

Zarządzenie regulujące kwestie zatrudnienia w hotelach (z wyłączeniem miasta Cork, miasta Dublin i gminy Dun Laoghaire) (ERO Hotels (Excluding County Borough of Cork, County Borough of Dublin & The Borough of Dun Laoghaire))

Zastosowanie

Zarządzenie to stosuje się do wszystkich pracowników hoteli w całym kraju (z wyjątkiem osób zatrudnionych w Cork, Dublinie i Dun Laoghaire). Pracownicy ci muszą być zatrudnieni przy przygotowywaniu lub serwowaniu żywności lub napojów, czynnościach związanych z zakwaterowaniem gości, sprzedaży detalicznej lub przy dodatkowych pracach związanych z wyżej wymienionymi kategoriami.

Zarządzenia nie stosuje się do menedżerów, asystentów menedżera i osób szkolących się na menedżera, recepcjonistów, głównych magazynierów oraz dozorców, a także pracowników objętych innym porozumieniem dotyczącym zatrudnienia (REA). Pełne definicje wszystkich kategorii pracowników objętych tym zarządzeniem są dostępne na stronie [ERO](#).

Wynagrodzenie

Płaca minimalna

Stawki płacy minimalnej zależą od zajmowanego stanowiska i długości stażu pracy. Napiwków nie wlicza się do płacy podstawowej. Strona na temat zarządzeń regulujących kwestie zatrudnienia (ERO) przedstawia szczegółowe informacje dotyczące ustawowej płacy minimalnej dla każdego stanowiska pracy.

Stawki wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach

Stawka wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach wynosi półtorej normalnej stawki godzinowej. Powinna być on obliczana na podstawie stawki godzinowej, która powinna odpowiadać tygodniowej stawce wynagrodzenia podzielonej przez normalną liczbę godzin pracy w tygodniu i pomniejszonej o koszty zakwaterowania z wyżywieniem.

Praca w niedzielę

Za pracę wykonywaną w niedzielę przysługuje $1\frac{1}{3}$ stawki godzinowej. Dodatek, który wykracza poza normalną stawkę zostanie oparty na właściwych stawkach nieobejmujących wyżywienia lub zakwaterowania.

W przypadku, gdy pracownik wykonuje pracę w niedzielę, a w przeciągu ostatnich dwóch tygodni przepracował już 78 godzin przysługuje mu półtorej stawki godzinowej nieobejmującej wyżywienia lub zakwaterowania. Jeżeli w momencie wejścia tych zasad w życie danemu pracownikowi przysługiwały korzystniejsze stawki płacy za pracę wykonywaną w niedzielę niż stawki przewidziane w powyższych podpunktach, stawki te będą mu nadal przysługiwały chyba, że zawarte zostaną inne porozumienia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem lub ich przedstawicielami.

(Pracodawca powinien zatrzymać pisemny zapis takiego porozumienia, a jego kopie powinny zostać przekazane pracownikowi lub przedstawicielom pracodawcy i pracownika).

Warunki zatrudnienia

Godziny pracy

Normalny czas pracy w tygodniu dla pracowników w wieku powyżej 18 roku życia w okresie dwóch tygodni wynosi 78 godzin.

W sezonie normalny dwutygodniowy czas pracy powinien być rozłożony na 10 dni.

Poza sezonem normalny dwutygodniowy czas pracy powinien być rozłożony na 10 dni, opracowanych na zasadzie dającej pracownikowi co drugą niedzielę wolną. „**Sezon**” oznacza okres rozpoczynający się w niedzielę przypadającą tydzień przed Niedzielą Wielkanocną i kończący się w ostatnią niedzielą września.

W każdym tygodniu w roku pracownikom przysługuje jeden dzień, w który kończą pracę o 19.00 lub dwa dni, kiedy kończą pracę o 20.30. Obowiązują również osobne zasady dotyczące czasu zakończenia pracy oraz maksymalnego czasu pracy dla młodych pracowników.

Okresy odpoczynku

Urlop roczny oraz dni ustawowo wolne od pracy przysługują zgodnie z Ustawą o organizacji czasu pracy (Organisation of [Working Time Act](#)) z 1997 roku lub zgodnie z Ustawą o ochronie młodych pracowników z 1996 roku ([Protection of Young Persons](#) (Employment) Act).

Urlop i dni ustawowo wolne od pracy

Urlop roczny przysługuje zgodnie z Ustawą o organizacji czasu pracy (Organisation of [Working Time Act](#)) z 1997 roku. Pracodawca musi powiadomić pracowników z sześciotygodniowym wyprzedzeniem o okresie, w czasie którego powinni oni wykorzystać urlop roczny.

Dni ustawowo wolne od pracy przysługują zgodnie z postanowieniami Ustawy o organizacji czasu pracy z 1997 roku (Organisation of Working Time Act).

Pracownikom, którzy pracowali w dni ustawowo wolne od pracy w czasie roku przysługują dni wolne w ramach rekompensaty, które mogą być sumowane i dodane do czasu urlopu rocznego.

Fundusz chorobowy

W Zarządzeniu regulującym kwestie zatrudnienia (ERO) nie ma wzmianki o funduszu chorobowym.

Postanowienia różne

Porozumienie przewiduje szczegółowe zasady dotyczące zakwaterowania z wyżywieniem, opłat za obsługę oraz zmian dzielonych. Wejdź na stronę [ERO](#), aby uzyskać dalsze informacje.

