

WRRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



**Paliwanag sa Batas
sa Empleo**



Paliwanag sa Batas sa Trabaho

Mula nang mailathala namin ang aming Paliwanag sa Batas sa Trabaho noong Setyembre 2018 may mga pagbabago na sa ilalim ng batas sa trabaho. Makikita mo sa ibaba ang mga pinakabagong pagbabago.

Pag-uumpisa sa Trabaho

Pahayag sa ikalimang araw

Sa loob ng limang araw na pag-uumpisa sa trabaho, dapat ay makakuha ang lahat ng empleyado ng nakasulat na pahayag kaugnay sa sumusunod na mga pangunahing tuntunin ng trabaho.

1. ang buong mga pangalan ng employer at empleyado
2. ang tirahan ng employer
3. ang inaasahang tagal ng kontrata, sa kaso ng pansamantalang kontrata, o ang petsa ng pagtatapos kung ang kontrata ay isang fixed-term na kontrata
4. ang halaga o paraan ng pagkalkula sa bayad ng empleyado
5. ang bilang ng oras na makatwirang aasahan ng employer na magtatrabaho ang empleyado sa bawat normal na araw ng pagtatrabaho at bawat normal na linggo ng pagtatrabaho

Ito rin ang buong nakasulat na pahayag kaugnay sa mga tuntunin ng trabaho na dapat maibigay sa loob ng dalawang buwan na pag-uumpisa sa trabaho.

Pambansang Minimum na Suweldo

Bayad/Sahod

Sa ilalim ng bagong mga halaga ng sahod sa Employment Miscellaneous Provisions Act 2019 para sa mga empleyado na mas bata sa 18 at sa mga mas mahigit sa 18 ay pinasimple at ibabatay lamang sa edad. Ang mga halaga ng bayad para sa mga trainee ay ipinawalang bisa na.

Sectoral Employment Order

Ang Atas sa Sektoral na Trabaho (Sectoral Employment Order o SEO) na nagtatakda ng legal na may bisang mga halaga ng bayad at mga tuntunin at kondisyon para sa Elektrikal na Nakikipagkontratang sektor ay nagkaroon ng bisa noong 1 ng Setyembre

Mga Oras ng Trabaho

Zero Hours

Ang Organisation of Working Time Act 1997 (OWTA) ay inamyendahan upang ipagbawal ang mga kontratang zero na oras sa mga sumusunod na sitwasyon:

- kung ang trabaho ay kaswal ang katangian
- kung ang trabaho ay ginawa sa mga sitwasyong emerhensiya kung ginamit ang panandaliang tulong sa trabaho upang punan ang mga rutinang pagliban para sa employer

Minimum na bayad sa partikular na mga sitwasyon

Ang isang bagong minimum na bayad ay mailalapat kapag ang isang empleyado sa isang zero oras na kontrata, ay tatawagin upang magtrabaho at hindi makakatanggap ng inaasahang mga oras ng trabaho.

Ang minimum na bayad ay kinakalkula bilang tatlo multiplikahin sa pambansang minimum na halaga ng bayad bawat oras o tatlo multiplikahin sa minimum na halaga ng bayad na nakatakda sa isang Atas sa Regulasyon ng Trabaho o Employment Regulation Order (kung may umiiral para sa sektor na ito at hangga't nananatili itong may bisa).

Ang umiiral nang paraan ng pagbabayad (hindi bababa sa 25% ng nakakontratang oras o 15 oras) ay magpapatuloy na malalapat sa kalahatan.

Mga probisyon ng mga Banded na Oras

Ang mga empleyado na hindi sumasalamin ang kanilang kontrata sa trabaho o pahayag ng mga tuntunin sa trabaho sa realidad ng mga oras na karaniwan nilang pagtatrabaho ay may karapatang humiling na mailagay sa isang band ng mga oras na mas mahusay na sumasalamin sa mga oras na kanilang natrabaho sa mahigit sa 12-buwan na sangguniang panahon.

Ang mga band ng mga oras ay tulad ng sumusunod:

Band	Mula sa	Patungo sa
A	3 oras	6 oras
B	6 oras	11 oras
C	11 oras	16 oras
D	16 oras	21 oras
E	21 oras	26 oras
F	26 oras	31 oras
G	31 oras	36 oras
H	36 oras at higit	

Kung isa kang empleyado, dapat ay nagtatrabaho ka sa iyong employer nang hindi bababa sa isang taon bago humiling

Taunang bakasyon at sertipikadong bakasyon ng may-sakit

Mula sa unang araw sa trabaho ang mga empleyado ay nakaka-ipon ng mga karapatan sa bakasyon kahit na sila ay nasa bakasyon ng sertipikadong may-sakit at maging part-time man sila o full time. Kapag ang isang empleyado ay nasa bakasyon ng sertipikadong may-sakit sa pagtatapos ng taon ng bakasyon, ang taunang bakasyon na naipon nila at hindi nila nagugol ay maililipat at maaaring kunin sa susunod na 15 buwan.

Naaayon sa Pamilya na Bakasyon

Bakasyon sa panganganak at wala sa panahon na panganganak Ang mga ina ng mga sanggol na ipinanganak nang mas maaga nang mahigit sa dalawang linggo bago ang kanilang takdang petsa ay may karapatan na palawigin ang kanilang bakasyon sa panganganak sa agwat ng pagitan ng petsa ng araw ng panganganak at ang petsa ng nakatakdang pag-uumpisa ng petsa ng dapat na panganganak. Karaniwan na ang bakasyon sa panganganak ay mag-uumpisa nang hindi mas maaga sa dalawang linggo bago ang takdang petsa.

Bakasyon ng Asawa ng Nanganak

Ang bakasyon ng asawa ng nanganak na dalawang linggo ay magagamit ng nauugnay na magulang sa loob ng 26 na linggo mula sa kapanganakan ng kanilang sanggol. Ang benepisyong bayad sa asawa ng nanganak ay magagamit sa kwalipikadong nauugnay na magulang mula sa Departamento ng Trabaho at Proteksyon ng Lipunan.

Bakasyon ng magulang

Ang maximum na panahon ng bakasyon ng magulang ay pinalawig mula 18 tungo sa 22 linggo mula noong 1 ng Setyembre 2019, at pinalawig muli sa 26 linggo mula noong 1 ng Setyembre 2020. Ang edad ng anak na magagamit ang bakasyon ng magulang ay itinaas mula 8 tungo sa 12 taon. Para sa anak na may kapansanan ang threshold ng edad ng bakasyon ng magulang ay hindi nagbago at magagamit hanggang sa edad na 16.

Bisitahin ang aming website na **workplacerelements.ie** para sa mas detalyadong impormasyon o tawagang ang serbisyo namin sa impormasyon sa 0818 **80 80 90**.

Follow us on Twitter **@WRC_ie**

Published September 2019

Oktubre 2017

Nilalaman

PAHINA

INTRODUKSIYON	2
BUOD NG MGA TUNGKULIN NG MGA EMPLOYER	3
MGA SERBISYO SA INSPEKSIYON NG WRC	4
BUOD NG MGA KAPANGYARIHAN NG MGA INSPEKTOR	4
PAGTATAGO NG REKORD	5
KATAYUAN SA EMPLEO NG MGA EMPLEADO	7
MGA EMPLEADONG FIXED-TERM /	
PANSAMANTALANG MANGGAGAWA NG AHENSIYA	8
MGA EMPLEADONG PART-TIME	10
EMPLEO NG KABATAAN	10
EMPLEO NG MGA BANYAGA	13
MGA NAKASULAT NA TUNTUNIN AT KONDISYON	16
BAYAD AT SUWELDO	18
BAKASYON, PERSONAL NA ORAS, PAHINGA	19
PANSEGURIDAD NA LEAVE	21
PAGKAKAPANTAY-PANTAY	22
MGA ESPESIPIKONG KASUNDUAN SA INDUSTRIYA	23
TERMINASYON NG EMPLEO	24
REDUNDANCY	25
KODIGO NG PAGSASAGAWAAT IBA PANG KAHINGIAN	26
PAGPAPATUPAD	27
APENDIKSI: MGA ORGANISASYONG MAKATUTULONG	
SA MGA ISYU SA EMPLEO	30
APENDIKS II: MAHAHALAGANG PUBLIKASYON	33

Introduksiyon

Isa sa mga susing layunin ng Workplace Relations Commission (WRC) ang bigyan ng patas na impormasyon ukol sa malawak na barayti ng mga batas sa karapatan sa empleo ang mga employer at empleado sa pamamagitan ng telepono, nakasulat na dokumento, websitenito, at ng nagpapatuloy na mga programa sapagpapataas ng antas ng kamalayan. Nagbibigay rin ang WRC ng ekstensibong barayting mga polyetong nagpapaliwanagat komprehensibong Gabay sa Empleo, Paggawa, at Batas sa Pagkakapantay-pantay.

Layunin ng publikasyong ito na tulungan ang mga employer na tuparin ang kanilang mga tungkulin alinsunod sa batas empleo. Sa pagtatayo o pagtataguyod ng negosyong may mga bayarang empleado, kailangang pamilyar ang mga employer sa ilang batayang probisyon sa ilalim ng batas empleo ng Ireland.

Ang gabay na ito ay inilathala ng WRC. Makukuha ang mga karagdagang impormasyon sa mga karapatan sa empleo sa www.workplacerelations.ieo samga Serbisyo sa Impormasyon at Serbiyo sa mga Kostumer ng WRC sa numerong **Lo-call 0818808090**.

Tandaan na ito ay hindi isang legal nainterpretasyong batas.



Buod ng mga Tungkulin ng mga Employer

Responsable ang employersa paninigurong napoprotektahan ang batayang karapatan sa empleo ng kanilang mga empleado.

Tungkulin nilang:

- Pakitunguhan lamang ang mga empleadong may pahintulot na magtrabaho sa Estado,
- Siguruhing mabigyan nila ang mga empleado ng nakasulat na pahayag ng mga tuntunin at kondisyon ng empleo,
- Bigyan ang mga empleado ng nakasulat na kopya na nagsasaad ng suweldo o 'payslip',
- Bayaran ang mga empleado nang hindi bababa sa minimum na suweldo na nakasaad sa batas,
- Tumupad sa mga kahingian sa maximum na oras ng trabaho sa isang linggo,
- Bigyan ang mga empleado ng personal na oras at oras ng pahinga sa oras ng trabaho,
- Magbigay ng taunang leavemula sa trabaho,
- Magbigay ng minimumna palugit mula pagbibigay ng abisohanggang terminasyon ng empleo,
- Magpanatili ng mga rekord kaugnay ng kanilang mga empleado at kanilang mga karapatan.

Para sa karagdagang impormasyon, i-downloadang Gabay sa Empleo, Paggawa, at Batas sa Pagkakapantay-pantay sa www.workplacerelations.ie.

Makikita sa Apendiks II ang listahan ng mga Gabay, Polyeto, at mga Buklet na Nagpapaliwanag para sa mga espesipikong bahagi ng batas empleo.

Mga Serbisyo sa Inspeksiyon ng WRC

Responsable rin ang WRC sa pagsubaybay sa iba't ibang karapatan sa empleo sa Irelandsa pamamagitan ng Serbisyo sa Inspeksiyon nito. Kumikilos ang mga Inspektor ng WRCsa paraang patas at walang kinikilingan sa kanilang mga inspeksiyon sa buong bansa. Isinasagawa ang mga inspeksiyong ito dahil sa mga reklamong natatanggap hinggil sa sinasabing paglabag sa mga karapatan sa empleo, dahil sa mga targeted na kampanya sa inspeksiyon, at dahil sa mga katanungan sa pangkaraniwang inspeksiyon. Kapag may patunay ng di-pagtupad sa batas sa mga karapatan sa empleo, pangunahing priyoridad ng inspektor ang ayusin ang gusot. Sa ilang kaso, maaaring kailanganin ang pag-isyu ng mga abiso sa pagtupad at/o fixed na kabayaranat/oanginisasyon ng mga prosekusyon laban sa employer.

Buod ng mga Kapangyarihan ng mga Inspektor

Sa pangkalahatan, taglay ng mga Inspektor ng WRC ang sumusunod na mga kapangyarihan alinsunod sa batas:

- Pumasok sa anumang lugar ng trabaho sa makatwirang oras,
- Hingin ang mga rekord,
- Siyasatin ang mga rekord,
- Kopyahin, atkunin at panatilihin, ang mga rekord,
- Mag-interbyu at manghingi ng impormasyon mula sa kahit kaninong may kaugnayan dito.

Para sa listahan ng mga rekord na ipakikita sa mga Inspektor ng WRC, tingnan ang bahaging “Pagtatago ng Rekord” sa pahina 5.

Makokontak ang mga Serbisyo sa Inspeksiyon ng WRC sa

Telepono:(059)9178800

Lo-Call:0818220100



Pagtatago ng Rekord

Nakalatag sa sumusunod na listahan ang mga istandard na rekord na kailangang itago ng mga employersna hihingin ng Inspektor ngWRCsa kaniyang inspeksiyon:-

1. Ang kompletongtemplate kalakip ang liham hinggil sa petsa ng inspeksiyon o katulad na impormasyon sa parehong format.
2. Numero sa rehistrasyon ng employersa mga Komisyoner ng Rentas.
3. Listahan ng lahat ng empledo kabilang ang buong pangalan, tirahan, at numero ng PPSng bawat empledo(full-timeatpart- time).
4. Nakasulat na tuntunin sa empleo para sa bawat empledo.
5. Mga detalye ng payroll (kabilang angGrosstoNet,Ratekada oras, Overtime,Kaltas,Shiftat iba pangmga Premiumat Allowance, Komisyon atBonus,Bayad sa Serbisyo,atbp.).
6. Patunay na nagbibigay ng payslip ang employer sa mge empledo.

7. Klasipikasyon ng trabaho ng mga empleado.
8. Mga petsa ng pagsisimula at, kung tapos na, terminasyon ng empleo.
9. Bilang ng oras para sa bawat empleado(kabilang ang mga oras ng pagsisimula at pagtatapos).
10. Rehistro ng mga empleadong wala pang18taong gulang.
11. Mga detalye ng mga panirahang inilalaan sa mga empleado.
12. Mga benepisyo sa Bakasyon at Pista Opisyal na natatanggap ng bawat empleado.
13. Para sa mga di-mamamayan ng EEA¹, hindi kailangan ang mga pahintulot sa empleo o patunay ng mga pahintulot na ito.
14. Anumangdokumentasyong kailangan para mapatunayan ang pagtupad sa batas sa karapatang sa empleo.

Maaaring kailanganin ang mga karagdagang rekorddepende sa mga sangkot nasektor/negosyo.May minimum na panahon sa pagtatabi ng mga rekord na ito(karaniwan ay tatlong taon).

¹Kabilang saEEA(EuropeanEconomicArea)ang mga kasaping estado ng EuropeanUnionkasama ang Iceland,Norway,atLiechtenstein.

Katayuan sa Empleo ng mga Empleado

Pinakikitunguhan ng mga employer ang mga tao ayon sa mga **kontrata ng serbisyo kontrata para sa mga serbisyo**. Tanging ang taong nakapaloob sa kontrata ng serbisyo ang itinuturing na empledo at kung gayon ay protektado ng buong saklaw ng batas sa empleo; ang independenteng kontraktor indibidwal na nagtatrabaho sa sarili (self-employed) ay papaloob sa kontrata para sa mga serbisyo kasama ang partidong paglalaanan ng trabaho.

Karaniwang hindi malinaw ang kaibahan ng kontrata ng serbisyo, sa isang banda, at ng kontrata para sa serbisyo, sa isa pa, ngunit may mabigat na implikasyon ang uri ng kontratang kinapapalooban ng isang tao para sa parehong employer at empledo sa usaping tulad ng batas sa proteksiyon ng empleo, legal na responsabilidad para sa mga pinsalang naidulot sa mga miyembro ng publiko, pagbubuwis, at kagalingang panlipunan. Para sa karagdagang impormasyon, basahin ang **Kodigo ng Pagsasagawa para sa Pagtukoy sa Empleo** o ang **Katayuan sa Pagtatrabaho sa Sarili**, na mada-download sa www.revenue.ie.

Kung kailangan mo ng mas detalyadong impormasyon sa insurability ng empleo at pagtatrabaho sa sarili, makipag-ugnayan sa:

ScopeSection
Department of Employment Affairs and
Social Protection
Ground Floor
Gandon House
Amiens Street
Dublin 1.
Telepono: (01) 6732585
Email: scope@welfare.ie

Mga Empleadong Fixed-Term/ Pansamantalang Manggagawa ng Ahensiya

Depende sa mga pangangailangan ng negosyo, maaaring mangailangan ang mga kompanya ng mga empleadong part-time o fixed-term, o mga pansamantalang manggagawa ng ahensiya.

Mga Empleadong Fixed-Term: Ang empleadong fixed-term ay nakapaloob sa kontratang may espesipikong petsa ng simula at wakas, o kinuha sa trabaho para sa mga espesipikong gawain o proyekto, o may kontratang ang tagal ay nakadepende sa isang partikular na pangyayari tulad ng pagkakaroon ng tuloy-tuloy na pondo mula sa panlabas na entidad.

Hindi maaaring ituring na mas mababa ang mga empleadong fixed-term kompara sa mga permanenteng empleado kaugnay sa mga kondisyon ng empleo. Sakop din ang mga empleadong fixed-term ng lahat ng batas sa proteksiyon ng mga empleado, maliban sa mga may kaugnayan sa di-makatwirang terminasyon sa ilang kaso, katulad ng aplikasyon nito sa mga permanenteng empleado.

Hindi maaaring manatili ang mga empleado sa serye ng mga kontratang fixed-term nang walang katiyakan. Kung ang empleadong nagsimulang magtrabaho bago ang 14 Hulyo 2003 ay may tatlong sunod-sunod na taon ng serbisyo bilang empleadong fixed-term, at kapag babaguhin ang kontrata sa o pagkatapos ng 14 Hulyo 2013, isang fixed-term na kontrata lamang ang maaaring ialok sa kaniya. Hindi maaaring lumampas sa isang taon ang pagbabagong ito ng fixed-term na kontrata. Pagkatapos nito, kung nais ng employer na magpatuloy ang empleado sa trabaho, ito ay dapat na nakabatay sa kontrata na di-tiyak ang itatagal.

Kung ang empleadong nagsimulang magtrabaho sa o pagkatapos ng 14 Hulyo 2003 ay mayroon nang dalawa o higit pang kontratang fixed-term, hindi dapat lumampas ang pinagsamang haba ng mga kontratang ito sa apat na taon. Pagkatapos nito, kung nais ng employer na magpatuloy ang empleado sa trabaho, ito ay dapat na nakabatay sa kontrata na di-tiyak ang itatagal.

Mga Pansamantalang Manggagawa ng Ahensiya:Ang manggagawa ng ahensiya ay indibidwal na empleado ng isang ahensiya sa empleo na nakapaloob sa kontrata ng empleo na nagsasaad na maaari siyang italagang magtrabaho para sa, at sa ilalim ng direksiyon at superbisyon ng, isang tao maliban sa ahensiya sa empleo.

Ayon sa batas kailangang pantay angtrato sa lahat ng pansamantalang manggagawa ng ahensiya at sa mga manggagawang kinuha nang direkta ng employer sa mga usapin ng:

- Bayad,
- Oras ng trabaho,
- Oras ng pahinga,
- Oras ng pahinga sa araw ng trabaho,
- Trabaho sa gabi,
- Overtime,
- Taunangleave,o
- Mga Pista Opisyal.

Dapat ding magkaroon ng pantay na akses ang mga manggagawa ng ahensiya, katulad ng sa mga sariling manggagawa ng employer, sa mga pasilidad tulad ng pangangalaga sa anak, kantina o mga katulad na amenidad, o mga serbisyo sa transportasyon.

Sa pagkakataong may bakanteng posisyon, kailangang ipaalam ito ng employer, kapag ipinapaalam sa sarili niyang mga empledo, sa anumang manggagawa ng ahensiya na itinalagang magtrabaho para sa kaniya. Ito ay para makapag-aplay ang manggagawa ng ahensiya sa posisyong ito.

Hindi pinahihintulutan ang isang ahensiya sa empleo na singilin ang indibidwal para sa kabayaran sa pag-aayos ng empleo ng indibidwal na ito.

Mga Empleadong Part-Time

Ang empleadong part-time ay may mas maikling oras ng trabaho kompara sa empleadong full-time na may parehong uri ng gawain.

Ang empleadong part-time ay hindi dapat ituring na mas mababa kompara sa kaparis na empleadong full-time sa lahat ng kondisyon ng empleo, at sakop ng batas sa proteksiyon ng empleado ang mga empleadong part-time katulad ng aplikasyon nito sa mga empleadong full-time. Maaari lamang ituring ang empleadong part-time nang mas mababa sa kaparis nitong empleadong full-time kung may katwiran at obhetibong batayan ang pagturing na ito.

Empleo ng Kabataan

Idinisenyo ang **Protection of Young Persons Act, 1996** para pangalagaan ang kalusugan ng kabataang manggagawa, at upang matiyak na hindi malalagay sa alanganin ng empleo sa akademikong taon ang kanilang edukasyon. Nagtatakda ang batas ng minimum na edad para sa empleo, ng mga pagitan sa oras ng pahinga, at ng maximum na oras ng trabaho, at ipinagbabawal ang pagtatrabaho sa disoras ng gabi ng mga wala pang 18 taong gulang. Kailangan ding magkaroon ng mga tiyak na rekord ang mga employer para sa mga manggagawang wala pang 18 taong gulang. Sa pangkalahatan, ipinagbabawal sa batas ang empleo ng mga batang wala pang 16 taong gulang. Gayunpaman, maaaring maging empleado ang mga nasa edad 14 at 15 sa sumusunod na mga kaso:

- kapag bakasyon sa paaralan,
- part-timena trabaho sa kalagitnaan ng akademikong term,
- bilang bahagi ng aprobadong karanasan sa trabaho o programang pang-edukasyon na hindi naman mapanganib sa kanilang kaligtasan, kalusugan, o pag-unlad.



Maaaring maging empledo ang mga bata (o iyong wala pang 16 taong gulang) sa mga gawaing kultural, artistiko, isports, o advertising na hindi nakasasama sa kanilang kaligtasan, kalusugan, o pag-unlad at hindi nakaaabala sa kanilang pagpasok sa paaralan, gabay sa pagpili ng bokasyon, o mga programa sa pagsasanay, o sa kapasidad nilang makinabang sa mga natatanggap na instruksiyon. Upang mangyari ito, kailangang makakuha ng pahintulot sa pamamagitan ng **lisensiyang**ibibigaysa ngalan ng Minister for Business, Enterprise and Innovation.

Ang mga uri ng aktibidad na inaaplayan ng lisensiya ay karaniwang mga komersiyal sa telebisyon at pagganap sa pelikula o teatro na nangangailangan ng batang aktor. Inilalatag ng lisensiya ang mga kondisyon sa empleo ng bata, tulad ng mga pangkalahatang kondisyon sa pahintulot ng magulang, superbisyon at mga kaayusan sa edukasyon, at ang maximum na oras ng trabaho at minimum na oras ng pahinga na akma sa bawat grupo. Kailangang magsulat ang employer ng liham-aplikasyon para sa lisensiya nang hindi bababa sa 21 araw bago ang simula ng empleo.



Isumite ang mga aplikasyon sa:

**Employment of Young Persons Licensing Section,
The Workplace Relations Commission
O'Brien Road, Carlow.
Telepono (059) 9178800**

Mada-download ang sumusunod na dokumentasyon sa
www.workplacerelations.ie.

- Protection of Young Persons (Employment) Act 1996
Pormularyo ng Aplikasyon,
- Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 Tala
sa empleo ng bata sa pamamagitan ng lisensiya sa ilalim
ng Section 3(2) Theatre Licence,
- Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 Tala
sa empleo ng bata sa pamamagitan ng lisensiya sa ilalim
ng Section 3(2) Film/TV Licence.

Empleo ng mga Banyaga

Ang mga banyagang nagtatrabaho ng legal sa Ireland ay may karapatan at proteksiyon sa empleo alinsunod sa bataskatulad ng sa manggagawang Irish.

Kailangang makakuha ng permit sa empleo ang mamamayang hindi mula sa EEA, maliban sa mga kasong nakalista sa susunod na pahina, para makapagtrabaho sa Ireland (binubuo ang EEA ng mga Kasaping Estado ng European Union kasama ang Iceland, Norway, at Liechtenstein). Tandaan na paglabag sa EmploymentPermitsActs para sa parehong employer at empleado kung naging empleado ang isang mamamayang hindi mula sa EEA nang walang kaukulang permit o iba pang pahintulot sa pagtatrabaho. Maaari lamang magtrabaho ang mga may hawak ng permit sa empleo sa employer na nakapangalan sa permit.



Kung sa anumang dahilan ay natigil ang pagtatrabaho ng may hawak ng permit sa empleo sa employer na nakapangalan sa permit sa loob ng panahong may bisa ang permit, kailangang ipadala agad ang orihinal na permit at ang sertipikadong kopya sa Department of Business, Enterprise and Innovation.

Kabilang sa mga mamamayang hindi mula sa mga bansang EEA na hindi nangangailangan ng Permit sa Empleo ang mga may:

- Pahintulot na manatiling asawa o dependant ng isang mamayan ng Ireland/EEA,
- Pahintulot na manatiling magulang ng isang mamamayang Irish,
- Pansamantalang leave para manatili sa Estado sa kadahilanang humanitaryo, na sumailalim na sa proseso ng Asylum,
- Direktang pahintulot mula sa Department of Justice and Equality para manatiling residente at empleado ng Estado,
- Pahintulot na manatili sa Estado bilang rehistradong estudyante na may permit na magtrabaho nang 20 oras sa panahong may klase at 40 oras kapag bakasyon,
- Pahintulot na manatili sa Estado alinsunod sa mga itinakda ng Diplomatic Relations and Immunities Act 1967, at nakatalaga sa isang Misyon ng bansang kasama ng Pamahalaang pumailalim sa isang Working Dependents Agreement,
- Mga mamamayang Swiss: Alinsunod sa mga itinakda ng European Communities and Swiss Confederation Act 2001, na ipinatupad noong 1 Hunyo 2002, malaya silang makapagtrabaho sa Ireland kahit walang Permit sa Empleo.

Tandaan:

Ang pagkakaroon ng numerong PPS (Personal Public Service) ay hindi agad nangangahulugang maaaring magtrabaho sa Estado ang isang tao.

Mga Detalye ng Kontak

EmploymentPermitsSection
Departmentof
BusinessEnterpriseandInnovation
DavittHouse
65aAdelaideRoad
Dublin2

Lo-Call:0818808090*

*Tandaang maaaring magbago ang bayad sa paggamit ng numerong 0818(Lo-Call) sa iba't ibang serviceproviders.

Ang WorkplaceRelationsCommission ang hahawak sa mga tanong sa telepono sa EmploymentPermits CallCentre.

Makukuha rin sa www.dbei.ie ang impormasyon sa Permit sa Empleo at mga kahingian sa aplikasyon. Maaari ding alamin ang kasalukuyang istatus ng mga aplikasyon sa permit sa empleo gamit ang OnlineStatusUpdateEnquirysawebite na ito.

Naka-post na Manggagawa:Ang naka-post na manggagawa ay nagtatrabaho, sa limitadong panahon, sa Kasaping Estado ng EU maliban sa Estado kung saan karaniwan siyang nagtatrabaho. Inaatasan ng PostedWorkersDirective ng EuropeanCommunity ang bawat Kasaping Estado na siguruhing nakapailalim ang manggagawang naka-post sa teritoryo nito sa mga tuntunin at kondisyon ng empleo, na karapatan ng mga empleado alinsunod sa batas ng Kasaping Estadong ito.

Kailangan ang Form of Declaration para sa lahat ng pansamantalang posting ng mga manggagawa sa Ireland mula sa isa pang Kasaping Estado. Makukuha ang Form of Declaration at ang adres o email para sa pagpapadala ng form sa www.workplacerelations.ie



Mga Nakasulat na Tuntunin at Kondisyon

Bagaman hindi kinakailangang nakasulat ang kabuuan ng kontrata ng empleo, kailangang nakasulat ang ilang mga tuntunin at kondisyon dalawang buwan sa pagsisimula ng empleo. Karaniwang kabilang dito ang pamamaraan ng pagkalkula ng bayad at kung may nakalatag na sickpay na iskema. (Para sa mga empleadong fixed-term, kabilang din dito kung paano matatapos ang kanilang empleo). Inaatasan sa ilalim ng Terms of Employment (Information) Acts 1994 hanggang 2014 ang mga employer na bigyan ang kanilang mga empleado ng nakasulat na pahayag ng mga tuntunin at kondisyon kaugnay sa kanilang empleo dalawang buwan sa pagsisimula ng empleo.



Kabilang dapat dito ang mga sumusunod:

- Ang buong pangalan ng employer at empleado,
- Ang tirahan ng employer,
- Ang lugar ng trabaho, o kung di-permanente ang lugar, pahayag na nagsasabing kailangan o pinahihintulutan ang empleado na magtrabaho sa iba't ibang lugar,
- Titulo ng trabaho o kalikasan ng trabaho,
- Petsa ng pagsisimula ng trabaho,
- Kung pansamantala ang kontrata, ang inaasahang itatagal ng trabaho,
- Kung pang-fixed-term ang kontrata, ang petsa ng pagtatapos ng kontrata,
- Ang rate ng bayad o paraan ng kalkulasyon nito,
- Ang karapatang mabigyan ng nakasulat na pahayag sa karaniwang rate kada oras ng bayad sa anumang reference period kapag hiniling,
- Kung lingguhan, buwanan, o ano pa man ang bayad,
- Mga tuntunin at kondisyong kaugnay sa oras ng trabaho, kabilang ang overtime,
- Mga tuntunin at kondisyong kaugnay sa bayad na leave (maliban sa bayad na sickleave),
- Mga tuntunin at kondisyong kaugnay sa di-pagpasok sa trabaho dahil sa sakit o pinsala sa katawan,
- Mga tuntunin at kondisyong kaugnay sa mga pensiyon at mga iskema sa pensiyon,
- Palugit na panahon sa abiso pamamaraan sa pagtukoy sapalugit na panahon sa abiso,
- Reperensiya sa anumang kolektibong kasunduan na nakaaapekto sa mga tuntunin ng empleo.

Paglilipat ng Undertakings: Itinatagda sa European Communities (Protection of Employees on Transfer of Undertakings)

Regulations, 2003 na ang karapatan sa empleo at ang mga tungkulin ng orihinal na employer ay ililipat sa bagong employer kung ililipat ang negosyo o bahagi ng negosyo. Kailangang tuparin ng bagong employer ang mga tuntunin at kondisyon sa anumang kolektibong kasunduan tulad ng aplikasyon nito sa orihinal na employer.

Bayad at Suweldo

Pambansang Minimum na Suweldo: Ang mga may karanasan nang manggagawa sa Ireland ay dapat na mabayaran ng minimum na rate kada oras. Ngunit may ilang eksepsiyon sa minimum na suweldo. Kabilang dito ang mga empleado ng malalapit na kamag-anak, mga wala pang 18 taong gulang, at mga nagsasanay o baguhan pa lamang.

Ang legal na minimum na rate ng bayad para sa mga partikular na industriya o sektor ay maaari ding mailatag sa Employment Regulation Orders (EROs), Registered Employment Agreements (REAs), at Sectoral Employment Orders (SEOs).

Makikita sa www.workplacerelations.ie ang mga detalye ng mga umiiral na minimum na rates, sa ilalim ng National Minimum Wage Acts at gayundin ng EROs, REAs, at SEOs.

PaySlips: Lahat ng empleado ay dapat na makatanggap ng payslip sa bawat kabayaran ng suweldo. Kailangang makita sa payslip na ito ang gross na suweldo (suweldo bago ang mga pagkaltas) at ang kalikasan at halaga ng bawat kaltas.

Mga Kaltas: Pinahihintulutan ang empleyerna ikaltas ang mga sumusunod mula sa suweldo ng empleado:

- Anumang kaltas na inaatas o awtorisado ng batas (hal. PAYE o PRSI),
- Anumang kaltas na awtorisado alinsunod sa nakasaad sa kontrata ng empleado (hal. kontribusyon sa pensiyon, okulang na pera sa kaha),
- Anumang kaltas na una nang pasulat na sinang-ayunan ng empleado (hal. subskripsiyon sa insurance sa kalusugan, subskripsiyon sa pagiging kasapi ng sports at social club).

Bakasyon, Personal na Oras, Pahinga

Kailangang siguruhin ng mga employer na nabibigyan ng sapat na pahinga ang mga empleado. Inilatag na ng Organisation of Working Time Act, 1997 ang mga tuntuning sumasaklaw sa mga karapatan sa maximum na oras sa trabaho, pang-araw-araw at lingguhang pahinga, taunang leave, at pista opisyal.

Maximum na Oras ng Trabaho sa Linggo: Ang maximum na oras ng trabaho ng isang empleado sa karaniwang linggo ay 48 oras. Kailangang kalkulahan ang haba ng trabaho sa karaniwang linggo sa loob ng apat na buwang panahon. Ngunit may ilang eksepsiyon dito.

Mga Pahinga: May karapatan ang mga empleado sa;

- Arawang pahingana may habang 11 sunod-sunod na oras kada 24 oras,
- Lingguhang pahingana may habang 24 sunod-sunod na oras kada pitong araw, pagkatapos ng arawang pahinga,
- 15 minutong pahinga pagkatapos ng 4½ oras ng pagtatrabaho,
- 30 minutong pahinga pagkatapos ng anim na oras ng pagtatrabaho.

Walang naisabatas na karapatan sa bayad para sa mga pahinga.

Linggo: Kung hindi pa kasama sa rate ng bayad, ang mga empleado sa pangkalahatan ay may karapatan sa premium na bayad para sa pagtatrabaho sa Linggo o sa halip ay bayad na bakasyon. Sa ilang industriya, maaaring magbigay ang Registered Employment Agreements (REAs), Employment Regulation Orders (EROs), at Sectoral Employment Orders (SEOs) ng karagdagang pahinga at/o karapatang makatanggap ng bayad sa Linggo (tingnan ang bahaging Mga Espesipikong Kasunduan sa Industriya).



Bakasyon at Pista Opisyal: Ang mga karapat sa bakasyon ay naiipon mula sa petsa ng pagsisimula ng empleo.

Makatatanggap ang empleado ng minimum na 4 na linggo ng trabahong bayad na taunang leave sa bawat taon ng leave. Ngunit ang taunang leave ay naiipon batay sa oras na iginugol sa trabaho ng empleado. Nakatatanggap ang mga empleadong full-time ng isang linggong bayad na taunang leave para sa bawat tatlong buwan niya sa trabaho. Makatatanggap ang mga empleadong nagtrabaho ng 1365 oras sa anumang taon ng leave ng buong apat na linggong taunang leave sa puntong iyon, maliban na lamang kung ito ay taon ng leave kung kailan nagpalit ng empleo ang empleado.

May karapatan ang mga empleadong part-time sa taunang leave na binubo ng 8% ng mga oras na iginugol sa trabaho, na may maximum na 4 na linggong trabaho sa taon ng leave. May karapatan din ang mga empleado sa siyam na pista opisyal sa loob ng taon, kung saan maaaring magpasya ang employer na magbigay ng isa sa apat na sumusunod na opsiyon:

- bayad na araw ng pahinga sa mismong araw, o
- bayad na araw ng pahinga sa loob ng isang buwan, o
- karagdagang araw sa bayad na taunang leave, o
- bayad sa ekstrang araw.

Ang sumusunod ang siyam na pista opisyal sa Ireland:

PISTA OPISYAL
Ika-1 ng Enero(Bagong Taon)
Araw ni St.Patrick(ika-17 ngMarso)
Lunes ng Pagkabuhay
Unang Lunes ng Mayo
Unang Lunes ng Hunyo
Unang Lunes ng Agosto
Huling Lunes ng Oktubre
Pasko(ika-25 ng Disyembre)
Araw ni St.Stephen(ika-26 ng Disyembre)

Upang magkaroon ng benepisyong ang empleadong part-time sa pista opisyal, kailangan niyang magtrabaho nang hindi bababa sa 40 oras sa loob ng limang linggo bago ang pista opisyal.

Bayad para sa mga Pista Opisyal:Kung pumatak ang pista opisyal sa araw na karaniwang walang trabaho ang empleado, makatatanggap siya ng 1/5 ng kaniyang normal na lingguhang suweldo para sa isang araw.

Panseguridad naLeave

Obligado ang mga employer na pahintulutan ang mga empleado (na nakatutugon sa mga kaukulang pamantayan sa kuwalipikasyon, kung mayroon) na gumamit ng ilang naisabatas na panseguridad na leave, tulad ng leave sa pagbubuntis at panganganak, leave na may kinalaman sa kalusugan at kaligtasan, parentalleave, adoptiveleave, at carer’s leave. May espesipikong batas na naglalatag ng mga tuntunin para sa bawat karapatang ito na makikita sa www.workplacerelations.ie.

Pagkakapantay-pantay

Ipinagbabawal ng Employment Equality Acts ang diskriminasyon sa mga bagay na may kaugnayan sa trabaho tulad ng bayad, bokasyonal na pagsasanay, akses sa empleo, karanasan sa trabaho, at promosyon, kabilang din ang harassment at pambibiktima sa trabaho at ang publikasyon ng mga diskriminatoryong patalastas.

Ipinagbabawal ang diskriminasyon sa kasarian, sibil na istatus, istatus ng pamilya, oryentasyong seksuwal, relihiyon, edad, pagkakaroon ng kapansanan, lahi, kulay, nasyonalidad, pinagmulang katutubo o nasyonal, o pagiging kasapi ng naglalakbay na komunidad.

Maaaring ipawalang-bisa ang anumang probisyon sa isang kolektibong kasunduan, Employment Regulation Order, Registered Employment Agreement, Sectoral Employment Agreement na nagdidiskrimina batay sa anuman sa itaas.

Labag din sa batas ang tahasan o di-tahasang diskriminasyon kaugnay sa mga okupasyonal na pensiyon sa batay sa anuman sa itaas.



Mga Espesipikong Kasunduan sa Industriya

Ang mga empledo sa ilang sektor ay sakop ng mga espesipikong kasunduan na may kinalaman sa kanilang empleo at sa bayad at mga kondisyon sa trabaho ng mga empledo sa mga sektor na ito. Ang mga kasunduang ito ay:

- *Employment Regulation Orders (EROs)* na binuo ng Minister for Business, Enterprise, and Innovation alinsunod sa mga mungkahi ng Joint Labour Committee na kinatigan ng Labour Court;
- *Registered Employment Agreements (REAs)* na iminungkahi ng isang klase, uri, o pangkat ng mga manggagawa o unyon ng manggagawa, at mga kaugnay na employer o unyon ng mga employer na rehistrado sa Labour Court; at
- *Sectoral Employment Agreements (SEOs)* na binuo ng Order of the Minister for Business, Enterprise, and Innovation matapos ang mga rekomendasyon ng Labour Court.

Ang mga employer sa mga sektor na sakop ng ERO, REA, o SEO ay inaatasan ng batas na bayaran ang rates ng suweldo at ilatag ang mga kondisyon ng empleo alinsunod sa mga order at kasunduan.

Nasa www.workplacerelations.ie. ang mga detalye ng EROs, REA and SEOs na kasalukuyang ipinatutupad.

Terminasyon ng Empleo

Minimum na Abiso: Ayon sa Minimum Notice and Terms of Employment Acts 1973 hanggang 2005, bawat empleado na nagtatrabaho para sa kaniyang employer sa loob ng hindi bababa sa 13 linggo ay may karapatan sa minimum na palugit na panahon sa abiso bago siya tanggalin sa trabaho ng employer na iyon. Nagbabago-bago ang haba ng panahong ito mula isa hanggang walong linggo, depende sa haba ng serbisyo.

Maaaring magkasundo sa bayad ang employer at empleado kapalit ng abiso. Nasa ibaba ang karapatan sa minimum na abiso ng empleado:

Length of Service	Minimum notice
13 linggo hanggang hindi hihigit sa 2 taon	Isang linggo
2 taon hanggang hindi hihigit sa 5 taon	Dalawang linggo
5 taon hanggang hindi hihigit sa 10 taon	Apat na linggo
10 taon hanggang hindi hihigit sa 15 taon	Anim na linggo
Higit 15 taon	Walong linggo

Obligado ang empleado na mayroon nang 13 linggo ng serbisyo sa kaniyang employer na bigyan ang kaniyang employer ng isang linggong abiso kapag magbibitiw sa trabaho, liban kung may nakasulat na kontrata ng empleo na nagpapahintulot ng mas mahabang panahon sa pagbibigay ng abiso.

Natitigil ang mga kontrata sa empleo sa iba't ibang paraan, tulad ng pagkakatanggal, redundancy, o insolvency. Kailangang pamilyar ang mga employer sa mga tuntunin kaugnay sa terminasyon ng empleo sa anuman sa mga kontekstong ito. Upang pangatwiranan ang pagtanggap, kailangang ipakita ng employer na bunga ito ng isa sa mga sumusunod na sanhi:

- (a) ang kapabilidad, kakayahan, o kuwalipikasyon ng empleado sa kaniyang trabaho;
- (b) ugali ng empleado;
- (c) redundancy;
- (d) paglabag sa batas kapag nagpatuloy ang empleo;
- (e) may iba pang sapat na batayan para sa pagtanggap.

Redundancy

Nagkakaroon ng redundancy, sa pangkalahatan, kapag wala nang umiiral na trabaho at hindi pinalitan ang empleado.

Sa ilalim ng Redundancy Payment Scheme, may karapatan ang lahat ng kuwalipikadong empleado na ginawang redundant sa lump sum na kabayaran sa redundancy sang-ayon sa batas. May karapatan ang empleado sa dalawang linggong bayad para sa bawat taon ng serbisyo, na may dagdag na isang bonus na linggo, alinsunod sa umiiral na maximum na ceiling sa gross na lingguhang bayad na €600 sa mga redundancy na inabiso at/o idineklara noong o pagkatapos ng ika-1 ng Enero 2005.

Kailangang magkaroon ng empleado ng hindi bababa sa dalawang taon ng tuloy-tuloy na serbisyo (104 linggo) para maging kuwalipikado sa redundancy ayon sa batas. Kailangang magbigay ng employer na ginawang redundant ang empleado ng kaukulang abiso sa empleado ayon sa haba ng serbisyo alinsunod sa Minimum Notice and Terms of Employment Acts 1973–2005 o sa kontrata ng empleado.

Ngunit hinihingi lamang ang abiso ng redundancy dalawang linggo bago ang terminasyon ng empleo at kailangang ibigay ito nang pasulat. Maaari itong gawin sa pamamagitan ng paggamit ng Part A ng RP50 form (tingnan ang ibaba) o ng pasulat na pabatid sa empleado tungkol sa redundancy. Hindi dapat lagdaan ng empleado ang Part B ng RP50 hanggang hindi nila natatanggap ang kanilang bayad sa redundancy. Para sa karagdagang impormasyon kabilang ang kalkulasyon ng halagang dapat matanggap para sa redundancy gamit ang redundancy calculator, mag-log on sa www.welfare.ie.

Nakasaad sa Redundancy Payments Acts 1967 hanggang 2014 na kailangang ideretso sa empleado ang lump-sum na bayad sa redundancy. Maipatutupad lamang ang diskuwento sa redundancy para sa mga employer ayon sa batas kapag nangyari ang pagtanggap dahil sa redundancy noong o bago ang ika-1 ng Enero 2013. Nasa www.welfare.ie ang impormasyon para sa mga employer hinggil sa paghiling ng diskuwento sa redundancy sa Department of Employment Affairs and Social Protection gamit ang online na pasilidad (Form RP50).

Kolektibong redundancy: Kung nagpapalano ng kolektibong redundancy ang mga employer, obligado silang magbigay ng mga espesipikong impormasyon hinggil sa mga iminumungkahing redundancy sa mga kinatawan ng mga empleado at kumonsulta sa mga kinatawang ito sa loob ng hindi bababa sa 30 araw bago ang pagtanggap upang masuri kung maiiwasan o mababawasan ang mga redundancy o mapagaan ang mga epekto nito.

Kodigo ng Pagsasagawa at Iba pang Kahingian

Sa mga lugar ng empleo, itinuturing na mahalaga ang pagbuo ng mga partikular na polisiya at prosidyur, tulad ng iyong mga may kaugnayan sa disiplina at hinaing, dignidad sa trabaho (kabilang ang bullying at harassment), samantalang itinuturing na best practics ang pagbuo ng iba pang polisiya at prosidyur, tulad ng mga polisiya sa proteksiyon ng data at sa pagliban. Magbabago-bago ang kahalagahan nito para sa mga employer depende sa uri ng sangkot na negosyo.

Ilang organisasyon, kabilang ang Workplace Relations Commission, ang Health and Safety Authority, at ang Office of the Revenue Commissioners ang nakapaglabas na ng mga kodigo ng pagsasagawa na maaaring makatulong sa mga employer. (Tingnan ang Apendiks II para sa iskedyul ng mahahalagang Kodigo, Polyeto, Buklet na Nagpapaliwanag, at iba pang materyal).

Marami pang ibang bagay na kailangang isaalang-alang kapag mag-eempleo ng mga tauhan, kabilang na ang buwis at kagalingang panlipunan, mga pensiyon, pagkakapantay-pantay, proteksiyon ng data, at mga kahingian sa kalusugan at kaligtasan. (Nasa Apendiks I ng babasahing ito ang listahan ng mga organisasyon at kaukulang detalye ng contact).

Pagpapatupad

Maaaring idulog sa Workplace Relations Commission ang mga hinaing na may kinalaman sa mga pinaghihinalaang paglabag sa mga batas sa empleo at pagkakapantay-pantay. Makikita sa www.workplacerelations.ie ang e-Complaint Facility ng Commission. Depende sa kalikasan ng reklamo, tutugunan ang kaso para sa imbestigasyon o adjudication.

Inspeksiyon: Awtorisado ang mga Inspektor ng Workplace Relations Commission na magsagawa ng mga inspeksiyon, eksaminasyon, o imbestigasyon para sa pagsubaybay at pagpapatupad ng batas sa empleo.

Kapag nalaman ng Inspektor na may paglabag sa tukoy na bahagi ng batas sa empleo (kabilang ang di-pagbayad ng kaukulang pera sa empleado sa ilalim ng batas sa empleo), at nabigo o tumanggi ang employer na itama ang di-pagtupad, mag-iisyu ang Inspektor ng Compliance Notice na naglalalatag sa mga hakbang na kailangang gawin ng employer para maisagawa ang pagtupad. Kapag hindi umapela at nabigo o tumanggi ang employer na itama ang pagkakamali o ipahayag sa pasulat na paraan kung paano niya aayusin ang mga bagay na nasa abiso, sisimulan ng Workplace Relations Commission ang prosekusyon laban sa employer.

Hinggil sa tukoy na lawak ng di-pagtupad sa bahagi ng mga employer, maaaring maghain ang Inspektor ng abiso sa fixed na bayaran. Kung binayaran ng taong hinainan ng abiso ang halagang itinakda sa abiso, hindi magtutuloy ang kasong ito sa Court. Ngunit kapag nabigo o tumanggi ang taong ito na bayaran ang halaga, magtutuloy ang kaso sa District Court kung saan dedepensahan niya ang kaniyang posisyon sa normal na paraan.

Itinatag rin ng Minister for Business, Enterprise, and Innovation ang mga inspektor ng WRC bilang mga awtorisadong opisyal para sa mga layunin ng Employment Permit Acts 2003-2014.

Adjudication: Ang Adjudication Officers of the Workplace Relations Commission (WRC) ay independente sa kanilang mga tungkulin sa pagpapasya dahil nauugnay sila sa pagdinig ng mga reklamong idinulog sa kanila ng Director General ng WRC.

Tungkulin ng Adjudication Officer na magsagawa ng pagdinig na nagbibigay sa parehong partido ng pagkakataong mapakinggan ng Adjudication Officer at maghain ng anumang ebidensiyang may kaugnayan sa reklamo. Pribado ang mga pagdinig ng Workplace Relations Commission. Hindi tatangkain ng Adjudication Officer na pumagitna o pahupain ang mga partido. Maaaring samahan at irepresenta ang mga partido ng opisyal ng unyon ng manggagawa, ng opisyal ng katawang sa opinyon ng Adjudication Officer ay nagrerepresenta sa mga interes ng mga employer, at abogado o solisitor o iba pang taong pinahihintulutan ng Adjudication Officer.

Pagpapasyahan ng Adjudication Officer ang kaso at magbibigay siya ng nakasulat na desisyon kaugnay ng reklamo. Ang desisyon, na ipaalam sa parehong partido at ilalathala, ay

- (a) nagdedeklara kung may batayan ang reklamo ng nagrereklamo,
- (b) nag-aatas sa employer na tumupad sa kaugnay na (mga) probisyon,
- (c) nag-aatas sa mga employer na iwasto ang pagkakamali sa paraang makatwiran at patas sa lahat.

Maaaring umapela ang partido sa kaso sa Labour Court matapos ang desisyon ng Adjudication Officer.

Mediation: Nasa posisyon ang

Workplace Relations Commission (WRC) na mag-alok ng serbisyo sa mediation sa ilang kaso para pabilisin ang resolusyon ng mga reklamo/alitan kung maaari sa maagang yugto at maiwasan ang adjudication. Maaari lamang dalhin ang mga reklamo/alitan sa mediation kung sasang-ayon ang parehong partido sa reklamo/alitan.

Layunin sa mediation na makahanap ng solusyon sa pamamagitan ng kasunduan sa pagitan ng mga partido, sa halip na sa pamamagitan ng imbestigasyon o pagdinig o pormal na desisyon. Binibigyan ng Mediation Officer ang mga partido ng pagkakataong magsagawa ng negosasyon sa kanilang sariling kasunduan nang may malinaw at pina-isipang batayan, kung nanaisin ng bawat partido. Boluntaryo ang proseso at maaari itong itigil ng isa sa mga partido sa anumang yugto ng mediation.

Maaaring isagawa ang mediation sa pamamagitan ng mga kumperensiya sa telepono kasama ang mga partido, harapang kumperensiya/pagtatagpo, o sa pamamaraang itinuturing na angkop ng Mediation Officer.

Binding sa mga partido ang mga kasunduan sa resolusyon at kapag nilabag ng sinumang partido ang mga kasunduang ito, idudulog ang paglabag na ito sa kahit na saang korteng may awtoridad na maglitis nito.



Apendiks I:

Mga Organisasyong makatutulong sa mga isyu sa empleo

Organisasyon	Mahalagang Papel	Detalye ng
Workplace Relations Commission	Probisyon ng impormasyon, imbestigasyon at adjudication ng mga reklamo, mediation, konsilasyon, paglilisensiya ng kabataan at ahensiya sa	Lo-call 0818-808090 Website Contact Us page www.workplacerelations.ie
Department of Business, Enterprise and Innovation	Isyu ng mga permit sa empleo	Lo-call 0818-808090 www.dbei.ie
Labour Court	Mga apela kontra sa mga desisyon ng adjudication at mga abiso sa pagtupad	Lo-call 0818-220228 or 01-6136666 www.workplacerelations.ie
Citizens Information	Impormasyon sa mga anunsyong pampubliko at mga karapatan	www.citizensinformation.ie
Companies Registration Office	May hawak ng impormasyon sa mga kompanya, iniinkorpora ang mga kompanya, at ipinatutupad ang Companies Acts	01-8045200 www.cro.ie
Data Protection Commissioner	Pinoprotektahan ang karapatan sa privacy sa ilalim ng Data Protection Acts at nagbibigay ng impormasyon sa mga karapatan ng mga indibidwal at mga responsabilidad ng mga organisasyon.	Lo-call 0818-252231 www.dataprotection.ie

**Department of
Employment
Affairs and
Social Protection**

Responsible sa pagtataguyod ng lipunang may malasakit sa pamamagitan ng paniniguro sa akses sa suporta sa kita at iba pang serbisyo, paghihikayat sa aktibong paglahok, pagtataguyod ng social inclusion, at pagsuporta sa mga pamilya.

Lo-call 0818-800699
(Redundancy Payments)
www.welfare.ie

Organisasyon	Mahalagang Papel	Detalye ng
ScopeSection (Department of Employment Affairs and Social Protection)	Nagbibigay ng mga desisyon at impormasyon sa insurabilityng empleo ayon sa batas.	01-6732585 Email:scope@welfare.ie www.welfare.ie
HealthandSafety Authority	Responsable sa pagsisiguro sa kaligtasan, kalusugan, at kagalingan sa trabaho	Lo-call0818-289389 Email:wcu@hsa.ie www.hsa.ie
IrishHuman Rightsand Equality Authority	Proteksiyon at promosyon ng pagkakapantay-pantay	Lo-call0818-24554 5 or01-8589601 Email:info@ihrec.ie www.ihrec.ie
Revenue Commissioners	Pagsusuri at koleksiyon ng mga buwis	Seecontactlocatoron www.revenue.ie
ThePrivate SecurityAuthority	Responsable sa paglilisensiya at pagreregula ng industriya ng pribadong seguridad sa Ireland	062-31588 Email:info@psa.gov.ie www.psa.gov.ie
ThePensions Authority	Nagmomonitor saPensionsAct, pinoprotektahan ang mga interes ng mga kasapi ng iskema sa pensiyon ng kompanya at mga nanghuhulog sa PRSA;at hinihikayat ang probisyon ng pensiyon	Lo-call0818656565 or01-6131900 www.pensionsauthority.ie

May ilang Employer Representative Bodies at Trade Unions na maaaring makapagbigay ng impormasyon, payo, at adbokasiya sa empleo at batas sa pagkakatantay-pantay:

Irish Congress of Trade Unions

Tel: 01-8897777

www.ictu.ie

Irish Business and Employers Conference

Tel: 01-6051500

www.ibec.ie

Small Firms Association

Tel: 01-6051500

www.sfa.ie

Irish Small and Medium Enterprises Association

Tel: 01-6622755

www.isme.ie

Migrant Rights Centre of Ireland

Tel: 01-8897570

www.mrci.ie

Apendiks II:

Mahahalagang Publikasyon

- Gabay sa Workplace Relations Commission
- Gabay sa Batas sa Empleo, Paggawa, at Pagkakapantay-pantay
- Gabay para sa mga Employer sa mga Inspeksiyon ng WRC
- Kodigo ng Pagsasagawa ng Office of the Revenue Commissioners para sa pagtukoy sa Empleo sa katayuan sa Pagtatrabaho sa Sarili ng mga Indibidwal
- Impormasyon sa Holidays and Public Holidays Organisation of Working Time Act, 1997: Buklet na Nagpapaliwanag
- The Organisation of Working Time Act, 1997 Paliwanag para sa mga Employer at Empledo
- Organisation of Working Time Act, 1997. Premium sa Linggo/Provisyon ng Impormasyon/Zero Hours: Paliwanag para sa mga Employer at Empledo
- Organisation of Working Time Act, 1997, Kodigo ng Pagsasagawa sa mga Bayad na Pahinga: Paliwanag
- Organisation of Working Time Act, 1997. Kodigo ng Pagsasagawa sa Pagtatrabaho sa Linggo sa Retail Trade
- Kodigo ng Pagsasagawa para sa Proteksiyon ng mga Taong Empledo sa Bahay ng Ibang Tao: Paliwanag
- Kodigo ng Pagsasagawa ng Health and Safety Authority sa Pagtugon sa Bullying sa Lugar ng Trabaho
- Payment of Wages Act: Paliwanag para sa mga Employer at Empledo
- Detalyadong Gabay sa National Minimum Wage Act, 2000
- Terms of Employment (Information) Act, 1994 and 2001: Paliwanag para sa mga Employer at Empledo
- Gabay sa Industrial Relations Act, 1990
- Gabay sa Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006
- Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act, 2003: Paliwanag para sa mga Employer at Empledo

- Protection of Employees (Part-Time Work) Act, 2001: Paliwanag para sa mga Employer at Empleado
- Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996: Gabay para sa mga Employer at Empleado
- Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996. Buod ng mga pangunahing tuntunin sa empleo ng mga mas bata sa 18 taong gulang
- Kodigo ng Pagsasagawa ukol sa empleo ng kabataan sa mga Lisensiyadong Lugar
- Gabay sa Iskema ng Pagbabayad ng Redundancy
- Minimum Notice and Terms of Employment Acts, 1973 hanggang 2001: Paliwanag para sa mga Employer at Empleado
- Carer's Leave Act, 2001: Paliwanag para sa mga Employer at Empleado
- European Communities (Protection of Employees on Transfer of Undertakings) Regulations, 2003: Paliwanag para sa mga Employer at Empleado
- Kodigo ng Pagsasagawa sa mga Prosidyur sa Alitan (Kabilang ang sa mga Esensiyal na Serbisyo)
- Gabay sa iskema ng pagbabayad ng insolvency: Paliwanag

Marami sa mga publikasyon sa itaas ang mada-download sa www.workplacerelations.ie.





An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

CONTACTDETAILS

TheWorkplaceRelationsCommission(WRC)
O'BrienRoad,Carlow
Telephone:(059)9178800
www.workplacelrelations.ie

Serbisyo sa Impormasyon Tel:(059)9178990–Lo-Call:0818808090

Sernisyo sa Inspeksiyon

Tel:(059)9178800–Lo-Call:0818220100

Serbisyo sa Adjudication

Tel:(01)6133380

Serbisyo sa Mediation Tel:(01)6136700–Lo-Call:0818220227

Serbisyo sa Konsilasyon at Pasilitasyon

Tel:(01)6136700–Lo-Call0818220227

Serbisyo sa Pagpapayo

Tel:(01)6136700

Paglilisensiya

(EmploymentofYoungPersonsandAgencies)

Tel:(059)9178800

Para sa mga tatawag, tandaang maaaring magbago ang bayad sa paggamit ng numerong 0818 (Lo-Call)sa iba't ibangserviceproviders.





An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

WorkplaceRelationsCommission(WRC)

O'Brien Road, Carlow

Telephono:(059)9178800

www.workplacelrelations.ie