

Lithuanian

JŪSŲ TEISĖS DARBE

Projektas remiamas Europos Sąjungos Programos taika IV, tvarkomas specialiosios ES Programų Organizacijos (SEUPB)

Peace



Northern Ireland - Ireland

European Regional Development Fund

1. ĮVADAS

Jeigu dirbate Šiaurės Airijoje, turite teisę į minimalias teises darbe, įskaitant teisę įstoti į profsąjungą ir dirbti be neteisėtos diskriminacijos ir priekabiavimo.

Airijos profsąjungų kongresas sudarė šią brošiūrą jums ir kitiems darbininkams migrantams. Ji pabrėžia kai kurias jūsų teises darbo vietoje, kur kreiptis norint sužinoti daugiau ir kaip gauti pagalbą iškilus problemai darbe. Labai svarbu, kad perskaitytumėte šią brošiūrą ir parodytumėte ją savo bendradarbiams ir draugams.

Ypač svarbu juodaodžiams ir etninių mažumų darbininkams migrantams įstoti ir organizuotis į profsąjungas, kad išvengtų išnaudojimo ir blogesnio elgesio nei su kitais darbuotojais.

KAS YRA PROFSĄJUNGA?

- Profsąjunga yra organizacija, kuri atstovauja dirbančių žmonių interesus.
- Profsąjungos apsaugo žmones darbe ir siekia pagerinti savo narių atlyginimą bei darbo sąlygas.
- Profsąjungos kovoja už stipresnes darbo apsaugos teises, lygybę ir geresnį dirbančių žmonių gyvenimo lygį.
- Profsąjungos yra nuo valstybės ir darbdavių nepriklausomos organizacijos. Joms vadovauja patys nariai ir jų darbas skirtas nariams.

KODĖL JUNGTIS Į PROFSĄJUNGĄ?

- Kad užtikrinti, jog yra laikomasi darbo teisių ir, kad jūsų darbo aplinka yra saugi.
- Kad apsaugoti ir pagerinti jūsų darbo užmokestį, sąlygas.
- Kad gautumėte patarimus ir konsultacijas apie jūsų teises darbe.
- Kad jums būtų atstovaujama skundų ir drausminių nusižengimų nagrinėjimo metu.
- Sukurti labiau įtraukiančią ir įvairesnę darbo vietą per lygybės ir harmoningų santykių skatinimą.
- Daryti įtaką savo darbo aplinkai.
- Jūs turite teisę jungtis į profsąjungą nuo pirmosios savo darbo dienos, nepriklausomai nuo jūsų įdarbinimo statuso.
- Jūs negalite būti diskriminuojamas už buvimą profsąjungos nariu.

Profsajungos skatina mokymą ir mokymąsi darbo vietoje. Profsajungos dirba su vyriausybe ir darbdaviais tam, kad skatintų darbuotojus vėl mokytis ir tobulinti savo įgūdžius per nacionaliniu lygiu pripažintas kvalifikacijas. Galimos įvairios mokymosi galimybės, pradedant anglų kalba kitų kalbų studentams iki trečio lygio mokymo kursų. Daugelis darbo vietų turi Profsajungų mokymosi atstovus, kurie jums patars ir pakonsultuos.

Jeigu turite problemų darbe, klausimų apie savo teises arba norite daugiau informacijos apie įstojimą į profsajungą, susisiekite su Kevin Doherty elektroniniu paštu

kevin.doherty@ictuni.org

arba 028 9024 7940

arba 07305 439360.

Norėdami sužinoti į kokią profsajungą turėtumėte įstoti, apsilankykite:

www.ictuni.org

Atsakomybės atsisakymas: Šioje brošiūroje pateikta informacija yra tik orientacinė ir ji nėra teisinė konsultacija.



2. JŪSŲ DARBO UŽMOKESTIS IR DARBO SĄLYGOS

Per du mėnesius nuo įdarbinimo pradžios, jūs turite teisę gauti **rašytinį dokumentą apie jūsų darbo sąlygas** (į kurį įeina atlyginimas, darbo vieta, pareigų pavadinimas, darbo valandos, atostogos). Jūs taip pat turite teisę gauti darbo sutartį. Bet kurie darbo sąlygų pasikeitimai turėtų būti išdėstyti jūsų darbo sutartyje ir pateikti jums raštu.

Jūs turite teisę į rašytinę darbo užmokesčio pažymą („**Payslip**“) kiekvieną kartą, kai jums yra mokama, nurodant, kiek uždirbate, ir visus atskaitymus.

Vieninteliai pinigai, kurie gali būti atskaityti iš jūsų darbo užmokesčio yra:

- Pajamų mokestis arba nacionalinis draudimas, kaip numatyta įstatymo;
- Kitos išlaidos gali būti atskaičiuojamos iš jūsų darbo užmokesčio tik jums sutikus, nebent tai yra numatyta jūsų darbo sutartyje.

Minimalus darbo užmokestis, kurį visi darbdaviai (išskyrus šeimos narius) privalo mokėti pagal įstatymą yra:

	Įkainis už valandą £ Nuo 2019 m. balandžio iki 2020 m. kovo pabaigos
Nacionalinis pragyvenimo minimumas 25 metų ir vyresniems darbuotojams	£8.21
Nacionalinis minimalus darbo užmokestis darbuotojams nuo 21-24 metų	£7.70
Nacionalinis minimalus darbo užmokestis darbuotojams nuo 18-20 metų	£6.15
Nacionalinis minimalus darbo užmokestis darbuotojams jaunesniems nei 18	£4.35

DARBO VALANDOS

Jūsų įdarbinimo sąlygose (sutartyje) turėtų būti nurodyta darbo datos ir laikas. Priešingu atveju darbdavys privalo jums pateikti informaciją, apie darbo laiką, bent prieš 24 valandas.

MAKSIMALI DARBO SAVAITĖ

Jūsų darbdavys privalo gauti jūsų sutikimą dirbti daugiau nei vidutiniškai 48 valandas per savaitę, kiekvienam 7 dienų laikotarpiui (apskaičiuotam per 17 savaitių laikotarpį). Nebent dirbtumėte sektoriuje, kuriame galioja specialios taisyklės.

MINIMALIOS PERTRAUKOS

Jūs turite teisę į 20 minučių poilsio pertraukėlę, jeigu tikimasi, kad dirbsite daugiau nei šešias valandas per pamainą.

Turite teisę į nemažiau nei 11 valandų pertrauką tarp darbo dienų.

Turite teisę kas savaitę nedirbti 24 valandas arba kas dvi savaites - 48 valandas.

Jeigu esate naktinės pamainos darbuotojas - pvz. dirbate tarp 11 val. vakaro ir 6 val. ryto – jūsų darbdavys negali jūsų versti dirbti daugiau nei 8 val. per pamainą.

ATOSTOGOS

Jūsų įdarbinimo sąlygose (sutartyje) turėtų būti nurodyta teisė į atostogas. Nors darbvys gali pasiūlyti jums daugiau, jūsų minimalios teisės yra:

- Jūs gaunate mažiausiai 28 apmokamas dienas per metus (5.6 savaitės)
- Jeigu dirbate ne pilną darbo dieną, jums priklauso proporcingai tiek pat kasmetinių atostogų
- Iš karto pradėjus dirbti, pradedate kaupti savo atostogas

- Jums mokamas įprastas užmokestis už atostogas
- Jeigu baigiate dirbti, jums sumokama už neišnaudotas atostogas
- Darbdavys gali kontroliuoti, kada atostogaujate

Jūs neturite įstatymų numatytos teisės į apmokamas atostogas „bank holiday“ ir valstybinių švenčių dienomis. Jei mokamos atostogos suteikiamos „bank holiday“ ar valstybinių švenčių dienomis, tai gali būti įskaičiuota į jūsų 28 dienų minimalias atostogas.

Kai kurie darbdaviai taiko „kaupimo“ sistemą, kai įstatymiškai priklausančios atostogos yra kaupiamos per metus. Tai reiškia, kad už kiekvieną išdirbtą mėnesį jūs įgyjate teisę į dvyliką dalį savo metinių atostogų. Taigi, po šešių mėnesių, jums priklauso pusė metinių atostogų.

ATOSTOGOS DĖL LIGOS

Dauguma darbuotojų turi teisę į įstatymo nustatytą ligos išmoką (SSP), jei jie nedirba dėl ligos. Jeigu sergate daugiau nei 4 dienas, galite reikalauti išmokėti SSP. Galite gauti SSP daugiausiai už 28 savaites. Tai yra nustatyta įstatymo ir jūsų darbdavys jums tai moka. Be to, kai kurie darbuotojai gali gauti profesinę ligos išmoką iš savo darbdavio, tačiau tai priklausys nuo jūsų darbo sutarties.

Jūsų darbdavys gali nustatyti kaip ir kada turite juos informuoti, kad sergate. Paprastai jūs galite savarankiškai patvirtinti ligos savaitę; sergant ilgiau nei savaitę, paprastai yra reikalingas daktaro lapelis.

TERMINUOTOS DARBO SUTARTIES DARBUOTOJAS

Jeigu dirbate pagal terminuotą darbo sutartį (pvz. neesate nuolatinis darbuotojas), taip pat kaip ir nuolatiniams darbuotojams, jums gali būti mokamas toks pat atlyginimas, taikomos tokios pačios darbo sąlygos, išmokų paketas, pensija ir paaukštinimo galimybės. Darbuotojams gali būti sudarytos terminuotos darbo sutartys, kurių galiojimo laikas yra ketveri metai. Jeigu po to jūsų sutartis yra atnaujinama, jūs tampate nuolatinio darbuotoju, nebent darbdavys galėtų pateikti svarią priežastį, kodėl turėtumėte likti dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Terminuotos darbo sutarties neatnaujinamas laikomas atleidimu, taigi, jei sutartis yra netnaujinama, darbuotojai dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis turi:

- Pilnas atleidimo iš darbo teisės (jei dirbama nepertraukiamai du ar daugiau metų).
- Įstatymo nustatytą apsaugą dėl neteisėto atleidimo (atidirbus vienerius metus).

NE VISĄ DIENĄ DIRBANTYS DARBUOTOJAI

Jeigu dirbate ne visą darbo dieną, dėl jūsų dirbamų valandų su jumis negali elgtis kitaip negu su tais, kurie dirba visą darbo dieną.

AR JŪS ESATE DARBUOTOJAS AR DARBININKAS?

Šiaurės Airijos darbo įstatyme apibrėžiamas skirtumas tarp darbininko ir darbuotojo. Svarbu žinoti, ar esate darbininkas, ar daruotojas, nes nors ir abu turi tam tikras pagrindines teises darbe, yra papildomos teisės, kurios skirtos tik darbuotojams.

Jeigu esate agentūros darbininkas (žiūrėti AGENTŪROS DARBININKAI dalį) arba turite nulinio valandų sutartį, tikėtina, kad jums priklauso darbininkų teisės. Tačiau daugelis agentūrų ir nulinio valandų sutarčių darbininkai taip pat bus laikomi „darbuotojais“. Kurios teisės jums taikomos pasitikslinkite su savo profsąjunga arba su Airijos Profsąjungų Kongreso migrantų darbuotojų paramos skyriumi.

ŽEMĖS ŪKIO DARBININKAI

Apima darbininkus dirbančius sodininkystėje, vaisių auginimą, sėklų auginimą, pienininkystę, gyvulininkystę ir jų laikymą, žemės naudojimą ganykloms, žemės naudojimą pievoms, daržus ir daigynus.

Produkcijos pakavimas nesiskaito prie žemės ūkio darbų, tačiau skynimas/rinkimas skaitosi.

MINIMALUS ATLYGINIMAS, KURĮ ŽEMĖS ŪKIO DARBININKAI PRIVALO GAUTI

PASTABA: Šie įkainiai turėtų keistis kiekvieną balandžio mėn. Jie negali nukristi žemiau negu nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio (NMW) arba nacionalinio pragyvenimo minimumo įkainiai (NLW).

Darbuotojo amžiaus grupė	Mažiau nei 20	21 iki 24	25+
	Įkainis per valandą £	Įkainis per valandą £	Įkainis per valandą £
1 Rangas – Minimalus įkainis – Tai-koma už pirmas 40 sudėtinių darbo savaitių	6.88	7.70 (NMW)	8.21 (NLW)
2 Rangas – Standartinis darbuotojas	7.42	7.70 (NMW)	8.21 (NLW)
3 Rangas – Vadovaujantis darbuotojas	8.40	8.40	8.40
4 Rangas – Amatų klasė	9.03	9.03	9.03
5 Rangas – Priežiūrintysis rangas	9.51	9.51	9.51
6 Rangas – Ūkio tvarkymo rangas	10.32	10.32	10.32

Didžiausia išskaitymas už apgyvendinimą yra £37 per savaitę.

Kai po 39 valandų darbo bus skaičiuojami viršvalandžiai, jie turi būti skaičiuojami pusantro karto.

Žemės ūkio darbuotojui, nepertraukiamai dirbančiam pas tą patį darbdavį metus ir daugiau, priklauso bendrai 29 dienų atostogos (proporcingai dirbtų dienų skaičiui per savaitę).

MOKĖJIMO UŽ LIGĄ SCHEMA

Pagal šią schemą išmokos dėl ligos mokamos visą dieną dirbantiems darbuotojams, kurie nepertraukiamai dirbo tam pačiam darbdaviui 52 savaites ar daugiau. Į tai neįeina nebuvimai darbe dėl traumų, patirtų nedarbo metu, ar ligos patirtos dėl nėštumo ar motinystės.

- Jūs privalote pranešti savo darbdaviui ir pateikti savarankiškai patvirtintą pranešimą apie nedarbingumą iki 7 dienų ar mažiau,

arba medicininę pažymą ilgesniam ligos laikotarpiui.

- Jums nebus mokama už pirmąsias tris nedarbo dienas, nebent jūs nedirbtumėte 14 ar daugiau dienų.
- Jums priklausys pusė darbo dienos užmokesčio plius įstatymų numatyta ligos pašalpa už kiekvieną nedarbo dieną.

4. ŠEIMA IR DARBAS

NĖŠTUMAS IR MOTINYSTĖ

Kai tik įsidarbinate, esate apsaugota nuo bet kokios diskriminacijos formos nėštumo ar gimdymo atžvilgiu.

Jūs negalite teisiškai būti atleista iš darbo, dėl nėštumo ar dėl priežasčių, susijusių su nėštumu ar motinystės atostogomis, net jei ką tik pradėjote dirbti pas savo darbdavį.

Jeigu laukiatės, jums kaip darbuotojui priklauso:

- Mokamas laikas už priešgimdyvinę priežiūrą.
- Įstatymo numatytos motinystės atostogos yra 52 savaitės- 26 savaitės įprastos motinystės atostogos (OML) nuo pirmosios darbo dienos ir 26 savaitės papildomos motinystės atostogos (AML).
- Numatyta įstatymo motinystės išmoka (SMP) už 39 savaites, jei iki 15-os savaitės iki kūdikio gimimo dirbote savo darbdaviui 26 savaites arba motinystės pašalpa, jei

SMP jums nepriklauso. AML yra nemokama.

- Darbo sutarties pratęsimas, išskyrus atlyginimą. Tačiau AML metu, kai kurios sutarties sąlygos nebūtinai yra taikomos.
- Po OML teisė sugrįžti į tą patį darbą, jei įmanoma, o po AML į tą patį arba panašų darbą.
- Teikiama pirmenybė situacijose dėl etatų mažinimo.
- Darbas saugioje aplinkoje – jei rizika negali būti sumažinta ar panaikinta ir nėra tinkamo alternatyvaus darbo (tuo pačiu darbo užmokesčio dydžiu ir ne mažiau palankiomis sąlygomis), darbdavys privalo laikinai nušalinti darbuotoją nuo darbo mokamoms atostogoms iki kol prasidės jo motinystės atostogos.
- Nėščiosioms, kaip ir kitiems darbuotojams, turi būti siūlomos tokios pat mokymo ir paaukštinimo galimybės.
- Nėštumo metu turėti tas pačias pareigas ir atsakomybę.

TĖVYSTĖS ATOSTOGOS

Jei esate dirbantis tėvas ar partneris, jums priklauso vienos ar dviejų savaitių iš eilės tėvystės atostogų, kai jūs ir jūsų partnerė susilaukiate vaiko. Jūs taip pat galite gauti tėvystės atostogas, kai įsivaikinate vaiką.

Daugelis tėvų turi teisę į įstatymais numatytą tėvystės išmoką už tėvystės atostogas.

BENDROS VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS

Motina ar įvaikintoja gali sutrumpinti motinystės / įvaikinimo atostogas ir pasirinkti bendrąsias tėvystės atostogas (SPL). Tėvai, kuriems tai priklauso gali dalį motinystės ar įvaikinimo atostogų išeisti į SPL ir gauti įstatymais nustatytą bendrą tėvystės išmoką. Tada jie gali pasidalinti šiomis atostogomis tarpusavyje, taip kaip tai geriausiai tiktų jų poreikiams rūpinantis savo vaiku.

VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS

Vaiko priežiūros atostogos suteikia darbuotojams galimybę gauti nemokamą laiką nuo darbo savo vaiko priežiūrai. Šios atostogos dažniausiai yra nemokamos ir leidžiamos kiekvienam vaikui iki jo 18 gimtadienio.

NEDARBO LAIKAS IŠLAIKYBINIAMS (UŽUOJAUTOS ATOSTOGOS)

Yra įstatyminė teisė vadinama „nedarbo laikas dėl išlaikytinių“, kuri suteikia jums teisę į neapmokamą poilsio laiką iškilus kai kuriomis aplinkybėmis, pvz. sprendžiant skubius atvejus, susijusius su „išlaikytiniu“.

„Užuojautos atostogos“ apibūdina nedarbo laiką, kai reikia spręsti asmenines aplinkybes, tokias kaip netektis.

LANKSTUS DARBAS

Jei jūs esate darbuotojas, tačiau tuo pačiu rūpinatės vaikais, senyvo amžiaus giminaičiais ar išlaikytiniais, galite kreiptis dėl teisės gauti lankstų darbą.

AGENTŪRŲ DARBUOTOJAI

Jūs laikomas agentūros darbuotoju, jeigu turite sutartį su įdarbinimo agentūra, bet laikinai dirbate pas kitą darbdavį (samdanti organizacija).

Kai agentūra jums pasiūlo darbą, jie per 3 dienas jums turi pateikti rašytinę informaciją, kurioje nurodyta:

- Kas yra samdanti organizacija.
- Vieta.
- Pradžios data.
- Tikėtina užduoties trukmė.
- Darbo tipas.
- Valandos.
- Užmokestis.

Išdirbus 12 savaičių tose pačiose pareigose, tai pačiai samdančiai organizacijai, agentūros darbuotojas privalo gauti tą patį darbo užmokestį, kaip ir darbuotojai, tiesiogiai įdarbinti samdančioje organizacijoje, nebent jie dirba pagal mokėjimų tarp užduočių sutartį.

ĮDARBINIMO TEISĖS VISIEMS AGENTŪRŲ DARBUOTOJAMS

Visi agentūrų darbuotojai, įskaitant ir tuos, kurie dirba pagal mokėjimų tarp užduočių sutartis, turi įdarbinimo teises, įskaitant:

- Gauti minimalų darbo užmokestį
- Neturėti neteisėtų išskaitymų iš atlyginimo
- Neturi būti diskriminuojami ar prie jų priekabiaujama
- Nebūti diskriminuojamiems dėl to, kad dirbate ne visą darbo dieną
- Teisė į poilsio laikotarpius ir darbo savaitės valandų apribojimai
- Turėti įstatymų numatytas minimalias apmokamas atostogas
- Atitinkant nustatytom sąlygom, įstatymo nustatytą ligos išmoką, įstatymo numatytą motinystės išmoką, įstatymo numatytą įvaikinimo išmoką ir įstatymo numatytą tėvystės išmoką
- Apsaugą nėštumo metu
- Apsaugą pagal sveikatos ir saugos įstatymus
- Teisę jungtis į profsąjungą
- Būti lydimam skundo ar drausminės bylos nagrinėjime
- Automatinis, po 12 savaičių įtraukimas į pensiją

MOKĖJIMO TARP UŽDUOČIŲ SUTARTIS

Jeigu jūsų agentūra siūlo jums nuolatinę sutartį ir moka jums tarp užduočių, vadinasi jūs dirbate pagal mokėjimo tarp užduočių sutartį:

- Tai reikšia, kad jūs galite būti agentūros darbuotojas.
- Po 12 savaičių, jums nepriklausys toks pat užmokestis, kaip tiesioginiams darbuotojams. Tačiau jums priklausys visos kitos įdarbinimo teisės įskaitant atostogas ir darbo valandas. Nuo pirmosios darbo dienos jūs taip pat turėsite priėjimą į patalpas ir prie informacijos apie nuolatinės laisvas darbo vietas pas jūsų darbdavį.
- Jeigu dirbate pagal mokėjimo tarp užduočių sutartį, agentūra jums sumokės jei jūsų darbas pasibaigs ir turėsite laukti prieš pradėdant naują.
- Šis atlyginimas turi būti ne mažesnis, kaip 50 procentų užmokesčio, kurį gavote už paskutinį darbą, arba nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio tarifas už valandas, kurias dirbate paskutiniame darbe, atsižvelgiant į tai, kuris iš jų didesnis.
- Agentūra taip pat privalo bandyti surasti ir pasiūlyti jums tinkamus darbus, kai nedirbate.
- Agentūra negali nutraukti jūsų sutarties iki tol, kol tarp darbų nebuvo bent keturių savaičių, kai jūs nedirbote, bet agentūra jums mokėjo.

- Nėščiai agentūros darbuotojai priklausys apmokamas laisvas nuo darbo laikas priešgimdyvinei priežiūrai, kai ji tame pačiame darbe išdirbs 12 savaičių teisės suteikiantį laikotarpį.
- Jums gali priklausyti motinystės atostogos.

JŪSŲ SAUGA DARBE

Darbuotojai turi teisę būti saugūs darbe. Pagal įstatymus jūsų darbdavys privalo suteikti:

- Saugią vietą darbui
- Saugią įrangą ir įrenginius
- Saugias darbo sistemas
- Kompetentingus bendradarbius

Jūs taip pat privalote visais įmanomais būdais prisidėti prie saugios darbo aplinkos ir paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams, kad užtikrinti saugumą. Jei jūsų darbdavys pripažįsta profsąjungą, jis privalo pasitarti su saugos atstovu. Jeigu pripažintos profsąjungos nėra, jūsų darbdavys privalo arba pasitarti su jumis tiesiogiai, arba su saugumo atstovu, išrinktu darbuotojų.

Visi darbdaviai, nepriklausomai nuo verslo dydžio, privalo:

- Padaryti darbo vietą saugią
- Užkirsti kelią pavojui sveikatai
- Užtikrinti, kad įrenginiai ir mechanizmai būtų saugūs naudojimui ir, kad būtų sukurtos saugios darbo praktikos ir jų būtų laikomasi
- užtikrinti, kad visos medžiagos būtų saugiai tvarkomos, laikomos ir naudojamos
- pasirinkti tinkamomis pirmosios pagalbos priemonėmis
- pasakyti jums apie bet kokius įmanomus jūsų darbo pavojus, chemikalus ir kitas kompanijos naudojamas medžiagas, ir pagal poreikį suteikti jums informaciją, instrukcijas, mokymą ir priežiūrą
- sudaryti avarinių atvejų planus
- užtikrinti, kad ventiliacija, temperatūra, apšvietimas ir tualetai, prausimosi įrenginiai ir poilsio patalpos, visi atitiktų sveikatos, saugos ir gerovės reikalavimus
- patikrinti, ar darbo įranga yra tinkama, ar ji tinkamai naudojama ir reguliariai prižiūrima
- užkirsti kelią ar kontroliuoti medžiagų, galinčių pakenkti jūsų sveikatai, poveikį.
- Imtis atsargumo priemonių, kad nekiltų rizika dėl degių ar sprogstamų pavojų, elektrinių prietaisų, garso ir radiacijos
- vengti potencialiai pavojingo darbo, susijusio su darbu rankomis (ir jei to negali būti išvengta, imtis atsargumo priemonių rizikai sumažinti)
- prirėkęs pasirūpinti sveikatos priežiūra
- pasirūpinti apsauginiais rūbais ar įranga nemokamai (jei rizikos negalima pašalinti ar tinkamai kontroliuoti kitomis priemonėmis)

- užtikrinti, kad yra parūpinti ir prižiūrimi atitinkami įspėjamieji ženklai
- pranešti Sveikatos ir Saugos tarnybai (HSE) arba vietos tarnybai, priklausomai

nuo verslo tipo, apie tam tikrus nelaimingus atsitikimus, sužalojimus, ligas ir pavojingus įvykius

7. LYGIATEISIŠKUMAS DARBE

Įstatymas yra pažeidžiamas, jei su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei su kitu, dėl jo ar jos:

- lyties (įskaitant lytį, santuokinę ar civilinę partnerystę, nėštumą ar vienodą užmokestį),
- rasės, įskaitant spalvą, tautybę, etninę ar tautinę kilmę
- neįgalumą,
- religinį tikėjimą,
- politinę nuomonę,
- seksualinę orientaciją,
- amžių

Toks elgesys apima visus darbo aspektus, pvz. užmokestį, prieigą prie darbo, mokymus ar paaukštinimą, ir t.t.

PRIEKABIAVIMAS

Lygių teisių įstatyme, priekabavimas apibūdinamas, kaip bet koks veiksmas ar elgesys, kuris yra nepageidaujamas ir, kurį pagrįstai galima būtų laikyti įžeidžiančiu, žeminančiu ar bauginančiu.

Priekabiaujant prie žmonių ar elgiantis su jais mažiau palankiai dėl bet kurios iš aukščiau nurodytų diskriminuojančių priežasčių, pvz. etniškumo ar tautybės pravardžiuojant, izoliacija ar atskirtis darbo vietoje, nepagrįsta

kritika dėl darbo atlikimo, įžeidžiančios medžiagos sukūrimas, demonstravimas ar platinimas, visi šie gali būti laikomi priekabavimo pavyzdžiais.

SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS

Seksualinis priekabavimas yra apibrežiamas kaip nepageidaujamas seksualinio pobūdžio žodinis, neverbalinis ar fizinis elgesys, kuris pažeidžia asmens orumą arba sukuria jiems bauginančią, priešišką, žeminančią ar užgaulią aplinką. Pavyzdžiai būtų:

- Seksualiniai pokštai,
- Užuominos,
- Klausimai ar įžeidimai apie privatų gyvenimą,
- Nepageidaujamas seksualinis dėmesys, geidulingas žvilgsnis,
- Įžeidžiantys gestai ar švilpimas,
- Pasiūlymai, kad seksualinės privilegijos gali padėti kažkieno karjerai arba, kad atsisakymas gali pakenkti.

Tai taip pat apima mažiau palankų elgesį dėl atmetimo ar atsisakymo sutikti su aukščiau minėtu elgesiu.

DRAUSMINĖ TVARKA IR SKUNDAI

8.

KAS YRA DRAUSMINĖ PROCEDŪRA?

Jūsų darbdavys privalo raštu išdėstyti drausmines procedūras, ir jos turi būti jums lengvai pasiekiamos. Paprastai būna keletas būtinų veiksmų, kurie turi būti įtraukti į drausmines procedūras – tai vadinama "privalomos įstatyminės procedūros". Jūsų darbdavys privalo laikytis šios procedūros arba atleidimas gali būti laikomas "automatiškai neteisėtas".

Drausminė procedūra:

1. Jūs privalote gauti raštišką pareiškimą su išdėstytomis priežastimis (pvz. elgesio), dėl kurių darbdavys buvo priverstas imtis drausminių priemonių. Jeigu reikalinga, jūsų darbdavys turi atlikti tyrimą.
2. Darbdavys privalo jus pakviesti į susitikimą ir aptarti iškilusias problemas. Pagal įstatymus jūs turite teisę į šį susitikimą atsivesti savo darbo kolegą arba profsąjungos atstovą. Jums privalo skirti pakankamai laiko pasiruošti ir susirasti atstovą. Jūs taip pat turėtumėte gauti bet kokių įrodymų, kuriais darbdavys remsis priimdamas sprendimą, kopijas.

Drausminio susitikimo metu arba netrukus po jo darbdavys turėtų pranešti jums apie savo sprendimą. Taip pat turėtų visa tai patvirtinti ir raštu. Jūsų darbdavys privalo jus informuoti apie jūsų teisę šį sprendimą apskųsti.

3. Apeliacijų procesas panašus į drausminę procedūrą:

- Jūs surašote laišką ir išdėstote apeliacijos priežastis
- Vyksta susitikimas, paprastai su aukštesnio rango vadovu nei buvo pirmajame susitikime – jūs turite teisę į šį susitikimą atsivesti kitą asmenį
- Priimamas ir jums raštu pateikiamas galutinis sprendimas

KOKIA YRA SKUNDŲ PROCEDŪRA?

Skundas – tai jūsų nusiskundimas, kurį pateikiate dėl kažko/ko nors darbe, pvz. užmokesčio ar darbo sąlygų, nesutarimų su bendradarbiais, diskriminacijos, priekabiavimo ir pan.

Paprastai neleidžiama pateikti skundo Darbo Tribunalui, kol nėra atlikta skundų procedūra.

Paprastai skundų procedūra vyksta taip:

1. Jūs privalote darbdaviui pateikti skundą raštu.
2. Darbdavys privalo jus pakviesti į susitikimą ir aptarti problemas. Jūsų skundas turi būti peržiūrėtas teisingai ir nešališkai. Jūs turite teisę į susitikimą atsivesti darbo kolegą arba profsąjungos atstovą.

3. Jei nesate patenkintas sprendimu arba galvojate, kad procedūra nebuvo atlinkta teisingai, turite teisę į apeliaciją. Ją paprastai peržiūri aukštesnio rango vadovai. Apeliacinis posėdis būna panašus į pradinį susitikimą ir, kaip ir anksčiau, jūs turite teisę į jį atsivesti kitą asmenį.



KUR KREIPTIS PAGALBOS

Airijos Profesjonų Kongresas – Dirbančiųjų migrantų paramos skyrius (Irish Congress of Trade Unions – Migrant Workers Support Unit). Jeigu susidūrėte su problemomis darbe, norite sužinoti apie savo teises ar gauti daugiau informacijos kaip įstoti į profesiją. **T. 028 9024 7940**, arba kevin.doherty@ictuni.org

Lygybės komisija (Equality Commission Northern Ireland) – skundai dėl diskriminacijos ir priekabiavimo. **T. 028 9050 0600**, arba information@equalityni.org

Darbo santykių tarnyba (Labour Relations Agency) – Patarimai dėl įdarbinimo tvarkos. **T. 03300 552 220**, arba info@lra.org.uk

Š. Airijos sveikatos ir saugos tarnyba (Health and Safety Executive NI) – atsakinga už sveikatos ir saugos darbe standartų skatinimą ir įgyvendinimą. **T. 0800 0320 121**, arba mail@hseni.gov.uk

Įdarbinimo įmonių inspekcija (ekonomikos departamentas) (Employment Agency Inspectorate at Department for the Economy)(Departamentul pentru Economie) – Atsakinga už privataus įdarbinimo sektoriaus (agentūrų darbuotojų) reglamentavimą. **T. 028 9025 7554**, arba eai@economy-ni.gov.uk

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

Žemės ūkio darbo užmokesčio valdyba (Agricultural Wages Board) – Atsakinga už žemės ūko darbuotojų skundus dėl darbo aplinkos, užmokesčio ar teisės į atostogas. **T. 028 9052 4012** arba **028 9052 4600**, arba farmpolicybranch@daera-ni.gov.uk

"Gangmasters" ir kovos su išnaudojimu darbe tarnyba (Gangmasters and Labour Abuse Authority) (GLAA) – Atsakinga už įdarbinimo agentūrų, darbo jėgos tiekėjų ir darbininkų įdarbintojų žemės ūkyje, sodininkystėje ir daržininkystėje, vėžiagyvių rinkimo ir perdirbimo bei pakavimo sektoriuose veiklos reglamentavimą. **T.0345 602 5020**, arba licensing@gla.gsi.gov.uk

Pramonės tribunolų bei teisingo įdarbinimo tribunolo įstaiga (Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal) – nepriklausomos teisminės Šiaurės Airijos institucijos, kurios nagrinėja ir sprendžia paeiškimus, susijusius su darbo reikalais bei skundais dėl diskriminacijos. www.employmenttribunalsni.co.uk/



STRONGER TOGETHER

CONGRESS

Northern Ireland Committee
Irish Congress of Trade Unions

Projektas remiamas Europos Sąjungos Programos taika IV, tvarkomas specialiosios ES Programų Organizacijos (SEUPB)

Peace



Northern Ireland - Ireland

European Regional Development Fund