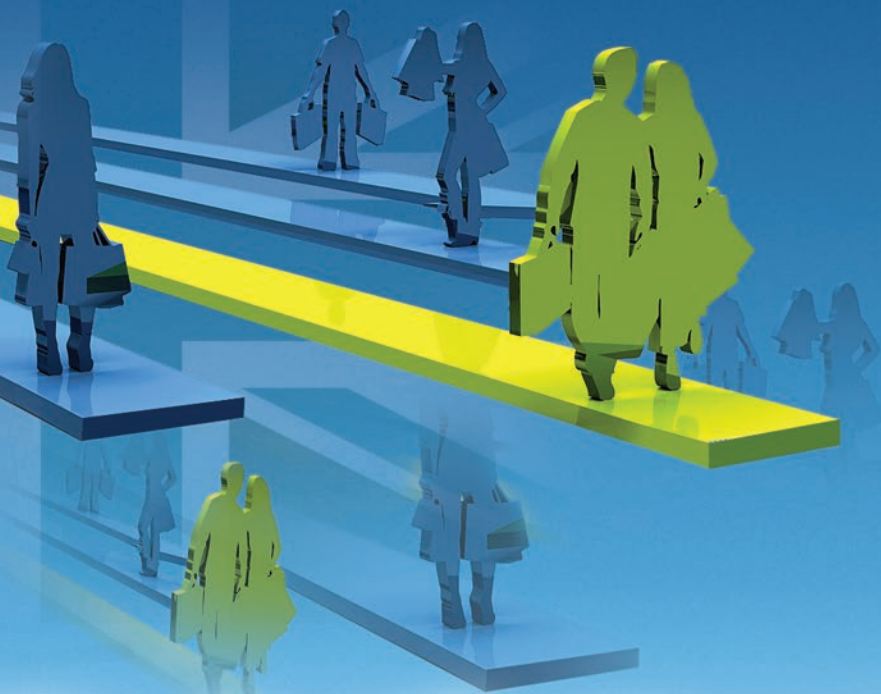


Munka az Egyesült Királyságban: jogi útmutató

2015



Tartalom

Bevezető	3
1. rész: Foglalkoztatási státusz és jogok	3
2. rész: Kölcsönzött munkavállalók.....	6
3. rész: Csatlakozás a szakszervezethez.....	7
4. rész: Munkaidő és szabadságolás	8
5. rész: Fizetés	8
6. rész: Jog a munkavédelemhez.....	10
7. rész: Gyermekvállalással kapcsolatos szabályozás.....	10
8. rész: Munkahelyi problémakezelés.....	12
9. rész: Hasznos információk.....	14

www.tuc.org.uk/workingintheUK

www.migrantinfo.eu



A dokumentum az Európai Unió pénzügyi támogatásával készült.

A kiadvány tartalmáért a szerzőt kizárólagos felelősség terheli, az Európai Unió nem felelős a kiadványban foglalt információk semminemű felhasználásáért.

> Bevezető

Üdvözlí Önt a TUC útmutatója! A TUC a szakszervezetek országos központja az Egyesült Királyságban – körülbelül 6 millió dolgozót és 54 szakszervezetet képviselünk számos ágazatból.

A szakszervezetek egyesítik a dolgozókat a munkavállalói jogok védelme érdekében, ellenőrzik, hogy a munkahelyek biztonságosak-e, és azért küzdenek, hogy a tagok jobb fizetéseket és munkakörülményeket érjenek el. Ha érdeklí, hogyan csatlakozhat, bővebb információt itt talál: www.tuc.org.uk.

Sok ember tapasztal problémákat a munkahelyén, de sokan nem képesek megoldani őket egyedül. A munkahelyi problémák zömét lehet, hogy egyénileg nem lehet érzékelni, de több emberre lehetnek hatással. Együtt erősebbek a dolgozók. Szakszervezetként a felmerülő problémákat közös ügyként lehet kezelni. Ezért fontos szakszervezeti tagnak lenni, és másokat is bátorítani arra, hogy csatlakozzanak,

valamint együttműködjenek a munkahelyen működő szakszervezettel.

Ez az útmutató az Európai Unió pénzügyi támogatásával jött létre a „Migráns munkavállalók információs hálózatának fejlesztése nemzetközi szakszervezeti együttműködés keretében” című projekt részeként a magyar LIGA Szakszervezetek és a román Cartel-ALFA szakszervezeti partnerek együttműködésével.

Reméljük, hasznosnak találja majd az útmutatót. Kérjük, kollégáival és barátaival is ossza meg.

Jognyilatkozat: Az egyes országok jogi szabályozása más és más. Jelen dokumentumot csak általános útmutatónak szabad tekinteni. Amennyiben úgy gondolja, hogy hátrány éri, vagy a munkáltatója törvényt sért, kérjük látogassa meg ezt a honlapot: www.acas.org.uk/helpline.

> 1. Foglalkoztatási státusz és jogok

1. MILYEN STÁTUSZÚ DOLGOZÓ ÖN?

Minden, az Egyesült Királyságban munkavállalási joggal rendelkező dolgozónak vannak a foglalkoztatási státuszából eredő jogai.

Nem EU országból érkező munkavállalók esetében a vízumhoz kapcsoltan korlátozás állhat fenn a vállalható munkaidőt és a munka jellegét illetően. Látogassa meg a Bevándor-

lási Iroda weboldalát (www.gov.uk/browse/visas-immigration), ha a vízumhoz kapcsolódó feltételeket kívánja megtekinteni.

A munkához kapcsolódó jogok a munkavállalás jellegétől függenek.

Az Egyesült Királyságban a dolgozókat általánosan három jogi kategóriába sorolják: „alkalma-

zottak”, „munkavállalók” – ide tartoznak az alkalmi, vagy kölcsönzött munkavállalók –, illetve az „önálló vállalkozók”.

2. ALKALMAZOTTAK

Ön alkalmazott, ha:

- Öntől elvárják, hogy rendszeresen járjon munkába
- Ön elvárja munkaadójától, hogy biztosítson rendszeres munkaórákat az Ön számára
- Fizetésre számít az elvégzett munkájáért
- az Önre bízott munkát kizárólag Ön végezheti (pl. nem kérheti meg rá egy barátját vagy családtagját)
- nem tagadhatja meg a munkát vagy a munkába járást
- munkaadója hatásköre eldönteni, hogy hogyan, mikor és hol végezzen munkát
- munkaadója fizeti Ön után az adót és a társadalombiztosítási járulékat az Ön bére alapján
- munkaadója biztosít Ön számára eszközöket, felszerelést, berendezést, egyenruhát, stb.
- rendelkezik írásos munkaszerződéssel

Megjegyzés: Ha a fentiek nem vonatkoznak Önre, akkor Ön „önálló vállalkozó” vagy „munkavállaló”. Ha nem tudja biztosan, hogy mi az Ön munkavállalói státusza, forduljon segítségért szakszervezeti képviselőkhöz.

3. ALKALMAZOTTAK JOGAI

Minden alkalmazottnak joga van:

- az országos minimálbérhez (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- védelemhez a jogtalan bércsökkenéssel szemben
- fizetett éves szabadsághoz
- a törvény szerinti minimális munkaszünethez
- munkahelyi balesetvédelemhez
- átlagosan heti 48 óránál nem több munkavégzéshez

- jogtalan diszkriminációval szembeni védelemhez
- ahhoz, hogy jelentse, ha méltánytalanságot tapasztal, és az ezzel kapcsolatos védelemhez
- ne jelentsen hátrányt a részmunkaidős foglalkoztatottság
- csatlakozzon a szakszervezethez
- támogatáshoz bármely panaszos vagy fegyelmi eljárás során (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm)
- törvény szerinti táppénzhez
- védelemhez terhesség esetén
- anyasági és apasági fizetett szabadsághoz
- a minimális felmondási időszakhoz amennyiben a munkaviszony véget ér, pl. a munkáltató felmond (www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650)
- védelemhez jogtalan elbocsátás esetén
- rugalmas munkaidő igényléséhez (www.gov.uk/flexible-working)
- vészhelyzet esetén munkaszünethez
- a törvény szerinti végkielégítéshez (www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf)

4. MUNKAVÁLLALÓ

Ön munkavállaló, ha:

- a munkaadójának nem kötelessége rendszeres vagy garantált munkaidőt biztosítani Önnek
- ha Ön nem köteles elfogadni bizonyos munkákat vagy műszakot, melyet munkaadója kínál
- ha olyan szerződéssel rendelkezik, melyben Ön „eseti” vagy „igény szerinti” módon áll alkalmazásban
- az Önre bízott munkát kizárólag Ön végezheti (pl. nem kérheti meg rá egy barátját vagy családtagját)
- munkaadója fizeti Ön után az adót és a társadalombiztosítási járulékat az Ön bére alapján

- munkaadója biztosít Ön számára eszközöket, felszerelést, berendezést, egyenruhát, stb.

Megjegyzés: Ha a fenti állítások nem vonatkoznak Önre, akkor Ön „önálló vállalkozó” vagy „alkalmazott”. Ha nem tudja biztosan, hogy mi az Ön munkavállalói státusza, forduljon segítségért szakszervezeti ügyintézőhöz.

5. MUNKAVÁLLALÓKAT MEGILLETŐ JOGOK

Minden munkavállalónak joga van:

- az országos minimálbérhez (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- védelemhez a jogtalan bércsökkenéssel szemben
- fizetett éves szabadsághoz
- a törvény szerinti minimális munkaszünethez
- munkahelyi balesetvédelemhez
- átlagosan heti 48 óránál nem több munkavégzéshez
- jogtalan diszkriminációval szembeni védelemhez
- bizonyos fokú védelemhez terhesség esetén
- ahhoz, hogy „jelentsen”, ha méltánytalanságot tapasztal, és az ezzel kapcsolatos védelemhez (www.pcaw.org.uk)
- ne jelentsen hátrányt a részmunkaidős foglalkoztatottság
- hogy csatlakozzon a szakszervezethez
- támogatáshoz bármely sérelem vagy fegyelmi eljárás során (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm)

6. ÖNÁLLÓ VÁLLALKOZÓ

Ön önálló vállalkozó, ha:

- Ön fizeti saját maga után a az adót és a társadalombiztosítási járulékot
- alkalmazhat valakit, hogy Ön helyett munkát végezzen
- saját maga számára biztosít eszközöket és felszerelést

- számlát állít ki, nem pedig bért kap
- probléma esetén profitvesztést kockáztat

Önálló vállalkozó, vagy mégsem?

Ha azt gondolja, hogy Ön alkalmazott vagy munkavállaló, de Önt önálló vállalkozóként kezelik, azonnal kérjen segítséget egy szakszervezeti ügyintézőtől.

7. ÖNÁLLÓ VÁLLALKOZÓK JOGAI

- munkavédelem
- védelem a jogszerűtlen diszkriminációval szemben
- terhesség esetén jogosult folyamodni anyasági támogatásért – bővebb információért látogassa meg a www.gov.uk/maternity-allowance weboldalt.

Egyéb jogok is vannak, melyek az önálló vállalkozókra vonatkoznak, ezek megismeréséhez forduljon bizalommal a szakszervezethez segítségért. A munkájához kapcsolódó szakszervezet megtalálásához látogassa meg a www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder weboldalt.



➤ 2. Kölcsönzött munkavállalók

1. KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK JOGAI

A kölcsönzött munkavállalókra ugyanazok a jogok vonatkoznak, mint a többi munkavállalóra.

„Teljesítés utáni kifizetést” tartalmazó szerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalókat ugyanolyan jogok illetik meg, mint az alkalmazottakat.

Ezen felül a kölcsönzött munkavállalóknak joguk van egy írásos nyilatkozattételhez a munkafeltételekkel kapcsolatban, mielőtt elkezdenek dolgozni (www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when).

Az ügynökség nem teheti meg az alábbiakat:

- nem számíthat fel díjat csupán azért, mert munkát közvetít, vagy mert regisztrálja a dolgozót.
- nem kényszerítheti a dolgozót termékek vagy szolgáltatások megvásárlására, pl. önéletrajzírással, képzéssel kapcsolatos szolgáltatások, vagy védőfelszerelés, a munkaközvetítési szolgáltatás feltételeként.
- nem tarthatja vissza a munkavállaló fizetését arra hivatkozva, hogy nem történt meg a kifizetés a munkáltató szervezet részéről, ahol a munkavégzés történt, illetve azért, mert a munkavállaló nem tudja bemutatni az aláírt jelenléti ívet. az ügynökség felelőssége megállapítani, hogy a munkavállaló valójában mennyit dolgozott.

A TUC kölcsönzött munkavállalók számára összeállított útmutatóját az alábbi weboldalon tekintheti meg: www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_0.pdf.

2. KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK: EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

Az első munkanaptól kezdve a kölcsönzött munkavállalóknak joguk van:

- hozzáférni ugyanazokhoz a felszerelésekhez, mint az állandó dolgozóknak
- ugyanolyan lehetőségük van jelentkezni a munkahelyen belül megüresedett állásokra, mint az állandó dolgozóknak

Ugyanabban a feladatkörben dolgozó kölcsönzött munkavállalók **12 hét** elteltével jogosultak:

- megkapni ugyanazt az órabért, amit az állandó dolgozók (kivéve, ha teljesítés utáni kifizetést tartalmazó szerződésük van)
- ugyanolyan szabadságot, mint az állandó dolgozóknak
- ugyanolyan munkaidő-mennyiségre, mint az állandó dolgozóknak

3. TELJESÍTÉS UTÁNI KIFIZETÉS TARTALMAZÓ SZERZŐDÉSEK

Azon kölcsönzött munkavállalók, akiket teljesítés utáni kifizetést tartalmazó szerződéssel alkalmaznak, 12 hét elteltével sem jogosultak az egyenlő fizetésre.

Azok a dolgozók rosszabbul járnak, ha a szerződésük:

- „állandó”, nem rögzített idejű szerződés
- kijelöli a minimális keresetet
- tartalmazza a munkavégzés helyét
- meghatározza a munkaórák mennyiségét, valamint az elvárt munkavégzés jellegét.

Ezekon felül a kölcsönzött munkavállalóknak joguk van a kifizetésre a teljesítések között, amikor nem dolgoznak.

További információt a TUC honlapján található.

A szakszervezet segítséget nyújt az érdekvé-
vényesítésben, ha Ön ilyen szerződéssel ren-
delkezik.

4. KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK: MUNKAHELYI BALESETEK

Az ügynökségeknek kötelessége tudomást
szerezni minden munkavédelmi kockázatról a

munkahelyen, amelyről az a munkáltató szer-
vezet is tud, amely alkalmazza az ügynökségi
munkavállalókat, illetve köteles megtenni a
szükséges lépéseket, hogy megelőzzék a bal-
eseteket. Ellenőriznie kell, hogy a munkaadó
szervezet feltárta-e az összes munkavédelmi
veszélyforrást, és tájékoztatnia kell ezekről a
dolgozókat, mielőtt kihelyezik őket a munkál-
tató szervezethez.

➤ 3. Csatlakozás a szakszervezethez

A szakszervezetek olyan munkáltató szerveze-
tek, melyek védik a munkavállalói jogokat, el-
lenőrzik, hogy biztonságosak-e a munkavégzés
körülményei, és próbálnak a tagok számára elő-
nyösebb fizetést elérni és munkakörülményeket
teremteni.

A szakszervezetek segítenek Önnek a jelen út-
mutatóban részletezett jogok érvényesítésé-
ben. Ha csatlakozni kíván a szakszervezethez,
látogassa meg a TUC honlapját:

www.tuc.org.uk/join-union

A szakszervezetek a kormánytól és a munkaadó-
tól függetlenek, és Önnek joga van csatlakozni
hozzájuk. Ön nem köteles elmondani a mun-
káltatójának, hogy ön tag. Jól mutatja a szak-
szervezeti tagság fontosságát, hogy az Egyesült
Királyságban azok a munkavállalók, akik szak-
szervezet által szervezett munkahelyen dolgo-
znak, jobban fizetettek, és biztonságosabbak a
munkakörülményeik.

Ha a munkáltató elismeri a szakszervezetet,
akkor lehetséges a tárgyalás a fizetésekről és
a munkakörülményekről. Ezt hívják „kollektív
egyezkedésnek”, amely „kollektív megállapo-
dást” eredményez. Sok munkahelyen van kol-

lektív megállapodás a bérekről, a munkakörül-
ményekről, a munkavédelmet illetően, és az
anyasági és apasági jogokkal kapcsolatban, me-
lyek meghaladják a törvényi minimumot.

Ha Ön szakszervezeti tag, és problémája van a
munkahelyén, a szakszervezet egy képviselőt
ajánl ki Önnek, aki segít a vitás kérdések tisztá-
zásában a munkáltatójával. A szakszervezetek
jogi képviseletet is biztosítanak, pl. a munkaügyi
bírószágon, vagy baleset esetén, illetve ha a jogi
lépés a munkaadója ellen az egyetlen módja,
hogy megvédje munkavállalói jogait.

Ha Ön szakszervezeti tagként egy olyan munka-
helyen dolgozik, ahol nem működik szakszerve-
zet, az alkalmazottaknak és a munkavállalóknak
joguk van szakszervezeti képviseletre panaszos
esetek és fegyelmi eljárás során, illetve a szak-
szervezet tanácsot ad a jogokat illetően.

Ha Ön nem szakszervezeti tag, és egy olyan
munkahelyen dolgozik, ahol nem működik
szakszervezet, akkor is érdemes felkeresni a
szakszervezetet abban az esetben, ha fel vannak
készülve, hogy csatlakozása esetén segítenek.

➤ 4. Munkaidő és szabadságotolás

1. MUNKAHÉT

A munkavállalóknak és az alkalmazottaknak joguk van az átlagosan heti 48 óránál nem több munkavégzéshez. Az átlagot egy 17 hetes időszak alapján számítják. Szerződésbe foglalható a lemondás ezen jogról, de nyomásyakorlás nem lehetséges. Amennyiben a későbbiekben mégis meggondolják magukat, és állni kívánnak ezzel a joggal, akkor kötelesek tájékoztatni a munkáltatójukat erről. Előfordulhat azonban, hogy néhány hét eltelik, amíg hatályba lép a lemondás visszavonása. Szakszervezeti ügyintézőink adnak felvilágosítást ezen kérdésben.

A munkavállalóknak és alkalmazottaknak joguk van ahhoz, hogy 11 órát megszakítás nélkül a munkájuktól távol töltsenek, minden 24 órás munkaperiódus során.

2. ÉJSZAKAI MUNKA

Az alkalmazottak és munkavállalók nem dolgozhatnak napi 8 óránál többet éjszakai műszakban. Az átlagot egy 17 hetes időszak alapján számítják, illetve a szerződéses időszak alapján, amennyiben az rövidebb, mint 17 hét.

Példa: egy kölcsönzött munkavállaló, akit egy hónapos időszakra alkalmaznak, nem dolgoz-

hat átlag heti 48 óránál többet éjszakai műszakban a 4 hetes periódusban.

A munkáltatónak a dolgozókat ingyenes egészségügyi vizsgálatnak kell alávetnie, mielőtt éjszakai műszakban dolgoznának. Ezt a vizsgálatot rendszeresíteni kell.

3. SZÜNETEK

Az alkalmazottaknak és munkavállalóknak joguk van 20 perc szünetet tartani 6 óránál hosszabb munkanap esetén. 18 év alatti dolgozók minden négy és fél óra munkavégzés után jogosultak 30 perc szünetet tartani. További információt talál ezen a honlapon: www.acas.org.uk.

4. SZABADSÁGOTOLÁS (ÉVES SZABADSÁG)

A munkavállalóknak és az alkalmazottaknak a törvény szerint évente minimum 4 hét fizetett szabadság jár, plusz 8 nap nemzeti ünnep. Bizonyos munkahelyeken a munkaadók lehetővé teszik a dolgozóknak, hogy mindenki szabadságon legyen a nemzeti ünnepeken, máshol azonban más napokon vehetik ki a szabadságot. Jogainak megismeréséhez olvassa el a munkaszerződését, a dolgozói kézikönyvet, vagy lépjen kapcsolatba a szakszervezeti képviselőjével.

➤ 5. Fizetés

1. BÉRJEGYZÉK

Az alkalmazottaknak a fizetésük átvételekor joguk van megkapni a bérjegyzéket is. A bérjegyzéknek tartalmaznia kell, hogy mi került

kifizetésre, milyen levonásokat eszközöltek (pl. adók, TB járulék, szakszervezeti tagsági díj), és hogy mennyi a nettó fizetés.

Minden munkaadónak adnia kell a dolgozók számára egy P60 igazolást, amely tartalmazza az éves bruttó és nettó jövedelmet, valamint a levonásokat.

2. ORSZÁGOS MINIMÁLBÉR

A munkavállalókat és az alkalmazottakat megilleti az országos minimálbér, melyet a kormány határoz meg, és amit minden évben felülvizsgál a Low Pay Commission (az alacsony fizetések bizottsága).

Más és más a minimálbér 16-17 évesek, 18-20 évesek, 21 évnél idősebbek és a gyakornokok esetében. Az országos minimálbér aktuális értékét ezen az oldalon nézheti meg:

www.gov.uk/national-minimum-wage-rates

Amennyiben úgy gondolja, hogy az Ön bére nem éri el az országos minimálbért, látogassa meg a Pay and Rights at Work Helpline weboldalát (www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline), vagy hívja ezt a számot: 0800 917 2368.

3. LEVONÁSOK

Munkáltatója nem vonhat le semmit az Ön fizetéséből, kivéve, ha:

- a levonás törvény szerinti (pl. jövedelemadó, TB-hozzájárulás)
- a levonást a szerződés tartalmazza (pl. szakszervezeti tagsági díj)
- ha Ön aláírt egy írásos megállapodást, amellyel Ön engedélyezi a levonást.
- amennyiben a munkaadója túlfizette Önt – érdemes felkeresni egy szakszervezeti képviselőt, ha ilyen történt.
- Ön sztrájk miatt nem dolgozott (a munkaadó csak azok után a napok után vonhat le pénzt, amikor Ön nem dolgozott)
- külön szabályozás vonatkozik a bolti dolgozókra, arra az esetekre, amikor a munkaadó azt gyanítja, hogy a munkavállaló lopott - beszéljen egy szakszervezeti ügyintézővel ilyen esetben.

- ha a munkaadó elhelyezést biztosít Önnek, akkor jogosult arra, hogy az országos minimálbérnél kicsit kevesebb összeget adjon Önnek. Ezt szállásdíjnak hívják:

www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation

Jogszerűtlen levonások

- étel és ital fejében levonás nem eszközölhető.
- biztonságos munkakörülményeket biztosító védőfelszerelés fejében levonás nem eszközölhető. Ha ezzel kapcsolatos aggálya van, látogassa meg a Health and Safety Executive honlapját: www.hse.gov.uk

4. TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS ÉS ADÓ

Minden dolgozónak az Egyesült Királyságban van társadalombiztosítási száma. Ez egy egyéni számsor, melyet a kormány bocsát ki, és amely szükséges a legális munkavégzéshez. Arra használják, hogy nyilvántartsák azokat, akik hozzájárulnak a társadalombiztosításhoz. Ha Ön hetente több mint 100 Fontot keres, akkor Önnek és a munkaadójának egyaránt fizetniük kell, melyet társadalombiztosítási hozzájárulásnak nevezünk. Ez egyfajta adónem.

Ezen kívül jövedelemadót is kell fizetni a jövedelem után, egy bizonyos küszöb felett. Az Egyesült Királyságban minden dolgozónak van adószáma, amely segítségével a munkaadó fizeti az adót a dolgozó után. Amennyiben most kezdi a munkavállalást az Egyesült Királyságban, akkor először egy „sürgősségi adót” kell fizetnie, amúgy megérkezik az adószáma.

Ha nem rendelkezik társadalombiztosítási számmal (NINO), illetve ha egy ideiglenessel rendelkezik a munkaadója részéről, hívja ezt a számot: 0845 6000643, vagy látogassa meg ezt a weboldalt: www.gov.uk/apply-national-insurance-number

Ha a munkaadója készpénzben akar fizetni Önnek, anélkül, hogy adót vagy társadalombiztosítási járulékot fizetne Ön után, haladéktalanul lépjen kapcsolatba egy szakszervezeti ügyintézővel. Az ilyen eljárás ugyanis törvénybe ütközik.

5. TÁPPÉNZ

A táppénz a munkaszerződésben foglaltak függvénye.

Ha a munkaadója nem fizet táppénzt, akkor Ön jogosult lehet törvény szerinti táppénzre (SSP),

amely egy átalány állami segély. A betegség ötödik napjától fizeti a munkaadó, legfeljebb 28 héten keresztül. Ön akkor jogosult SSP-re, ha megfelelő mennyiségű társadalombiztosítási járulékot.

Igényelhet továbbá jövedelemtámogatást, illetve munkavállalási kedvezményt. További információt talál a következő honlapon: www.gov.uk/contact-jobcentre-plus.

➤ 6. Jog a munkavédelemhez

A munkáltató szervezet, melynek Ön dolgozik, köteles egészséges és biztonságos munkakörülményeket biztosítani. Ez magában foglal munkavédelmi oktatást is. Sok külön szabály vonatkozik a különböző munkahelyeken előforduló veszélyforrásokra. Érdeklöd-

jön, hogy a munkahelyén van-e szakszervezeti munkavédelmi felelős.

További információt talál a következő honlapon: www.hse.gov.uk.

➤ 7. Gyermekvállalással kapcsolatos szabályozás

1. VÁRANDÓS ÉS SZOPTATÓ NŐK JOGAI

A várandós vagy szoptató munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy ne érje őket hátrányos megkülönböztetés terheességük miatt, például tilos őket fegyelmi eljárás alá vonni terheességgel összefüggő betegség miatti távolléttel kapcsolatban. Az ügynökség sem szakíthatja meg a munkaviszonyt azért, mert kiderül, hogy a dolgozó nő várandós.

A munkáltató szervezetnek, ahol várandós nők vagy újdonsült anyák dolgoznak, meg kell tennie mindent, hogy a minimálisra csökkentse az őket vagy a gyermekeket fenyegető ártalmakat.

2. ANYASÁGI TÁMOGATÁS

A munkavállalók 39 hétre lehetnek jogosultak igénybe venni az állami anyasági támogatást (SMP-t). Az első hat hétben az SMP a rendes kereset 90%-a, a többi pedig átalány.

Ha a munkavállaló nem jogosult az SMP-re, akkor kérhet anyasági segélyt, mely legfeljebb 39 hétre szól. Ez egy átalány összeg (www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay).

3. KIEGÉSZÍTŐ RENDELKEZÉSEK:

- A terhesgondozási vizsgálatok időpontja fizetett munkán kívüli időnek minősül.
- A munkaadónak lépéseket kell tennie, hogy megvédje az alkalmazottat és gyermekét a munkahelyi fenyegető ártalmaktól. Ha ez nem lehetséges, a munkaadó köteles felkínálni egy megfelelő alternatív munkalehetőséget, amely nem kevésbé előnyös. Ha ilyen munka nem található, akkor a munkaadó köteles felmenteni az alkalmazottat a munkavégzés alól, és számára fizetett távollétet biztosítani.
- A szülési szabadság maximális időtartama 52 hét (az első két hét kötelező). Az alkalmazottakat nem érheti semmilyen kár vagy hátrány amiatt, hogy szülési szabadságra mennek, vagy azt tervezik.
- Ha az alkalmazott 26 hét vagy annál kevesebb szülési szabadságra megy, joga van visszatérni ugyanabba a munkakörbe. Ha 26 hétnél távolabb megy szülési szabadságra, szintén joga van visszatérni ugyanabba a munkakörbe, azonban ha ez nem lehetséges, akkor egy hasonló megfelelő munkakörhöz van joga, hasonló feltételekkel.
- Azok az anyák, akik várhatóan 2015. április 5-e vagy az után fognak szülni, választhatják a maximum 50 hetes megosztott szülői szabadságot, amennyiben erre ő és az apa/partnere alkalmas. További információt talál a következő honlapon: www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay.
- Ha az alkalmazottak gyermeket fogadnak örökbe, és ők az elsődleges gondviselők, a fentiekhez hasonló jogok illetik meg őket

is az első évben. További információk: www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview.

4. APASÁGI SZABADSÁG

Újdonsült vagy leendő apaként, illetve az anya partnereként, aki a gyermek nevelésért felel, az alkalmazottaknak az alábbi jogaik vannak:

- részvétel legfeljebb két alkalommal a partner terhes-gondozási vizsgálatán, mely fizetett munkán kívüli időnek számít.
- legfeljebb két hét apasági szabadság a szülés idejére, amennyiben az alkalmazott már legalább 26 hete áll a munkaadó alkalmazásában a gyermek várható születése előtti 15-dik héten.
- legfeljebb 2 hét állami apasági juttatás az apasági szabadság idejére, illetve, ha a kereset meghaladja az alacsonyabb kereseti határt. (www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions).
- gyermekgondozás céljából több szabadságot is kivehetnek a szülők, amennyiben az anya jogosult a megosztott szülői szabadság (SPL) igénybevételére. Ez lehetővé teszi az anya számára, hogy akár 50 hetet a gyermekével legyen az első évben megosztott szülői szabadság (SPL) formájában. Ezt az első évben ő vagy a partnere is felhasználhatja. www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility
- Ha az alkalmazottak gyermeket fogadnak örökbe, hasonló jogok illetik meg őket. További információ a következő honlapon található: www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview.

5. SZÜLŐI SZABADSÁG, RUGALMAS MUNKAI DŐ ÉS CSALÁDI SÜRGŐSSÉG – ALKALMAZOTTI JOGOK

Dolgozó szülőként vagy gondviselőként az alkalmazottaknak az alábbi jogaik vannak családi feladataik ellátása érdekében:

- azok az alkalmazottak, akik szülők is egyben, és legalább egy éves munkaviszony áll fenn a munkáltatójukkal, jogosultak szülői szabadságra gyermekeik gondozása érdekében. Ez nem minősül fizetett szabadságnak, és egy hetes idő-

szakokban vehető ki. Gyermeikenként maximum 18 hét vehető ki, melyet a gyermek 5. születésnapjáig kell felhasználni, 2015 áprilisától azonban a 18. születésnapjáig.

- 26 hét munkaviszony után az alkalmazottak joga van rugalmas munkaidőt igényelni munkáltatójától.

Ilyen és ehhez hasonló esetekben kérje szakszervezeti ügyintézőink segítségét.

➤ 8. Munkahelyi problémakezelés

1. PANASZOK

Amennyiben úgy érzi, hogy igazságtalanul bántanak Önnel a munkahelyén, például hátrányos megkülönböztetés éri munkaadója által, vagy a munkakörülményeket nem találja megfelelőnek, forduljon szakszervezeti képviselőjéhez. Együttesen, először nem hivatalos módon, próbáljanak meg beszélni a közvetlen felettesével.

Ha ez nem segít, vagy nem hoz eredményt, indítsa el a munkáltató hivatalos panaszeljárást. Ennek során írásba kell majd foglalnia, hogy miért érzi azt, hogy önnel igazságtalanul bántak. Ezután a munkáltató egy találkozót szervez a panasz megbeszélésére. Önnek joga van ahhoz, hogy egy szakszervezeti ügyintéző elkísérje Önt erre a megbeszélésre.

Ha nem elégedett a megbeszélés eredményével, fellebezhet. Önnek ekkor joga van ahhoz, hogy egy szakszervezeti ügyintéző kísérelje Önt.

Megjegyzés: számos munkaadó nem teszi lehetővé az alkalmazottak, illetve az önálló

vállalkozók számára, hogy panaszeljárást indítsanak. Tanácsért forduljon szakszervezeti ügyintézőinkhez.

2. FEGYELMI ELJÁRÁS

Ha munkaadója fegyelmi eljárást indít Ön ellen, forduljon tanácsért szakszervezeti ügyintézőinkhez, és tárgyalják meg a fegyelmi eljárás folyamatát, mely a szerződésben van részletezve.

A fegyelmi eljárás az alábbiaknak megfelelően zajlik:

- az eset feltárása érdekében munkáltatójának vizsgálatot kell lefolytatnia, úgy gondolja, hogy Ön alulteljesít, vagy nem megfelelően viselkedik. Munkaadója kérheti Öntől, hogy jelenjen meg a vizsgálaton. Ide nem kaphat kíséretet, de ha munkaadója jóindulatú, engedélyezheti ezt, amennyiben Ön igényli.
- munkaadója hivatalos, írásbeli figyelemztetést küld Önnek, amennyiben eljárást indít Ön ellen. Meghívja Önt a találkozóra, és tájékoztatja, hogy joga van ahhoz, hogy egy szakszervezeti ügy-

intéző elkísérje Önt, valamint megküldi a terhelő bizonyítékokat is.

- a munkáltató egy személyes megbeszélés során tárgyalja meg Önnel a problémát. Önnek joga van a kísérethez, és ebbéli szándékáról tájékoztatni köteles munkaadóját. A találkozó után munkaadójának tájékoztatnia kell Önt a döntésről, és fellebbezési jogáról.

Ha Ön már legalább két éve áll alkalmazásban, munkaadója csak akkor bocsáthatja el törvényesen, ha bebizonyítja az Ön alkalmatlanságát. Az elbocsátás törvénytelen az alábbiak alapján:

- szakszervezeti tagság vagy tevékenység
- munkavédelem
- foglalkoztatotti jogok gyakorlása
- várandósság vagy anyaság
- diszkrimináció

Elbocsátás esetén munkaadójának tisztességes eljárást kell lefolytatnia. Amennyiben ez elmarad, Ön panaszt tehet munkaadójával szemben. További tanácsért forduljon szakszervezeti ügyintézőinkhez.

3. MUNKAHELYI DISZKRIMINÁCIÓ ÉS ZAKLATÁS

Amennyiben úgy gondolja, hogy önt zaklatják vagy diszkriminálják a munkahelyén, lépjen kapcsolatba a szakszervezettel.

Származási, nemi, nemzetiségi, vallási, nemi identitásbeli, terhelességi, anyasági korbéli, illetve fogyatékosági (más szóval „védett tulajdonságok”) alapon tilos bárkit is diszkriminálni.

Fogyatékoság esetén külön támogatás jár. A munkaadó kötelessége, hogy „elfogadható munkakörülményeket” teremtsen a munkahelyet, a felszerelést és a munkaidőt illetően annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók ne kerüljenek hátrányba a töb-

biekhez képest. Ez a kötelesség csak akkor áll fenn, ha a munkaadó tud a munkavállaló fogyatékoságáról.

Törvényellenes továbbá, ha valakit azért diszkriminálnak, mert határozott idejű szerződéssel rendelkeznek, vagy mert részmunkaidős dolgozó.

A diszkrimináció jelentheti azt, hogy Ön kevesebbet keres, rosszabb feltételek mellett dolgozik, vagy egy adott pozíciót nem tölthet be.

Ha a munkahelyén valaki úgy viselkedik Önnel szemben, ahogy nem akarja, illetve a viselkedés visszataszító, zavarba ejtő, megalázó vagy bántó, beleértve a nem kívánt szexuális figyelmet, „zaklatásról” beszélhetünk. A zaklatás törvénytelen, ha a védett tulajdonságok bármelyikét érinti.

Szintén törvénybe ütközik, ha valakin megtorolják, ha panaszt emel diszkrimináció miatt.

Jegyezzen le minden ilyen jellegű incidenst, és őrizzen meg minden ezzel kapcsolatos bizonyítékot, mivel ezekre szüksége lesz ha hivatalos panaszt kíván tenni. A szakszervezet segít Önnek ebben.

4. HOGYAN VIGYÜNK EGY ÜGYET A MUNKAÜGYI BÍRÓSÁGRA?

Ha problémája van a munkahelyén, a szakszervezet segít Önnek. Abban is tud segítséget nyújtani, ha Ön a munkaügyi bírósághoz kíván fordulni.

A munkaügyi bíróság egy olyan speciális bíróság, amely foglalkoztatási ügyekkel foglalkozik. Az esetek többségében a munkaügyi bíróság nem tudja visszaszerezni az elvesztett állást, de kényszerítheti a munkáltatót kártérítés megfizetésére. Fontos, hogy amennyiben munkaügyi bírósághoz fordul, kérjen tanácsot a szakszervezettől, vagy az ACAS szegélyvo-

nalon: 0300 123 1100. Értelmezze az ACAS-t, mielőtt jogi lépést tesz. Lehetősége van egy ingyenes „korai békéltető tárgyalásra” is.

A panaszt a probléma felmerülése utáni három naptári hónapban meg kell tenni. A munkaügyi bírósághoz fordulás díjköteles,

és további díjat kell fizetnie, ha az ügy nem rendeződik a meghallgatás előtt. Ha az Ön fizetése alacsony, illetve nincs magtakarítása, folyamodhat díjcsökkentésért. További információkat talál a következő honlapon:

www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims

9. Hasznos információk

■ Szakszervezeti Szövetség – Trades Union Congress (TUC)

A TUC a szakszervezetek országos központja az Egyesült Királyságban - körülbelül 6 millió dolgozót és 54 szakszervezetet képviselünk számos ágazatból.

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

www.tuc.org.uk

■ Tanácsadó, Békéltető és Egyeztető Szolgálat – Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)

Az ACAS egy köztestület, amelynek célja a megfelelő munkahelyi kapcsolatok kialakítása. Országos segélyvonalat működtet, amelyet munkahelyi kérdésekkel kapcsolatban lehet hívni, és általános tanácsadást nyújt munkaadóknak és munkavállalóknak egyaránt.

T: 0300 123 1100, 8:00 és 20:00 óra között hétfőtől péntekig, illetve 9:00 és 13:00 óra között szombaton.

www.acas.org.uk

■ Egyenlő bánásmód és Emberi jogi Bizottság (EHRC)

Az EHRC egy független testület, amely a diszkrimináció és az egyenlőtlenség ellen, valamint az emberi jogok védelméért küzd.

www.equalityhumanrights.com/

■ Állampolgári Tanácsadó Iroda (CAB)

Az Állampolgári Tanácsadó Iroda ingyenes, bizalmas tanácsadást nyújt a következő prob-

lémákkal kapcsolatosan: adósság, vásárlói panaszok, juttatások, lakhatás, jogi kérdések, munkaügy, bevándorlás. Interneten és személyesen a helyi irodákban egyaránt. Látogassa meg a www.citizensadvice.org.uk/ weboldalt.

■ Munkavédelmi Központ - Health and Safety Executive (HSE)

A HSE egy kormány által irányított testület, amely tanácsadást és tájékoztatást nyújt munkavédelmi kérdésekben.

T: 0300 003 1747 (8.30-5h)

■ Maternity Action

A Maternity Action egy jótékonyági szervezet, amely a várandós nők jogaiért és a diszkrimináció ellen küzd. Az anyasági joggal kapcsolatban több nyelven is olvashat tájékoztatást a weboldalukon:

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

■ „Pay and Work Rights” munkajogi segélyvonal

Ez a segélyvonal egy személyre szabott állami szolgáltatás, amely eligazítást ad a nemzeti minimálbérrel, munkaközvetítő irodákkal, munkaidővel, mezőgazdasági dolgozók jogaival és a brigádvezetői rendszerrel kapcsolatos kérdésekben.

T: 0800 917 2368 (8:00-20:00 h-p, 9:00-13:00 szo).

www.migrantinfo.eu

