

ЗАКОНИ ПРО РІВНІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ 1998–2015 РР.

Посібник щодо ваших прав, якщо вас
дискримінують на робочому місці або
під час пошуку роботи



Coimisiún na hÉireann um Chearta
an Duine agus Comhionannas
Irish Human Rights and Equality Commission

UKR

ЗАКОНИ ПРО РІВНІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ 1998-2015 РР.

Посібник щодо ваших прав, якщо вас
дискримінують на робочому місці або
під час пошуку роботи

Опубліковано Ірландською комісією з прав людини та рівності.
2-е видання, жовтень 2020 р.

Copyright © Ірландська комісія з прав людини та рівності, 2020

Ірландська комісія з прав людини та рівності була створена відповідно до статуту 1 листопада 2014 року для захисту та сприяння правам людини та рівності в Ірландії, сприянню культурі поваги до прав людини, рівності та міжкультурному взаєморозумінню, сприянню розуміння та усвідомлення важливості права людини та рівності, а також для усунення порушень прав людини та дискримінації.

ISBN 978 0 9957296 5 0

ЗМІСТ

Вступ	4
Огляд Законів	6
Сфера застосування Законів про рівність працівників	7
Дискримінаційні ознаки	9
Види дискримінації	12
Рівна оплата	14
Сексуальне домагання та домагання	14
Інвалідність: розумне пристосування	16
Позитивна дія	17
Віктимізація	18
Субститутивна відповідальність	19
Дискримінаційна реклама	20
Винятки	21
Подання претензії	27
Ірландська комісія з прав людини та рівності	33

Вступ

ВСТУП

Ірландська комісія з прав людини та рівності (IHREC) була створена 1 листопада 2014 року як незалежний статутний орган для захисту та просування прав людини та рівності в Ірландії. Ми маємо особливу роль у боротьбі з дискримінацією та сприянні рівним можливостям у сферах, охоплених Законами про рівність працівників 1998–2015 рр. («Закони»). Ми також маємо надавати інформацію про Закони.

Цей інформаційний буклет пояснює основні елементи Законів про рівність працівників. Ці Закони спрямовані на захист людей від певних видів дискримінації, переслідувань і сексуальних домагань, які можуть мати місце на робочому місці. Буклет також пропонує покроковий посібник із захисту прав відповідно до законів, якщо ви відчуваєте, що зазнали дискримінації на робочому місці.

Цей буклет містить основні елементи Законів про рівність працівників 1998-2015 рр. і призначений для інформаційних цілей. Він не є юридичним документом.

Огляд Законів

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНІВ ПРО РІВНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ

Визначення Законів про рівність працівників

Закони про рівність працівників 1998–2015 рр.:

- сприяють рівності;
- забороняють дискримінацію (з деякими винятками) за дев'ятьма ознаками;
- забороняють сексуальні домагання та домагання за дев'ятьма ознаками;
- забороняють віктимізацію;
- вимагають розумного пристосування для людей з обмеженими можливостями щодо доступу до роботи, участі та навчання;
- дозволяють позитивні дії для забезпечення повної рівності на практиці за дев'ятьма ознаками.

Закони також імплементують наступні Директиви ЄС¹ – Рамкову директиву, Директиву про гендерну рівність² та Директиву про расову рівність³.

1. 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності.

2. 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та професій (переглянута).

3. 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про впровадження принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расового та етнічного походження.

Аспекти працевлаштування, які охоплюються, включають:

- оголошення про роботу;
- рівну оплату праці;
- доступ до працевлаштування;
- професійну підготовку та досвід роботи;
- умови найму;
- підвищення або переоцінку;
- класифікацію посад;
- звільнення;
- колективні договори.

Закони стосуються:

- штатних, позаштатних та тимчасових працівників;
- працівників державного та приватного секторів;
- органів професійного навчання;
- агентств з підбору персоналу та працевлаштування;
- профспілок, професійних та торгових організацій.

Закони також поширюються на:

- самозайнятих підрядників;
- партнерів в товариствах;
- посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування

Закони не поширюються на волонтерів.

ДИСКРИМІНАЦІЙНІ ОЗНАКИ

Закони забороняють дискримінацію за конкретними ознаками. Як правило, дискримінація має місце, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо, ніж до іншої особи в подібній ситуації, оскільки вони відрізняються за будь-якою з таких ознак:

«Гендерна ознака» – дискримінація за «гендерною ознакою» відбувається, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, оскільки одна жінка, а інша – чоловік.

Вагітні жінки або жінки, які перебувають у декретній відпустці, також захищені за гендерною ознакою.

Відповідно до законодавства ЄС, трансгендерна особа, яка зазнає дискримінації внаслідок зміни статі або переходу до зміни статі, також захищена за гендерною ознакою.

«ознакою громадського стану» – відбувається, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, оскільки вони мають різний громадський статус. Згідно із Законами,

«громадський стан» визначається як неодружений, одружений, проживає окремо або розлучений, овдовів, у громадському партнерстві або колишній громадський партнер у громадському партнерстві, яке припинилося через смерть або було розірвано.

«Ознака сімейного статусу» – Дискримінація за «ознакою сімейного статусу» має місце, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, оскільки одна особа має сімейний статус, а інша — ні. «Сімейний статус» означає відповідальність в якості одного з батьків або особи, яка його замінює, за особу віком до 18 років або відповідальність в якості одного з батьків або постійного опікуна особи віком 18 років або старше з інвалідністю, яка потребує догляду чи підтримки.

«Ознака сексуальної орієнтації» – дискримінація за «ознакою сексуальної орієнтації» відбувається, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, оскільки вона має іншу сексуальну орієнтацію. «Сексуальна орієнтація» визначається як гетеросексуальна, бісексуальна або гомосексуальна..

«Релігійна ознака» – дискримінація за «релігійною ознакою» відбувається, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, оскільки одна має релігійні переконання, походження чи світогляд, відмінні від іншої, або має релігійні переконання, походження або світогляд, а інша — ні.

«Вікова ознака» – дискримінація за «віковою ознакою» має місце, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, оскільки вони різного віку.

«Вік» стосується працівників старше максимального віку, коли особа за законом зобов'язана відвідувати школу. (Мінімальний вік закінчення школи наразі становить 16 років

або завершення трирічного курсу старшої школи, залежно від того, що настане пізніше)..

«Ознака інвалідності» – дискримінація за «ознакою інвалідності» має місце, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, тому що одна має інвалідність, а інша — ні, або інша має іншу інвалідність.

«Інвалідність» визначається широко і включає фізичні, інтелектуальні, навчальні, когнітивні або емоційні та медичні стани..

«Расова ознака» – дискримінація за «расовою ознакою» виникає, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, оскільки вона належить до іншої раси, має інший колір шкіри, національність, етнічне чи національне походження.

«Ознака спільноти мандрівників» – дискримінація за ознакою «спільноти мандрівників» виникає, коли до однієї особи ставляться менш прихильно, ніж до іншої, тому що одна є членом спільноти мандрівників, а інша ні.

«Член спільноти мандрівників» визначається як член спільноти людей, яких зазвичай називають мандрівниками та які ідентифікуються (як вони самі, так і інші) як люди зі спільною історією, культурою та традиціями, включаючи, історично, кочовий спосіб життя на острові Ірландія..

ВИДИ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Закони забороняють різні види дискримінації. До них відносяться:

Пряма дискримінація

Пряма дискримінація визначається як поводження з особою менш сприятливим чином, ніж з іншою особою, яка перебуває в подібній ситуації, оскільки вони відрізняються за будь-якою з дев'яти ознак, описаних вище. Це різниця, яка:

- існує;
- існувала, але вже не існує;
- може існувати в майбутньому; або
- приписується відповідній особі (це трапляється, коли особу позначають як таку, що відрізняється за вказаними ознаками, навіть якщо це не так).

Дискримінація за принципом стосунків

Дискримінація за принципом стосунків відбувається, коли до особи, яка спілкується з іншою особою, ставляться менш прихильно, оскільки ця інша особа відрізняється за будь-якою з дев'яти ознак.

Netiešā diskriminācija

Непряма дискримінація трапляється, коли явно нейтральне положення, критерій або практика, яка на перший погляд здається безпроблемною, ставить особу, що відрізняється за будь-якою з дев'яти ознак, у особливо не вигідне становище порівняно з іншою особою.

Це положення, критерій або практика не будуть вважатися дискримінацією, якщо роботодавець може продемонструвати:

1. що положення, критерій або практика об'єктивно виправдані законною метою; і
2. що засоби досягнення цієї мети є відповідними; і
3. що засоби досягнення цієї мети є необхідними

Схиляння до участі у дискримінації

Це відбувається, коли хтось дає наказ або вказує іншій особі, яка певним чином залежить, наприклад, працівнику, дискримінувати іншу особу.

РІВНА ОПЛАТА

Закони передбачають рівну оплату за однакову роботу. Подібна робота визначається як робота, яка є однаковою, схожою або рівноцінною. Умовою трудового договору з кожним є право на рівну оплату праці.

Претензії щодо рівної оплати праці можуть бути подані на будь-якій із дев'яти захищених ознак.

СЕКСУАЛЬНЕ ДОМАГАННЯ ТА ДОМАГАННЯ

Сексуальні домагання та домагання до працівника (включаючи агентських працівників або стажерів) заборонені на робочому місці або під час роботи з боку:

- (a) іншого працівника;
- (b) роботодавця;
- (c) клієнтів, замовників або інших ділових контактів роботодавця. Це включає будь-яку іншу особу, з якою роботодавець може обґрунтовано очікувати,

що жертва вступить у контакт, і обставини домагань є такими, що роботодавець мав розумно вжити

заходів для контролю над ними.

Закони забороняють поводитися з жертвою по-іншому через те, що вона відкидає або приймає домогання (або якщо можна обґрунтовано передбачити, що з нею чи ним поводитимуться таким чином).

Що так домагання та сексуальне домагання?

Домагання – це будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки, пов'язана з будь-якою з дев'яти ознак.

Сексуальне домагання – це будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру.

В обох випадках це поведінка, яка має на меті або наслідком порушення гідності особи та створення залякуючого, ворожого, принизливого,

зневажливого чи образливого середовища для особи. В обох випадках небажана поведінка може включати дії, прохання, вимовлені слова, жести або пред'явлення, показ чи розповсюдження письмових слів, електронних листів і текстових повідомлень, зображень чи інших матеріалів.

Сексуальні домагання або домагання до працівника з боку іншого працівника, роботодавця, клієнта, замовника або іншого ділового контакту є дискримінацією з боку роботодавця.

Захистом для роботодавця є доказ того, що роботодавець вжив розумно практичних заходів, щоб запобігти домаганням або сексуальному домаганням з боку будь-якої особи щодо жертви.

ІНВАЛІДНІСТЬ: РОЗУМНЕ ПРИСТОСУВАННЯ

Роботодавець зобов'язаний забезпечити розумне пристосування для того, щоб особа з інвалідністю могла:

- мати доступ до роботи;
- брати участь або просуватися по роботі; або
- проходити навчання.

Це стосується випадків, коли пристосування не буде непропорційним тягарем для роботодавця.

Що таке розумне пристосування?

Розумне пристосування – це ефективні та практичні заходи, вжиті роботодавцем, щоб адаптувати своє місце діяльності, включаючи:

- адаптацію приміщень та обладнання;
- схеми робочого часу;
- розподіл завдань; або
- надання ресурсів для навчання або інтеграції.

Роботодавець не зобов'язаний надавати будь-яке лікування, умови або речі, які людина зазвичай або розумно могла б забезпечити собі сама.

Що таке непропорційний тягар?

При визначенні того, чи будуть заходи створювати непропорційний тягар, враховується:

- (a) фінансові та інші пов'язані з цим витрати;
- (b) масштаб і фінансові ресурси бізнесу роботодавця; і
- (c) можливість отримання державного фінансування чи іншої допомоги.

ПОЗИТИВНА ДІЯ

Окрім заборони дискримінації, Закони також спрямовані на забезпечення повної рівності на практиці шляхом позитивних дій (тобто більш сприятливого ставлення до осіб, які відрізняються за будь-якою ознакою).

На практиці це означає, що роботодавці можуть прийняти та підтримувати певну політику та практику, щоб запобігти або компенсувати недоліки, пов'язані з будь-якою з ознак. Це може включати, наприклад, надання гнучкого робочого графіку, можливості працювати дистанційно або запропонування стажування та/або програм навчання чи інші робочі переваги, які пов'язані з будь-якою з дев'яти ознак.

ВІКТИМІЗАЦІЯ

Роботодавець не може покарати працівника за подання скарги відповідно до Законів про рівність працівників 1998–2015 років або Законів про рівний статус 2000–2018 років.

Віктимізація має місце, коли звільнення або інше несприятливе ставлення до працівника є реакцією роботодавця на:

- (a) скаргу на дискримінацію, подану працівником роботодавцю;
- (b) будь-які провадження з боку скаржника;
- (c) працівника, який представляв чи іншим чином підтримував скаржника;
- (d) порівняння роботи працівника з роботою іншого працівника для будь-яких цілей цих Законів або будь-якого нормативно- правового акта, скасованого цими Законами;
- (e) працівника, який був свідком у будь-якому провадженні згідно з цими Законами або будь-яким таким скасованим актом;
- (f) працівника, який протистояв законними засобами дії, яка є незаконною згідно з цими Законами або будь-яким таким скасованим актом; або
- (g) працівника, який повідомив або має намір вчинити будь-яку з дій, зазначених у пунктах з (a) до (f) вище.

СУБСТИТУТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Роботодавці несуть відповідальність за будь-які акти дискримінації з боку працівника або третіх осіб (таких як користувачі послуг, підрядники та інші ділові контакти) під час його або її роботи.

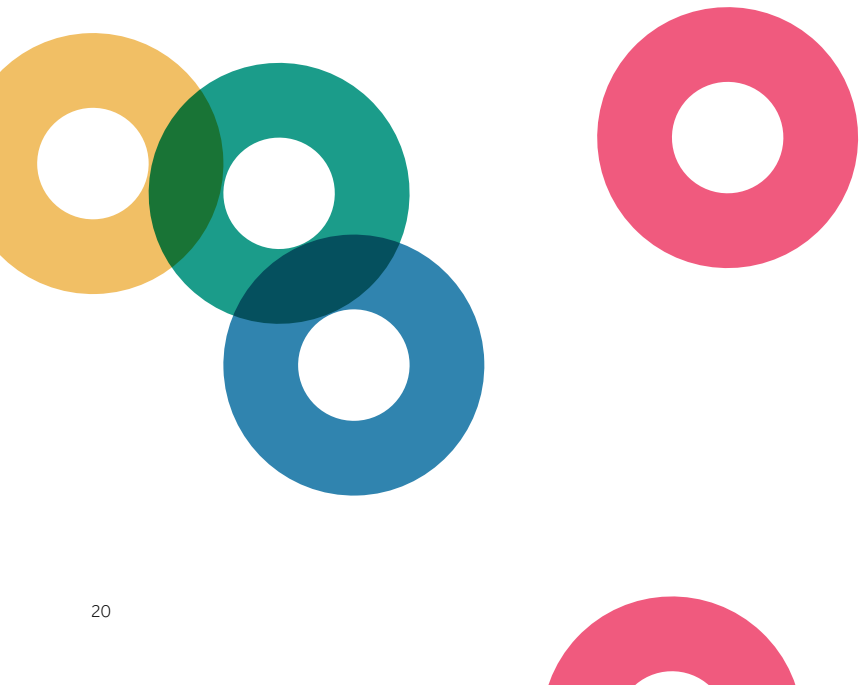
Однак це захист, якщо роботодавець може довести, що він або вона вжив розумно практичних заходів для запобігання дискримінації.

ДИСКРИМІНАЦІЙНА РЕКЛАМА

Забороняється публікувати, демонструвати або спонукати до публікації або показу оголошення чи заяви, які стосуються працевлаштування та вказують на намір дискримінувати або можуть розумітися як такі, що вказують на такий намір.

Ірландська комісія з прав людини та рівності («IHREC») має повноваження направити скаргу щодо дискримінаційної реклами до Комісії зі стосунків на робочому місці («WRC») для розгляду.

WRC є квазі-судовим органом, створеним для розслідування, посередництва, розгляду та вирішення претензій про дискримінацію.



Винятки

ВИНЯТКИ

Заборона дискримінації підпадає під низку загальних винятків і винятків, заснованих на ознаках.

Цей буклет має на меті надати інформацію про найпоширеніші винятки та не містить вичерпного списку винятків, передбачених Законами

Винятки щодо всіх видів зайнятості

Спроможність і компетентність

Роботодавець не зобов'язаний наймати когось, хто не буде виконувати обов'язки або не є повністю компетентним чи здатним виконувати роботу.

Проте особа з обмеженими можливостями є повністю компетентною та здатною виконувати будь-які обов'язки, якщо ця особа буде такою повністю компетентною та дієздатною за умови розумного пристосування, наданого роботодавцем.

Освітня, технічна або професійна кваліфікація

Закони дозволяють висувати вимоги щодо володіння певною освітньою, технічною чи професійною кваліфікацією, яка є загальноновизнаною кваліфікацією для відповідної посади.

Пільги щодо сім'ї працівника

Закони дозволяють роботодавцям надавати певні пільги щодо сімей працівника та сімейних подій, а також щодо надання догляду за дітьми чи іншого догляду.

Винятки щодо професійних вимог і окремих видів зайнятості

Чиновники або державні службовці

Згідно з Законами, це не є дискримінацією з боку роботодавців на державній службі, включаючи An Garda Síochána, Сили оборони та державну службу загалом, вимагати від працівників виконання будь-якої або всіх наступних вимог: місце проживання, громадянство та знання ірландської мови.

Вчителі початкових і післяпочаткових шкіл

Допускається застосування будь-яких положень щодо володіння ірландською мовою.

Сили оборони

Існують винятки за ознаками віку та інвалідності.

Працевлаштування вдома для надання персональних послуг

Існує виняток щодо доступу до такої роботи. Однак цей виняток не поширюється на інші сфери, такі як умови працевлаштування тощо.

Робота в Garda Síochána або пенітенціарній системі

Як An Garda Síochána, так і пенітенціарна система можуть доручати певні завдання лише чоловікам або жінкам. Ці завдання стосуються питань конфіденційності, таких як особистий обшук, контроль над агресивними в'язнями та придушення бунтів тощо.

Існують винятки щодо застосування різних критеріїв зросту для чоловіків і жінок і щодо утримання достатньої кількості чоловіків або жінок у An Garda Síochána або пенітенціарній системі.

Винятки на основі ознак

Всі ознаки – професійна вимога

Закони допускають відмінність у ставленні, яка базується на характеристиці, пов'язаній з будь-якою з дев'яти ознак, якщо роботодавець може продемонструвати, що

1. характеристика є справжньою та визначальною професійною вимогою; і
2. мета є законною; і
3. вимога є пропорційною.

Ознаки статі та громадянського стану

Дозволено поведіння, яке приносить користь жінкам у зв'язку з вагітністю та материнством, у тому числі під час годування груддю.

Не є дискримінацією за ознакою громадянського стану все, що вчинено відповідно до будь-яких положень законодавства про охорону материнства та усиновлення.

Вікова ознака

Закони дозволяють різне ставлення до працівників залежно від віку за кількох обставин:

- Роботодавець може встановити мінімальний вік до 18 років при прийомі на посаду.
- Роботодавець може встановлювати різний вік виходу на пенсію для працівників, якщо вік виходу на пенсію може бути об'єктивно виправданий законною метою, а засоби для досягнення цієї мети є відповідними та необхідними.
- Роботодавець може запропонувати строковий контракт особі, яка досягла обов'язкового пенсійного віку, якщо це об'єктивно виправдано законною метою, а засоби для досягнення цієї мети є відповідними та необхідними.

- Професійні виплати (такі як допомога при хворобі або вихідна допомога) можуть відрізнятися для окремих працівників залежно від їх віку. Однак ця різниця в ставленні стосується лише вікової ознаки.
- Якщо умова колективного договору передбачає, що стаж роботи в іншому випадку вважається рівним, стаж може визначатися з посиланням на відносний вік працівників.
- Усе, що робиться відповідно до законодавства про зайнятість, включаючи Закон про захист молодих людей (зайнятість) 1996 року та Закон про національну мінімальну заробітну плату 2000 року, не є дискримінацією відповідно до Законів.

Вікова та расова ознаки

Організаціям професійно-технічної освіти дозволяється мати різне ставлення до оплати та розподілу місць між людьми, які є громадянами Ірландії чи ЄС, і тими, хто такими не є.

Організаціям професійно-технічної освіти дозволяється мати різне ставлення до допомоги окремим категоріям осіб шляхом спонсорства, стипендій, соціальних стипендій, але лише в тій мірі, в якій допомога розумно виправдана з огляду на традиційні та історичні міркування.

Університетам та іншим навчальним закладам третього рівня дозволяється мати різне ставлення до розподілу місць для студентів зрілого віку.

Релігійна ознака

Певні релігійні, освітні та медичні заклади можуть надавати більш сприятливе ставлення на релігійній основі до працівника або потенційного працівника, якщо це розумно зробити, щоб зберегти релігійний дух установи.

Однак навчальний або медичний заклад, який повністю або частково фінансується державою, не може надавати більш сприятливе ставлення за релігійною ознакою, якщо тільки

- i. заклад може продемонструвати, що таке ставлення є необхідним через характер діяльності закладу, і, отже, релігія чи переконання працівника чи майбутнього працівника є справжньою, законною та виправданою професійною вимогою з огляду на дух установи; і
- ii. заклад повинен гарантувати, що таке ставлення не є дискримінацією за будь-якою іншою дискримінаційною ознакою.

Ці заклади також можуть резервувати місця на певних курсах викладання та медсестер за релігійною ознакою, якщо органи освіти та охорони здоров'я вважають це розумно необхідним для забезпечення збереження релігійного духу.

Расова ознака

Існує виняток для будь-яких дій, вжитих відповідно до Закону про дозвіл на працевлаштування 2003-2014 рр.

Ознака інвалідності

Існує виняток щодо надання певної ставки винагороди за роботу певного характеру, якщо через інвалідність обсяг роботи, виконаної протягом певного періоду, є меншим, ніж обсяг виконаної подібної роботи або який можна було обґрунтовано очікувати, що він буде виконаний протягом цього періоду працівником без інвалідності.

Подання претензії

ПОДАННЯ ПРЕТЕНЗІЇ

Якщо ви вважаєте, що ви зазнали дискримінації відповідно до Законів про рівність працівників, комісія зі стосунків на робочому місці (WRC) і суди (при розгляді апеляції) відіграють певну роль щодо подання претензії згідно із Законами.

Усі претензії (за винятком претензій щодо гендерної дискримінації) мають бути передані в першу чергу до WRC.

Претензії щодо дискримінації за ознакою статі мають подаватися до окружного суду.

У наступних розділах описано кроки, необхідні для подання претензії до WRC. Для отримання більш детальної інформації про процес розгляду претензій звертайтеся до інформаційної служби WRC та служби підтримки: **1890 80 80 90**. Тел.: **059 9178990**.



Крок 1: Письмове повідомлення

Право на пошук інформації

Будь-яка особа, яка вважає, що вона зазнала дискримінації, може написати особі, яка могла її дискримінувати. Особа може попросити надати певну інформацію, яка допоможе прийняти рішення про подання претензії. Роботодавці не зобов'язані відповідати, але WRC може зробити такі висновки, які здаються належними, якщо роботодавець не відповів або надав неправдиву, оманливу чи неадекватну інформацію.

Роботодавець не зобов'язаний розголошувати конфіденційну інформацію.

Якщо ви запитуєте інформацію у свого роботодавця, ви можете отримати доступ до відповідної форми Законодавчого інструменту № 321/1999 – Закон про рівність працівників 1998 року (розділ 76 Право на інформацію) 1999 року, у Додатку А.

Форма доступна в Інтернеті на сайті **www.statutebook.ie**



Крок 2: Подання претензії

Претензія про дискримінацію або домагання має бути подана до WRC протягом шести місяців після останнього акту дискримінації. Шестимісячний термін може бути продовжений до дванадцяти місяців Головою WRC «з поважних причин».

Існують особливі процедурні вимоги щодо претензій про дискримінацію з боку уповноважених державної служби, уповноважених з місцевих призначень, міністра оборони та уповноваженого Garda Síochána.

Батько, опікун або інша особа, яка діє замість одного з батьків, може бути заявником, якщо особа не може через інтелектуальну або психологічну недостатність ефективно подати претензію.

Претензії про дискримінацію за ознакою статі

Позови, висунуті за ознакою статі, можуть бути подані до окружного суду. Сума компенсації, яка може бути призначена окружним судом, не обмежена. Однак, на відміну від претензій, поданих до WRC, судові витрати можуть бути присуджені стороні, яка не виграла в окружному суді.



Крок 3: Дії WRC

Посередництво

Голова WRC може на будь-якому етапі, за згодою обох сторін, призначити спеціаліста з посередництва. Якщо врегулювання досягнуто шляхом посередництва, умови мають юридичну силу.

Винесення рішення

Якщо будь-яка зі сторін заперечує проти посередництва або якщо процес посередництва є невдалим, справу буде передано до посадової особи WRC для розслідування та прийняття рішення.

Рішення може ґрунтуватися на письмових доказах обох сторін або включати усне слухання. Посадова особа, відповідальна за прийняття рішення, винесе рішення, яке має юридичну силу.

Рішення посадових осіб будуть опубліковані на веб-сайті WRC, загалом оголошуючи ім'я сторін. Однак скаржник може під час слухання подати заяву про анонімність сторін. Така ситуація може виникнути, наприклад, якщо скаржник має певний медичний стан, який він/вона не хоче оприлюднювати. Однак рішення про анонімність сторін приймається на розсуд посадової особи, яка розглядає справу в конкретній скарзі.

Відхилення претензії

Справа може бути відхилена через рік, якщо WRC вирішить не порушувати розгляд.

Голова WRC може відхилити претензію на будь-якому етапі, якщо вважає, що:

- її зроблено недобросовісно; або
- вона є необгрунтованою, дошкульною; або
- неправильно уявленою; або
- стосується незначної справи.

Представництво та витрати

Скаржники можуть представляти себе самі або бути представленими адвокатом, профспілкою чи іншим представником. Витрати не присуджуються. Витрати на відрядження та інші витрати (крім витрат на представників) можуть бути присуджені, якщо особа заважає чи перешкоджає розслідуванню чи оскарженню.

Засоби правового захисту

Якщо WRC виносить рішення на користь скаржника, можуть бути прийняті такі розпорядження:

- У претензіях про рівну оплату праці - наказ про рівну оплату праці та заборгованість за період, що не перевищує трьох років;
- В інших випадках наказ про рівне ставлення та компенсацію за наслідки дискримінації в розмірі до 2 років заробітної плати або 40 000 євро (залежно від того, що більше) або 13 000 євро, якщо особа не була працівником (наприклад, якщо скарга стосується прийому на роботу).
- Наказ про поновлення на роботі або повторному залученні, з наказом про компенсацію або без нього;
- Наказ, згідно з яким названа особа чи особи вживають певних дій

Ірландська комісія з прав людини та рівності

ІРЛАНДСЬКА КОМІСІЯ З ПРАВ ЛЮДИНИ ТА РІВНОСТІ

Ірландська комісія з прав людини та рівності (IHREC) має статутний мандат заохочувати та захищати права людини та рівність, а також працювати над усуненням порушень прав людини, дискримінації та забороненої поведінки.

Ваші права

IHREC може надати інформацію про ваші права та засоби правового захисту, доступні вам відповідно до законодавства про рівність і права людини в Ірландії. Це включає інформацію про:

- Закони про рівність працівників, 1998-2015 рр.
- Закони про рівний статус, 2000-2018 рр.
- Захист прав людини згідно із законодавством Ірландії
- Закони про спиртні напої, 2003-2008 рр.
- Права працівників на вільне переміщення ЄС

Інформація доступна на нашому веб-сайті **www.ihrec.ie**. Ви також можете отримати інформацію за телефоном, електронною поштою або поштою за адресою:

Ваші права

Ірландська комісія з прав людини та рівності
16-22 Green Street
Dublin 7 D07 CR20

Контакти:

Служба підтримки: 1890 245545
Тел.: +353 1 8583000
Email: YourRights@ihrec.ie
Веб-сайт: **www.ihrec.ie**

Отримати інформацію щодо ваших прав за телефоном ви можете:

З понеділка по п'ятницю: з 9 до 13 години та з 14 до 17 години

Серед інших буклетів цієї серії:

Закони про рівний статус 2000-2018 рр.: Посібник щодо ваших прав, якщо вас дискримінують у доступі до товарів або послуг

Правова допомога

Ірландська комісія з прав людини та рівності може надавати правову допомогу представникам громадськості у зв'язку з певними судовими процесами.

Судове провадження має стосуватися дискримінації відповідно до актів про рівність або закону про права людини, який набув чинності відповідно до законодавства Ірландії.

Перш ніж Ірландська комісія з прав людини та рівності вирішить, чи може вона надати правову допомогу, вона повинна розглянути:

- чи можна отримати правову допомогу іншим шляхом, у тому числі за схемою громадської правової допомоги чи кримінальної правової допомоги; і
- чи повноваження присуджувати відшкодування або надавати допомогу надано будь-якому суду чи іншій особі, наприклад, іншому встановленому законом органу.

Навіть якщо заявник відповідає всім вищезазначеним критеріям, IHREC надасть правову допомогу лише у випадку відповідності певним додатковим законодавчим критеріям, у тому числі, наприклад, чи порушує провадження принципове питання або якщо IHREC вважає нерозумним очікувати, що особа матиме вирішувати справу без допомоги IHREC через його складність.

IHREC також розглядатиме наявність фінансування та інших ресурсів, коли вирішуватиме, чи може вона надати правову допомогу в будь-якій конкретній справі.

IHREC прийняла Інструкції щодо звернення за правовою допомогою, доступні онлайн на **www.ihrec.ie**. Ці Інструкції містять додаткову інформацію про функцію правової допомоги IHREC та процеси, які для неї застосовуються.

Якщо IHREC не надає або не може надати правову допомогу, це не позбавляє особу права подавати справу від свого імені безпосередньо до WRC. Позивач може представляти себе сам або бути представленим адвокатом, профспілкою чи іншим представником



**16 – 22 Sráid na Faiche,
Baile Átha Cliath, D07 CR20**
16 – 22 Green Street,
Dublin, D07 CR20

 @_ihrec