

ERO – Sycené vody a velkostáčení

Použití

Tato Vyhláška upravující mzdové a pracovní podmínky (ERO) se vztahuje na všechny zaměstnance pracující v oblasti obchodu se sycenými vodami a velkostáčení v rolích od výroby určitých alkoholických a nealkoholických nápojů k vymývání lahví, stáčení, plnění a přípravným pracím pro prodej těchto nápojových obalů. Nevztahuje se na zaměstnance, kterých se týká některé REA. [Viz. ERO](#) pro detailní definice všech zahrnutých kategorií.

Odměňování

Minimální mzda

Minimální mzdové sazby se liší v závislosti na tom, zda zaměstnanec již dosáhl 18 let věku. Kompletní podrobnosti vztahující se k zákonným minimálním mzdovým sazbám jsou stanoveny v ERO.

Příplatek za práci přesčas

Všichni zaměstnanci mají právo být odměněni za práci přesčas, a to za hodiny překračující rámec 39 hodin týdně, v sazbě odpovídající jedenapůlnásobku základní sazby. To platí s výjimkou všech hodin odpracovaných v neděli, ve dnech obvyklých nebo zákonem daných svátků a všech hodin překračujících čtyři hodiny v obvyklých dnech volna, kdy se vyplácí dvojnásobek základní sazby.

Podmínky pracovního poměru

Pracovní doba

Běžný počet pracovních hodin je 39 hodin týdně. Pracovní týden se počítá do pěti dní. Dny volna budou ve dnech běžného volna, pokud nestanoví vzájemná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jinak. To je také podmínkou pro všechny hodiny odpracované zaměstnancem ve dnech volna, o nedělích, ve dnech obvyklých a zákonem stanovených svátků, které se také pokládají za přesčasy. Pokud jde o zaměstnance mladší 18 let, použijí se normy Zákona o ochraně mladistvých osob (pracovní poměr) z roku 1996 (Protection of Young Persons (Employment) Act).

Přestávky

Všichni zaměstnanci mají právo na přestávky podle Zákona o organizaci pracovní doby z roku 1997 (Organisation of [Working Time Act](#)). V případě zaměstnanců mladších 18 let se použijí normy Zákona o ochraně mladistvých osob (pracovní poměr) z roku 1996 (Protection of Young Persons (Employment) Act).

Dovolená

Nároky na řádnou dovolenou jsou v souladu se Zákonem o organizaci pracovní doby z roku 1997 ([Organisation of Working Time Act](#)).

System nemocenských dávek

Všichni zaměstnanci mají nárok na dávky v rámci příspěvkového systému nemocenských dávek po nejméně jednom roce v zaměstnání u současného zaměstnavatele. Kvalifikovaní zaměstnanci mají právo na dávky v trvání maximálně 15 týdnů v jednom kalendářním roce z důvodů lékařsky potvrzené nemoci. To opravňuje zaměstnance k dávce ve výši €32.00 za týden – podmíněno součtem všech dávek - tj. dávek od státu i firmy - nepřekračujícím základní mzdovou sazbu jednotlivce během nepřítomnosti z důvodu nemoci. U zaměstnanců pracujících na částečný úvazek by měla být dávka přepočítána poměrně. Není právo na placení dávky před uplynutím tří dnů.

Aby dostávali dávky v rámci tohoto systému, musí zaměstnanci přispět týdně platbou ve výši maximálně €0.30, která může být sražena zaměstnavatelem (pro zaměstnance pracující na částečný úvazek budou srážky vypočítány poměrně). Zaměstnavatelé budou platit dvojnásobek příspěvku zaměstnance nebo jak bude nutné pro zaručení dávek.

Zaměstnanci musí předložit potvrzení podepsané lékařem a specifikující povahu nemoci třetí den absence. Pokud se nepřítomnost z důvodu nemoci protáhne nad období, které bylo původně potvrzeno, bude vyžadováno další potvrzení. Zaměstnanci musí zajistit, aby byl zaměstnavatel informován o jejich absenci před obvyklým začátkem prvního dne absence.

Různé

ERO také upravuje zvláštní podmínky související s nároky na odměnu za službu, postup při propouštění zaměstnanců, nároky na odškodnění v případě úmrtí v zaměstnání a systém penzijního zabezpečení. Všichni zaměstnanci ve věku mezi 25 a 55 lety, kteří odpracovali alespoň tři roky, jsou oprávněni ke členství v systému penzijního zabezpečení. Viz. [ERO pro více detailů](#).