

Работа във Великобритания: Указания относно правата ви

2015



СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение.....	3
Част 1: Статут на заетост и права.....	3
Част 2: Работници, наети чрез агенции.....	5
Част 3: Влизане в синдикат.....	7
Част 4: Работно време и отпуски.....	7
Част 5: Възнаграждение.....	8
Част 6: Здравословни и безопасни условия на труд.....	10
Част 7: Права на бъдещи родители и родители с новородени деца.....	10
Част 8: Справяне с проблеми на работа.....	12
Част 9: Полезни контакти.....	14

www.tuc.org.uk/workingintheUK

www.migrantinfo.eu



Този документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския съюз.

Единствено авторът носи отговорност и Европейският съюз не е отговорен за начина, по който съдържащата се в настоящото информация може да бъде използвана.

> Въведение

Добре дошли в указанията на Конгреса на британските синдикати TUC за права на работното място в Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия. TUC е националният център на синдикатите в Обединеното кралство: ние представляваме близо 6 милиона работници и 54 синдиката от различни браншове.

Синдикатите обединяват работниците, за да защитят правата им на работното място, да гарантират здравословни и безопасни условия на труд и да провеждат колективно договаряне за по-добро заплащане и условия на труд за членовете си. За да разберете как да станете член на някой синдикат, вижте тук: www.tuc.org.uk.

Много хора се сблъскват с проблеми на работното си място, но не могат да се справят с тях сами. Много от проблемите, пред които се изправят хората на работното си място, могат да засегнат не само един, а и много хора. Обединени, хората на труда са по-силни.

Членството в синдикат означава, че тези проблеми могат да бъдат разглеждани като всеобщ въпрос. Затова членството в синдикат е важно, както е важно и да се насърчава участието на други хора на наемния труд в синдикатите и да се полагат усилия те да бъдат зачитани на работното място.

Настоящите указания са изготвени с финансовата подкрепа на Европейският съюз като част от проекта 'Разработване на информация за работници-мигранти чрез транснационално сътрудничество' съвместно с партньорските синдикати LIGA в Унгария и „Картел Алфа“ в Румъния.

Забележка: Правната система на всяка държава е винаги сложна. Би следвало да разглеждате настоящите указания като основна информация. Ако смятате, че не получавате полагащото ви се, или че работодателят ви нарушава закона, трябва да потърсите по задълбочен съвет тук: www.acas.org.uk/helpline.

> 1. Статут на заетост и права

1. КАКЪВ ВИД ТРУДЕЩ СЕ СТЕ?

Всички трудещи се, имащи правото да работят в Обединеното кралство, имат права, произтичащи от типа заетост.

Ако сте от държава извън ЕС може да има условия, произтичащи от визата ви, които ограничават броя часове или вида работа, за която може да бъдете наети. Вижте уебсайта на министерството на вътрешните работи (www.gov.uk/browse/visas-immigration) за повече информация относно условията, произтичащи от визата ви.

Правата, които ви се полагат на работното място, зависят от това какъв тип трудещ се сте.

Общо взето има три правни категории трудещи се в Обединеното кралство: „служители“, „работници“ като сезонни работници или такива, наети чрез агенции, и „самонаети“.

2. СЛУЖИТЕЛ

За служител се считате, ако:

- От вас се очаква да ходите на работа редовно
- Очаквате работодателят ви да ви определи редовно работно време или работа
- Очаквате да ви се заплаща за извършената работа
- От вас се очаква да извършвате вашата

работа лично (т.е. не би ви било позволено да помолите приятел или роднина да я свърши)

- Не ви е позволено да отказвате работа или да отказвате да отидете на работа
- Работодателят ви е отговорен за това как, кога и къде да работите
- Работодателят внася данъци и осигуровки от заплатите ви
- Работодателят ви осигурява инструменти, оборудване, съоръжения, униформа, т.н.
- Имате трудов договор в писмена форма

Бележка: Ако тези факти не важат за вас, възможно е да сте „самонает“ или „работник“. Трябва да потърсите помощ от представител на синдикат, ако не сте сигурни в статуса ви на заетост.

3. ПРАВА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Всички служители имат правото:

- Да получават най-малко Минималната работна заплата за страната (<https://www.gov.uk/national-minimum-wage>)
- На защита срещу незаконни удръжки от заплатите
- На платен годишен отпуск
- На задължителното минимално времетраене на отиди и почивки
- На защита срещу инциденти на работното място
- Да не работят повече от 48 часа средно на седмица
- На защита от незаконна дискриминация
- На защита при „подаване на сигнал“ – докладване на нарушения на работното място
- Да не се отнасят към тях по-неблагоприятно, ако не работят на пълен работен ден
- Да членуват в синдикат
- Да бъдат представлявани от адвокат при жалби и дисциплинарни действия <http://www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm>)
- На задължителен платен отпуск по болест
- На защита ако са бременни
- На отпуск и помощи за раждане и отглеждане на дете, както за майката,

така и за бащата

- На минимални срокове за предизвестие ако трудовете им заетост ще бъде прекратявана – например ако работодателят ги освобождава от работа (www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650)
- На защита от несправедливо уволнение
- Да поискат гъвкаво работно време (www.gov.uk/flexible-working)
- На свободно време при спешни случаи
- На задължително обезщетение при уволнение
- (www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf)

4. РАБОТНИК

За работник/чка се считате, ако:

- Работодателят не е длъжен да ви предлага редовно или гарантирано работно време
- Не сте длъжни да приемате никаква работа или смени, които работодателят ви ви предлага
- Имате договор, който ви определя като „сезонен“ работник или работник „на повикване“
- От вас се очаква да извършвате вашата работа лично (т.е. не би ви било позволено да помолите приятел или роднина да я свърши вместо вас)
- Работодателят ви внася данъци и осигуровки от заплатите ви
- Работодателят ви осигурява инструменти, оборудване, съоръжения, униформа, т.н.

Бележка: Ако изброеното по-горе не важи за вас, вие вероятно сте „самонает“ или „служител“. Трябва да потърсите помощ от представител на синдикат, ако не сте сигурни в статуса ви на заетост.

5. ПРАВА НА 'РАБОТНИЦИТЕ'

Всички работници имат правото:

- Да получават най-малко Минималната работна заплата за страната (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- На защита срещу незаконни удръжки от заплатите
- На платен годишен отпуск
- На задължителното минимално

- времетраене на отход и почивки
- На защита срещу инциденти на работното място
- Да не работят повече от 48 часа средно на седмица
- На защита от незаконна дискриминация
- На някои форми на защита за бременни работнички
- На защита при „подаване на сигнал“ – докладване на нередности на работното място (www.pcaaw.org.uk)
- Да не бъдат дискриминирани ако работят на половин работен ден
- Да членуват в синдикат
- Да бъдат представлявани от адвокат при жалби и дисциплинарни действия (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm)

6. САМОНАЕТО ЛИЦЕ

За самонаето лице се считате, ако:

- Сами си плащате данъците и осигуровките
- Можете да наемете друг да изпълни задълженията ви вместо вас
- Сами си набавяте инструментите и оборудването

- Издавате фактури за отработеното, вместо да получавате заплата
- Рискувате да понесете загуби от печалбата си ако възникне проблем

Мнимо самонает?

Ако имате съмнения, че сте „работник“ или „служител“, но ви третират като самонаето лице, то незабавно потърсете съвет от представител на синдикат.

7. ПРАВА НА САМОНАЕТИТЕ ЛИЦА

- Здравословни и безопасни условия на труд
- Защита от незаконна дискриминация
- Ако сте бременна може да имате право да поискате помощи за майчинство – вижте www.gov.uk/maternity-allowance за повече информация.

Съществуват и някои допълнителни права, полагащи се на някои самонаети лица, които синдикатите биха могли да ви помогнат да изисквате. За да намерите съответния синдикат за вашата тип работа, вижте www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder.

➤ 2. Работници, наети чрез агенции

1. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ, НАЕТИ ЧРЕЗ АГЕНЦИИ

Работниците, наети чрез агенции, се ползват със същите права като другите „работници“.

Работниците, наети чрез агенции, които имат договори за „заплащане за времето между ангажименти към клиенти на агенцията“ имат същите права като „служителите“.

В допълнение, работниците, наемани чрез агенции, имат правото да получат писмено уведомление за общите условия, преди да започнат каквато и да било работа (www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when).

Агенцията **няма право да**

- Събира от работника такса, просто защото му намира работа или го включва в щата си.
- Настоява работникът да си заплати други нейни услуги, като например съставяне на професионална автобиография /CV/, обучение или лични защитни средства като условие за ползване на услугите ѝ за намиране на работа.
- Задържа заплащането на работника, просто защото не е получила заплащане от организацията, в която той/тя е работил/а, или защото работникът не е могъл да представи подписан списък на отработените

часове /time sheet/. Задължение на агенцията е да установи броя на часовете, които са действително отработени от работника.

Вижте указанията на TUC относно работещите през агенции online за повече информация: www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_0.pdf.

2. РАБОТНИЦИ, НАЕТИ ЧРЕЗ АГЕНЦИИ: ЕДНАКВО ТРЕТИРАНЕ

От първия ден, когато постъпват на работа в посредническа агенция, работниците имат правото да:

- Имат достъп до една и съща материална база, както и назначените на постоянен трудов договор
- Едни и същи възможности да се кандидатират за оваканти постове във фирмата, както и персонала на постоянен трудов договор

В случаите, когато работниците, наемани чрез агенции, са работили в една и съща роля в дадена организация в продължение на **12** седмици, те имат права да:

- Получават същото заплащане като персонала на постоянен трудов договор (освен ако не сте на договор за „заплащане за времето между ангажименти към клиенти на агенцията“, виж по-долу)
- Ползват същите права за отпуск, както заетите на постоянен трудов договор
- Ползват същите права за работно време, както заетите на постоянен трудов договор

3. ДОГОВОРИ ЗА 'ЗАПЛАЩАНЕ НА ВРЕМЕТО МЕЖДУ АНГАЖИМЕНТИ КЪМ КЛИЕНТ НА АГЕНЦИЯТА'

Работниците, наети чрез агенции на договор за заплащане на времето между ангажименти към трети организации нямат право на равно заплащане даже и след 12 седмици работа за клиент на агенцията.

Лицата биха загубили правото си на равно заплащане ако договорът им:

- Е "постоянен", а не за определен срок

- Определя минималното заплащане, което ще получат
- Посочва, къде се очаква те да работят
- Указва продължителността на работното време и типа дейности, които ще изпълняват

Освен това работникът чрез агенция трябва да има правото да получава заплащане за времето между ангажиментите към клиенти на агенцията, когато не работи.

За повече информация вижте онлайн указанията на TUC.

Синдикатът ще бъде в състояние да ви съдейства да отстоявате правата си на работното място, ако имате такъв тип договор.

4. РАБОТНИЦИ ЧРЕЗ АГЕНЦИИ: ТРУДОВИ ЗЛОПОЛУКИ

Агенциите са длъжни да установят какви са рисковете за здравето и безопасността на работното място, които са известни на организацията, която използва работник чрез агенцията, както и мерките, взети с оглед превенция и контрол на тези рискове. Агенцията следва да провери дали организацията е направила задълбочен анализ на рисковете и да се погрижи работниците да бъдат уведомени за ситуацията преди да ги изпрати в организацията.



➤ 3. Влизане в синдикат

Синдикатите са организации, които защитават правата на хората на работното им място, грижат се условията на труд да са безопасни и здравословни, провеждат колективно договаряне за по-добро заплащане и условия за членовете си.

Синдикатите могат да ви предоставят указания как да защитите много от правата, посочени в настоящата публикация. За информация как да станете член на синдикат, вижте: www.tuc.org.uk/join-union.

Синдикатите са независими от работодателя ви и държавните власти. Вие имате право по закон да станете член на синдикат. Не трябва да уведомявате работодателя си, че сте синдикален член. В Обединеното кралство синдикалните членове средно са по-добре платени и работят при по-безопасни и здравословни условия на труд, така че е важно да си член на синдикат.

Ако работодателят „признае“ синдиката, той може да води преговори от името на трудещите се с ръководството по въпроса за възнаграждението и условията на труд. Този процес се нарича „колективно трудово договаряне“, което завършва с подписване на „колективен трудов договор“/КТД/. В много случаи съществуват КТД относно

възнаграждението и условията, които са по-добри от минималните по закон, здравословни и безопасни условия на труд, майчинство и бащинство, наред с още други придобивки.

Ако сте член на синдикат и имате проблем в работата, синдикатите могат да ви предложат представител, който ще ви помогне да разрешите въпроса с вашия работодател. Синдикатите предоставят и правна защита, напр. пред Трудово-правните трибунали или ако претърпите трудова злополука и завеждането на иск срещу работодателя е единствения начин за защита на правата ви на работното място.

Ако сте член на синдикат и работите на място, където синдикатът не е признат, работниците и служителите също имат право да бъдат представлявани от синдикат при оплаквания и дисциплинарни наказания, като синдикатът ще ви посъветва какви права имате на работното си място.

Ако не сте член на синдикат и работите на място, където синдикатът не е признат, заслужава си да се обърнете към синдикат в случай че той може да ви помогне, ако станете негов член.

➤ 4. Работно време и отпуски

1. РАБОТНА СЕДМИЦА

Служителите и работниците имат право да не работят повече от средно 48 часа в седмицата. Това се изчислява за период от 17 седмици. Те могат да подпишат клауза в договора си, с която се отказват от правото си да работят максимум 48 часа седмично, но не могат да бъдат принудени да се откажат от това си право. Ако променят мнението си и желаят да се възползват от правото си на не повече от 48 часова седмица, могат да го

направят като уведомят работодателя си, че не желаят да правят изключение от правата си на работно време, макар че може да се наложи да изчакат няколко седмици, преди молбата им да бъде удовлетворена. Указания могат да се получат от представител на синдиката.

Служителите и работниците имат право на 11 часова непрекъсната почивка между смените за денонощие.

2. НОЩНА СМЯНА

Служителите или работниците на нощна смяна не могат да полагат повече от осем часа нощен труд на всяко денонощие. Това се изчислява за период от 17 седмици, или за периода на договора, ако е по-кратък.

Пример: работник, нает чрез агенция, който работи един месец, не следва да полага повече от 48 часа нощен труд на седмица за период от четири седмици.

Работниците трябва да преминават безплатен преглед преди да започнат да работят нощни смени, осигурен от работодателя, както и на редовни интервали след това.

3. ПОЧИВКИ

Служителите и работниците имат право на почивка от 20 минути, когато продължителността на работния ден е повече от

6 часа. Ако работниците са под 18 годишна възраст, имат право на 30 минутна почивка, след като са работили четири часа и половина. За повече информация, виж www.acas.org.uk.

4. ОТПУСКИ (ГОДИШЕН ПЛАТЕН ОТПУСК)

Служителите и работниците следва да получават по закон минимум четири седмици платен годишен отпуск плюс 8 дни официални празници /'bank holidays'/. На някои работни места работодателите позволяват на персонала да ползват платен отпуск на официалните празници, на други – да ползват компенсации за отработените национални празници. Би трябвало да проверите трудовия си договор, наръчника за персонала или да говорите с вашия представител на синдиката, за да установите на какво имате право.

➤ 5. Възнаграждение

1. ФИШОВЕ ЗА ЗАПЛАТИ /PAYSLEIPS/

Служителите имат право да получават фиш за заплата всеки път, когато им се плаща. Фишът трябва да посочва колко им е платено, какви удръжки са направени /напр. данъци, осигуровки и членски внос за синдиката/ и каква е нетната сума на възнаграждението.

Всяка година работодателите трябва да издават на служителите сертификат P60, който да посочва брутното им годишно възнаграждение, нетната сума и общите удръжки, които са правени от възнаграждението по време на годината.

2. НАЦИОНАЛНА МИНИМАЛНА ЗАПЛАТА

Работниците и служителите имат правото да получават националната минимална заплата, определена от държавните власти и актуализирана ежегодно от Комисията за ниско заплащане /Low Pay Commission/ (която включва синдикати и работодатели).

Ставките за минимално заплащане са различни за 16-17 годишните, за 18 – 20 годишните, за хората над 21 годишна възраст и за чираците. За да разберете най-актуалната ставка на националната минимална заплата, натиснете www.gov.uk/national-minimum-wage-rates.

Ако смятате, че възнаграждението ви е под националната минимална заплата, свържете се с Pay and Rights at Work Helpline (www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline) онлайн или се обадете на тел. 0800 917 2368.

3. УДРЪЖКИ ОТ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕТО

Вашият работодател не следва да прави никакви удръжки от възнаграждението ви, освен в случаите, когато:

- Удръжката е задължителна по закон (напр. данък общ доход и социални осигуровки)
- Удръжката е позволена по силата на вашия договор (напр. членски внос за синдиката)

- Вие сте подписали писмено съгласие да ви бъде направена такава удръжка
- Работодателят ви е надплатил – трябва да потърсите съвет от представител на синдиката ако случаят е такъв
- Не сте работил/а заради стачка (работодателят може да удържа заплатата само за дните, в които не сте работил/а)
- Има специални правила за удръжки на работници в производството, когато работодателят смята, че работникът може да е откраднал – разговаряйте с представител на синдиката да ви насочи как да постъпите.
- Ако работодателят ви осигурява квартира, може да ви плати малко по-малко от националната минимална заплата. Това се нарича прихващане на суми за квартира: www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation

Незаконни удръжки от възнаграждението

- Не могат да се правят удръжки за храна или напитки, които се предлагат от работодателя.
- Не могат да се правят удръжки за защитно облекло и приспособления, които са необходими за безопасни условия на труд. Ако имате притеснения от такъв характер, следва да се свържете със Службата по здравословни и безопасни условия на труд Health and Safety Executive (www.hse.gov.uk).

4. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ И ДАНЪЦИ

Всеки трудещ се в Обединеното кралство има социално-осигурителен номер – National Insurance number. Това е личен номер, издаден от държавните власти, който е необходим, за да работите легално. Издава се с цел проследяване дали имате социално осигурителни вноски. Ако получавате повече от 100 лири на седмица и вие, и вашият работодател трябва да внасяте т.нар. социално осигурителни вноски. Те са нещо като данък.

Ще трябва да внасяте и данък общ доход за доходите си над определен праг. Всеки

трудещ се в Обединеното кралство има свой данъчен код, който работодателят използва, за да изчисли колко данък да внася от ваше име. Ако започвате работа в Обединеното кралство за първи път, вероятно ще започнете да плащате т.нар. „извънреден данък“, докато ви бъде даден данъчен код.

Ако нямате социално осигурителен номер (NINO), или работодателят ви е дал временен такъв, трябва да се обадите на 0845 6000643; виж www.gov.uk/apply-national-insurance-number.

Ако работодателят ви предлага да ви плаща само в брой, без да внася осигуровки или данъци /известно като „пари на ръка“/, трябва да говорите с представител на синдиката колкото е възможно по-скоро. Плащането на работник в пари на ръка е нарушение на закона.

5. БОЛНИЧНИ

Парите за болнични зависят от текста на вашия трудов договор.

Ако вашият работодател не ви изплаща пари, когато сте в болнични, може да имате право да получавате държавно обезщетение за болнични съгласно закона – Statutory Sick Pay (SSP), което е точно определена, еднаква за всички сума, давана от държавата. Тя се плаща от работодателя от петия ден болнични до 28 седмици. Имате право на такава помощ SSP, ако сте внасяли достатъчно осигурителни вноски.

Може да имате право да подадете молба за помощ за доходите- Income Support, или помощи за заетост и подкрепа - Employment and Support Allowance. За повече информация виж www.gov.uk/contact-jobcentre-plus.



➤ 6. Здравословни и безопасни условия на труд

Организацията, в която работите, има задължението да ви осигури здравословна и безопасна среда за работа. Това включва провеждане на инструктаж за проблемите, свързани със здравето и безопасността на работното ви място. Има много специални правила, които важат за всяко работно място, където има специфични рискове за работещите. Би следвало да проверите дали

има синдикален представител за вашето работно място health and safety representative.

За повече информация относно правата ви, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, посетете страницата в интернет на Службата по здравословни и безопасни условия на труд Health and Safety Executive website (www.hse.gov.uk).

➤ 7. Права на бъдещи родители и родители с новородени деца

1. ПРАВА НА БРЕМЕННИТЕ И КЪРМАЧКИТЕ

Всички бременни или кърмачки имат право да не бъдат дискриминирани поради бременността, напр. не бива да се санкционират заради отпуск по болест, свързан с бременността. Използващият услугите на работничка от агенция няма право да прекратява ангажмента ѝ, когато установи, че тя е бременна.

Организация, в която работят бременни и майки с малки деца, трябва да предприеме мерки за свеждане до минимум на риска работничките или бебетата им да бъдат изложени на опасност.

2. МАЙЧИНСТВО

Някои работнички могат да имат право на заплащане за майчинство съгласно закона в продължение на 39 седмици Statutory Maternity Pay (SMP). През първите шест седмици от SMP се плащат 90% от нормалния ви доход, а останалата част – съгласно точно

определена еднаква за всички сума flat rate (www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay).

Ако работничката няма право на SMP, може да има възможност да подаде молба за помощи за майчинство Maternity Allowance за срок до 39 седмици. Помощите за майчинство се изплащат като точно определена, еднаква за всички сума в продължение на не повече от 39 седмици (www.gov.uk/maternity-allowance).

3. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ПРАВА ЗА БРЕМЕННИ И МАЙКИ С МАЛКИ ДЕЦА

- Платен отпуск за посещаване на женска консултация за бременни
- Работодателят трябва да предприеме мерки да предпази майката и бебето от опасности на работното място. Ако не е възможно да се пригоди работното им място така, че да се сведе до минимум риска от опасности, работодателят е длъжен да ѝ предложи подходяща алтернативна работа при условия,

които не са по-неблагоприятни. Ако не е възможно да се намери подходяща алтернативна работа, работодателят е длъжен да освободи работничката или служителката, като тя има право да получава възнаграждение за времето, в което е освободена.

- До 52 седмици отпуск по майчинство (първите две седмици от опуска по майчинство са задължителни). Служителките не бива да бъдат оцелявани или дискриминирани за това, че се подават молба или ползват отпуск по майчинство.
- Ако служителките ползват 26 седмици отпуск по майчинство или по-малко, те имат правото да се върнат на същото работно място. Ако ползват повече от 26 седмици имат право да се върнат на същото място, но ако това не е възможно, тогава имат право на подходяща алтернативна работа при подобни условия.
- Майките на деца, които са били родени на или след 5 април 2015 г. могат да прехвърлят полагащия им се отпуск по майчинство като съвместен родителски отпуск, ако и майката и бащата имат правото на такъв /т.е. са eligible/. За повече информация виж www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay.
- Ако работещи осиновяват дете и ако от тях се очаква да бъдат основен настойник, те биха имали подобни права на отпуск и обезщетения през първата година, за повече информация виж www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview.

4. ПРАВА НА ОТПУСК ПО БАЩИНСТВО ЗА РАБОТЕЩИ

Като бъдещ баща или баща на малко дете, или като партньор на майката, който се очаква да носи отговорност за отглеждане на детето, един работещ има следните права:

- Право на неплатен отпуск за посещаване на до два прегледа на майката в женска консултация за бременни.
- До две седмици отпуск по бащинство, който да се ползва около датата на

раждане на детето, ако са работили за работодателя си в продължение на най-малко 26 седмици към 15-та седмица преди седмицата, през която е терминът за раждане на детето..

- До две седмици законово обвързано заплащане за бащинство statutory paternity pay, ако отговарят на условията за отпуск по бащинство и са получили възнаграждения над долната граница на доходи lower earnings limit (www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions).
- Такива лица могат да имат възможност да ползват по-дълъг отпуск за отглеждане на детето през първата година, в случай че както те, така и майките имат право т.е. са eligible на съвместен родителски отпуск (SPL). Това дава възможност на майката да прехвърли до 50 седмици от своя отпуск по майчинство за отпуск по бащинство SPL, който може да се ползва от единия от двамата партньори през първата година.
www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility
- Ако работници осиновяват дете с партньора си, техните права на отпуск и обезщетение са подобни, виж www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview.
- Родителски отпуск, гъвкаво работно време и отпуск по спешни домашни причини – права на работниците и служителите

Като работещ родител или настойник, работниците и служителите имат следните права, за да съвместяват работата с отговорностите си по отглеждане на деца:

- Родители, които работят и имат повече от една година стаж при работодателя си, имат право на родителски отпуск за отглеждане на дете. Този отпуск е неплатен и може да бъде вземан на части – по една седмица всяка. Родителите могат да ползват максимум 18 седмици отпуск за всяко дете. Отпусъкът трябва да се използва преди

Сия рожден ден на детето. Но от месец април 2015 година родителите ще могат да използват този отпуск до 18-ия рожден ден на детето.

- Работниците и служителите с повече от 26 седмици стаж имат право да помолят

работодателя си за гъвкаво работно време.

Представител на синдикатите ще има възможност да ви даде указания как да претендирате за тези права на работното си място.

➤ 8. Справяне с проблеми на работа

1. ОПЛАКВАНИЯ

Ако смятате, че на работното ви място се отнасят с вас несправедливо, например сте жертва на дискриминация или нямате добри условия на труд, поговорете с представител на синдикатите. Заедно с него можете да повдигнете въпроса неофициално или пред прекия си ръководител или пред по-висшестоящ такъв, ако първото не е възможно.

Ако обаче не успеете да решите въпроса или не е подходящо, трябва да изпълните официалната процедура за оплакване, възприета от работодателя ви. Това може да предполага писмено изложение до работодателя, в което да посочите какво ви кара да смятате, че с вас се отнасят несправедливо. Работодателят ви трябва да организира среща за обсъждане на оплакването ви. Имате право на тази среща да бъдете придружаван/а от представител на синдикатите.

Ако не сте удовлетворен/а от резултата, можете да поискате среща за обжалване. И отново имате право да бъдете придружаван/а от представител на синдикатите.

Забележка: Мнозина работодатели не позволяват работници и самонаети работници да ползват процедурата за оплаквания. Поговорете с представител на синдикатите за съвет.

2. ДИСЦИПЛИНАРНИ ДЕЙСТВИЯ

Ако сте работник/служител и работодателят ви реши да ви наложи санкция, следва

да потърсите съвет от представител на синдикатите по вашия случай и да проверите каква процедура за дисциплинарни наказания съдържа вашият трудов договор.

Като минимум дисциплинарната процедура би трябвало да предвижда следното:

- Работодателят ви трябва да направи проучване, ако смята, че не се справяте добре или сте направили някакво нарушение, за да установи дали може да ви се търси отговорност за действията. Работодателят може да поиска от вас да присъствате на среща за установяване на обстоятелствата. Нямате право да водите придружител от синдикатите на тази среща, но все пак трябва да попитате. Всеки добър работодател би следвало да се съгласи.
- След това работодателят ви следва официално да ви уведоми писмено, ако е установено нарушение. Той трябва да ви покани на среща, да ви каже, че имате право на придружител от синдикатите, и да ви изпрати доказателствата, които има намерение да използва срещу вас.
- Работодателят ви следва да се срещне след това лично с вас за обсъждане на въпроса. Имате право да бъдете придружаван от представител на синдикатите на тази среща и следва да информирате работодателя си, че желаете да имате придружител. След срещата работодателят трябва да ви информира за решението си и за правата ви да обжалвате това решение.

Ако сте работили за даден работодател най-малко две години, той може да ви уволни законно единствено ако може да покаже, че уволнението е по причина неспособност за справяне със служебните задължения. Не е законно да бъдете уволнен/а на някое от следните основания:

- Членство или дейност в синдикат
- Здравословни и безопасни условия на труд
- Изпълнение на правата ви на заетост
- Бременност и майчинство
- Дискриминация

Работодателят ви е длъжен да спазва справедлива процедура за уволнение. Ако не го направи, можете да подадете жалба срещу него за несправедливо уволнение. Поговорете с председателя на синдикатите за по-конкретен съвет.

3. ДИСКРИМИНАЦИЯ И ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Ако според вас сте жертва на насилие, тормоз или дискриминация на работното място, следва да се свържете със синдикатите.

Имате право да не ви дискриминират на базата на раса, пол, националност, религия и вяра, сексуална ориентация, бременност, майчинство, възраст или инвалидност / известни като „защитени отличителни белези“/.

Ако сте инвалид имате право на допълнителна подкрепа. Работодателят е длъжен да направи „резонно пригодяване“ на материалната база, като помещения, оборудване и работно време, така че да не сте оцетен в сравнение с работниците, които не са инвалиди. Това му задължение възниква само тогава, когато той е уведомен, че сте инвалид.

Незаконно е и да бъдете обект на дискриминация ако сте на срочен трудов договор или на непълно работно време.

Дискриминацията може да включва по-ниско заплащане или по-лоши условия от други работници или отказ да бъдете назначени на дадена длъжност.

Ако някой се държи с вас на работното място по начин, който не желаете, и поведението му е враждебно, сплашващо, унизително или нахално, включително и нежелано сексуално внимание, това се нарича „тормоз“. Тормозът е незаконен, когато е свързан с някоя от защитените отличителни белези.

Също така е незаконно да ви превръщат в жертва когато направите оплакване от дискриминация.

Би трябвало да си записвате всички инциденти на насилие, тормоз или дискриминация и да съхранявате други свързани с нея доказателства, защото те ще ви бъдат необходими ако направите официално оплакване. Синдикатите могат да ви посъветват как да направите официално оплакване.

4. ЗАВЕЖДАНЕ ДЕЛО ПРЕД ТРУДОВ ТРИБУНАЛ

Ако имате проблем на работното място, синдикатите би трябвало да са в състояние да ви помогнат да го разрешите. Те могат да ви помогнат и да го отнесете към Трудов трибунал - Employment Tribunal.

Трудовите трибунали са специални съдилища, които се занимават с трудово-правни спорове. В повечето случаи трибуналят няма да ви върне работата, но могат да присъдят на работодателя да ви изплати обезщетение.

Съществено важно е да получите съвет дали да отнесете въпроса до трибунал от синдиката си или от горещата линия на службата ACAS – на тел. 0300 123 1100. Трябва да уведомите ACAS преди да заведете дело пред трудовия трибунал. Те ще ви предложат безплатна „предварителна медиация“, за да ви консултират.

Повечето жалби трябва да се заведат в рамките на три календарни месеца от датата на възникване на проблема.

Ще трябва да заплатите такса когато завеждате молба пред трибунала, и още една такса, ако делото ви не се реши преди заседание на

трибунала. Ако сте на ниска заплата и имате ограничени спестявания, може да подадете молба за намаляване на таксите. За повече

информация вижте <http://www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims>.

> 9. Полезни контакти

■ **Trades Union Congress (TUC)**

TUC е националният център на синдикатите в Обединеното кралство: ние представляваме близо 6 милиона работници и 54 синдиката от различни браншове.

T: 020 7636 4030 E: info@tuc.org.uk

www.tuc.org.uk

■ **Служба за консултации, медиация и арбитраж (ACAS)**

ACAS /Служба за консултации, медиация и арбитраж/ е държавен орган, който защитава добрите трудово-правни отношения. Националната ѝ гореща линия дава отговори на въпроси, свързани с трудовата заетост и предоставя общи консултации по права на работното място за работници/служители и работодатели.

T: 0300 123 1100 отворена от 8.00 до 20.00 от понеделник до петък и от 9.00 до 13.00 в събота

www.acas.org.uk

■ **Комисия за равенство и човешки права (EHRC)**

The EHRC /Комисия за равенство и човешки права/ е независима организация, създадена с цел борба с дискриминацията, намаляване на неравенството и защита на човешките права

www.equalityhumanrights.com/

■ **Citizens Advice Bureau (CAB)**

Citizens Advice Bureau /Бюро за консултация на гражданите/ предлага безплатни и поверителни консултации по въпроси, свързани с дългове, потребители, помощи, жилищно настаняване, правни въпроси, заетост и имиграция. Online и в местните си офиси. Виж www.citizensadvice.org.uk.

■ **Служба по здравословни и безопасни условия на труд**

The Health and Safety Executive (Служба по здравословни и безопасни условия на труд) е държавен орган, който предлага консултации и информация по въпроси за здравословните и безопасни условия на труд.

T: 0300 003 1747 (8.30 – 17.00 ч.)

■ **Maternity Action**

Maternity Action е благотворителна организация за закрила правата на бременните и борба с дискриминацията. Тя предлага информация по време на майчинство на няколко различни езика:

www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages/

■ **Гореща линия за трудово-правни консултации**

Тази гореща линия е поверителна държавна услуга, предоставяща консултации по националната минимална заплата, агенциите за намиране на работа, работно време, права на работещи в селското стопанство и работа чрез организатор на случайни работници от пиацата.

T: 0800 917 2368 (8.00-20.00 ч. от понеделник до петък; 9.00-13.00 ч. в събота).

Надяваме се тези указания да ви бъдат полезни. Моля, споделете ги с колегите и приятелите си.

www.migrantinfo.eu

