

WRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



**Drepturile legate de muncă
ale lucrătorilor sezonieri din Irlanda**

Ce este un lucrător sezonier?

Lucrătorul sezonier este o persoană care lucrează pe perioadă determinată într-o activitate sezonieră, situație întâlnită frecvent în sectorul horticulturii sau al agriculturii. Acest tip de activitate se practică și în alte sectoare, de exemplu în turism și în construcții.

În această categorie se încadrează și angajații plasați de agenții pentru activități sezoniere.

Lucrătorii care își desfășoară activitatea în format sezonier beneficiază pe deplin de prevederile din dreptul muncii, precum și de condițiile de încadrare în muncă pe care legislația din Irlanda le garantează pentru angajați.

Care sunt drepturile lucrătorilor sezonieri?

Legislația din Irlanda prevede aceleași drepturi și măsuri de protecție pentru lucrătorii sezonieri angajați cu forme legale ca pentru orice alt lucrător.

Pe scurt, drepturile legate de muncă ale lucrătorilor sezonieri cuprind următoarele:

- ▶ dreptul de a primi, în termen de cinci zile de la începerea activității, o declarație scrisă privind condițiile de încadrare în muncă sau un contract de angajare în formă scrisă, împreună cu o declarație scrisă care cuprinde cinci elemente de bază;
- ▶ dreptul de a primi o fișă scrisă privind salariul (fluturaș de salariu);
- ▶ dreptul de a fi plătiți cel puțin cu salariul minim pe economie;
- ▶ dreptul de a beneficia de concediu de odihnă anual și de zile libere cu ocazia sărbătorilor legale;
- ▶ dreptul de a lucra (în medie) maximum 48 de ore pe săptămână;
- ▶ dreptul la spor pentru munca prestată în zilele de duminică;
- ▶ dreptul la pauze/ perioade de odihnă;
- ▶ dreptul la un minim preaviz înainte de concediere;
- ▶ dreptul de a lucra într-un mediu care să le asigure condiții de sănătate și securitate în muncă;
- ▶ dreptul la viață privată și la activități recreative individuale;
- ▶ dreptul de a fi înregistrați ca angajați la autoritatea fiscală (*Revenue*) și la Ministerul Protecției Sociale;
- ▶ dreptul de a nu fi discriminați pe criterii de gen, situație familială sau stare civilă, vârstă, handicap, rasă, orientare sexuală, religie sau apartenență la comunitatea nomadă;
- ▶ dreptul ca angajatorii să nu le rețină documentele personale (pașaport, carte de identitate, permis de conducere etc.);
- ▶ drepturi egale pentru lucrătorii cu fracțiune de normă, pentru cei angajați pe perioadă determinată și pentru lucrătorii temporari;
- ▶ măsuri speciale de protecție pentru lucrătorii tineri;
- ▶ drepturile legate de maternitate.

Pot apărea situații de încălcare a drepturilor legale de către angajatori, fie intenționat, fie din necunoașterea obligațiilor legale. Indiferent însă de motivul acestora, încălcările pot constitui infracțiuni, iar angajatorii pot fi pasibili de urmărire penală.

Care sunt drepturile salariale ale unui angajat?

Salariul minim pe economie reprezintă tariful orar minim stabilit prin lege care trebuie plătit angajaților. Valoarea lui variază în funcție de vârsta și de experiența angajatului. **Această prevedere nu împiedică angajatorii și angajații să convină un tarif mai mare decât tariful minim reglementat.** Tarifele actuale (valabile la 1 ianuarie 2022) sunt următoarele:

Vârstă	Tarif orar	% din salariul minim pe economie (SME)
sub 18 ani	7,91 EUR	70 % din SME
18 ani	9,04 EUR	80 % din SME
19 ani	10,17 EUR	90 % din SME
Salariul minim pe economie	11,30 EUR	100 % din SME

Tariful orar plătit angajatului se stabilește împărțind remunerația brută la numărul total de ore lucrate. Remunerația brută poate să includă următoarele indemnizații de masă și/sau de cazare, în cazul în care sunt suportate de angajator pentru angajat:

- ▶ doar masă: 1,01 EUR pe oră lucrată;
- ▶ doar cazare: 26,70 EUR pe săptămână sau 3,81 EUR pe zi.

Ce reguli se aplică în privința numărului de ore lucrate?

Săptămâna de lucru a lucrătorilor sezonieri nu poate să depășească o medie maximă de 48 de ore. Aceasta nu înseamnă că fiecare săptămână de lucru trebuie să fie limitată la 48 de ore, ci că media orelor săptămânale lucrate într-o perioadă de 4 luni nu poate să depășească 48 de ore.

Pentru orele lucrate duminica se poate acorda un spor salarial. Dacă acesta nu este inclus în tarif, angajatorul trebuie să acorde una din următoarele compensații pentru munca prestată în zilele de duminică: indemnizație, spor pentru orele lucrate duminica sau ore libere plătite.

Angajații au dreptul la o pauză de 15 minute după o perioadă de lucru de 4 ore și jumătate și la o pauză de 30 de minute dacă lucrează mai mult de 6 ore, care pot include și prima pauză de 15 minute. Angajatorul nu este obligat să plătească pentru aceste pauze, ele nefiind incluse în numărul de ore lucrate.

Ce evidențe trebuie să țină angajatorul?

Toți angajatorii au obligația să țină evidențe detaliate referitoare la toți angajații. Angajatorul trebuie să păstreze aceste evidențe timp de 3 ani. Păstrarea următoarelor evidențe este obligatorie, în caz contrar se consideră infracțiune pasibilă de urmărire penală:

- ▶ numărul de înregistrare al angajatorului la autoritatea fiscală (*Revenue Commissioners*);
- ▶ numele, adresa și numărul personal de servicii publice (PPS) ale angajaților;
- ▶ datele de începere și încheiere a activității;
- ▶ condițiile de încadrare în muncă/contractul în formă scrisă, împreună cu o declarație scrisă cu cinci elemente de bază;
- ▶ evidența concediilor anuale și a zilelor libere legale acordate;
- ▶ numărul orelor lucrate (inclusiv ora de începere și de terminare a programului);
- ▶ statele de plată și fluturașii de salariu;
- ▶ un registru al eventualilor lucrători cu vârsta sub 18 ani;
- ▶ date privind eventualele servicii de masă și cazare oferite;
- ▶ permisele de lucru sau dovada autorizațiilor specifice care permit angajarea persoanelor din afara SEE.

Aceste evidențe pot fi solicitate în cazul unei anchete desfășurate de un inspector al Comisiei pentru relații la locul de muncă.

Dacă sunteți angajator, vă punem la dispoziție [Registrul angajatorului](#), care vă va ajuta să țineți evidențele impuse de lege. Registrul se poate descărca gratuit de pe site-ul nostru.

Ce trebuie să mai știu înainte să merg la muncă în Irlanda?

Dacă nu sunteți resortisant al SEE, s-ar putea să aveți nevoie de permis de muncă

Cu excepția anumitor cazuri specifice, persoanele care nu sunt resortitanți ai SEE au nevoie de un permis de muncă pentru a lucra în Irlanda. SEE (Spațiul Economic European) cuprinde statele membre ale Uniunii Europene împreună cu Islanda, Norvegia și Liechtenstein.

Cererile de permise de muncă sunt reglementate de legislația privind permisele de muncă, în care sunt prevăzute criteriile care trebuie îndeplinite în funcție de forma de angajare și de tipul permisului de muncă solicitat. Legislația din Irlanda nu prevede în prezent permise pentru regimul de muncă sezonieră.

De eliberarea și administrarea permiselor de muncă se ocupă, în numele statului, Direcția Permise de muncă din cadrul Ministerului Întreprinderilor, Comerțului și Ocupării Forței de Muncă, cu sediul la Earlsfort Centre, Lower Hatch Street, Dublin 2, DO2 PWO1.

Mai multe informații despre permisele de muncă (cui îi sunt necesare, cum se solicită, taxele de emiterie etc.) se găsesc în [secțiunea referitoare la permisele de muncă](#) de pe site-ul Ministerului Întreprinderilor, Comerțului și Ocupării Forței de Muncă.

Cererea de emiterie a unui permis de muncă nou sau de reînnoire a unui existent se depune de către angajat sau angajator pe portalul online. Portalul poate fi accesat la adresa <https://epos.djei.ie/>

Pentru a lucra în Irlanda, aveți nevoie de un număr personal de servicii publice (*Personal Public Service Number – PPSN*) și trebuie să vă înregistrați la autoritatea fiscală (*Revenue*) pentru luarea în evidență ca plătitor de impozit pe venit.

PPSN este un număr de referință unic, care vi se alocă pentru a vă ajuta să accesați prestații de asistență socială. Acesta trebuie comunicat angajatorului la începerea activității. Informații despre modul de obținere a PPSN se găsesc pe site-ul gov.ie, [secțiunea Get a Personal Public Service \(PPS\) Number \(www.gov.ie\)](#)

După obținerea PPSN vă puteți înregistra la autoritatea fiscală (*Revenue*) pentru luarea în evidență ca plătitor de impozit, la următorul link: [myAccount \(ros.ie\)](#)

Reclamații

Reclamațiile legate de drepturile de muncă și de nerespectarea principiului egalității se depun la Comisia pentru relații la locul de muncă. Ele pot avea drept rezultat efectuarea unei audieri de către un arbitru sau a unei inspecții de către un inspector al Comisiei pentru relații la locul de muncă (*Workplace Relations Commission – WRC*).

Reclamațiile legate de sănătatea și securitatea în muncă se depun la Autoritatea pentru sănătate și securitate (*Health and Safety Authority – HSA*).

Întrebări frecvente

Ce se întâmplă în cazurile de incertitudine cu privire la calitatea de angajat a unei persoane?

Răspunsul la întrebarea dacă o persoană are sau nu calitatea de angajat depinde în general de prevederile legislației actuale a muncii și de dreptul consacrat al contractelor. Folosirea unor titulaturi precum „Au Pair”, sau a altor descrieri pentru înțelegerile încheiate de părți nu indică neapărat lipsa unui contract de muncă. Faptul că o persoană îndeplinește sarcini în beneficiul alteia, în schimbul unei remunerații, reprezintă un indiciu puternic privind existența unui raport contractual.

Dacă există neclarități cu privire la statutul de angajat sau de lucrător independent al unei persoane, se pot obține lămuriri din documentul **Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals** (Cod de practici pentru stabilirea statutului de angajat sau de lucrător independent al unei persoane).

Dacă plătesc un angajat cu 150 EUR pe săptămână, câte ore poate să lucreze acesta?

Pentru a calcula numărul maxim de ore pe care le poate lucra legal un angajat plătit cu tariful minim reglementat, fără a încălca Legea salariului minim pe economie, suma dintre salariul brut și indemnizația de masă și/sau de cazare corespunzătoare se împarte la tariful orar minim garantat stabilit pentru angajatul respectiv. Angajatorii au obligația legală să țină evidența orelor lucrate.

Depășirea numărului de ore de lucru prezentat în tabelul de mai jos constituie încălcare a Legii salariului minim pe economie:

Vârstă	Fără cazare și masă
sub 18 ani	18,96 ore
18 ani	16,59 ore
19 ani	14,74 ore
Salariul minim pe economie	13,27 ore

Tabelul prezintă doar numărul de ore permise pentru tarifele minime corespunzătoare, ceea ce nu împiedică angajatorii și angajații să se pună de acord asupra unor tarife mai mari decât tariful minim reglementat.

Cum procedez dacă vreau să discut cu cineva despre situația mea fără ca angajatorul meu să afle?

Inspectorii din cadrul Comisiei pentru relații la locul de muncă (WRC) vor păstra confidențialitatea discuțiilor cu privire la reclamațiile primite din partea lucrătorilor sezonieri, asigurând chiar anonimitatea lor la nevoie. Acțiunile care ar presupune dezvăluirea identității angajatului în fața angajatorului nu pot avea loc decât cu acordul angajatului. Angajații pot lua legătura cu WRC sunând la numărul 0818 80 80 90 sau trimițând un e-mail la adresa: inspection@workplacerelements.ie

Alte contacte utile:

Serviciul *Citizens Information*, care are birouri în toată țara, oferă informații despre serviciile și prestațiile publice, putând fi contactat telefonic la numărul 0761 07 4000 (de luni până vineri, între orele 9.00 și 20.00) sau la www.citizensinformation.ie/en/

Organizațiile pentru lucrători migranți, cum este *Migrant Rights Centre of Ireland* (01 889 7570 sau info@mrci.ie), ar putea fi de asemenea în măsură să ofere informații și asistență.

EURES Irlanda (*EUROpean Employment Services*) este parte a unei rețele formate din peste 1 000 de consilieri EURES din toată Europa. Consilierii EURES oferă informații, îndrumare și servicii de recrutare atât solicitanților de locuri de muncă, cât și angajatorilor interesați de piața europeană a muncii. Acești consilieri oferă sfaturi utile înainte de plecare și asigură servicii de plasare a lucrătorilor mobili care vin să lucreze în Irlanda.

Înainte de a porni spre Irlanda, se recomandă să analizați mai întâi posibilitățile de angajare în această țară și să solicitați sfaturi și informații din partea unui [consilier EURES](#) din țara dumneavoastră, precum și din partea unuia dintre [consilierii EURES](#) din Irlanda.

Resortisanții UE și cei ai SEE pot accesa gratuit serviciile [agenției irlandeze de ocupare a forței de muncă](#) [rețineți că poate fi necesar un număr personal de servicii publice (PPS) pentru a beneficia de oricare dintre serviciile oferite de Intreo].

Mai multe informații se găsesc la adresa www.euresireland.ie

Date de contact/informații suplimentare

Comisia pentru relații la locul de muncă

www.workplacerelations.ie

Pentru apeluri locale: 0818 80 80 90

Pentru apeluri din străinătate: +353 59 917 8990

Autoritatea pentru sănătate și securitate www.hsa.ie

Pentru apeluri locale: 0818 289 389 (luni-vineri, 9-17)

E-mail: wcu@hsa.ie

Pentru apeluri din străinătate: +353 1 614 7000

Există și un serviciu de urgență în afara programului de lucru. În caz de vătămare gravă/deces în afara programului de lucru standard (de la 9.00 la 12.30), apelanții pot suna la numărul 0818 289 389, de unde vor fi transferați la poliție (*Garda Síochána*), iar aceasta, la rândul său, va informa un inspector principal din cadrul autorității.

Ultima actualizare – Ago 2023

