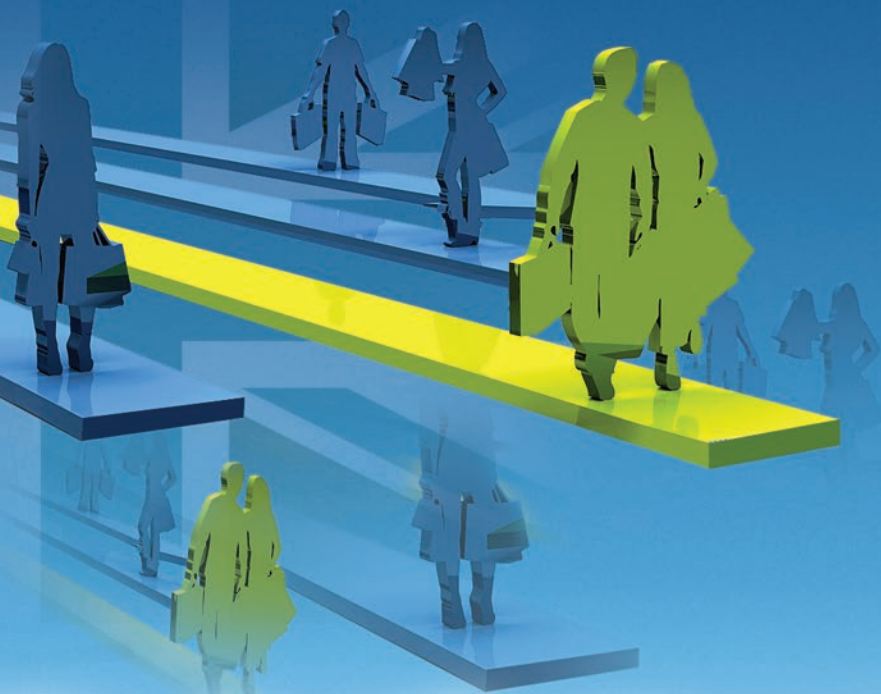


# Darbas JK: jūsų teisės

2015



# Turinys

Įvadas .....	3
1 dalis: Įdarbinimo statusas ir teisės .....	3
2 dalis: Agentūrų darbininkai .....	5
3 dalis: Įstojimas į profsąjungą .....	7
4 dalis: Darbo valandos ir atostogos .....	7
5 dalis: Atlyginimas .....	8
6 dalis: Sveikatos ir darbo saugos teisės .....	10
7 dalis: Besilaukiančių ar jaunų tėvų teisės .....	10
8 dalis: Problemų sprendimas darbe .....	12
9 dalis: Naudingi kontaktai .....	14

[www.tuc.org.uk/workingintheUK](http://www.tuc.org.uk/workingintheUK)

[www.migrantinfo.eu](http://www.migrantinfo.eu)



Dokumentas parengtas finansiškai remiant Europos Sąjungai.

Autorius prisiima visą atsakomybę už leidinio turinį, ir Europos Sąjunga yra neatsakinga už pateiktos informacijos panaudojimą.

# > Įvadas

Šį informacinį darbo teisių JK vadovą paruošė Profsąjungų Kongresas (TUC). TUC – tai profsąjungų konfederacija Britanijoje, kuriai priklauso daugiau nei 54 įvairių sektorių profesinės sąjungos, vienijančios beveik 6 milijonus narių.

Profsąjungos suburia darbininkus tam, kad gintų jų darbo teises, užtikrintų darbo vietų saugumą ir derėtųsi dėl geresnio užmokesčio bei darbo sąlygų savo nariams. Jei norite sužinoti, kaip tapti profsąjungos nariu, žiūrėkite čia [www.tuc.org.uk/join-union](http://www.tuc.org.uk/join-union).

Daugybė žmonių patiria problemų darbe, tačiau patys nesugeba jų išspręsti. Dažniausiai su tokiomis problemomis susiduria ne vienas, o daug žmonių. Drauge darbininkai yra stipresni. Narystė profsąjungoje suteikia galimybę daug problemų išspręsti kartu. Todėl labai svarbu priklausyti profsąjungoms, skatinti

kitus žmones prisijungti prie jų ir siekti, kad jos būtų pripažintos darbo vietoje.

Šis informacinis vadovas parengtas finansuojant pagal Europos Sąjungai projektą „Tarptautinis bendradarbiavimas ir informacijos plėtra dirbantiems emigrantams“ su darbo sąjungos partneriais Vengrijoje (LIGA) ir Rumunijoje (Cartel-ALFA).

Tikimės, kad šis informacinis vadovas bus naudingas. Pasidalinkite juo su kolegomis ir draugais.

*Atsakomybės apribojimas: bet kurios šalies teisinė sistema yra sudėtinga. Turėtumėte suprasti, kad šis vadovas – tai tik įvadas. Jei manote, kad kažką prarandate, arba, kad jūsų darbdavys pažeidžia įstatymą, daugiau patarimų rasite čia [www.acas.org.uk/helpline](http://www.acas.org.uk/helpline).*

## > 1. Įdarbinimo statusas ir teisės

### 1. KOKS DARBININKAS ESATE JŪS?

Visi darbininkai, turintys teisę dirbti Jungtinėje Karalystėje, turi darbo teises.

Jeigu atvykote iš šalies, nepriklausančios Europos Sąjungai, jūsų viza gali riboti darbo valandas arba darbo pobūdį. Apsilankykite Vidaus Reikalų Ministerijos svetainėje ([www.gov.uk/browse/visas-immigration](http://www.gov.uk/browse/visas-immigration)), kur rasite daugiau informacijos apie vizos apribojimus.

Jūsų darbo teisės priklausys nuo to, koks esate darbininkas.

Jungtinėje Karalystėje yra trys teisinės darbininkų kategorijos: darbuotojai; darbininkai (lai-

kini arba įdarbinti per įdarbinimo agentūras); ir savarankiškai dirbantys.

### 2. DARBUOTOJAS

Jūs esate darbuotojas, jeigu:

- Iš jūsų tikimasi, kad į darbą atvyksite reguliariai
- Jūs tikitės, kad darbdavys jums skirs reguliarias darbo valandas
- Jūs tikitės užmokesčio už atliktą darbą
- Iš jūsų tikimasi, kad savo darbą atliksite patys (pvz. negalite prašyti draugo ar šeimos nario, kad dirbtų už jus)
- Jūs negalite atsisakyti dirbti ar atsisakyti atvykti į darbą
- Jūsų darbdavys yra atsakingas už tai,

- kaip, kada ir kur jūs dirbate
- Jūsų darbdavys moka mokesčius ir Nacionalinio Draudimo įmokas iš jūsų algos
- Jūsų darbdavys aprūpina jus įrankiais, aparatūra, įranga, uniforma ir t.t.
- Jūs turite raštišką darbo sutartį

Įsidėmėkite: jei šie faktai netinka jums, gali būti, kad esate „savarankiškai dirbantis“ arba „darbininkas“. Jei nesate tikri dėl savo įdarbinimo statuso, pasitarkite su profsąjungos atsovu.

### 3. DARBUOTOJŲ TEISĖS

Visiems darbuotojams priklauso:

- Nacionalinis minimalus darbo užmokestis ([www.gov.uk/national-minimum-wage](http://www.gov.uk/national-minimum-wage))
- Apsauga nuo neteisėtų išmokų iš algos
- Kasmetinės apmokamos atostogos
- Įstatymo numatytos minimalios trukmės poilsio pertraukos
- Apsauga nuo nelaimingų atsitikimų darbe
- Teisė nedirbti daugiau kaip 48 valandas per savaitę
- Apsauga nuo neteisėtos diskriminacijos
- Apsauga pranešus apie nusižengimą darbo vietoje
- Ne visą darbo dieną dirbantiems asmenims negali būti taikomos mažiau palankios sąlygos
- Teisė įstoti į profsąjungą
- Teisė atsivesti atstovą į drausmines pražangas svarstančios tarybos ar skundo nagrinėjimo posėdį ([www.tuc.org.uk/workplace-issues/basic-rights-work/c-your-basic-rights/08-right-be-accompanied/right-be-accompanied](http://www.tuc.org.uk/workplace-issues/basic-rights-work/c-your-basic-rights/08-right-be-accompanied/right-be-accompanied))
- Įstatymo numatyta ligos pašalpa (angl. Statutory Sick Pay)
- Apsauga nėščiosioms
- Motinystės ir tėvystės atostogos ir pašalpos
- Minimalaus pranešimo apie sutarties nutraukimą laikotarpis, pvz. darbdaviui atleidžiant iš darbo ([www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650](http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650))

- Apsauga nuo nesąžiningo atleidimo iš darbo
- Prašymas dirbti lanksčiu darbo grafiku ([www.gov.uk/flexible-working](http://www.gov.uk/flexible-working))
- Neapmokamos atostogos, ištikus nelaimėms
- Įstatymo numatyta kompensacija už atleidimą iš darbo dėl etatų mažinimo ([www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf](http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf))

### 4. DARBININKAS

Jūs esate darbininkas, jeigu:

- Jūsų darbdavys neprivalo pasiūlyti reguliarių arba užtikrintų darbo valandų
- Jūs neprivalote imti darbo ar dirbti pamainas, kurias jums siūlo darbdavys
- Jūsų sutartyje esate apibūdintas kaip „laikinas darbininkas“ arba „darbininkas pagal iškvietimą“
- Iš jūsų tikimasi, kad savo darbą atliksite patys (pvz. negalite prašyti draugo ar šeimos nario, kad dirbtų už jus)
- Darbdavys moka mokesčius ir Nacionalinio Draudimo įmokas iš jūsų algos
- Jūsų darbdavys aprūpina jus įrankiais, aparatūra, įranga, uniforma ir t.t.

Įsidėmėkite: jei šie faktai netinka jums, gali būti, kad esate „savarankiškai dirbantis“ arba „darbuotojas“. Jei nesate tikri dėl savo įdarbinimo statuso, pasitarkite su profsąjungos atsovu.

### 5. DARBININKŲ TEISĖS

Visiems darbininkams priklauso:

- Nacionalinis minimalus darbo užmokestis ([www.gov.uk/national-minimum-wage](http://www.gov.uk/national-minimum-wage))
- Apsauga nuo neteisėtų išmokų iš algos
- Apmokamos kasmetinės atostogos
- Įstatymo numatytos minimalios trukmės poilsio pertraukos
- Apsauga nuo nelaimingų atsitikimų darbe
- Teisė nedirbti daugiau kaip 48 valandas per savaitę
- Apsauga nuo neteisėtos diskriminacijos
- Tam tikra apsauga nėščiosioms

- Apsauga pranešus apie nusižengimą darbo vietoje ([www.pcaw.org.uk](http://www.pcaw.org.uk))
- Dirbantys ne visą darbo dieną, negali būti diskriminuojami
- Teisė įstoti į profsąjungą
- Teisė atsivesti atstovą į drausmines pražangas svarstančios tarybos ar skundo nagrinėjimo posėdį ([www.tuc.org.uk/workplace-issues/basic-rights-work/c-your-basic-rights/08-right-be-accompanied/right-be-accompanied](http://www.tuc.org.uk/workplace-issues/basic-rights-work/c-your-basic-rights/08-right-be-accompanied/right-be-accompanied))

## 6. SAVARANKIŠKAI DIRBANTIS DARBININKAS

Jūs esate savarankiškai dirbantis, jeigu:

- Pats mokate mokesčius ir Nacionalinio draudimo įmokas
- Galite pasamdyti kitą asmenį, kad atliktų jūsų darbą
- Pats pasirūpinate savo įrankiais ir įranga
- Pateikiate sąskaitas faktūras už atliktą darbą, o ne gaunate algą
- Iškilus problemai, rizikuojate prarasti pelną

## Tiriamas savarankiškai dirbantis asmuo?

Jeigu įtariate, kad esate darbininkas arba darbuotojas, bet su jumis elgiamasi kaip su savarankiškai dirbančiu asmeniu, nedelsdami kreipkitės į profsąjungos atstovą.

## 7. SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲJŲ TEISĖS

- Sveikata ir saugumas darbe
- Apsauga nuo neteisėtos diskriminacijos
- Jei esate nėščia, jums gali priklausyti Motinystės išmoka (angl. Maternity Allowance). Daugiau informacijos rasite čia [www.gov.uk/maternity-allowance](http://www.gov.uk/maternity-allowance).

Kai kurie savarankiškai dirbantys asmenys turi papildomų teisių, kurias užtikrinti jums gali padėti profsąjunga. Žiūrėkite čia [www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder](http://www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder), norėdami rasti profsąjungą, atstovaujančią jūsų darbo sričiai.

# ➤ 2. Agentūrų darbininkai

## 1. AGENTŪRŲ DARBININKŲ TEISĖS

Agentūrų darbininkai turi tokias pačias teises kaip ir kiti darbininkai.

Agentūrų darbininkai, dirbantys pagal „užmokesčio tarp užsakymų“ sutartis, turi tokias pačias teises, kaip ir darbuotojai.

Be to, prieš pradėdami bet kokį darbą, agentūrų darbininkai turi teisę gauti raštiškus darbo terminų ir sąlygų patvirtinimus [www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when](http://www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when).

Agentūra **negali**:

- lmti mokesčio už tai, kad surado darbą ar įtraukė į registrą

- Reikalauti, kad darbininkas pirktų kitus produktus ar paslaugas, pvz., CV, apmokymus ar asmenines apsaugos priemones, ir taip nulemti darbo suradimą.
- Delsti sumokėti užmokesį darbininkui už jau padarytą darbą, nes jai už šį darbą nesumokėjo užsakovas arba dėl to, kad nebuvo pateikta pasirašyta darbo laiko ataskaita. Agentūra atsako už darbininko išdirbtų valandų nustatymą.

Daugiau informacijos rasite TUC Agentūros darbininkų internetiniame vadove: [www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers\\_0.pdf](http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_0.pdf).

## 2. AGENTŪRŲ DARBININKAI: VIENODO POŽIŪRIO PRINCIPAS

Nuo pirmos darbo užsakymo dienos samdančioios agentūros darbininkai turi teisę į:

- vienodą galimybę naudotis samdančiojo teikiamomis paslaugomis, kaip ir nuolatiniai darbuotojai
- vienodą galimybę pretenduoti į laisvą darbo vietą samdančiojo darbovietėje, kaip ir nuolatiniai darbuotojai

Išdirbus **12 savaitių** tame pačiame samdančiojo darbe, agentūros darbininkams priklauso:

- toks pat užmokestis, kurį gauna nuolatiniai darbuotojai (nebent jūs dirbate pagal „užmokesčio tarp užsakymų“ sutartį, žiūrėkite žemiau)
- vienodos atostogų teisės, kaip ir nuolatiniams darbuotojams
- vienodos teisės į darbo laiką, kaip ir nuolatiniams darbuotojams

## 3. AGENTŪROS DARBININKAI: VIENODO POŽIŪRIO PRINCIPŲ IŠIMTYS

Agentūros darbininkai, pasirašę darbo sutartis su agentūra, ir kuriems yra mokama tarp darbo užsakymų, neturi teisės į vienodo mokėjimo principą, net po 12 savaitių nuo darbo užsakymo pradžios.

Jūs NETURITE teisės į vienodo mokėjimo principą, jeigu jūsų darbo sutartyje:

- numatyta „nuolatinė“, o ne terminuota įdarbinimo forma
- numatytas minimalus mokamas užmokestis
- numatyta, kur jums reikės dirbti
- numatytos darbo valandos ir darbo pobūdis

Agentūros darbininkai, pasirašę tokio tipo sutartį, turi teisę gauti užmokestį tarp užsakymų net tada, kai nedirba.

Daugiau informacijos rasite TUC internetiniame vadove: [www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers\\_0.pdf](http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_0.pdf).

Jeigu esate pasirašę tokio tipo sutartį, profsajunga galės jums padėti pasinaudoti darbo teisėmis ([www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder](http://www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder)).

## 4. AGENTŪROS DARBININKAI: NELAIMINGI ATSTITIKIMAI DARBE

Agentūros privalo būti informuojamas apie bet kokią riziką sveikatai ir saugumui, žinomą ir samdančiam, ir apie tai, kokių priemonių jis ėmėsi, kad kontroliuotų šią riziką. Agentūros turi patikrinti, ar samdantis atliko išsamų sveikatos ir saugumo rizikos įvertinimą, ir jos taip pat turi užtikrinti, kad būtumėte informuotas apie situaciją, prieš nusiunčiant jus į tą organizaciją.



## ➤ 3. Įstojimas į profsąjungą

Profsąjungos – tai organizacijos, kurios gina žmonių teises darbe, užtikrina saugias darbo sąlygas ir derisi dėl geresnio užmokesčio ir darbo sąlygų savo nariams.

Profsąjungos gali patarti, kaip pasinaudoti darbo teisėmis, minėtomis šiame vadove. Norėdami sužinoti, kaip tapti profsąjungos nariu, žiūrėkite čia [www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder](http://www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder).

Profsąjungos nepriklauso jokiems darbdaviams ar valstybinėms organizacijoms. Visi turi teisę įstoti į profsąjungą, o jūsų darbdavys neprivalo žinoti, kad esate jos narys. Jungtinėje Karalystėje profsąjungas turinčių darboviečių darbininkai gauna didesnę vidutinę algą ir yra labiau apsaugoti, todėl labai svarbu įstoti į profsąjungą.

Darbdaviui pripažinus profsąjungą ši gali darbuotojų vardu derėtis su vadovybe dėl darbo užmokesčio ir sąlygų. Bendro susitarimo pasiekama taip vadinamu bendru derėjimu. Daug darboviečių yra priėmusios bendrus susitarimus dėl algų ir darbo sąlygų (kurios yra geresnės už teisėtą minimumą), sveikatos

ir saugumo, motinystės ir tėvystės teisių bei daugelio kitų dalykų.

Jeigu esate profsąjungos narys ir jums kyla problemų darbe, profsąjungą gali pasiūlyti savo atstovą, kuris padėtų jas išspręsti. Profsąjungos taip pat suteikia teisinius atstovus, pvz., atstovavimui Darbo Tribunoluose arba, jei jums atsitinka nelaimė darbe ir norėdami užsigarantuoti ir apsaugoti savo teises, privalote imtis teisinių veiksmų prieš savo darbdavį.

Jei esate profsąjungos narys ir dirbate profsąjungų nepripažįstančioje darbovietėje, tokiu atveju profsąjungos vis tiek gali atstovauti darbininkams ir darbuotojams drausmines pražangas svarstančios tarybos ar skundo nagrinėjimo posėdžiuose. Profsąjungą, kuriai priklausote, gali patarti darbo teisių klausimais.

Jei nesate profsąjungos narys ir dirbate darbovietėje, kurioje jos nėra pripažįstamos, vertėtų susisiekti su viena jų, nes galbūt ji galėtų padėti, jei taptumėte jos narys.

## ➤ 4. Darbo valandos ir atostogos

### 1. DARBO SAVAITĖ

Darbuotojai ir darbininkai turi teisę nedirbti daugiau nei 48 valandas per savaitę. Šis apribojimas yra vidutiniškai apskaičiuojamas 17-os savaitių periodui. Jie gali pasirašyti darbo sutarties sąlygą ir prarasti teisę dirbti ne daugiau kaip 48 valandas per savaitę, tačiau niekas negali jų priversti atsisakyti šios teisės. Jei jie apsigalvoja ir nori susigrąžinti teisę dirbti

ne daugiau kaip 48 valandas per savaitę, jie privalo apie tai pranešti darbdaviui, tačiau gali praeiti kelios savaitės, kol tai įsigalios. Profsąjungos atstovas galės jums padėti šiuo klausimu.

Darbuotojai ir darbininkai turi teisę gauti 11 polisio valandų be pertraukos kiekvienam 24-ių valandų laikotarpiui.



## 2. NAKTINIS DARBAS

Naktinių pamainų darbuotojai ir darbininkai neturėtų dirbti daugiau nei aštuonias valandas kiekvienam 24-valandų laikotarpiui. Tai apskaičiuojama nustatant 17-os savaitių vidurkį arba sutarties laikotarpiu (jei jis yra trumpesnis).

Pavyzdys: agentūros darbininkas, įdarbintas vienam mėnesiui, per 4 savaites, naktinėje pamainoje neturėtų dirbti daugiau nei 48 valandas per savaitę.

Darbdavys turi pasiūlyti nemokamą sveikatos apžiūrą prieš tampant naktinių pamainų darbuotoju, o juo tapus – reguliariai.

## 3. POILSIO PERTRAUKOS

Darbuotojai ir darbininkai turi teisę į 20 minučių poilsio pertrauką, kai jų darbo diena

yra ilgesnė negu šešios valandos. Tačiau jei asmeniui mažiau nei 18 metų, jis turite teisę į 30 minučių pertrauką išdirbęs keturias su puse valandos. Daugiau informacijos rasite čia [www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1373](http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1373).

## 4. ATOSTOGOS (METINĖS ATOSTOGOS)

Darbuotojai ir darbininkai turėtų gauti mažiausiai keturias apmokamų atostogų savaites per metus ir aštuonias valstybines poilsio dienas (angl. Bank holidays). Kai kuriose darbovietėse darbuotojai gali pasiimti laisvadienį per valstybines poilsio dienas, o kitose - gauti papildomų laisvų dienų už valstybinę poilsio dieną. Jei norite sužinoti, kas jums priklauso, pasitikrinkite savo darbo sutartį, peržiūrėkite personalo vadovą arba pasikalbėkite su profsąjungos atstovu.

# > 5. Atlyginimas

## 1. ATLYGINIMO LAPELIAI

Gavę kiekvieną atlyginimą Darbuotojai turi gauti algos lapelį. Algos lapelyje turėtų būti įrašyta kiek jiems buvo sumokėta, atskaičiuota (pvz., mokesčiai, nacionalinis draudimas ir profsąjungos narystės mokestis) ir kiek liko atskaičiuotus mokesčius.

Kiekvienais metais darbdavys privalo pateikti P60 pažymą, kurioje įrašytas darbuotojo metinis atlyginimas, atlyginimas, atskaičiuotus mokesčius ir bendra metinė mokesčių suma.

## 2. NACIONALINIS MINIMALUS DARBO UŽMOKESTIS

Darbininkams ir darbuotojams turi būti mokamas nacionalinis minimalus darbo užmokestis, kurį nustato vyriausybė ir kiekvienais metais peržiūri Mažo Užmokesčio Komisija (kurioje dalyvauja ir profsąjungos atstovai bei darbdaviai).

Skirtingi tarifai galioja 16-17, 18 – 20 arba 21 metų asmenims bei praktikantams. Naujausius nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio tarifus rasite čia [www.gov.uk/national-minimum-wage-rates](http://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates).

Jei manote, kad jums nemokamas nacionalinis minimalus atlyginimas, skundą galite pateikti Darbo Užmokesčio ir Darbo Teisių pagalbos telefonu 0800 917 2368 ([www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline](http://www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline)).

## 3. IŠSKAIČIAVIMAI

Darbdavys neturėtų nieko išskaičiuoti iš jūsų užmokesčio, išskyrus jeigu:

- To reikalauja įstatymas (pvz., pajamų mokesčio ir nacionalinis draudimo išmokos)
- Darbo sutartis leidžia daryti išskaičiavimus (pvz. profsąjungos



narystės mokesčių)

- Jūs pasirašėte raštišką susitarimą, numatantį išskaičiavimus
- Jūsų darbdavys per daug jums sumokėjo – tokiu atveju turėtumėte kreiptis į profsąjungos atstovą
- Nedirbote dėl įvykusio streiko (darbdavys gali išskaičiuoti užmokesį tik už dieną (-as), už kurią (-as) nedirbote)
- Taip pat galioja ypatingos taisyklės dėl išskaičiavimų iš parduotuvės darbininkų užmokesčio, jei darbdavys įsitikinęs, kad darbininkas apsigovė. Daugiau informacijos apie tai gali suteikti profsąjungos atstovas.
- Jei darbdavys jums suteikia gyvenamąjį plotą, jis turi teisę mokėti truputėlį mažiau nei minimalų nacionalinį užmokesį. Tai vadinama gyvenamojo ploto kompensacija:  
[www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation](http://www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation)

#### **Neteisėti išskaičiavimai iš užmokesčio**

- Draudžiama išskaičiuoti mokesį už suteiktą maistą ar kitus užkandžius.
- Draudžiama išskaičiuoti mokesį už apsaugos priemones, kurias turite naudoti tam, kad saugiai atliktumėte savo darbą. Iškilus neaiškumų, galite susisiekti su Sveikatos ir Darbo Saugos Vadovu ([www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk)).

#### **4. NACIONALINIS DRAUDIMAS IR MOKESČIAI**

Kiekvienas darbuotojas JK turi Nacionalinio draudimo numerį. Vyriausybė išduoda šį numerį, kad galėtumėte teisėtai dirbti. Jis reikalingas sekant, kaip mokami socialinio draudimo įnašai. Jei uždirbate daugiau nei £100 per savaitę, tada jūs ir jūsų darbdavys turite mokėti tai, kas vadinama Nacionalinio draudimo įnašais. Tai yra tam tikri mokesčiai.

Jūs taip pat privalote mokėti pajamų mokesčius (viršijus tam tikrą užmokesį). Kiekvienas darbuotojas Jungtinėje Karalystėje

turi mokesčių kodą, kurį darbdavys naudoja, kad apskaičiuotų, kiek mokesčių turi mokėti jūsų vardu. Jei pradėsite pirmą darbą Jungtinėje Karalystėje, tikriausiai pradėsite mokėti „ypatingąjį mokesį“ (angl. emergency tax), kol jums bus duotas mokesčio kodas.

Jei neturite Nacionalinio draudimo numerio (angl. NINO) arba darbdavys jums davė laikiną numerį, skambinkite 0845 6000643; žiūrėkite čia [www.gov.uk/apply-national-insurance-number](http://www.gov.uk/apply-national-insurance-number).

Jeigu darbdavys siūlo mokėti grynaisiais, nemokant Nacionalinio draudimo arba mokesčių (tai vadinama „grynaisiais į rankas“) kuo skubiau pasikalbėkite su profsąjungos atstovu. Tai yra įstatymo pažeidimas.

#### **5. IŠMOKOS SUSIRGUS**

Jūsų darbo sutartyje numatyta, kokią išmoką gausite ligos atveju.

Jei jūsų darbdavys nemoka ligos išmokų, jums gali priklausyti įstatymu numatyta ligos pašalpa (angl. SSP) (tai yra vienodo dydžio valstybinė pašalpa). Ją moka darbdavys nuo penktos susirgimo dienos iki 28 savaitių. Jums priklauso SSP, jei esate įmokėję pakankamai Nacionalinio draudimo įnašų.

Egzistuoja tikimybė, kad jums bus skirta dar ir Pajamų Parama arba Darbo ir Paramos pašalpa (angl. Income Support or Employment and Support Allowance). Daugiau informacijos rasite čia [www.gov.uk/contact-jobcentre-plus](http://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus).



## ➤ 6. Sveikatos ir darbo saugos teisės

Jūsų organizacija privalo garantuoti jums saugią ir sveiką darbo aplinką. Į tai įeina jūsų apmokymas sveikatos ir darbo apsaugos darbuotojėse klausimais. Yra daug specialių taisyklių, taikomų skirtingose darbuotojėse, kur egzistuoja ypatinga rizika. Pasitirinkite, ar jūsų darbuotojėse yra profsąjungos

sveikatos ir saugos atstovas ([www.tuc.org.uk/workplace-issues/health-and-safety/safety-representatives](http://www.tuc.org.uk/workplace-issues/health-and-safety/safety-representatives)).

Daugiau informacijos apie sveikatos ir saugos teises rasite Sveikatos ir Darbo Saugos vadovo svetainėje ([www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk)).

## ➤ 7. Besilaukiančių ar jaunų tėvų teisės

### 1. NĖŠČIŲ ARBA ŽINDANČIŲ MOTERŲ TEISĖS

Visos nėščios arba žindančios darbininkės turi teisę būti nediskriminuojamos dėl nėštumo, pvz. negalima drausminti jei į darbą neatvykstama dėl ligos, susijusios su nėštumu. Samdančios agentūros, negali nutraukti užsakymo, jei sužino, kad darbininkė laukiasi.

Organizacijos, kuriose dirba nėščios ar neseniai mamomis tapusios moterys, privalo imtis veiksmų, kad sumažintų pavojaus riziką darbininkėms ar jų kūdikiams.

### 2. MOTINYSTĖS IŠMOKA

Kai kurioms darbininkėms gali priklausyti 39 savaičių Įstatymo numatyta motinystės išmoka (angl. SMP). Pirmąsias šešias savaites yra mokama 90% normalaus jūsų užmokesčio, o likusias – visiems vienoda išmoka ([www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay](http://www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay)).

Jei darbininkei nepriklauso SMP, tada ji gali prašyti Motinystės pašalpos (angl. Maternity Allowance), kuri yra visoms vienoda ir mokama iki 39 savaičių ([www.gov.uk/maternity-allowance](http://www.gov.uk/maternity-allowance)).

### 3. PAPILDOMOS TEISĖS NESENAI SUSILAUKUSIOMS ARBA BESILAUKIANČIOMS DARBUOTOJOMS

- Apmokamas išleidimas iš darbo į priešgimdyminės priežiūros susitikimus
- Darbdaviai turi imtis veiksmų, kad apsaugotų darbuotojas ir jų kūdikius nuo pavojų darbe. Jei jų darbo ar jo sąlygų neįmanoma pritaikyti taip, kad būtų sumažinta pavojaus rizika, darbdavys privalo pasiūlyti kitą tinkamą darbą ne mažiau tenkinančiomis sąlygomis ir terminais. Jei kito tinkamo darbo rasti neįmanoma, darbdavys turi laikinai neleisti darbininkei dirbti, tačiau už tą laiką jai turi būti mokama.
- Iki 52 savaičių motinystės atostogų (pirmos dvi motinystės atostogų savaitės yra privalomos). Darbuotojos negali patirti jokių nuostolių arba diskriminacijos, jei nori išeiti ar išeina motinystės atostogų.
- Jei darbuotojos išeina 26 ar mažiau motinystės atostogų savaičių, jos turi teisę grįžti į tą patį darbą. Jei jos išeina daugiau kaip 26 savaites, turi teisę grįžti

į tą patį darbą, tačiau jei tai neįmanoma, jūs turi teisę gauti kitą tinkamą darbą, panašiomis darbo sąlygomis ir terminais.

- Motinos, kurių vaikai turi gimti 2015 m. balandžio 5 d. arba vėliau, iki 50 motinystės atostogų savaičių gali paversti į Bendras vaiko priežiūros atostogas (angl. Shared Parental Leave), jei jos ir jų vaikų tėvai arba jų partneriai atitinka kriterijus. Daugiau informacijos rasite čia [www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility](http://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility).
- Jei darbuotojai ruošiasi įsivaikinti vaiką ir tokiu būdu jie taps pagrindiniais jo maitintojais, pirmaisiais metais jie turės panašias teises į atostogas ir išmokas. Daugiau informacijos rasite čia [www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview](http://www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview).

#### 4. DARBUOTOJŲ TEISĖS Į TĖVYSTĖS ATOSTOGAS

Jei esate darbuotojas, ką tik tapęs tėčiu ar greit juo tapsite, arba esate besilaukiančios moters partneris ir būsite atsakingas už vaiko auginimą, turite teisę:

- Būti išleistas iš darbo (ne daugiau kaip du kartus), kad galėtumėte nuvykti į priešgimdyminės priežiūros susitikimus.
- Iki dviejų savaičių tėvystės atostogų, kurias reikia pasiimti maždaug kūdikio gimimo laiku, jei išdirbote savo darbdaviui mažiausiai 26 savaites iki penkioliktos savaitės prieš nustatytą kūdikio gimimo savaitę.
- Iki dviejų savaičių įstatymo numatytos tėvystės išmokos ([www.gov.uk/paternity-pay-leave/pay](http://www.gov.uk/paternity-pay-leave/pay)), jei jums priklauso tėvystės atostogos ir jei uždirbote daugiau nei mažiausią uždarbio normą ([www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions](http://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions)).

- Jei jums ir vaiko motinai priklauso Bendros vaiko priežiūros atostogos (angl. SPL), pirmaisiais metais galite gauti daugiau atostogų vaiko priežiūrai. Tai leidžia motinai iki 50 motinystės atostogų savaičių paversti į SPL, kurias bet kuris iš partnerių gali išnaudoti per pirmuosius metus ([www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility](http://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility)).
- Jei darbuotojai ruošiasi įsivaikinti vaiką su savo partnere, jie turi panašias teises į atostogas ir išmokas. Žiūrėkite čia [www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview](http://www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview).

#### 5. DARBUOTOJŲ TEISĖS Į VAIKŲ PRIEŽIŪROS ATOSTOGAS, LANKSTŲ DARBO GRAFIKĄ IR NEMOKAMAS ATOSTOGAS, IŠTIKUS NELAIMĖMS NAMUOSE

Norint suderinti darbą su šeimos reikalais, dirbantys tėvai ar globėjai turi šias teises:

- Tėvai, kurie yra darbuotojai ir yra išdirbę daugiau kaip metus savo darbdaviui, turi teisę pasiimti vaiko priežiūros atostogas, kad pasirūpintų savo vaiku. Šios atostogos yra neapmokamos ir jas galima pasiimti po vieną savaitę vienu metu. Tėvai daugiausia gali pasiimti 18 savaičių atostogų vaiko priežiūrai. Atostogas reikia išnaudoti iki penktojo vaiko gimtadienio. Tačiau nuo 2015 m. balandžio mėnesio tėvai galės išnaudoti šias atostogas iki vaikai sukanka aštuoniolika.
- Darbuotojai, išdirbę darbdaviui daugiau nei 26 savaites, turi teisę prašyti lankstaus darbo grafiko.

Profesųjungos atstovas galės patarti kaip gauti šias teises darbe.

# ➤ 8. Problemų sprendimas darbe

## 1. SKUNDŲ NAGRINĖJIMAI

Jei manote, kad darbe su jumis elgiamasi nesąžiningai, pvz., jei galvojate, kad darbdavys jus diskriminuoja arba jums nesuteikiamos tinkamos darbo sąlygos, pasikalbėkite su profsąjungos atstovu. Kartu turėtumėte pabandyti aptarti šį reikalą su savo tiesioginiu vadovu, o jei tai neįmanoma – su vyresniu vadovu.

Tačiau jei tai neišsprendžia problemos ar to padaryti neįmanoma, turėtumėte vadovautis oficialia darbdavio ginčų nagrinėjimo tvarka. Jums gali tekti parašyti savo darbdaviui ir paaiškinti, kodėl galvojate, kad su jumis elgiamasi nesąžiningai ir jūsų darbdavys turėtų suorganizuoti susirinkimą jūsų skundai aptarti. Jūs turite teisę atsivesti profsąjungos atstovą į šį susirinkimą.

Jei jūsų netenkina rezultatas, galite paprašyti apeliacinio susirinkimo. Taip nutikus, jūs turite teisę būti lydima profsąjungos atstovo.

Įsidėmėkite: daug darbdavių neleidžia darbininkams arba savarankiškai dirbantiems asmenims naudotis ginčų nagrinėjimo tvarka. Apie tai galite pasikalbėti su profsąjungos atstovu.

## 2. DRAUSMINIAI VEIKSMAI

Jei esate darbuotojas ir jūsų darbdavys nusprendžia imtis drausminių veiksmų prieš jus, aptarkite savo problemą su profsąjungos atstovu ir peržvelkite darbo sutartyje paaiškintą skundų nagrinėjimo tvarką.

Svarbiausi drausminės procedūros reikalavimai:

- Jūsų darbdavys turi atlikti tyrimą, jei įtaria, kad nepakankamai gerai atliekate savo darbą arba netinkamai elgiatės. Tada jis nuspręs, ar jums bus iškelta byla.

Darbdavys gali paprašyti jūsų atvykti į tiriamąjį susirinkimą. Teisės atsivesti atstovą į tiriamąjį susirinkimą neturite, tačiau, paprašius, geras darbdavys turėtų leisti tai padaryti.

- Jūsų darbdavys turėtų raštiškai pranešti jums, jei mano, kad galima jums iškelti bylą. Darbdavys turėtų pakviesti jus į susirinkimą, paaiškinti, kad turite teisę būti lydima profsąjungos atstovo, ir atsiųsti jums įrodymus, kuriuos ruošiasi panaudoti prieš jus.
- Jūsų darbdavys turėtų suruošti jums asmenišką susitikimą, kad aptartų šį reikalą. Į šį susirinkimą galite atsivesti savo atstovą, tačiau turėtumėte pranešti darbdaviui, kad ketinate tai padaryti. Po susitikimo darbdavys turėtų pranešti savo sprendimą ir apie jūsų teisę apeliuoti.

Jei esate darbuotoju mažiausiai du metus, darbdavys jus teisėtai gali atleisti tik tokiu atveju, jei gali įrodyti, kad tai yra susijęs su jūsų nesugebėjimu atlikti darbą. Darbdavys neturi teisės atleisti jus dėl šių priežasčių:

- Narystės ar veiklos profsąjungoje
- Sveikatos ir darbo saugos
- Naudojimosi savo darbo teisėmis
- Nėštumo ir motinystės
- Diskriminacijos

Darbdavys privalo laikytis sąžiningos atleidimo tvarkos. Jei jie to nedaro, jūs turite teisę iškelti ieškinį darbdaviui dėl neteisingo atleidimo iš darbo. Daugiau patarimų gausite pasikalbėję su profsąjungos atstovu.

## 3. DISKRIMINACIJA IR PRIEKABIIVIMAS DARBE

Jei patiriate patyčias, prie jūsų priekabiaujama arba esate diskriminuojamas darbe, susisiekite su profsąjunga.

Jūs turite teisę, kad su jumis nesielgtų mažiau palankiai dėl jūsų rasės, lyties, tautybės, religijos ar tikėjimo, seksualinės orientacijos, nėštumo, motinystės, amžiaus ir neįgalumo (tai vadinama „saugomomis savybėmis“).

Jei esate neįgalus, jūs turite teisę gauti papildomą paramą. Darbdavys turi tinkamai pritaikyti patalpas, įrangą ir darbo valandas, kad, lyginant su įgaliais darbuotojais, jūs nepatirtumėte nepatogumų. Darbdavys privalo tuo pasirūpinti tik tokiu atveju, jei jis žino, kad esate neįgalus.

Taip pat yra neteisėta mažiau palankiai elgtis, jei esate pasirašę terminuotą sutartį arba dirbate nepilną darbo dieną.

Diskriminuojama ir tuo atveju, jei yra mokama mažiau arba suteikiamos blogesnės darbo sąlygos ir terminai nei kitiems darbuotojams arba nesuteikiamas tam tikras darbas.

Jei darbe kas nors su jumis netinkamai elgiasi ir jų elgesys yra priešiškas, įbauginantis, žeminantis ar užgaulus, įskaitant ir nepageidaujamą seksualinį dėmesį, tai yra vadinama priekabiavimu. Priekabiavimas yra neteisėtas, jei yra susijęs su kuria nors „saugoma savybe“.

Taip pat negalima persekioti už tai, kad pateikėte skundą dėl diskriminacijos.

Turėtumėte užsirašyti visus patyčių, priekabiavimo ar diskriminacijos atvejus ir išsaugoti kito-

kius susijusius įrodymus, nes jums jų prireiks, jei reikės pateikti oficialų skundą. Profsąjunga jums gali patarti kaip tai padaryti.

#### 4. BYLOS PATEIKIMAS DARBO TRIBUNOLUI

Iškilius problemoms darbe, profsąjunga turėtų padėti jas išspręsti. Ji taip pat gali padėti pateikti bylą Darbo tribunolui.

Darbo tribunolai yra specialieji teismai, kurie sprendžia darbo klausimus. Daugeliu atvejų tribunolai nesugrąžins jums darbo, tačiau jie gali liepti darbdaviui sumokėti kompensaciją.

Būtinai pasitarkite su profsąjunga arba ACAS pagalbos linija 0300 123 1100 prieš pateikdami bylą tribunolui. Jūs privalote informuoti ACAS, kad ruošiatės kreiptis į tribunolą. ACAS jums pasiūlys nemokamą „Ankstyvojo sutaikinimo“ paslaugą, kad patartų jums.

Daugumą nusiskundimų reikia pateikti per tris kalendorius mėnesius.

Kai kreipsitės į tribunolą, turėsite sumokėti tam tikrą mokestį, o jeigu jūsų bylos neišeis išspręsti prieš posėdį, turėsite sumokėti dar kartą. Jei jūsų alga yra nedidelė ir neturite daug santaupų, galite prašyti, kad šis mokestis būtų sumažintas. Daugiau informacijos apie tai rasite čia [www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims](http://www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims).



## ➤ 9. Naudingi kontaktai

### ■ **Trades Union Congress (TUC)**

TUC tai profsąjungų konfederacija Britanijoje, kuriai priklauso daugiau nei 54 įvairių sektorių profesinės sąjungos, vienijančios beveik 6 milijonus narių.

T: 020 7636 4030 E: [info@tuc.org.uk](mailto:info@tuc.org.uk)

[www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk)

### ■ **Patarimų, sutaikinimo ir arbitražo tarnyba (angl. ACAS)**

Patarimų, sutaikinimo ir arbitražo tarnyba yra visuomeninė organizacija, propaguojanti gerus santykius darbinėje aplinkoje. Jų nacionalinė pagalbos telefono linija atsako į klausimus apie įdarbinimą ir duoda bendrų patarimų dėl darbuotojų ir darbdavių teisių.

T: 0300 123 1100, nuo 8 iki 20 val., pirmadieniais – penktadieniais ir nuo 9 iki 13 val. šeštadieniais

[www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

### ■ **Lygybės ir Žmogaus teisių komisija (angl. EHRC)**

Lygybės ir Žmogaus teisių komisija yra nepriklausoma valstybinė organizacija, įkurta tam, kad padėtų naikinti diskriminaciją, sumažinti nelygybę, ginti žmogaus teises.

[www.equalityhumanrights.com/](http://www.equalityhumanrights.com/)

### ■ **Patarimų piliečiams biuras (angl. CAB)**

Patarimų piliečiams biuras teikia nemokamus, konfidencialius patarimus apie įsiskolinimus ir vartotojų problemas, lengvatas ir pašalpas, apgyvendinimo, teisinius, įdarbinimo ir imigra-

cijos klausimus. Patarimų galite gauti internete arba vietos biuruose. Žiūrėkite [www.citizen-sadvice.org.uk](http://www.citizen-sadvice.org.uk).

### ■ **Sveikatos ir darbo apsaugos vadovas**

Sveikatos ir darbo apsaugos vadovas yra vyriausybinių organizacija, suteikianti patarimų ir informacijos sveikatos ir darbo apsaugos klausimais.

Tel: 0300 003 1747 (8.30 -17 val.)

### ■ **Motinytės teisės**

Motinytės teisės yra labdaringa organizacija, skatinanti suteikti teises nėščioms moterims ir kovojanti su diskriminacija. Jie turi informacijos apie motinytės teises įvairiausiomis kalbomis: [www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages](http://www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages)

### ■ **Darbo užmokesčio ir Darbo teisių pagalbos linija**

Ši pagalbos linija yra konfidenciali vyriausybės tarnyba, siūlanti patarimų apie Nacionalinį minimalų atlyginimą, įdarbinimo agentūras, darbo laiką, agrikultūros sektoriuje dirbančiųjų teises ir apie darbą įdarbinimo agentūroms (kurios angliškai kartais vadimos *gangmasters*)

Tel: 0800 917 2368 (8-20 val., pirmadienį – penktadienį, 9-13 val. šeštadienį).





[www.migrantinfo.eu](http://www.migrantinfo.eu)

