



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



Права наемных домашних работников в Ирландии

Кто такой «домашний работник»?

Согласно законодательству Ирландии, термин «работник» в общем смысле определяется как «лицо, работающее по трудовому договору».¹. Такой договор может быть явным или подразумеваемым, устным или письменным.

Принятая МОТ в 2011 г. Конвенция о достойном труде домашних работников (№ 189) определяет термин «домашний работник» как «любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения или «для домашнего хозяйства или домашних хозяйств». Лицо, занимающееся домашним трудом лишь время от времени или нерегулярно и не на профессиональной основе, не является домашним работником.

Домашняя работа может включать в себя уборку, приготовление пищи, стирку белья, присмотр за детьми, уход за пожилыми или больными членами семьи, садовые работы, содержание и ремонт жилья, управление транспортными средствами, а также любые другие обязанности, связанные с домашним хозяйством.

Работники сферы домашнего труда считаются наиболее уязвимыми перед эксплуатацией по ряду следующих причин:

- ▶ Домашний труд рассматривается как сфера с большими возможностями трудоустройства для иностранных работников, что может привести к возникновению различных вопросов, связанных с языком, культурой и юриспруденцией (иммиграционное разрешение/разрешение на работу).
- ▶ Домашний труд имеет изолированный характер и осуществляется в частных домах, что приводит к зависимости работника от работодателя
- ▶ Часто ожидается, что домашние работники должны работать большее количество рабочих часов по сравнению с работниками других сфер
- ▶ Ставки оплаты в сфере домашнего труда, как правило, низкие
- ▶ Учет трудового стажа и трудовые договоры в данной сфере могут отсутствовать.

Раздел 2 Части 1 Закона о минимальном размере оплаты труда в стране от 2000 г. содержит определение термина «трудовой договор» для целей решения вопросов, связанных с минимальным размером оплаты труда в стране

Права домашних работников

В соответствии с законодательством Ирландии, законным образом трудоустроенные домашние работники имеют те же права и средства защиты таких прав, что и любые другие работники. В 2007 г. Комиссия по трудовым отношениям при участии представителей со стороны Социальных партнеров разработала [Свод практических правил по охране труда лиц, работающих в чужих домах \(2007 г.\)](#), в котором изложены права лиц, работающих в частных домах.

Краткий общий перечень прав наемных домашних работников включает в себя следующее:

- ▶ Оформление в письменном виде документа, определяющего условия и положения для выполнения работ в рамках трудоустройства, либо договора о трудоустройстве, а также документа, обозначающего пять основных условий, которые должны быть выполнены в течение пяти дней с момента трудоустройства.
- ▶ Оформление в письменном виде ведомости заработной платы (расчетного листка).
- ▶ Получение оплаты в размере не менее минимального размера оплаты труда.
- ▶ Право на ежегодный отпуск и на отдых в государственные праздники.
- ▶ Право на общую продолжительность рабочей недели не более 48 часов.
- ▶ Право на получение надбавки к оплате в случае работы в воскресные дни.
- ▶ Право на перерывы/периоды отдыха в течение рабочего дня.
- ▶ Право на получение уведомления об увольнении в минимальные установленные сроки.
- ▶ Право на работу в безопасной и здоровой рабочей среде.
- ▶ Право на неприкосновенность частной жизни и на личный досуг.
- ▶ Право на регистрацию в качестве работника в Налоговой службе и в Министерстве социальной защиты.
- ▶ Право на отсутствие дискриминации, связанной с половой принадлежностью, семейным положением или гражданским состоянием, возрастом, инвалидностью, расовой принадлежностью, сексуальной ориентацией, религиозными убеждениями или принадлежностью к кочевому этническому меньшинству.
- ▶ Право на отсутствие удерживания работодателями личных документов (паспортов, удостоверений личности, водительских прав и т. д.).
- ▶ Обеспечение равенства прав для лиц, работающих по совместительству, и лиц с фиксированным сроком трудоустройства, а также для лиц, предоставляемых агентствами для временной работы.
- ▶ Обеспечение специальной защиты для работающей молодежи.
- ▶ Право на получение декретных выплат.

Нарушение работодателем законных прав может происходить либо умышленно, либо по причине недостаточного знания правовых обязательств. При этом, вне зависимости от причин, такое нарушение может быть связано с правонарушениями, за которые работодатели могут подвергаться судебному преследованию.

Оплата, на получение которой работник имеет право

Минимальный размер оплаты труда представляет собой установленную законом обязательную минимальную ставку почасовой оплаты труда работника, которая варьирует в зависимости от его возраста и опыта работы. **Наличие такой обязательной минимальной ставки не препятствует тому, чтобы работодатель и работник договорились о ставке, превышающей ее.** Текущие ставки (по состоянию на 1 января 2019 г.) приводятся ниже:

Возраст	Оплата за час	% от государственного минимального размера оплаты труда (МРОТ)
До 18 лет	6,86 евро	70% МРОТ
18 лет	7,84 евро	80% МРОТ
19 лет	8,82 евро	90% МРОТ
Минимальный размер оплаты труда,	9,80 евро	-

Почасовая ставка оплаты для работника определяется путем деления его заработной платы до вычетов на общее количество отработанных им часов. Заработная плата до вычетов может включать в себя следующие компенсации за питание и/или проживание (в том случае, если работодатель предоставляет их работнику):

- ▶ *Только питание: 0,87 евро за час работы;*
- ▶ *Только проживание: 23,15 евро в неделю или 3,32 евро в день.*

Правила, касающиеся рабочего времени

Максимальная средняя продолжительность рабочей недели для домашних работников не может превышать 48 часов. Это не ограничивает какую-либо конкретную рабочую неделю до 48 часов, однако при усреднении данных за 4 месяца количество рабочих часов в неделю не должно превышать 48 часов.

За часы, отработанные в воскресные дни, выплачивается надбавка. Если такая надбавка не входит в ставку заработной платы, работодатель обязан за работу в воскресные дни выплачивать компенсацию или прибавку к заработной плате либо предоставлять работнику оплачиваемое свободное время.

Отработав 4,5 часа, работник имеет право на перерыв продолжительностью 15 минут, а если работы продолжались более 6 часов, включая первый 15-минутный перерыв, работник имеет право на перерыв продолжительностью 30 минут. Такие перерывы не оплачиваются и не включаются в оплачиваемое рабочее время.

Учетные документы, которые должен вести работодатель

Каждый работодатель должен вести подробный учет данных по каждому работнику. Работодатель обязан хранить такие учетные данные в течение 3 лет. Отсутствие у работодателя следующих учетных данных является правонарушением и может составить причину судебного преследования:

- ▶ Регистрационный номер работодателя в комиссии Налоговой службы.
- ▶ Имена, адреса работников и их номера в службе государственного обеспечения.
- ▶ Даты начала/окончания занятости.
- ▶ Оформленные в письменном виде условия выполнения работ в рамках трудоустройства либо письменный договор о трудоустройстве, а также документ, обозначающий пять основных условий трудоустройства.
- ▶ Учетные записи о ежегодном отпуске работника и его отдыхе в государственные праздники.
- ▶ Часы работы (включая время начала и окончания работы).
- ▶ Штатное расписание и расчетные листки.
- ▶ Реестр всех работников младше 18 лет.
- ▶ Данные обо всех случаях предоставления питания и проживания.
- ▶ Разрешения на трудоустройство или документы, удостоверяющие наличие специальных иммиграционных разрешений на трудоустройство лиц, не являющихся гражданами государств, входящих в ЕЭЗ.

Такие учетные данные могут потребоваться на случай расследования со стороны Инспектора из Комиссии по трудовым отношениям.

Жалобы

Жалобы в связи с нарушением прав наемных работников и принципов равенства направляются в Комиссию по трудовым отношениям. В рамках рассмотрения жалобы возможно проведение разбирательства Арбитром или инспекции инспектором из Комиссии по трудовым отношениям (КТО).

Жалобы по вопросам нарушений правил охраны труда и техники безопасности направляются в Управление по вопросам здравоохранения и безопасности.

Вопросы и ответы

Как определить, является физическое лицо работником или нет?

Вопрос о том, является ли физическое лицо работником или нет, обычно решается с учетом положений действующего трудового законодательства и установленных норм договорного права. Использование обозначений, таких как «помощница по хозяйству» (Au Pair), или иных описаний договоренностей между сторонами само по себе не означает отсутствие трудового договора. Если одно физическое лицо выполняет работы в интересах другого физического лица в обмен на денежное вознаграждение, скорее всего речь идет о договорных отношениях.

Чтобы определить, является ли физическое лицо наемным работником или самозанятым лицом, следует обратиться к Своду практических правил по определению статуса физического лица как наемного работника или самозанятого лица.

Если я плачу работнику 150 евро в неделю, сколько часов он может работать?

Чтобы рассчитать максимальное количество часов, в течение которого работник может на законных основаниях работать по установленной законом минимальной ставке без нарушения Закона о минимальном размере оплаты труда, сумму заработной платы до вычетов необходимо сложить с соответствующими компенсациями за питание и/или проживание и разделить на соответствующую сумму минимальной оплаты труда, установленной государством, для работника. В соответствии с законодательством, работодатель обязан вести учет рабочего времени.

Если количество часов рабочего времени превышает показатели, приведенные в таблице ниже, это является нарушением Закона о минимальной заработной плате в стране:

Возраст	Без проживания и без
До 18 лет	21,8 часа
18 лет	19,1 часа
19 лет	17 часов
Минимальный размер оплаты труда, установленный	15,3 часа

В данной таблице приводятся данные только о допустимой продолжительности рабочего времени, оплачиваемого по соответствующим минимальным ставкам, и эти данные не препятствуют тому, чтобы работодатели и работники договаривались о более высокой ставке, превышающей минимально допустимую по закону.

Я хотел бы с кем-нибудь посоветоваться, но не хочу, чтобы об этом знал мой работодатель

Инспекторы из Комиссии по трудовым отношениям (КТО) готовы обсудить любые жалобы домашних работников конфиденциально и, при необходимости, анонимно. Любые действия, которые могут потребовать раскрытия личности работника работодателю, могут осуществляться только с согласия работника. Работники могут связаться с КТО по телефону 1890 80 80 90 или по электронной почте inspection@workplacerelements.ie

Прочая полезная контактная информация может включать в себя следующее:

Служба информирования граждан, которая имеет отделения по всей стране и предоставляет информацию о государственных услугах и пособиях. Телефон: 0761 07 4000 (с понедельника по пятницу, с 9:00 до 20:00), веб-сайт: www.citizensinformation.ie/en/

Ирландский конгресс профсоюзов проводит кампанию по защите прав домашних работников. Телефон: 01 8897777, веб-сайт: www.ictu.ie

Организации по вопросам трудящихся-мигрантов, например, Центр по правам мигрантов Ирландии (01 889 7570 или info@mrci.ie), где могут предоставить сведения и оказать содействие.

Контактные данные/дополнительная информация

Комиссия по трудовым отношениям

www.workplacerelations.ie

Номер для звонков внутри

страны: 1890 80 80 90

Номер для звонков из-за границы: +353 59 917 8990

Управление по вопросам здравоохранения и безопасности

www.hsa.ie

Номер для звонков внутри страны: 1890 289 389 (с 9:00 до 17:00, с понедельника по пятницу); Факс: 01 614 7125

Email: wcu@hsa.ie

Номер для звонков из-за границы: +353 1 614 7000