

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre

**CÓD CLEACHTAIS D'FHOSTAITHE MAIDIR
LEIS AN gCEART CHUN DÍCHEANGAIL**

WRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

Clár

Réamhrá

Bunús

Reachtaíochta	$\frac{1}{2}$	
Cuspóir an Chóid Chleachtais		3
Cad é an rud é an Ceart chun Dícheangail?		4
Reachtaíocht Ábhartha		5
An tAcht um Eagrú Ama Oibre, 1997		5
An tAcht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005		5
An tAcht Fostaíochta (Forálacha Ilghnéitheacha), 2018		5
Na hAchtanna um Théarmaí Fostaíochta (Faisnéis), 1994 go 2014		5
Dualgais Fostóirí agus Fostaithe		6
Treoir Dea-Chleachtais maidir le Polasaí um Cheart chun Dícheangail		7
Imní a Chur in Iúl		9
Polasaí Samplach um Ceart chun Dícheangail: Lagan Amach agus Clásail Teimpléid		11
Acmhainní Úsáideacha		13

Réamhrá

De bhun iarratais ón Tánaiste agus ón Aire Fiontar, Trádála agus Fostaíochta, d'ullmhaigh an Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre (WRC) Cód Cleachtais chun treoir a thabhairt maidir le dea-chleachtas d'eagraíochtaí agus dá bhfostaithe maidir leis an gCeart chun Dícheangail.

Tá athrú as cuimse tagtha ar shaol na hoibre le blianta beaga anuas. De bharr dul chun cinn i gcúrsaí teicneolaíochta, bímid i gcónaí ar fáil agus inrochtana anois. Tá an áit, an t-am agus an chaoi a mbímid ag obair ag athrú ar luas lasrach. Tá idir dhúshláin agus tairbhí roimh fhostóirí agus fostaithe a eascraíonn as bealaí nua oibre lena n-áirítear socrúithe cianda agus solúbtha i leith na hoibre, faoina gcuimsítear cé chomh fada, cén áit, agus cén uair a oibríonn fostaithe chomh maith leis an áit a ndéantar an obair.

Chun a chinntiú gur féidir le fhostóirí agus fostaithe araon leas a bhaint as an timpeallacht oibre athraithe seo agus an tairbhe is mó is féidir a bhaint aisti, ní mór d'ionaid oibre beartais agus nósanna imeachta a chur i bhfeidhm chun a chinntiú go gcaomhnaítear cearta fostaithe, go gcloíonn fhostóirí agus fostaithe lena n-oibleagáidí reachtúla, go ndéantar an obair go sábháilte agus go bhfuil an caidreamh oibre idir an fhostóir agus an fostaí cothrom agus tairbheach dóibh araon.

Cé go bhféadfadh socrúithe oibre éagsúla a bheith oiriúnach d'fhostaithe éagsúla laistigh dá dtimpeallachtaí gnó faoi seach, is ceart uilíoch é a bheith in ann teorainneacha soiléire a choinneáil idir an obair agus cúrsaí fóillíochta.

Baineann an Cód seo le gach cineál fostaíochta, cibé acu a bhíonn tú ag obair go cianda, in ionad seasta, sa bhaile nó ar bhonn soghluaiste.

Ba mhaith liom aitheantas a thabhairt d'ionchur na ndreamanna uile a rinne aighneachtaí mar chuid den phróiseas comhairliúcháin agus d'obair ionadaithe Chónaidhm Ghnólachtaí agus Fhostóirí na hÉireann (IBEC) agus Chomhdháil na gCeardchumann (ICTU) a chuidigh leis an gCoimisiún an Cód seo a thabhairt chun críche.



Liam Ó Ceallaigh

Ard-Stiúrthóir

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre

Bunús Reachtaíochta

Foráiltear le hAlt 20(2) den Acht um Chaidreamh san Áit Oibre, 2015, ar iarratas ón Aire, dréachtchóid chleachtais a bheith á n-ullmhú ag an gCoimisiún lena gcur faoi bhráid an Aire Fiontar, Trádála agus Fostaíochta. Is treoirlínte scríofa iad Cóid Chleachtais, a comhaontaíodh i bpróiseas comhairliúcháin, ina leagtar amach treoir agus dea-chleachtas d'fhostóirí agus d'fhostaithe maidir le comhlíonadh na reachtaíochta fostaíochta.

Luíonn an fheidhm reachtúil seo le sainchúram foriomlán an Choimisiúin maidir le feabhas agus cothabháil dea-chaidrimh san ionad oibre a chur chun cinn; comhlíonadh na reachtaíochta ábhartha fostaíochta, comhionannais agus stádais chomhionannais agus na gCód Cleachtais, a chur chun cinn agus a spreagadh; athbhreithnithe a dhéanamh ar chaidreamh san ionad oibre i gcoitinne agus monatóireacht a dhéanamh orthu.

Cé nach cion ann féin é mainneachtain i gCód a leanúint, a ullmhaíodh faoi alt 20(1)(a) den Acht um Chaidreamh san Áit Oibre, 2015, foráiltear le halt 20(9) go mbeidh Cód Cleachtais inghlactha i bhfianaise agus in aon imeachtaí os comhair Cúirte, na Cúirte Oibreachais nó an CCÁO/WRC, agus aon fhoráil den Chód is dealraitheach don Chúirt, comhlacht nó oifigeach lena mbaineann a bheith ábhartha maidir le haon cheist a éireoidh sna himeachtaí, cuirfear san áireamh í le linn an cheist sin a chinneadh.

De réir fhorálacha alt 20(4) den Acht um Chaidreamh san Áit Oibre, 2015, rinne an CCÁO/WRC comhairliúchán poiblí agus fuair sé 37 aighneacht a breithníodh go hiomlán i bhforbairt an Chóid seo. Agus an Cód á thabhairt chun críche, chuaigh an Coimisiún i dteagmháil le hionadaithe fostóirí agus fostaithe, lena n-áirítear Cónaidhm Ghnólachtaí agus Fhostóirí na hÉireann (IBEC) agus Comhdháil na gCeardchumann (ICTU).



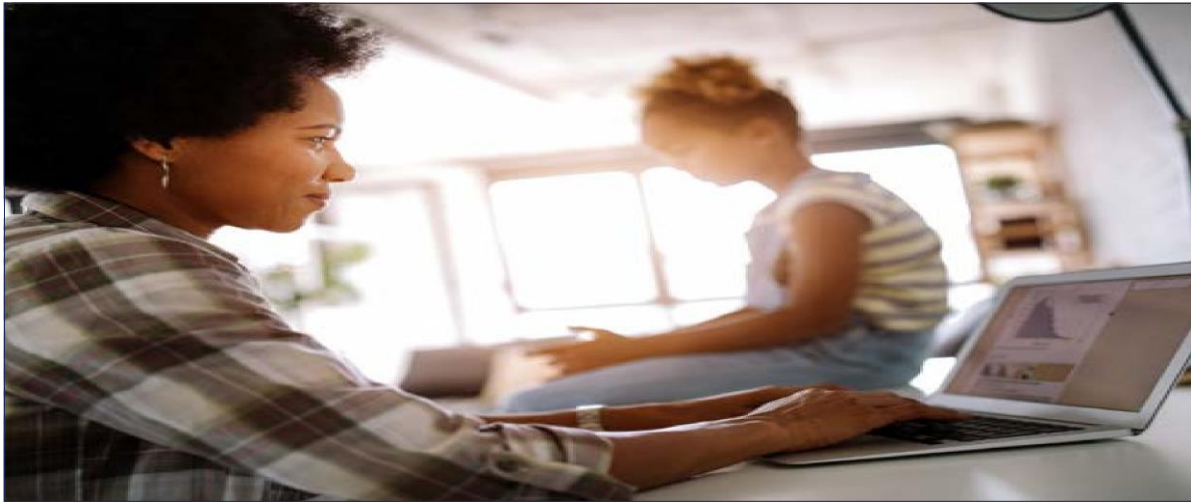
Cuspóir an Chóid

Chleachtais

Is é cuspóir an Chóid seo treoir phraiticiúil agus deachleachtas a chur ar fáil d'fhostóirí, d'fhostaithe agus dá nionadaithe maidir leis an gCeart chun Dícheangail.

Go sonrach, dearadh an Cód chun:

- Cearta agus oibleagáidí fostóirí agus fostaithe a chomhlánú agus cabhrú leo faoin Acht um Eagrú Ama (OWTA 1997), faoin Acht um an Obair, 2005 ina dtéarmaí agus ina gcoinníollacha fostaíochta. (SHWWA2005), faoin Acht Fostaíochta (Forálacha Ilghnéitheacha), 2018 agus faoin Acht um Théarmaí Fostaíochta (Faisnéis), 1994 – 2014
- Cúnamh a chur ar fáil do na fostaithe sin a bhraitheann go bhfuil dualgas orthu uaireanta níos Oibre, 1997 faide a oibriú go rialta ná iad siúd a comhaontaíodh Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Oibre, 2005
- Cabhrú le fostóirí nósanna imeachta agus beartais a fhorbairt agus a chur i bhfeidhm chun an Ceart chun Dícheangail a éascú
- Cabhrú le fostóirí agus le fostaithe tírdhreach oibre a thaithiú atá ag éirí níos digití agus a bhíonn ag athrú i Treoir a chur ar fáil, go neamhfhoirmiúil agus go rith an ama, agus ar minic a bhíonn obair chianda foirmiúil, de réir mar is cuí, maidir le saincheisteanna agus sholúbtha i gceist leis. san ionad oibre a réiteach a eascraíonn as an gCeart chun Dícheangail.



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre **CÓD CLEACHTAIS D'FHOSTAITHE MAIDIR LEIS AN gCEART CHUN DÍCHEANGAIL**

Cad é an rud é an Ceart chun Dícheangail?

Tagraíonn an Ceart chun Dícheangail do cheart fostaí a bheith in ann dícheangal ón obair agus staonadh ó bheith ag gabháil do chumarsáid leictreonach a bhaineann leis an obair, amhail ríomhphoist, glaonna teileafóin nó teachtaireachtaí eile, lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre.

Go hachomair, tá trí phríomhghné ag an gCeart chun Dícheangail:

- i. An ceart atá ag fostaí gan obair a dhéanamh go rialta lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre.
- ii. An ceart gan pionós a ghearradh as diúltú freastal ar chúrsaí oibre lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre.
- iii. An dualgas meas a léiriú ar cheart duine eile chun dícheangal a dhéanamh (m.sh., gan ríomhphost a sheoladh nó glaoch a chur orthu go rialta lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre).



4

Reachtaíocht Ábhartha

Cuireann an Cód Cleachtas seo treoir phraiticiúil ar fáil d'fhostóirí agus d'fhostaithe chun cabhrú leis na hoibleagáidí atá ann cheana a chomhlíonadh faoin reachtaíocht seo a leanas, arb é is cuspóir dó, *i measc nithe eile*, fostaithe a chosaint ar uaireanta iomarcacha oibre.

An tAcht um Eagrú Ama Oibre,

1997 (Féach an doiciméad iomlán [anseo](#))

Is é an bunús a bhaineann le OWTA 1997 sábháilteacht, sláinte agus leas daoine ag an obair a chosaint. Ní thagraíonn an tAcht go sainráite do 'Cheart chun Dícheangail', ach deirtear nach féidir le fostóirí cead a thabhairt d'fhostaithe oibriú níos mó ná 48 uair an chloig ar a mhéad in aghaidh na seachtaine ar an meán, ach amháin i gcás imthosca an-teoranta.

Mar sin, faoi OWTA 1997, tá freagracht dhlíthiúil ar fhostóirí taifid a choinneáil ar na uaireanta a bhíonn fostaíthe ag obair. Ní mór d'fhostóirí a chinntiú go bhfaigheann a gcuid fostaíthe sosanna sonraithe laistigh den lá, chomh maith lena scíth laethúil agus seachtainiúil. Ní mór d'fhostaithe a dteidlíocht reachtúil ar shaoire bhliantúil agus ar laethanta saoire phoiblí a fháil freisin.

Is ar an bhfostóir agus ní ar an bhfostaí atá an dualgas a chinntiú go gcomhlíonfar OWTA 1997. Tá freagracht ar fhostaithe comhoibriú le haon mheicníocht chúí a thugann an fostóir isteach chun am oibre a thaifeadh.

An tAcht um Shábháilteacht, Sláinte agus

Leas ag an Obair, 2005 (Féach an doiciméad iomlán [anseo](#))

Déanann SHWWA 2005 foráil bhreise do shábháilteacht, sláinte agus leas daoine ag an obair. Leagtar amach san Acht freagrachtaí fostóirí, daoine féinfhostaithe, fostaíthe agus páirtithe éagsúla eile maidir le sábháilteacht agus sláinte ag an obair. Sonraítear san Acht freisin ról agus feidhmeanna an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta, foráiltear do réimse bearta forfheidhmithe a d'fhéadfaí a chur i bhfeidhm agus sonraítear pionóis a d'fhéadfaí a ghearradh mar gheall ar shárú i sábháilteacht agus i sláinte cheirde.

Faoi alt 8(2)(b) de SHWWA 2005, baineann dualgais an fhostóra le 'gníomhaíochtaí oibre a bhainistiú agus a sheoladh ar bhealach a choiscthidh, a mhéid is indéanta le réasún, aon iompar míchuí nó mí-

Dualgais Fostóirí agus Fostaithe

Chun cultúr a chruthú ina mbraitheann fostaithe gur féidir leo dícheangal ón obair agus ó ghléasanna a bhaineann leis an obair, ní mór d'fhostóirí agus d'fhostaithe araon cur chuige comhpháirteach a bheith acu. Cé go bhfuil dualgas bainistíochta an ama oibre ar an bhfostóir cuí, tá freagracht aonair ag teastáil freisin i gcomhthéacs na

iompar ar dóigh dó sábháilteacht, sláinte agus leas a chuid fostaithe nó a cuid fostaithe a chur i mbaol'.

Déanann SHWWA 2005 foráil bhreise do shábháilteacht, sláinte agus leas daoine ag an obair. Leagtar amach san Acht freagrachtaí fostóirí, daoine féinfhostaithe, fostaithe agus páirtithe éagsúla eile maidir le sábháilteacht agus sláinte ag an obair. Sonraítear san Acht freisin ról agus feidhmeanna an Údaráis Sláinte agus Sábháilteachta, foráiltear do réimse bearta forfheidhmithe a d'fhéadfaí a chur i bhfeidhm agus sonraítear pionóis a d'fhéadfaí a ghearradh mar gheall ar shárú i sábháilteacht agus i sláinte cheirde.

Faoi alt 8(2)(b) de SHWWA 2005, baineann dualgais an fhostóra le *'gníomhaíochtaí oibre a bhainistiú agus a sheoladh ar bhealach a choiscthidh, a mhéid is indéanta le réasún, aon iompar míchuí nó iompar míchuí ar dóigh dó sábháilteacht, sláinte agus leas a chuid fostaithe nó a cuid fostaithe a chur i mbaol'.*

An tAcht Fostaíochta (Forálacha

Ilghnéitheacha), 2018 (Féach an doiciméad iomlán

[anseo](#))

Foráiltear leis an reachtaíocht seo nach mór d'fhostaithe ráiteas i scríbhinn a fháil maidir lena bpríomhthéarmaí fostaíochta laistigh de 5 lá ó thús a chur le fostaíocht. Is gá do cheann de na croíthéarmaí a shocrú cad iad na huaireanta oibre a mbíonn an fostóir ag súil leis go réasúnta a oibreoidh an fostaí i ngnáthlá oibre agus i ngnáthsheachtain oibre.

Maidir leis sin, is é is gnáthuaireanta oibre ann iad siúd a comhaontaíodh i dtéarmaí agus i gcoinníollacha fostaíochta fostaí, mar a rialaítear le Conradh fostaíochta

an fhostaí agus/nó leis an gcomhaontú comhchoiteann is infheidhme agus/nó le haon Ordú Rialaithe Fostaíocht Earnála nó Fostaíochta is infheidhme atá i bhfeidhm.

Na hAchtanna um Théarmaí Fostaíochta

(Faisnéis), 1994–2014. (Féach an doiciméad iomlán [anseo](#))

Foráiltear leis an reachtaíocht seo nach mór d'fhostaithe ráiteas i scríbhinn a fháil maidir leis na téarmaí fostaíochta atá fágtha (conradh) laistigh de 2 mhí ó thús a chur le fostaíocht. Ní mór go n-áireofaí sa ráiteas sin aon téarmaí nó coinníollacha a bhaineann le huaireanta oibre (lena náirítear ragobair) agus sonraí faoi aon chomhaontuithe comhchoiteanna a d'fhéadfadh difear a dhéanamh do théarmaí fostaíochta an fhostaí.

reachtaíochta ábhartha.

Dualgais fostóirí

- Faisnéis mhionsonraithe a sholáthar d'fhostaithe maidir lena gcuid am oibre, de réir an Achta um Théarmaí Faisnéise Fostaíochta, 1994 - 2014.
- A chinntiú go gcuirtear fostaithe ar an eolas faoi na gnáthuaireanta oibre a bhfuiltear ag súil leo le réasún faoin Acht Fostaíochta (Forálacha Ilghnéitheacha), 2018
- A chinntiú go nglacann fostaithe tréimhsí scithe, i gcomhréir le OWTA 1997
- Ionad oibre sábháilte a chinntiú, lena n-áirítear athbhreithniú a dhéanamh ar a measúnú riosca agus, nuair is gá, a ráiteas sábháilteachta i gcomhréir le SHWWA 2005 agus a n-oibleagáidí faoi alt 8(2)(b) de SHWWA 2005 a chur san áireamh, lena

Treoir Dea-Chleachtais maidir le Polasaí um Cheart chun Dícheangail

Ba cheart d'fhostóirí dul i dteagmháil go réamhghníomhach le fostaíthe agus/nó lena gceardchumann nó le hionadaithe fostaíthe eile de réir mar is cuí chun Beartas um Cheart chun Dícheangail a fhorbairt a chuireann riachtanais ar leith an ghnó agus a lucht saothair san áireamh. Ba cheart go gcuirfí san áireamh sa Bheartas reachtaíocht sláinte agus sábháilteachta, téarmaí agus coinníollacha fostaíochta an fhostaí mar a bhaineann siad le ham oibre agus na hoibleagáidí reachtúla ar fhostóirí agus ar fhostaithe araon, agus béim ar leith á leagan ar

mbaineann 'gníomhaíochtaí oibre a bhainistiú agus a sheoladh ar bhealach a choiscfidh, a mhéid is indéanta le réasún, aon iompar míchuí nó mí-iompar a chuirfeadh sábháilteacht, sláinte agus leas a chuid nó a cuid fostaíthe i mbaol ag an obair'

- Gan pionós a ghearradh ar fhostaí as gníomhú de réir aon fhorála ábhartha nó aon dualgas a chomhlíonadh nó aon cheart a fheidhmiú faoi alt 27 de SHWWA 2005.

- A bheith feasach ar a bpatrún oibre agus a bheith ar an eolas faoina bhfolláine a bhaineann leis an obair agus gníomh feabhais a dhéanamh más gá.



chomhlíonadh iomlán.

Ba chóir go luafaí go soiléir sa Pholasaí go mbaineann sé le cabhrú le Ceart Dícheangail an fhostaí, ní maidir le srianta agus bacanna ar shamhlacha cumarsáide agus ag an am céanna a aithint go dtagann cúiseanna dlisteanacha chun cinn ó am go chéile nuair is gá teagmháil a dhéanamh leis an bhfoireann lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre.

Nuair is cuí, ba cheart go n-aithneodh an Beartas nach noibríonn gnólachtaí agus róil áirithe laistigh de na gnólachtaí sin i gcónaí ar bhonn uaireanta caighdeánacha ach go bhfreagraíonn siad do riachtanais an chustaiméara nuair is gá solúbthacht chun freastal ar riachtanais an ghnó, agus mar a comhaontaíodh i dtéarmaí fostaíochta an fhostaí. Maidir leis sin, ba cheart go n-aithneodh an Beartas go

Dualgais Fostaithe

- A chinntiú go mbainistíonn siad a gcuid am oibre féin agus cuireann alt 13(1)(a) den SHWWA oibleagáid ar fhostaithe, agus iad ag obair, cúram réasúnta a ghlacadh chun a sábháilteacht, a sláinte agus a leas agus sláinte agus sábháilteacht a gcuid comhoibrithe a chosaint.

6

- Comhoibriú go hiomlán le haon mheicníocht chúí a úsáideann fhostóir chun am oibre a thaifeadh, lena n-áirítear nuair a bhíonn sé ag obair go cianda.
- A bheith aireach ar cheart a gcomhghleacaithe, custaiméirí / cliaint agus gach duine eile chun dícheangail (m.sh., trí gan ríomhphost a sheoladh go rialta nó glaoch a thógáil lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre).
- Fógra i scríbhinn a thabhairt don fhostóir faoi aon tréimhse scíthe nó sos reachtúil a bhfuil siad ina dteideal agus nach raibh siad in ann leas a bhaint aisti ar ócáid ar leith agus an chúis nár bhain siad leas as an tréimhse scíthe nó as an sos sin.

bhféadfadh solúbthacht den sórt sin a bheith tairbheach d'fhostaithe freisin agus ba cheart go bhfaigheadh Beartas an chothromaíocht chuí ó thaobh torthaí fostóirí agus fostaithe de.

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre **CÓD CLEACHTAIS D'FHOSTAITHE MAIDIR LEIS AN gCEART CHUN DÍCHEANGAIL** idirnáisiúnta.

Ba chóir don Pholasaí a chuspóir agus a mhodh feidhmithe a chur in iúl do chách ar bhealach soiléir agus gan débhrí. Caithfidh an chumarsáid seo gach leibhéal den chomhlacht a bhaint amach, ó na baill foirne is sóisearaí go bainisteoirí sinsearach a gcaithfear a dtacaíocht don Bheartas a chur in iúl go soiléir.

Ba chóir go mbeadh promhadh ó thaobh an chomhionannais ar an mBeartas chun iarmhairtí diúltacha neamhbheartaithe a sheachaint d'aon fhostaithe. Mar shampla, d'fhéadfadh sé nach mbeadh fostaithe a bhfuil freagrachtaí cúraim orthu agus fostaithe faoi mhíchumas in ann fanacht ceangailte lasmuigh den lá oibre nó d'fhéadfadh níos mó solúbthachta a bheith ag teastáil uathu chun athcheangal a dhéanamh.

Gnáthuaireanta Oibre agus an Ceart chun Dícheangail

Ciallaíonn iomadú na n-ardán cumarsáid dhigiteach in éineacht le teicneolaíocht atá inrochtana go héasca gur gnáth ríomhphoist nó teachtaireachtaí a sheoladh nó a sheiceáil lasmuigh d'uaireanta oibre.

Ba cheart a áitiú i mBeartas um Cheart chun Dícheangail go bhfuiltear ag súil go ndícheanglódh baill foirne ó ríomhphoist oibre, teachtaireachtaí, srl., lasmuigh dá ngnáthuaireanta oibre agus le linn saoire bhliantúil.

Ba cheart go gceadódh an Beartas cásanna dlísteanaigh *ó am go chéile* nuair is gá teagmháil a dhéanamh le baill foirne lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre, lena n-áirítear infhaighteacht uainchlár ach gan a bheith teoranta ar bhealach ar bith, a líonadh isteach ar ghearrfhógra do chomhghleacaí breoite, i gcás ina bhféadfadh cúinsí nárbh fhéidir a thuar teacht chun cinn, i gcás ina bhféadfadh éigeandáil teacht chun cinn, agus/nó i gcás ina n-éilíonn cúiseanna gnó agus oibríochtúla teagmháil lasmuigh d'uaireanta oibre neamhghnácha.

Ba cheart go n-aithneodh an Beartas go bhféadfadh riachtanais ghnó agus oibriúcháin a dhearbú go mbeidh cásanna ann a éilíonn go soiléir go n-oibreoidh roinnt daoine lasmuigh d'uaireanta oibre ag brath ar an tseirbhís atá á soláthar, ar ról an fhostaí, ar riachtanais custaiméirí/cliant agus ar riachtanas uathúil na seirbhísí criticiúla agus faoi mar a comhaontaíodh i dtéarmaí fostaíochta an fhostaí.

I gcás arb ábhartha don ghnó, ba cheart go dtabharfadh beartas maidir le ceart chun dícheangail aghaidh ar an tsaincheist a bhaineann le bheith ag obair in amchriosanna domhanda difriúla. Ba cheart go n-aithneodh sé go bhféadfadh comhghleacaithe a bheith ag

nascadh ag amanna éagsúla lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre chun a gcuspóirí a chur i gcrích mar thoradh ar oibriú thar amchriosanna éagsúla agus taisteal idirnáisiúnta.

Ní chiallaíonn sé seo go gcaithfidh an faighteoir freagra a thabhairt sa tréimhse ama chéanna. Ba cheart treoir shoiléir maidir le dícheangal agus ionchais maidir le freagairt do chumarsáid dhigiteach ar fud an domhain a chur ar fáil do gach fostaí.

Ba cheart go n-aithneodh an Beartas go roghnaíonn go leor fostaithe agus go bhféadfadh siad a iarraidh oibriú ar bhealach níos solúbtha i bhfianaise a gcuid riachtanas maidir le cothromaíocht oibre is saoil, rud a fhágann go n-iarrann siad go réamhghníomhach oibriú lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre. Mar sin féin, fiú i gcúinsí ina bhfuil fostaí ag obair ar bhonn solúbtha, níor chóir an ceart a chur i mbaol chun a bheith in ann teorainneacha soiléire a choinneáil idir an obair agus cúrsaí fóillíochta.

I gcás ina bhfuil cianobair nó obair sholúbtha i bhfeidhm, ba cheart d'fhostóirí a mheas an bhfuil a ngnáthmhodh monatóireachta ar uaireanta oibre sonraithe oiriúnach do chianobair agus d'obair sholúbtha. Sa chomhthéacs sin, moltar córas bainistíochta ama chun obair agus tinreamh a thaifeadh.

Cumarsáid

Ba cheart tuin agus braistint phráinne i gcumarsáid scríofa a bheith comhréireach, go háirithe sa chumarsáid sin a sheoltar lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre – d'fhéadfadh an té a fhaigheann téacsanna nó ríomhphoist a sheoltar lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre míthuiscint a bhaint go héasca as an bpráinn atá ag baint leo.

I gcás inarb iomchuí, úsáid a bhaint as bearta amhail buntásc ríomhphoist agus teachtaireachtaí aníos chun a chur i gcuimhne d'fhostaithe, agus do chustaiméirí, nach bhfuil aon cheanglas ann freagra a thabhairt ar ríomhphoist lasmuigh d'uaireanta oibre agus nár cheart a bheith ag súil le freagra, m.sh. 'As Oifig' a chur ar siúl nuair a bhíonn obair á críochnú agus buntásc a chur le síniú ríomhphoist a léiríonn gnáthuaireanta oibre an tseoltóra.

Tá teachtaireacht an tseoltóra chomh tábhachtach céanna, agus, nuair nach bhfuil práinn leis, ba cheart go luafaí sa ríomhphost nach bhfuiltear ag súil le freagra láithreach, nó ba cheart don seoltóir leas a bhaint as na roghanna "le seoladh níos moille" agus é a shocrú ag am sonraithe ar an gcéad lá oibre eile is gaire.

Ba cheart go leagfaí béim sa Bheartas nár chóir cumarsáid éigeandála a sheoladh ach amháin le linn cúinsí éigeandála – ba cheart go mbeadh cumarsáid den sórt sin ina heisceacht, seachas ina gnáthrud.

Ról an Bhainisteora

Ba cheart go sonrúfaí sa Bheartas go bhfuil ról lárnach ag bainisteoirí i gcur chun feidhme rathúil polasaí maidir le Ceart chun Dícheangail agus, nuair is féidir, ba cheart oiliúint agus tacaíocht chuí a thabhairt dóibh. Ba cheart do bhainisteoirí urraim a thabhairt do Cheart chun Dícheangail a mball foirne agus ba cheart dóibh tiomantas soiléir a

léiriú don Bheartas trí cheannaireacht agus trí bheith ina n-eiseamláirí gníomhacha ina leith sin.

In oiliúint bainisteoirí agus foirne, i gcás arb iomchuí, ba cheart aghaidh a thabhairt go sonrath ar an 'gCeart chun Dícheangail', lena n-áirítear gur ceart frithpháirteach é sin ina spreagtar bealaí oscailte cumarsáide maidir le hualach oibre agus le bainistiú ama, ina ndéantar iad a bhainistiú go gníomhach agus aon athruithe iompraíochta is gá (ag bainisteoirí/baill foirne) a shainaithint. Ba cheart go dtreiseodh oiliúint agus cumarsáid ghaolmhar na hiompraíochtaí cuí maidir le dícheangal ón obair lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre.

Ní mór do bhainisteoirí a aithint agus gníomhú freisin nuair is cosúil go bhfuil nasc idir neamhábaltacht fostaí nó an drogall a bhíonn air dícheangal, go bhfuil nasc aige le hualach oibre iomarcach, saincheisteanna feidhmíochta, nó cé acu a chuireann cultúr eagraíochtúil leis an deacracht.

I gcúinsí den sórt sin, ní mór do bhainisteoirí a chinntiú go bhfuil spriocanna soiléire agus táirgí insoláthartha ag fostaíthe atá, seachas i gcúinsí eisceachtúla, le seachadadh le linn gnáthuaireanta oibre.

Cultúr agus Maoirseacht

Tá ról lárnach ag cultúr agus ceannaireacht eagraíochtúil in ionchais na gcustaiméirí a mheas i ndáil le freagraí a fháil lasmuigh de ghnáthuaireanta oifige cé go mbíonn gá le cumarsáid *ó am go chéile* lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre an fhostaí mar gheall ar riachtanais ghnó agus oibriúcháin.

Ní hamháin gur cheart tagairt a dhéanamh don Bheartas um Cheart chun Dícheangail i dtéarmaí agus i gcoinníollacha fostaíochta nó i gconradh fostaíochta fostaí mar a bhíonn le haon bheartas cuideachta eile ach ba cheart é a léamh freisin i gcomhar le Polasaithe na heagraíochta um Dhínit ag an Obair, R-chumarsáid, Cosaint Sonraí agus Rúndacht. Ba chóir aird a dhíriú ar an mBeartas le linn aon phróiseas ionduchtúcháin.

D'fhéadfadh sé gur mhaith le roinnt áiteanna oibre, nuair is féidir, coiste monatóireachta a bhunú chun maoirseacht a dhéanamh ar chur i bhfeidhm an Bheartais nó freagracht a shannadh do bhall foirne AD.

Ar aon nós, ba cheart athbhreithniú bliantúil a dhéanamh ar éifeachtacht an Bheartais de réir chleachtas na cuideachta agus, nuair is cuí, i gcomhairle leis an gceardchumann nó le hionadaithe fostaíthe eile de réir mar is cuí.

Folláine

Luíonn beartais san ionad oibre ar an gCeart chun Dícheangail go hiomlán laistigh den chuspóir is leithne folláine, sláinte agus sábháilteacht fostaíthe a áirithiú agus ba cheart go léireodh an Beartas é sin.

Imní a Chur in Iúl

Ba cheart d'fhostaithe agus d'fhostóirí an ceart chun dícheangal a bhainistiú ar bhealach a thugann urraim do chearta agus d'ionchais an duine eile agus i gcomhthéacs na reachtaíochta ábhartha agus an dea-chaidrimh san ionad oibre i gcoitinne. Ba cheart dóibh a bheith feasach freisin, mar gheall ar riachtanais ghnó agus oibriúcháin agus ag brath ar roinnt fachtóirí, lena n-áirítear ról an fhostaí, riachtanais an chustaiméara/an chliaint, nádúr an ghnó, teacht an fhostóra ar mhargadh domhanda, go bhféadfadh cúinsí teacht chun cinn ó am go chéile a fhágann gur gá cumarsáid a sheoladh agus a fháil lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre an fhostaí. Má tharlaíonn áfach, gurb é an gnáthrud é teagmháil ócáideach lasmuigh d'uaireanta oibre, ní mór aghaidh a thabhairt air sin.

Maidir leis sin, d'fhéadfadh cásanna teacht chun cinn ina Beidh an chuid is mó d'fhostaithe a bhíonn gafa mar sin ag iarraidh mbraitheadh fostaí nach bhfuil meas a léiriú ar a gCeart chun go stopfadh an méid sin cur isteach. Tugann dea-chleachtas le fios Dícheangail nó gurb amhlaidh nach féidir leo dícheangal ag deireadh gur chóir d'fhostaithe iarracht a dhéanamh an fhadhb a réiteach leis a ngnáthlae oibre ar mhéad a n-ualaigh oibre. Seo samplaí féideartha an duine/na daoine go neamhfhoirmiúil ar an gcéad dul síos.

de chásanna den sórt sin:

- Teagmháil a bheith á déanamh leo go rialta lasmuigh de dhéanamh as a stuaim féin, cur chuige eile a thiocfadh a bheith ann ghnáthuaireanta oibre. I gcúinsí ina mbraitheann fostaí go mbeadh sé ródheacair é sin a tacaíocht a lorg óna mbainisteoir, ball d'acmhainní daonna (AD), comh iontaofa nó duine ainmnithe nó ionadaí ceardchumainn nó a iarraidh
- A bheith ag súil go n-oibreoidh siad go rialta trí am lóin nó sosanna eile. orthu sin tús a chur leis an bpróiseas
- Pionós a ghearradh orthu as gan a bheith ar fáil lasmuigh de scoite acu smaoineamh ar bhall ainmnithe den fhoireann Acmhainní ghnáthuaireanta oibre nó caitheamh go fabhrach le fostaíthe a Daonna a cheapadh mar phointe teagmhála chun cabhrú le hacmhainn fhanann ceangailte lasmuigh d'uaireanta oibre. threorú chun aon ábhar a ardaítear faoin mBeartas a réiteach.



Mura n-éiríonn le próiseas neamhfhoirmiúil an tsaincheist a réiteach, is féidir nós imeachta foirmiúil casaoide na cuideachta a úsáid. I gcás ina mbíonn comhaontú comhchoiteann ann, ba cheart do na páirtithe cloí leis na téarmaí sin mar a bhaineann sé le casaoídí a chur in iúl.

D'ainneoin go bhféadfar sárú sonrath ar OWTA 1997 a tharchur chuig WRC ag pointe ar bith, má thugtar aghaidh ar an ábhar tríd an nós imeachta casaoide i gcomhthéacs an Chirt chun Dícheangail agus má tá sé fós gan réiteach nuair a bheidh sé críochnaithe, féadfaidh an fostaí é a tharchur chuig an gCoimisiún um Chaomhnú Poiblí faoin reachtaíocht chúí agus faoin gCód seo a lua.



Leagan Amach agus Clásail Teimpléid Bheartas Samplach um Cheart chun Dícheangail:

Bunaithe ar an dea-chleachtas atá leagtha amach thuas, d'fhéadfadh Beartas um Cheart chun Dícheangail an leagan amach cineálach thíos a leanúint agus ba cheart é a chur in oiriúint chun freastal ar riachtanais

aonair gach eagraíochta.

Réamhrá

Ba cheart go leagfaí amach sa réamhrá cuspóir an Pholasaí le ráiteas atá curtha in oiriúint chun freastal ar ionaid oibre aonair.

Folláine

Is féidir aghaidh a thabhairt ar fholláine i bpolasaithe eile cuideachta agus is féidir tagairt a dhéanamh dóibh seo de réir mar is cuí, nó ba cheart go dtabharfadh an Beartas le fios go luíonn an Ceart chun Dícheangail laistigh den chuspóir níos leithne sábháilteacht, sláinte agus folláine fostaithe a áirithiú.

Oibleagáidí ar Fhostóirí agus ar Fhostaithe

Ba chóir go gcuirfeadh an beartas i dtábhacht go mbeidh comhiarracht ag teastáil chun an Beartas a chur i bhfeidhm agus a ndualgais reachtúla a mheabhru d'fhostóirí agus d'fhostaithe araon.

- Oibleagáidí fostóra...
- Oibleagáidí Fostaithe...

Ról na mBainisteoirí

Ós rud é go mbeidh dlúth-idirghníomhaíocht ag bainisteoirí líne le fostaithe, ba cheart go leagfaí amach go soiléir a ról lena áirithiú go mbíonn fostaithe in ann dícheangal ón obair.

Uaireanta Oibre

Ba cheart don Bheartas aghaidh a thabhairt ar cheist na n-uaireanta oibre ós rud é go bhféadfadh 'gnáthuaireanta oibre' a bheith andifriúil d'fhostaithe fiú laistigh den eagraíocht chéanna, is é sin le rá,

d'fhéadfadh cuid acu patrún traidisiúnta in aghaidh na huaire a oibriú (mar shampla, 9 go 5) agus d'fhéadfadh daoine eile oibriú go solúbtha nó patrúin am oibre éagsúla a bheith acu, ní mór don Bheartas a lua go

sainráite go bhfuil sé de cheart ag gach duine dícheangal de réir an Bheartais.

Cumarsáid

Ba cheart beartas an ionaid oibre i leith na cumarsáide a leagan amach agus ba cheart a chur i dtábhacht go mbíonn meas ar am pearsanta fostaithe agus go bhfuil ionchas ginearálta ann go ndícheanglaíonn fostaithe ó ríomhphoist oibre agus ó chumarsáid lasmuigh de ghnáthuaireanta oibre.

Cruinnithe

Ba chóir go leagfaí amach sa Bheartas polasaí an ionaid oibre maidir le cruinnithe a sceidealú agus freastal orthu.

Imní a Chur in Iúl

Ba cheart go leagfaí amach sa Bheartas an nós imeachta chun ábhair imní a chur in iúl, go neamhfhoirmiúil agus go foirmiúil, maidir leis an gCeart chun Dícheangail.

Ábhar Teimpléad Beartais

D'fhéadfadh intinn agus cuspóir an Bheartais a lua ag tús an Bheartais um Cheart chun Dícheangail agus ráiteas dearfach a bheith ann ar nós na línte seo a leanas.

Réamhrá

'Tá sláinte agus folláine ár bhfostaithe thar a bheith tábhachtach dúinn agus spreagaimid agus

cabhraimid lenár bhfostaithe tús áite a thabhairt dá bhfolláine féin.

Tá dícheangal ón obair rithábhachtach do d'fholláine, agus chun cabhrú leat cothromaíocht oibre is saoil shláintiúil agus inbhuanaithe a bhaint amach.

Aithníonn an eagraíocht go bhfuil gach fostaí i dteideal imeacht lasmuigh dá ngnáthuaireanta oibre agus taitneamh a bhaint as a gcuid am saor ar shiúl ón obair gan chur isteach, mura mbíonn éigeandáil ann nó comhaontú ann chun é sin a dhéanamh, mar shampla agus iad 'ar glao-dhualgas'.

Chun spreagadh agus cabhair a thabhairt dár bhfostaithe a saol oibre agus pearsanta a chothromú cé acu a oibríonn siad uaireanta traidisiúnta san ionad oibre, nó ar bhonn cianda nó go solúbtha tá beartas cuideachta 'Ceart chun Dícheangail' glactha againn, lena náirítear treoir dea-chleachtais maidir le folláine, uaireanta oibre, úsáid na teicneolaíochta agus tuilleadh nach iad

Teimpléid Chlásail Folláine

Moltar d'fhostaithe a bhíonn ag obair ón mbaile gníomhaíocht fóillíochta iar-obire a sceidealú, d'fhonn scaradh éigin a chruthú idir dheireadh a lae oibre agus tús a gcuid am pearsanta.

Meabhraítear do bhaill foirne, lena n-áirítear iad siúd a mbíonn socruithe oibre solúbtha nó cianoibre acu, éirí as an obair, monatóireacht a dhéanamh ar a gcuid uaireanta oibre agus sosanna a ghlacadh de réir an Achta um Eagrú Ama Oibre 1997 (OWTA 1997), ar shiúl ó ghléasanna oibre. Ní mór don fhoireann aire réasúnach a thabhairt dá sláinte agus dá sábháilteacht de réir alt 13 den Acht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair 2005 (SHWWA 2005).



Teimpléid Chlásail Chumarsáide

Nuair is féidir, níor cheart ríomhphoist a sheiceáil ná a sheoladh ach amháin le linn gnáthuaireanta oibre.

Mar gheall ar phatrúin oibre éagsúla/neamhchaighdeánacha san eagraíocht, d'fhéadfadh roinnt fostaithe cumarsáid a sheoladh ag amanna atá mífhóirsteanach d'fhostaithe eile, m.sh., deiri seachtaine.

Ba cheart don seoltóir aird chúil a thabhairt ar uainiú a gcumarsáide agus ar an bhféidearthacht gur cur isteach í, agus ba cheart don fhaighteoir a thuiscint nach mbeifear ag súil go bhfreagróidh siad go dtí go gcuirfear tús lena n-am oibre arís.

Níor cheart go mbraithfeadh fostaithe go gcaithfidh siad freagra a thabhairt ar chumarsáid shóisialta ó chomhghleacaithe lasmuigh dá n-uaireanta oibre, agus ba cheart go luafaí sa Bheartas cé acu atá nó nach bhfuil ardáin na meán sóisialta inghlactha mar mhodh cumarsáide san ionad oibre áirithe sin. Sa chás go seolann bainisteoir cumarsáid lasmuigh d'uaireanta oibre comhaontaithe, mura rud é go léiríonn riachtanais ghnó agus oibríochta go bhfuil gá le freagra láithreach, cuirfear ráiteas le ríomhphost lasmuigh d'uaireanta an chloig a thugann le fios nach bhfuiltear ag súil le freagra láithreach. Ba cheart do bhainisteoirí labhairt le ball foirne má thugann siad faoi deara go bhfuil siad ag seoladh ríomhphost ag amanna aisteacha nó ag logáil isteach ró-mhínic– d'fhéadfadh sé seo a bheith ina chomhartha go bhfuil sé deacair orthu a n-ualach oibre a bhainistiú nó 'éirí as'.

Teimpléad r-phost as oifig agus buntáscanna

"Is iad na gnáthuaireanta oibre atá agam X go Y. Freagróidh mé thú nuair a bheidh mé ar ais ag an obair."

"Tá mé ag obair go solúbtha faoi láthair mar sin cé go n-oireann sé dom an ríomhphost seo a sheoladh anois, níl mé ag súil le freagra nó gníomh lasmuigh de d'uaireanta oibre féin"

Teimpléid Chlásail Cruinnithe

Tá meas againn ar am daoine agus mar sin de ní thugaimid cuireadh dóibh ach amháin chuig cruinnithe ina mbíonn ról gníomhach acu agus ina bhfuil rud éigin acu le cur leo. Ba chóir d'fhostaithe a bheith aireach ar a mhéad cumarsáid fhíorúil a bhíonn acu gach lá agus é sin a bhainistiú.



Acmhainní Úsáideacha

Is í an Roinn Fiontar, Trádála agus Fostaíochta a chuir an treoir seo a leanas ar fáil.

[Cuimsíonn Treoir maidir le bheith ag Obair go Cianda](#) faisnéis agus treoir thar réimsí éagsúla a bhaineann le bheith ag obair ar bhonn chianda agus socrúithe solúbtha eile lena n-áirítear:

- [Sláinte agus Sábháilteacht](#)
- [Coinníollacha fostaíochta](#)
- [Cosaint Sonraí](#)
- [Comhionannas](#)
- [Oiliúint](#)
- [Tacaí breise](#)
- [Reachtaíocht](#)

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre

Márta 2021

**Áras Lansdún, Bóthar Lansdún, Droichead
na Dothra, Baile Átha Cliath 4, Éire D04 A3A8.**

**Lansdowne House, Lansdowne Road,
Ballsbridge, Dublin 4, Ireland D04 A3A8.**

T: 1890 80 80 90

E: info@workplacerelements.ie

www.workplacerelements.ie

