

Zarządzenie regulujące kwestie zatrudnienia w sprzedaży detalicznej produktów spożywczych (ERO Retail Grocery)

Zastosowanie

To zarządzenie stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych w jakimkolwiek przedsiębiorstwie, oddziale lub filii przedsiębiorstwa, które wyłącznie lub w przeważającej części zajmuje się sprzedażą detaliczną produktów spożywczych lub prowadzi zbliżoną działalność. Obejmuje ono wszystkich pracowników bez względu na to, czy pracują w sklepie, w innym punkcie sprzedaży detalicznej, wykonują pracę biurową lub inną pracę, która jest związana z taką działalnością.

Zarządzenia tego nie stosuje się jednak do menedżerów, asystentów menedżera oraz osób odbywających szkolenie na menedżera, a także do osób, objętych osobnymi porozumieniami zbiorowymi, innym zarządzeniem regulującym kwestie zatrudnienia (ERO) oraz osób podlegających pod porozumienie dotyczące zatrudnienia (REA), które przewiduje bardziej korzystne warunki. Zarządzenie nie obejmuje również pracowników sklepów monopolowych, punktów zajmujących się wyłącznie sprzedażą pieczywa i wyrobów cukierniczych oraz sklepów mięsnych zajmujących się sprzedażą mięsa wołowego. Pełne definicje wszystkich kategorii pracowników objętych tym zarządzeniem są dostępne na stronie [ERO](#).

Wynagrodzenie

Płaca minimalna

Stawki płacy minimalnej zależą od zajmowanego stanowiska oraz 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

Osobom, które pracują więcej niż 8 godzin dziennie lub 39 godzin w tygodniu przysługuje wyższa stawka wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach (lub czas wolny od pracy w ramach rekompensaty, jeżeli tak uzgodniono). Za pracę w nadgodzinach wykonywaną do północy od poniedziałku do soboty przysługuje półtorojej normalnej stawki godzinowej oraz podwójna stawka godzinowa za czas przepracowany od północy do 7.00 rano. Za pracę w nadgodzinach wykonywaną w niedziele i dni ustawowo wolne od pracy przysługuje podwójna stawka godzinowa.

Nietypowe godziny pracy

Pracownikom przysługuje premia za pracę w nietypowych godzinach (zaplanowanym w harmonogramie pracy) wynosząca jeden i jedna czwarta normalnej stawki godzinowej za pracę od północy do 7.00 rano oraz jeden i jedna trzecia normalnej stawki godzinowej za pracę w niedziele.

Warunki zatrudnienia

Godziny pracy

Normalna liczba godzin pracy w tygodniu to 39 godzin. Do pracowników w wieku poniżej 18 roku życia stosuje się postanowienia Ustawy o ochronie młodych pracowników z 1996 roku (Protection of Young Persons (Employment) Act). Pracownik musi być powiadomiony o każdej zmianie normalnych godzin pracy wynikających z harmonogramu z tygodniowym wyprzedzeniem.

Okresy odpoczynku

Żaden pracownik nie może być zobowiązany do ciągłej pracy trwającej dłużej niż cztery i pół godziny bez płatnej przerwy wynoszącej co najmniej 15 minut, która przysługuje mu oprócz głównych przerw na posiłek.

Zgodnie z postanowieniami Rozporządzeń o organizacji czasu pracy (przerwy w pracy dla pracowników sklepów) z 1998 roku ([S.I. No. 57/1998 Organisation of Working Time \(Breaks At Work For Shop Employees\) Regulations, 1998](#)) pracownikom, których czas pracy obejmuje godziny 11.30 – 14.30 przysługuje przerwa wynosząca co najmniej godzinę, jeżeli są oni zobowiązani przez pracodawcę do pracy przez okres co najmniej sześciu godzin.

Do pracowników w wieku poniżej 18 roku życia stosuje się postanowienia Ustawy o ochronie młodych pracowników z 1996 roku (Protection of Young Persons (Employment) Act).

Urlop

Urlop roczny oraz dnia ustawowo wolne od pracy przysługują zgodnie z Ustawą o organizacji czasu pracy (Organisation of [Working Time Act](#)) z 1997 roku.

Fundusz chorobowy

Pracownicy posiadający ciągły staż pracy wynoszący dwa lata są uprawnieni do przystąpienia do bezskładkowego funduszu chorobowego (wyplacana kwota odpowiada trzem tygodniom stawkom wynagrodzenia za pracę i jest pomniejszona o kwotę wypłacaną z puli ubezpieczeń społecznych). Fundusz obejmuje osoby zatrudnione na pełen etat i na pół etatu, którym przysługujące kwoty oblicza się na zasadzie proporcjonalności, nie obejmuje on jednak pracowników pomocniczych.

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. Trzeciego dnia nieobecności należy przedstawić zwolnienie lekarskie podpisane przez lekarza charakteryzujące rodzaj choroby (musi ono być następnie cotygodniowo odnawiane).

Fundusz nie pokrywa nieobecności wynikających z wypadków samochodowych, nadużywania środków odurzających, uprawiania niebezpiecznych sportów lub urazów odniesionych podczas pracy dla innego pracodawcy.

Postanowienia różne

Zarządzenie to przewiduje szczegółowe zasady dotyczące zaświadczeń o stażu pracy. Wejdź na stronę [ERO](#), aby uzyskać dalsze informacje.