

Russian



Guide to the Employment Equality Acts 1998–2008

Объяснение ваших прав на равенство в трудоустройстве

Руководство к Законам о равенстве трудовой
деятельности 1998 – 2008 гг.

PROGRESS

Данная публикация поддержана в рамках программы Европейского сообщества по трудоустройству и социальной солидарности - PROGRESS (2007-2013).

Эта программа находится в ведении Главного управления по трудовой деятельности, социальным делам и равным возможностям Европейской комиссии. Она была создана с целью финансирования реализации целей Европейского Союза в сферах трудовой деятельности и социальных вопросов, представленных в Социальной программе, и тем самым содействовать достижению целей Лиссабонской стратегии в этих областях.

Семилетняя программа направлена на все заинтересованные стороны, способные оказать помощь в конкретизации развития соответствующей и эффективной трудовой деятельности и социального законодательства, а также правил в странах ЕС-27, ЕАСТ-ЕЭЗ, странах-кандидатах и предварительных странах-кандидатах на вступление в ЕС.

Миссия PROGRESS заключается в укреплении вклада ЕС в поддержку обязательств государств-членов. PROGRESS намерен способствовать:

- обеспечению анализа и правового консультирования в областях правил PROGRESS;
- контролю и отчётности по реализации законодательства и правил ЕС в областях правил PROGRESS;
- продвижению передачи правил, обучения и поддержки среди государств-членов ЕС в отношении целей и приоритетов; а также
- передаче мнений заинтересованных сторон и общества в целом.

Для получения дополнительной информации смотрите:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>

Информация, которая содержится в этой публикации, не обязательно отражает точку зрения или мнение Европейской Комиссии.

Законы о равенстве трудовой деятельности 1998 – 2008 гг.

Данный буклет излагает ключевые положения Закона о равенстве трудовой деятельности 1998 года. В Закон были внесены поправки в соответствии с Законом о равенстве 2004 года, Статьей 27 Закона о защите трудовой деятельности (исключительные массовые сокращения штатов и связанные с ними вопросы) 2007 года, Статьями 82 и 83 Гражданского права (разные положения) 2008 года. Данные законы теперь известны как Законы о равенстве трудовой деятельности 1998 – 2008 гг.

Копии этих законодательных актов можно приобрести в Офисе по продажам правительственных изданий (Government Publications Sales Office) по адресу: Molesworth Street, Dublin 2 (Тел: 01 647 6000) или на веб-сайте **www.oireachtas.ie**

Они также доступны на **www.equality.ie**

Закон о равенстве 2004 года направлен на осуществление положений трех Директив Европейского Совета.¹

Указанные Директивы имеют приоритет по отношению к законодательству Ирландии, которое должно рассматриваться и толковаться с учётом положений этих Директив.

***Данный буклет предназначен только для
информационных целей.
Это не юридический документ.***

¹ Директива 2002/73/ЕС Европейского Парламента и Совета от 23 сентября 2002 года, вносящая поправки в Директиву Совета 76/207/ЕЭС по применению принципа равного отношения к мужчинам и женщинам при обеспечении доступа к трудоустройству, профессиональному обучению, продвижению по службе и условиям труда [2002] OJ L 269/15; Директива Совета ЕС 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 года, устанавливающая общие рамки для равного отношения в области трудоустройства и трудовой занятости [2000] OJ L 303/16; Директива Совета 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 года по применению принципа равного отношения к людям независимо от расового или этнического происхождения [2000] OJ L180/22.

Содержание

1.	Введение	4
1.1	Сфера применения	4
1.2	Признаки	5
1.3	Дискриминация	7
1.4	Реклама	9
1.5	Равная оплата труда	9
1.6	Сексуальное домогательство и преследование	10
1.7	Инвалидность – приемлемое удовлетворение потребностей	12
1.8	Каковы надлежащие меры?	12
1.9	Что такое непропорциональное бремя?	13
1.10	Позитивные меры	13
1.11	Травля	13
1.12	Ответственность за действия других лиц	14
2.	Общие исключения	15
2.1	Исключения в отношении всех видов трудовой деятельности	15
2.2	Исключения в отношении профессиональных требований/отдельных видов трудовой деятельности	16
2.3	Основные исключения, применимые к конкретным признакам	18
2.4	Государственные органы власти	22

3	Подача иска	23
3.1	Шаг 1: Принятие решения о подаче иска	23
3.2	Шаг 2: В Трибунале по соблюдению равенства	25
3.3	Средства правовой защиты	26
3.4	Иски по признаку пола	27
Приложение А		28
A.1	Управление по соблюдению равенства	28
A.2	Информация и поддержка	28
A.3	Юридическая поддержка	29
A.4	Информация о соблюдении равенства	30
Приложение Б		31
Б.1	Полезные государственные адреса	31



1. Введение

Законы о Равенстве трудовой деятельности
1998 – 2008 гг.:

- содействуют равенству;
- запрещают дискриминацию (с некоторыми исключениями) по девяти признакам;
- запрещают сексуальные домогательства и преследования;
- запрещают травлю;
- предписывают принятие надлежащих мер по обеспечению доступа, участия и обучения на рабочем месте для лиц, имеющих инвалидность;
- предусматривают осуществление позитивных действий для обеспечения на практике полного равенства по девяти признакам.

1.1 Сфера применения

Охватываемые аспекты трудовой деятельности
включают:

- рекламу;
- равную оплату труда;
- доступ к трудовой деятельности;
- профессиональное обучение и трудовой стаж;
- постановления и условия трудоустройства;
- повышение по службе или изменение разряда;
- классификацию должностей;
- увольнение;
- коллективные договоры.

Действие Законов распространяется на:

- работников, работающих полный и неполный рабочий день, временных работников;
- трудовую деятельность в государственном и частном секторе;
- органы профессионального обучения;
- агентства по трудоустройству;
- профсоюзы, профессиональные и отраслевые организации.

Законы также распространяются на:

- лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью;
- партнёров в товарищеских отношениях;
- должностных лиц государственных и местных органов власти.

1.2 Признаки

Законодательство запрещает дискриминацию по следующим девяти признакам:

- **По признаку пола:** мужчина, женщина или транссексуальное лицо² (особая защита предусмотрена для беременных сотрудниц и в отношении декретного отпуска);
- **По признаку семейного положения:** лицо, не состоящее в браке, состоящее в браке, разведённое или овдовевшее;

² Европейский суд правосудия в деле Р против Si и совет графства Корнуолл постановил, что дискриминация транссексуалов является дискриминацией по признаку пола.

- **По признаку родительского положения:**
родитель лица, не достигшего 18 лет,
проживающий по этому же адресу основной
опекун или родитель лица, имеющего
инвалидность;
- **По признаку сексуальной ориентации:**
гомосексуальная, лесбийская,
бисексуальная или гетеросексуальная;
- **По признаку религиозной принадлежности:**
иное вероисповедание, религиозные истоки,
взгляды или отсутствие таковых;
- **По возрастному признаку:** применимо ко всем
возрастным группам старше максимального
возраста, в котором человек по закону обязан
посещать школу;
- **По признаку расовой принадлежности:**
определённая раса, цвет кожи, национальность
или этническое происхождение;
- **По признаку принадлежности к обществу лиц
без определённого места жительства
(Кочевников):** лица, общепринято называемые
Кочевниками, которые отнесены самими
Кочевниками и другими людьми к лицам с общей
историей, культурой и традициями, исторически
определёнными как кочевой образ жизни на
острове Ирландия;
- **По признаку инвалидности:** имеет широкое
определение, включающее лиц с физическими,
умственными, когнитивными или
эмоциональными нарушениями, необучаемостью
а также лиц с рядом медицинских показателей.

Как может быть описана инвалидность?

Инвалидность означает:

- (а) полное или частичное отсутствие телесных или психических функций, включая отсутствие части тела;
- (б) наличие в теле организмов, вызывающих или способных вызывать хроническое заболевание или болезнь;
- (в) дисфункция, порок или увечье части тела;
- (г) заболевание или дисфункция, приводящие к тому, что процесс обучения у больных происходит иначе, чем у людей, не страдающих этим заболеванием или дисфункцией;
- (д) состояние, заболевание или болезнь, влияющие на процессы мышления, восприятие действительности, эмоции или суждения, или в результате которых нарушено поведение.

1.3 Дискриминация

Дискриминация имеет конкретное определение в Законах.

Законы охватывают различные виды дискриминации, включая косвенную дискриминацию, дискриминацию по вменению вины и дискриминацию по ассоциации.

- **Прямая дискриминация** - это менее благосклонное отношение к кому-либо, чем к кому-либо другому в подобной ситуации по любому из девяти признаков, которые:
 - существуют;
 - существовали;

- могут существовать в будущем;
- или приписываются данному лицу.

Запрещено также давать указание о применении дискриминации.

- **Косвенная дискриминация** происходит в случае менее благосклонного отношения в результате действия лиц или под воздействием. Это происходит в том случае, когда людям, например, отказано в трудоустройстве или профессиональном обучении не явно по дискриминационной причине, но из-за условия, практики или требования, которые являются для них трудно выполнимыми.

Если такое условие, практика или требование ставят людей, относимых к одному из признаков, описанных настоящими Законами, в особенно невыгодное положение, это означает косвенную дискриминацию со стороны работодателя, если такое условие объективно не оправдано законной целью и средства достижения этой цели не являются уместными и необходимыми.

- **Дискриминация по ассоциации** происходит, если к лицу, связанному по ассоциации с другим лицом (отнесённым к определённому признаку), относятся менее благосклонно по причине такой связи.

1.4 Реклама

Запрещается публиковать, демонстрировать или способствовать публикации или демонстрации рекламы, которая относится к трудовой деятельности и которая указывает на наличие намерения применить дискриминацию или может обоснованно подразумевать такое намерение.

1.5 Равная оплата труда

Закон предусматривает равную оплату труда за подобную работу. Подобная работа определяется как работа, которая является одинаковой, сходной или равноценной. Право на равную оплату труда является условием трудового договора для каждого человека.

Требования равной оплаты труда могут быть предъявлены по каждому из девяти признаков дискриминации.



1.6 Сексуальное домогательство и преследование

Сексуальное домогательство и преследование по отношению к работнику (включая служащих ведомств или рабочих производственных специальностей) запрещено на рабочем месте или во время работы со стороны:

- (a) другого работника;
- (б) работодателя;
- (в) клиентов, заказчиков или других деловых партнёров работодателя.

К вышеперечисленным относятся любые другие лица, с которыми по обоснованному предположению работодателя жертва могла бы войти в контакт, при этом обстоятельства преследования таковы, что работодатель должен был предпринять меры для его предотвращения.

Законами запрещено обхождение с жертвой по-иному вследствие противодействия или смирения с таким преследованием (или когда можно обоснованно предполагать, что с ним (с ней) будут так обходиться).

Что такое сексуальное домогательство и преследование?

Преследование – это любая форма нежелательного поведения, связанного с любым из признаков дискриминации.

Сексуальное домогательство – это любая форма нежелательного устного, невербального или физического поведения сексуального характера.

В обоих случаях это поведение, цель или результат которого – оскорбить достоинство человека и создать угрожающую, враждебную, унижительную или оскорбительную среду для человека. В обоих случаях нежелательное поведение может включать действия, требования, произнесённые слова, жесты или изготовление, демонстрацию или распространение записанных слов, сообщений электронной почты, текстовых сообщений, изображений или других материалов.

Сексуальное домогательство или преследование по отношению к работнику являются дискриминацией со стороны работодателя. Доводом защиты работодателя служит доказательство, что были приняты разумно возможные меры по предотвращению преследования или сексуального домогательства со стороны лица по отношению к жертве; или (где уместно) предотвращению того, чтобы с работником обходились по-другому на рабочем месте или во время работы (и устранению последствий, если это произошло).

Управление по соблюдению равенства издало Процессуальный кодекс по проблеме сексуального домогательства и преследования на работе, который был утверждён министром (S.I. № 78 от 2002 года). Его можно получить в Управлении по соблюдению равенства или на веб-сайте **www.equality.ie**

1.7 Инвалидность – приемлемое удовлетворение потребностей

Работодатель обязан принять надлежащие меры по предоставлению возможности человеку с инвалидностью:

- иметь доступ к трудовой деятельности;
- работать или продвигаться по службе; или
- принимать участие в профессиональном обучении при условии, что эти меры не будут являться чрезмерным бременем для работодателя.

1.8 Каковы надлежащие меры?

Это эффективные и практические меры по адаптации места работы работодателя, включая:

- приспособление помещений и оборудования;
- корректировку рабочих графиков;
- распределение заданий; или
- обеспечение профессионального обучения или интеграционных ресурсов.

Работодатель не обязан предоставлять какое-либо лечение, вспомогательные средства или вещи, которыми человек может в обычных условиях или в разумной мере обеспечить себя сам.



1.9 Что такое непропорциональное бремя?

При определении, будут ли эти меры представлять собой чрезмерное бремя, принимается во внимание следующее:

- (а)** финансовые и прочие связанные с этим затраты;
- (б)** масштаб и финансовые ресурсы бизнеса работодателя; а также
- (в)** возможность получения государственного финансирования или иной помощи.

1.10 Позитивные меры

Работодатели могут предпринять меры по практическому обеспечению полного равенства между работниками по всем девяти признакам дискриминации.

1.11 Травля

Для работодателя является незаконным подвергать наказанию своего работника за действия по исполнению Законов о равенстве трудовой деятельности 1998 – 2008 гг. или Законов о равноправном статусе 2000 – 2008 гг. Травля происходит в том случае, если увольнение или иное негативное обращение с работником является реакцией работодателя на:

- (а)** жалобу о дискриминации, поданную работником работодателю;
- (б)** любые иски заявителя;
- (в)** представление или оказание поддержки заявителю другим работником;

- (г) сравнение работы одного работника с такой же работой другого для преследования любых целей этих Законов или любого положения, отменённого этими Законами;
- (д) выступление работника в качестве свидетеля на любых судебных разбирательствах по этим Законам или любому такому отменённому положению,
- (е) выступление работника с применением законных средств против действия, которое является незаконным по этим Законам или любому такому отменённому положению, или
- (ё) уведомление работником или сообщение им о своём намерении предпринять любые действия, указанные в предыдущих параграфах.

1.12 Ответственность за действия других лиц

Работодатели несут ответственность за всё, что делает их работник во время работы, за исключением тех случаев, когда работодатель может доказать, что были предприняты приемлемые практические меры по предотвращению дискриминации.

2. Общие исключения

Все виды дискриминации не могут быть предусмотрены Законами. Запрет на дискриминацию допускает ряд общих и конкретных исключений. Некоторые из этих исключений применимы к определённым видам

- трудовой деятельности;
- ко всем видам трудовой деятельности;
- к конкретным признакам; и
- к положениям других законов.

Полный ряд и объём таких исключений выходят за рамки настоящего буклета.

2.1 Исключения в отношении всех видов трудовой деятельности

(а) способность и компетентность

Работодатель не обязан нанимать на работу того, кто не будет выполнять обязанности, не полностью компетентен или не способен выполнять работу.

Однако, лицо, имеющее инвалидность, является полностью компетентным и способным выполнять любые обязанности, если бы это лицо было таким полностью компетентным и способным при условии, что работодатель создаст для него приемлемые условия.

(б) Образование, технические или профессиональные квалификации

Законы допускают наличие требований к владению определёнными образовательными, техническими или профессиональными квалификациями, которые

являются общепринятыми квалификациями в государстве для рассматриваемой должности.

Законы допускают наличие требований к предоставлению и оценке информации о любой другой квалификации, кроме указанной квалификации.

(в) Льготы для семьи работника

Законы позволяют работодателям предоставлять определённые льготы семьям работников в связи с семейными обстоятельствами, по уходу за детьми или по иному уходу.

2.2 Исключения в отношении профессиональных требований/отдельных видов трудовой деятельности

(а) По отношению к государственным служащим и должностным лицам, включая Национальную полицию (Garda Síochána) и Силы обороны, а также служащим или должностным лицам местных органов власти, портовой администрации, исполнительного совета по вопросам здравоохранения или комитета профессионального образования.

Разрешается применение любого положения в отношении места жительства, гражданства и/или знания ирландского языка.

(б) По отношению к учителям начальной и средней школы.

Разрешается применение любого положения в отношении владения ирландским языком.

(в) По отношению к Силам обороны.

Существует исключение на основании возраста и инвалидности.

(г) По отношению к трудовой деятельности в доме другого лица для персонального обслуживания.

Существует исключение в отношении доступа к такой трудовой деятельности (это исключение не распространяется на другие сферы, такие как условия труда и т.д.)

(д) По отношению к трудовой деятельности в Национальной полиции (Garda Síochána) или в Тюремной службе.

Существует исключение на основе пола в отношении назначения на определённую должность с учётом конфиденциальности или порядочности, контроля над склонными к насилию лицами или местами скопления людей, а также спасения заложников.

Существуют исключения в отношении применения критериев роста для мужчин и женщин и к обеспечению достаточного количества мужчин или женщин в Национальной полиции (Garda Síochána) или в Тюремной службе.

2.3 Основные исключения, применимые к конкретным признакам

(а) В отношении всех признаков – профессиональные требования.

Допускается иметь дифференцированный подход с учётом особенности, связанной с любым из девяти признаков относительно доступа к трудовой деятельности, но только в том случае, если эта особенность представляет собой подлинное и определяющее профессиональное требование, когда цель является законной, а требование пропорциональным.

(б) В отношении признака пола и признака семейного положения – беременность, материнство и кормление грудью. Допускается подход, предусматривающий предоставление женщинам льгот в связи с беременностью и материнством, включая кормление грудью.

Всё, что имеет место в соответствии с любыми положениями законодательства об охране материнства и отпуске по усыновлению, не является дискриминацией по признаку семейного положения.

(в) В отношении возрастного признака.

Работодатель может установить для приёма на работу минимальный возраст, не превышающий 18 лет, а также может предложить контракт на определённый срок лицу, достигшему обязательного пенсионного

возраста.

Исключения предусмотрены в отношении возрастных критериев для систем предоставления профессиональных льгот, права на получение льгот и выходного пособия при условии, что это не будет являться дискриминацией по признаку пола.

Исключения предусмотрены в отношении условий коллективных договоров с тем, чтобы в тех случаях, когда выслуга лет считается равной, право старшинства можно было определить, исходя из сравнительного возраста работников.

Работодатель может установить различные возрасты для работников для выхода на пенсию.

Всё то, что делается в соответствии с Законом о защите молодёжи (трудовая деятельность) 1996 года, Законом о национальной минимальной зарплате 2000 года, не является дискриминацией по возрастному признаку. Исключением также является ряд других разделов различных законов.



(г) В отношении возрастных и расовых признаков.

Разрешается дифференцированный подход со стороны органов профессионально-технического обучения к оплате и выделению мест для лиц, которые являются гражданами государства-члена ЕС.

Разрешается дифференцированный подход со стороны органов профессионально-технического обучения для оказания помощи конкретным категориям лиц путём предоставления финансовой поддержки, стипендий, грантов, но только при условии, что такая помощь разумным образом оправдана с учетом традиций и исторических соображений.

Разрешается дифференцированный подход со стороны университетов или других высших учебных заведений при выделении мест для студентов зрелого возраста.

(д) В отношении признака религиозной принадлежности.

Некоторые религиозные, образовательные и медицинские учреждения могут по признаку религиозной принадлежности проявлять более благоприятное отношение к работнику или перспективному работнику в тех случаях, если это в разумной степени необходимо для поддержания

религиозного духа учреждения.

Некоторые религиозные, образовательные и медицинские учреждения могут предпринять действия, которые являются в разумной степени необходимыми, чтобы не допустить со стороны работника или перспективного работника подрыва религиозного духа учреждения.

Некоторые религиозные, образовательные и медицинские учреждения могут резервировать места на определенных курсах профессионального обучения и школах медицинских сестер в таких количествах (которые представляются необходимыми соответствующему Министру), чтобы обеспечить наличие медсестёр и учителей начальных классов.

(е) В отношении национальности.

Существует исключение для любого действия, предпринятого в соответствии с Законом о разрешениях на трудовую деятельность 2003 года.

(ё) В отношении инвалидности.

Существует исключение в отношении положения об определенной ставке вознаграждения за определенную работу в тех случаях, когда из-за инвалидности объем работы, выполняемой в течение конкретного периода, является меньшим, чем объем подобной работы, которая за тот же период выполняется, или выполнение которой можно было бы обоснованно ожидать от работника, не имеющего инвалидность.

2.4 Государственные органы власти

Существуют два государственных органа власти, которые оказывают поддержку в реализации законодательства о соблюдении равенства. Управление по соблюдению равенства выступает в роли «прокурора» в делах, а также способствует соблюдению равенства. Трибунал по соблюдению равенства выносит приговор или является посредником в делах равенства. Это два различных органа власти, услуги которых предоставляются следующим образом.



3. Подача иска

Трибунал по соблюдению равенства, Суд по трудовым вопросам и Окружной суд играют свою роль в деле рассмотрения исков о дискриминации. Все иски (за исключением исков дискриминации по полу) должны быть сначала переданы в Трибунал по соблюдению равенства. Иски о дискриминации по полу могут также направляться в Окружной суд. Трибунал по соблюдению равенства является квазисудебным органом, основанным для расследования, слушания и принятия решений по искам дискриминации.

3.1 Шаг 1: Принятие решения о подаче иска

Право на поиск информации

Любой человек, который считает, что он мог подвергнуться дискриминации, может в письменной форме обратиться к человеку, который мог подвергнуть его дискриминации, с просьбой о предоставлении определённой информации, которая поможет ему принять решение о подаче иска. Работодатели не обязаны отвечать, но Инспектор по вопросам равноправия может сделать соответствующие выводы о работодателе, который не отвечает или предоставляет ложную, вводящую в заблуждение или неадекватную информацию.

Работодатель не обязан разглашать конфиденциальную информацию. Информация должна быть запрошена с использованием стандартного бланка запроса и ответа (бланки EE 2 and EE 3 можно

получить в Трибунале по соблюдению равенства по адресу: 3 Clonmel Street, Dublin 2, Тел: 01 477 4100 или на веб-сайте **www.equalitytribunal.ie**).

Сроки

Жалобу о дискриминации или преследовании необходимо подать в течении 6 месяцев со времени последнего акта дискриминации. Шестимесячный срок может быть продлён до 12 месяцев директором Трибунала по вопросам равноправия «на достаточных основаниях».

Лица с умственными или психологическими отклонениями

Родитель, опекун или другое лицо, выступающее вместо родителя, могут выступать в качестве истца в случае, если человек по причине умственной или психологической неполноценности не способен эффективно вести дело.



3.2 Шаг 2: В Трибунале по соблюдению равенства

Посредничество

Директор Трибунала по соблюдению равенства в любое время с согласия обеих сторон может назначить Посредника по урегулированию вопросов равенства. Если путём посредничества достигнуто соглашение, то его условия имеют обязательную юридическую силу.

Расследование

Если любая из сторон возражает против посредничества, или если процесс посредничества является неудачным, то дело передаётся на рассмотрение Инспектору по вопросам равенства. Расследования проходят при закрытых дверях (лица могут представлять себя сами либо быть представлены профсоюзом или другим представителем). Инспектор по вопросам равенства издаёт постановление, которое подлежит обязательному исполнению через Окружной суд.

Отклонение иска

Дела могут быть признаны как не имеющие юридического значения по истечении одного года, если директор Трибунала по соблюдению равенства решит, что они не ведутся. Директор может отклонить иск в любое время, мотивируя это тем, что

- иск был подан недобросовестно; или
- является необоснованным; или
- неверно истолкован; или
- касается тривиального вопроса.

Представительство и издержки

Истец может представлять себя сам или быть представлен адвокатом, профсоюзом или другим представителем. Как правило, издержки не возмещаются. Расходы в связи с поездкой, а также другие расходы (кроме расходов представителей) могут быть возмещены, если лицо мешает или препятствует расследованию или обжалованию дела.

3.3 Средства правовой защиты

Если Инспектор по соблюдению равенства решит дело в пользу истца, могут быть вынесены следующие распоряжения:

- По искам о равной оплате труда: распоряжение о равной оплате труда и выплате задолженности за период, не превышающий три года;
- По другим делам: распоряжение о равном обращении и выплате компенсации впоследствии дискриминации может быть предоставлено в размере оплаты труда до максимум 2-х лет, или в размере €12700, если лицо не являлось работником. Максимальная компенсация применима и в тех случаях, когда имела место дискриминация по двум и более признакам. Однако, отдельные выплаты могут быть предоставлены для различных форм дискриминации или травли.
- Распоряжение о восстановлении на прежней должности или о продлении контракта с распоряжением о компенсации или без него.
- Распоряжение в том, чтобы указанное лицо или лица приняли утверждённый порядок действий.

Существуют конкретные положения в отношении исков о дискриминации Уполномоченной гражданской службы, Уполномоченных местного назначения, Министра обороны и Комиссара полиции.

3.4 Иски по признаку пола

В делах о дискриминации по половому признаку, которые возбуждаются в Окружном суде, Окружной суд по искам о равной оплате труда может распорядиться о выплате задолженностей, накопившихся за 6 лет до момента предъявления иска. Не существует никаких ограничений на размер компенсации, которая может быть установлена Окружным судом.

Обжалования

Все решения Трибунала, включая решения по срокам, могут быть обжалованы в Суде по трудовым вопросам в срок не позднее чем через 42 дня со дня принятия решения.

Исполнение

Окончательное решение Директора Трибунала по соблюдению равенства или Суда по трудовым вопросам может быть приведено в исполнение через Окружной суд.

Обращение к Высокому суду по вопросу права

Если решение об обжаловании принято Директором Трибунала по соблюдению равенства или в случае вынесения Судом по трудовым вопросам постановления об обжаловании, любая из сторон может подать апелляцию в Высокий суд по вопросу права.

Приложение А

А.1 Управление по соблюдению равенства

В соответствии с Законами о равенстве трудовой деятельности 1998 – 2008 гг. Управление по соблюдению равенства имеет широкие полномочия для:

- (i) борьбы с дискриминацией в трудовой деятельности в сферах, предусмотренных Законами;
- (ii) содействия укреплению равных возможностей на работе;
- (iii) предоставления информации о действии Законов о равенстве трудовой деятельности 1998 – 2008 гг.
- (iv) осуществления надзора за применением Законов о равенстве трудовой деятельности 1998 – 2008 гг. и, по мере необходимости, подготовки соответствующих рекомендаций Министру по делам общества, равноправия и говорящих на ирландском языке.

А.2 Информация и поддержка

Управление по соблюдению равенства предоставляет населению информацию по Законам о равенстве трудовой деятельности 1998 – 2008 гг. В Управлении имеется ряд публикаций для поддержки потенциальных истцов, которые доступны в различных форматах, включая руководства к Законам и учебные видеофильмы.

Общественный информационный центр Управления по вопросам равенства, расположенный в Roscrea, графство Tipperary, предоставляет информацию через различные источники:

- (i) дополнительную информацию на www.equality.ie;
- (ii) службу автоматизированных телефонных голосовых сообщений (звонки по пониженному тарифу 1890 245 545), которая также
- (iii) направляет абонента непосредственно к Советнику по вопросам внешних связей, который может предоставить более подробную информацию по интересующему вопросу;
- (iv) предоставляет юридические справки на различных языках и в различных форматах.

А.3 Юридическая поддержка

Управление по соблюдению равенства может, по своему усмотрению, если дело имеет стратегическую важность, оказывать юридическую поддержку лицам, желающим предъявить претензии, с учётом критериев, установленных Советом Управления по соблюдению равенства.

Если Управление по соблюдению равенства не предоставляет или не в состоянии предоставить юридическую поддержку, это не лишает истца возможности подачи дела от своего имени непосредственно в Трибунал по соблюдению равенства.

Истец может представлять себя сам, быть представлен адвокатом, профсоюзом или другим представителем.

А.4 Информация о соблюдении равенства

Дополнительную информацию, публикации и учебные видеофильмы по аспектам законодательства можно получить в:

Управлении по соблюдению равенства	Управлении по соблюдению равенства
Центр общественной информации	(Офис в Дублине)
Birchgrove House, Roscrea,	2 Clonmel Street
Co. Tipperary, Ireland	Dublin 2
	Ireland

Время работы:

С понедельника по четверг	9.15–17.30
Пятница	9.15–17.15

Контакты:

Звонки по пониженному тарифу:	1890 245545
1890 245545	+353 01 417 3333
Телефон: +353 0505 24126	+353 01 417 3331
Факс: +353 0505 22388	
Текстовый телефон: +353 01 417 3385	
Электронная почта: info@equality.ie	Веб-сайт: www.equality.ie

Другие имеющиеся буклеты из этой серии включают:

Руководство к Законам об отпуске по усыновлению 1995–2005 гг.
Руководство к Законам об охране материнства 1994–2004 гг.
Руководство к Законам о родительском отпуске 1998–2006 гг.
Руководство к Законам о равноправном статусе 2000–2008 гг.

Приложение Б

Б.1 Полезные государственные адреса

Трибунал по соблюдению равенства

(Equality Tribunal)

3 Clonmel Street

Dublin 2

Телефон: 01 477 4100

Факс: 01 477 4141

Звонки по пониженному тарифу: 1890 344 424

Веб-сайт: **www.equalitytribunal.ie**

Электронная почта: info@equalitytribunal.ie

Управление по здравоохранению и охране труда

(The Health and Safety Authority)

The Metropolitan Building

James Joyce Street

Dublin 1

Телефон: 01 614 7000

Факс: 01 614 7020

Звонки по пониженному тарифу: 1890 289 389

Веб-сайт: **www.hsa.ie**

Департамент социальной защиты

Отдел пособий по беременности и родам

(Department of Social Protection

Maternity Benefit Section)

McCarter's Road

Ardarvan

Buncrana

Co. Donegal

Звонки по пониженному тарифу: 1890 690 690

Электронная почта: maternityben@welfare.ie

Национальное управление по правам рабочих (NERA)

(National Employment Rights Authority, (NERA))

Главное управление

O'Brien Road

Carlow

Телефон: для звонков не из Ирландии

+353 59 91 78990

Звонки по пониженному тарифу: 1890 80 80 90

Веб-сайт: **www.employmentrights.ie**

Комиссия по правам

(Rights Commissioners)

Tom Johnson House

Haddington Road

Dublin 4

Телефон: 01 613 6700

Факс: 01 613 6701

Звонки по пониженному тарифу: 1890 220 227

Электронная почта: info@lrc.ie

Веб-сайт: **www.lrc.ie**

Департамент по делам общества, равноправия и говорящих на ирландском языке.

(Department of Community, Equality & Gaeltacht Affairs)

Отдел равенства

Bishop's Square

Redmond's Hill

Dublin 2

Телефон: 01 479 0200

Звонки по пониженному тарифу: 1890 555 509

Управление по соблюдению равенства (The Equality Authority)

Центр общественной
информации,
Birchgrove House, Roscrea,
Co. Tipperary, Ireland.

Телефон: +353 0505 24126
Факс: +353 0505 22388
Текстовый телефон:
+353 01 417 3385

Веб-сайт: www.equality.ie

Офис в Дублине,
2 Clonmel Street,
Dublin 2,
Ireland.

+353 01 417 3333
+353 01 417 3331

Электронная почта:
info@equality.ie

**ПРАВА В ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
книга правил

An **EMPLOYMENT RIGHTS** Rule Book

ISBN 978-1-908275-11-0



9 781908 275110