

1 SLOVAK LANGUAGE / Slovenčina



**Spríevodca pre
zamestnanecké
právo**



O NERA

Poslaním organizácie NERA je dosiahnúť celoštátnu kultúru dodržiavania zamestnaneckých práv.

Informácia

NERA poskytuje zamestnancom a zamestnávateľom nestranné informácie ohľadne celej rady legislatívnych predpisov týkajúcich sa zamestnaneckého pomeru, a to telefonicky, písomne, e-mailom a prostredníctvom prebiehajúcich programov zameraných na zvýšenie uvedomelosti občanov. NERA poskytuje taktiež veľké množstvo osvetových publikácií a obsahu Príručku k pracovnému právu.

Kontrola

NERA nesie zodpovednosť za sledovanie celej rady zamestnaneckých práv všetkých pracovníkov v Írsku. Jej inšpektori pracujú spravodlivo a nestranne, pričom vykonávajú rôzne plánované kontroly po celej krajine a vyšetrujú údajné porušenie zamestnaneckých práv.

Presadzovanie práva a sťahanie

V prípade získania dôkazov o porušovaní legislatívnych predpisov týkajúcich sa zamestnaneckých práv požadujú inšpektori od zamestnávateľa pre zamestnanca nápravu. V niektorých prípadoch môže byť proti zamestnávateľovi zahájené sťahanie.

Za určitých okolností NERA tiež zabezpečí výkon rozhodnutia pracovného súdu, splnomocnenca pre zamestnanecké právo alebo zamestnaneckého odvolacieho súdu.

Príručka k zamestnaneckému právu

Táto príručka má za úlohu poskytnúť zamestnancom a zamestnávateľom všeobecné informácie týkajúce sa zamestnávateľských práv. Nejedná sa o plnú, oficiálnu formuláciu či o výklad zákona.

Viac podrobných informácií je k dispozícii na Informačnej službe.

Formuláre k podaniu sťažnosti týkajúcej sa zamestnaneckých práv sú taktiež k dispozícii na vyžiadanie na Informačnej službe NERA.

Podmienky Minimálnych zamestnaneckých oprávnení podľa zákona

Na základe podmienok Zákona o pracovných podmienkach (informácia) z rokov 1994 a 2001 je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi určité informácie v písomnej forme – najdôležitejšie informácie o zamestnávateľskom pomere – v priebehu prvých dvoch mesiacov od začatia zamestnaneckého pomeru.

Tieto informácie musia obsahovať:

- Celé mená zamestnanca a zamestnávateľa
- Adresu zamestnávateľa;
- Miesto výkonu práce. Pokiaľ miesto výkonu práce neexistuje, potom je v prehlásení uvedené, že je od zamestnanca požadované, alebo že má povolenie pracovať na rôznych miestach
- Názov pracovnej pozície ako aj charakter vykonávanej práce
- Dátum zahájenia zamestnaneckého pomeru
- Pokiaľ sa jedná o krátkodobu zmluvu, potom predpokladanú dĺžku zamestnaneckého pomeru
- Pokiaľ sa jedná o zmluvu na dobu určitú, potom dátum ukončenia platnosti zmluvy; Pokiaľ je zmluva len na presne stanovený účel, potom podrobnosti výskytu takéhoto konkrétneho účelu.
- Výplatná tarifa alebo spôsob výpočtu odmeny
- Či je odmena vyplácaná týždenne, mesačne alebo ináč
- Podmienky týkajúce sa pracovnej doby, spolu s nadčasmi
- Podmienky týkajúce sa platenej dovolenky (mimo nemocenskej)
- Podmienky týkajúce sa pracovnej neschopnosti v dôsledku nemoci alebo zranenia
- Podmienky týkajúce sa penzie a systému dôchodkového zabezpečenia
- Výpovedné lehoty alebo metódy určenia výpovednej lehoty
- Odkaz na akúkoľvek kolektívnu zmluvu, ktorá môže mať vplyv na podmienky zamestnaneckého pomeru

Kto je zamestnávateľ?

Vo väčšine prípadov je to ten, kto vypláca mzdu zamestnancom a zodpovedá za to, že zamestnanci obdržia minimálny plat podľa zákona ako je to naznačené v tejto príručke. Štatút zamestnávateľa (spoločnosť s ručením obmedzeným/samostatný podnikateľ) tak, ako je uvedený na dokladoch o dani z príjmu je dobrým indikátorom legality zamestnávateľa.



Minimálna mzda

Podľa Národného zákona o minimálnej mzde z roku 2000 (The National Minimum Wage Act) ma skúsený dospelý zamestnanec nárok na minimálnu mzdu. Skúsený dospelý zamestnanec je ten, kto bol zamestnaný počas celej doby dvoch rokov od dátumu svojho prvého zamestnania po dovŕšení osemnástich rokov. Na pracovníkov iných kategórií sa vzťahujú nižšie sadzby. Vyššie spomenuté dva roky v zamestnaní nemusia byť odpracované u rovnakého zamestnávateľa, v rovnakom odvetví, dokonca ani v Írsku. Akékoľvek pracovné miesto pre zamestnanca staršieho ako osemnásť rokov musí byť prispôbené výpočtu minimálnej mzdy.

Pre informácie o súčasných sadzbách sa prihláste na www.employmentrights.ie alebo kontaktujte Informačnú službu NERA.

Pracovno-právne predpisy (EROs) a registrované pracovné zmluvy (REAs)

Určité oblasti priemyslu ako poľnohospodárstvo, pohostinstvo, zmluvné upratovanie, stavebníctvo, elektro, hotelový priemysel (mimo miest Dublin, Dun Laoghaire a Cork), maloobchod s potravinami a zabezpečenie je riešené v právne záväzných zmluvách/príkazoch, ktoré môžu prevyšovať minimálnu národnú mzdu. Viac podrobnosti a kópie týchto predpisov sú k dispozícii na vyžiadanie na Informačnej službe NERA alebo na našej internetovej stránke www.employmentrights.ie.

5

Výplata a výplatná páska

V súlade so Zákonom o výplate z roku 1991 (The Payment of Wages Act) je zamestnávateľ povinný zamestnancovi spolu s platom poskytnúť aj písomné potvrdenie o výške hrubého zárobku a všetkých zrážkach, ktoré boli z tejto sumy stiahnuté.

Zákon o výplate taktiež chráni proti nezákonným zrážkam z platu. Všetky zrážky z platu zamestnanca musia byť buď zaznamenané v pracovnej zmluve alebo písomne odsúhlasené zamestnancom. Akákoľvek zrážka (okrem dane z príjmu a „pps“ príspevku), ktorá nie je ani jedným spôsobom autorizovaná, je neoprávnená.

Pokiaľ je zrážka zo mzdy z dôvodu že (a) sa zamestnanec dopustí chyby (napr. nezrovnalosti v pokladni, nesprávne spracovanie, rozbitý materiál), alebo (b) za dodanie tovaru pre zamestnancov od zamestnávateľa (napr. upratovacie uniformy), potom čiastka strhnutá zo mzdy musí byť spravodlivá a rozumná s ohľadom na všetky okolnosti, vrátane výšky mzdy zamestnanca.

Pracovná doba, dovolenka, prestávky na odpočinok

Zákon o rozvrhu pracovnej doby z roku 1997 (The Organisation of Working Time Act) reguluje práva zamestnancov v nasledujúcich smeroch:

Maximálny týždenný počet pracovných hodín

Maximálna dĺžka pracovného týždňa je v priemere 48 hodín, vypočítaných za dobu 4, 6 alebo 12 mesiacov (vo väčšine prípadov toto obdobie nepresahuje 4 mesiace).

Minimálny čas odpočinku/prestávky

Všeobecne majú zamestnanci právo na minimum:

- 11 neprerušovaných hodín odpočinku behom každých 24 hodín
- jedno 24 hodinové obdobie odpočinku týždenne, ktorému priamo predchádza doba denného odpočinku (11 hodín)
- 15 minút oddychu po štyroch a pol hodinách; 30 minút oddychu po viac ako šiestich hodinách práce, pričom táto doba môže zahŕňať prvú prestávku.
- zamestnanci obchodu, ktorí pracujú po dobu dlhšiu ako šesť hodín a ich pracovná doba zahŕňa hodiny od 11.30 do 14.30 majú právo na hodinovú prestávku, ktorú si musia vybrať počas vyššie uvedených hodín.

Práca v nedeľu: Za prácu v nedeľu máte nárok na zvýšenu mzdu alebo platené náhradne voľno.

6

Dovolenka a voľné dni: Nárok na voľné dni sa počíta od prvého pracovného dňa.

Zamestnanec ma právo na platenú dovolenku v dĺžke minimálne 4 pracovných týždňov ročne.

Dĺžka dovolenky v danej dobe závisí od množstva odpracovaného času.

Zamestnanci, ktorí pracujú na plný úväzok si každé 3 mesiace odpracujú nárok na jeden platený týždeň dovolenky. Zamestnanci, ktorí v jednom pracovnom roku odpracujú 1365 hodín, majú týmto odpracované štyri týždne plateného voľna. Toto neplatí len v prípade, ak sa jedná o rok v ktorom zamestnanec zmení pracovné miesto.

Zamestnanci na čiastočný úväzok majú nárok na ročnú dovolenku v dĺžke 8% odpracovaných hodín, nepresahujúcu 4 pracovne týždne v jednom pracovnom roku.

Zamestnanci majú tiež počas kalendárneho roku nárok na deväť voľných dní, v prípade ktorých môže zamestnávateľ ponúknuť jednu z nasledujúcich štyroch možností :

- platený deň v deň voľna, alebo
- platený deň voľna behom nasledujúceho mesiaca, alebo
- dodatočný deň platenej dovolenky , alebo
- dodatočný denný plat



7

Nasledujúci zoznam uvádza deväť štátnych sviatkov v Írsku :

- (a) 1. január, (e) prvý pondelok v júni
- (b) deň sv. Patrika, (f) prvý pondelok v auguste
- (c) Veľkonočný pondelok, (g) posledný pondelok v októbri
- (d) prvý pondelok v máji, (h) Vianoce (25. decembra)
- (i) sv. Štefana (26. decembra)

Aby zamestnanci, ktorí pracujú na čiastočný úväzok, mali nárok na voľno počas štátneho sviatku, musia odpracovať minimálne 40 hodín počas piatich týždňov, ktoré priamo predchádzajú danému štátnému sviatku.

Mzda za štátne sviatky

Ak prípadne štátny sviatok na pracovný deň v ktorom zamestnanec normálne nepracuje, zamestnanec má nárok na dennú mzdu vo výške jednej pätiny z celkovej týždennej mzdy. Pracovníci, ktorí na žiadosť zamestnávateľa cez štátny sviatok pracujú, majú ako náhradu za tento deň nárok buď na denný plat, na platený deň náhradného voľna do jedného mesiaca od tohoto dňa alebo jeden deň platenej dovolenky.

Ukončenie pracovného pomeru

Zákony o neoprávnenom ukončení pracovného pomeru (The Unfair Dismissals Acts) z rokov 1977 až 2007 vymedzujú práva a postupy pri prepustení zo zamestnania. Všeobecne platí, že pokiaľ chce pracujúci vzniesť obvinenie z neoprávneného prepustenia podľa týchto zákonov, musí mať u svojho zamestnávateľa odpracovaných najmenej 12 neprerušovaných mesiacov. V prípade zamestnania sprostredkovaného agentúrou, je predmetom sporu o neoprávnenom prepustení zamestnávateľ – nie sprostredkovateľ.

V prípade že k prepusteniu dôjde čiastočne alebo plne na základe nasledujúceho, pracovník nemusí mať odpracovaných 12 mesiacov:

- pracovníkove členstvo v odborovom zväze alebo účasť na jeho činnosti;
- nároky, budúce nároky alebo práva, ktoré pracovník uplatňuje alebo sa chystá uplatňovať v súlade so Zákonom o minimálnej mzde z roku (The National Minimum Wage Act) 2000;
- tehotenstvo, pôrod, kojenie (a ďalšie podobné prípady);
- zamestnancove uplatnenie alebo plánovane uplatnenie zamestnaneckých nárokov v súlade so Zákonom na ochranu materstva z roku 1994 (The Maternity Protection Act), Zákonom o voľnom čase pri adopcii z roku 1995 (The Adoptive Leave Act), Zákonom o voľnom čase pri starostlivosti o dieťa z roku 1998 (The Parental Leave Act) alebo Zákonom o voľnom čase pri pestúnskej starostlivosti z roku 2001 (The Carer's Leave Act).

8

Pokiaľ zamestnávateľ nemôže dôkladne predložiť dôvody pre prepustenie, možno ich považovať za neoprávnené.

Prepustenie je oprávnené v prípade, že je čiastočne alebo plne založené na jednom z nasledujúcich faktorov:

- schopnosti, kompetencie alebo kvalifikácie pre danú prácu ;
- nesprávne chovanie (v prípade ktorého sú karné opatrenia dôležité);
- nadbytok zamestnancov;
- situácia v ktorej by pokračovanie vašeho zamestnania bolo v rozpore s inými právnymi požiadavkami ;
- kde existujú iné pádne dôvody.

Zmocnenec pre zamestnanecke právo alebo zamestnanecký odvolací súd môže potvrdiť, že vaše prepustenie bolo neoprávnené za nasledujúcich okolností :

V súlade so zákonmi o neoprávnenom ukončení pracovného pomeru môže zmocnenec pre zamestnanecke práva alebo zamestnanecký odvolací súd považovať prerušený pracovný vzťah za trvajúci, pokiaľ nenadobudne dojem, že zamestnávateľ vedome prerušil službu zamestnanca s úmyslom vyhnúť sa zodpovednosti v rámci zákonov o neoprávnenom ukončení pracovného pomeru

Minimálna výpovedná lehota

Zákon o minimálnej výpovednej lehote (The Minimum Notice Acts) z rokov 1973 až 2005 stanovuje, že každý zamestnanec ktorý zostáva v pracovnom pomere so svojim zamestnávateľom počas 13-tich týždňov alebo dlhšie, má pred ukončením pracovného pomeru nárok na minimálnu výpovednú lehodu. Táto lehota má trvanie od jedného do ôsmich týždňov, v závislosti na dĺžke pracovného pomeru.

pracovný pomer od 13 týždňov do dvoch rokov = týždenná výpovedná lehota

od dvoch do piatich rokov = dvojtýždenná výpovedná lehota

od päť do desať rokov = mesačná výpovedná lehota

od desať do pätnásť rokov = šesťmesačná výpovedná lehota

nad pätnásť rokov = osemmesačná výpovedná lehota

Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť na finančnej kompenzácii výpovednej lehoty.

Minimálna výpovedná lehota zamestnanca je nasledujúca :

Pokiaľ nie je písomnou dohodou určené ináč, zamestnanec ktorý má odpracovaných 13 týždňov vo svojom súčasnom zamestnaní, je povinný dať pred rozviazaním pracovného pomeru zamestnávateľovi týždennú výpovednú lehodu.



Nadstav zamestnancov, nadbytočnosť

Nadbytočnosť znamená, že pracovná pozícia zamestnanca zanikne a zamestnanec nie je nahradený. Akýkoľvek zamestnanec starší ako 16 rokov s minimálne 104 týždňami nepretržitého výkonu práce pre zamestnávateľa je v takejto situácii oprávnený k štatutárnej kompenzácii nadbytočnosti.

Štatutárna kompenzácia nadbytočnosti je hrubá mzda za dva týždne za každý odpracovaný rok až do max. 600 za týždeň plus mzda za jeden týždeň, ktorá je taktiež obmedzená maximom 600. Táto kompenzácia nepodlieha zdaneniu. Niektorí zamestnávateľia môžu poskytovať kompenzáciu nadbytočnosti nad rámec stanovený zákonom, čo však môže podliehať zdaneniu. Kontaktujte svojho miesto príslušného úradníka pre viac informácií.

Pre informácie o výpočte zákonom stanovenej kompenzácie nadbytočnosti použite prosím kalkulačku poskytnutú Ministerstvom podnikania, obchodu a zamestnanosti na internetovej stránke <http://www.entemp.ie/employment/redundancy/calculator.htm>.

Pre získanie kópii súvisiacich formulárov týkajúcich sa kompenzácie nadbytočnosti kontaktujte NERA, prípadne sa obráťte na stránky týkajúce sa nadbytočnosti <http://www.entemp.ie/employment/redundancy/publications.htm> na internetovej stránke Ministerstva podnikania, obchodu a zamestnanosti.

Štatutárne zamestnanecké práva a ochrana cudzincov pracujúcich v Írsku

Občania inej ako Írskej národnosti, pracujúci legálne v Írsku, sú oprávnení k celej rade štatutárnych zamestnaneckých práv a ochrane úplne rovnakým spôsobom ako Írsky zamestnanec.

Proces nápravy/sťažnosti

Zamestnanci môžu predniesť sťažnosti zmocnencom pre zamestnanecké práva alebo zamestnaneckému odvolaciemu súdu pokiaľ majú pocit že sa im nedostáva zákonných práv. Informácie o tom ako podať sťažnosť a súvisiace formuláre sú na vyžiadanie k dispozícii na Informačnej službe NERA , alebo si ich môžete stiahnuť z našej internetovej stránky <http://www.employmentrights.ie>.

Zamestnanecké agentúry

1. Zamestnanecké agentúry musia mať licenciu podľa Írskeho práva a nesmú účtovať poplatok len za vyhľadanie zamestnania pre inú osobu.
2. Formulár pre získanie licencie je možné získať na adrese www.entemp.ie/forms alebo kontaktujte Utvar pre licencie agentúr Ministerstva podnikania, obchodu a zamestnania na tel. čísle:
(01) 6313166/ 3018/ 3121.

Ostatná legislatíva týkajúca sa zamestnaneckých práv

Zamestnanci sú pred diskrimináciou v zamestnaní chránení bez ohľadu na vek, pohlavie, stav, rodinnú situáciu, rasu, vyznanie, sexuálnu orientáciu, handicap a príslušnosť ku kočovnej menšine (Zákon o Rovnoprávnosti v Zamestnaní (The Employment Equality Act) Z roku 1998 a 2004).

Dotazy alebo sťažnosti by mali byť smerované na Úrad Rovnoprávnosti (The Equality Authority), tel: (01) 417 3333 alebo zľavnená telefónna služba na čísle: (01) 1890 245 545.

Webová stránka: www.equality.ie E-mail : info@equality.ie

Sťažnosti adresujte na Tribunál rovnoprávnosti na adresu
3 Clonmel Street (z Harcourt Street), Dublin 2.

Tel.: (01) 477 4100 alebo zľavnená telefónna služba na čísle: (01)1890 344 424.

Webová stránka: www.equalitytribunal.ie, E-mail: info@equalitytribunal.ie.

Informácie na tému Zákona na ochranu materstva z roku (Maternity Protection Act) 1994, Zákona o voľnom čase v rodičovstve z roku (Parental Leave Act) 1998 a Zákona o voľnom čase pri adopcii (Adoptive Leave Act) z roku 1995 sú taktiež k dispozícii na Úrade pre rovnoprávnosť.

Zdravie a bezpečnosť

Informácie týkajúce sa zdravia a bezpečnosti na pracovisku sú k dispozícii na Úrade pre zdravie a bezpečnosť (Health and Safety Authority) v budove The Metropolitan Building, James Joyce Street, Dublin 1.

Tel.: (01) 614 7000 alebo zľavnená telefónna služba na čísle (01) 1890 289 389

Webová stránka: www.hsa.ie, E-mail: web-info@hsa.ie

11

P45 a daňové otázky

Záležitosti týkajúce sa P45 a všeobecného zdanenia by mali byť adresované Zmocnencovi pre príjem, Ústredie pre daňovú registráciu, 9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1.

Zľavnená telefónna služba pre telefonáty mimo (01) oblasť tel: 1890 60 50 90 (dotazy na daň zo mzdy) alebo zľavnená telefónna služba na čísle: (01)1890 30 67 06

(formuláre a letáky), webová stránka: www.revenue.ie.

PPS (Projekt pre verejné miesta) a spoločenské a rodinné záležitosti

Záležitosti týkajúce sa PPS všeobecne by mali byť adresované na:

PPS Records, Gandon House, Amiens Street, Dublin 1.

Tel.: (01) 7043232, Fax: 7043138 alebo Informačnú službu,

Aras Mhic Dhiarmada, Store Street, Dublin 1.

Tel.: (01) 7043 174. Webová stránka: www.welfare.ie,

E-mail: info@welfare.ie

Zastupiteľské orgány zamestnávateľov a odbory

Existuje celá rada zastupiteľských orgánov zamestnávateľov a odborov, ktoré poskytujú informácie, rady a zastúpenie v oblasti zamestnaneckých práv.

Dôležité adresy a čísla

Detailné adresy a telefónne čísla kancelárii NERA zodpovedné za štatutárne zamestnanecké práva a ostatné orgány:

Občianske informačné centrum (Citizens Information Centre)

Telefónom: Zavolanie na telefónnu linku Občianskeho informačného centra.

Zľavnená telefónna služba pre telefonáty mimo (01) oblasť tel 1890 777 121. Osobne: Navštívte najbližšie Občianske informačné centrum. To nájdete v zozname na www.citizensinformation.ie alebo v Zlatých stránkach.

Odvolací súd pre pracovno-právne záležitosti (Employment Appeals Tribunal)

Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.

Tel.: (01) 6312121, zľavnená telefónna služba na čísle: (01) 1890 220 222 (požiadajte operátora o prepojenie na odvolací súd pre pracovno-právne záležitosti). Fax: (01) 631 3266.

Pracovný súd (Labour Court)

Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4.

Tel.: (01) 613 6666, Zľavnená telefónna služba na čísle: (01) 1890 220 228, Fax: (01)613 6667.

E-mail: info@labourcourt.ie, webová stránka: www.labourcourt.ie

Služba Zmocnencov pre zamestnanecke práva (Rights Commissioner Service)

Zmocnenci pre zamestnanecke práva, Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4.

Tel.: (01) 613 6700, Zľavnená telefónna služba na čísle: (01) 1890 220 227, Fax: (01) 613 6701.

Webová stránka: www.lrc.ie, E-mail: info@lrc.ie

Útvar pre pracovné povolenie (Employment Permits Section)

Ministerstvo podnikania, obchodu a zamestnanosti,
Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.

Tel.: (01) 631 3333/631 3308, Zľavnená telefónna služba na čísle: (01) 1890 201 616.

Fax: (01) 6313268. E-mail: employmentpermits@entemp.ie,

Webová stránka: www.entemp.ie

NERA

(National Employment Rights Authority)

Štátny úrad pre zamestnanecké právo

Kontaktné údaje Štátneho úradu pre zamestnanecké právo

NERA National Employment Rights Authority,
O'Brien Road, Carlow.

Tel.: (059) 917 8800, Fax: (059) 917 8912

Webová stránka: www.employmentrights.ie

Informačná služba:

Tel.: (059) 9178990, Zľavnená telefónna služba na čísle:
(01) 1890 80 80 90

Fax: (059) 9178909

Webová stránka: www.employmentrights.ie

NERA oddelenie kontroly

Tel.: (059) 9178990

Zľavnená telefónna služba na čísle: (01) 1890 220 100

Website: www.employmentrights.ie

NERA oddelenie presadzovania práva a stíhania

Tel.: (059) 9178890

Zľavnená telefónna služba na čísle: (01) 1890 220 200

Webová stránka: www.employmentrights.ie

Prosím, všimnite si:

Volajúci by si mali byť vedomí toho, že poplatky účtované
za volanie 1890 (zľavnená telefónna služba) sa môžu líšiť
v závislosti na poskytovateľovi služby.

Webová stránka: www.employmentrights.ie

An Roinn Fiontar, Trádála agus Fostaíochta
Ministerstvo podnikania, obchodu a zamestnanosti