  
Co. Offaly R35 CH56

**Sligo**

Ice House Fish Quay,  
Sligo F91 HHX4

**Tipperary**

Banba Square,  
Nenagh,  
Co. Tipperary E45 TP98  
Fintan Kennedy Hall,  
Anglesea St.,  
Clonmel,  
Co. Tipperary E91 NY32  
Connolly Hall,  
Churchwell, Co. Tipperary

**Waterford**

Connolly Hall,  
Summerhill,  
Waterford Y35 EW94

**Westmeath**

Sean Costelloe Street,  
Athlone,  
Co. Westmeath

Unit 23A,  
Lough Sheever Corporate Park,  
Robinstown,  
Mullingar,  
Co. Westmeath  
N91 WT35

**Wexford**

Townspark,  
Coolcotts,  
Co. Wexford

**Wicklow**

Bradshaw Lane,  
Main Street, Arklow,  
Co. Wicklow  
Y14 YY91

## Право жити та працювати в Ірландії для людей, які рятуються від війни в Україні

Людям, які рятуються від війни в Україні та прибувають до Ірландії, дозволяється працювати та отримувати доступ до послуг та пільг без подання заяви на міжнародний захист (статус біженця).

Ірландія застосовує Директиву ЄС про тимчасовий захист. Це означає, що людям старше 16 років, які прибули з України, починаючи з 24 лютого 2022 року, дозволено працювати та отримувати послуги та пільги. Це стосується громадян України та їхніх сімей. Це також стосується людей, які проживають в Україні й не можуть повернутися до країни походження.

Ірландська рада в справах біженців є надійним джерелом інформації та порад щодо тимчасового захисту. На її сайті розміщена інформація

українською мовою. Люди отримують дозвіл на проживання в Ірландії протягом одного року відповідно до Директиви про тимчасовий захист.

Після цього дозвіл може бути продовжено. Після прибуття люди отримують листа від співробітника імміграційної служби, який підтверджує, що вони проживають в Ірландії відповідно до Директиви.

Такі організації надають достовірну інформацію англійською, українською та російською мовами:

**Надання послуг щодо імміграції**  
**(01) 6167700**  
**[www.irishimmigration.ie](http://www.irishimmigration.ie)**

**Ірландська рада в справах біженців**  
**(01) 7645854**  
**[www.irishrefugeecouncil.ie](http://www.irishrefugeecouncil.ie)**



## Оплата

### Чи застосовуються мінімальні ставки оплати праці в Ірландії?

Так, є мінімальні ставки оплати праці. Поточні мінімальні ставки оплати праці (станом на 1 січня 2022 року):

	Мінімальна погодинна оплата	% від мінімальної заробітної плати
Досвідчений дорослий працівник (20 років+)	10,50€	100%
19 років	9,45€	90%
18 років	8,40€	80%
До 18 років	7,35€	70%

Ніщо в національному законі про мінімальну заробітну плату не заважає профспілкам домовлятися про вищі ставки оплати праці для своїх членів. Ви не можете одержувати менше мінімальної заробітної плати, якщо роботодавець не є близьким родичем вашої родини або, якщо ви не здобуваєте офіційну професійну освіту на робочому місці. Ви також можете мати певну ставку оплати, яка включена у ваш трудовий

договір або в колективний договір, який є частиною вашого контракту.

Профспілки також домовляються про мінімальну заробітну плату в деяких галузях, таких, як прибирання, будівництво та охорона, які є вищими за національну мінімальну заробітну плату. Ці ставки заробітної плати встановлені у відповідних наказах про зайнятість у секторі (SEO) для цієї галузі.

## **Чи маю я право отримати платіжну відомість?**

Так. Усі роботодавці зобов'язані надати всім працівникам письмове підтвердження, яке вказує, скільки вам платять до та після сплати податків, а також будь-яких відрахувань.

## **Чи повинен мій роботодавець платити мені, якщо я не працюю через хворобу?**

Роботодавці не зобов'язані виплачувати працівникам лікарняні.

Однак у 2022 році це зміниться. Згідно з новою схемою виплати лікарняних, роботодавці повинні будуть запровадити оплату лікарняних на термін до 3 днів у 2022 році. Оплату лікарняних планується збільшити до 7 днів у 2023 році та до 10 днів у 2025 році. Роботодавці будуть зобов'язані платити ставку оплати за встановлену законом відпустку через хворобу у розмірі 70% від звичайної заробітної плати працівника, але не більше 110 євро на день. Щоб мати право на виплату лікарняних відповідно до схеми 2022 року, працівник має

пропрацювати на свого роботодавця не менше 13 тижнів і бути визнаним лікарем загальної практики непридатним до роботи. Хоча ця схема виплати лікарняних ще не запроваджена, очікується, що вона запрацює найближчим часом.

Якщо ви не одержуєте лікарняні відповідно до Законодавчої схеми виплати допомоги по хворобі або до вашого трудового договору, або якщо колективний договір з профспілкою у вашій галузі передбачає виплату лікарняних, а ви не одержуєте їх, ви можете звернутися до суду.

## **Чи може роботодавець відраховувати гроші з моєї заробітної плати без мого дозволу?**

Ні. Ваш роботодавець не може відраховувати гроші з вашої заробітної плати, за винятком певних умов, як-от: це вимагається законом (наприклад, PAYE (відрахування прибуткового податку із зарплати) або PRSI (соціальне страхування));

- відрахування передбачено трудовим договором (наприклад, якщо договір вимагає від працівника сплати пенсійних внесків, оплати нестачі, оплати уніформи або переплати заробітної плати);
- відрахування здійснюється за письмовою згодою працівника (наприклад, виплати приватного медичного страхування, членство у профспілці).

### **Чи може мій роботодавець стягувати плату за проживання? Які мої права, якщо я мешкаю в житлі, наданому роботодавцем?**

Харчування та житло (проживання) роботодавці можуть надавати працівникам, але можуть бути включені до розрахунку мінімальної заробітної плати працівників. Поточний розмір оплати цієї допомоги з 1 січня 2022 року такий:

- За харчування: 0,94€ за відпрацьовану годину (розрахунок за погодинною ставкою)

- Тільки за проживання: 24,81€ на тиждень або 3,55€ на день

### **Чи можу я отримати зарплату готівкою, чеком чи іншим способом?**

Способи оплати, дозволені в ірландському законодавстві, включають чек, кредитний переказ, готівку, поштовий/грошовий переказ та банківський чек.



# Щорічна відпустка

## Чи мають працівники право на оплачувану щорічну відпустку?

Усі працівники мають право на щорічну оплачувану відпустку.

## На яку щорічну відпустку має право працівник?

Закон про організацію робочого часу 1997 року визначає тривалість щорічної відпустки, на яку має право працівник.

Відповідно до цього Закону щорічна відпустка розраховується з урахуванням відпрацьованих працівником годин.

Методика розрахунку щорічної відпустки працівника встановлюється в Законі так:

- щорічна відпустка тривалістю чотири робочі тижні, якщо працівник відпрацював понад 1365 годин у поточному році

- Або якщо працівник працює менше 1365 годин на рік, то один із двох варіантів
  - 1/3 робочого тижня, якщо працівник відпрацював не менше 117 годин протягом календарного місяця або
  - 8% годин, відпрацьованих працівником у поточному році (максимум до чотирьох робочих тижнів на рік)

Працівник може отримати більше щорічної відпустки, ніж зазначено в Законі (відповідно до трудового договору або за домовленістю профспілки), але не може отримати менше.

## Хто вирішує, коли працівник може брати щорічну відпустку?

Відповідно до Закону про організацію робочого часу 1997 року роботодавець визначає час, коли працівник бере щорічну відпустку з урахуванням вимог роботи. Проте роботодавець зобов'язаний під час прийняття такого рішення враховувати потреби працівника у

поєднанні трудових і сімейних обов'язків, а також можливості для відпочинку та відновлення здоров'я, які він має.

### **Чи може працівник взяти одразу два тижні щорічної відпустки?**

Відповідно до Закону про організацію робочого часу 1997 року, якщо працівник працює вісім місяців або більше протягом поточного року, він має право на безперервну двотижневу щорічну відпустку.

### **Святкові дні**

3 березня 2022 року є 10 святкових днів на рік. Іноді їх ще називають «державними святами».

Працівники, зайняті повний робочий день, які працюють або чергують на роботі у святкові дні, мають право або на додаткову заробітну плату, оплачуваний вихідний у цей день або протягом місяця з цього дня або на додатковий день щорічної відпустки. Працівники, які працюють неповний робочий день, також мають право на це, але лише за умови, що вони

відпрацювали не менше 40 годин протягом 5 тижнів до святкового дня.

## **Перерви/ періоди відпочинку/години на роботі**

### **Щотижневі години роботи**

Відповідно до Закону про організацію робочого часу 1997 року максимальна середня тривалість робочого тижня становить 48 годин. Середній робочий тиждень обчислюється одним із таких способів:

- Протягом чотирьох місяців (що стосується більшості працівників)
- Протягом шести місяців (для працівників, які працюють у певних галузях)
- Протягом 12 місяців (якщо існує угода між працівниками та їхнім роботодавцем, затверджена Судом із трудових спорів)

(Для молодих людей віком до 18 років є інші робочі години на тиждень, і вони встановлені Законом про захист молодих людей (працюючих) 1996 року).

## **Перерви та періоди відпочинку**

Закон визначає, на які перерви та періоди відпочинку має право працівник, але також передбачає, що деякі працівники звільняються від цих положень за певних обставин. Тому загалом, але за деякими винятками:

- Працівник має право на 11-годинний відпочинок кожні 24 години, протягом яких він працює на свого роботодавця.
- Кожні 4,5 відпрацьованих годин працівник має право на 15-хвилинну перерву
- Кожні 6,5 відпрацьованих годин працівник має право на 30-хвилинну перерву
- Кожні 7 відпрацьованих днів працівник має право на відпочинок тривалістю 24 години поспіль.

# **Булінг (цькування) на робочому місці**

## **Чи передбачено законодавством заборона булінгу на роботі?**

Немає положень закону про зайнятість, який б забороняв булінг, але роботодавці зобов'язані забезпечити безпечне місце роботи для своїх працівників відповідно до Закону про безпеку, здоров'я та благополуччя на роботі від 2005 року. Отже, роботодавець може бути визнаний таким, що порушив це зобов'язання, якщо він допустив таку неналежну поведінку на робочому місці.

## Якщо я відчуваю, що мене цькують на роботі, чи можу я подати скаргу своєму роботодавцю?

Так. Роботодавці зобов'язані мати належні формальні та неформальні процедури для розгляду скарг працівників. Булінг є дисциплінарним правопорушенням на більшості робочих місць, і будь-який працівник, який, як вважають, знущався з іншого працівника під час своєї роботи, підлягає незалежному та неупередженому розслідуванню скарги, що може призвести до дисциплінарного стягнення та, можливо, його звільнення.

## Чи є визначення булінгу?

Управління з охорони праці та техніки безпеки та Комісія з трудових відносин підготували оновлений Кодекс професійної етики для роботодавців і працівників щодо запобігання та розв'язання булінгу на роботі у 2021 році.

Відповідно до цього нового Кодексу,

визначення булінгу на робочому місці таке:

*«Булінг на робочому місці — це повторювана неналежна поведінка, пряма чи опосередкована, вербальна, фізична чи інша, вчинена однією чи кількома особами проти іншої чи інших осіб на робочому місці та/або під час роботи, яку можна обґрунтовано розглядати як порушення прав людини на гідність на роботі. Поодинокий випадок поведінки, описаної в цьому визначенні, може бути приниженням гідності на роботі, але, як одиничний випадок, не вважається булінгом».*



# Сімейні відпустки

## ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ

Вагітні працівниці мають право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 26 тижнів, і виплати за цей період можуть здійснюватися Департаментом соціального захисту населення. Також можлива додаткова неоплачувана відпустка тривалістю 16 тижнів. Ви маєте право повернутися на ту саму роботу за тим самим трудовим договором після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Під час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами ви зберігаєте право на щорічну відпустку та право на святкові дні.

SIPTU домовилась про оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами для багатьох членів профспілки.

## ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З БАТЬКІВСТВОМ

Батько, а також чоловік, громадянський партнер або співмешканець матері мають право на двотижневу відпустку з догляду за дитиною. Держава оплачує цю відпустку.

## БАТЬКІВСЬКА ВІДПУСТКА

Кожен із батьків має право на відпустку по догляду за дитиною тривалістю 5 тижнів протягом перших 2 років життя дитини, а в разі усиновлення – протягом 2 років після влаштування дитини в сім'ю.

Кожен з батьків має право на 5-тижневу оплачувану батьківську відпустку для дитини, народженої чи усиновленої 1 листопада 2019 року або після цієї дати. Період відпустки залишається незмінним у випадку багатоплідних пологів, наприклад, якщо у вас народилися близнюки або якщо ви всиновлюєте 2 або більше дітей одночасно.

Працівники можуть претендувати на виплату, яка називається «Батьківська допомога» під час відпустки для



батьків. Батьківська допомога виплачується, коли працівник перебуває у відпустці для батьків, якщо у нього достатньо внесків на соціальне страхування (PRSI).

Будь ласка, зверніть увагу, що ваш роботодавець не зобов'язаний платити вам, поки ви перебуваєте у «батьківській відпустці», хоча деякі роботодавці можуть «додати» виплати до «батьківської відпустки». Якщо ви відповідаєте вимогам батьківської допомоги, ви отримуватимете 250€ щотижня.

Ви можете взяти 5 тижнів разом або взяти окремі тижні відпустки з 3 липня 2022 року діятимуть такі положення про батьківську відпустку:

- 5-тижнева відпустка для батьків буде збільшена до 7 тижнів для кожного з батьків
- Батьківська допомога з 5 тижнів збільшиться до 7 тижнів для кожного з батьків (якщо ви відповідаєте вимогам) Батьківську відпустку необхідно брати в один безперервний період або в окремі періоди тривалістю не менше одного тижня.

## ВІДПУСТКА ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

Відпустка по догляду за дитиною дає право батькам брати відпустку без збереження заробітної плати, щоб присвятити час догляду за дітьми. З 1 вересня 2020 року кожен з батьків може взяти до 26 тижнів відпустки по догляду за дитиною для кожної дитини.

Відпустка має бути використана до досягнення дитиною 12-річного віку і може бути використана як один безперервний період на рік, так і два окремі періоди на рік тривалістю щонайменше 6 тижнів. Якщо батько чи мати працює неповний робочий день, відпустку можна взяти лише на пропорційній основі. Якщо батьки мають більше однієї дитини, щороку можна брати не більше 26 тижнів, якщо діти не є близнюками/трійнями.

Щоб скористатися цією відпусткою, працівник повинен пропрацювати у свого роботодавця принаймні рік, однак, якщо його дитина досягає граничного віку 12 років, і працівник працює у свого роботодавця більше ніж 3 місяці, вони мають право брати відпустку на пропорційній основі.

## **ЕЛЕКТРОННА ПОШТА, МОНІТОРИНГ, КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ**

Усі працівники мають права щодо приватності. Законодавство, таке, як Закон про захист даних, пропонує працівникам певний захист на роботі щодо використання систем відеоспостереження (CCTV), моніторингу електронної пошти тощо. Проте роботодавцям дозволено контролювати працівників у певних цілях, наприклад, для захисту від крадіжки або захисту репутації роботодавця в разі публікацій у соціальних мережах.

Роботодавці повинні надати працівникам легкодоступні, чіткі та точні правила щодо використання електронної пошти та Інтернету, включаючи використання соціальних мереж на робочому місці.

## **ЗДОРОВ'Я І БЕЗПЕКА**

Ваш роботодавець має певні зобов'язання відповідно до Закону про безпеку, здоров'я та благополуччя на роботі від 2005 року. Сюди входять такі питання, як безпека заводів та обладнання, захист від впливу

фізичних факторів, шуму та вібрації, а також неналежна поведінка та інше.

Роботодавець несе відповідальність за навчання та призначення компетентної особи на посаду інспектора з охорони праці.

Працівники також мають зобов'язання, наприклад, повідомляти про потенційно небезпечні дефекти обладнання на робочому місці, не допускати неналежної поведінки, яка може наражати на небезпеку себе або інших тощо.

## **РІВНІСТЬ В РОБОТІ**

Спеціальне законодавство захищає від дискримінації у сфері зайнятості.

Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015 років захищають людей від певних видів дискримінації, домагань, сексуальних домагань та віктимізації, які можуть мати місце на робочому місці. Цей закон має на меті заохочення рівних можливостей працевлаштування, наприклад, під час подачі заяви про прийом на роботу, під час роботи, при просуванні по службі або отриманні рівної оплати.

Закон забороняє дискримінацію за певними ознаками.

## Як працівники захищені від дискримінації на робочому місці?

Відповідно до Законів про рівність у сфері зайнятості роботодавці не можуть дискримінувати працівників у будь-якому аспекті трудових відносин за будь-якою з наступних підстав:

- Стать
- Сімейний стан
- Громадянський стан
- Релігія
- Вік
- Сексуальна орієнтація
- Інвалідність
- Раса
- Участь у мандрівній спільноті

Ірландська комісія з прав людини та рівності (IHREC) відіграє особливу роль у боротьбі з дискримінацією та забезпеченні рівних можливостей у галузях, що охоплюються Законами про рівність, а також у наданні інформації про них. Вони випустили буклет, який пояснює права працівників згідно із законодавством. Буклет перекладено дев'ятьма мовами та представлено на їхньому веб-сайті:

<https://www.ihrec.ie/www.ihrec.ie/your-rights/>

## Чи маю я право говорити рідною мовою на роботі?

Загалом, працівники мають право говорити своєю рідною мовою під час роботи. Проте політика в сфері зайнятості, яка вимагає від працівників говорити англійською мовою під час своєї роботи, також дозволена, якщо вона є пропорційним способом досягнення законної мети.

## Що я можу зробити, якщо я хочу подати скаргу відповідно до цього Закону?

Закон надає право на подання скарги до Комісії з трудових відносин, куди особа може звернутися за відшкодуванням збитків. SIPTU передає до Комісії з трудових відносин більше справ від працівників, ніж будь-яка інша профспілка чи орган.

## Чи можна покарати працівника за подання скарги відповідно до Закону про рівність у сфері зайнятості?

Покарання особи за подання скарги на дискримінацію або надання свідчень щодо чужої скарги або за

законну протидію незаконній дискримінації називається віктимізацією, та Закон спеціально захищає особу від такої віктимізації.

### **Як сексуальні домагання визначаються відповідно до Закону про рівність у сфері зайнятості?**

Сексуальні домагання є незаконними відповідно до Закону про рівність у сфері зайнятості та визначаються як: *«Акти фізичної близькості чи прохання про сексуальну прихильність, слова чи жести, чи створення, демонстрація чи розповсюдження письмових текстів чи зображень, які є небажаними та мають на меті або наслідком образу гідності людини та створення залякувального, ворожого, принизливого або образливого для людини середовища».*

### **Як працівники захищені від домагань/сексуальних домагань відповідно до Закону про рівність?**

Домагання є незаконним і визначається як будь-яка форма небажаної поведінки, пов'язана з будь-якою з дев'яти

дискримінаційних ознак, яка має на меті або наслідком посягання на гідність особи та створення для неї залякувального, ворожого, принизливого або образливого середовища.

Така небажана поведінка може включати: дії або прохання, вимовлені слова, жести або створення, демонстрацію чи поширення письмових текстів, зображень чи інших матеріалів.

### **МІНІМАЛЬНИЙ ТЕРМІН ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ**

#### **Яке повідомлення я повинен отримати, що моя робота добігає кінця?**

Закони про мінімальний термін попередження про звільнення та умови найму 1973–2005 років передбачають, що працівники, які пропрацювали в одного й того ж роботодавця не менше 13 тижнів, мають право на мінімальний термін, за який їх мають попередити, перш ніж роботодавець може їх звільнити. Терміни попередження залежать від тривалості вашої праці у роботодавця і є такими:

**Від 13 тижнів до 2 років**

**1 тиждень**

**від 2 років до 5 років**

**2 тижні**

**від 5 років до 10 років**

**4 тижні**

**від 10 років до 15 років**

**6 тижні**

**Більше 15 років**

**8 тижнів**

**Чи є обставини, коли попередження про звільнення не потрібно надсилати?**

Закон не стосується права роботодавця або працівника розірвати трудовий договір без попередження через неправомірну поведінку іншої сторони.

**Я працюю неповний робочий день, чи маю я право на завчасне попередження, що мої трудові відносини закінчуються?**

Так. Частково зайняті працівники, незалежно від кількості відпрацьованих годин, також охоплюються

Законом про мінімальний термін попередження про звільнення та умови найму 1973–2005.

## **ПРАЦІВНИКИ, ЗАЙНЯТІ НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ**

### **Який захист трудових прав мають працівники, зайняті неповний робочий день?**

Усі закони про захист працівників застосовуються до працівників, які працюють неповний робочий день, так само, як і до працівників, які працюють повний робочий день.

### **Що таке неповний робочий день і який законодавчий акт стосується працівників, які працюють неповний робочий день?**

Закон про захист працівників (неповний робочий день) 2001 року охоплює всіх працівників, які працюють неповний робочий день, де працівник, що працює неповний робочий день, є працівником, звичайний робочий час якого менше, ніж у порівнянного працівника на повний робочий день (наприклад, працівник з неповним робочим днем працює 15 годин на тиждень, тоді як повний робочий тиждень становить 39 годин)

Загалом дія Закону поширюється на всіх працівників, що працюють неповний робочий день:

- ті, що працюють за трудовим договором або здобувають професійну освіту на робочому місці
- працевлаштовані через агентство з працевлаштування
- ті, що обіймають державну посаду або працюють в державній службі
- У тих випадках, коли працівники влаштовані через агентство, сторона, яка зобов'язана виплачувати заробітну плату (агенція з працевлаштування або компанія-клієнт), як правило, вважатиметься роботодавцем у рамках Закону

### **А як щодо тимчасових працівників, вони такі самі, як працівники, що працюють неповний робочий день?**

До тимчасових працівників можуть ставитися менш прихильно. Наведені нижче обставини можуть визначити працівника як тимчасового:

- Працівник працює менше 13 тижнів;
- Період праці та будь-який попередній період праці не можна

обґрунтовано вважати постійною або сезонною роботою;  
Працівник виконує умови тимчасової зайнятості, визначені колективним договором, затвердженим Судом з трудових спорів.

## УМОВИ НАЙМУ

### **Чи є заява щодо умов найму тим самим, що й трудовий договір?**

Ні, це не так. Трудовий договір та умови контракту, які ви узгодили зі своїм роботодавцем, можуть бути укладені в усній, письмовій формі, передбаченою звичаями та практикою, або передбачені законом або поєднанням всіх або будь-яких з цих форм.

### **Якщо мій роботодавець внесе зміни до заяви про умови найму, як я дізнаюся?**

Роботодавець також зобов'язаний повідомити працівника про будь-які зміни даних, що містяться в письмовій заяві, протягом 1 місяця після набуття чинності.

### **Мені ще не виповнилося 18 років, і я отримав від роботодавця заяву про умови. Чи є якась інша інформація, яку роботодавець повинен надати мені?**

Положення, ухвалені відповідно до законів, вимагають від роботодавців надати своїм працівникам, яким ще не виповнилося 18 років, копію офіційного звіту щодо Закону про захист молодих людей (працюючих) 1996 року протягом одного місяця після прийняття на роботу

### **Де я можу отримати заяву про свої умови, якщо я працівник, влаштований через агентство?**

У тих випадках, коли працівники влаштовані через агентство, сторона, яка зобов'язана виплачувати заробітну плату (агенція з працевлаштування або компанія-клієнт), є роботодавцем в контексті Закону й несе відповідальність за надання письмових заяв.

### **Хто має право на заяву щодо умов найму від свого роботодавця?**

Загалом, закони поширюються на

будь-яку особу, яка:

- працює за трудовим договором або здобуває професійну освіту на робочому місці
- працевлаштована через агентство з працевлаштування
- є державним службовцем (включаючи членів Garda Síochána та Сил оборони, державних службовців та службовців будь-якого місцевого органу влади, ради охорони здоров'я, управління порту, виконавчого органу служби охорони здоров'я або ради освіти та навчання)

Дія Закону не поширюється на особу, яка безперервно працює у роботодавця менше 1 місяця.

## **Я тільки почав працювати, і роботодавець ще не повідомив мені мої умови найму в письмовій формі. Які мої права?**

Відповідно до Закону про умови найму (інформація) 1994 р. (з поправками) ваш роботодавець має надати вам таке:

Протягом **5 днів** із початку роботи;

1. письмову заяву із зазначенням ПІБ роботодавця та працівника,
2. адресу роботодавця,
3. дату початку та закінчення або тривалість договору,
4. розмір і спосіб оплати праці,
5. кількість годин, яку роботодавець обґрунтовано очікує від працівника за звичайний робочий день та за звичайний робочий тиждень;

Протягом **2 місяців** із початку роботи;

1. письмову заяву із зазначенням місця роботи,
2. назву посади або характер роботи,
3. дату початку дії трудового договору,
4. коли працівникові буде виплачена зарплата,
5. посилення на будь-який номер REA або ERO, що застосовується,
6. заяву, що працівник може запросити письмове підтвердження про свою середню погодинну ставку оплати, будь-які умови, що стосуються годин роботи (включаючи понаднормові), будь-які умови, що стосуються оплачуваної



відпустки (крім оплачуваної відпустки через хворобу), будь-які умови щодо непрацездатності через хворобу або травму та оплачуваної відпустки через хворобу, а також пенсій та пенсійних програм,

7. термін, в який працівнику мають надати попередження про звільнення, і в який працівник має право отримати це повідомлення
8. посилення на будь-які колективні договори, які безпосередньо впливають зайнятість працівника.

## Неправомірне звільнення з роботи

### ЗАХИСТ ВІД НЕПРАВОМІРНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ

Ваш роботодавець не має права звільняти вас із роботи через вашу расу, етнічне походження,

сексуальну орієнтацію або з будь-якої іншої причини, зазначеної в Законі про неправомірне звільнення, або з будь-якої з «9 підстав», перерахованих у Законі про рівність у сфері зайнятості. Також незаконним є звільнення вас у зв'язку з членством у профспілці.

Якщо ви працювали принаймні один рік у вашого роботодавця, ви також захищені іншими способами. Наприклад, якщо вас звинувачують у неправомірній поведінці, ви маєте право на справедливий і неупереджений розгляд і вирішення питань, право на апеляцію, право на отримання повної інформації про те, у чому вас звинувачують тощо. Це складна сфера, тому, якщо ви опинилися в такій ситуації, вам слід звернутися за професійною консультацією, наприклад, у свою профспілку.

### Який вид відшкодування можна отримати, якщо буде визнано, що мене неправомірно звільнили?

Відшкодуванням за неправомірне звільнення є: поновлення на роботі

або повторне працевлаштування на роботі або на відповідній альтернативній роботі на умовах, які судові органи вважають обґрунтованими, або в разі заподіяння фінансових збитків, фінансова компенсація (заробітна плата не більш, ніж за 104 тижнів, або, в разі звільнення за розкриття секретної інформації, при якому співробітник, який повідомив секретні дані, захищений законом, зарплата за 260 тижнів) або, у разі відсутності фінансових втрат, фінансова компенсація у розмірі заробітної плати за макс. 4 тижні.

### **Які види звільнень визнаються неправомірними відповідно до Закону про неправомірне звільнення?**

Звільнення є неправомірним відповідно до закону, якщо доведено, що воно повністю або в основному є результатом одного або кількох з наступного:

- членство або діяльність працівника в профспілці у позаробочий час або в той час, коли це дозволено роботодавцем
- релігійні чи політичні погляди працівника

- працівник розкрив секретну інформацію та є захищеним законом
- цивільний або кримінальний процес проти роботодавця, в якому працівник бере або, ймовірно, буде брати участь (як сторона, скаржник або свідок)
- реалізація або запланована реалізація працівником права на відпустку по догляду за дитиною або відпустку у зв'язку з формажорними обставинами відповідно до Закону про відпустку по догляду за дитиною 1998 року або відпустку по догляду за хворим відповідно до Закону про відпустку по догляду за хворим 2001 року
- раса, колір шкіри чи сексуальна орієнтація працівника
- вік працівника
- приналежність працівника до мандрівної спільноти
- вагітність працівниці, відвідування допологових занять, пологи або годування груддю або будь-які питання, пов'язані з цим
- реалізація або запланована реалізація працівницею права відповідно до Законів про охорону материнства 1994 і 2004

років на будь-яку форму відпустки для охорони здоров'я або допологового догляду або на відгул для відвідування допологових занять або на відгул або скорочення робочого часу для годування груддю відповідно

- реалізація або запланована реалізація працівником права на відпустку для усиновлення, додаткову відпустку для усиновлення або відпустку для відвідування певних занять або зустрічей перед усиновленням відповідно до Законів про відпустку по усиновленню 1995 та 2005 років
- несправедливий вибір працівника для скорочення
- реалізація або запланована реалізація працівником права відповідно до Закону про національну мінімальну заробітну плату 2000 р. або відповідно до Закону про безпеку, здоров'я та благополуччя на роботі 2005 р.

### **Чи повинен роботодавець пояснювати мені причину мого звільнення?**

Роботодавець, який звільнив працівника, повинен, якщо його

попросять, протягом 14 днів у письмовій формі вказати причину звільнення.

### **Я працівник, влаштований через агентство. Що я можу зробити, якщо вважаю, що мене неправомірно звільнили?**

Працівники, влаштовані через агентство, захищені Законом про неправомірне звільнення. Особа, яка наймає працівника через агентство (тобто кінцевий користувач), вважається роботодавцем агентських працівників в рамках Закону.

### **Коли можна вважати звільнення правомірним?**

Звільнення може бути визнано правомірним, якщо основною причиною звільнення є груба провина, відсутність компетенції, здібностей або звільнення через скорочення штату. Роботодавець також повинен довести, що він/вона діяв розумно, ухваливши рішення про звільнення, і що були застосовані справедливі слідчі та дисциплінарні заходи.

## Що може зробити працівник, якщо він/вона вважає, що його неправомірно звільнили з роботи?

Працівник перебуває під захистом Закону про неправомірне звільнення, якщо він/вона має безперервний стаж роботи не менше одного року. Якщо звільнення пов'язане з профспілковою діяльністю, вагітністю або поданням позову відповідно до інших встановлених положень трудового законодавства, то захист надається з першого дня прийому на роботу.

## ЩО Я МОЖУ ЗРОБИТИ, ЯКЩО МОЇ ТРУДОВІ ПРАВА ПОРУШУЮТЬСЯ?

- Ви можете неформально підійти до свого роботодавця за схемою розгляду скарг на робочому місці
- Ви можете звернутися за консультацією до SIPTU. Щоб SIPTU представляла ваші права, ви маєте бути членом її організації. Члени SIPTU сплачують членський внесок відповідно до суми заробітної плати. SIPTU не стягує плату зі своїх членів за ведення справи від

їхнього імені. Ви можете зателефонувати в SIPTU за номером 1800 747 881 або звернутися на електронну пошту [info@siptu.ie](mailto:info@siptu.ie) або зателефонувати в офіс SIPTU.

- Ви можете звернутися з цим питанням до Комісії з трудових відносин

Наполегливо рекомендується звернутися за порадою до SIPTU і спробувати вирішити проблему на місці, перш ніж звертатися до Комісії з трудових відносин.

## ПОДАННЯ СКАРГ ВАШОМУ РОБОТОДАВЦЮ

Шоп-стюард (Shop Steward) – це обраний представник профспілки на робочому місці. Шоп-стюард є першим «контактом», якщо працівник має будь-які труднощі або занепокоєння на робочому місці. Якщо ви зіткнулися з проблемою, вам слід звернутися до шоп-стюарда за порадою та рекомендаціями.

Якщо у вас виникли проблеми на роботі, іноді краще поговорити з менеджером/керівником неофіційно.

Перш ніж подавати офіційну скаргу, вам слід звернутися за порадою до своєї профспілки.

Однак ви також можете подати офіційну скаргу. Більшість компаній мають офіційні процедури розгляду скарг, які можуть бути описані в довіднику працівника або трудових договорах.

Як тільки ви подаєте офіційну скаргу, ваш роботодавець зобов'язаний розглянути скаргу та надати вам результат у письмовій формі. Якщо ви не задоволені, ви можете подати апеляцію.

Після цього ви маєте право передати справу до Комісії з трудових відносин.

## Як приєднатися до SIPTU

SIPTU — найсильніша профспілка Ірландії. Ми маємо більше членів, ніж будь-яка інша профспілка, і ми представляємо інтереси працівників багатьох різних галузей. Приблизно кожен шостий з усіх наших членів народився в іншій країні та приїхав працювати в Ірландію. Багато наших представників походять з інших країн. Ми пишаємося тим, що запрошуємо працівників із усіх країн

світу стати членами нашої профспілки. Ми вітаємося нашою різноманітністю.

Незалежно від того, чи працюєте ви повний чи неповний робочий день, на тимчасовій чи постійній роботі, у будь-якій галузі, є сенс вступити до профспілки SIPTU.

Долучитися дуже легко. Є3 способи на вибір.

1. Приєднуйтеся онлайн, відвідавши сайт <https://www.siptu.ie/join/>. Якщо у вас є банківський рахунок і ви знаєте реквізити свого рахунку, знадобиться лише кілька хвилин, щоб приєднатися.
2. Приєднуйтеся, зателефонувавши нашим співробітникам в SIPTU. Наш номер телефону: 1800 747 881. На дзвінки на наш номер діють низькі тарифи.
3. Ви можете зайти в один із наших Центрів допомоги по всій країні та поговорити зі співробітником SIPTU. Перегляньте місцезнаходження наших Центрив

# Інші джерела достовірної інформації

Департамент закордонних справ	(01) 4082000	<a href="http://www.dfa.ie">www.dfa.ie</a>
Посольство України в Ірландії	(01) 6685189	<a href="http://www.ireland.mfa.gov.ua/en">www.ireland.mfa.gov.ua/en</a>
Рада іммігрантів Ірландії	(01) 6740200	<a href="http://www.immigrantcouncil.ie">www.immigrantcouncil.ie</a>
Надання послуг щодо імміграції	(01) 6167700	<a href="http://www.irishimmigration.ie">www.irishimmigration.ie</a>
Ірландський конгрес профспілок	(01) 8897777	<a href="http://www.ictu.ie">www.ictu.ie</a>
Ірландська комісія з прав людини та рівності	(01) 8589601	<a href="http://www.ihrec.ie">www.ihrec.ie</a>
Ірландський Червоний Хрест	(01) 6424600	<a href="http://www.redcross.ie">www.redcross.ie</a>
Ірландська рада в справах біженців	(01) 7645854	<a href="http://www.irishrefugeecouncil.ie">www.irishrefugeecouncil.ie</a>
Центр прав мігрантів в Ірландії	083 0755387	<a href="http://www.mrci.ie">www.mrci.ie</a>
Комісія з трудових відносин	(01) 6136700	<a href="http://www.workplacelrelations.ie">www.workplacelrelations.ie</a>



**WE'RE  
ON YOUR SIDE**

# Ireland's Strongest Union

**Join SIPTU**

It takes just 3 minutes to join online

[www.siptu.ie/join](http://www.siptu.ie/join)



**Services Industrial Professional  
and Technical union**

Liberty Hall

Dublin 1

Do1 E5Y3

Tel: 1800 747 881

E-mail: [info@siptu.ie](mailto:info@siptu.ie) • [www.siptu.ie](http://www.siptu.ie)

*Printed by Trade Union Labour.*