

Zarządzenie regulujące kwestie zatrudnienia w rolnictwie (ERO Agricultural Workers)

Zastosowanie

Zarządzenie to stosuje się do wszystkich pracowników przemysłu rolniczego zatrudnionych w Irlandii z wyjątkiem pracowników przemysłu grzybiarskiego oraz osób pracujących jako stajenni, których obejmują postanowienia osobnych porozumień dotyczących zatrudnienia (REA). Pełne definicje wszystkich kategorii pracowników objętych tym zarządzeniem są dostępne na stronie [ERO](#).

Wynagrodzenie

Płaca minimalna

Stawki płacy minimalnej zależą od wieku i statusu pracownika. Strona na temat zarządzeń regulujących kwestie zatrudnienia (ERO) przedstawia szczegółowe informacje dotyczące ustawowej płacy minimalnej dla każdej kategorii pracowników.

Stawki wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach

Pracownikom przysługuje stawka za pracę w nadgodzinach, jeżeli pracują po zakończeniu normalnych godzin pracy. We wszystkie dni z wyjątkiem niedziel minimalna stawka za pracę w nadgodzinach wynosi jeden i jedna trzecia normalnej stawki godzinowej.

Minimalna stawka za czas pracy w niedziele wynosi jeden i dwie trzecie normalnej stawki godzinowej.

Minimalna stawka za normalny czas pracy w dni ustawowo wolne od pracy to podwójna stawka godzinowa, a za czas przekraczający normalne godziny pracy obowiązująca stawka to jeden i jedna trzecia normalnej stawki godzinowej pomnożona razy 2.

Warunki zatrudnienia

Godziny pracy

Normalny czas pracy w tygodniu wynosi 39 godzin. Do pracowników w wieku poniżej 18 roku życia stosuje się przepisy Ustawy o młodych pracownikach z 1996 roku ([Protection of Young Persons \(Employment\) Act, 1996](#)). W zależności od potrzeb danej firmy zasada 39-godzinnego tygodnia pracy może być wprowadzona w życie w następujący sposób:

1. 39-godzinny tydzień pracy przez cały rok
2. 38-godzinny tydzień pracy przez 6 kolejnych miesięcy i 40-godzinny tydzień pracy przez 6 pozostałych miesięcy (miesiące, kiedy czas pracy odpowiada jednemu z tych wymiarów godzin powinny zostać uzgodnione na szczeblu lokalnym) lub
3. 36-godzinny tydzień pracy przez 3 kolejne miesiące i 40-godzinny tydzień pracy przez 9 pozostałych miesięcy (miesiące, kiedy czas pracy odpowiada jednemu z tych wymiarów godzin powinny zostać uzgodnione na szczeblu lokalnym).

Czas pracy (w tym czas pracy w nadgodzinach) nie powinien przekraczać 48 godzin w tygodniu, liczba ta może być uśredniona w okresie sześciu miesięcy.

Okresy odpoczynku

Pracownikom nie przysługują okresy odpoczynku zgodnie z Ustawą o organizacji czasu pracy ([Organisation of Working Time Act](#)), jednak pracodawcy mają obowiązek zapewnić okresy odpoczynku i przerwy o takiej samej długości zgodnie z Kodeksem postępowania dotyczącym wyrównania czasu przeznaczanego na odpoczynek ([Code of Practice on Compensatory Rest Periods \(S.I. 44 of 1998\)](#)).

Urlop

Urlop roczny oraz dni ustawowo wolne od pracy przysługują zgodnie z Ustawą o organizacji czasu pracy ([Organisation of Working Time Act](#)) z 1997 roku. Okres roczny, na podstawie którego oblicza się przysługujący czas urlopu trwa od 1 kwietnia do 31 marca.

Fundusz chorobowy

Wszyscy pracownicy są uprawnieni do przystąpienia do bezskładkowego funduszu chorobowego po upływie co najmniej roku od rozpoczęcia pracy u obecnego pracodawcy. Dodatek przysługujący pracownikom zatrudnionym na pół etatu jest obliczany na zasadzie proporcji. Zasady funduszu uprawniają pracownika do otrzymywania dodatku z powodu choroby przez okres wynoszący maksymalnie trzy tygodnie w okresie roku (dodatek ten jest pomniejszony o kwotę pieniężną przysługującą pracownikowi z puli ubezpieczeń społecznych). Dodatek ten nie przysługuje za pierwsze trzy dni nieobecności z powodu urlopu chorobowego.

Przed upływem trzeciego dnia nieobecności pracownicy są zobowiązani do przedstawienia zwolnienia lekarskiego podpisanego przez lekarza i charakteryzującego rodzaj choroby. Mają oni również obowiązek uprzedzenia pracodawcy o ich nieobecności przed planowanym czasem rozpoczęcia pracy w pierwszy dzień nieobecności. Uprawnienia z funduszu chorobowego nie przechodzą na kolejny rok. Wejść na stronę ERO, aby uzyskać szczegółowe informacje na ten temat.

Postanowienia różne

Zarządzenie przewiduje również szczegółowe zasady dotyczące kwestii minimalnych stawek wynagrodzenia w przypadku zapewnienia przez pracodawcę zakwaterowania z wyżywieniem, skróconego dnia pracy oraz redukcji wynagrodzenia. Wejść na stronę [ERO](#), aby uzyskać szczegółowe informacje.