



就业权 指南



关于国家就业权利管理机构

国家就业权利管理机构的使命是针对就业权利的遵守情况在全国范围内形成共识。

信息

NERA 通过电话，书面，电邮及现有的其他有助于提高公众认识的方案，为雇主及雇员提供各种有关就业权立法的公正信息。NERA 同时还发布一系列内容广泛的解释性传单和全面的劳工法指南。

检查

NERA 负责监督所有在爱雇员的就业权利实行情况。检查员本着公正公平的态度，在全国范围内开展各种常规及计划性检查，同时还就就业侵权行为进行调查。

执法和检控

如证实就业侵权行为证据确凿，检查员将从雇主处为雇员寻求补偿。某些情况下，雇主将被起诉。

NERA 也可在某些特定情况下，强制执行劳动法院，权利事务专员及就业上诉法院的相关裁决。

就业权利指南

本指南旨在针对就业权相关问题为雇员及雇主提供一般性指导。这既非一项完整权威的法律声明，也非一份法律解释。

详细信息可以通过信息服务中心获得。NERA 信息服务中心还为大家提供就业应享权利侵权投诉表。

法律规定的最低限度劳动条件

雇主必须依照1994年/2001年雇佣条件（信息）法为所有雇员提供一定的书面资料-劳动条件的重要组成部分-在其开始工作后两个月之内。

该信息应包括：

- 雇主及雇员全名；
- 雇主地址；
- 工作地点，或在没有主要工作地点的情况下，声明指出，雇员需要或允许工作的各种相关场所。
- 职位或工作性质
- 劳动起始时间
- 如果是临时合同，预计雇佣时间
- 如果是定期合同，合同到期时间；如果是固定目的合同，合同的具体目的详情
- 工资率或薪水计算方法
- 周薪，月薪或其他支付时间
- 与工作时间，包括加班，相关的条件或条款
- 带薪休假相关的条件或条款（带薪病假除外）
- 有关因疾病或伤残而丧失工作能力的条件或条款
- 有关养老金和退休金计划的条件或条款
- 通知时间或确定通知时间的办法
- 任何影响雇佣条件的集体协议

谁是雇主？

一般来说，雇主是工资支付人，并确保其员工获得法律规定的，并在本指南中指出的最低权利。所得税注册人（有限责任公司或私人企业）是雇主这一法律称谓的良好注释。

最低工资

一个有经验的成年雇员有权享有2000年国家最低工资法规定的最低工资率。有经验的成年雇员指任何首次就业年龄满18周岁，在任何行业中就业满两年的雇员。其他种类员工工资率略低。这里所指的两年就业期可以是受雇于不同雇主，不同产业，爱尔兰国内外的所有就业时间的总和。追溯首次就业年龄满18周岁，保障其享有最低工资的权利。



有关当前工资率信息，请登陆
www.employmentrights.ie 或联系 NERA 信息服务中心

劳动规定条例 (EROs) 及注册劳动协议 (REAs)

某些行业，包括农业，餐饮，合同清洁工，建筑，电子合同，酒店业（都柏林以外城市，邓莱里及科克市），零售食品，和保安公司都依照具法律约束的协议/条例制定了最低工资。其雇员工资可能超过国家最低工资率。这些协议/条例详情及副本可通过 NERA 信息服务中心或访问我们的网站 www.employmentrights.ie 获得。

工资和工资单

依据 1991 年工资法，雇主应连同工资一并给予雇员一份书面工资单，其中列明总工资和所有扣减细节

工资支付法还防止非法克扣工资。工资克扣相应需有雇佣合同授权或雇员书面同意。未通过上述渠道进行的克扣（不包括所得税和社保）都是不当扣除。

如因（一）雇员疏忽（例如，收银短缺，手工恶劣，破损）或（二）雇主为雇员提供消费品（例如，制服清洁）而引起克扣，金额则应公平合理，酌情克扣，考虑到雇员工资总额。

工作时间，节假日，休息

1997 年工作时间法就雇员工作时间做出了以下规定：

每周最高工作时间：

每 4, 6, 12 个月，平均每周最高工作时间不得超过 48 小时（大多情况下，不超过 4 个月）

最低休息时间/休假：

雇员一般有权享有最低：

- 每 24 小时连续 11 个小时休息
- 除了日常休息（11 小时）外，每周一个 24 小时休息期
- 工作四个半小时或以上，休息 5 分钟；工作六个小时以上，休息 30 分钟，可能包括第一次休息。
- 店铺雇员，工作六个小时，工作时间包括上午 11:30 到下午 2:30，有权享有在该工作期间连续一个小时的休息。

周日工作： 雇员有权享有超额工资或`周日工作带薪假。

假期及公共假日： 一经就业，雇员就有权获得假期。

应享有的最低年假是一年 4 周的带薪休假。但是，年假是根据雇员的工作时间进行积累的。

全职雇员每工作三个月就获得一周带薪假日。任何一年内工作满 1365 小时的员工都可在工作期满时获得既定的四周带薪年假，除非在当年内该员工改变了其雇佣情况。

兼职雇员有权获得等同于其工作时间 8% 的带薪假日，但不得超过每年 4 周的标准。

雇员每年还有权享有 9 个公共假日。

就此，您的雇主可以为您提供以下四种选择

- 当天带薪休假，或
- 一个月内带薪休假一天，或
- 额外一天的带薪年假，或
- 额外一天薪水。

以下是爱尔兰的九个公共假日：

- (一) 1 月 1 日，（五）6 月的第一个星期一，
- (二) 圣帕特里克节，（六）8 月的第一个星期一，
- (三) 复活节星期一，（七）10 月的第一个星期一，
- (四) 5 月的第一个星期一（八）圣诞节，
- (九) 圣史帝芬节。

有资格获得公共假日的兼职雇员必须在公共假日前 5 周内至少工作 40 个小时



公共假日的工资

如果公共假日恰逢该雇员不工作，作为当日工资，雇员有权获得他/她正常周薪的五分之一。

如果雇员应要求在公共假日工作，则有权获得额外的一天日薪，或当月的一日带薪休假，或额外的一天带薪年假。

解雇

1977年-2007年不正当解雇法概括了与解雇相关的权利和程序。一般来说，依据该法案，雇员应为他/她的雇主至少连续工作12个月，才有权就不正当解雇行为提出索赔要求。对于中介工，不正当解雇行为的实行者是用人单位-而不是中介机构。

如果完全或主要以内以下任何原因而被解雇，提出索赔的员工不需要满足为雇住工作12个月的标准：

- 雇员是工会成员或为其开展活动
- 雇员待遇，未来权利，行使或拟定行使2000年全国最低工资法规定的权利。
- 雇员怀孕，分娩或哺乳(或任何相关事项)。
- 根据1994年孕产妇保护法，1995年领养休假法，1998年育儿休假法，或2001年护理休假法规定行使权利

除非雇主能够提供充分理由，否则解雇被推定为不公正行为。

如果完全或主要基于以下某一理由，并按照公正的程序进行处理，那么解雇可被视为正当行为：

- 工作能力，资历或资格。
- 不当行为(在这种情况下，纪律处分程序很重要)。
- 裁员
- 继续劳动将违反另一项法律。
- 其他重大理由。

权利专员或劳工上诉法庭有权依据以下情况判定解雇不公并终止解雇行为：

不正当解雇法规定，权利专员或劳工上诉法庭，在特定情况下，如，认为雇主故意停止员工服务

以逃避不正当解雇法固定的赔偿责任，有权认定该雇员的停职期为持续工作期。

最短通知期

1973年-2005年最短通知期法案规定，每个为其雇主工作时间超过13周的雇员在被解雇前都有权得到最短通知期。该最短通知期可依据员工的受雇时间分为一周到八周。

工作时间超过13周但少于2年=一周
超过两年但少于5年=两周
超过五年但少于10年=四周
超过十年但是少于15年=六周
超过十五年=八周

雇主和雇员可以约定离职通知金的金额。

雇员离职最短通知义务如下

工作13周的雇员有义务在辞职时提前一周通知其雇主，除非书面就业合同规定更长的时间。

裁员

裁员是指该员工的职位不复存在，该雇员将不会被新雇员替代。在此情况下，任何年满16岁或为该雇主工作超过104周的员工都有权享有法定裁员补偿。法定裁员补偿金额为每年2周毛薪。最高补偿限额为每周600，附加额外一周周薪。该周薪最高限额也为600。

该补偿是免税的。一些雇主可能订立裁员协议，提供高于法定的补偿。该补偿金额可征税。请联系地方税务局办公室，进一步了解相关信息。

关于如何计算法定裁员补偿金额，请访问商务贸易及劳动部网站，使用裁员补偿计算程序 (<http://www.entemp.ie/employment/redundancy/calculator.htm>)。

如需取得裁员表，请联系NERA办公室或访问商务贸易及劳动部网站的裁员网页 (<http://www.entemp.ie/employment/redundancy/publications.htm>)



在爱尔兰工作的非爱尔兰籍雇员的法定权利和保护

在爱尔兰合法工作的非爱尔兰籍雇员，同爱尔兰籍雇员享有同样的法定权利和保护。

投诉/申诉程序

如果发觉其法定权利未受到尊重，雇员可以向权利专员或劳工上诉法庭提出申诉。提出申诉的程序及申诉表可应需从NERA信息服务中心取得，或通过我们的网站<http://www.employmentrights.ie>下载。

职业介绍

1. 职业介绍所应依据爱尔兰法律取得执照，并不得向求职者收取任何费用
2. 执照申请表可通过www.entemp.ie/forms下载，或至电(01) 6313166/ 3018/ 3121与商务贸易及劳动部执照管理办公室联系。

其他劳动法规

法律保护雇员不因其年龄，性别，婚姻状况，家庭

状况，种族，宗教，性取向，残疾或属于流动人口而受到歧视(1998年-2004年公平就业法)。

如有问题，应向平等委员会咨询。

电话：(01) 417 3333, 或，免费热线：1890 245 545

网站：www.equality.ie, 电邮：info@equality.ie

如需投诉，应向平等权法院提出。地址：都柏林市 Clonmel街(Harcourt Street交界)3号。

电话：(01) 477 4100, 或，免费热线：1890 344 424.

网站：www.equalitytribunal.ie, 电邮：info@equalitytribunal.ie

平等委员会也提供1994年生育保护法，1998年育儿休假法，1995年领养休假法的相关信息

健康与安全

有关工作场所健康与安全保护的信息可联系健康与安全委员会取得。地址：都柏林1区James Joyce街都市楼。电话：(01) 614 7000或，免费热线：1890 289 389

网站：www.hsa.ie, 电邮：web-info@hsa.ie

P45及税务问题

有关P45及税务问题通常应向位于都柏林1区O'Connell街9/15号的中央税务登记办公室的税务专员进行咨询。

免费热线：1890 60 50 90 (所得税查询)，或，免费热线：1890 30 67 06 (表格及信息册)，

网站：www.revenue.ie

社保及社会家庭事务

与社保相关的问题通常应向位于都柏林1区Amiens街Gandon楼的社保记录办公室咨询。

电话：(01) 7043232, 传真：7043138,

或向位于都柏林1区Store街Aras Mhic Dhiarmada的信息服务中心索取相关信息。

电话：(01) 7043 174. 网站www.welfare.ie

电邮：info@welfare.ie

雇主代表组织和工会组织

还有一系列的雇主代表组织及工会组织就劳动法相关领域提供信息，咨询及宣传。

重要地址及电话

全国就业事务管理局办事处及其他机构的详细地址和电话如下：

公民信息中心

电话服务：至电公民信息服务热线。

免费热线：1890 777 121

访问您最近的公民信息服务中心。您可以通过使用网站www.citizensinformation.ie提供的目录或查询黄页找到离您最近的公民信息中心。

劳工上诉法院

都柏林2区Adelaide路Davitt楼。

电话：(01) 6312121, 免费热线：1890 220 222

(要求接线员转劳工上诉法院)，传真：(01) 631 3266.

劳工法院

都柏林4区Haddington路Tom Johnson楼。

电话：(01) 613 6666, 免费热线：1890 220 228,

传真：(01)613 6667。

电邮：info@labourcourt.ie, 网站：www.labourcourt.ie

权利专员服务

劳工关系委员会，都柏林4区，Haddington路Tom Johnson楼。

电话：(01) 613 6700, 免费热线：1890 220 227,

传真：(01) 613 6701.

网站：www.lrc.ie, 电邮：info@lrc.ie

劳动许可办事处

商务贸易及劳动部

都柏林2区Adelaide路Davitt楼。

电话：(01) 631 3333/631 3308, 免费热线：1890 201 616.

传真：(01) 6313268. 电邮：employmentpermits@entemp.ie, 网站：www.entemp.ie



NERA
National Employment Rights Authority

国家就业权利管理机构联系办法

NERA国家就业权利管理机构

Carlow市O' Brien路。

电话：(059) 917 8800, 传真：(059) 917 8912

网站：www.employmentrights.ie

信息服务

电话：(059) 9178990, 免费热线：1890 80 80 90

传真：(059) 9178909

网站：www.employmentrights.ie

NERA 监督服务

电话：(059) 9178990

免费热线：1890 220 100

NERA 检查及执法服务

电话：(059) 9178890

免费热线：1890 220 200

注意

市民应注意，使用不同的供应商电话拨打1890 (免费热线)可能收费不同。

网站：www.employmentrights.ie



An Roinn Fiontar, Trádála agus Fostaíochta
Department of Enterprise, Trade and Employment