

Посібник з протидії расизму для працівників в Ірландії



Blackwater
Training &
Consulting



Pathways to
Participation



An Roinn Dlí agus Cirt,
Gnóthaí Baile agus Imirce
Department of Justice,
Home Affairs and Migration

Видавець: Blackwater Training, м. Бейліборо, графство Каван.

1-ше видання, липень 2026 року.

Цей посібник підготовлено за підтримки Фонду боротьби з расизмом в Ірландії (Ireland Against Racism Fund), Уряд Ірландії, 2025 рік.

Контакти:

info@blackwatertraining.ie

www.blackwatertraining.ie



Про цей посібник

Цей посібник розроблено в рамках програми «Pathways to Participation: розширення можливостей мігрантів через працевлаштування, підприємництво та освіту з протидії расизму» — 10-місячної пілотної програми, яка підтримує мігрантів та представників етнічних меншин в Ірландії у працевлаштуванні, започаткуванні власної справи та участі в громадському житті.

Посібник підготовлено організацією Blackwater Training (м. Бейліборо, графство Каван) за фінансової підтримки Фонду боротьби з расизмом в Ірландії, який адмініструє Міністерство юстиції, у справах внутрішніх відносин та міграції.

Для кого цей посібник

Цей посібник призначений для всіх, хто живе й працює в Ірландії або шукає роботу і хоче розуміти свої права на робочому місці. Зокрема, він буде корисним:

1. Усім, хто хоче знати, що робити, якщо на роботі виникла проблема;
2. Тим, хто тільки виходить на ірландський ринок праці та бажає розібратися у своїх правах;
3. Мігрантам та представникам етнічних меншин, які працюють в Ірландії;
4. Працівникам, які зіткнулися з расизмом, дискримінацією чи несправедливим ставленням на роботі, або стали цьому свідками.





Як користуватися цим посібником

Посібник складається із шести розділів. Читати його від початку до кінця необов'язково — можна одразу перейти до розділу, який стосується саме вашої ситуації.

Розділ 1: що таке расизм і дискримінація та що каже про це ірландське законодавство;

Розділ 2: ваші трудові права в Ірландії;

Розділ 3: що робити, якщо ви зіткнулися з дискримінацією або стали її свідком;

Розділ 4: контакти організацій, які нададуть підтримку;

Розділ 5: як зробити робоче середовище кращим і згуртованішим;

Розділ 6: практичні шаблони, чек-листи та словник термінів.

Важливо: цей посібник містить загальну інформацію про ваші права за ірландським законодавством — це не юридична консультація. Якщо вам потрібна порада щодо конкретної ситуації, зверніться до однієї з організацій підтримки, перелічених у Розділі 4.



Blackwater
Training &
Consulting



Pathways to
Participation



An Roinn Dlí agus Cirt,
Gnóthai Baile agus Imirce
Department of Justice,
Home Affairs and Migration





ЗМІСТ



Про цей посібник.....	2
Зміст.....	5
РОЗДІЛ 1. Расизм на робочому місці: що потрібно знати.....	6-14
1.1 Що таке расизм?.....	7
1.2 Види расизму та дискримінації.....	9
1.3 Дев'ять ознак, захищених ірландським законодавством.....	11
РОЗДІЛ 2. Ваші права за ірландським законодавством.....	15-29
2.1 Основні закони, що захищають ваші права.....	16
2.2 Трудові права: коротко.....	18
2.3 Право на гідне ставлення на роботі.....	21
2.4 Обов'язки роботодавця.....	24
2.5 Ваші права у разі подання скарги.....	26
РОЗДІЛ 3. Що робити, якщо ви зіткнулись з расизмом.....	30-50
3.1 Покроковий план дій.....	31
3.2 Як вести облік подій.....	38
3.3 Подання скарги на роботі.....	40
3.4 Подання офіційної скарги до WRC.....	42
3.5 Якщо вас незаконно звільнили або повелися несправедливо.....	46
РОЗДІЛ 4. Куди звернутися по допомогу.....	51-55
4.1 Організації, що надають підтримку.....	52
4.2 Підтримка по всій Ірландії.....	54
РОЗДІЛ 5. Формування кращого робочого простору.....	56-64
5.1 Ви не самі: спільнота та солідарність.....	57
5.2 Якщо ви стали свідком расизму.....	59
РОЗДІЛ 6. Практичні інструменти та шаблони.....	65-80
6.1 Шаблон для фіксації інциденту.....	66
6.2 Зразок листа-скарги.....	71
6.3 Чек-лист «Мої права».....	75
6.4 Словник термінів.....	78
Заключне слово та контакти.....	81-85

РОЗДІЛ 1. РАСИЗМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ЩО ПОТРІБНО ЗНАТИ



1.1 Що таке расизм?

Расизм — це переконання, що одні люди є гіршими або кращими за інших через їхню расу, колір шкіри, національність чи етнічне походження. В Ірландії це заборонено згідно із Законами про рівність у сфері зайнятості 1998–2015 років (Employment Equality Acts) та Законами про рівний статус 2000–2015 років (Equal Status Acts).

Расизм на роботі може проявлятися відкрито й навмисно — образа, погроза, відмова у прийомі на роботу. А може бути прихованим і навіть неусвідомленим — необережне припущення, «жарт», ситуація, коли людину систематично оминають увагою. Обидві форми шкідливі, і обидві підпадають під дію ірландського законодавства, зокрема Законів про рівність у сфері зайнятості 1998–2015, які забороняють дискримінацію та переслідування (harassment) на всіх етапах трудових відносин.

Працівники можуть стикатися з різними видами расизму на роботі. Ось найпоширеніші з них:

Source	What It Looks Like
Особисті упередження	Упередженість чи неприязнь з боку керівника, колеги або клієнта, спрямована особисто на вас
Несвідомі стереотипи	Припущення, зроблені без усвідомлення — наприклад, думка, що людина менш кваліфікована через її акцент чи ім'я
Корпоративна культура	Середовище, де расистську поведінку терплять, сприймають як жарт або ніколи не засуджують
Структурна нерівність	Практики найму, критерії підвищення чи внутрішні правила, які систематично ставлять у гірше становище людей певного походження



Чи обов'язково, щоб це було навмисно?

Ні. За ірландським законодавством вам не потрібно доводити, що людина навмисно вас дискримінувала. Це впливає з так званого об'єктивного критерію, який застосовується згідно із Законами про рівність у сфері зайнятості 1998–2015: трибунали та суди оцінюють, чи мала місце дискримінація, виходячи з наслідків поведінки, а не з намірів людини. Цей підхід послідовно застосовує Комісія з питань трудових відносин (WRC) і підтверджує Трудовий суд (Labour Court) у численних справах щодо рівності. Головне — не мотив, а результат: чи поставила ця поведінка вас у не вигідне становище, чи створила вона ворожу атмосферу через вашу расу або національність.

Навіть якщо людина каже: «Я не це мав на увазі» або «Це був просто жарт» — закон бере до уваги те, як це вплинуло саме на вас.

Чи впливає мій візовий статус на мої права?

Ні. Ваш міграційний або візовий статус жодним чином не впливає на ваше право на захист від расизму на роботі. Незалежно від того, чи ви:

- громадянин країни-члена ЄС, який працює в Ірландії;
- громадянин країни поза межами ЄС із робочою візою чи дозволом на роботу;
- шукач притулку з правом на працю;
- біженець або особа з додатковим захистом.

На вас поширюються ті самі правові гарантії за ірландським законодавством про рівність у сфері зайнятості, що й на будь-якого іншого працівника в Ірландії.





1.2 Види расизму та дискримінації

Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015 виділяють шість окремих форм дискримінації.

Важливо розуміти різницю між ними — це допоможе вам точніше описати те, що з вами сталося, і зрозуміти, які кроки можна зробити далі.

1. Пряма дискримінація

Визначення: ставлення до людини менш прихильне, ніж до іншої особи в однаковій ситуації, через захищену ознаку — таку як раса чи національність.

Приклад: кандидата з неірландським іменем не запрошують на співбесіду, попри те, що його кваліфікація не гірша за кваліфікацію ірландського кандидата, якого запросили.

Відповідна стаття: Section 6(1) and Section 6(2).

2. Непряма дискримінація

Визначення: правило, практика чи політика, яка виглядає нейтральною, але фактично ставить у гірше становище людей певної раси чи національності — без жодного обґрунтування.

Приклад: вимога до всіх працівників мати атестат про повну середню освіту, здобутий саме в Ірландії — це ставить у невідгідне становище тих, хто здобував освіту за кордоном.

Відповідна стаття: Section 22.

3. Переслідування (harassment)

Визначення: небажана поведінка, пов'язана з расою чи національністю, яка порушує гідність людини або створює залякувальну, ворожу, принизливу чи образливу атмосферу.

Приклад: колега постійно коментує акцент, країну походження чи культуру іншого працівника — навіть після прохання припинити.

Відповідна стаття: Section 14A(1).



4. Сексуальне переслідування

Визначення: небажана словесна, невербальна чи фізична поведінка сексуального характеру. Якщо вона також пов'язана з расою чи національністю, це одночасно є і сексуальним переслідуванням, і расовою дискримінацією.

Приклад: керівник робить недоречні коментарі сексуального характеру щодо працівника-мігранта, спираючись на расові стереотипи.

Відповідна стаття: Section 14A(2).

5. Віктимізація (переслідування за скаргу)

Визначення: несправедливе ставлення до людини через те, що вона подала або заявила про намір подати скаргу на дискримінацію, чи через те, що вона підтримала іншу особу, яка це зробила.

Приклад: після того, як працівник поскаржився на прояви расизму, йому скорочують кількість змін і виключають з робочого спілкування в команді.

Відповідна стаття: Section 74(2).

6. Спонування до дискримінації

Визначення: коли особа, наділена повноваженнями, доручає іншій людині дискримінувати працівника чи кандидата на посаду.

Приклад: керівник з підбору персоналу дає вказівку співробітнику не розглядати заявки від людей з «іноземними» іменами.

Відповідна стаття: Section 8(4).



Важливий принцип

Ірландське законодавство визнає, що людина може стикатися з дискримінацією одразу за кількома ознаками. Наприклад, жінка з етнічної меншини може зазнавати дискримінації і через свою расу, і через свою стать одночасно. Це називають перехресною (інтерсекційною) дискримінацією. Ви маєте право подати скаргу одразу за кількома ознаками.

1.3 Дев'ять ознак, захищених ірландським законодавством

Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015 забороняють дискримінацію в усіх аспектах трудових відносин за дев'ятьма конкретними ознаками. Їх називають «захищеними ознаками» (protected grounds). Жоден роботодавець в Ірландії не має права ставитися до вас гірше в жодному аспекті вашої роботи через будь-що з переліченого нижче:





Захищена ознака	Що вона охоплює
Раса	Ваша раса, колір шкіри або належність до спільноти тревелерів (Traveller Community)
Національність / етнічність	Країна вашого походження або ваша етнічна чи національна приналежність
Стать	Незалежно від того, чи ви чоловік, жінка, чи трансгендерна особа
Вік	Дискримінація за віком заборонена законом
Інвалідність	Фізична, інтелектуальна або психічна інвалідність, включно з тривалими станами здоров'я
Сексуальна орієнтація	Незалежно від того, чи ви гей, лесбійка, бісексуальна чи гетеросексуальна особа
Релігія	Ваші релігійні переконання чи практики, або їх відсутність
Сімейний стан	Незалежно від того, чи ви неодружені, одружені, у розлученні, вдова/вдівець чи в цивільному партнерстві
Статус члена родини	Чи є ви батьком/матір'ю або опікуном особи з інвалідністю





На яких етапах та в яких сферах діє цей закон?

Захист за **Законами про рівність у сфері зайнятості 1998–2015** поширюється на всі етапи й аспекти ваших трудових відносин — від моменту подання заявки на роботу до дня їхнього завершення, а також на все з переліченого нижче:

Сфера зайнятості	Що визначено
Рекрутинг та відбір кандидатів	Оголошення про вакансії, процес подання заявок, співбесіди та рішення про найм
Оплата праці та умови роботи	Ваша погодинна ставка, зарплата, робочий час, відпустка, лікарняні та інші умови контракту
Навчання та розвиток	Доступ до навчання, підвищення кваліфікації, наставництва чи учнівства
Кар'єрне зростання	Рішення про те, кого розглядають на підвищення або кому його пропонують
Робоча атмосфера та ставлення	Як з вами поведуться щодня — які завдання вам доручають, яку підтримку ви отримуєте, як з вами спілкуються
Звільнення і скорочення	Рішення про те, кого звільняють, притягують до дисциплінарної відповідальності чи скорочують
Переслідування	Будь-яка ворожа, залякувальна, принизлива чи образлива поведінка, спрямована на вас на роботі



Головне з Розділу 1

Расизм і дискримінація можуть проявлятися по-різному — іноді очевидно, іноді приховано. Усі ці прояви шкідливі, і всі вони підпадають під дію ірландського законодавства. Незалежно від того, чи це щось сказане вам в обличчя, чи політика, яка ставить вас у гірше становище, чи корпоративна культура, через яку ви почуваетесь небажаним на роботі — у вас є права. У наступних розділах цього посібника детально пояснено, якими є ці права та що можна зробити, якщо їх порушують.



Законодавчі джерела:

Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015 (Employment Equality Acts)

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html>

Закони про рівний статус 2000–2015 (Equal Status Acts)

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/8/enacted/en/index.html>

Додаткова інформація:

- www.workplacerelations.ie
- www.ihrec.ie
- www.citizensinformation.ie



РОЗДІЛ 2. ВАШІ ПРАВА ЗА ІРЛАНДСЬКИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ



2.1 Основні закони, що захищають ваші права

Ірландське законодавство надає надійний захист усім працівникам, незалежно від їхньої національності, візового статусу чи походження. Нижче наведено найважливіші закони, про які варто знати.

Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015 (Employment Equality Acts)

Що передбачають: забороняють дискримінацію у сфері зайнятості за 9 захищеними ознаками, включно з расою та національністю.

Кого захищають: усіх працівників і кандидатів на роботу в Ірландії.

Закони про рівний статус 2000–2015 (Equal Status Acts)

Що передбачають: забороняють дискримінацію під час доступу до товарів, послуг, житла та освіти.

Кого захищають: усіх, хто перебуває в Ірландії.

Закон про трудові відносини 2015 (Workplace Relations Act)

Що передбачає: заснував Комісії з питань трудових відносин (WRC) — органу, що розглядає скарги працівників.

Кого захищає: усіх працівників.

Закон про організацію робочого часу 1997 (Organisation of Working Time Act)

Що передбачає: встановлює ваші права на максимальну тривалість робочого дня, перерви на відпочинок, відпустку та державні свята.

Кого захищає: усіх працівників, включно з тими, хто працює неповний робочий день, та агентських працівників.

Закон про виплату заробітної плати 1991 (Payment of Wages Act)

Що передбачає: зобов'язує роботодавців належним чином виплачувати зарплату та надавати письмову розрахункову відомість (payslip).

Кого захищає: усіх працівників.





Закони про несправедливе звільнення 1977–2015 (Unfair Dismissals Acts)

Що передбачають: захищають працівників від звільнення без справедливої причини та без дотримання належної процедури.

Кого захищають: працівників із безперервним стажем щонайменше 12 місяців (є винятки).

Закон про захищене розкриття інформації 2014 зі змінами 2022 року (Protected Disclosures Act)

Що передбачає: захищає працівників, які повідомляють про порушення, зокрема про дискримінацію, від переслідувань за це.

Кого захищає: усіх працівників.

Закон про безпеку, охорону здоров'я та добробут на роботі 2005 (Safety, Health and Welfare at Work Act)

Що передбачає: зобов'язує роботодавців забезпечувати безпечне й здорове робоче середовище, що включає й захист від переслідування.

Кого захищає: усіх працівників.

Закон про мінімальну заробітну плату 2000 зі змінами (National Minimum Wage Act)

Що передбачає: встановлює мінімальну погодинну ставку оплати праці. Станом на 1 січня 2026 року вона становить €14,15 на годину для працівників віком від 20 років.

Кого захищає: майже всіх працівників.

Винятки становлять:

- працівники, найняті близьким родичем;
- працівники на офіційному учнівстві (statutory apprenticeship);
- працівники віком до 20 років (діють інші ставки — див. citizensinformation.ie).

Важливо: усі ці закони діють незалежно від вашої національності чи візового статусу. Незалежно від того, чи ви громадянин ЄС, працівник поза межами ЄС із дозволом на роботу, шукач міжнародного захисту з правом на працю, чи біженець — ваші права за ірландським трудовим законодавством такі самі, як і в будь-якого громадянина Ірландії.



2.2 Ваші трудові права

З першого дня роботи в Ірландії ви маєте цілий ряд юридичних прав. Багато працівників — особливо ті, хто тільки виходить на ірландський ринок праці — не знають про всі ці права. У цьому розділі вони викладені чітко й зрозуміло.

Письмовий трудовий договір

Що каже закон: роботодавець зобов'язаний надати письмову заяву про основні умови працевлаштування протягом **5 днів** з початку роботи. Повний письмовий договір має бути наданий протягом **одного місяця**.

Відповідний закон: Закони про інформування про умови працевлаштування 1994–2014.

Мінімальна заробітна плата

Що каже закон: вам мають платити щонайменше **€14,15 на годину** (з 1 січня 2026 року). Для деяких категорій — наприклад, працівників до 20 років або тих, хто проходить структуроване навчання — можуть діяти інші ставки.

Відповідний закон: Закон про мінімальну заробітну плату 2000 (зі змінами).

Максимальна тривалість робочого часу

Що каже закон: вас не можуть змушувати працювати більше ніж у середньому **48 годин на тиждень**, з розрахунку за визначений обліковий період.

Відповідний закон: Закон про організацію робочого часу 1997.

Перерви на відпочинок

Що каже закон: вам належить **перерва 15 хвилин** після 4,5 годин роботи та **перерва 30 хвилин** після 6 годин роботи.

Відповідний закон: Закон про організацію робочого часу 1997.





Щоденний відпочинок

Що каже закон: вам належить **11 годин безперервного відпочинку** протягом кожних 24 годин.

Відповідний закон: Закон про організацію робочого часу 1997.

Щотижневий відпочинок

Що каже закон: вам належить **24 години безперервного відпочинку** на тиждень — додатково до щоденного відпочинку.

Відповідний закон: Закон про організацію робочого часу 1997.

Щорічна відпустка

Що каже закон: вам належить мінімум **4 тижні** оплачуваної щорічної відпустки на рік, або 8% від відпрацьованих годин, якщо ви відпрацювали менше ніж 1365 годин за рік відпустки.

Відповідний закон: Закон про організацію робочого часу 1997.

Державні свята

Що каже закон: вам належить **10 оплачуваних державних свят** на рік.

Відповідний закон: Закон про організацію робочого часу 1997.

Розрахункова відомість (payslip)

Що каже закон: роботодавець зобов'язаний надавати вам письмову розрахункову відомість із зазначенням валового доходу та всіх утримань при кожній виплаті.

Відповідний закон: Закон про виплату заробітної плати 1991.

Лікарняні

Що каже закон: з 2024 року вам належить **5 днів** оплачуваних лікарняних на рік у розмірі 70% від вашого звичайного денного заробітку, але не більше €110 на день. Для отримання державної оплати лікарняного (Statutory Sick Pay) з першого дня потрібна медична довідка. Багато роботодавців дозволяють самостійне підтвердження хвороби (без довідки) на 1–2 дні за власною програмою лікарняних.

Відповідний закон: Закон про лікарняні 2022 (Sick Leave Act).



Декретна відпустка (материнська)

Що каже закон: вам належить **26 тижнів** декретної відпустки, також додаткові 16 тижнів неоплачуваної відпустки за бажанням. Роботодавець потрібно повідомити щонайменше за 4 тижні до початку відпустки, у письмовій формі, разом із медичною довідкою, що підтверджує вагітність. Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами (Maternity Benefit) виплачується у розмірі €299 на тиждень Департаментом соціального захисту (за умови сплати внесків PRSI). Право на цю допомогу також зберігається у разі мертвонародження на 23-му тижні вагітності або пізніше.

Відповідний закон: Закон про охорону материнства 1994 зі змінами (Maternity Protection Act).

Батьківська відпустка (у зв'язку з народженням дитини)

Що каже закон: вам належить **2 тижні** оплачуваної батьківської відпустки після народження або усиновлення дитини.

Відповідний закон: Закон про батьківську відпустку та допомогу 2016 (Paternity Leave and Benefit Act).

Батьківська відпустка (parent's leave)

Що каже закон: кожен із батьків має право на **9 тижнів** такої відпустки протягом перших 2 років життя дитини. За умови достатньої кількості внесків PRSI ви отримаєте допомогу (Parent's Benefit) у розмірі €299 на тиждень від Департаменту соціального захисту. Роботодавець не зобов'язаний оплачувати цей період, хоча деякі це роблять додатково.

Відповідний закон: Закон про батьківську відпустку та допомогу 2019 зі змінами (Parent's Leave and Benefit Act).

Захист від несправедливого звільнення

Що каже закон: після **12 місяців** безперервної роботи вас не можуть звільнити без справедливої причини та без дотримання справедливої процедури.

Відповідний закон: Закони про несправедливе звільнення 1977–2015.





Примітка щодо утримань із заробітної плати:

Роботодавець зобов'язаний за законом утримувати з вашої зарплати **PAYE (податок на дохід), PRSI (соціальне страхування) та USC (універсальний соціальний збір)**. Ці утримання мають бути зазначені у вашій розрахунковій відомості. Будь-які інші утримання, наприклад за проживання, транспорт чи форму — мають бути заздалегідь узгоджені з вами письмово і не можуть знижувати вашу зарплату нижче мінімальної. Якщо робота вимагає носити форму або використовувати власні інструменти чи обладнання, ви маєте право на **податкову пільгу за фіксованими витратами (Flat Rate Expense, FRE)** від податкової служби Revenue, яка зменшує ваш оподатковуваний дохід. Квитанції для цього не потрібні. Поширені суми пільги: €733 на рік для медсестер, €518 для вчителів, €220 для теслярів, €177 для сантехніків, €121 для продавців у магазинах. Цю пільгу можна оформити за попередні 4 податкові роки через портал Revenue myAccount — розділ «Review Your Tax», далі «Flat Rate Expenses» у розділі «Your Job». Повний перелік професій, що підпадають під цю пільгу, дивіться на www.revenue.ie.

2.3 Ваше право на гідне ставлення на роботі

Окрім базових трудових прав, ви маєте право на гідне й поважне ставлення на робочому місці. Це не просто моральне очікування — це юридична вимога.

Згідно із **Законами про рівність у сфері зайнятості 1998–2015 та Законом про безпеку, охорону здоров'я та добробут на роботі 2005**, ваш роботодавець зобов'язаний забезпечити робоче середовище, вільне від переслідування, цькування (булінгу) та залякування.



Що це означає на практиці

Ви маєте право на...	Ваш роботодавець зобов'язаний...
Роботу в середовищі, вільному від расового переслідування чи образ	Мати письмову політику з протидії переслідуванню та забезпечення гідності на роботі
Поважне ставлення, незалежно від вашого походження	Серйозно ставитися до всіх скарг на переслідування й оперативно їх розслідувати
Можливість повідомити про проблему без страху покарання	Гарантувати, що подання скарги не призведе до жодного погіршення вашого становища
Конфіденційний розгляд вашої скарги	Дотримуватися конфіденційності протягом усього розслідування
Роботу без цькування (булінгу)	Мати письмову політику протидії булінгу та відповідну процедуру
Доступ до тих самих умов, обладнання та можливостей, що й ваші колеги	Не створювати «двошарового» робочого середовища, де одних працівників вважають менш цінними за інших





Різниця між булінгом і переслідуванням

Ці два терміни часто плутають. Обидва неприпустимі, але юридично вони різняться:

	Булінг (цькування)	Переслідування (harassment)
Визначення	Повторювана, неналежна поведінка, яка принижує гідність людини або створює вороже, принизливе чи образливе робоче середовище	Небажана поведінка, пов'язана із захищеною ознакою (наприклад, расою чи національністю), яка порушує гідність людини або створює вороже середовище
Чи має вона бути повторюваною?	Так — одного випадку зазвичай недостатньо	Ні — навіть один серйозний випадок може становити переслідування
Чи пов'язана вона із захищеною ознакою?	Не обов'язково — може статися з будь-ким, з будь-якої причини	Так — вона має бути пов'язана з расою, національністю, статтю, релігією чи іншою захищеною ознакою
Який закон регулює?	Закон про безпеку, охорону здоров'я та добробут на роботі; Кодекс практики WRC щодо булінгу	Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015



2.4 Обов'язки роботодавця

Згідно з ірландським законодавством, роботодавці мають юридичні обов'язки щодо запобігання дискримінації та переслідуванню на робочому місці, а також щодо реагування на них. Невиконання цих обов'язків може призвести до юридичної відповідальності роботодавця.

Політика рівності

Що вимагається: роботодавці зобов'язані мати письмову політику рівності, яка забороняє дискримінацію та переслідування за всіма 9 захищеними ознаками.

Політика гідності на роботі / протидії переслідуванню

Що вимагається: роботодавці зобов'язані мати письмову політику, яка визначає, що вважається переслідуванням і булінгом, та які процедури діють для розгляду таких випадків.

Політика протидії булінгу

Що вимагається: обов'язкова згідно із Законом про безпеку, охорону здоров'я та добробут на роботі та Кодексом практики WRC щодо булінгу.

Навчання персоналу

Що вимагається: роботодавці мають забезпечувати навчання керівників і працівників з питань рівності, гідності на роботі та обов'язків щодо запобігання дискримінації.

Процедура розгляду скарг

Що вимагається: роботодавці зобов'язані мати чітку та конфіденційну процедуру подання скарг на дискримінацію чи переслідування.

Розслідування

Що вимагається: роботодавець зобов'язаний розслідувати скаргу оперативно, справедливо й неупереджено.





Розумне пристосування (Reasonable Accommodation)

Що вимагається: роботодавці зобов'язані вносити розумні зміни для працівників з інвалідністю, якщо це не створює непропорційних труднощів.

Наприклад: якщо працівник пересувається на візку, роботодавець може бути зобов'язаний надати робоче місце на першому поверсі або доступні туалети. Якщо у працівника порушення зору, може знадобитися програмне забезпечення для читання екрана. Що саме є «розумним», залежить від розміру та ресурсів роботодавця.

Рівна оплата праці

Що вимагається: роботодавці зобов'язані однаково оплачувати чоловікам і жінкам однакову за цінністю роботу, а також не платити менше через расу чи національність працівника.

Захист від віктимізації

Що вимагається: роботодавці зобов'язані гарантувати, що працівники, які подали скарги, не будуть покарані, не втратять частину робочих годин чи не зазнають іншого негативного ставлення внаслідок цього.

Відповідальність роботодавця

Згідно із Законами про рівність у сфері зайнятості, роботодавець може нести **субсидіарну відповідальність** (vicarious liability), тобто юридичну відповідальність за дії іншої особи, за дискримінацію чи переслідування, вчинені його працівниками, навіть якщо роботодавець про це не знав. Простими словами: якщо ваш керівник або колега дискримінує вас на роботі, ви можете подати юридичну скаргу на саму компанію, а не лише на конкретну людину. Однак роботодавець може уникнути відповідальності, якщо доведе, що вжив **розумно можливих заходів** (reasonably practicable steps) для запобігання такій дискримінації чи переслідуванню.



2.5 Ваші права у разі подання скарги

Багато працівників побоюються, що скарга на расизм чи дискримінацію лише погіршить їхнє становище, що їх звільнять, скоротять робочі години або погано ставитимуться колеги. Ірландське законодавство прямо враховує ці побоювання.

Захист від віктимізації

Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015 забороняють роботодавцю карати працівника за:

- подання скарги на дискримінацію чи переслідування;
- заяву про намір подати таку скаргу;
- надання свідчень чи інформації у зв'язку зі скаргою іншої особи;
- законний спротив акту дискримінації;
- запит інформації про те, як з ним поводитися порівняно з іншими.

Цей захист діє навіть якщо **вашу початкову скаргу не було задоволено**. Сам факт подання добросовісної скарги захищений законом, незалежно від результату.





Як може виглядати ВІКТИМІЗАЦІЯ

Приклади віктимізації:

1. Звільнення або розірвання трудового договору невдовзі після подання скарги.
2. Скорочення робочих годин або несприятлива зміна графіку змін.
3. Відмова у підвищенні чи можливості навчання, яку працівник отримав би за звичайних обставин.
4. Переведення на іншу посаду чи на інше місце роботи без вашої згоди.
5. Посилений контроль, критика чи дисциплінарні заходи без підстав.
6. Виключення з робочого спілкування, нарад чи корпоративних заходів.
7. Заохочення колег уникати вас чи ізолювати від колективу.



Право на інформацію

Згідно із Section 76 Законів про рівність у сфері зайнятості, ви маєте право звернутися до роботодавця із запитом про те, як з вами поводитися порівняно з колегою. Ви можете запитати:

- чому було прийнято те чи інше рішення щодо вас;
- як ставилися до колеги в порівнянній ситуації;
- за якими критеріями відбувався відбір кандидатів чи підвищення.

Роботодавець зобов'язаний відповісти протягом **42 календарних днів**. Якщо він не відповість або дасть ухильну відповідь, WRC може зробити висновок про наявність дискримінації саме на цій підставі.

Ваше право на представництво профспілки

Якщо ви є членом **профспілки** (trade union), ви маєте право на те, щоб профспілка представляла вас на будь-якому внутрішньому дисциплінарному розгляді чи розгляді скарги. Якщо ви не є членом профспілки, ви маєте право взяти з собою на будь-яку офіційну зустріч, пов'язану зі скаргою, **колегу на власний вибір**.

Найбільша профспілка в Ірландії — SIPTU (www.siptu.ie). Членство відкрите для всіх працівників, незалежно від громадянства. Розмір членського внеску залежить від рівня доходу.





Головне з Розділу 2

Расизм і дискримінація можуть проявлятися по-різному — іноді очевидно, іноді приховано. Усі ці прояви шкідливі. Усі вони підпадають під дію ірландського законодавства. Незалежно від того, чи це щось сказане вам в обличчя, чи політика, яка ставить вас у гірше становище, чи корпоративна культура, через яку ви почуваетесь небажаним гостем на роботі — у вас є права. У наступних розділах цього посібника детально пояснено, якими є ці права та що можна зробити, якщо їх порушують.

Законодавчі джерела:

Закони про рівність у сфері зайнятості 1998-2015

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html>

Закон про організацію робочого часу 1997

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html>

Закон про виплату заробітної плати 1991

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1991/act/25/enacted/en/print.html>

Закон про лікарняні 2022

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2022/act/24/enacted/en/html>

Закони про несправедливе звільнення 1977-2015

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1977/act/10/enacted/en/html>

Закон про безпеку, охорону здоров'я та добробут на роботі 2005

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2005/act/10/enacted/en/print>

Закони про інформування про умови працевлаштування 1994-2014

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1994/act/5/enacted/en/html>

**РОЗДІЛ 3.
ЩО РОБИТИ,
ЯКЩО ВИ
ЗІТКНУЛИСЬ З
РАСИЗМОМ**



3.1 Покроковий план дій



Якщо ви зіткнулися з расизмом чи дискримінацією на роботі — самі або як свідок — це може викликати справжню розгубленість. Ви можете відчувати злість, сором, розгубленість чи страх. Усі ці почуття цілком зрозумілі. Але важливо знати: у вас є варіанти дій, і будь-які кроки, зроблені у власному темпі, завжди кращі, ніж бездіяльність.

Кроки нижче не є жорсткою послідовністю. Деякі з них можуть відбуватися одночасно, і не кожна ситуація вимагатиме проходження всіх кроків. Найважливіше — **фіксувати те, що сталося**, якомога раніше, і пам'ятати, що **вам не потрібно проходити через це самотужки**.





П'ять кроків



КРОК 1 — Фіксуйте все

Якнайшвидше після інциденту запишіть усе, що можете пригадати:

- точну дату, час і місце;
- що саме було сказано чи зроблено — за можливості, дослівно;
- хто був причетний — ім'я або опис людини, яка так вчинила;
- хто ще був присутній — можливі свідки;
- як інцидент вплинув на ваш емоційний стан;
- чи є якісь фізичні докази — листи, повідомлення, письмові нотатки.

Зберігайте цей запис у безпечному, приватному місці — не на робочому пристрої. У Розділі 6.1 цього посібника є Шаблон для фіксації інциденту, яким ви можете скористатися.





П'ять кроків



КРОК 2 — Зверніться по підтримку

Вам не потрібно проходити через це самотужки. Розгляньте можливість поговорити з:

- довіреним колегою чи другом, який був свідком або якому ви довіряєте;
- представником профспілки, якщо ви є її членом;
- організацією підтримки, такою як Citizens Information, IHREC або Migrant Rights Centre (див. Розділ 4).

Розмова з кимось не зобов'язує вас до жодних офіційних дій. Вона просто дає вам підтримку та пораду, поки ви вирішуєте, що робити далі.





П'ять кроків



КРОК 3 — Спробуйте вирішити питання неформально (якщо це безпечно)

У деяких ситуаціях — особливо якщо інцидент був менш серйозним або, на вашу думку, ненавмисним — ви можете спочатку спробувати вирішити питання неформально. Це може означати:

- поговорити безпосередньо з причетною особою і чітко дати зрозуміти, що її поведінка була неприйнятною для вас;
- поговорити з безпосереднім керівником або представником HR про ситуацію без подання офіційної скарги;
- попросити довіреного колегу чи представника профспілки поговорити за вас.

Ви ніколи не зобов'язані намагатися вирішити ситуацію неформально. Якщо поведінка була серйозною, повторюваною, або якщо ви не відчуваєтеся безпечно, ви маєте повне право одразу подати офіційну скаргу.





П'ять кроків

4



КРОК 4 — Подайте офіційну скаргу всередині компанії

Якщо неформальне врегулювання неможливе або не спрацювало, ви маєте право подати офіційну скаргу через внутрішню процедуру розгляду скарг (grievance procedure) вашого роботодавця. Роботодавець за законом зобов'язаний мати таку процедуру.

Офіційну скаргу слід подавати в письмовій формі. Дивіться Розділ 3.3 цього посібника для покрокових інструкцій, а також Розділ 6.2, де наведено зразок листа-скарги.



П'ять кроків

5



КРОК 5 — Подайте скаргу до зовнішнього органу

Якщо роботодавець не розглядає вашу скаргу належним чином, або якщо ви вважаєте недоцільним подавати її всередині компанії, ви маєте право звернутися до зовнішнього органу. Основний орган в Ірландії, який розглядає скарги щодо рівності на роботі — Комісія з питань трудових відносин (Workplace Relations Commission, WRC). Детальніше про це у Розділі 3.4.





Ваші варіанти дій

Варіант	Коли його застосовувати	До кого звертатися
Неформальне врегулювання	На ранньому етапі або у випадку менш серйозних інцидентів; коли ви відчуваєтеся безпечно, порушуючи питання напяму	Причетна особа, ваш керівник або HR
Внутрішня процедура розгляду скарг	Коли неформальне врегулювання не спрацювало або є недоцільним	Ваш відділ кадрів чи безпосередній керівник
Підтримка профспілки	На будь-якому етапі профспілка може консультувати, супроводжувати вас на зустрічах і вести переговори від вашого імені	SIPTU (siptu.ie) або відповідна профспілка
Скарга до WRC	Коли внутрішні процедури не спрацювали, або якщо ви одразу віддаєте перевагу зверненню до зовнішнього органу	wrc.ie або 0818 80 80 90
IHREC	Для стратегічних справ або якщо потрібна юридична підтримка для ведення справи	ihrec.ie або 01 858 9601
FLAC	Для безкоштовної юридичної консультації до чи під час процесу подання скарги	flac.ie або 1800 350 250



Важливий строк подання: ви маєте подати скаргу до WRC протягом 6 місяців з моменту останнього прояву дискримінації. У виняткових обставинах цей строк може бути продовжено до 12 місяців. Не зволікайте — чим раніше ви діятимете, тим міцнішою буде ваша позиція.



3.2 Як вести облік подій

Ведення чіткого, детального й актуального запису подій є найважливім аспектом для власного захисту. Ваш запис матиме значення, якщо ви подаватимете офіційну скаргу як усередині компанії, так і до WRC.

Що фіксувати	Чому це важливо
Дата та час кожного інциденту	Дозволяє встановити хронологію та показати, чи є в подіях певна закономірність
Місце — де саме це сталося	Допомагає визначити, чи пов'язано це з конкретним середовищем або обставинами
Точні слова, які було вжито — якомога дослівніше	Точні формулювання видаються більш переконливими, і їх важче спростувати
Дії, вжиті причетною особою — що саме вона зробила	Дозволяє відрізнити словесні інциденти від фізичних, які можуть мати різні наслідки
Імена причетних осіб — того, хто діяв	Необхідно для будь-якого офіційного розслідування





Що фіксувати	Чому це важливо
Імена свідків — хто ще був присутній	Свідки можуть підтвердити ваш опис подій; їхні спогади найточніші
Ваша реакція — що ви сказали чи зробили в той момент	Показує, що поведінка була небажаною і що ви не давали на неї згоди
Вплив на вас — як інцидент на вас позначився	Стосується оцінки серйозності поведінки та можливого відшкодування
Докази — листи, повідомлення, нотатки, фотографії	Документальні докази дуже цінні; зберігайте копії поза межами робочих систем

Практичні поради щодо ведення записів

- Записуйте якнайшвидше після інциденту, а краще, того ж дня.
- Зберігайте записи в особистому документі, не на робочому комп'ютері, не в робочій пошті чи на спільному диску.
- Якщо ви отримуєте дискримінаційні повідомлення чи листи на роботі, перешліть копію на свою особисту пошту, перш ніж подавати скаргу — після подання скарги доступ до акаунтів можуть обмежити.
- Якщо колега став свідком інциденту, попросіть його якнайшвидше окремо записати власний спогад про подію, щоб зберегти його достовірність.
- Ведіть усі записи в хронологічному порядку, з чіткою датою для кожного інциденту.
- Скористайтеся Шаблоном для фіксації інциденту з Розділу 6.1 цього посібника.



Чи є ваш запис конфіденційним?

Ваш особистий запис — **це ваш документ**: ви не зобов'язані ділитися ним з роботодавцем, якщо самі того не хочете, або якщо його не вимагатимуть у рамках офіційного розслідування чи судового процесу. Якщо ваша скарга дійде до WRC або суду, цей запис може стати доказом.

3.3 Подання скарги на роботи

Якщо ви вирішили подати офіційну скаргу всередині компанії, зробити це слід через **процедуру розгляду скарг** вашого роботодавця (Grievance Procedure). Усі роботодавці в Ірландії зобов'язані мати таку процедуру. Якщо ви не впевнені, чи є вона у вашого роботодавця, зверніться до відділу кадрів або перевірте свій трудовий договір чи внутрішній довідник компанії.

Що таке процедура розгляду скарг?

Процедура розгляду скарг — це офіційний внутрішній процес, який дозволяє працівникам порушувати питання чи подавати скарги щодо ставлення до них на роботі. Вона покликана справедливо й оперативно вирішувати трудові суперечки. Згідно з **Кодексом практики WRC щодо процедур розгляду скарг і дисциплінарних питань**, роботодавець зобов'язаний розглядати скарги таким чином, щоб процес був:

- **прозорим** — ви маєте знати, на якому етапі перебуває ваша скарга;
- **справедливим** — обидві сторони мають можливість викласти свою версію подій;
- **неупередженим** — особа, що розслідує скаргу, не має бути особисто зацікавлена у результаті;
- **своєчасним** — скарги мають розглядатися й вирішуватися в розумний строк.





Як подати офіційну скаргу: покроково

Крок	Дія	Деталі
1	Викладіть скаргу в письмовій формі	Адресуйте її безпосередньому керівнику чи відділу кадрів. Якщо скарга стосується вашого безпосереднього керівника адресуйте її його керівнику або напряму до HR
2	Чітко викладіть факти	Вкажіть дати, час, що саме було сказано чи зроблено, хто був причетний і хто це бачив
3	Визначте ознаку дискримінації	Вкажіть що, на вашу думку, ви зазнали дискримінації чи переслідування за ознакою раси, національності чи етнічного походження, з посиланням на Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015
4	Вкажіть бажаний результат	Наприклад: вибачення, зміна поведінки, дисциплінарне стягнення для причетної особи чи зміна політики компанії
5	Зберігайте копію	Обов'язково зберігайте копію скарги та будь-якої відповіді на неї
6	Підтверджуйте усні розмови письмово	Якщо ви обговорювали скаргу усно, надішліть електронного листа з коротким підсумком розмови



Дивіться Розділ 6.2 (стор. 72) цього посібника для зразка **Листа**, який ви можете адаптувати під власну ситуацію.



Ваші права під час внутрішнього розгляду

- Ви маєте право на присутність колеги чи представника профспілки на будь-якій офіційній зустрічі.
- Ви маєте право отримати інформацію про результат будь-якого розслідування вашої скарги.
- Ви маєте право оскаржити будь-яке рішення, з яким ви не згодні.
- Ви маєте право звернутися до WRC із зовнішньою скаргою, якщо вас не влаштовує розгляд вашої внутрішньої скарги, вам не обов'язково спочатку вичерпати всі внутрішні процедури, хоча зазвичай це рекомендується.

Що робити, якщо процедури розгляду скарг немає?

Якщо у вашого роботодавця немає процедури розгляду скарг, або він відмовляється розглядати скаргу, це може мати значення для зовнішньої скарги. Вам слід зафіксувати свої спроби порушити питання всередині компанії та отриману відповідь, або її відсутність.

3.4 Подання офіційної скарги до WRC

Комісія з питань трудових відносин (Workplace Relations Commission, WRC) — державний орган, відповідальний за розгляд скарг щодо порушення трудових прав і законодавства про рівність в Ірландії. Вона є незалежною, неупередженою та **безкоштовною** у користуванні. Вам не потрібен адвокат для подання скарги, хоча ви можете обрати юридичне представництво за бажанням.





Які питання розглядає WRC

WRC розглядає скарги за широким спектром трудового законодавства, зокрема:

- **дискримінація та переслідування** згідно із Законами про рівність у сфері зайнятості 1998–2015;
- **віктимізація** — покарання за подання скарги;
- **порушення трудових прав** — включно з оплатою праці, робочим часом, перервами на відпочинок і щорічною відпусткою;
- **несправедливе звільнення** згідно із Законами про несправедливе звільнення 1977–2015;
- **конструктивне звільнення** — коли ви відчували, що не маєте вибору, крім як звільнитися через поведінку роботодавця.





Як подати скаргу до WRC: покроково

Крок 1: перейдіть на сайт WRC

- Перейдіть на www.workplacerelations.ie і натисніть на "e-Complaint Form".

Крок 2: заповніть онлайн-форму скарги

- Форма вимагає ваших даних, даних роботодавця та опису суті скарги. Її потрібно заповнювати англійською мовою, але може бути доступна мовна підтримка. Зверніться до інформаційно-довідкової служби WRC за номером **0818 80 80 90**.

Крок 3: визначте відповідне законодавство

- Вас попросять зазначити, якого закону чи законів стосується ваша скарга. Для скарг про дискримінацію це будуть Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015.

Крок 4: подайте скаргу в межах встановленого строку

- Ви маєте подати скаргу протягом **6 місяців** з моменту останнього акту дискримінації чи порушення ваших прав. У виняткових обставинах цей строк можна продовжити до **12 місяців**.

Крок 5: отримайте підтвердження

- WRC підтвердить отримання вашої скарги і присвоїть їй номер.

Крок 6: медіація або адюдикація

- WRC може запропонувати **медіацію** (mediation) — добровільний, конфіденційний і безкоштовний процес, у якому обидві сторони намагаються дійти згоди. Якщо медіація недоцільна, справа перейде до **адюдикації** (adjudication) — офіційного слухання перед посадовцем-адюдикатором. Адюдикація також безкоштовна. На жодному етапі процесу WRC не стягується плата.





Крок 7: слухання

- І ви, і ваш роботодавець матимете можливість надати докази та зробити заяви. Вас може представляти профспілка, адвокат чи будь-яка інша особа.

Крок 8: рішення

- Посадовець-адюдикатор винесе письмове рішення, яке буде опубліковано на сайті WRC (з анонімізацією імен).

Яке відшкодування може призначити WRC?

Якщо вашу скаргу задоволено, посадовець-адюдикатор WRC може призначити одне або кілька з наведеного нижче:

Відшкодування	Що це означає
Компенсація	До 2 років винагороди за скарги про дискримінацію чи переслідування згідно із Законами про рівність у сфері зайнятості
Рівна оплата праці	Наказ, що зобов'язує роботодавця платити вам стільки ж, скільки й особі, з якою вас порівнюють
Поновлення на посаді	Повернення на вашу посаду так, ніби вас ніколи не звільняли
Повторне працевлаштування	Пропозиція порівнянної посади у того самого роботодавця
Наказ про дотримання вимог	Наказ, що зобов'язує роботодавця вжити конкретних заходів для дотримання законодавства про рівність



Оскарження рішення WRC

Якщо ви або ваш роботодавець не згодні з результатом розгляду WRC, будь-яка зі сторін може оскаржити рішення в **Трудовому суді** (Labour Court) протягом **42 днів** після винесення рішення. Трудовий суд — спеціалізований суд, що розглядає трудові спори. Його рішення мають юридично обов'язкову силу і можуть бути оскаржені у **Вищому суді** (High Court) лише з питання застосування права.

Конфіденційність

Розгляд справ у WRC зазвичай проводиться в **закритому режимі**. Рішення публікуються, але імена сторін у справах про рівність зазвичай анонімізуються. Якщо конфіденційність для вас важлива, обговоріть це з юристом чи представником профспілки перед початком.

3.5 Якщо вас звільнили або повелися з вами несправедливо

Несправедливе звільнення

Згідно із **Законами про несправедливе звільнення 1977–2015**, якщо ви безперервно пропрацювали **щонайменше 12 місяців**, роботодавець не може звільнити вас без:

- справедливої причини звільнення;
- належної процедури — включно з належним попередженням, правом бути вислуханим і правом на оскарження.





Справедливі причини звільнення: реальне скорочення штату, грубий дисциплінарний проступок або невідповідність посаді.



Автоматично несправедливі причини звільнення
Ваша раса, національність чи етнічне походження
Ваша стать, вік, сексуальна орієнтація, інвалідність, релігія, сімейний стан чи статус члена родини
Ваше членство в профспілці або діяльність від її імені
Вагітність чи питання, пов'язані з материнством
Здійснення захищеного розкриття інформації (whistleblowing)
Реалізація законного права, наприклад, запит на батьківську відпустку

Якщо ви вважаєте, що вас звільнили з однієї з цих причин, ви можете подати скаргу до **WRC** протягом **6 місяців** з моменту звільнення (з можливістю продовження до **12 місяців** у виняткових обставинах).

Конструктивне звільнення

Конструктивне звільнення виникає, коли ви звільняєтеся з роботи, тому що поведінка роботодавця зробила ваше становище **настільки нестерпним**, що у вас не було жодної розумної альтернативи, крім як піти. За законом це прирівнюється до звільненн, навіть якщо формально ви подали заяву про звільнення за власним бажанням.



Приклади поведінки, яка може становити конструктивне звільнення:

- суттєву зміну умов вашого трудового договору без вашої згоди;
- повну відмову реагувати на серйозну скаргу про переслідування чи дискримінацію;
- поведінку роботодавця чи колег, яка становить булінг чи переслідування, через що перебування на роботі стало неможливим;
- пониження, ізоляцію чи маргіналізацію без будь-якої справедливої причини.

Справи про конструктивне звільнення складні, і обов'язок доказування лежить на працівнику (саме він має довести, що поведінка роботодавця виправдовувала звільнення). **Рекомендується отримати правову допомогу** перед тим, як звільнитися з цих причин. Зверніться до FLAC (www.flac.ie) або SIPTU (www.siptu.ie) за безкоштовною консультацією.

Право на попередження про звільнення

Якщо вас звільняють, роботодавець зобов'язаний надати вам мінімальне попередження, встановлене законом, якщо тільки вас не звільняють за **грубий дисциплінарний проступок** (gross misconduct):

Тривалість безперервного стажу	Мінімальний строк попередження
Від 13 тижнів до 2 років	1 тиждень
Від 2 до 5 років	2 тижні
Від 5 до 10 років	4 тижні
Від 10 до 15 років	6 тижнів
Понад 15 років	8 тижнів





Ваш трудовий договір може передбачати довший строк попередження, ніж мінімальний, встановлений законом. У такому разі ви маєте право на більший з двох строків.

Скорочення (redundancy)

Якщо роботодавець скорочує вашу посаду, ви можете мати право на встановлену законом **виплату у зв'язку зі скороченням** (statutory redundancy payment), якщо ви безперервно пропрацювали щонайменше **2 роки**. Виплата розраховується так:

- 2 тижні заробітної плати за кожен рік стажу, плюс
- 1 додатковий тижневий заробіток.

Тижневий заробіток для розрахунку встановленої законом виплати обмежений сумою **€600 на тиждень**. Ваш трудовий договір може передбачати більшу виплату у зв'язку зі скороченням, ніж мінімальна, встановлена законом.

Якщо ви вважаєте, що скорочення було використано як привід для вашого звільнення через вашу расу, національність чи іншу захищену ознаку, це може становити одночасно і несправедливе звільнення, і дискримінацію. Вам слід звернутися за консультацією до FLAC, вашої профспілки чи адвоката.



Головне з Розділу 3

Якщо ви зіткнулися з расизмом чи дискримінацією на роботі, у вас є чіткий план дій. Зафіксуйте те, що сталося. Зверніться по підтримку. Скористайтесь процедурами вашого роботодавця; якщо ці процедури не допоможуть, Комісія з питань трудових відносин готова розглянути вашу справу безкоштовно і незалежно від вашого роботодавця.

Законодавчі джерела:

Закони про рівність у сфері зайнятості 1998–2015

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html>

Закони про несправедливе звільнення 1977–2015

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1977/act/10/enacted/en/html>

Закон про трудові відносини 2015

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/16/enacted/en/html>

Закони про мінімальний строк попередження та умови працевлаштування 1973–2005

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1973/act/4/enacted/en/print.html>

Закони про виплати у зв'язку зі скороченням 1967–2014

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1967/act/21/enacted/en/html>

Кодекс практики WRC щодо процедур розгляду скарг

https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/cor3/

Додаткову інформацію можна знайти тут:

- www.workplacerelations.ie
- www.flac.ie
- www.citizensinformation.ie
- www.siptu.ie



РОЗДІЛ 4. КУДИ ЗВЕРНУТИСЯ ПО ДОПОМОГУ



4.1 Довідник організацій підтримки

Комісія з питань трудових відносин (WRC)

Сфера дії: розглядає скарги щодо законодавства про рівність у сфері зайнятості та трудового законодавства; надає послуги медіації та адюдикації.

Вартість: безкоштовно.

Контакти: www.workplacerelations.ie / 0818 80 80 90.

Ірландська комісія з прав людини та рівності (IHREC)

Сфера дії: надає юридичну допомогу у стратегічних справах про дискримінацію; публікує роз'яснення щодо прав на рівність.

Вартість: безкоштовно.

Контакти: www.ihrec.ie / 01 858 9601.

Citizens Information

Сфера дії: безкоштовні консультації з трудових прав, імміграції, соціального забезпечення та всіх державних послуг.

Вартість: безкоштовно.

Контакти: www.citizensinformation.ie / 0818 07 4000.

Free Legal Advice Centres (FLAC)

Сфера дії: безкоштовна базова юридична консультація телефоном та в місцевих консультаційних пунктах з питань зайнятості, рівності та інших правових питань.

Вартість: безкоштовно.

Контакти: www.flac.ie / 1800 350 250.

Legal Aid Board (Рада з правової допомоги)

Сфера дії: державне юридичне представництво для осіб, які відповідають фінансовим критеріям.

Вартість: залежить від рівня доходу (means-tested).

Контакти: www.legalaidboard.ie / 01 646 9600.





SIPTU

Сфера дії: найбільша профспілка Ірландії, що здійснює представництво, консультації та супровід на дисциплінарних розглядах і розгляді скарг.

Вартість: членський внесок.

Контакти: www.siptu.ie / 01 858 6300.

Migrant Rights Centre Ireland (MRCI)

Сфера дії: інформаційна та правозахисна підтримка мігрантів, які працюють у нестабільних умовах або на низькооплачуваній роботі.

Вартість: безкоштовно.

Контакти: www.mrci.ie / 01 889 7570.

Nasc - Центр з прав мігрантів та біженців

Сфера дії: консультації з питань імміграції та зайнятості для мігрантів, шукачів притулку та біженців.

Вартість: безкоштовно.

Контакти: www.nascireland.org / 021 427 3594.

Crosscare Migrant Project

Сфера дії: практична підтримка з питань трудових прав, імміграції та доступу до послуг.

Вартість: безкоштовно.

Контакти: www.crosscare.ie / 01 873 2844.

Примітка щодо правової допомоги: Державна правова допомога від Legal Aid Board надається залежно від рівня доходу заявника (means-tested). Справи про рівність у сфері зайнятості зазвичай підпадають під цю допомогу. Зверніться до Legal Aid Board, щоб дізнатися, чи маєте ви на неї право.



4.2 Підтримка по Ірландії



Наведені нижче організації надають безкоштовну, конфіденційну підтримку працівникам і шукачам роботи в будь-якій точці Ірландії. Вам не потрібно проживати в певному регіоні, щоб скористатися послугами.

Організація	Що надає	Контакти
Citizens Information	Безкоштовна інформація та консультації з трудових прав, імміграції, соціального забезпечення та державних послуг	citizensinformation.ie / 0818 07 4000
Intreo	Державна служба зайнятості — допомога в пошуку роботи, направлення на навчання та інформація про трудові права	welfare.ie / знайдіть свій найближчий офіс онлайн
ЕТВ (Рада з питань освіти та навчання)	Безкоштовна освіта та навчання — мовна підготовка, цифрові навички, професійне навчання та курси QQI	etbi.ie / знайдіть свою місцеву ЕТВ
Blackwater Training & Consulting	Організація, яка реалізує цю програму — контакти для отримання інформації про майбутнє навчання та можливості підтримки	info@blackwatertraining.ie

Якщо ви є заявником на міжнародний захист

Якщо ви подали заявку на міжнародний захист і проживаєте в Ірландії, ви маєте право користуватися всіма послугами, переліченими вище. Ви також маєте право на працю, якщо очікуєте на рішення щодо вашої заявки на захист 6 місяців або більше і не спричинили затримки самі.





Головне з Розділу 4



Допомога доступна і більшість із неї безкоштовна. Незалежно від того, чи потрібна вам інформація, юридична консультація, представництво профспілки чи місцева підтримка — знайдеться організація, яка вам допоможе. Вам не потрібно мати «ідеальну» справу, щоб звернутися по допомогу. Звернутися за консультацією — завжди правильний перший крок.



РОЗДІЛ 5. ФОРМУВАННЯ КРАЩОГО РОБОЧОГО ПРОСТОРУ



5.1 Ви не самі: солідарність та взаємна підтримка

Стикатися з расизмом чи дискримінацією на роботі може бути справжнім випробуванням. Це змушує сумніватися в собі, ставити під питання власне сприйняття подій і думати, що заявити про проблему означає лише погіршити становище. Ці почуття цілком зрозумілі і водночас відображають реальний стан речей.

Ви не самі: тисячі працівників в Ірландії стикалися саме з тим, з чим стикаєтеся ви. Багато з них зробили крок уперед і багато з них досягли успіху.

Разом ми сильніші: сила солідарності

Расизм найсильніший тоді, коли ізолює людину. Він найслабший тоді, коли люди тримаються разом.

Якщо ви є членом **профспілки** (trade union), у вас уже є доступ до одного з найдієвіших видів колективного захисту працівників. Ваша профспілка може представляти вас на дисциплінарних розглядах і при розгляді скарг, вести переговори від вашого імені та підсилювати вашу скаргу так, як окремий працівник цього зробити не в змозі. Якщо ви ще не є членом профспілки — розгляньте можливість вступу: членство відкрите для всіх працівників в Ірландії, незалежно від громадянства, а розмір внесків залежить від рівня доходу.



В Ірландії діють різні профспілки залежно від галузі, у якій ви працюєте. У таблиці нижче наведено найактуальніші профспілки для працівників:



Профспілка	Кого представляє	Сайт	Телефон
SIPTU	Найбільша профспілка Ірландії, представляє працівників у сфері роздрібної торгівлі, готельно-ресторанної справи, охорони здоров'я, транспорту, виробництва тощо	siptu.ie	01 858 6300
Fórsa	Працівники державного сектору, державна служба, охорона здоров'я, місцеве самоврядування, підтримка	forsa.ie	01 817 1500
INMO	Медсестри та акушерки	inmo.ie	01 664 0600
UNITE	Будівництво, виробництво, готельно-ресторанна справа	unitetheunion.org	01 889 4400
TUI	Учителі старшої школи та працівники системи подальшої	tui.ie	01 492 2588
INTO	Учителі початкової школи	into.ie	01 804 7700
Mandate	Працівники роздрібної торгівлі та барів	mandate.ie	01 836 5877
Connect	Електрики, інженери та технічні працівники	connectunion.ie	01 873 4577
CWU	Працівники зв'язку та поштової служби	cwu.ie	01 836 6388



Якщо ви не впевнені, яка профспілка охоплює вашу сферу зайнятості, відвідайте сайт Ірландського конгресу профспілок (ICTU) — www.ictu.ie: там ви зможете знайти потрібну профспілку для вашої галузі.

Якщо ви не перебуваєте в профспілці, ви все одно можете знайти підтримку через:

- **колег**, які були свідками дискримінації і готові підтвердити вашу версію подій;
- **організації громади**, такі як MRCI чи Nasc, які мають досвід підтримки працівників у подібних ситуаціях;
- **мережу програми «Pathways to Participation»** — інших учасників і випускників цієї програми, які на власному досвіді розуміють труднощі навігації на ірландському ринку праці як мігранта чи представника етнічної меншини.

5.2 Якщо ви стали свідком расизму: що можна зробити

Расизм на роботі — це не лише проблема людини, на яку він спрямований. Якщо ви стали свідком расизму зі сторони колеги на роботі, ви можете вплинути на ситуацію навіть якщо не зовсім впевнені, що сказати чи зробити в цю мить.





Ситуація	Що ви можете зробити
Ви чуєте расистський коментар чи жарт	Вам не обов'язково агресивно протистояти людині. Спокійна, чітка реакція на кшталт «Я не думаю, що це доречно» або «Це неприйнятно» може бути дуже дієвою і показує людині, на яку це спрямовано, що вона не сама.
Колега зазнає переслідування чи несправедливого ставлення	Поговоріть з ним особисто. Запитайте, чи все гаразд. Запитайте, чи потрібна йому ваша підтримка. Запропонуйте бути свідком.
Вас просять діяти дискримінаційно	Чітко відмовтеся і зафіксуйте таку вказівку. Спонування до дискримінації саме по собі є порушенням Законів про рівність у сфері зайнятості — див. Розділ 1.2 цього посібника.
Ви не впевнені, чи те, що ви побачили, було дискримінацією	Все одно запишіть дату, час, що саме було сказано чи зроблено. Якщо це пізніше набуде значення, ваш актуальний запис буде цінним.
Ви побоюєтеся наслідків того, що заявите про проблему	Заявити про проблему не обов'язково означає подати офіційну скаргу. Підтримка колеги або фіксування того, що ви побачили, вже має значення. Закон про захищене розкриття інформації 2014 захищає працівників, які повідомляють про порушення.





Пам'ятайте: дії свідка зменшують шкоду від расистської поведінки та кидають виклик культурі, яка дозволяє їй тривати. Вам не потрібно бути героєм. Вам потрібно лише не відвертатися.



Ваш голос поза межами робочого місця

Досвід навігації расизму на роботі дає вам знання, цінність яких значно виходить за межі вашої власної ситуації. Ірландія активно працює над тим, щоб стати більш рівноправною та антирасистською країною. Ця робота потребує голосів людей, які мають власний досвід дискримінації.

Національний план дій проти расизму 2023–2027 (NAPAR)

NAPAR — це офіційна урядова стратегія Ірландії з протидії расизму та сприяння рівності в усіх сферах життя, включно з працевлаштуванням, житлом, освітою та державними послугами. Її розробило Міністерство юстиції, і вона фінансується Урядом Ірландії.

**National Action Plan
Against Racism**





NAPAR побудовано навколо п'яти ключових цілей:



Ціль	Що це означає на практиці
Захист	Посилення правового захисту від расизму та злочинів на ґрунті ненависті
Обізнаність та освіта	Формування суспільного розуміння расизму та його наслідків
Участь	Забезпечення того, щоб етнічні меншини мали голос у рішеннях, які їх стосуються
Належність	Створення середовища, де кожен відчувається включеним і цінним
Спільні дії	Координація роботи з протидії расизму між урядом, роботодавцями та громадянським суспільством

Як цей посібник пов'язаний з NAPAR

Програма «Pathways to Participation: розширення можливостей мігрантів через працевлаштування, підприємництво та освіту з протидії расизму» та цей посібник є прямим результатом виконання NAPAR. Зокрема:

- **Захід 5.4** NAPAR вимагає підготовки посібників для роботодавців і працівників з метою протидії расизму та сприяння расовій рівності на робочому місці.
- **Захід 5.5** NAPAR вимагає інтеграції культурної компетентності, освіти щодо несвідомих упереджень і протидії расизму в навчальні програми. Навчальні напрями програми «Pathways to Participation» реалізують саме це зобов'язання.





Чому ваш голос важливий для NAPAR



NAPAR прямо визнає, що політику не можна формувати без урахування думки людей, які самі зазнали расизму. План передбачає змістовну участь етнічних меншин у його розробці, реалізації та перегляді.

Якщо ви хочете долучити свій голос до цієї роботи, ви можете зробити це різними способами:

- **Публічні консультації** - Міністерство юстиції періодично відкриває консультації з питань рівності та протидії расизму. Вони відкриті для всіх. Слідкуйте за оголошеннями на www.gov.ie/justice.
- **Громадські організації** - IHREC, MRCI та Immigrant Council of Ireland активно збирають свідчення особистого досвіду для підтримки судових справ, подань щодо політики та публічних кампаній.
- **Ваш роботодавець** - якщо на вашому робочому місці немає політики рівності чи політики гідності на роботі, ви можете її вимагати. NAPAR покладає зобов'язання не лише на уряд, а й на роботодавців.
- **Ця програма** - Blackwater Training отримує зворотний зв'язок від учасників щодо їхнього досвіду.

Ваш досвід і ваша точка зору мають значення. Робочі місця в Ірландії стануть справедливими і безпечними лише тоді, коли люди, які розуміють нерівність зсередини, братимуть участь у формуванні відповіді на неї.



Головне з Розділу 5

Вам не потрібно проходити через расизм самотужки, як і не варто мовчати про нього. Незалежно від того, чи ви шукаєте підтримку для себе, чи заступаєтеся за колегу, чи просто висловлюєте свою думку про рівність на ірландських робочих місцях — кожна дія має значення. Заключний розділ цього посібника дає вам практичні інструменти для наступних кроків.

Додаткові матеріали:

- Національний план дій проти расизму 2023–2027 (www.gov.ie/en/department-of-children-disability-and-equality/publications/national-action-plan-against-racism)
- Матеріали IHREC про рівність на роботі (www.ihrec.ie)
- Трудові права SIPTU (www.siptu.ie)



РОЗДІЛ 6. ПРАКТИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ТА ШАБЛОНИ



Цей розділ містить чотири практичні інструменти, якими ви можете скористатися напряду. Їх можна взяти з цього посібника, вирізати, скопіювати чи адаптувати під власну ситуацію.



6.1 Шаблон для фіксації інциденту

Збір усіх доказів і документів для підтримки вашої справи, таких як листи, трудові договори, протоколи зустрічей і записи сказаного — один з найважливіших кроків, який ви можете зробити. Скористайтесь цим шаблоном, щоб фіксувати кожен інцидент. Зберігайте заповнені записи в безпечному, приватному місці, не на робочому пристрої.





ЗАПИС ПРО ІНЦИДЕНТ — КОНФІДЕНЦІЙНО

ВАШІ ДАНІ

Ваше ім'я	
Ваша посада	
Ваш роботодавець / місце роботи	
Дата заповнення цього запису	

ДЕТАЛІ ІНЦИДЕНТУ

Дата інциденту	
Час інциденту	
Місце (точна локація — напр., кімната персоналу, торговельний зал, автостоянка)	



ЩО СТАЛОСЯ



ПРИЧЕТНІ ОСОБИ

Ім'я / опис особи, яка вчинила дію	
Її посада чи роль	
Її положення відносно вас (керівник, колега, клієнт)	

СВІДКИ

Ім'я	Посада / роль	Чи були вони присутні?
		☐ Так ☐ Ні
		☐ Так ☐ Ні
		☐ Так ☐ Ні





ВАША РЕАКЦІЯ В МОМЕНТ ІНЦИДЕНТУ



ЯК ЦЕ НА ВАС ВПЛИНУЛО

ДОКАЗИ

Тип доказу	Де зберігається



ЧИ ПОВІДОМЛЯЛИ ВИ ПРО ЦЕ?



Повідомлено керівнику / HR?	☐ Так ☐ Ні ☐ Ще ні
Дата повідомлення (якщо застосовно)	
Отримано відповідь?	☐ Так ☐ Ні
Короткий зміст відповіді	

Підпис: _____

Дата: ____ / ____ / ____

Використовуйте окремий аркуш для кожного інциденту. Зберігайте всі аркуші разом у хронологічному порядку.





6.2 Зразок листа-скарги (внутрішня скарга)



Скористайтесь цим шаблоном для подання **офіційної письмової скарги вашому роботодавцю**. Адаптуйте розділи в дужках під власну ситуацію. Зберігайте копію всього, що надсилаєте.



[Ваше повне ім'я]
[Ваша адреса]
[Ваша електронна адреса]
[Дата]

[Ім'я керівника HR /
безпосереднього керівника /
генерального директора]
[Назва компанії]
[Адреса компанії]

Тема: Офіційна скарга про расову дискримінацію та/або переслідування

Шановний(-а) [Ім'я],

Пишу вам, щоб подати офіційну скаргу згідно з процедурою розгляду скарг [Назва компанії] щодо ставлення до мене на роботі, яке, на мою думку, становить дискримінацію та/або переслідування за ознакою моєї **раси / національності / етнічного походження** в розумінні Законів про рівність у сфері зайнятості 1998–2015.

1. Загальна інформація

Я працюю в [Назва компанії] на посаді [Посада] з [Дата початку роботи].
Моє місце роботи — [Локація / підрозділ].

2. Деталі скарги

Мали місце наступні інциденти, які, на мою думку, становлять дискримінацію та/або переслідування за ознакою моєї раси / національності / етнічного походження:

Інцидент 1:

[Дата], приблизно о [Час], у [Локація], [Ім'я або опис особи] сказав(-ла) / зробив(-ла) наступне:





[Опишіть точно, що сталося, простими словами. За можливості наведіть точні слова, які прозвучали. Вкажіть, хто був присутній.]



Інцидент 2 (якщо застосовно):

[Дата], приблизно о [Час], у [Локація], [Ім'я або опис особи] сказав(-ла) / зробив(-ла) наступне:

[Повторіть за потреби для кожного інциденту.]

3. Вплив на мене

Ці інциденти мали на мене наступний вплив:

[Опишіть, як інциденти вплинули на вас, наприклад: пригнічений стан, труднощі з концентрацією уваги, небажання приходити на роботу, вплив на здоров'я чи впевненість у собі.]

4. Вимоги

Прошу [Назва компанії] вжити наступних заходів у відповідь на цю скаргу:

- Провести офіційне розслідування описаних вище інцидентів
- Дисциплінарні заходи щодо причетної(-их) особи(-осіб) / вибачення / перегляд внутрішніх політик / інше
- Підтвердження, що я не буду підданий подібному ставленню надалі
- Підтвердження того, що мене жодним чином не покарають за подання цієї скарги

5. Правовий контекст

Хочу зазначити, що згідно з розділом 74(2) Законів про рівність у сфері зайнятості 1998–2015, будь-яке покарання працівника за подання скарги на дискримінацію становить віктимізацію і саме по собі є протизаконним. Я очікую, що ця скарга буде розглянута відповідно до закону та внутрішніх політик [Назва компанії].



Я готовий(-а) зустрітися для обговорення цього питання в зручний для обох сторін час. Прошу заздалегідь письмово підтвердити будь-яку таку зустріч, а також надати мені можливість взяти на неї колегу чи представника профспілки.



Прошу підтвердити отримання цієї скарги письмово протягом **5 робочих днів** і надати відповідь протягом **20 робочих днів**.

З повагою,

[Ваше повне ім'я]
[Ваша посада]
[Дата]

[Підпис]

Додатки: [Перелічить будь-які супровідні документи, які додаєте, напр., Запис про інцидент, копії відповідних листів чи повідомлень]





6.3 Чек-лист «Мої права»



Скористайтесь цим чек-листом, щоб переконатися, що ви знаєте свої основні права як працівника в Ірландії. Ви також можете використати його, щоб виявити ті аспекти, де вам потрібна додаткова інформація.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

Статус	Право
☐	Я отримав(-ла) письмову заяву про основні умови працевлаштування протягом 5 днів з початку роботи.
☐	Мені платять щонайменше встановлену мінімальну заробітну плату — €14,15 на годину (з 1 січня 2026 року).
☐	Я отримую payslip при кожній виплаті із зазначенням валового доходу та всіх утримань.
☐	Будь-які утримання з моєї зарплати (крім встановлених законом) погоджені мною письмово.

РОБОЧИЙ ЧАС ТА ВІДПОЧИНОК

Статус	Право
☐	Мене не зобов'язують працювати в середньому більше ніж 48 годин на тиждень.
☐	Я отримую перерву 15 хвилин після 4,5 годин роботи та перерву 30 хвилин після 6 годин роботи.
☐	Я отримую щонайменше 11 годин безперервного відпочинку протягом кожних 24 годин.
☐	Я отримую щонайменше 24 години безперервного відпочинку на тиждень.



ВІДПУСТКИ

Статус	Право
☐	Я отримую мінімум 4 тижні (або 8% від відпрацьованих годин) оплачуваної щорічної відпустки на рік.
☐	Мені належить 10 оплачуваних державних свят на рік.
☐	Мені належить 5 днів оплачуваних лікарняних на рік (з 2024 року) у розмірі 70% від моєї звичайної зарплати.

ГІДНІСТЬ ТА РІВНІСТЬ НА РОБОТІ

Статус	Право
☐	Мене не можуть дискримінувати через мою расу, національність чи етнічне походження.
☐	Я маю право працювати в середовищі, вільному від расового переслідування.
☐	У мого роботодавця є письмова Політика рівності та Політика гідності на роботі / протидії переслідуванню.
☐	Я знаю як звернутися до процедури розгляду скарг.
☐	Мене не можуть піддавати віктимізації, покаранню чи несправедливому ставленню за подання скарги.
☐	Я маю право взяти з собою колегу чи представника профспілки на будь-яку офіційну зустріч.





ЯКЩО ЩОСЬ ПІШЛО НЕ ТАК

Статус	Право
☐	Я знаю, що скарги до WRC потрібно подавати протягом 6 місяців з моменту останнього інциденту.
☐	Я знаю, що скарги до WRC подаються безкоштовно і не вимагають адвоката.
☐	Я знаю контактні дані щонайменше однієї організації підтримки (Citizens Information, FLAC, SIPTU, IHREC, MRCI).
☐	Після 12 місяців безперервної роботи мене не можуть звільнити без справедливої причини та належної процедури.

Якщо ви не можете позначити окремий пункт або не впевнені, зверніться до відповідного розділу цього посібника або зателефонуйте до Citizens Information (0818 07 4000) за безкоштовною консультацією.



6.4 Словник термінів

Наведені нижче терміни активно використовуються у посібнику, а також у ширшому контексті ірландського трудового законодавства. Розуміння цих термінів допоможе говорити про свої права та вашу ситуацію.

Термін	Визначення
Адjudикація (adjudication)	Офіційне слухання у WRC, під час якого незалежний посадовець вислуховує сторони і виносить юридично обов'язкове рішення
Обов'язок доказування (burden of proof)	У справах про дискримінацію: щойно ви наводите факти, з яких можна зробити висновок про наявність дискримінації, роботодавець має довести, що дискримінації не було
Цивільна відповідальність	Юридична відповідальність, яка може призвести до наказу сплатити компенсацію
Конструктивне звільнення	Ситуація, коли ви звільняєтеся, тому що поведінка роботодавця була настільки серйозною, що у вас не було жодного розумного вибору, крім як піти.
Трудовий договір	Юридично обов'язкова угода між вами й роботодавцем, яка визначає умови та порядок роботи
Пряма дискримінація	Ставлення до людини менш прихильне, ніж до іншої особи в однаковій ситуації, через захищену ознаку, таку як раса чи національність
Дискримінація	Менш прихильне ставлення до людини, або поставлення її в невідгідне становище, через захищену ознаку





Термін	Визначення
Закони про рівний статус	Законодавство, яке забороняє дискримінацію не лише у сфері зайнятості, а й у інших сферах, включно з товарами, послугами, житлом та освітою
Закони про рівність у сфері зайнятості	Основне законодавство Ірландії, яке забороняє дискримінацію у сфері зайнятості. Дев'ять захищених ознак включають расу та національність
Грубий дисциплінарний проступок	Serious behaviour that justifies immediate dismissal without notice. Examples include theft, violence, or serious dishonesty.
Процедура розгляду скарг	Внутрішній процес вашого роботодавця для подання офіційної скарги на ставлення до вас
Переслідування (harassment)	Небажана поведінка, пов'язана із захищеною ознакою, яка порушує вашу гідність або створює вороже середовище на роботі
Непряма дискримінація	Політика чи практика, яка виглядає нейтральною, але ставить людей певної раси чи національності у невідгідне становище
Перехресна (інтерсекційна) дискримінація	Дискримінація за кількома захищеними ознаками одночасно, наприклад за расою та статтю
Трудовий суд	Орган, до якого можна оскаржити рішення WRC у справах про рівність. Оскарження потрібно подати протягом 42 днів з моменту рішення WRC
PRSI (Pay Related Social Insurance)	Обов'язкове соціальне страхування — утримання із зарплати, яке фінансує соціальні виплати, зокрема допомогу через хворобу, допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами тощо



Термін	Визначення
Захищене розкриття інформації	Повідомлення працівника про порушення на робочому місці. Працівники, які добросовісно роблять такі повідомлення, юридично захищені.
Захищені ознаки (protected grounds)	Дев'ять характеристик, перелічених у Законах про рівність у сфері зайнятості, за якими дискримінація заборонена: раса, національність, стать, вік, інвалідність, сексуальна орієнтація, релігія, сімейний стан і статус члена родини
USC (Universal Social Charge)	Універсальний соціальний збір — податок, що утримується з доходу понад €13 000 на рік
Віктимізація (victimisation)	Несправедливе ставлення до працівника через те, що він подав або заявив про намір подати скаргу на дискримінацію. Віктимізація сама по собі є порушенням Законів про рівність у сфері зайнятості
Субсидіарна відповідальність (vicariously liable)	Роботодавець може нести юридичну відповідальність за дискримінацію, вчинену його працівниками, навіть якщо він про них не знав, якщо тільки не довів, що вжив розумно можливих заходів для запобігання цьому
WRC (Workplace Relations Commission)	Комісія з питань трудових відносин — державний орган, який розглядає скарги щодо трудових прав і рівності в Ірландії. Безкоштовна, незалежна та неупереджена установа



Заключне слово

Цей посібник підготовлено організацією **Blackwater Training & Consulting** — навчальною та консалтинговою організацією, розташованою в м. Бейліборо, графство Каван.

Blackwater Training реалізує неакредитовані навчальні програми в широкому спектрі напрямів, з особливим фокусом на громадській освіті, підготовці до працевлаштування та соціальній інтеграції.



**Blackwater
Training &
Consulting**

«Pathways to Participation: розширення можливостей мігрантів через працевлаштування, підприємництво та освіту з протидії расизму» — це 10-місячна пілотна програма, що фінансується Міністерством юстиції, внутрішніх справ та міграції в рамках Фонду боротьби з расизмом в Ірландії 2025.

Вона підтримує мігрантів та представників етнічних меншин в Ірландії у працевлаштуванні, започаткуванні власної справи та участі в громадському житті через структуроване навчання, наставництво та практичні матеріали.

Для отримання додаткової інформації про діяльність Blackwater Training відвідайте www.blackwatertraining.ie.



Контакти

Организация	Blackwater Training & Consulting Ltd
Адреса	Bailieborough Business Centre, Shercock Road, Bailieborough, Co. Cavan, A82 HH58
Електронна пошта	info@blackwatertraining.ie
Сайт	www.blackwatertraining.ie
Facebook	www.facebook.com/BlackwaterTrainingConsulting
Instagram	https://www.instagram.com/blackwatertraining



Контакти організацій



Організація	Телефон	Сайт
Комісія з питань трудових відносин (WRC)	0818 80 80 90	wrc.ie
Citizens Information	0818 07 4000	citizensinformation.ie
IHREC	01 858 9601	ihrec.ie
FLAC	1800 350 250	flac.ie
SIPTU	01 858 6300	siptu.ie
MRCI	01 889 7570	mrci.ie
Legal Aid Board	01 646 9600	legalaidboard.ie
Nasc	021 427 3594	nascireland.org

Фінансування та ПОДЯКИ



Цей посібник підготовлено за підтримки Фонду боротьби з расизмом в Ірландії 2025 року, який адмініструє Міністерство юстиції, внутрішніх справ та міграції.



**An Roinn Dlí agus Cirt,
Gnóthaí Baile agus Imirce**
Department of Justice,
Home Affairs and Migration

Фонд боротьби з расизмом в Ірландії підтримує організації, які працюють над протидією расизму та сприянням рівності по всій Ірландії. Він фінансується Урядом Ірландії в рамках Національного плану дій проти расизму 2023–2027 (NAPAR).





Blackwater
Training &
Consulting



Pathways to
Participation



An Roinn Dlí agus Cirt,
Gnóthai Baile agus Imirce
Department of Justice,
Home Affairs and Migration

Цей посібник призначений виключно для загального ознайомлення і не є юридичною консультацією. Було докладено всіх зусиль, щоб на момент публікації інформація була точною. Для отримання поради щодо вашої конкретної ситуації зверніться до однієї з організацій підтримки, перелічених у цьому посібнику.

© Blackwater Training & Consulting Ltd 2026.

Перше видання: Липень 2026

Автори:

Антон Адубецький та Деббі Бай.



Для додаткової інформації

Відвідайте: www.blackwatertraining.ie

Електронна пошта: info@blackwatertraining.ie

Blackwater Training & Consulting,

м. Бейлборо, графство Каван.

За підтримки Фонду боротьби з расизмом в
Ірландії, Уряд Ірландії, 2025.

Липень 2026



Blackwater
Training &
Consulting