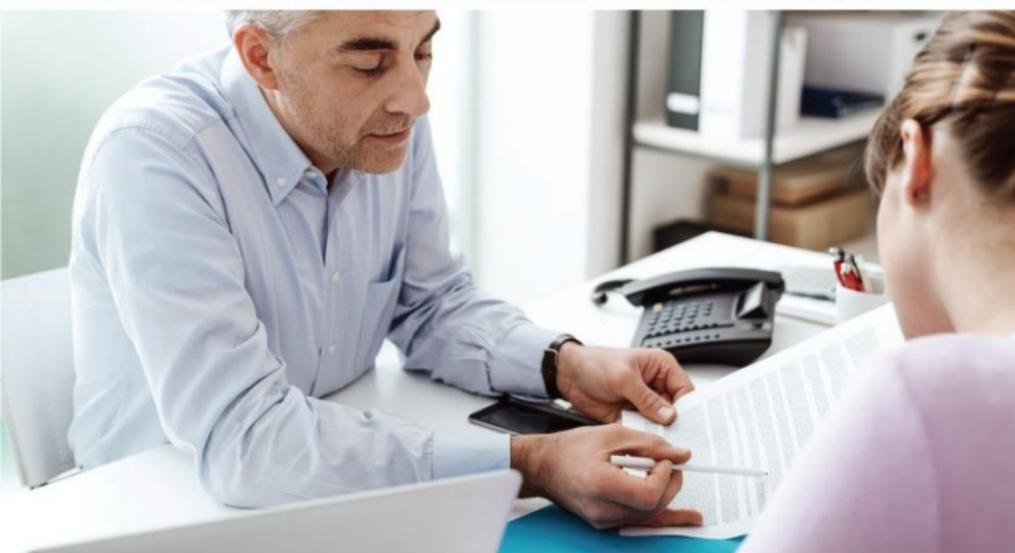
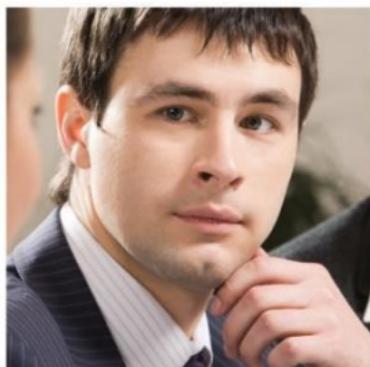


WRRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



劳动法解析



劳动法解析

自我们 2018

年发布劳动法解析以来，劳动法已出现变动。以下是最新变动内容。

开始雇佣

第五日声明

开始工作后的五日内，所有雇员必须获得一份书面声明，记载以下雇佣的核心条款：

1. 雇主与雇员的全名
2. 雇主的地址
3. 若为临时合同，则需记载合同预计有效期；若为定期合同，则需记载合同的终止日期
4. 计算雇员薪资的费率和方式
5. 雇主合理期望雇员于每一正常工作日以及每一正常工作周的工作小时数

这也是雇佣条款的完整书面声明，必须在开始工作的两个月内发放。

国家最低工资

薪水/工资

依据《2019 年雇佣杂项规定法案》（Employment Miscellaneous Provisions Act 2019）规定，未年满 18 岁以及年满 18 岁雇员的工资水平已经过简化，仅依据其年龄而定。实习薪水已经废除。

部门就业指示

部门就业秩序（SEO）从法律上规定了电子承包行业的薪金水平以及条款条件，该指示于 2019 年 9 月 1 日

工作时长

零小时

《1997 工作时长组织法案》（The Organisation of Working Time Act 1997, OWTA）经修改禁止在以下情景中签订零小时合同：

- 临时性质的工作
- 在紧急情况下完成的工作
用以填补雇员日常缺席而使用的短期援助性工作

在特定场景中的最低工资

雇员签订零小时合同，应召前往工作却没有获得预期的工作小时数，此时将采用新的最低工资。

最低工资按照国家最低小时工资的三倍计算，或者按照《雇佣规则指示》（Employment Regulation Order）规定的最低小时工资的三倍计算（若法令适用于该行业，并且持续有效）。

总体继续采用已存在的支付方式（至少 25% 的合同小时数或 15 小时）。

划分档次的小时数规定

雇佣合同或雇佣条款声明未真实反映其惯常工作时长
的雇员有权要求启用能更好反应其过去 12 个月参考期内工作时长的小时数档次。

小时数划档如下：

档次	自	至
A	3 小时	6 小时
B	6 小时	11 小时
C	11 小时	16 小时
D	16 小时	21 小时
E	21 小时	26 小时
F	26 小时	31 小时
G	31 小时	36 小时
H	36 小时及以上	

若您为雇员，您必须为雇主工作至少一年时间才能提此要求！

年假以及经证明的病假

自工作第一天起，雇员便开始拥有休假权，即使他们正处于经证明的病假期，且不论自身是全职还是兼职雇员。若雇员处于休假年年未经证明的病假期，那么他们所赚取且尚未能结转的年假将能够在接下来的 15 个月内休。

家庭友善假期

产假和早产 早于预产期两周出生婴儿的母亲能够延长自身产假，延长时间为出生日期与产假应当开始日期之间的差距。正常产假开始日期不得迟于预产期前两周时间。

陪产假

孩子出生的 26
周内，孩子相关双亲可请两周的陪产假。就业及社会保障部门 (Department of Employment and Social Protection) 为符合资格的双亲提供陪产假津贴。

育儿假

自 2019 年 9 月 1 日起，育儿假最长从 18 周延长至 22 周，并从 2020 年 9 月 1 日起再次延长至 26 周。育儿假适用的儿童年纪从 8 岁增加至 12 岁。对于身有残疾的儿童，育儿假年纪标准保持不变并可延长至 16 岁。

更多详情，请访问我们的网站 [workplacelrelationsie](http://workplacelrelations.ie)，或者致电我们的信息服务：18 90808090。

在 Twitter 关注 @WRC_ie

2019 年 9 月发布

目录

页数

介绍	2
用人单位义务一览	3
WRC 监察服务	4
监察员权限一览	4
记录的保留	5
劳动者的就业状况	7
定期合同工/ 临时派遣劳动者	8
兼职劳动者	10
未成年人就业	10
外籍人员的就业	13
书面条款和条件	16
<i>薪酬和工资</i>	18
休假，歇息，休息时间	19
受保护的假期	21
<i>平等</i>	22
特定的行业协议	23
雇用的终止	24
<i>裁员</i>	25
工作守则及其他要求	26
<i>执法</i>	27
附录 1:可协助就业的机构	30
附录 2:实用的出版物	33

介绍

劳资关系委员会(WRC)的一个主要目标是通过电话，书面，其网站和持续的提高公众意识的项目向用人单位和劳动者提供多个劳动权益法规的公正信息。WRC 也提供一系列解释性传单和就业，劳动和平等法的全面指南。

该出版物旨在帮助用人单位遵照劳动法履行其义务。在雇有付薪员工的情况下设立或运营业务时，雇主必须熟悉一些爱尔兰劳动法的基本规定。

该总结性指南由 WRC 制作。关于劳动权益的更多信息可浏览 www.workplacerelations.ie 或致电委员会问讯和客户服务**收费电话 0818 80 80 90**。

请注意这不是法规的法定阐释。



用人单位义务一览

用人单位有义务确保其雇员享有一定的基本劳动权益。

主要义务包括:

- 只聘用有在我国工作许可的劳动者，
- 确保为员工提供雇用条款和条件的书面说明，
- 为员工提供薪酬的书面说明或“工资单”，
- 支付员工不得少于法定的最低工资标准，
- 遵守每周最长工时的要求，
- 工作时间内提供歇息和休息，
- 提供年假，
- 终止雇用时给出最短通知期，
- 保留关于其雇员和权利的记录。

欲知更多信息，请从 www.workplacerelations.ie 下载就业，劳动和平等法指南。

劳动法特定领域的指南，传单和宣传手册请见附录 2。

WRC 监察服务

WRC 也负责通过其监察服务在爱尔兰监督一系列劳动权益的实施。WRC 监察员以公平公正的方式运作，在全国进行监察。这些监察起因于收到的违反劳动权益的指控，定向的监察活动及常规的监督调查。发现违反劳动权益法规的证据时，监察员主要优先事项是更正问题。在某些场合，发出守法通知和 / 或定额付费通知和 / 或检举用人单位的启动可能是必需的。

监察员权限一览

根据法规，总体而言 WRC 监察员有如下权限：

- 在合理的时间内进入任何工作场所，
- 要求出具记录，
- 检查记录，
- 复制，移除和持有记录，
- 与任何相关人员面谈并要求提供信息。

For a list of the records to be made available for 为供 WRC 监察员使用而需制作的记录清单，请见第 5 页“保留记录”中的章节。

WRC 的监察服务可通过以下方式联络

电话:(059)9178800

付费电话:0818 220100



保留记录

以下的清单列出了用人单位必须保留的标准记录，WRC 监察员在监察过程中会要求取阅:-

1. 随同监察预约信寄去的已完成的表格或以类似格式提供的相同信息。
2. 用人单位的税务局登记号码。
3. 所有雇员的名单包括每位雇员的全名，地址，税号(全职和兼职)。
4. 每位雇员雇用合同的书面条款。
5. 薪资详情(包括税前税后，时薪，加班，扣缴，轮班和其他奖金和津贴，提成和分红，服务费等)。
6. 用人单位已向雇员提供工资单的证据。

7. 雇员的工作级别。
8. 雇用开始的日期，如相关，其终止的日期。
9. 每位雇员的工作时长(包括开始和结束的时间)。
10. 18岁以下雇员的注册。
11. 向雇员提供的任何膳食和 / 或住处的详情。
12. 每位雇员享有的休假和公共假期的权利。
13. 对于非欧洲经济共同体国籍¹的雇员，其就业许可或不需许可的证明。
14. 任何所需文件以证明遵守了劳动权益法规。

根据所涉领域 / 业务，可能要求保留追加的记录。这些记录必须保留一定的最低年限(一般三年)。

¹EEA(欧洲经济共同体)包含欧盟成员国加上冰岛，挪威和列支敦士登。

劳动者的就业状况

用人单位通过**服务合同**或**劳务合同**聘用人员。只有通过服务合同录用的人员才被视为**雇员**；独立的立约人或自雇者会与为之工作的一方签有劳务合同。

一方面有服务合同，另一方面有劳务合同，其之间的区别有时不甚明了，但是聘用人员时采用的合同类型可在诸如就业保护法规，对公众人员造成伤害的法律责任，税务和社会福利方面为用人单位和雇员带来重大的影响。

欲知进一步的信息，请参见**确定雇用的操作规程**或**自雇资格**，可从 www.revenue.ie 下载。

欲知雇用和自雇可保性的更多详细信息，请联络：

ScopeSection
Department of Employment Affairs and
Social Protection
Ground Floor
Gandon House
Amiens Street
Dublin 1 (都柏林 1 区)
亚眠大街甘丹大楼
一楼就业事务和社会
保护部范畴科)
电话: (01) 6732585
电邮: scope@welfare.ie

定期合同工/ 临时派遣劳动者

根据业务需要，公司可能需要招收兼职劳动者，定期合同工或临时派遣劳动者。

定期合同工:定期合同工是按照包含特定起止日期的合同得到雇用的人或被雇用来做特定的工作或项目或其合同的连续性视情况而定，如外部资金持续提供的可能性。

除了某些情况下不公正的解雇，定期合同工的待遇在雇用条件方面不得比类似的正式员工不利，所有的雇用保护法规均以同正式员工一样的方式适用于定期合同工。除非客观上存在法律依据，定期合同工不可受到比正式员工不利的待遇。

员工不可以无限期地更新定期合同的方式工作。如果员工在 2003 年 7 月 14 日前开始工作，并作为定期合同工连续工作 3 年，在需更新该员工的合同时或在 2003 年 7 月 14 日之后，只可再更新一次其定期合同。此次更新也不可超过一年。其后如果用人单位希望员工继续工作，必须按无限期合同的方式进行。

如果员工在 2003 年 7 月 14 日或在其后以定期合同的方式开始工作，并已完成两个或更多的合同，合同期总长不得超过四年。之后如果用人单位希望该员工继续工作，必须按无限期合同的方式进行。

临时派遣劳动者:派遣劳动者是按其签署的工作合同受雇于劳务派遣公司的个人，并受其指示和监管，是个人而非派遣公司。

法律规定所有的临时派遣劳动者在以下方面必须享有与用人单位直接雇用的员工同等的待遇:

- 薪酬，
- 工时，
- 休息时间，
- 工作日的歇息时间，
- 夜班，
- 加班，
- 年假或，
- 公共假日。

临时派遣劳动者也必须与用人单位自己的员工一样可以使用诸如托儿所，食堂或类似福利设施，交通服务。

用人单位出现派遣劳动者用工空缺时，必须在通知其自身员工该空缺的同时，也通知当时签约为其工作的任何派遣劳动者，以便他/她可以申请该职位。

劳务派遣公司不得因安排个人的就业向其收费。

兼职劳动者

兼职劳动者是比同类型的全职劳动者工作更少时间的人。

兼职劳动者的待遇在任何雇用条件方面不得比类似的全职劳动者不利，所有的雇用保护法规均以同全职劳动者一样的方式适用于兼职劳动者。除非客观上存在法律依据，兼职劳动者不可受到比全职劳动者不利的待遇。

未成年人就业

1996 年未成年人保护法案为保护未成年人劳动者的健康，确保学年期间的就业不会置其学校教育于风险之中而制定。法律规定了就业的最低年龄限制，工间休息和最长工时，禁止未满 18 岁的人从事深夜工作。

用人单位也必须保留 18 岁以下劳动者的特定记录。总体而言，法案禁止未满 16 岁的儿童就业。但 14，15 岁的可在如下情况下就业：

- 在学校放假期间，
- 学年期间的兼职，
- 作为获批的工作体验或教育项目的一部分，且此工作不危害其安全，健康或发育。



儿童(即未满 16 岁)可从事不危害其安全, 健康或发育, 与其学校出勤, 就业指导, 培训项目或领受指示并从中受益的能力不发生冲突的职业, 文化, 艺术, 体育或广告工作。为达到此目的, 必须获得商业, 企业和革新部部长名义发行的**执照**以取得许可。

进行执照申请的典型的活动类型为需要儿童参与的电视广告, 电影或戏剧表演。执照列出了儿童就业的条件, 例如父母同意, 监管和教育安排的一般条件, 适合于每个年龄组的最长工时和最短休息时间。用人单位应至少在开始雇用的 21 天前书面申请执照。



申请应提交至:

**Employment of Young Persons Licensing Section,
The Workplace Relations Commission
O'Brien Road, Carlow(卡洛
奥布莱恩路劳资关系委员
会未成年人就业执照科)
电话(059)9178800**

以下文件可从 www.workplacerelations.ie 下载。

- 1996 年未成年人 (就业) 保护法案
申请表 ,
- 1996 年未成年人 (就业) 保护法案
根据第 3(2) 章剧院执照通过执照雇用儿童的注意事项 ,
- 1996 年未成年人 (就业) 保护法案
根据第 3(2) 章电影/电视执照通过执照雇用儿童的注
意事项。

外籍人员的就业

在爱尔兰合法工作的外籍人员有权享有与爱尔兰劳动者完全一样的一系列法定劳动权益和保护。

非欧洲经济共同体国籍的人员，下面列出的情况除外，在爱尔兰就业时要求获得就业许可(欧洲经济共同体包括欧盟成员国加上冰岛，挪威和列支敦士登)。应注意根据就业许可法案如果非欧洲经济共同体国籍人员在没有适当的就业许可或其他工作许可的情况下受雇，对于用人单位和雇员而言均是犯罪行为。就业许可持有者只能为许可证上的用人单位工作。



如果因任何理由就业许可持有者在许可有效期内停止为许可证上的用人单位工作，许可原件及其认证复印件必须立刻返还至商业，企业和革新部。

不需要就业许可的非欧洲经济共同体国籍公民包括:

- 作为爱尔兰人/欧洲经济共同体国籍人士的配偶或受抚养者获准居留的，
- 作为爱尔兰公民的父母获准居留的，
- 曾受难民审批，基于人道主义的考量获准在本国暂时居留的，
- 司法和平等部明文批准可在本国居留和就业的，
- 作为注册学生获准在本国居留的，可在学年期间工作 20 个小时，放假期间为 40 个小时，
- 根据 1967 年外交关系和豁免法案的条款获准在本国居留，被指派为一个国家的驻外使节并与其政府签有工作受抚养者合同的，
- 瑞士公民：按照 2001 年欧洲社区和瑞士联邦法案(2002 年 6 月 1 日开始实施)的条款，劳动者可在瑞士和爱尔兰间自由来往，不需就业许可。

注意:

持有 PPS(税号)并不自动地给予此人可在本国工作的资格。

联络方式

EmploymentPermitsSection
DepartmentofBusinessEnterpriseandInnovation
DavittHouse
65aAdelaideRoad
Dublin2(都柏林 2 区阿
德莱德路 65a 达维特大
楼商业，企业和革新部
就业许可科)

收费电话:0818808090*

*请注意使用 0818(收费电话)号码时，收费率可因电话公司而不同。

就业许可服务中心的电话咨询由劳资关系委员会处理。

就业许可的信息和申请要求也可浏览 www.dbei.ie。就业许可申请的当前状况也可以通过使用该网站的在线状态更新咨询功能查询。

外派劳动者:外派劳动者是于限定的期间在一个欧盟成员国而非其通常工作的国家进行工作的人。欧洲共同体外派劳动者纲要要求每个成员国确保外派至其领域的劳动者获得就业条款和条件的保障，员工受该成员国法律的保护。

从另一个成员国临时外派劳动者至爱尔兰的，均要求提交声明书。声明书及提交的地址或邮件地址参见 www.workplacerelations.ie



书面条款和条件

尽管完整的工作合同不需要是书面的，一些雇用条款和条件必须在开始工作的 2 个月内作出书面说明。其中典型的有计算工资的方法，有否带薪休病假的规定。(对定期合同工而言还包括在什么情况下其雇用结束)。1994 至 2014 年就业条款(信息)法案规定用人单位必须在雇用开始后 2 个月内向其员工出具关于其雇用条款和条件的书面说明。



必须包括以下内容:

- 用人单位的全称和员工的全名，
- 用人单位的地址，
- 工作地点或没有主要工作地点时要说明要求或允许员工在不同的地点工作，
- 职位或工作性质，
- 雇用开始的日期，
- 如合同是临时性的，则雇用的预计持续时间，
- 如合同是规定期限的，则合同的失效日期，
- 薪资标准或薪资计算方法，
- 在需要时有权得到任何工作期间平均时薪的书面说明，
- 薪金支付是每周，每月还是其他，
- 工作时间方面的条款或条件，包括加班时间，
- 带薪休假方面的条款或条件(带薪休病假除外)，
- 因伤病不能工作时的条款或条件，
- 养老金或养老金计划方面的条款或条件，
- 通知期限或决定通知期限的方法，
- 任何可影响雇用条款的集体合同的附注。

约定的移交:2003年欧洲共同体(事业移交中的劳动者保护)法规规定劳动法权益和原雇主的义务在业务整体或部分转让时将移交给新雇主。新雇主必须按适用于原雇主的同等条款保留在任何集体合同中约定的条款和条件。

薪酬和工资

国家最低工资标准:在爱尔兰有经验的成人劳动者有权按最低时薪获得工资。但是最低工资的适用有一些例外，包括那些受雇于近亲的，未满 18 岁的，见实习生或学徒。

特定行业或领域的法定最低工资标准也可能在就业规定制度 (EROs)，登记就业协议 (REAs) 和行业就业制度 (SEOs) 中有规定。

国家最低工资法案，EROs，REAs 和 SEOs 规定的现行最低标准的具体内容，可浏览 www.workplacerelations.ie。

工资单:所有的劳动者都有权在每次收到工资时得到工资单。该工资单应显示税前工资(扣除税费前的工资)，每项扣缴的性质和数额。

扣缴:用人单位可从员工的工资中作以下扣缴:

- 法律授权或要求作的任何扣缴 (如工资税 PAYE 或薪资类社会保险 PRSI)，
- 用人单位的合同条款授权的任何扣缴(如养老金缴纳或特定的储备金)，
- 员工提前作以书面同意的任何扣缴(如缴纳健康保险，体育和社交俱乐部会员费)。

休假，歇息，休息时间

用人单位必须确保给予员工适当的休息。1997 年工作时间组织法案制定了最长工时，每日及每周的休息时间，年假和公共假日权益的规定。

每周最长工时:员工平均每周应最多工作 48 小时。每周平均值应按 4 个月间的平均值计算。但该平均值计算区间有一些例外。

歇息:员工有权享有;

- 每 24 小时有连续 11 小时的每日歇工期，
- 每日歇工期外，每 7 天有连续 24 小时的每周歇工期，
- 工作 4½ 小时后有 15 分钟的歇息，
- 工作 6 小时后有 30 分钟的歇息。

没有带薪休息的法定权利。

周日:如周日工作未算在薪酬标准内，一般情况下员工有权获得额外薪金或以带薪休假代替。在某些行业，登记就业协议 (REAs)，就业规定制度 (EROs) 和行业就业制度 (SEOs) 可能规定有额外的休息和 / 或周日工作的薪酬权益 (见特定行业协议章节)。



休假和公共假日:从雇用开始日起即获得休假权益。

最短年假权益为每假期年享有 4 周带薪年假。但是，年假是根据员工的工作时间算出的。全职劳动者每工作三个月就获得 1 周的带薪年假。在任何假期年工作了 1365 小时的员工在此时就已获得其整个 4 周的年假，除非员工在此假期年中换工作。

兼职劳动者享有占工作时间 8% 的年假，假期年中最长为 4 周。员工也有权享有一年中的 9 个公共假日，对此员工可选择以下 4 个选项之一：

- 在当天带薪休假或，
- 在一个月内带薪休假或，
- 额外一天的带薪年假或，
- 额外一天的工资。

以下为爱尔兰的9个公共假日:

公共假日
1月1日(新年)
圣帕特里克节(3月17日)
复活节星期一
5月的第一个星期一
6月的第一个星期一
8月的第一个星期一
10月的最后一个星期一
圣诞节(12月25日)
圣史蒂芬日(12月26日)

兼职劳动者欲获得享有公共假日的资格，必须就在假日前的5周内工作至少40小时。

公共假日薪酬:如果公共假日刚好是员工通常不工作的那天，则有权享有通常周薪的1/5。

受保护的假期

用人单位有义务允许员工(符合相关资格要求的，如有)行使法定保护假期的权益，如产假，健康和安​​全假，育婴假，收养假，护理假。特定的法规记载了每项权益的规定，可浏览 www.workplacerelations.ie。

平等

就业平等法案取缔工作中的歧视-相关领域如薪酬，职业培训，就业机会，工作体验和升职，包括工作中的骚扰和干扰，歧视性广告的发布。

在性别，公民身份，家庭状态，性向，宗教信仰，年龄，残障，人种，肤色，国籍，种族或原籍国和旅居社区成员的相关方面禁止歧视。

集体合同，就业规定制度，登记就业协议或行业就业协议中的任何规定如有上述方面的歧视，可被宣布为无效及失效。

在上述任何方面的职业养老金上直接或间接的歧视也是非法的。



特定的行业协议

特定行业的劳动者在其就业上适用于特定的协议，协议论述了这些行业中的劳动者的薪酬和工作条件。

- *就业规定制度(EROs)*是在联合劳动委员会提出申请后，由商业，企业和革新部部长制定，并由劳动法庭正式通过;
- *登记就业协议(REAs)*由一个级别，类型或团体的劳动者或工会和相关劳动者或用人单位的工会申请，在劳动法庭登记;及
- *行业就业协议(SEOs)*是在劳动法庭作出建议后，商业，企业和革新部部长下令制定的。

根据法律，适用于 ERO，REA 或 SEO 的行业的用人单位有义务支付标准工资，提供制度和协议中规定的就业条件。

目前实施中的 EROs，REA 和 SEOs 的具体内容可浏览 www.workplacerelations.ie。

雇用的终止

最短通知期:1973 至 2005 年最短通知期和就业条款法案规定为用人单位工作了至少 13 周的每位劳动者在被解雇前享有最短通知期的权益。根据工作时间长短，该通知期从 1 到 8 周不等。

用人单位和劳动者可协议以付款代替通知。劳动者的最短通知期权益如下：

工作时间长度	最短通知期
13 周至 2 年以下	1 周
2 年至 5 年以下	2 周
5 年至 10 年以下	4 周
10 年至 15 年以下	6 周
超过 15 年	8 周

为用人单位工作了 13 周的劳动者有义务在辞职前给出 1 周的通知，除非书面的雇用合同规定了更长的通知期，这种情况下必须遵守该通知期。

雇用合同的终止可采用多种方式，比如解雇，裁员或破产。在任一情况下，用人单位应熟悉终止雇用的规则。为证实解雇的合法性，用人单位必须证明解雇起因于以下的缘由之一或更多：

- (a) 受雇员工的能力，胜任度或资质；
- (b) 员工的品行；
- (c) 裁员；
- (d) 雇用的持续将违反另一项法定要求之事实；
- (e) 解雇有另外的法定根据。

裁员

一般来讲，发生裁员时，职位不再存在，人员不被更替。

根据裁员补偿计划，所有具备资格的员工在被裁员时都有权得到法定一次性裁员补偿金。于 2005 年 1 月 1 日或其后通知的裁员，员工每工作一年可得到 2 周薪金的补偿，再加上额外的 1 周补贴，前提条件是最高税前周薪以 600 欧元封顶。

员工必须已工作至少 2 年(104 周)以具备法定裁员的资格。进行裁员的用人单位必须根据 1973-2005 年最短通知期和就业条款法案或员工的合同，依照服务年限向员工给出适当的通知。

但是裁员通知仅需要在雇用终止的 2 周前给出，必须以书面的方式进行。这可以使用 RP50 表格的 A 部分(见下文)作出或以书面裁员的方式通知员工。员工不应在 RP50 表格的 B 部分签字，直到确实收到其裁员补偿金。欲知更多信息，包括如何使用裁员计算器算出裁员补偿金，登陆

www.welfare.ie。

1967 至 2014 年裁员补偿法案规定一次性裁员补偿金必须直接支付给劳动者。用人单位的法定裁员折扣仅适用于因裁员引起的解雇日期在 2013 年 1 月 1 日前的情况。用人单位使用在线功能(RP50 表格)向就业事务和社会保护部申请裁员折扣的相关信息可浏览 www.welfare.ie。

集体裁员:用人单位计划集体裁员时，有义务向员工的代表提供关于提议的裁员的具体信息，并在进行解雇的 30 天前与这些代表协商，以审视裁员可否避免或减少，或减轻其影响。

工作守则及其他要求

在工作场所一些方针和措施的确立，例如关于惩戒和苦情申诉，工作时的尊严(包括欺凌和骚扰)的，被认为是必需的，而其他方针和措施的确立，如数据保护和缺勤对策，被认为是最佳的实务。对用人单位而言其重要性会有所不同，这取决于所涉业务的种类。

一些组织，包括劳资关系委员会，卫生和安全署以及税务委员会办公室已制定了工作守则，这可能对用人单位是有用的。(见附录 2 实用的守则，传单，宣传册和其他印刷物的清单)。

雇用人员时可能还有一系列其他事务需要考虑，包括税，社会福利，养老金，平等，数据保护以及卫生和安全的要求。(从本手册的附录 1 可查阅到组织及其相关联络方式的列表)。

执法

关于涉嫌违反劳动和平等法规的投诉可提交至劳资关系委员会。委员会的在线投诉功能可在 www.workplacerelations.ie 使用。根据投诉的性质不同，问题会转至调查或裁决。

监察:为监督和实施劳动法规之目的，劳资关系委员会的监察员被授权进行监察，检查或调查。

监察员断定劳动法的特定规定遭到违反(包括未按照劳动法向劳动者支付一定的薪酬)，涉及的用人单位未能或拒绝更正违规行为时，监察员会发出守法通知，列出用人单位必须采取的步骤来做到遵纪守法。如用人单位不上诉，也未能或拒绝更正，或书面陈述其将如何更正通知中列出的事项，劳资关系委员会将启动针对用人单位的控告程序。

对于用人单位一系列特定的违规行为，监察员可能发出定额的收费通知。如果通知送达的人支付费用，案子就不会诉至法院。然而，如果此人未能或拒绝支付费用，案子会被诉至辖区法院，被告可以通常的方式对其立场进行辩护。

WRC 监察员也由商业，企业和革新部部长指定为 2003 至 2014 年就业许可法案的授权执行官。

裁决:劳资关系委员会 (WRC) 裁判官对 WRC 总委员长转交给他们的投诉履行其裁决职责时，在法律上是独立的。

裁判官的职能是举行听证会，双方都被给予向裁判官阐释的机会，出示任何与投诉相关的证据。劳资关系委员会的听证会是私下进行的。裁判官不会试图仲裁或调解案件。如裁判官允许的话，在听证会上双方可由工会官员，裁判官所认为的代表员工权益的团体的官员，执业大律师或执业事务律师或任何其他人陪同和代理。

之后裁判官会作决断，对投诉给出书面决定。该决定会通知给双方并被公开，以及

- (a) 公布原告的投诉是否有理有据，
- (b) 要求用人单位遵守相关规定，
- (c) 要求用人单位根据情况作出公正合理的赔偿。

对裁判官的决定，投诉中的一方可向劳动法庭上诉。

仲裁:在某些场合，劳资关系委员会(WRC)可以在早期可能的情况下提供仲裁服务来协助解决投诉/争议，而不求助于裁决。投诉/争议只会在投诉/争议双方均同意的时候才会被转至仲裁。

仲裁寻求在双方之间达成一致的解决方案，而非通过调查，听证会或正式的判决。如各方希望，仲裁员让双方在明确和知情的基础上交涉其自身的协议。程序是自愿性质的，各方可在任何阶段提出终止。

如仲裁员认为适当，仲裁可以与各方采取电话会议，当面仲裁讨论会/会议或如是其他方式进行。

解决方案的条款对双方具有法律约束力，如一方违反这些条款，该违规行为会被诉至任何所属辖区的法院。



附录 1:

可协助劳动事务的组织

组织	相关职能	联系方式
劳资关系委员会	信息的提供, 投诉调查, 裁决, 仲裁, 调解, 未成年人和劳务派遣公司工作的分行	收费电话 0818-808090 网站的联系电话 www.workplacerelations.ie
商业企业和革新部	就业者的分派	收费电话 0818-808090 www.dbei.ie
劳资法庭	又裁决结果的上诉和守法通知	收费电话 0818220228 或 01-6136666
公民咨询	关于政府服务和权益的信息	www.citizensinformation.ie
公司注册办公室	保存公司信息, 注册公司 和执公司法	01-8045200 www.cro.ie
数据保护员	根据数据保护法案保护隐私权, 提供个人权利和隐私信息。	收费电话 0818 252231 www.dataprotection.ie
就业事务和社会保障部	负责通过福利利用收入支持和其他服务推进社会包容和支持家庭而推动形成一个关爱社会。	收费电话 0818800699 (裁员赔偿) www.welfare.ie

组织	相关职能	联系方式
范畴科(就业事务和社会保障)	根据法律, 提供就业和保障性的决定和信息	01-6732585 电邮: scope@welfare.ie www.welfare.ie
工作和安全署	负责保障工作中的安全, 健康和福利	收费电话: 0818-289389 电邮: wcu@hsa.ie www.hsa.ie
爱尔兰和平等局	平等的保护和促进	收费电话: 0818245545 或 01-8589601 电邮: info@ihrec.ie
税务局	税金的审核和收取	查网站的定位器 www.revenue.ie
私人保安局	负责私人保安行业的执照的颁和管制	062-31588 电邮: info@psa.gov.ie www.psa.gov.ie
养老金局	监督养老金法案的实施, 保护养老金计划成员和薪资社会保险金的利益; 及鼓励养老金的筹备	收费电话: 0818656565 或 01-6131900 www.pensionsauthority.ie

有在就业和平等法规领域提供信息，建议和宣传的一系列用人单位代表团体和工会：

爱尔兰工会协会

电话:01-8897777

www.ictu.ie

爱尔兰商业和雇主联合会

电话:01-6051500

www.ibec.ie

小型公司联盟

电话:01-6051500

www.sfa.ie

爱尔兰中小企业联盟

电话:01-6622755

www.isme.ie

爱尔兰移民权利中心

电话:01-8897570

www.mrci.ie

附录 2:

实用的出版物

- 劳资委员会指南
- 就业，劳动和平等法指南
- 面向用人单位的 WRC 监察指南
- 税务委员会规定个人自雇者就业的操作规程
- 1997 年休假和公共假日的工作时间组织法案的信息:宣传手册
- 1997 年工作时间组织法案面向用人单位和劳动者的宣传手册
- 1997 年工作时间组织法案。周日津贴/信息的提供 /ZeroHours:面向用人单位和劳动者的宣传手册
- 1997 年工作时间组织法案。代休时间的操作规程:宣传手册
- 1997 年工作时间组织法案。零售业周日工作的操作规程
- 保护在他人住宅就业人员的操作规程:宣传手册
- 卫生和安全署对付职场欺凌的操作规程
- 工资支付法案:面向用人单位和劳动者的宣传手册
- 2000 年国家最低工资法案详解
- 1994 和 2001 年就业条款(信息)法案:面向用人单位和劳动者的宣传手册
- 1990 年行业关系法案指南
- 2006 年劳动者(信息提供和咨询)法案指南
- 2003 年劳动者保护(定期工作)法案:面向用人单位和劳动者的宣传手册

- 2001 年劳动者保护(兼职工作)法案:面向用人单位和劳动者的宣传手册
- 1996 年未成年(就业)保护法案:面向用人单位和劳动者的指南
- 1996 年未成年(就业)保护法案。雇用 18 岁以下人员的主要规则一览
- 关于未成年人在获发执照的场所就业的操作规程
- 裁员补偿计划指南
- 1973 至 2001 年最短通知期和雇用条款法案:面向用人单位和劳动者的宣传手册
- 2001 年护理假法案:面向用人单位和劳动者的宣传手册
- 2003 年欧洲经济共同体(约定移交时的劳动者保护)规制法案:面向用人单位和劳动者的宣传手册
- 基础服务争议处理程序的操作规程
- 破产补偿计划指南:宣传手册

以上出版物很多可在 www.workplacerelations.ie 下载。





An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

联系方式

劳资关系委员会(WRC) 卡洛奥布莱恩路

电话:(059)9178800

www.workplacelrelations.ie

问讯服务

电话:(059)9178990—收费电话:0818808090

监察服务

电话:(059)9178800—收费电话:0818220100

裁决服务

电话:(01)6133380

仲裁服务

电话:(01)6136700—收费电话:0818220227

调解和引导服务

电话:(01)6136700—收费电话 0818220227

咨询服务

电话:(01)6136700

执照颁行

(未成年人就业和劳务派遣公司)

电话:(059)9178800

致电者应注意使用 0818

(收费电话)号码时收费标准可能因电

话公司而不同。





An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

劳资关系委员会(WRC)

卡洛奥布莱恩路电话:

(059)9178800

www.workplacerelations.ie