

Romanian

GHIDUL DREPTURILOR TALE DE MUNCĂ

Un proiect sprijinit de Programul Pace IV al Uniunii Europene, gestionat de Special EU Programmes Body (SEUPB).

Peace



Northern Ireland - Ireland

European Regional Development Fund

STRONGER TOGETHER

CONGRESS

Northern Ireland Committee
Irish Congress of Trade Unions



1. INTRODUCERE

Dacă lucrați în Irlanda de Nord, vi se cuvin drepturile legale minime la locul de muncă, inclusiv dreptul de a adera la un sindicat și de a lucra într-un mediu fără discriminare nelegitimă sau hărțuire.

Congresul irlandez al sindicatelor a redactat această broșură pentru dumneavoastră și alți lucrători migranți. Subliniază anumite drepturi pe care le aveți la locul de muncă, unde să vă îndreptați pentru a obține mai multe informații și cum să obțineți ajutor dacă aveți o problemă la locul de muncă. Este important să citiți această broșură și să o dați și altor colegi și prieteni.

Este în special important pentru lucrători migranți de culoare sau care provin din minorități etnice să se alăture și să se organizeze în sindicate pentru evitarea exploatării și tratamentului nefavorabil comparativ cu alți angajați.

CE ESTE SINDICATUL?

- Un sindicat este o organizație care reprezintă interesele salariaților.
- Sindicatele protejează lucrătorii la locul de muncă și au scopul de a optimiza salariul și condițiile de muncă a membrilor săi.
- Sindicatele organizează campanii pentru legi de protecție mai bune ale angajaților, pentru egalitate și condiții de viață mai bune pentru muncitori.
- Sindicatele sunt organizații independente de guvern și de angajatori. Acestea sunt conduse de către și pentru membrii lor.

DE CE SĂ MĂ ALĂTUR UNUI SINDICAT?

- Pentru ca să vă asigurați că drepturile de muncă vă sunt apărute iar condițiile în mediul de lucru sunt sigure.
- Pentru ca să vă protejați și optimizați salariul, termenii și condițiile.
- Pentru a primi sfaturi și ghidare cu privire la drepturile dvs. la locul de muncă.
- Pentru a fi reprezentat la o plângere sau la anchete disciplinare.
- Pentru crearea unui loc de muncă mai inclusiv și diversificat prin promovarea relațiilor armonioase și de egalitate.
- Pentru a avea o influență în mediul dvs. de muncă.
- Aveți dreptul de aderare la un sindicat indiferent de ce statut de lucrător aveți, începând cu prima zi de muncă.
- Nu puteți fi discriminat pentru că sunteți membru de sindicat.

Sindicatele promovează formarea profesională și învățarea la locul de muncă. Sindicatele colaborează cu guvernul și angajatorii pentru a încuraja lucrătorii să-și reia educația și să-și îmbunătățească abilitățile prin calificări recunoscute la nivel național. O gamă largă de oportunități de învățare sunt disponibile, de la engleză pentru vorbitori de alte limbi, până la cursuri de învățământ de nivel III. Multe locuri de muncă au reprezentanți de sindicat pentru educație care vă vor oferi sfaturi și îndrumări suplimentare.

Dacă aveți probleme la locul de muncă, aveți întrebări despre drepturile dvs. sau pentru mai multe informații despre aderarea la un sindicat, vă rugăm să îl contactați pe Kevin Doherty la

kevin.doherty@ictuni.org

sau 028 9024 7940

sau 07305 439360.

Pentru informații despre tipul de sindicat la care trebuie să vă înscrieți, căutați aici:

www.ictuni.org

Precizări legale de limitare a răspunderii: Informațiile din această broșură sunt doar orientative și nu constituie consultanță juridică



2. SALARIUL DVS. ȘI CONDIȚIILE DE ANGAJARE

Aveți dreptul la o **declarație în scris cu condițiile de angajare** (aceasta include salariul, locul de muncă, denumirea funcției, orele de lucru, concediul) în termen de 2 luni de la data angajării.

Aveți dreptul de asemenea la un contract de muncă. Schimbări la oricare termeni și condiții ar trebui să ia loc cu consimțământul dvs. și trebuie să vi se dea în scris.

Aveți dreptul la o dovadă în scris cu remunerația (**Fluturaș de plată**) de fiecare dată când primiți salariul în care este trecută suma plătită și orice deduceri.

Singurele deduceri care pot fi efectuate din salariul dvs. sunt:

- Impozitul pe venit sau contribuții sociale după cum prevede legea;
- Alte cheltuieli pot fi deduse din salariul dvs. numai cu consimțământul dvs., cu excepția cazului în care acest lucru este permis în contractul de muncă.

Salariul **minim pe economie**, la care toți angajatorii (cu excepția membrilor de familie) sunt obligați este:

	Tarif pe oră £ Aprilie 2018 până la sfârșitul lunii martie 2019	Tarif pe oră £ Aprilie 2018 până la sfârșitul lunii martie 2019
Salariul național de trai Lucrători de vârstă de 25 ani și peste	£7.83	£8.21
Salariul minim național Lucrători de vârstă între 21-24 de ani	£7.38	£7.70
Salariul minim național Lucrători de vârstă între 18-20 ani	£5.90	£6.15
Salariul minim național Lucrători de vârstă sub 18 ani	£4.20	£4.35

ORELE DE LUCRU

Condițiile dvs. de angajare (contractul) trebuie să specifice zilele și orele când trebuie să lucrați. În absența acestor prevederi, angajatorul este obligat să vă furnizeze detaliile cu zilele și orele când trebuie să lucrați, cu cel puțin 24 de ore în avans.

ORELE MAXIME DE LUCRU PE SĂPTĂMÂNĂ

Angajatorul trebuie să obțină acordul dumneavoastră pentru a lucra mai mult de 48 de ore în medie pe săptămână pentru fiecare perioadă de 7 zile (calculată pe un interval de 17 săptămâni). Cu excepția cazului în care lucrați într-un sector cu regulament special specific acestuia.

PAUZE DE DURATĂ MINIMĂ

Aveți dreptul la o pauză de odihnă de 20 de minute dacă ziua de lucru depășește 6 ore într-un schimb.

Aveți dreptul la o pauză de cel puțin 11 ore între zilele de lucru.

Aveți dreptul la 24 de ore libere săptămânal sau 48 de ore libere în 14 zile.

Dacă lucrați pe schimb de noapte - de ex. lucrați între orele 23:00 și 6:00 - angajatorul nu vă poate obliga să munciți peste 8 ore într-un schimb.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ

Condițiile de angajare (contractul) ar trebui să specifice drepturile dumneavoastră la concediu anual de odihnă. Cu toate că angajatorul dvs. poate să vă ofere mai multe zile, drepturile minime sunt:

- aveți dreptul la un minim de 28 zile de concediu pe an (5.6 săptămâni).
- dacă lucrați în regim parțial, beneficiați de același nivel de concediu anual pro-rata

- Începeți să acumulați zile de concediu de îndată ce începeți să lucrați
- salariul normal vi se va plăti în timpul concediului
- când vi se termină locul de muncă, veți fi plătit pentru zilele de concediu neluate.
- angajatorul dvs. poate decide când vă luați concediu

Nu aveți dreptul legal la concediu plătit în zilele de sărbători legale și naționale. Dacă primiți concediu plătit în perioada unei sărbători naționale, acea zi de concediu se va scade din totalul de minim 28 zile de concediu anual.

Unii angajatori administrează un sistem de "acumulare", în care dreptul la concediu este cumulat pe parcursul anului. Asta înseamnă că pentru fiecare lună lucrată, dvs. beneficiați de 1/12 a totalului de concediu anual. Deci, peste 6 luni, aveți dreptul la jumătate din concediul anual deținut.

CONCEDIU MEDICAL

Majoritatea angajaților vor beneficia de concediu medical statutar (SSP) dacă absentează de la muncă din cauză de boală. Dacă absentați peste 4 zile, s-ar putea să puteți beneficia de concediu medical statutar. Concediul medical statutar se plătește pe o durată maximă de 28 săptămâni. Acesta este prevăzut de lege și vi se plătește de către angajator. Adițional, unii salariați pot beneficia de concediu medical ocupațional din partea angajatorului, dar asta va depinde de tipul dvs. de contract de muncă.

Angajatorul dvs. va stipula modul și perioada în care trebuie să-l avizați în caz de boală. De obicei dvs. veți putea să vă auto-certificați pentru o săptămână de boală; peste această perioadă, o adeverință medicală este în mod normal necesară.

LUCRĂTOR CU CONTRACT PE TERMEN FIX

Dacă sunteți angajat cu contract pe o perioadă fixă (adică nu sunteți salariat permanent), este posibil să fiți renumerat cel puțin la același nivel de salariu, pachet de beneficii, pensie și șanse de promovare ca și un angajat permanent. Există o limită de 4 ani la perioada pe care un angajat poate fi ținut în bază de contract fix succesiv. Dacă vi se reînnoiește contractul după acea perioadă, veți deveni un salariat permanent, cu excepția cazului în care angajatorul poate demonstra un motiv bine întemeiat pentru care dvs. ar trebui să rămâneți angajat în baza de contract pe termen fix.

Cazul când un contract pe termen fix nu este reînnoit constituie concediere, deci dacă contractul nu se reînnoiește, angajații pe termen fix dețin de asemenea:

- Dreptul la plata indemnizației compensatorii în caz de concediere (dacă au fost angajați continuu timp de 2 ani sau peste)
- Protecție împotriva concedierii abuzive (odată ce au un an de muncă completat)

LUCRĂTOR CU NORMĂ PARȚIALĂ

Dacă lucrați cu normă parțială, nu puteți fi tratat diferit față de o persoană care lucrează cu normă întreagă, doar pe baza orelor lucrate.

SUNTEȚI SALARIAT SAU LUCRĂTOR?

Conform legii în Irlanda de Nord, există o distincție între salariat și lucrător. Este important să știți dacă dvs. sunteți lucrător sau salariat, cu toate că ambele categorii au anumite norme de bază cu privire la drepturi, există drepturi suplimentare disponibile numai pentru salariați.

Dacă sunteți un lucrător prin agenție (Vezi secțiunea LUCRĂTORI PRIN AGENȚIE) cu un contract de zero-ore, este probabil că dețineți drepturi de lucrător. Însă mulți lucrători prin agenție și cu contract de zero-ore vor fi de asemenea și "salariați".

Verificați cu sindicatul dvs. sau cu ICTU Migrant Workers Support Unit care drepturi vi se cuvin.

LUCRĂTORI ÎN AGRICULTURĂ

În această categorie se includ lucrătorii din horticultură, pomicultură, cultivarea de semințe, producția de lapte și creșterea și îngrijirea animalelor, utilizarea terenurilor ca teren de pășunat, pajiști, grădini de piață și pepiniere. Ambalarea produselor agricole nu intră în categoria de muncă agricolă, dar culesul/recolta este inclusă.

SALARIUL MINIM OBLIGATORIU PENTRU LUCRĂTORII DIN AGRICULTURĂ

MENȚIUNE: Aceste tarife se vor schimba din luna aprilie 2019. Acestea nu vor scade sub salariul minim pe economie (NMW) sau sub salariul minim de trai (NLW).

Categoria de vârstă a lucrătorului	Sub 20 de ani	De la 21 la 24 ani	25 și peste
	Tarif pe oră £	Tarif pe oră £	Tarif pe oră £
Gradul 1 - Tarif minim - Aplicabil pentru primele 40 de săptămâni cumulative de angajare	6.88	7.38 (salariu minim pe economie)	7.83 (salariu minim pe economie)
Gradul 2 - Lucrător standard	7.42	7.42	7.83 (salariu minim pe economie)
Gradul 3 - Lucrător frunțaș	8.16	8.16	8.16
Gradul 4 - Grad de meșteșugar	8.76	8.76	8.76
Gradul 5 - Grad de supervisor	9.26	9.26	9.26
Gradul 6 - Grad gestiune de fermă	10.04	10.04	10.04

Deducerea maximă pentru cazare este £37 pe săptămână.

Dacă se adaugă ore suplimentare peste 39 de ore de muncă, acestea se calculează la tariful minim de o oră și jumătate.

Un lucrător agricol angajat continuu la același angajator pe o perioadă de un an sau peste, are dreptul la un concediu anual total de 29 zile (proporționat cu numărul de zile lucrate pe săptămână).

SISTEMUL PENTRU CONCEDIU DE BOALĂ

Sistemul prevede indemnizație de boală pentru lucrătorii cu normă întreagă care au lucrat o perioadă neîntreruptă la același angajator pe un interval de 52 de săptămâni sau peste. Nu acoperă absențe din cauza accidentărilor susținute în afara locului de muncă sau în cazuri de boală ce provin din cauza sarcinii sau maternității.

- Sunteți obligat să avizați angajatorul și să prezentați un formular de auto-certificare în caz de absență pe un interval de până la 7 zile, sau o adeverință medicală pentru o perioadă de boală mai lungă.
- Nu veți fi remunerat pentru primele 3 zile de absență numai dacă ați absentat timp de 14 zile sau peste.
- Veți avea dreptul la indemnizație de boală statutară (SSP) la tariful de jumătate de zi pentru fiecare zi de absență.

4. **FAMILIA ȘI MUNCA**

SARCINA ȘI MATERNITATEA

Sunteți protejată de orice formă de discriminare cu privire la sarcină sau nașterea unui copil imediat după angajare.

Nu puteți fi concediată în mod legal datorită faptului că sunteți însărcinată sau pentru motive legate de sarcină sau concediu de maternitate chiar dacă abia ați început munca la angajatorul dvs.

Dacă sunteți însărcinată, ca salariată aveți dreptul la

- Învoire cu plată pentru îngrijire medicală prenatală.
- Concediul legal de maternitate este de 52 săptămâni - 26 de săptămâni de concediu matern normal (OML) din prima zi a începerii serviciului și 26 de săptămâni concediu matern adițional (AML).
- Concediu de maternitate statutar plătit (SMP) pentru 39 de săptămâni, cu condiția că ați lucrat la angajatorul dvs. o perioadă de 26 de săptămâni până în a 15-a săptămână înainte de data nașterii copilului, sau Prestație de maternitate dacă nu vă calificați la categoria de

Concediu de maternitate plătit (SMP).

Concediul de maternitate adițional AML nu este plătit.

- Continuarea contractului de muncă cu excepția remunerației. Cu toate acestea, în perioada AML, unii termeni de contract nu sunt neapărat aplicabili.
- Deptul de reîntoarcere la același loc de muncă după terminarea Concediului de maternitate normal OML, dacă este posibil, sau la același loc de muncă sau unul similar după terminarea Concediului de maternitate adițional AML.
- Regim de prioritate în situații de concediere.
- Munca în condiții de siguranță – Dacă riscurile nu pot fi reduse sau eliminate și nu există muncă alternativă adecvată (la același tarif și fără condiții mai puțin favorabile) angajatorul trebuie să suspende salaria de la muncă pe bază de concediu cu plată până la începerea concediului de maternitate.
- I se vor oferi aceleași oportunități de formare profesională și promovare pe timpul sarcinii, ca și celorlalți angajați.

- I se va permite să mențină aceleași sarcini și răspunderi în perioada sarcinii.

CONCEDIU DE PATERNITATE

Dacă sunteți tatăl sau soțul lucrător, aveți dreptul la o perioadă de o săptămână sau două săptămâni consecutive de concediu de paternitate, atunci când soția/concubina dvs. a născut. Vă calificați pentru dreptul la concediu de paternitate și în cazul în care adoptați un copil. Majoritatea tatilor vor avea dreptul la indemnizație de paternitate în cursul concediului de paternitate.

CONCEDIU PARENTAL PARTAJAT

Mama sau o persoană care adoptează un copil, poate reduce concediul său de maternitate/adoptie și poate opta pentru Concediu parental partajat (SPL). Părinții eligibili pot schimba o parte a concediului de maternitate sau adopție contra SPL și pot primi Concediu parental partajat plătit. Părinții vor putea pe urmă partaja concediul acesta unul cu celălalt în măsura în care ei consideră necesar pentru îngrijirea copilului lor.

CONCEDIU PARENTAL

Concediul parental le permite angajaților să își ia concediu fără plată pentru îngrijirea unui copil. Acest concediu este în mod normal fără plată și este disponibil pentru fiecare copil până ce acesta împlinește 18 ani.

ÎNVOIRE PENTRU DEPENDENȚI (CONCEDIU PE MOTIVE FAMILIALE)

Există un drept statutoriu numit "concediu pentru dependenți" care vă dă dreptul la o perioadă rezonabilă de absență fără plată în anumite situații, de ex. urgențe cu privire la un "dependent".

"Concediul pe motive familiale" definește absența de la muncă pentru a vă ocupa de situații personale cum ar fi decesul.

MUNCĂ FLEXIBILĂ

Dacă sunteți un salariat dar aveți și responsabilități de îngrijitor de copii, de rude vârstnice sau dependenți, puteți face o cerere pentru dreptul la muncă în regim flexibil.

LUCRĂTORI PRIN AGENȚIE

Sunteți lucrător prin agenție dacă aveți un contract cu o agenție de recrutare însă lucrați în regim temporar pentru un alt angajator (organizație recrutantă).

Atunci când o agenție vă oferă de lucru, tebuie să vă dea detalii în scris în timp de 3 zile, care includ următoarele:

- Cine este organizația recrutantă.
- Locația.
- Data începerii.
- Durata estimată a locului de muncă.
- Tipul de muncă.
- Orele de muncă.
- Salariul.

După ce a lucrat în aceeași funcție la aceeași organizație recrutantă pe un interval de peste 12 săptămâni, un lucrător prin agenție va trebui să primească o remunerație identică cu personalul angajat direct de către organizația recrutantă, cu excepția cazului în care are un contract cu remunerație între plasamente.

DREPTURILE DE MUNCĂ PENTRU TOȚI LUCRĂTORII PRIN AGENȚIE

Toți lucrătorii prin agenție, inclusiv cei cu contracte cu remunerație între plasamente, au drepturi de muncă, inclusiv:

- Să fie remunerați cu salariul minim pe economie
- Să nu li se efectueze deduceri nelegitime din salariu
- Să nu fie discriminați sau hărțuiți
- Să nu fie discriminați din cauză că lucrează cu normă parțială
- Să aibe dreptul la pauze de odihnă și să existe o limită la orele lucrate într-o săptămână
- Să aibe concediu de odihnă minim cu plată
- Concediu de boală plătit, concediu de maternitate plătit, concediu de adopție plătit și concediu de paternitate plătit,

dacă cerințele necesare sunt satisfăcute

- La protecție în perioada sarcinii
- La protecție în baza legilor de siguranță și protecția muncii
- De a adera la un sindicat
- De a fi însoțit la o întâlnire pentru probleme legate de o plângere sau la o anchetă disciplinară
- La încadrarea automată pentru pensie după 12 săptămâni.

CONTRACT CU SALARIU ÎNTRE PLASAMENTE

Dacă agenția dvs. vă oferă un contract permanent și vă plătește între plasamente, înseamnă că aveți un contract cu salariu între plasamente:

- Acest lucru înseamnă că puteți fi salariatul agenției.
- Nu veți avea dreptul la același tarif de remunerație ca și salariații direcți după 12 săptămâni. Cu toate acestea, veți avea dreptul la toate celelalte drepturi de salariat inclusiv concediu și ore de muncă. De asemenea veți avea dreptul de acces la facilități și informații despre posturi disponibile permanente la angajatorul dvs. începând cu prima zi de muncă.
- Dacă aveți un contract cu salariu între plasamente, agenția vă va plăti dacă un loc de muncă se termină și va trebui să așteptați până începeți un alt serviciu.
- Această remunerație trebuie să fie cel puțin 50% din salariul pe care l-ați primit la locul de muncă anterior sau la tariful de salariu minim pe economie pentru

orele lucrate la locul de muncă anterior, în funcție de care este mai mare.

- Agenția trebuie de asemenea să încerce să vă găsească și să vă ofere locuri de muncă potrivite în perioada în care nu lucrați.
- Agenția nu poate să vă încheie contractul până când nu au trecut cel puțin 4 săptămâni între locurile de muncă, timp în care nu ați lucrat însă ați fost plătit de către agenție.

- În cazul în care o lucrătoare prin agenție care este însărcinată a completat o perioadă corespunzătoare de 12 săptămâni la același loc de muncă, aceasta va avea dreptul la zile libere cu plată pentru îngrijirea medicală prenatală.
- S-ar putea să aveți dreptul la Concediu de maternitate

SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ

6.

Angajații au dreptul să lucreze în condiții de siguranță la locul de muncă. Conform legii, angajatorul este obligat să vă ofere:

- Un mediu de lucru în condiții de siguranță
- Utilaje și echipament în condiții de siguranță
- Sisteme de lucru sigure
- Colegi competenți

Și dumneavoastră trebuie să contribuiți în orice mod posibil la siguranța mediului în care lucrați și să respectați instrucțiunile de rigoare de la angajatorul dvs. pentru asigurarea siguranței.

Dacă angajatorul dvs. recunoaște un sindicat, acesta trebuie să consulte reprezentantul responsabil cu siguranța muncii. În cazul în care nu este un sindicat recunoscut, angajatorul trebuie să vă consulte pe dvs. direct sau printr-un reprezentant pentru siguranța muncii ales de către angajați.

Toți angajatorii, indiferent de mărimea organizației, au obligația de:

- a asigura siguranța mediului de lucru
- de a preveni pericolele cu privire la sănătate
- de a se asigura că utilajele și instalațiile sunt în condiții de siguranță pentru uz și practicile de muncă sigure sunt create și urmate.
- de a se asigura că toate materialele sunt manevrate, păstrate și utilizate în condiții de siguranță
- de a oferi facilități de prim ajutor adecvate
- de a vă informa despre posibile pericole legate de munca pe care o efectuați, referitor la chimicale sau alte substanțe utilizate de firmă, de a vă furniza informații, instrucțiuni, formare și supraveghere în funcție de necesitate
- de a stabili planuri în cazuri de urgență
- de a se asigura că ventilația, temperatura, iluminatul, toaletele, facilitățile de igienă și de odihnă corespund normelor de sănătate, bunăstare și siguranță
- de a verifica că ați primit echipamentul de lucru potrivit și că acesta este utilizat în

- mod corect și întreținut corespunzător
- de a preveni sau controla expunerea la substanțe care vă pot dăuna sănătății
- de a lua precauții împotriva pericolelor care pot fi cauzate de materiale inflamabile sau explozive, de echipament electric, de zgomot și radiație
- de a evita munca periculoasă care include manevrări manuale (iar dacă nu se poate evita, să se ia precauții în reducerea riscului de accidentare)
- de a asigura supravegherea sănătății, în funcție de necesitate

- de a furniza îmbrăcăminte de protecție sau echipament gratuit (dacă pericolele nu pot fi eliminate sau controlate în mod adecvat prin orice alte mijloace)
- de a se asigura că indicatoarele de avertizare necesare sunt amplasate și întreținute
- de a raporta anumite accidente, răni, boli și evenimente periculoase ori Consiliului executiv de Sănătate și Protecție a muncii (HSE) ori autorităților locale, în funcție de tipul de organizație.

7. EGALITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

Este împotriva legii de a trata o persoană în mod mai puțin favorabil decât pe alta, în baza:

- sexului (inclusiv sexul, starea civilă, graviditatea sau salariul echivalent),
- rasa, inclusiv culoarea pielii, naționalitatea, originea etnică sau națională
- dezabilitatea,
- credința religioasă,
- opinia politică,
- orientarea sexuală,
- vârsta

Asemenea tratament include oricare aspect al angajării, de ex. salariul, accesul la muncă, formare profesională sau promovare, etc.

HĂRȚUIREA

Hărțuirea este definită în legea pentru egalitate ca fiind orice act, sau comportament care este nedorit și inoportun, și care poate fi considerat în mod rezonabil

ca fiind ofensiv, umilitor sau intimidant.

Subiectarea unei persoane la hărțuire sau tratarea unei persoane în mod nefavorabil în baza oricăreia dintre motivele discriminatorii de mai sus, cum ar fi etnicitatea sau naționalitatea, prin înjurii, izolare sau excludere în cadrul locului de muncă, critică fără motiv a performanței la lucru, a producerii, afișării sau circulației de materiale ofensive, toate pot constitui exemple de hărțuire.

HĂRȚUIRE SEXUALĂ

Definiția de hărțuire sexuală este: comportamentul fizic de natură sexuală sau exprimarea nedorită în mod verbal sau nonverbal care violează demnitatea unei persoane, sau care crează un mediu amenințător, ostil, degradant, umilitor și ofensiv unei alte persoane. Exemple:

- Bancuri sexuale sugestive,

- Insinuări răutăcioase,
- Întrebări sau insulte despre viața privată a cuiva,
- Atenții de natură sexuală nedorite, priviri insistente,
- Gesturi ofensive sau fluieratul,

- Sugestii care dau de înțeles că anumite favoruri sexuale pot avantaja cariera cuiva, sau că refuzul acestora poate dăuna carierei cuiva.

De asemenea include tratament nefavorabil în urma refuzului unei persoane de a fi tratată într-o asemenea manieră.

PROCEDURILE DISCIPLINARE ȘI PLÂNGERILE

8.

CE ESTE O PROCEDURĂ DISCIPLINARĂ?

Angajatorul are obligația de a da în scris măsurile disciplinare, și trebuie să se asigure că le puteți accesa ușor. Sunt anumite etape minime care trebuie în mod normal să fie incluse în procedurile disciplinare - acestea sunt cunoscute ca "proceduri statutorii minime". Angajatorul este obligat să urmeze aceste proceduri, altfel concedierea poate fi considerată automat abuzivă.

Procedura disciplinară:

1. Va trebui să primiți o declarație în scris în care se explică motivul (de ex. comportamentul) care a contribuit la sancțiunea disciplinară considerată de către angajator. Angajatorul dvs. ar trebui să efectueze o anchetă în situațiile unde este adecvat.
2. Angajatorul trebuie să vă invite la o întâlnire pentru a discuta problemele. Dvs. aveți dreptul legal de a fi însoțit de un coleg sau de un reprezentant sindical la

această întâlnire. Trebuie să vi se acorde suficient timp pentru pregătire și pentru căutarea unui reprezentant. Ar trebui de asemenea să primiți copii cu orice dovezi pe care se bazează angajatorul.

Angajatorul trebuie să vă comunice decizia sa ori în cursul întâlnirii disciplinare, sau la scurt timp după aceasta. Va trebui să primiți și în scris ceea ce vi s-a comunicat verbal. Angajatorul trebuie să vă avizeze despre dreptul dumneavoastră de a apela contra deciziei.

3. Procedul de apel este asemănător cu procedura disciplinară.
 - Dvs. scrieți o scrisoare și prezentați motivele pentru apel
 - Va lua loc o întâlnire, de obicei cu un manager într-o poziție superioară celui de la întâlnirea inițială - dvs. aveți dreptul de a fi însoțit
 - Se va lua o decizie finală și o veți primi în scris.

CE ESTE PROCEDURA DE PLÂNGERE?

O plângere este o reclamație pe care o faceți împotriva cuiva/unui lucru la locul de muncă, de ex. plata și condițiile de muncă, neînțelegeri cu colegii, discriminare, hărțuire, etc.

În mod normal, nu vă este permis să faceți o plângere la Tribunalul pentru Litigii de Muncă până când nu ați urmat procedura de plângere.

Procedura de plângere decurge astfel:

1. Dvs. trebuie să relațați în scris plângerea către angajator.
2. Angajatorul va trebuie să vă invite la o ședință pentru discutarea problemei. Plângerea dvs. ar trebui să fie examinată într-un mod echitabil și imparțial. Aveți dreptul de a fi însoțit de către un coleg sau reprezentant sindical.
3. Dacă nu sunteți mulțumit cu decizia, sau dacă credeți că procedura urmată a fost eronată, aveți dreptul la un apel. În general apelul este considerat de către un reprezentant al managementului cu funcție superioară. Audierea apelului este similară cu întâlnirea inițială, și aveți dreptul la un însoțitor, ca și înainte.

UNDE SĂ OBȚINEȚI AJUTOR

Congresul irlandez al sindicatelor - Unitatea de sprijin pentru lucrătorii migranți (Irish Congress of Trade Unions – Migrant Workers Support Unit). Dacă aveți probleme la locul de muncă, dacă aveți întrebări legate de drepturile dvs. sau doriți informații adiționale în legătură cu aderarea la un sindicat. **Telefon. 028 90247940**, sau kevin.doherty@ictuni.org

Comisia pentru Egalitate (Equality Commission Northern Ireland) – Reclamații de discriminare și hărțuire **Telefon. 028 90500600**, sau information@equalityni.org

Agenția Relațiilor de Muncă (Labour Relations Agency) – Consiliere cu privire la practicile de angajare. **Telefon. 03300 552 220**, sau info@lra.org.uk

Consiliul Executiv pentru Sănătatea și Siguranța Muncii I.N. (Health and Safety Executive NI) – Responsabil cu promovarea și executarea normelor de sănătate și siguranță la locul de muncă. **Telefon. 0800 0320 121**, sau mail@hse-ni.gov.uk

Inspectoratul agențiilor pentru ocuparea forțelor de muncă (Employment Agency Inspectorate at Department for the Economy)(Departamentul pentru Economie) – Responsabil cu reglementarea sectorului privat pentru recrutare de forțe de muncă (lucrători prin agenție). **Telefon. 028 9025 7554**, sau eai@economy-ni.gov.uk

HM Revenue and Customs – Responsabil cu executarea plății salariului minim de trai și a salariului minim pe economie. **Telefon. 0300 123 110**, sau www.gov.uk/government/publications/pay-and-work-rights-complaints

Consiliul pentru salarii în agricultură (Agricultural Wages Board) – Responsabil pentru reclamații legate de mediul de lucru, remunerație sau dreptul de concediu al lucrătorilor agricoli. **Telefon. 028 9052 4012** sau **028 9052 4600**, sau farmpolicybranch@daera-ni.gov.uk

Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA) – Responsabili pentru reglementarea agențiilor de ocuparea forței de muncă, a lucrătorilor și a intermediarilor care furnizează muncitori în agricultură, horticultură, colectarea de crustacee și toate sectoarele asociate de prelucrare și ambalare. **Telefon. 0345 602 5020**, sau licensing@gla.gsi.gov.uk

Oficiul Tribunalelor Industriale și a Tribunalului Drepturilor Egale de Angajare (Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal) – organe judiciare independente în Irlanda de Nord care audiază și iau decizii în materii legate de ocuparea forței de muncă, de reclamații și discriminare. www.employmenttribunalsni.co.uk/



STRONGER TOGETHER

CONGRESS

Northern Ireland Committee
Irish Congress of Trade Unions

Un proiect sprijinit de Programul Pace IV al Uniunii Europene, gestionat de
Special EU Programmes Body (SEUPB).

Peace



Northern Ireland - Ireland

European Regional Development Fund