



# 劳工关系委员会

## 行为守则



# 行为守则



根据《1990年劳资关系法》，劳工关系委员会起草了提交给企业、贸易和就业部的行为守则。咨询服务处编写的这些行为守则属于政府起草和实施的法律法规，其中概述特定背景下的建议行为。虽然这些行为守则没有法律效力，但在向劳工问题审理团、就业申诉审理厅和就业公平审理厅提起上诉之前的申诉程序中可以考虑它们。

到目前为止我们已经起草了八个行为守则，下面逐一予以介绍。这些行为守则的全文可从劳工关系委员会的网站获得，网址：[www.lrc.ie](http://www.lrc.ie)（在“我们的出版物- 好惯例代码”下）。

## *关于争执诉讼程序（包括重要服务的诉讼程序）的行为守则*

本行为守则为和平解决争执（包括重要服务中的争执）提供了一个框架。本行为守则还为雇主和工会在达成必要的协议方面提供总体指导，这些协议可确保最大限度减少因争执导致停工的工作范围或服务，而停工可能对有关社区或企业及其员工产生严重或不良后果。

## *关于自主争执解决的加强行为守则*

本加强行为守则的主要目标是提供一个更好的框架来为各方提供完全支持，以便在没有协商安排和未能进行劳资双方谈判的情况下解决所出现的争执。

## *有关不当惩处的行为守则*

为了向雇主、雇员和工会提供指导，本行为守则概述了构成不当惩处的各种行为，这种不当惩处可能是由于雇员的会员身份或代表工会或实施管理职责的管理者的活动，或由于其它员工。

## *关于申诉和惩戒程序的行为守则*

本行为守则提供了有关应用申诉和惩戒处理程序以及采取最佳实践来实施这些处理程序的总体指导原则。虽然本行为守则是从总体上概述了雇主和雇员的公平处理程序的原则，对于个人代表而言也很重要。

## *关于雇员代表的职责以及雇主应为其提供的保护和便利条件的行为守则*

为了向雇主、雇员和工会提供指导，本行为守则阐述雇员代表的职责（在工会规则书和雇主/工会协议中常称为工人代表）以及雇主应为其提供有效而建设性地履行职责所需的保护和便利条件。

### *关于解决工作场所霸道行为的程序的行为守则*

本行为守则的主要目的是为雇主、雇员和雇员代表阐述解决针对工作场所霸道行为的申诉的有效程序。其中同时给出正式和非正式处理程序。

### *关于有偿休假的行为守则*

本行为守则旨在帮助雇主、雇员及其代表遵守《1997 年团体工作时间法》有关有偿休假的规定。其中重点指导雇员由于免除、集体协议或紧急或无法预见的情况而不能享受上述法案第 11、12 或 13 部分规定的休息或休假时间时，雇主为遵照有偿休假条款可以做出的安排。

### *关于零售业周日工作的行为守则*

本行为守则旨在帮助雇主、雇员及其代表遵守《1997 年团体工作时间法》有关零售业周日工作的规定。其中重点指导为遵照本法案第 14 部分的补充条款可以做出的安排。

