

Zarządzenie regulujące kwestie zatrudnienia pracowników gastronomii zatrudnionych w mieście Dublin i gminie Dun Laoghaire (ERO Catering (County Borough Dublin and the Borough of Dun Laoghaire))

Zastosowanie

Zarządzenie to stosuje się do wszystkich pracowników punktów gastronomicznych miasta Dublin i Dun Laoghaire, którzy są zatrudnieni przy przygotowywaniu lub serwowaniu żywności lub napojów, a także do osób zatrudnionych przy dodatkowych pracach związanych z taką działalnością. Żywność lub napoje muszą być jednak przygotowywane do spożycia w punkcie gastronomicznym, w którym są one serwowane.

Zarządzenia nie stosuje się do menedżerów, asystentów menedżera i osób szkolących się na menedżera w przemyśle gastronomicznym lub do pracowników objętych osobnym porozumieniem zbiorowym lub innym zarządzeniem regulującym kwestie zatrudnienia (ERO). 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. 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 wynosząca półtorej normalnej stawki godzinowej za czas pracy przekraczający normalne godziny pracy zgodnie z jej harmonogramem na dany dzień lub czas pracy przekraczający 78 godzin w okresie dwóch tygodni oraz podwójna stawka godzinowa za pracę w dzień, który jest normalnie dniem wolnym od pracy (wliczając niedziele). Zasady tej nie stosuje się, jeżeli pracownik zdecydował się na dodatkowy dzień wolny od pracy w zamian za wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach.

Pracownikom przysługuje stawka wynosząca półtorej normalnej stawki godzinowej za czas pracy przekraczający normalne godziny pracy trwający do północy, następnie przysługuje podwójna stawka godzinowa. Pracownikowi, którego zmiana przypada w nocy, w godzinach od 12.00 do 7.00 rano (co nie stanowi pracy w nadgodzinach ani nie jest objęte żadnym porozumieniem dotyczącym wynagrodzenia za pracę zmianową wynegocjowanym przez związek zawodowy) przysługuje dodatek wynoszący 25% jego płacy podstawowej za czas pracy w tym okresie.

Osobom zatrudnionym na pół etatu i pracownikom zatrudnionym dorywczo przysługuje stawka wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach za czas pracy po zakończeniu ich normalnej zmiany lub po 8 godzinach, jeżeli zmiana trwała krócej niż 8 godzin.

Praca w niedziele

W przypadku czasu pracy wynoszącego 78 godzin w ciągu dwóch tygodni, co druga niedziela jest traktowana, jako dzień wolny od pracy. Wszystkim pracownikom, których zmiana przypada w niedzielę (a czas pracy w ten dzień nie jest traktowany, jako czas pracy w nadgodzinach) przysługuje półtorej normalnej stawki godzinowej za pracę w ten dzień, która jest ujęta w harmonogramie pracy.

Warunki zatrudnienia

Godziny pracy

Normalny czas pracy osoby dorosłej zatrudnionej na cały etat wynosi 78 godzin na dwa tygodnie, przy czym minimalna liczba dni pracy wynosi 8, a maksymalna – 10. Zarządzenie regulujące kwestie zatrudnienia (ERO) wyznacza inne zasady dla pracowników niepełnoletnich (poniżej 18 roku życia). Normalny czas pracy będzie wynosił maksymalnie 10 godzin dziennie (nie wliczając nadgodzin), jednak za zgodą pracodawcy i pracownika liczba ta może zostać zwiększona do 12 godzin. Pracownicy będą informowani o godzinach ich zmian z tygodniowym uprzedzeniem.

Okresy odpoczynku

Wszyscy pracownicy mają prawo do przerw i okresów odpoczynku zgodnie z przepisami Ustawy o organizacji czasu pracy (Organisation of [Working Time Act](#)) z 1997 roku.

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. Pracodawca musi powiadomić pracowników z sześciotygodniowym wyprzedzeniem o okresie, w czasie którego powinni oni wykorzystać urlop roczny.

Fundusz chorobowy

Pracownicy mogą przystąpić do bezskładkowego funduszu chorobowego po roku nieprzerwanego stażu pracy. Fundusz obejmuje osoby zatrudnione na pełen etat i na pół etatu, którym przysługujące kwoty oblicza się na zasadzie proporcjonalności. Z tytułu dodatku chorobowego pracownikom przysługują trzy tygodnie równowartości płacy podstawowej w danym roku kalendarzowym pomniejszone o kwoty przysługujące z puli ubezpieczeń społecznych.

Za pierwsze trzy dni nieobecności nie przysługują żadne wypłaty z funduszu. Pracownik musi skontaktować się z pracodawcą w przeciągu półtorej godziny od momentu swojego normalnego rozpoczęcia pracy w pierwszy dzień nieobecności. Aby móc uzyskać wypłaty z funduszu, trzeciego dnia nieobecności należy przedstawić zwolnienie lekarskie podpisane przez lekarza i charakteryzujące rodzaj choroby, kolejne zwolnienia muszą być przedstawiane cotygodniowo.

Zarządzenie regulujące kwestie zatrudnienia (ERO) wyznacza kategorie nieobecności w pracy, które nie są objęte wypłatami z funduszu.

Postanowienia różne

Porozumienie przewiduje szczegółowe zasady dotyczące dziennych zwolnień w celu uczestniczenia w kursach szkoleniowych, zasad dotyczących napiwków, pracowników zatrudnionych na pół etatu/pracowników dorywczych, zmian dzielonych i czasu zakończenia pracy. Wejźdź na stronę [ERO](#), aby uzyskać dalsze informacje.

