

Latvian

JŪSU TIESĪBAS DARBA VIETĀ

Projekts, ko atbalsta Eiropas Savienības programma Peace IV,
ko pārvalda Īpašā ES programmu institūcija (SEUPB)

Peace



Northern Ireland - Ireland

European Regional Development Fund

STRONGER TOGETHER

CONGRESS

Northern Ireland Committee
Irish Congress of Trade Unions



1. IEVADS

Ja strādājat Ziemeļīrijā, jums ir tiesības uz likumīgām minimālajām tiesībām darba vietā, tostarp tiesībām apvienoties arodbiedrībās un strādāt bez nelikumīgas diskriminācijas un uzmācšanās.

Īrijas Arodbiedrību kongress (ICTU) ir apkopojis šo brošūru jums un citiem viesstrādniekiem. Tas izceļ dažas jūsu tiesības darba vietā, kur doties, lai uzzinātu vairāk un kā saņemt palīdzību, ja rodas problēmas darbā. Ir svarīgi, lai jūs izlasītu šo bukletu un parādītu to saviem kolēģiem un draugiem.

Ir īpaši svarīgi, lai melnādainie un mazākumtautību darba ņēmēji pievienotos un organizētos arodbiedrībās, lai izvairītos no ekspluatācijas un sliktākas attieksmes nekā pret citiem darba ņēmējiem.

KAS IR ARODBIEDRĪBA?

- Arodbiedrība ir organizācija, kas pārstāv strādājošo intereses.
- Arodbiedrības aizsargā cilvēkus darba vietā un tiecas uzlabot savu biedru atalgojumu un darba apstākļus.
- Arodbiedrības rīko kampaņas par stingrāku nodarbinātības aizsardzības likumu, vienlīdzību un labāku dzīves līmeni strādājošajiem.
- Arodbiedrības ir organizācijas, kas ir neatkarīgas no valsts un darba devējiem. Tās vada paši biedri.

ĀPĒC PIEVIENOTIES ARODBIEDRĪBAI?

- Lai nodrošinātu, ka tiek ievērotas jūsu darba tiesības un jūsu darba vide būtu droša.
- Lai aizsargātu un uzlabotu jūsu atalgojumu, darba noteikumus un nosacījumus.
- Lai saņemtu konsultācijas un ieteikumus par jūsu tiesībām darba vietā.
- Lai pārstāvētu jūs sūdzību un disciplinārlietu uzklaušanās laikā.
- Lai veidotu iekļaujošāku un daudzveidīgāku darbavietu, veicinot vienlīdzību un harmoniskas attiecības.
- Lai ietekmētu jūsu darba vidi.
- Kopš pirmās nodarbinātības dienas jums ir tiesības iestāties arodbiedrībā neatkarīgi no nodarbinātības statusa.
- Jūs nevar diskriminēt par to, ka esat arodbiedrības biedrs.

Arodbiedrības veicina apmācību un mācīšanos darbavietā. Arodbiedrības sadarbojas ar valdību un darba devējiem, lai mudinātu darbiniekus atkal mācīties un uzlabot savas prasmes, izmantojot valstī atzītu kvalifikāciju. Ir pieejamas ļoti dažādas mācību iespējas, sākot no angļu valodas kursiem runātājiem citās valodās (ESOL) un beidzot ar trešā līmeņa izglītības kursiem. Daudzās darbavietās ir arodbiedrības mācību pārstāvji, kas sniedz papildu konsultācijas un ieteikumus.

Ja jums ir problēmas darba vietā, jautājumi par jūsu tiesībām, vai, lai iegūtu vairāk informācijas par iestāšanos arodbiedrībā, lūdzu, sazinieties ar Kevinu Dohertiju (Kevin Doherty) pa e-pastu

kevin.doherty@ictuni.org

vai 028 9024 7940

vai 07305 439360.

Informāciju par to, kurai arodbiedrībai pievienoties, skatiet:

www.ictuni.org

Atruna: Šajā brošūrā minētā informācija ir domāta tikai kā ceļvedis, un tā nav juridiska konsultācija.



2. JŪSU ATALGOJUMS UN NODARBINĀTĪBAS NOSACĪJUMI

Jums ir tiesības uz **rakstisku paziņojumu par jūsu nodarbinātības noteikumiem** (tas ietver atalgojumu, darba vietu, amatu, stundas, brīvdienas) 2 mēnešu laikā pēc darba uzsākšanas. Jums ir tiesības arī uz darba līgumu. Jebkuras izmaiņas nosacījumos jāveic ar jūsu vienošanos un jāsniedz jums rakstiski.

Katru reizi, kad saņemat algu, jums ir tiesības uz rakstisku darba samaksas aprēķinu (**algas lapīnu** - angļiski «**payslip**»), kurā tiek uzrādīta nopelnītā summa un jebkādi atskaitījumi.

Vienīgie atskaitījumi, ko var atņemt no jūsu algas ir:

- nodokļi vai valsts sociālā apdrošināšana, kā to atļauj likums;
- citus izdevumus no jūsu algas var atskaitīt tikai ar jūsu piekrišanu, ja vien tas nav iekļauts jūsu darba līgumā.

Likumīgā **minimālā alga**, kas visiem darba devējiem (izņemot ģimenes locekļus) saskaņā ar likumu ir pienākums maksāt, ir:

	Stundas likme £ No 2019. gada aprīļa līdz 2020. gada marta beigām
Valsts noteiktais iztikas minimums (National Living Wage - NLW) Darba ņēmējiem vecumā no 25 gadiem	£8,21
Valsts minimālā alga (National Minimum Wage - NMW) Darba ņēmējiem vecumā no 21 līdz 24 gadiem	£7,70
Valsts minimālā alga (National Minimum Wage - NMW) Darba ņēmējiem vecumā no 18 līdz 20 gadiem	£6,15
Valsts minimālā alga (National Minimum Wage - NMW) Darba ņēmējiem līdz 18 gadu vecumam	£4,35

DARBA LAIKA STUNDAS

Jūsu darba noteikumos (darba līgumā) jānorāda datumi un laiks, kad jums ir jāstrādā. Pretējā gadījumā jūsu darba devējam ir pienākums vismaz 24 stundas iepriekš sniegt jums informāciju par laiku, kurā jums jāstrādā.

MAKSIMĀLAIS STUNDU SKAITS DARBA NEDĒĻĀ

Jūsu darba devējam ir jābūt jūsu piekrišanai strādāt vairāk nekā vidēji 48 stundas nedēļā katrā 7 dienu periodā (rēķinot 17 nedēļu periodā), ja vien jūs nestrādājat nozarē, kurai ir savi īpašie noteikumi.

MINIMĀLIE DARBA LAIKA PĀRTRAUKUMI

Jums ir tiesības uz 20 minūšu atpūtas pārtraukumu, ja paredzams, ka jūs strādāsi vairāk nekā sešas stundas maiņā.

Jums ir tiesības uz vismaz 11 stundu pārtraukumu starp darba dienām

Jums ir tiesības uz 24 stundu brīvdienu nedēļā vai 48 stundu brīvdienām ik pārnedēļu.

Ja esat nakts strādnieks, t.i., strādājat no plkst. 23.00 līdz plkst. 06.00, jūsu darba devējs nevar likt jums strādāt vairāk kā 8 stundas maiņā.

ATVAĻINĀJUMS

Jūsu darba noteikumos (līgumā) jānorāda tiesības uz atvaļinājumu. Lai gan jūsu darba devējs var jums piedāvāt vairāk, jūsu minimālās tiesības ir:

- saņemt vismaz 28 apmaksātas dienas gadā (5,6 nedēļas);
- ja strādājat nepiln darba laiku, jums ir tiesības uz tāda paša līmeņa atvaļinājumu proporcionāli nostrādātajam laikam;
- jūs sākat uzkrāt atvaļinājuma dienas, tiklīdz uzsākat darbu;
- saņemt par atvaļinājumu savu parasto algu;

- izbeidzot darba attiecības, saņemt samaksu par visām atvaļinājuma dienām, ko neesat izmantojis;
- jūsu darba devējs var kontrolēt, kad izmantojat atvaļinājumu

Jums nav likumā noteiktas tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu svinamajās un valsts svētku dienās. Ja apmaksātais atvaļinājums tiek piešķirts svinamajā vai valsts svētku dienā, tas var tikt ieskaitīts 28 dienu minimālā atvaļinājuma laikā.

Daži darba devēji izmanto “uzkrāšanas” sistēmu, kurā tiesības uz atvaļinājumu tiek uzkrātas gada laikā. Tas nozīmē, ka par katru nostrādāto mēnesi jums pienākas viena divpadsmitā daļa no jūsu ikgadējā atvaļinājuma tiesībām. Tātad - pēc nostrādātiem sešiem mēnešiem jums pienākas puse no jūsu ikgadējā atvaļinājuma.

SLIMĪBAS ATVAĻINĀJUMS

Daudzi darba ņēmēji ir tiesīgi saņemt likumā noteikto slimības samaksu (Statutory Sick Pay - SSP), ja viņi slimības dēļ nestrādā. Ja esat slims ilgāk par četrām dienām, iespējams, varēsīt pieprasīt SSP. Jūs varat saņemt SSP ne ilgāk, kā 28 nedēļas. Tas ir noteikts likumā, un jums to maksā jūsu darba devējs. Turklāt daži darba ņēmēji no darba devēja var papildus saņemt slimības pabalstu, bet tas ir atkarīgs no jūsu darba līguma.

Jūsu darba devējs var noteikt, kā un kad jums jāpaziņo viņiem, ka esat slims. Parasti jūs varat pats apliecināt savu slimošanu līdz vienai slimības nedēļai; ja slimojat ilgāk, tad ir nepieciešama ārsta izdota slimības lapa.

NOTEIKTA (FIKSĒTA) TERMIŅA LĪGUMDARBINIEKI

Ja jūs strādājat tikai noteiktu laiku (t.i., jūs neesat pastāvīgs darbinieks), jums var būt tiesības uz tādu pašu atalgojumu, nodarbinātības noteikumiem, pabalstu paketi, pensiju un paaugstināšanas iespējām, kā līdzvērtīgam pastāvīgajam darbiniekam. Pastāv četru gadu ierobežojums, kurā darbinieks var tikt nodarbināts secīgos, uz noteiktu laiku noslēgtos līgumos. Ja jūsu līgums tiek pēc tam pagarināts, jūs kļūstat par pastāvīgu darbinieku, ja vien darba devējs nevar uzrādīt labu iemeslu, kāpēc jums vajadzētu palikt uz noteikta termiņa līguma pamata.

Ja līgumu, kas noslēgts uz noteiktu laiku, nepagarina, tad to uzskata par atlaišanu, tādēļ, ja līgumu neatjauno, noteikta laika darbiniekiem ir arī:

- pilnas tiesības attiecībā uz štatu samazināšanu (ja nepārtraukti nodarbināts divus gadus vai ilgāk);
- likumā noteiktā aizsardzība pret negodīgu atlaišanu (ja ir nostrādāts viens gads).

NEPILNA DARBA LAIKA DARBINIEKS

Ja strādājat nepilnu darba laiku, pret jums nevar izturēties savādāk, nekā uz darbiniekiem, kas strādā pilnu slodzi, pamatojoties tikai uz jūsu nostrādātajām stundām.

VAI ESAT DARBINIEKS VAI STRĀDNIKS?

Ziemeļīrijas nodarbinātības likumos ir atšķirība starp strādnieku un darbinieku. Ir svarīgi zināt, vai esat strādnieks vai darbinieks, jo, lai arī abiem ir noteiktas pamata nodarbinātības tiesības, papildu tiesības ir tikai darbiniekiem.

Ja esat aģentūras strādnieks (skatīt sadaļu AĢENTŪRAS STRĀDNIEMI) vai, ja strādājat uz negarantētu stundu skaita līguma (t.s. nulles stundu līguma) pamata, iespējams, jums ir tiesības uz strādnieku tiesībām. Bet daudzi aģentūru strādnieki un nulles stundu līgumstrādnieki arī ir "darbinieki".

Sazinieties ar savu arodbiedrību vai ICTU Viesstrādnieku atbalsta nodaļu, lai uzzinātu, uz kurām tiesībām jūs varētu pretendēt.

LAUKSAIMNIECĪBAS STRĀDNIEKI

Ietver strādniekus dārzkopībā, augļkopībā, sēklu audzēšanā, piensaimniecībā un lopu audzēšanā un turēšanā, zemes izmantošanā kā ganību zemē, pļavu zemē, tirgus dārzos un stādaudzētavās. Produkcijas iesaiņošana netiek klasificēta kā lauksaimniecības darbs, bet vākšana / lasīšana ir.

MINIMĀLĀ ALGA, KAS IR JĀSAŅEM LAUKSAIMNIECĪBAS STRĀDNIEKIEM

PIEZĪME: Šīm likmēm vajadzētu mainīties katru aprīli. Tās nesamazināsies zem valsts minimālās algas (NMW) vai valsts noteiktā iztikas minimuma (NLW) likmēm.

Strādnieka vecuma grupa	Līdz 20 gadu vecumam	no 21 līdz 24	25+
	Stundas likme £	Stundas likme £	Stundas likme £
1 pakāpe – Minimālā likme - piemērojama pirmo 40 nedēļu kumulatīvajai nodarbinātībai	6.88	7.70 (NMW)	8.21 (NLW)
2 pakāpe – Standarta strādnieks	7.42	7.70 (NMW)	8.21 (NLW)
3 pakāpe – Vadošais strādnieks	8.40	8.40	8.40
4 pakāpe – Amatniecības pakāpe	9.03	9.03	9.03
5 pakāpe – Uzraudzības pakāpe	9.51	9.51	9.51
6 pakāpe – Saimniecības vadības pakāpe	10.32	10.32	10.32

Maksimālais atskaitījums par izmitināšanu ir £37 nedēļā.

Ja pēc 39 darba stundām tiek strādātas virsstundas, tās tiek apmaksātas, piemērojot vismaz pusotras stundas likmi.

Lauksaimniecībā nodarbinātajam, kurš nepārtraukti strādā pie viena un tā paša darba devēja gadu vai ilgāk, ir tiesības uz 29 dienu kopējo atvaļinājumu (proporcionāli nostrādāto dienu skaitam nedēļā).

SLIMĪBAS APMASKAS SISTĒMA

Šī sistēma nodrošina slimības naudu pilna laika strādniekiem, kuri nepārtraukti strādājuši pie viena un tā paša darba devēja vismaz 52 nedēļas. Tā neattiecas uz darba kavējumiem, kas saistīti ar traumām, kas gūtas ārpus darba, vai slimībām grūtniecības vai maternitātes laikā.

- Jums jāpaziņo savam darba devējam un jāuzrāda pašapliecināta slimības lapa par prombūtni, kas nepārsniedz septiņas dienas, vai medicīnisku izziņu par ilgāku slimības laiku.

- Jums netiks maksāts par pirmajām trim slimošanas dienām, ja vien jūs neesat tās dēļ bijis darbā 14 vai vairāk dienas.
- Par katru prombūtnes dienu jums ir tiesības uz pus dienas samaksu, kā arī likumā noteikto slimības naudu.

4. ĢIMENE UN DARBS

GRŪTNIECĪBA UN MATERNITĀTE

Tiklīdz esat nodarbināta, jūs esat aizsargāta pret jebkāda veida diskrimināciju saistībā ar grūtniecību vai dzemdībām.

Jūs nevar likumīgi atlaist no darba grūtniecības dēļ vai tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar grūtniecību vai maternitātes atvaļinājumu, pat, ja jūs tikko esat sākusi strādāt pie sava darba devēja.

Ja esat grūtniece, jums kā darbiniecei ir tiesības uz:

- apmaksātu pirmsdzemdību atvaļinājumu;
- likumā noteiktu maternitātes atvaļinājumu, paredzētu 52 nedēļām - 26 nedēļas parastajam maternitātes atvaļinājumam (ordinary maternity leave - OML) no darba uzsākšanas pirmās dienas un 26 nedēļas papildu maternitātes atvaļinājumam (additional maternity leave - AML);
- likumā noteiktu maternitātes samaksu (Statutory maternity pay - SMP) par 39 nedēļām, ja esat strādājusi pie sava darba devēja 26 nedēļas līdz 15. nedēļai pirms bērna piedzimšanas, vai maternitātes pabalstu (Maternity Allowance), ja jums nav

tiesību saņemt SMP. Papildu maternitātes atvaļinājums (AML) netiek apmaksāts;

- darba līguma turpināšanu, izņemot algas saņemšanu. Tomēr - papildu maternitātes atvaļinājuma laikā daži līguma nosacījumi nav obligāti piemērojami;
- tiesībām atgriezties tajā pašā darbā pēc parastā maternitātes atvaļinājuma, ja tas ir iespējams, vai - tajā pašā vai līdzīgā darbā pēc papildu maternitātes atvaļinājuma;
- prioritāru izturēšanos štatu samazināšanas situācijās;
- darbu drošā vidē - ja riskus nevar ne mazināt, ne noņemt, un nav piemērots alternatīvs darbs (ar vienādu atalgojuma likmi un ne mazāk izdevīgiem noteikumiem) darba devējam ir jāaptur darbinieces nodarbinātība, maksājot viņai apmaksātu atvaļinājumu līdz viņas maternitātes atvaļinājuma sākumam;
- grūtniecības laikā piedāvātu tādu pašu apmācību un paaugstināšanas iespējām, kā pārējiem darbiniekiem;
- tādu pašu pienākumu pildīšanu grūtniecības laikā.

PATERNITĀTES ATVAĻINĀJUMS

Ja esat strādājošs tēvs vai dzīvesbiedrs, jums ir tiesības uz paternitātes atvaļinājumu vienu vai divas nedēļas pēc kārtas tad, kad jums ar dzīvesbiedri piedzimst bērns. Uz paternitātes atvaļinājumu varat pretendēt arī, adoptējot bērnu. Lielākajai daļai tēvu ir tiesības uz likumā noteikto paternitātes samaksu par paternitātes atvaļinājumu.

DALĪTAIS BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMS

Māte vai adoptētājs (-a) var samazināt savu maternitātes / adopcijas atvaļinājumu un izvēlēties dalīto bērna kopšanas atvaļinājumu (Shared Parental Leave - SPL). To saņemot tiešīgie vecāki var apmainīt daļu no maternitātes vai adopcijas atvaļinājuma uz dalīto bērna kopšanas atvaļinājumu (SPL) un saņemt likumā noteikto dalīto bērna kopšanas samaksu. Tad viņi var dalīties šajā atvaļinājumā viens ar otru tādā veidā, kāds vislabāk atbilst viņu vajadzībām, rūpējoties par savu bērnu.

BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMS

Bērna kopšanas atvaļinājums ļauj darbiniekiem iziet neapmaksātā atvaļinājumā, lai viņi varētu rūpēties par bērnu. Šis atvaļinājums parasti nav apmaksāts un ir pieejams par katru bērnu līdz tā 18. dzimšanas dienai.

ATVAĻINĀJUMS ĢIMENES APSTĀKĻU DĒĻ (PERSONĪGS ATVAĻINĀJUMS)

Likumā ir noteiktas tiesības, ko sauc par "atvaļinājumu ģimenes apstākļu dēļ", kas dod jums tiesības uz saprātīgu, neapmaksātu atvaļinājumu dažos gadījumos, piemēram, saistībā ar ārkārtas situācijām, kurās iesaistīts apgādājamaais.

"Personīgs atvaļinājums" raksturo laiku, kad jums ir nepieciešams atbrīvojums no darba, lai risinātu personīgus apstākļus, piemēram, tuvinieka zaudējuma gadījumā.

ELASTĪGAS DARBA STUNDAS

Ja esat darba ņēmējs, bet jums ir arī aprūpes pienākumi attiecībā uz bērniem, vecāka gadagājuma radniekiem vai apgādājamajiem, jūs varat pieteikties uz tiesībām pieprasīt elastīgas darba stundas.

AĢENTŪRAS STRĀDNIEMI

Jūs esat aģentūras strādnieks, ja jums ir līgums ar darbiekārošanas aģentūru, bet jūs uz laiku strādājat pie cita darba devēja (nomas organizācijas).

Aģentūrai piedāvājot jums darbu, tai 3 dienu laikā jums jāsniedz rakstiska informācija, kas ietver sekojošo:

- Nomas organizācijas nosaukums
- Atrašanās vieta
- Sākuma datums
- Paredzamais darba uzdevuma ilgums
- Darba veids
- Stundas
- Samaksa

Pēc tam, kad darba ņēmējs ir vienā un tajā pašā darbā nomas organizācijā nostrādājis ilgāk par 12 nedēļām, aģentūras strādniekam jāsaņem tāda pati samaksa, kā darba nomas organizācijā tieši nodarbinātiem darbiniekiem, ja vien viņi nav saņēmuši samaksu starp darba uzdevumu līgumiem.

VISU AĢENTŪRAS STRĀDNIEKU NODARBINĀTĪBAS TIESĪBAS

Visiem aģentūru strādniekiem, ieskaitot tos, kuriem ir darba samaksa starp darba uzdevumu līgumiem, ir nodarbinātības tiesības, tostarp:

- jāsaņem likumīgā minimālā alga;
- nedrīkst būt nelikumīgi atskaitījumi no darba algas;
- nedrīkst diskriminēt vai uzmākties viņiem;
- nedrīkst diskriminēt tādēļ, ka strādā nepilnu darba laiku;
- tiesības uz atpūtas periodiem un ierobežotām darba nedēļas stundām;
- jābūt likumā noteiktais minimālais apmaksātais atvaļinājums;
- likumā noteiktā slimības nauda, likumā noteiktā maternitātes samaksa, likumīgā adopcijas un paternitātes samaksa, ja persona atbilst kvalifikācijas

nosacījumiem;

- aizsardzība grūtniecības laikā;
- aizsardzība, saskaņā ar veselības un darba drošības likumiem;
- viņi var pievienoties arodbiedrībai;
- tiesības kādam viņus pavadīt sūdzību vai disciplinārlietas uzklausišanas laikā;
- automātiska reģistrācija pensijai pēc nostrādātām 12 nedēļām.

SAMAKSA STARP DARBA UZDEVUMU LĪGUMIEM

Ja jūsu aģentūra piedāvā jums pastāvīgu līgumu un maksā jums starp darba uzdevumiem, jums ir līgums, par kuru maksā arī starp darba uzdevumiem:

- Tas nozīmē, ka jūs, iespējams, esat aģentūras darbinieks.
- Pēc 12 nedēļām jums nav tiesību uz tādu pašu atalgojumu kā tiešajiem darbiniekiem. Tomēr, jums ir tiesības uz visām citām nodarbinātības tiesībām, ieskaitot atvaļinājumus un darba stundas. Kopš pirmās darba dienas jums ir tiesības piekļūt iespējām un informācijai par pastāvīgām vakancēm pie darba devēja.
- Ja jūs saņemat samaksu starp darba uzdevumiem, aģentūra jums maksā, pat, ja jūsu darbs beidzas, un pirms jauna darba sākšanās jums ir jāgaida.
- Šai samaksai jābūt vismaz 50 procentiem no algas, ko saņēmt par savu pēdējo darbu, vai valsts minimālās algas likmei par stundām, kuras strādājāt pēdējā darbā, atkarībā no tā, kura ir lielāka.
- Laikā, kad nestrādājat, aģentūrai ir

- jācenšas atrast un piedāvāt jums piemērotu darbu.
- Aģentūra nevar lauzt jūsu līgumu, kamēr starp darba vietām nav bijušas vismaz četru nedēļu intervāls, kurā jūs neesat strādājis, bet aģentūra jums ir maksājusi.

- Ja strādājoša grūtniece, aģentūras strādāniece, tajā pašā darbā ir nostrādājusi 12 nedēļu kvalifikācijas periodu, viņai ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu pirmsdzemdību aprūpei.
- Jums var būt tiesības uz maternitātes atvaļinājumu.

JŪSU DROŠĪBA DARBĀ

Darbiniekiem ir tiesības darbā atrasties drošībā. Saskaņā ar likumu, jūsu darba devējam ir jānodrošina:

- droša darba vieta;
- drošas iekārtas un aprīkojums;
- drošas darba sistēmas;
- kompetenti līdzstrādnieki.

Jums visos iespējamajos veidos ir jāveicina droša darba vide un ir jāievēro likumīgi darba devēja norādījumi, lai nodrošinātu darba drošību.

Ja jūsu darba devējs atzīst arodbiedrību, jūsu darba devējam ir jākonsultējas ar darba drošības pārstāvi. Ja nav atzītas arodbiedrības, darba devējam vai nu jākonsultējas ar jums tieši, vai ar darbinieku ievēlētu darba drošības pārstāvi.

Visiem darba devējiem, neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, ir:

- jāpadara darba vietu drošu;
- jānovērš risks veselībai;
- jāpārlicinās, ka iekārtas un mašīnas ir droši lietojamas, kā arī, ka tiek ieviesta un ievērota droša darba prakse;

- jāpārlicinās, ka visi materiāli tiek droši apstrādāti, glabāti un izmantoti;
- jānodrošina atbilstošs pirmās palīdzības aprīkojums;
- jāpastāsta jums par visiem iespējamajiem apdraudējumiem, ko var radīt jūsu darītais darbs, ķīmikālijas un citas vielas, ko izmanto firma, un pēc vajadzības jāsniedz jums informāciju, instrukcijas, apmācību un uzraudzību;
- jāpastāda ārkārtas situāciju plānus;
- jāpārlicinās, ka ventilācija, temperatūra, apgaismojums, kā arī tualetes, mazgāšanās un atpūtas iespējas atbilst veselības, darba drošības un labturības prasībām;
- jāpārbauda, vai ir nodrošināts pareizais darba aprīkojums un vai tas tiek pareizi izmantots un regulāri uzturēts kārtībā;
- jānovērš vai jākontrolē saskarsme ar vielām, kas var kaitēt jūsu veselībai;
- jāveic piesardzības pasākumus pret riskiem, ko izraisa uzliesmojoši vai sprādzienbīstami priekšmeti, elektroiekārtas, troksnis un radiācija;

- jāizvairās no potenciāli bīstama darba, kas saistīts ar manuālo pārvietošanu (un, ja no tā nevar izvairīties, veikt piesardzības pasākumus, lai samazinātu traumu risku);
- pēc vajadzības jānodrošina veselības uzraudzība;
- bez maksas jānodrošina aizsargtērps vai aprīkojums (ja riskus nevar novērst vai tos pienācīgi kontrolēt ar citiem līdzekļiem);
- jāpārliedz, ka ir nodrošinātas un uzturētas kārtībā pareizās brīdinājuma zīmes;
- jāziņo par nelaimes gadījumiem, traumām, slimībām un bīstamiem atgadījumiem Veselības un darba drošības pārvaldei (Health and Safety Executive - HSE) vai vietējai iestādei atkarībā no uzņēmējdarbības veida.

7. VIENLĪDZĪBA DARBĀ

Likums nosaka, ka nedrīkst izturēties pret kādu mazāk labvēlīgi nekā pret citu dēļ personas :

- dzimuma (ieskaitot ģimenes stāvokli vai civilās partnerattiecības statusu, grūtniecību un vienādu atalgojumu);
- rases, ieskaitot ādas krāsu, tautību, etnisko vai nacionālo izcelsmi;
- invaliditātes;
- reliģiskās pārliecības;
- politiskā viedokļa;
- seksuālās orientācijas;
- vecuma.

Šāda attieksme ietver visus nodarbinātības aspektus, piemēram, atalgojumu, piekļuvi darbam, apmācību vai paaugstināšanu amatā utt.

UZMĀKŠANĀS

Uzmākšanās līdztiesības likumos tiek definēta kā jebkura rīcība vai uzvedība, kas ir negribēta un nevēlama, un, kuru pamatoti varētu uzskatīt

par aizskarošu, pazemojošu vai iebiedējošu.

Var uzskatīt, ka cilvēku aizskaršana vai nelabvēlīgāka izturēšanās pret viņiem iepriekšminēto diskriminējošo iemeslu dēļ, piemēram, etniskās piederības vai tautības dēļ, izmantojot apsūkāšanos, izolāciju vai atstumtību darba vietā, nepamatotu kritiku par darba izpildi, aizskaroša materiāla izgatavošanu, demonstrēšanu vai izplatīšanu, var būt uzmākšanās un aizskārums piemēri.

SEKSUĀLĀ UZMĀKŠANĀS

Seksuāla uzmākšanās ir definēta kā nevēlama seksuāla rakstura verbāla, neverbāla vai fiziska rīcība, kas aizskar personas cieņu vai rada viņiem iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizvainojošu vidi. Piemēri:

- seksuāli divdomīgi joki;
- seksuāli mājieni;
- jautājumi vai apvainojumi par privāto dzīvi;
- nevēlama seksuāla uzmanība, lūrēšana;

- aizskaroši žesti vai svilpieni;
- ierosinājumi, ka seksuāla rakstura pakalpojumi varētu sekmēt kādas personas karjeru, vai, ka atteikšanās no tiem to var sabojāt.

Tas attiecas arī uz nelabvēlīgāku attieksmi, kas rodas, noraidot vai atsakoties pakļauties iepriekšminētos ierosinājumus.

DISCIPLINĀRSODI UN SŪDZĪBAS

KAS IR DISCIPLINĀRĀ PROCEDŪRA?

Jūsu darba devējam rakstveidā ir jāpaziņo par savu disciplināro procedūru un tā jāpadara jums viegli pieejama. Pastāv minimālie soļi, kas parasti jāiekļauj disciplinārajā procedūrā - tos sauc par "likumā noteiktajām minimālajām procedūrām". Jūsu darba devējam ir jāievēro šī procedūra, pretējā gadījumā atļaišanu var uzskatīt par "automātiski negodīgi notikušu".

Disciplinārā procedūra:

1. Jums jāsaņem rakstisks paziņojums, kurā norādīts iemesls (piemēram, rīcība), kura dēļ darba devējs ir apsvēris disciplināro atbildību. Vajadzības gadījumā jūsu darba devējam ir jāveic izmeklēšana.
2. Darba devējam ir jāaicina jūs uz sanāksmi, lai apspriestu radušās problēmas. Jums ir likumīgas tiesības uz sanāksmi ņemt līdzi darba kolēģi vai arod biedrības pārstāvi. Jums ir jānodrošina saprātīgs laiks, lai sagatavotos un meklētu pārstāvību. Jums jāsaņem arī pierādījumu kopijas, uz kuriem balstās darba devēja apsūdzības.

Vai nu disciplinārajā sanāksmē, vai tūlīt pēc tās, jūsu darba devējam vajadzētu pateikt jums savu lēmumu. Viņiem tas, ko viņi jums teikuši, ir jāapstiprina rakstiski. Darba devējam jums jāpaziņo par jūsu tiesībām pārsūdzēt lēmumu.

3. Apelācijas process ir līdzīgs disciplinārajai procedūrai:

- jūs rakstāt vēstuli, norādot pārsūdzības iemeslus;
- notiek sanāksme, parasti ar iestādes augstākstāvošu vadītāju, nekā bija pirmajā sanāksmē - jums tāpat ir tiesības sanāksmē būt ar kādu kopā;
- tiek pieņemts galīgais lēmums un jums tas tiek sniegts rakstiski.

KAS IR SŪDZĪBA?

Sūdzība ir iesniegums, kuru jūs iesniedzat par kādu / kaut ko darbā, piemēram, atalgojumu un darba apstākļiem, nesaskaņām ar kolēģiem, diskrimināciju, uzmākšanos utt.

Parasti jums nav atļauts iesniegt sūdzību

Nodarbinātības tribunālā, kamēr neesat ievērojis sūdzību iesniegšanas kārtību.

Parastā sūdzību kārtība:

1. Jums sava sūdzība darba devējam ir jāpaziņo rakstiskā veidā.
3. Ja neesat apmierināts ar lēmumu vai uzskatāt, ka ievērotā kārtība bija kļūdaina, jums ir tiesības uz apelāciju. To parasti uzklausa augstākā vadības līmenī. Apelācijas sēde ir līdzīga sākotnējai sanāksmei, un tāpat kā iepriekš, jums ir tiesības uz pavadoni.

2. Jūsu darba devējam vajadzētu uzaicināt jūs uz tikšanos, lai apspriestu problēmu. Jūsu sūdzība ir jāizskata taisnīgi un objektīvi. Jums ir likumīgas tiesības uz sanāksmi ņemt līdzi darba kolēģi vai arodbiedrības pārstāvi.

KUR MEKLĒT PALĪDZĪBU

Īrijas arodbiedrību kongress - Viesstrādnieku atbalsta (Irish Congress of Trade Unions – Migrant Workers Support Unit). Ja jums rodas problēmas darbā, jums ir jautājumi par savām tiesībām vai vēlaties iegūt sīkāku informāciju par iestāšanos arodbiedrībā. **T. 028 9024 7940**, vai kevin.doherty@ictuni.org

Vienlīdzības komisija (Equality Commission Northern Ireland) – Sūdzības par diskrimināciju un uzmācšanos. **T. 028 9050 0600**, vai information@equalityni.org

Darba attiecību aģentūra (Labour Relations Agency) – Konsultācijas par nodarbinātības praksi. **T. 03300 552 220**, vai info@lra.org.uk

Zī Veselības un darba drošības pārvalde (Health and Safety Executive NI) – Atbildīga par darba drošības un veselības aizsardzības standartu veicināšanu un ieviešanu. **T. 0800 0320 121**, vai mail@hseni.gov.uk

Nodarbinātības aģentūras inspekcija (Ekonomikas departaments) (Departamentul pentru Economie) – Atbildīga par privāto nodarbinātības aģentūru regulēšanu (aģentūru darbiniekiem). **T. 028 9025 7554**, vai eai@economy-ni.gov.uk

Vīnas Majestātes Ieņēmumi un muiža (HM Revenue and Customs) – Atbildīga par valstī noteiktā iztikas minimuma un valsts noteiktās minimālās algas izpildi. **T. 0300 123 110**, vai apmeklējiet www.gov.uk/government/publications/pay-and-work-rights-complaints

Lauksaimniecības algu pārvalde (Agricultural Wages Board) – Atbildīga par sūdzībām par lauksaimniecības darba ņēmēju darba vidi, samaksu vai tiesībām uz atvaļinājumu. **T. 028 9052 4012** vai **028 9052 4600**, vai farmpolicybranch@daera-ni.gov.uk

Vidutāju un strādnieku ekspluatācijas pārvalde (Gangmasters and Labour Abuse Authority) (GLAA) – Atbildīga par nodarbinātības aģentūru, darbaspēka nodrošinātāju un vidutāju, kas nodrošina darbiniekus lauksaimniecības, dārzkopības, gliemeņu vākšanas un visās saistītajās pārstrādes un iesaiņošanas nozarēs, regulēšanu. **T.0345 602 5020**, vai licensing@gla.gsi.gov.uk

Rūpniecības tribunālu birojs un Godīgas nodarbinātības (Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal) – neatkarīgas tiesu iestādes Ziemeļīrijā, kas izskata un nosaka prasības, kas saistītas ar nodarbinātības lietām, un sūdzības par diskrimināciju. www.employmenttribunalsni.co.uk/



STRONGER TOGETHER

CONGRESS

Northern Ireland Committee
Irish Congress of Trade Unions

Projekts, ko atbalsta Eiropas Savienības programma Peace IV,
ko pārvalda Īpašā ES programmu institūcija (SEUPB)

Peace



Northern Ireland - Ireland

European Regional Development Fund