



Nodarbinātības Tiesību Rokasgrāmata



Par Nacionālo nodarbinātības tiesību institūciju (NERA)

Nacionālās nodarbinātības tiesību institūcijas (NERA) misija ir nacionālās kultūras panākšana nodarbinātības tiesību atbilstībā.

Informācija

Nacionālā nodarbinātības tiesību institūcija (NERA) sniedz objektīvu informāciju par likumdošanas nodarbinātības tiesību daudzumu darbiniekiem un darba devējiem pa telefonu, rakstiskā veidā, caur elektronisko pastu un caur notiekošām sabiedrības informēšanas programmām. Nacionālā nodarbinātības tiesību institūcija (NERA) arī sniedz plašu paskaidrojošu brošūru izvēli un visaptverošu Darba likuma rokasgrāmatu.

Inspekcija

Nacionālā nodarbinātības tiesību institūcija (NERA) ir atbildīga par nodarbinātības tiesību nozares kontroli par visiem darbiniekiem Īrijā. Inspektori darbojas taisnīgi un objektīvi, izpildot dažādus ikdienas darbus un iepļānotas pārbaudes visā valstī, kā arī izmeklējot iespējamus nodarbinātības tiesību pārkāpumus.

Likuma izpilde un Kriminālvajāšana

Gadījumā, ja pierādījums par nodarbinātības tiesību neievērošanu tika atrasts, inspektors prasa kompensāciju no darba devēja par darbinieku. Citos gadījumos apsūdzība var tikt ierosināta pret darba devēju.

Nacionālā nodarbinātības tiesību institūcija (NERA) arī noteiktos apstākļos ceļ prasību par kompensācijas piedzišanu, kas tiek izdarīts caur Darba tiesu, Tiesību komisāriem un Nodarbinātības Jautājumu Apelāciju Tiesu.

Nodarbinātības tiesību rokasgrāmata

Šī rokasgrāmata ir paredzēta vispārējo zināšanu sniegšanai darbiniekiem un darba devējiem par nodarbinātības tiesību jautājumiem. Tas nevar tikt uzskatīts par pilnu vai autoritatīvu likuma paziņojumu un par likuma interpretāciju.

Detalizētākā informācija ir pieejama Informācijas dienestos. Sūdzību veidlapas attiecība uz nodarbinātības tiesību piešķiršanu arī ir pieejamas Nacionālās nodarbinātības tiesību institūcijas Informācijas dienestos (NERA Information Services) pēc pieprasījuma.

Likumā paredzētie minimālie nodarbinātības tiesību nosacījumi

Darba devējam saskaņā ar 1994. un 2001.gada Nodarbinātības (Informācijas) Nosacījumu Aktiem (Terms of Employment Information Acts, 1994 and 2001) ir jāizsniedz visiem darbiniekiem noteiktu rakstisku informāciju – par nodarbinātības nosacījumu svarīgākajiem elementiem – divu mēnešu laikā pēc iekārtošanas darbā.

Šai informācijai ir jāsaturs sekojošais:

- Darba devēja un darbinieka pilni vārdi.
- Darba devēja adrese;
- Darba vieta, vai paziņojums norāda, ka darbiniekam vajag vai ir atļauts strādāt dažādās vietās, ja nav pastāvīgas darba vietas
- Amata nosaukums vai darba veids
- Darba uzsākšanas datums
- Ja tas ir pagaidu līgums, tad gaidāmais nodarbinātības ilgums
- Ja darba līgums ir terminēts, tad noteiktais līguma beigšanās datums; ja darba līgums ir ar terminētu mērķi, tad tā specifiskā mērķa rašanās informācija.
- Darba samaksas apmērs vai darba samaksas aprēķina metode
- Vai samaksa ir katru nedēļu, ikmēneša utt.
- Nosacījumi vai noteikumi, kuri saistīti ar darba stundām, ieskaitot virsstundas
- Nosacījumi vai noteikumi, kuri saistīti ar apmaksātu atvaļinājumu (izņemot apmaksātu slimības atvaļinājumu)
- Nosacījumi vai noteikumi, kuri saistīti ar darbnespēju sakarā ar slimību vai darba traumu
- Nosacījumi vai noteikumi, kuri saistīti ar pensijām vai pensiju shēmām
- Paziņojuma iesniegšanas laiks pirms darba uzturēšanas vai tā noteikšanas metode.
- Atsauce uz kolektīvajām vienošanām, kuras ietekmē nodarbinātības nosacījumus.

Kas ir darba devējs?

Parasti darba devējs ir puse, kurā maksā algu un ir atbildīga par nodrošināšanu, ka darbinieki saņem savas likumā paredzētās minimālās tiesības, kā tas ir norādīts šajā rokasgrāmatā. Darba devēja nosaukums (sabiedrība ar ierobežotu atbildību/ individuāls uzņēmējs), kurš norādīts ienākuma nodokļa deklarācijas dokumentācijā ir labs darba devēja juridiskais statuss.

Minimālā Alga

Pieaugušajiem darbiniekiem ar darba pieredzi ir tiesības uz minimālo samaksu saskaņā ar 2000.gada Valsts Likumu par Minimālo Algu (National Minimum Wage Act, 2000). Pieaugušais darbinieks ar darba pieredzi ir darbinieks, kurš bija nodarbināts jebkurus divus gadus no



darba iekārtošanās sākuma, sākot ar 18 gadu vecumu. Mazākas apmaksas likmes attiecas uz citām darbinieku kategorijām. Piemērotam divu gadu nodarbinātības ilgumam nav jābūt pie vienā 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.

Informāciju par pašreizējo darba samaksas likmi apmeklējiet www.employmentrights.ie vai sazinieties ar Nacionālās Nodarbinātības Tiesību Institūcijas informācijas dienestiem (NERA information services)

Nodarbinātības Regulēšanas Norikojumi (EROs) un Reģistrēti Darba Līgumi/Vienošānās (REAs)

Noteiktas industrijas nozares, ieskaitot lauksaimniecību, ēdināšanas nozari, tīrīšanas pakalpojumus pēc līguma, celtniecību, elektrotehniskos (darbs ar elektrību) pakalpojumus pēc līguma, darbu viesnīcās (aiz Dublīnas, Dun Laoghaire un Korkas robežām), darbu mazumtirdzniecības pārtikas preču veikalos un darbu apsardzē, tie atrodas juridiskā saistībā ar Līgumiem/Norikojumiem, kuri nosaka minimālās samaksas likmes, dotās likmes var būt virs nacionālās minimālās algas, par šiem nodarbinātības veidiem. Šo Līgumu/Norikojumu detaļas un kopijas ir pieejamas pēc pieprasījuma Nacionālās nodarbinātības tiesību institūcijas Informācijas dienestos (NERA Information services) vai mūsu mājas lapā www.employmentrights.ie

Darba alga un darba algas kvīts

Saskaņā ar 1991.gada Likumu par Algas samaksu (Payment of Wages Act, 1991) darba devējam ir jāizsniedz darbiniekam rakstisku pārskatu par bruto darba algu un informāciju par visiem atskaitījumiem no darba algas.

Algu samaksas likums arī aizsarga no nelikumīgiem atskaitījumiem no darba algas. Atskaitījumiem no darbinieka darba algas ir jābūt apstiprinātiem darbinieka darba līgumā vai arī ar rakstisku darbinieka piekrišanu. Atskaitījums (kas nav ienākuma nodokļa nomaksa un ar samaksu saistītām sociālās apdrošināšanas iemaksu (PRSI) noguldījumiem), kurš nav apstiprināts iepriekš minētājā kārtībā ir uzskatāms par nelikumīgu.

Kad rodas situācija par atskaitījumu no darba algas (a) darbinieka darbības vai nolādības dēļ (piem. līdz preču trūkumam, sliktā darba kvalitāte, bojājumi) vai (b) kad darba devējs nodrošina darbinieku ar pakalpojumiem (piem. formas tērpu tīrīšana), tad atskaitījuma apmēram jābūt taisnīgam un pamatotam attiecībā uz visiem apstākļiem ieskaitot darbinieka darba algas apmēru.

Darba stundas, Atvaļinājums, Atpūtas pārtraukumi

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

Maksimālās darba stundas nedēļā:

Maksimālā darba nedēļa ir 48 stundas, caurmērā 4, 6 vai 12 mēnešu laikā (vairākumā gadījumu nav ilgāks par 4 mēnešiem).

Minimālais atpūtas laiks/Pārtraukumi :

Darbiniekiem parasti ir tiesības minimāli:

- uz 11 nepārtrauktām atpūtas stundām 24 stundu laikā
- uz vienu 24 stundu atpūtas periodu nedēļā, notiekošo pēc ikdienas atpūtas perioda (11 stundas).
- uz 15 minūtēm, ja strādāts četras ar pusi stundas vai vairāk; uz 30 minūtēm, ja strādāts sešas stundas ar pusi vai vairāk, ieskaitot pirmo pārtraukumu.
- veikalu darbiniekiem, ja strādāts sešas stundas un kuru darba stundas ietilpst periodā no 11.30 līdz 14.30, ir tiesības uz nepārtrauktu vienas stundas atpūtu, kurai ir jābūt tieši šo stundu laikā.

Darbs svētdienā: Darbiniekiem ir tiesības uz piemaksu vai apmaksātu atpūtu par darbu svētdienā.

Atvaļinājums un Publiskās brīvdienas: Tiesības uz atvaļinājumu tiek iegūtas līdz ar darba uzsākšanu.

Tiesības uz minimālu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu 4 darba nedēļu ilgumā, atvaļinājuma gadā. Tomēr, ikgadējs atvaļinājums tiek uzkrāts pamatojoties uz darbinieka nostrādāto laiku. Pilnas slodzes

darbinieki var iegūt vienu nedēļu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu par katriem trīs nostrādātiem mēnešiem. Darbinieki, kuri strādā 1365 stundas jebkurā dotā atvaļinājuma gadā, iegūva tiesības uz pilnu četru nedēļu ikgadēju atvaļinājumu, izņemot gadījumu, ja tas ir atvaļinājuma gads, kurā darbinieks maina savu darba vietu.

Nepilna darba laika darbiniekiem ir tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu 8% apmērā no nostrādātām stundām, saskaņā ar 4 darba nedēļu maksimumu atvaļinājuma gadā.

Darbiniekiem arī ir tiesības uz deviņām publiskām brīvdienām gada laikā, attiecībā uz kurām Jūsu darba devējs var Jums piedāvāt vienu no sekojošām četrām opcijām:

- apmaksātu izejāmo dienu konkrētajā dienā, vai
- apmaksātu izejāmo dienu mēneša laikā, vai
- papildu dienu klāt ikgadēja atvaļinājuma laikā, vai
- samaksu par papildus dienu

Tālāk uzrādītas deviņas publiskās brīvdienas Īrijā:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| (a) 1.janvāris, | (e) pirmā pirmsdiena jūnijā, |
| (b) Svētā Patrika diena, | (f) pirmā pirmsdiena augustā, |
| (c) Lieldienu pirmsdiena, | (g) pēdējā pirmsdiena oktobrī, |
| (d) pirmā pirmsdiena maijā, | (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, kurā darbinieks parasti nestrādā, tad darbiniekam ir tiesības uz piekto daļu no 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 dienu vai uz apmaksātu izejamo dienu viena mēneša laikā no šīs dienas, vai uz papildu dienu klāt apmaksātajam ikgadējam atvaļinājuma laikam.

Atlaišana no darba

Likumi par nepelnītu atlaišanu, pieņemti no 1977. līdz 2007. gadam (Unfair Dismissals Acts, 1977 to 2007), nosaka tiesības un rīcības atlaišanas gadījumā. Parasti, darbiniekam ir jānostrādā vismaz 12 mēnešus bez pārtraukuma pie viņa/viņas darba devēja līdz viņam/viņai saskaņā ar Likumu ir tiesība 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 arod biedrības biedrs vai izpildīja arod biedrības darbību.
- darbinieka tiesības, nākamās tiesības, tiesību realizēšana vai tiesību plānota realizēšana saskaņā ar 2000.gada Valsts likumu par minimālu algu (National Minimum Wage Act, 2000).
- darbinieka grūtniecība, bērna dzimšana vai barošana ar krūti (vai jebkādi citi saistīti ar to jautājumi)
- realizētas darbinieka tiesības vai tiesības, kuras plānots realizēt saskaņā ar 1994.gada Maternitātes aizsardzības likumu (Maternity Protection Act, 1994), 1995.gada Likumu par bērna adoptēšanas atvaļinājumu (Adoptive Leave Act, 1995), 1998.gada Likumu par bērna kopšanas atvaļinājumu (Parental Leave Act, 1998), kā arī 2001.gada Likumu par atvaļinājumu sakarā ar apgādnieka atbildību (Carer's Leave Act, 2001).

Atlaišana no darba tiek uzskatīta par netaisnīgu, kamēr darba devējs nevar uzrādīt būtiskus pamatojumus, lai pierādītu tas likumību.

Atlaišana no darba tiek uzskatīta par taisnīgu, ja tas pamats pilnīgi vai galvenokārt ir sekojošais un tika izpildīta taisnīgi:

- prasmju, nekompetence vai kvalifikācijas trūkums dotajām amatām;
- disciplinārie pārkāpumi (šajā gadījumā var būt svarīgas disciplināras procedūras)
- atlaišana no darba štatū samazināšanas dēļ
- gadījumi, kad nodarbinātības turpināšana ir pretrunā ar citu likuma prasību.
- gadījumi, kad ir citi būtiski pamatojumi.

Tiesību Komisārs (Rights Commissioner) vai Nodarbinātības Jautājumu Apelācijas Tiesa (Employment Appeals Tribunal) var apstiprināt atlaišanu no darba kā notikušo nepelnīti šādos apstākļos:

Likumi par nepelnītu atlaišanu (Unfair Dismissals Acts) paredz noteiktus gadījumus, kad Tiesību Komisārs (Rights Commissioner) vai Nodarbinātības Jautājumu Apelācijas Tiesa (Employment Appeals Tribunal) var uzskatīt pārtraukto darbinieka darbību kā nepārtrauktu, ja viņi uzskata, ka darba devējs tišam pārtraucis darbinieka nodarbinātību, lai izvairītos no atbildības, kura ir paredzēta Likumos par Nepelnītu atlaišanu (Unfair Dismissals Acts).

Minimālais laiks atlaišanas paziņošanai

Likumi par minimālo laiku atlaišanas paziņošanai, pieņemtiem laikā no 1973. līdz 2001.gadam (Minimum Notice Acts, 1973 to 2005) paredz to, ka katram darbiniekam, kurš strādājis pie viņa/viņas darba devēja vismaz 13 nedēļas, ir tiesības uz minimālo laiku atlaišanas paziņošanai, pirms darba devējs varētu atlaist viņu. Šis periods var svārstīties no vienas līdz astoņām nedēļām atkarībā no darba ilguma.

13 nedēļas, bet nodarbinātības ilgums mazāk nekā 2 gadus = viena nedēļa
Divus gadus, bet mazāk nekā 5 gadus = divas nedēļas
Piecus gadus, bet mazāk nekā 10 gadus = četras nedēļas
Desmit gadus, bet mazāk nekā 15 gadus = sešas nedēļas
Vairāk nekā piecpadsmit gadus = astoņas nedēļas

Darba devējs un darbinieks var saskaņot jautājumu par naudas kompensāciju dotā atlaišanas paziņojuma vietā. Darbinieka minimālas tiesības uz paziņošanu par darba atstāšanu ir sekojošas:

Darbinieks, kurš strādājis 13 nedēļas pie viņa/viņas darba devēja ir jāpaziņo viņa/viņas darba devējam vienu nedēļu iepriekš par darba atstāšanu, izņemot tos gadījumus, kad rakstveidā darba līgums paredz ilgāku periodu.

Štatū samazināšana

Situācija, kad darbinieka vieta pārstāj eksistēt un darbinieku neaizvieto ar citu tiek uzskatīta par štatū samazināšanu. Jebkuram darbiniekam no 16 gadu vecuma vai vairāk, kurš nepārtraukti strādājis pie darba devēja 104 nedēļas ir tiesības uz likumā noteiktu atalgojumu štatū samazināšanas gadījumā.

Likumā noteikts atalgojums štatū samazināšanas gadījumā ir divu nedēļu bruto alga par vienu nostrādātu gadu līdz maksimālām algas apmēram €600 nedēļā plus samaksa par vēl vienu nedēļu, kura arī var būt maksimālas algas apmērā €600. Šis atalgojums netiek

aplūkts ar nodokļiem. Daži darba devēji var saskaņot jautājumu par iepriekšminēto atalgojuma likumīgu likmi, kura var būt aplikama ar nodokļiem. Sazinieties ar Jūsu vietējo ieņēmumu dienestu (Revenue office) par turpmāku informāciju. Lai saņemtu informāciju par to, kā aprēķināt likumīgi noteiktu atalgojumu štatū samazināšanas gadījumā, lūdzu apmeklējiet štatū samazināšanas atalgojuma kalkulatoru internētā (<http://www.entemp.ie/employment/redundancy/calculator.htm>)

Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Parvaldes mājaslapā (Department of Enterprise, Trade and Employment). Lai saņemtu būtiskas veidlapu kopijas par štatū samazināšanu lūdzu sazinieties ar Nacionālu nodarbinātības tiesību institūciju (NERA) vai apmeklējiet štatū samazināšanas mājas lapu internētā (<http://www.entemp.ie/employment/redundancy/publications.htm>) Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Parvaldes mājaslapā

Īrija strādājošu Ārzemnieku likumīgas nodarbinātības tiesības un to Aizsardzība

Īrijā oficiāli strādājošiem ārzemniekiem ir pilna apjoma tiesības uz likumā paredzētām darba tiesībām un to aizsardzību tāpat kā Īrijas darbiniekiem.

Atbildības/Sūdzību Procedūras

Darbinieki var iesniegt sūdzību Tiesību Komisāram (Rights Commissioner) vai Nodarbinātības Jautājumu Apelācijas Tiesā (Employment Appeals Tribunal) (gadījumā, ja viņiem ir sajūta ka nesāņem viņu likumīgas tiesības. Informāciju par to, kā var iesniegt sūdzību un saņemt sūdzību veidlapas, ir pieejama pēc pieprasījuma Nacionālas Nodarbinātības Tiesību institūcijas Informācijas dienestos (NERA Information services) vai pieejama lejupielādei mūsu mājas lapā <http://www.employmentrights.ie>.

Nodarbinātības Aģentūras

1. Nodarbinātības Aģentūrai ir jābūt licencētai saskaņā ar Īrijas Likumu un nedrīkst ņemt atalgojumu tikai par darba meklēšanu par citu personu.
2. Licences pieteikuma veidlapas ir pieejamas lejupielādei www.entemp.ie/forms vai sazinieties ar Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Parvaldes Aģentūru licencēšanas nodaļu (Agencies Licensing Section of the Department of Enterprise, Trade and Employment)
Tālrunis: (01) 6313166/ 3018/ 3121.

Citi Nodarbinātības Likumi

Darbinieki ir pasargāti no diskriminācijas nodarbinātības laikā, kuras pamatā ir viņu vecums, dzimums, laulības vai ģimenes stāvoklis,



izcelsme, reliģija, seksuālā orientācija, invaliditāte, vai piederība pie ceļojumu organizācijas (1998. un 2004. gada Likums par Nodarbinātības līdztiesībām – Employment Equality Acts, 1998 and 2004). Jautājumiem jābūt adresētiem Vienlīdzības Nodrošināšanas Iestādei (Equality Authority) Tālrunis: (01) 417 3333 vai lētais serviss zvaniem (Lo-Call): 1890 245 545 Apmeklējiet: www.equality.ie, E-pasts: info@equality.ie

Sūdzībam jābūt adresētam Vienlīdzības Nodrošināšanas Tiesai
Adrese: 3 Clonmel Street (off Harcourt Street), Dublin 2.
Tālrunis: (01) 477 4100 vai Lo-Call: 1890 344 424.
Apmeklējiet: www.equalitytribunal.ie, E-pasts: info@equalitytribunal.ie

Informācija par 1994.gada Maternitāte aizsardzības likumu (Maternity Protection Act 1994), 1998.gada Likumu par bērna kopšanas atvaļinājumu (Parental Leave Act 1998), 1995. gada Likumu par bērna adoptēšanu (Adoptive Leave Act 1995) arī var saņemt Vienlīdzības nodrošināšanas Iestādē (Equality Authority).

Veselība un Darba drošība

Informāciju attiecībā uz veselību un drošību darba vietā var iegūt Veselības un Darba Drošības Iestādē (Health and Safety Authority)
Adrese: Metropolitan Building, James Joyce Street, Dublin 1.
Tālrunis: (01) 614 7000 or Lo-Call: 1890 289 389
Apmeklējiet: www.hsa.ie , E-pasts: web-info@hsa.ie

P45 un Nodokļu problēmas

Jautājumus, kuri skar P45 un nodokļus, jāadresē Ieņēmumu un nodokļu Komisāriem (The Revenue Commissioners), Centrālais Nodokļu Reģistrācijas birojs (Taxes Central Registration Office),
Adrese: 9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1.

Lo-Call: 1890 60 50 90 (jautājumi, kuri skar PAYE – nodokļu Samaksa no ikreizējas algas) vai Lo-Call: 1890 30 67 06 (Veidlapas un Brošūras), apmeklējiet www.revenue.ie

PPS, Sociālie un Ģimenes Lietu Jautājumi

Jautājumi, kuri skar PPS, tieši jāadresē:
PPS Records, Gandon House, Amiens Street, Dublin 1.
Tālrunis: (01) 7043232, Fakss: 7043138 vai Informācijas dienestam (Information Service), Aras Mhic Dhiarmada, Store Street, Dublin 1.
Tālrunis: (01) 7043 174. Apmeklējiet www.welfare.ie ,
E-pasts: info@welfare.ie

Institūcijas, kuras pārstāv Darba devēju un Tirdzniecības savienības

Pastāv daudzums darba devēju pārstāvošo institūciju un Tirdzniecības savienību kuri piedāvā informāciju, padomus un aizstāvēšanu nodarbinātības likumdošanas sfērā.

Svarīgas adreses un Tālruņi

Likumā paredzēto tiesību nodrošināšanas nodarbinātības jautājumos atbildīgas Nacionālās Nodarbinātības Tiesību Institūcijas (NERA) biroju un citu institūciju adreses un tālruņu numuri ir sekojoši:

Pilsoņu Informācijas Centrs

Pa telefonu: Zvaniem uz Pilsoņu Informācijas Tālruņa Dienestu Lo Call 1890 777 121. **Personā:** Apmeklējot Jūsu vietējo Pilsoņu Informācijas Centru. Jūs varat atrast Jūsu tuvāko Pilsoņu Informācijas Centru izmantojot adresu grāmatu www.citizensinformation.ie mājās lapā vai pārbaudot tālruņu grāmatu.

Nodarbinātības Jautājumu Apelāciju Tiesa

Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.
Tālrunis: (01) 6312121, Lo-Call: 1890 220 222 (jautājiet operatoram savienot Jūs Ar Nodarbinātības Jautājumu Apelāciju Tiesu). Fakss: (01) 631 3266. faksas: (01) 631 3266.

Darba Tiesa

Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4.
Tālrunis: (01) 613 6666, Lo-Call: 1890 220 228, Fakss: (01)613 6667.
E-pasts: info@labourcourt.ie, Apmeklējiet www.labourcourt.ie

Tiesību Komisāra Dienests

Labour Relations Commission, Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4.
Tālrunis: (01) 613 6700, Lo-Call: 1890 220 227, Fakss: (01) 613 6701.
Apmeklējiet www.lrc.ie , E-mail: info@lrc.ie

Nodarbinātības Atļauju Izsniegšanas Nodaļa

Uzņēmējdarbības, Tirdzniecības un Nodarbinātības Pārvalde (Department of Enterprise, Trade and Employment), Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.
Tālrunis: (01) 631 3333/631 3308, Lo-Call: 1890 201 616.
Fakss: (01) 6313268. E-pasts: employmentpermits@entemp.ie,
Apmeklējiet www.entemp.ie



NERA
National Employment Rights Authority

Nacionālās Nodarbinātības Tiesību Institūcijas kontaktu informācija

NERA National Employment Rights Authority,
O'Brien Road, Carlow.
Tālrunis: (059) 917 8800, Fakss: (059) 917 8912
Apmeklējiet www.employmentrights.ie

Informācijas dienesti:

Tālrunis: (059) 9178990, Lo-call: 1890 80 80 90
Fakss: (059) 9178909
Apmeklējiet www.employmentrights.ie

Nacionālās Nodarbinātības Tiesību Iestādes Inspekcijas Dienesti

Tālrunis: (059) 9178990
Lo-call: 1890 220 100
Apmeklējiet www.employmentrights.ie

Nacionālās Nodarbinātības Tiesību Iestādes Likuma izpildes un Kriminālvajāšanas Dienesti

Tālrunis: (059) 9178890
Lo-call: 1890 220 200
Apmeklējiet www.employmentrights.ie

Lūdzu ievērojiet

Personām, kuras zvana ir jāievēro ka likmes par 1890 tālruņa numuru izmantošanu (Lo-call) var atšķirties starp vairākiem dienesta sniedzējiem.
Apmeklējiet www.employmentrights.ie



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