



## Příručka k zaměstnaneckému právu



### O NERA

Posláním organizace NERA je dosáhnout celostátní kultury dodržování zaměstnaneckých práv.

#### Informace

NERA poskytuje zaměstnancům a zaměstnavatelům nestranné informace ohledně celé řady legislativních předpisů týkajících se zaměstnaneckého poměru, a to telefonicky, písemně, e-mailem a prostřednictvím probíhajících programů zaměřených na zvýšení uvědomělosti občanů. NERA poskytuje také velké množství osvětových publikací a obsáhlou Příručku k pracovnímu právu.

#### Kontrola

NERA nese odpovědnost za sledování celé řady zaměstnaneckých práv všech pracovníků v Irsku. Její inspektoři pracují spravedlivě a nestranně, přičemž provádí různé plánované kontroly po celé zemi a vyšetřují údajná porušení zaměstnaneckých práv.

#### Prosazování práva a stíhání

V případě získání důkazů o porušování legislativních předpisů týkajících se zaměstnaneckých práv požadují inspektoři od zaměstnavatele pro zaměstnance nápravu. V některých případech může být proti zaměstnavateli zahájeno stíhání.

Za určitých okolností může NERA zajišťovat výkon rozhodnutí pracovního soudu, zmocněnce pro zaměstnanecká práva nebo zaměstnaneckého odvolacího soudu.

#### Příručka k zaměstnaneckému právu

Tato příručka má za úkol poskytnout zaměstnancům a zaměstnavatelům obecné směrnice týkající se zaměstnaneckých práv. Nejedná se o plnou, oficiální formulaci či o výklad zákona.

Více podrobných informací je k dispozici u Informační služby. Formuláře k podání stížnosti týkající se zaměstnaneckých práv jsou na vyžádání rovněž k dispozici u Informační služby NERA.

### Podmínky Minimálních zaměstnaneckých oprávnění dle zákona

Na základě podmínek Zákona o pracovních podmínkách (informace) z let 1994 a 2001 je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci určité informace v písemné formě – nejdůležitější informace o zaměstnaneckém poměru – během prvních dvou měsíců od zahájení zaměstnaneckého poměru.

Tyto informace musí obsahovat:

- Celá jména zaměstnance a zaměstnavatele
- Adresu zaměstnavatele;
- Místo výkonu práce. Pokud místo výkonu práce neexistuje, pak prohlášení uvádějící, že je na zaměstnanci vyžadováno, že je mu povoleno pracovat na různých místech
- Název pracovní pozice či charakter vykonávané práce
- Datum zahájení zaměstnaneckého poměru
- Pokud se jedná o krátkodobou smlouvu, pak předpokládanou délku zaměstnaneckého poměru
- Pokud se jedná o smlouvu na dobu určitou, pak datum ukončení platnosti smlouvy; Pokud je smlouva pouze pro pevně stanovený účel, pak podrobnosti výskytu takového konkrétního účelu.
- Výplatní tarif nebo způsob výpočtu odměny
- Zda je odměna placena týdně, měsíčně či jinak
- Podmínky týkající se pracovní doby, včetně přesčasů
- Podmínky týkající se placené dovolené (mimo nemocenské)
- Podmínky týkající se pracovní neschopnosti v důsledku nemoci či zranění
- Podmínky týkající se penze a systému důchodového zabezpečení
- Výpovědní lhůty či metody určení výpovědní lhůty
- Odkaz na jakoukoli kolektivní smlouvu která může mít vliv na podmínku zaměstnaneckého poměru

#### Kdo je zaměstnavatel?

Ve většině případů je ten, kdo platí mzdu zaměstnavatele a zodpovídá za to, že zaměstnanci obdrží minimální plat dle zákona a jak nastíněno v této příručce. Statut zaměstnavatele (společnost s ručením omezeným/samostatný podnikatel) tak, jak je uveden na dokumentaci o dani z příjmu je dobrým indikátorem legality zaměstnavatele.

#### Minimální mzda

Podle Národního zákona o minimální mzdě z roku 2000 (The National Minimum Wage Act) má zkušený dospělý zaměstnanec nárok na minimální mzdu. Zkušený dospělý zaměstnanec je ten,



kdoby byl zaměstnán po celkovou dobu dvou let od data svého prvního zaměstnání po dovršení osmnácti let. Na pracovníky jiných kategorií se vztahují nižší sazby. Výše zmíněné dva roky v zaměstnání nemusí být odpracovány u stejného zaměstnavatele, ve stejném odvětví, dokonce ani v Irsku. Jakékoli pracovní místo pro zaměstnance staršího osmnácti let musí být přizpůsobeno výpočtu minimální mzdy.

Pro informace o současných sazbách se přihlaste na [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie) nebo kontaktujte Informační službu NERA.

### Pracovně právní předpisy (EROs) a registrované pracovní smlouvy (REAs)

Určité oblasti průmyslu včetně zemědělství, pohostinství, smluvního úklidu, stavebnictví, elektro, hotelový průmysl (mimo měst Dublin, Dun Laoghaire a Cork), maloobchod s potravinami a zabezpečení jsou řešeny v právně závazných smlouvách/příkazech, které stanoví minimální výši odměny, která může převyšovat minimální mzdu. Více podrobností a kopie těchto předpisů jsou na vyžádání k dispozici u Informační služby NERA nebo na naší internetové stránce [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie).

### Výplata a výplatní páska

V souladu se Zákonem o výplatě z roku 1991 (The Payment of Wages Act) je zaměstnavatel povinen zaměstnanci spolu s platem poskytnout i písemné potvrzení o výši hrubého výtěžku a všech srážkách, které byly z této sumy strženy.

Zákon o výplatě také chrání proti nezákonným srážkám z platu. Veškeré srážky z platu zaměstnance musí být buď stanoveny pracovní smlouvou nebo písemně odsouhlaseny zaměstnancem.

Jakákoli srážka (kromě daně z příjmu a „pps“ příspěvků), která není ani jedním z těchto způsobů autorizována, je neoprávněná.

Pokud je srážka ze mzdy z důvodu, že, (a) se zaměstnanec dopustí chyby (např. nesrovnalosti na pokladně, špatné zpracování, rozbitý materiál) nebo (b) za dodávku zboží zaměstnanci zaměstnavatelem (např. uklízení uniformy), pak částka stržená ze mzdy musí být spravedlivá a rozumná s ohledem na veškeré okolnosti, včetně výšky mzdy zaměstnance.

### Pracovní doba, dovolená, přestávky na odpočinek

Zákon o rozvrhu pracovní doby z roku 1997 (The Organisation of Working Time Act) reguluje práva zaměstnanců v následujících směrech:

#### Maximální týdenní počet pracovních hodin:

Maximální pracovní týden je 48 hodin, v průměru za 4, 6 nebo 12 měsíců (ve většině případů ne víc než 4 měsíce)

#### Minimální čas odpočinku/přestávky:

Obecně mají zaměstnanci právo na minimum:

- 11 nepřerušovaných hodin odpočinku během každých 24 hodin
- jedno 24 hodinové období odpočinku týdně, kterému přímo předchází doba denního odpočinku (11 hodin)
- 15 minut oddechu po čtyřech a půl hodinách; 30 minut oddechu po více než šesti hodinách práce, přičemž tato doba může zahrnovat první přestávku.
- zaměstnanci obchodů, kteří pracují po dobu delší než šest hodin a jejichž pracovní doba zahrnuje hodiny od 11.30 do 14.30 mají právo na hodinovou přestávku, kterou si musí vybrat během výše uvedených hodin.

**Práce v neděli:** Za práci v neděli máte nárok na zvýšenou mzdu nebo placené náhradní volno

**Dovolená a volné dny:** Nárok na volné dny se počítá od prvního pracovního dne.

Zaměstnanec má právo na placenou dovolenou o délce minimálně 4 pracovních týdnů ročně. Délka dovolené v daný okamžik závisí na množství odpracovaného času. Zaměstnanci, kteří pracují na plný úvazek, si každé 3 měsíce odpracují nárok na jeden placený týden dovolené. Zaměstnanci, kteří v jednom pracovním roce odpracují 1365 hodin, mají tímto odpracovány čtyři týdny placeného volna. Toto neplatí pouze

v případě, že se jedná o rok, ve kterém zaměstnanec změnil pracovní místo.

Zaměstnanci na částečný úvazek mají nárok na roční dovolenou o délce 8% odpracovaných hodin, nepřesahující 4 pracovní týdny v jednom pracovním roce.

Zaměstnanci mají také během kalendářního roku nárok na devět volných dnů, v případě kterých může zaměstnavatel nabídnout jednu z následujících čtyř možností:

- placený den v den volna, nebo
- placený den volna během následujícího měsíce, nebo
- dodatečný den placené dovolené, nebo
- dodatečný denní plat

### Následující seznam uvádí devět státních svátků v Irsku:

- |                             |                                |
|-----------------------------|--------------------------------|
| (a) 1. leden,               | (e) první pondělí v červnu     |
| (b) den sv.Patrika,         | (f) první pondělí v srpnu      |
| (c) Velikonoční pondělí,    | (g) poslední pondělí v říjnu   |
| (d) první pondělí v květnu, | (h) Vánoce (25. prosince)      |
|                             | (i) sv. Štěpána (26. prosince) |

Aby zaměstnanci, kteří pracují na částečný úvazek měli nárok na odměnu za státní svátek, musí odpracovat minimálně 40 hodin během pěti týdnů, které přímo předcházejí danému státnímu svátku.



## Mzda za volné dny

Případně-li den volna na pracovní den, ve který zaměstnanec normálně nepracuje, zaměstnanec má nárok na denní mzdu ve výši jedné pětiny z celkové týdenní mzdy.

Pracovníci, kteří na žádost zaměstnavatele pracují v den volna, mají náhradou za tento den nárok buď na denní plat, na placený den náhradního volna do jednoho měsíce od tohoto dne nebo jeden den placené dovolené.

## Ukončení pracovního poměru

Zákony o neoprávněném ukončení pracovního poměru (The Unfair Dismissals Acts) z let 1977 až 2007 vymezují práva a postupy při propuštění ze zaměstnání. Všeobecně platí, že pokud chce pracující vznést obvinění z neoprávněného propuštění podle těchto zákonů, musí mít u svého zaměstnavatele odpracováno nejméně 12 nepřerušovaných měsíců.

V případě zaměstnání zprostředkovaného agenturou, je předmětem sporu o neoprávněném propuštění zaměstnavatel – nikoliv zprostředkovatel.

V případě, že k propuštění dojde částečně nebo plně na následujících základech, pracovník nemusí mít odpracováno 12 měsíců:

- pracovníkovo členství v odborového svazu nebo zapojení se do jeho činnosti;
- nároky, budoucí nároky nebo práva, která pracovník uplatňuje nebo hodlá uplatňovat v souladu se Zákonem o minimální mzdě z roku (The National Minimum Wage Act) 2000;
- těhotenství, porod, kojení (a další podobné případy);
- zaměstnancovo uplatnění nebo plánované uplatnění zaměstnaneckých nároků v souladu se Zákonem na ochranu mateřství z roku 1994 (The Maternity Protection Act), Zákonem o volném čase při adopci z roku 1995 (The Adoptive Leave Act), Zákonem o volném čase při péči o dítě z roku 1998 (The Parental Leave Act) nebo Zákonem o volném čase při péčovské péči z roku 2001 (The Carer's Leave Act).

Pokud zaměstnavatel nemůže důkladně podložit důvody pro propuštění, propuštění lze považovat za neoprávněné. Propuštění je oprávněné v případě, že je částečně nebo plně založeno na jednom z následujících faktorů:

- schopnosti, kompetence či kvalifikace pro danou práci;
- nesprávné chování (v případě kterého může být důležité kárné řízení);
- nadstav zaměstnanců;

- situace, ve které by pokračování vašeho zaměstnání bylo v rozporu s jinými právními požadavky;
- kde existují jiné pádné důvody.

Zmocněnec pro zaměstnanecká práva nebo zaměstnanecký odvolací soud může potvrdit, že vaše propuštění bylo neoprávněné za následujících okolností.

V souladu se zákony o neoprávněném ukončení pracovního poměru může zmocněnec pro zaměstnanecká práva nebo zaměstnanecký odvolací soud považovat přerušovaný pracovní vztah za trvajícím, pokud nabude dojmu, že zaměstnavatel vědomě přerušil službu zaměstnance s úmyslem vyhnout se odpovědnosti v rámci zákonů o neoprávněném ukončení pracovního poměru.

## Minimální výpovědní lhůta

Zákon o minimální výpovědní době z let (The Minimum Notice Acts) 1973 až 2005 stanoví, že každý zaměstnanec, který setrvává v pracovním poměru se svým zaměstnavatelem po dobu 13-ti týdnů nebo déle, má před ukončením pracovního poměru nárok na minimální výpovědní lhůtu. Tato lhůta má trvání od jednoho do osmi týdnů, podle délky pracovního poměru.

pracovní poměr od 13 týdnů do dvou let = týdenní výpovědní lhůta  
od dvou do pěti let = dvoutýdenní výpovědní lhůta  
od pěti do deseti let = měsíční výpovědní lhůta  
od deseti do patnácti let = šestiměsíční výpovědní lhůta  
nad patnáct let = osmiměsíční výpovědní lhůta

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na finanční kompenzaci výpovědní lhůty.

Minimální výpovědní lhůta zaměstnance je následující: Pokud není písemnou smlouvou stanoveno jinak, zaměstnanec, který má odpracováno 13 týdnů ve svém současném zaměstnání, je povinen dát před rozvázáním pracovního poměru zaměstnavateli oznámení týden předem.

## Nadstav zaměstnanců, nadbytečnost

Nadbytečnost znamená, že pracovní pozice zaměstnance zanikne a zaměstnanec není nahrazen. Jakýkoli zaměstnanec starší 16 let s minimálně 104 týdny nepřetržitého výkonu práce pro zaměstnavatele je v takové situaci oprávněn k statutární kompenzaci nadbytečnosti.

Statutární kompenzace nadbytečnosti je hrubá mzda za dva týdny za každý odpracovaný rok až do max. €600 za týden plus mzda

za jeden týden, která je rovněž omezena maximem €600. Tato kompenzace nepodléhá zdanění. Někteří zaměstnavatelé mohou poskytovat kompenzaci nadbytečnosti nad rámec stanovený zákonem, což může podléhat zdanění. Kontaktujte svého místně příslušného úředníka pro více informací.

Pro informace o výpočtu zákonem stanovené kompenzace nadbytečnosti použijte prosím kalkulačku poskytnutou Ministerstvem podnikání, obchodu a zaměstnanosti na internetové stránce <http://www.entemp.ie/employment/redundancy/calculator.htm>.

Pro získání kopií souvisejících formulářů týkajících se kompenzace nadbytečnosti kontaktujte NERA nebo se případně odkažte na stránky týkající se nadbytečnosti <http://www.entemp.ie/employment/redundancy/publications.htm> na internetové stránce Ministerstva podnikání, obchodu a zaměstnanosti.

## Statutární zaměstnanecká práva a ochrana cizinců pracujících v Irsku

Občané jiných národností než Irské pracující legálně v Irsku jsou oprávněni k celé řadě statutárních zaměstnaneckých práv a ochraně naprosto stejným způsobem, jako Irský zaměstnanec.

## Proces nápravy/stížnosti

Zaměstnanci mohou přednést stížnosti zmocněncům pro zaměstnanecká práva nebo zaměstnaneckému odvolacímu soudu pokud mají pocit, že se jim nedostává zákonných práv. Informace o tom jak podat stížnost a související formuláře jsou na vyžádání k dispozici od Informační služby NERA, či ke stažení z naší internetové stránky <http://www.employmentrights.ie>.

## Zaměstnanecké agentury

1. Zaměstnanecké agentury musí mít licenci dle Irského práva a nesmí účtovat poplatek pouze za vyhledání zaměstnání pro jinou osobu.
2. Formulář pro získání licence lze získat na adrese [www.entemp.ie/forms](http://www.entemp.ie/forms) nebo kontaktujte Útvar pro licence agentur Ministerstva podnikání, obchodu a zaměstnání na tel. čísle: (01) 6313166/ 3018/ 3121.

## Ostatní legislativa týkající se zaměstnaneckých práv

Zaměstnanci jsou před diskriminací v zaměstnání chráněni bez ohledu na věk, pohlaví stav, rodinou situaci, rasu, vyznání, sexuální orientaci, handicap a příslušnost ke kočovné menšině (Zákon o Rovnoprávnosti v Zaměstnání z roku (The Employment Equality Act) 1998 a 2004).



Dotazy či stížnosti by měly být směrovány na Úřad Rovnoprávnosti (The Equality Authority), tel: (01) 417 3333 nebo zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel.: 1890 245 545. Website: [www.equality.ie](http://www.equality.ie) E-mail : [info@equality.ie](mailto:info@equality.ie)

Stížnosti adresujte na Tribunál rovnoprávnosti na adrese 3 Clonmel Street (z Harcourt Street), Dublin 2. Tel.: (01) 477 4100 nebo zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel: 1890 344 424. Website: [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie), E-mail: [info@equalitytribunal.ie](mailto:info@equalitytribunal.ie).

Informace na téma Zákona na ochranu mateřství z roku (Maternity Protection Act) 1994, Zákona o volném čase v rodičovství z roku (Parental Leave Act) 1998 a Zákona o volném čase při adopci z roku (Adoptive Leave Act) 1995 jsou také k dispozici na Úřadě pro rovnoprávnost.

### Zdraví a bezpečnost

Informace týkající se zdraví a bezpečnosti na pracovišti jsou k dispozici u Úřadu pro zdraví a bezpečnost (Health and Safety Authority) v budově The Metropolitan Building, James Joyce Street, Dublin 1.

Tel.: (01) 614 7000 nebo zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel: 1890 289 389  
Website: [www.hsa.ie](http://www.hsa.ie), E-mail: [web-info@hsa.ie](mailto:web-info@hsa.ie)

### P45 a daňové otázky

Záležitosti týkající se P45 a obecně zdanění by měly být adresovány Zmocněnci pro příjem, Ústředí pro daňovou registraci, 9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1.

Zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel: 1890 60 50 90 (dotazy na daň ze mzdy) nebo zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel: 1890 30 67 06 (formuláře a letáky), website: [www.revenue.ie](http://www.revenue.ie).

### PPS (Projekt pro veřejná místa) a společenské a rodinné záležitosti

Záležitosti týkající se PPS obecně by měly být adresovány na: PPS Records, Gandon House, Amiens Street, Dublin 1. Tel.: (01) 7043232, Fax: 7043138 nebo Informační službě, Aras Mhic Dhiarmada, Store Street, Dublin 1. Tel.: (01) 7043 174. Website: [www.welfare.ie](http://www.welfare.ie), E-mail: [info@welfare.ie](mailto:info@welfare.ie)

### Zastupitelské orgány zaměstnavatele a odbory

Existuje celá řada zastupitelských orgánů zaměstnavatele a odborů, které poskytují informace, rady a zastoupení v oblasti zaměstnaneckých práv.

### Důležité adresy a čísla

Detailní adresy a telefonní čísla kanceláří NERA zodpovědných za statutární zaměstnanecká práva a ostatní orgány.

### Občanské informační centrum (Citizens Information Centre)

**Telefonem:** Zavoláním na telefonní linku Občanského informačního centra. Zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel 1890 777 121. **Osobně:** Navštivte nejbližší Občanské informační centrum. To naleznete v seznamu na [www.citizensinformation.ie](http://www.citizensinformation.ie) nebo ve Zlatých stránkách.

### Odvolací soud pro pracovní-právní záležitosti (Employment Appeals Tribunal)

Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2. Tel.: (01) 6312121, Zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel: 1890 220 222 (požádejte operátora o přepojení na odvolací soud pro pracovní-právní záležitosti). Fax: (01) 631 3266.

### Pracovní soud (Labour Court)

Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4. Tel.: (01) 613 6666, Zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo

(01) oblast tel: 1890 220 228, Fax: (01)613 6667. E-mail: [info@labourcourt.ie](mailto:info@labourcourt.ie), website: [www.labourcourt.ie](http://www.labourcourt.ie)

### Služba Zmocněnců pro zaměstnanecká práva (Rights Commissioner Service)

Zmocněnci pro zaměstnanecká práva, Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4. Tel.: (01) 613 6700, Zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel:1890 220 227, Fax: (01) 613 6701. Website: [www.lrc.ie](http://www.lrc.ie), E-mail: [info@lrc.ie](mailto:info@lrc.ie)



### Kontaktní údaje Státního úřadu pro zaměstnanecké právo

NERA National Employment Rights Authority, O'Brien Road, Carlow. Tel.: (059) 917 8800, Fax: (059) 917 8912  
Website: [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)

### Informační služba

Tel.: (059) 9178990, Zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel.: 1890 80 80 90  
Fax: (059) 9178909  
Website: [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)

### NERA oddělení kontroly

Tel.: (059) 9178990, Zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel.: 1890 220 100  
Website: [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)

### NERA oddělení prosazování práva a stíhání

Tel.: (059) 9178890, Zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast tel.: 1890 220 200  
Website: [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)

### Prosím, všimněte si

Volající by si měli být vědomi, že poplatky účtované za volání 1890 (zlevněná telefonní služba pro telefonáty mimo (01) oblast) se mohou lišit v závislosti na poskytovateli služby.  
Website: [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)



An Roinn Fiontar, Trádála agus Fostaíochta  
Department of Enterprise, Trade and Employment