

**Ghid pentru
cunoașterea
drepturilor dvs. de
angajat**

Versiunea în limba
română



**FEBRUARIE
2020**



MRCI

**CENTRUL PENTRU
DREPTURILE
MIGRANȚILOR IRLANDA**



STOP!

În calitate de lucrător național Non-UE aveți dreptul la ACELEAȘI drepturi de angajare și protecție ca și lucrătorii irlandezi și UE!

Aveți dreptul la aceleași drepturi de angajare!

Indiferent de locul de unde veniți și de domeniul în care lucrați; **o fermă de ciuperci, o fabrică de carne sau un depozit**; sau dacă sunteți un **îngrijitor**, un **lucrător casnic** sau în regim **au pair**; aveți dreptul la **aceleași drepturi de bază de angajare!** Acest ghid vă va oferi orientări generale. Pentru informații mai detaliate despre drepturile dvs., vă rugăm să consultați următoarele resurse:

- www.workplacelrelations.ie-WRC furnizează informații angajaților, inclusiv serviciile de soluționare și de inspecție a sediilor de lucru
- www.citizensinformation.ie- CIS furnizează resurse și informații cuprinzătoare pe site-ul acestora despre angajare și alte drepturi



Despre MRCI

Centrul pentru Drepturile Migranților Irlanda (MRCI) este o organizație națională care lucrează pentru a promova justiția, autonomizarea și egalitatea pentru migranți și familiile acestora.

Misiunea MRCI este de a aborda exploatarea prin muncă, abuzurile, rasismul și discriminarea la locul de muncă.

Serviciile noastre

Furnizăm informații, asistență și promovare pe o varietate largă de aspecte, inclusiv drepturile de angajare, pentru **lucrătorii migranți**. Susținem lucrătorii migranți față în față în centrele noastre gratuite și confidențiale Drop-In- și, de asemenea, prin telefon, e-mail și prin campanii permanente publice de sensibilizare.

Acest ghid de informare despre drepturile de angajare furnizează informații despre drepturile dvs. de angajare de BAZĂ, care nu sunt **sub nicio formă diferite** de drepturile cetățenilor irlandezi sau ai UE!

Aveți aceleași drepturi și sunteți egal!



Clauză de delimitare

Aceste materiale au fost pregătite de Centrul pentru Drepturile Migranților Irlanda (MRCI) numai în scopuri informative fără garanție pentru precizia și aplicabilitatea unei set specific de circumstanțe. Materialele nu sunt destinate și nu trebuie să fie considerate consiliere juridică. Informațiile furnizate pot fi modificate ocazional și pot fi neactualizate. Centrul pentru Drepturilor Migranților Irlanda nu își asumă responsabilitatea pentru conținutul sau exactitudinea informațiilor furnizate. MRCI nu este un centru juridic practician.



Contract de muncă

Indiferent de domeniul în care lucrează, **fiecare angajat are dreptul să primească condițiile de bază de angajare** în termen de 5 zile de la începerea lucrului **ȘI** restul condițiilor de angajare trebuie furnizate în scris **în termen 2 luni**.

Condițiile de bază trebuie întocmite într-o limbă care poate fi înțeleasă de angajat și trebuie să includă:

- Numele complete ale angajatorului și ale angajatului
- Adresa angajatorului
- Durata estimată a contractului (este un post temporar, pe durată determinată sau permanent)
- Tariful de plată, de exemplu tarif orar sau remunerație anuală
- Orele zilnice și săptămânale estimate a fi lucrate (de exemplu, 39 de ore pe săptămână sau 8 ore pe zi săptămânal)



Restul condițiilor de angajare trebuie să includă:

- Denumirea postului și descrierea postului
- Data de începere a angajării
- Intervalele de plată (de exemplu, plată săptămânală sau lunară)
- Orice termeni sau condiții speciale privind orele de lucru (inclusiv ore suplimentare)
- Dreptul la concedii plătite și neplătite, inclusiv concediul anual și dreptul la zilele de sărbătoare libere
- Concediu medical și plată
- Pensie și sisteme de pensii, dacă este cazul
- Perioadă de previz care trebuie respectată de către angajator sau angajat
- Detalii privind orice acorduri colective care pot afecta condițiile de angajare ale angajatului

Dacă angajatorul dvs. nu a încheiat cu dvs. un contract de muncă, contactați MRCI sau faceți o plângere electronică gratuită cerând soluționare Comisiei pentru Relații la Locul de muncă (**WRC**), **în termen de 6 luni** de la data de începere a angajării.




Salariu minim:

Dacă sunteți **un angajat cu experiență și aveți peste 18 ani, aveți dreptul la tariful de salariu minim național (NWH)**. Tariful de salariu minim național face obiectul modificărilor și depinde de planul bugetar anual al Statului. **Angajatorii comit o infracțiune dacă își plătesc angajații adulți cu experiență sub acest tarif.**

Tarife orare NMW de la 1 februarie 2020	Tarife orare NMW de la 1 ianuarie 2019	Tarife orare NMW de la 1 ianuarie 2018	Tarife orare NMW de la 1 ianuarie 2018
10.10 €	9.80 €	9.55 €	9.55 €

Excepțiile se aplică:

- persoanelor care sunt angajate de o rudă apropiată (de exemplu, un soț/o soție, un concubin/o concubină sau părinte)
- persoanele care sunt în ucenicie reglementată, stagiul sau program de voluntariat
- angajații cu vârsta sub 18 ani



De asemenea, dacă sunteți în program au pair cu locuință asigurată sau domestic, aveți dreptul la salariul minim național, dar este permis ca cheltuielile pentru masă și locuință să fie deduse din salariul dvs.

Următoarele tarife se aplică:

- Numai pentru masă (produse alimentare): 0,90 € per oră lucrată (calculare la tarif orar)
- Numai pentru locuință (habitat): 23,86 € per săptămână sau 3,42 € per zi

Dacă angajatorul dvs. vă plătește sub salariul minim național, contactați MRCI imediat pentru susținere și promovare privind acest aspect! Vă putem ajuta să faceți o plângere electronică gratuită cerând soluționare de la Comisia pentru Relații la Locul de muncă (WRC), în termen de 6 șase luni de la încălcare acestui drept.

CUNOAȘTE-ȚI DREPTURILE



Deducere din Salarii și Fluturași de salariu:

Angajatorii sunt obligați să vă înmâneze fluturași de salariu care detaliază fiecare deducere. Dacă nu realizează acest lucru, comit o infracțiune.

- Fluturașii de salariu trebuie să vă fie dați periodic fără întârzieri nerezonabile
- Un angajator trebuie să păstreze toate evidențele despre orele dvs. de lucru pentru minimum 3 ani

Angajatorii pot face deduceri din salarii doar dacă: legea stipulează acest lucru, precum deduceri de taxe (PRSI/PAYE) stipulate în contractul de muncă

(de exemplu, pentru anumite contribuții pentru pensie ocupațională; schema de folosire a bicicletei pentru a ajunge la locul de muncă; schema de navetist)

realizate cu consimțământul scris al angajatului, de exemplu o plată pentru o asigurare privată de sănătate sau abonamente la sindicate.

Este ilegal ca un angajator să realizeze orice deduceri (altele decât cele stipulate de lege) din salariul dvs., dacă nu au fost convenite în scris în prealabil.

Pentru ca o deducere să fie legală, trebuie să o aprobați în mod explicit!

De exemplu, un **angajator nu trebuie să deducă sume de bani** pentru echipamente sau instrumente deteriorate decât dacă o deducere din salariul dvs. de acest fel a fost **convenită** cu dvs. în temeiul unei condiții din contractul de muncă pe care l-ați semnat. **În plus, valoarea deducerii** într-o astfel de situație **trebuie să fie echitabilă și rezonabilă**, luând în considerare toate circumstanțele, inclusiv salariul angajatului.

Dacă angajatorul dvs. face deduceri inechitabile din salariul dvs. și/sau nu vă dă fluturașii de salariu, contactați MRCI imediat!



VENIȚI ȘI VIZITAȚI-NE

Săptămâna de lucru maximă - ore de lucru maxime:

Legea privind organizarea și timpul de lucru din 1997 stabilește **Orele de lucru săptămânale maxime:**

- **săptămâna de lucru medie maximă pentru mulți angajați nu poate depăși 48 de ore.** Media este bazată de obicei pe ultimele 4 luni.
- aceste 48 de ore nu includ concediul anual, concediul medical, concediul de maternitate, de adopție sau concediul parental

Acest lucru nu înseamnă că o săptămână de lucru nu poate depăși niciodată 48 de ore; media este cea care este importantă

Dacă sunteți obligat să lucrați peste 48 de ore per săptămână pe termen lung, vă rugăm să contactați MRCI imediat! Dacă angajatorul dvs. abuzează de dvs. și vă exploatează pe dvs. și pe alți angajați, este important să **depuneți o plângere la WRC în termen de 6 luni de la data ultimei încălcări.** În acest caz, **ați putea avea dreptul la compensații reprezentând echivalentul a până la 2 ani de salarii.**



Vorbiți cu noi!

Ore suplimentare:

Orele suplimentare reprezintă muncă în afara orelor de lucru normale. Angajatorii nu au nicio obligație să vă plătească pentru muncă prestată în orele suplimentare (exceptând cazul în care lucrați într-un sector de activitate specific care este acoperit prin acorduri speciale, precum sectorul construcțiilor). Cu toate acestea, contractul dvs. de muncă trebuie să indice dacă trebuie să lucrați ore suplimentare și dacă veți fi plătit pentru aceste ore suplimentare.

Perioade minime de pauză și odihnă

În general, angajații au dreptul la minimum:

- 15 minute de pauză neplătită după 4 1/2 ore de lucru
- 30 minute de pauză neplătită după 6 ore de lucru, care pot include primele 15 minute de pauză.
NOTĂ: Nu există nicio prevedere pentru a fi plătit pentru aceste pauze și nu sunt considerate timp de lucru.
- angajații din retail/magazine care lucrează mai mult de 6 ore și ale căror ore de lucru includ perioada între orele 11.30am- 2.30pm au dreptul la o pauză de o oră consecutivă care trebuie să fie luată între orele 11.30am-2.30pm.
- 11 ore consecutive de odihnă trebuie asigurate între perioadele de lucru (de exemplu, dacă ați terminat lucrul la ora 22:00, nu ar trebui să fie nevoie să reveniți la lucru mai devreme de ora 9:00 în dimineața următoare).
- angajații trebuie să aibă o perioadă de odihnă de 24 de ore consecutive în orice perioadă de 7 zile de lucru (de exemplu, dacă lucrați non-stop întreaga săptămână timp de șapte zile, în ziua 8 trebuie să vă luați o zi întreagă liber, urmată de o perioadă de odihnă de 11 ore consecutive)

Zile libere/Concediu anual:

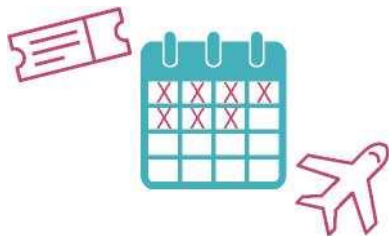
Dacă ați lucrat cu normă întreagă (sau minimum 1 365 de ore) într-un an, aveți dreptul la minimum 4 săptămâni de concediu plătit sau la 8% din orele lucrate în anul de concediu.

Dacă ați lucrat pentru minimum 8 luni, aveți dreptul la o perioadă neîntreruptă de 2 săptămâni de concediu anual.

Dacă v-ați îmbolnăvit în timpul concediului, aceste zile de îmbolnăvire nu trebuie să fie luate în considerare pentru perioada dvs. de vacanță și zile de concediu anual trebuie să fie oferite pentru aceste zile (dacă furnizați un certificat medical).

Concediul dvs. anual nu este afectat de niciun alt tip de perioadă de concediu stipulată de lege (de exemplu, concediu parental), acesta fiind un drept legal separat.

Dacă vă dați demisia de la locul de muncă, aveți dreptul să fiți plătit pentru orice zile de concediu anual rămase și zile de sărbători publice care vă sunt datorate.





Lucrul în zi de duminică și sărbători bancare:

Lucrul în zi de duminică: Aveți dreptul la o plată bonus sau timp liber plătit pentru că ați lucrat duminica. Dacă nu există niciun acord între dvs. și angajator cu privire la lucrul și plata pentru lucrul în zi de duminică, angajatorul trebuie să vă ofere **unul sau mai multe** beneficii:

- O bonificație rezonabilă
- O creștere de salariu rezonabilă
- Timp liber plătit rezonabil

Sărbători bancare și sărbători publice:

Dacă sunteți un angajat cu normă întreagă, aveți dreptul la nouă zile de sărbători publice în timpul anului, pentru care angajatorul dvs. trebuie să vă ofere una dintre următoarele patru opțiuni:

- O zi liberă plătită în ziua de sărbătoare publică
- O zi suplimentară la concediul anual
- O plată suplimentară de zi de lucru
- O zi liberă plătită în termen de o lună de la ziua de sărbătoare publică

Dacă lucrați ca angajat cu jumătate de normă, pentru a vă califica pentru zile libere în zilele de sărbătoare publică, trebuie să fi lucrat minimum 40 de ore în ultimele 5 săptămâni anterioare sărbătorii publice.

Următoarele sunt cele nouă sărbători publice în Irlanda:

1. Anul Nou
2. Sfântul Patrick
3. A doua zi de Paște
4. Sărbătoare bancară la început de mai
5. Sărbătoare bancară din iunie
6. Sărbătoare bancară din august
7. Sărbătoare bancară din octombrie
8. Crăciunul
9. Sfântul Ștefan

Pentru mai multe informații, nu ezitați să veniți și să vorbiți cu noi!





Concediere

Concedierea este pierderea locului de muncă care poate fi:

- echitabilă din cauza comportamentului inadecvat sau performanței slabe
- **sau** inequitabilă bazată pe gen/rasă, concediere discriminatorie

Dacă ați fost concediat, angajatorul dvs. trebuie să prezinte motive substanțiale pentru a justifica acest lucru și să vă explice motivul pentru care ați fost concediat.

Concediere nedreaptă

Are loc când reziliați contractul de muncă, cu sau fără preaviz, din cauza comportamentului grav al angajatorului dvs. și incapacității de a continua lucrul într-un mediu nesigur, intimidant sau discriminatoriu.

În temeiul Legilor privind concedierile inequitabile, din anii 1977 până în 2015, dacă **considerați că ați fost concediat inequitabil sau pe nedrept, puteți face o plângere la WRC în termen de 6 luni de la data concedierii.**



Preaviz minim

Fiecare angajat care a lucrat timp de minimum 13 săptămâni are dreptul la o perioadă minimă de preaviz înainte de rezilierea contractului sau de concediere (cu excepția concedierii din cauza unui comportament inadecvat, de exemplu furt). Această perioadă variază în funcție de cât timp ați lucrat dvs.

13 săptămâni, dar nu mai puțin de 2 ani de lucru = o săptămână

Doi ani, dar mai puțin de 5 ani = două săptămâni

Cinci ani, dar nu mai puțin de 10 ani = patru săptămâni

Zece ani, dar nu mai puțin de 15 ani = șase săptămâni

Peste cincisprezece ani = opt săptămâni

Un angajator are opțiunea de a oferi plată reprezentând contravaloarea perioadei de preaviz, decât să vă solicite să lucrați în această perioadă.

Dacă ați fost concediat fără preaviz, vă rugăm să veniți la centrul nostru Drop-In pentru evaluare!



Discriminare și Egalitate

Sunteți protejat ca angajat de discriminare pe bază de vârstă, gen, stare civilă, situație familială, rasă, religie, orientare sexuală, dizabilitate sau apartenență la o comunitate de nomazi.

Discriminarea poate avea loc în orice etapă a procesului de angajare: în timpul recrutării, formării, în ceea ce privește promovarea și remunerație egală etc.

Discriminarea este tratamentul unei persoane într-un mod mai puțin favorabil decât altă persoană pe baza oricăruia dintre cele 9 motive indicate mai sus.

Discriminarea poate fi de 2 tipuri: directă și indirectă.

- Discriminare directă -exemplu: personal din același departament a primit o mărire de salariu cu excepția unui membru al echipei care este singura persoană de culoare din echipă.
- Discriminarea indirectă este când există o practică, politică sau regulă care se aplică tuturor în același fel, dar are un efect mai negativ asupra anumitor persoane în comparație cu altele. De exemplu: dacă la locul dvs. de muncă există un cod vestimentar sau reguli privind aspectul care se aplică tuturor, acest lucru poate fi în mod indirect discriminatoriu pentru dvs. dacă aparțineți unei anumite religii.

Dacă considerați că ați fost discriminat la locul dvs. de muncă, vă rugăm să contactați MRCI imediat sau să vorbiți cu serviciul de consiliere confidențială oferit de Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului din Irlanda la numărul de telefon 1 890 245545.

Proceduri de reparare/depunere de plângeri

Dacă suspectați că oricare din drepturile de angajat prezentate mai sus v-au fost încălcate de către angajatorul dvs., veniți la centrul nostru Drop-In pentru evaluări gratuite și confidențiale! Lucrătorii noștri de caz vor evalua situația dvs. și vă vor oferi informații relevante și asistență.

Puteți, de asemenea, să depuneți o plângere gratuită electronică individual pe site-ul WRC, accesând acest link:

https://www.workplacerelations.ie/en/e-complaint_form/

Vă rugăm să vă asigurați că selectați opțiunea de Soluționare în plângerea dvs. și furnizați detalii precise privind angajatorul, data de începere a angajării și data de terminare a angajării, precum și alte informații necesare. Vă rugăm să păstrați o copie a acestei plângeri pentru propria dvs. evidență.

Detalii de contact:

Serviciul pentru Informații și Clienți

Comisia pentru Relații la Locul de muncă, O'Brien Road, Carlow, R93 E920. Număr DX: 271001

Tel: 059 9178990

Număr de telefon cu tarif local: 1890 80 80 90

Program de lucru: 09:30 - 17:00, Luni-Vineri





Contacte utile:

Sănătate și Siguranță

Informații privind sănătatea și siguranța la locul de muncă pot fi obținute de la Autoritatea pentru Sănătate și Siguranță situată la adresa The Metropolitan Building, James Joyce Street, Dublin 1.

Telefon: (01) 614 7000 sau Număr de telefon cu tarif local: 1890 289 389

Consultați www.hsa.ie

Aspecte privind impozitele

Problemele privind impozitarea trebuie în general adresate Comisarilor pentru Venituri, Oficiul Central de Înregistrare Impozite, la adresa 9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1.

Număr de telefon cu tarif local: 1890 60 50 90 (întrebări PAYE) sau

Număr de telefon cu tarif local: 1890 30 67 06

Consultați www.revenue.ie

PPS și Aspecte Sociale și Familiale

Problemele privind numerele PPS trebuie în general adresate biroului dvs. local Intreo.

Consultați www.welfare.ie, E-mail: info@welfare.ie



Serviciul de Informații pentru Cetățeni

Telefonic: 0761 07 4000.

Personal: Prin vizitarea celui mai apropiat Serviciu de Informații pentru Cetățeni.

Puteți găsi cel mai apropiat Centru de Informații pentru Cetățeni folosind directorul pe www.citizensinformation.ie Comisia pentru Drepturile Omului & Egalitate din Irlanda

Comisia pentru Drepturile Omului & Egalitate din Irlanda

16-22 Green Street

Dublin 7

D07 CR20

Număr de telefon cu tarif local: 1 890 245545

Tel: + 353 (0) 1 8583000

Email: YourRights@ihrec.ie

Legislație relevantă

Lege privind condițiile de angajare (Informare), 1994

Legea privind angajarea (prevederi diverse), 2018

Legea privind plata salariilor, 1991

Legea privind salariul minim național, 2000

Legea privind organizarea timpului de lucru, 1997

Legile privind concedierile inechitabile, 1977 - 2015

Legile privind perioadă minimă de preaviz și condițiile de angajare 1973 - 2005

Legea privind egalitatea în angajare 1998-2015



Dacă aveți orice întrebări suplimentare sau preocupări privind drepturile dvs. ca angajat, vă rugăm să ne vizitați Centrul Drop-in!

Adresa noastră este: 13 Lower Dorset Street, Dublin 1 Avem program de lucru luni, marți sau miercuri între orele 10-1 sau 2-4 p.m.

Tel: 01 5313238

Clauză de delimitare: *Aceste materiale au fost pregătite de Centrul pentru Drepturile Migranților Irlanda (MRCI) numai în scopuri informative fără garanție pentru precizia și aplicabilitatea unei set specific de circumstanțe. Materialele nu sunt destinate și nu trebuie să fie considerate consiliere juridică. Informațiile furnizate pot fi modificate ocazional și pot fi neactualizate. Centrul pentru Drepturilor Migranților Irlanda nu își asumă responsabilitatea pentru conținutul sau exactitudinea informațiilor furnizate. MRCI nu este un centru juridic practician.*

**Dacă vă înregistrați orele de lucru, pauzele și salariile,
aveți dovezi pentru a vă cere drepturile**

DATA	ORA DE ÎNCEPERE	ORA DE TERMINARE	TIMP DE PAUZĂ	TIMP DE PAUZĂ	TOTAL ORE LUCRATE	ADRESA LOCULUI DE MUNCĂ
<i>Exemplu</i>	<i>10am</i>	<i>11pm</i>	<i>2-3pm</i>	<i>6-7pm</i>	<i>11</i>	<i>10 Worker Ave, Dublin 1</i>

Dacă vă înregistrați orele de lucru, pauzele și salariile, aveți dovezi pentru a vă cere drepturile

DATA	ORA DE ÎNCEPERE	ORA DE TERMINARE	TIMP DE PAUZĂ	TIMP DE PAUZĂ	TOTAL ORE LUCRATE	ADRESA LOCULUI DE MUNCĂ
<i>Exemplu</i>	<i>10am</i>	<i>11pm</i>	<i>2-3pm</i>	<i>6-7pm</i>	<i>11</i>	<i>10 Worker Ave, Dublin 1</i>

Toți lucrătorii din Irlanda au drepturi în temeiul
legii, chiar dacă nu au documente

EVIDENȚĂ SALARIU

ZI DE SALARIU	DATA	VALOARE	PERIOADA DE PLATĂ
Exemplu VINERI	17/02/2020	€400	03/02/2020- 16/02/2020





**UNIUNEA
EUROPEANĂ**
Fondul pentru azil,
migrație și integrare



AN ROINN DLÍ AGUS CIRT AGUS COMHIONANNAIS
DEPARTAMENTUL PENTRU JUSTITIE ȘI EGALITATE