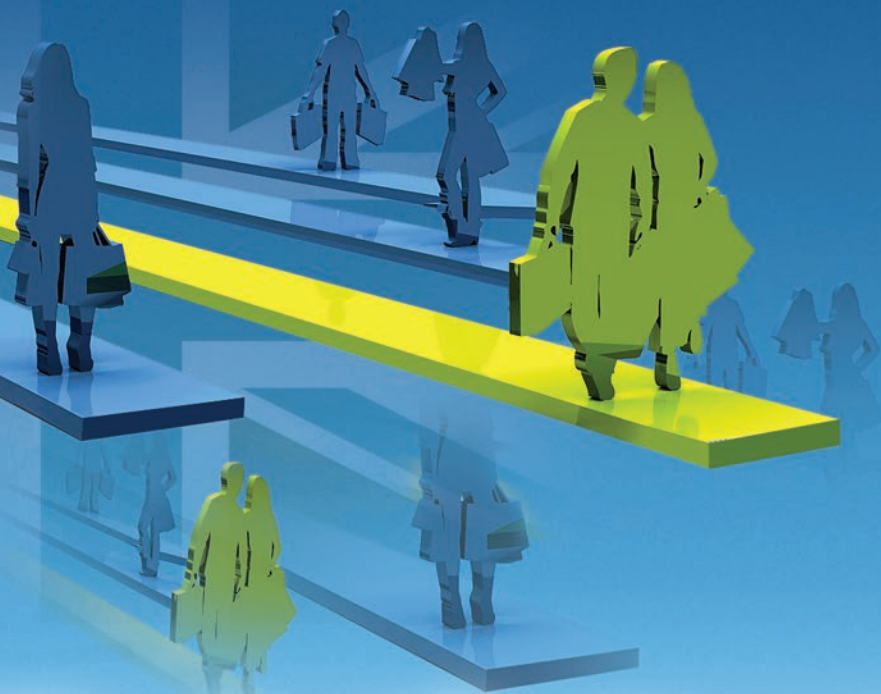


Praca

w Wielkiej Brytanii: **przewodnik po twoich prawach**

2015



Spis treści

Wstęp	3
Część 1: Status zatrudnienia i prawa	3
Część 2: Pracownicy agencji pracy tymczasowej	5
Część 3: Dołącz do związku	7
Część 4: Godziny pracy i dni wolne	7
Część 5: Wynagrodzenie	8
Część 6: Prawa BHP w pracy	10
Część 7: Prawa pracowników oczekujących dziecka, lub młodych rodziców	10
Część 8: Radzenie sobie z problemami w pracy	12
Część 9: Przydatne kontakty	14

www.tuc.org.uk/workingintheUK

www.migrantinfo.eu



Niniejszy dokument został opracowany przy finansowym wsparciu Unii Europejskiej.

Wyłącznie odpowiedzialność ponosi autor, Unii Europejskiej nie jest odpowiedzialna za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych tu informacji.

> Wstęp

Witamy w przewodniku TUC po prawach pracowniczych dla osób pracujących w Wielkiej Brytanii. TUC jest krajowym centrum związków zawodowych w Wielkiej Brytanii. Reprezentujemy prawie 6 milionów pracowników i 54 związków z różnych branż.

Związki zawodowe gromadzą pracowników w celu obrony ich praw, aby miejsca pracy były bezpieczne oraz starają się walczyć o lepsze warunki płacy i pracy dla swoich członków. Aby dowiedzieć się, jak dołączyć do naszego związku, zajrzyj tutaj: www.tuc.org.uk.

Wiele osób ma problemy w pracy, ale nie jest w stanie samemu ich rozwiązać. Wiele z tych problemów, jakie napotykać ludzie w miejscu pracy to kwestie niespotykane dla pojedynczych osób, ale mogące mieć wpływ na wiele osób. Razem pracownicy są silniejsi. Bycie związkiem zawodowym oznacza, że takie problem mogą być podejmowane, jako wspólna sprawa. Dlatego tak ważne jest członkostwo w związku zawodowym, aby

zachęcać innych do dołączenia do związku i pracowania na rzecz tego, aby związki zawodowe były uznawane w twoim miejscu pracy.

Niniejszy dokument został opracowany przy finansowym wsparciu Unii Europejskiej, jako część projektu 'Opracowanie informacji dla pracowników migracyjnych poprzez międzynarodową współpracę' z partnerami związków zawodowych LIGA na Węgrzech i Cartel-ALFA z Rumunii.

Mamy nadzieję, że będzie on dla ciebie przydatny. Podziel się nim ze współpracownikami i znajomymi.

Zastrzeżenie: system prawny każdego kraju jest skomplikowany. Niniejsze opracowanie należy traktować, jako przewodnik po podstawach. Jeśli uważasz, że jesteś pokrzywdzony, lub twój pracodawca łamie prawo, należy zasięgnąć dalszych porad zawartych tutaj: www.acas.org.uk/helpline.

> 1. Status zatrudnienia i prawa

1. JAKIM TYPEM PRACOWNIKA JESTEŚ?

Wszyscy pracownicy z prawem do pracy w Wielkiej Brytanii mają prawa pracownicze.

Jeśli pochodzisz spoza Unii Europejskiej, w twojej wizie mogą widnieć warunki, ograniczające liczbę godzin pracy, jakie możesz przepracować, niemniej jednak możesz zostać zatrudniony. Zajrzyj na stronę Home Office (www.gov.uk/browse/visas-immigration), aby dowiedzieć się więcej o warunkach dołączonych do twojej wizy.

Prawa, jakie ci przysługują w pracy będą zależne od rodzaju pracownika, jakim jesteś.

Ogólnie, są trzy kategorie pracowników w Wielkiej Brytanii: 'osoby zatrudnione'; 'pracownicy', jak pracownicy dorywczy, lub tymczasowi oraz osoby 'samozatrudnione'.

2. OSOBA ZATRUDNIONA

Prawdopodobnie jesteś osobą zatrudnioną, jeśli:

- Musisz regularnie przychodzić do pracy
- Oczekujesz, że pracodawca zapewni regularne godziny pracy, lub pracę
- Oczekujesz wynagrodzenia za wykonywaną pracę
- Pracę musisz wykonywać samodzielnie (np. nie wolno ci poprosić o pomoc przyjaciół, lub rodziny, aby wykonali ją za ciebie)

- Nie możesz odmówić pracy, lub nie stawić się w pracy
- Twój pracodawca decyduje, jak, kiedy i gdzie pracujesz
- Twój pracodawca płaci podatki i ubezpieczenie zdrowotne potrącając je z twojej pensji
- Twój pracodawca dostarcza ci narzędzia, sprzęt, ubranie, itp.
- Masz umowę o pracę na piśmie

Uwaga: Jeśli te szczegóły nie mają zastosowania w twoim przypadku, być może jesteś 'samozatrudnionym' lub 'pracownikiem'. Poproś o pomoc członka związku zawodowego, jeśli nie jesteś pewien swojego statusu zatrudnienia.

3. PRAWA OSOBY ZATRUDNIONEJ

Wszyscy pracownicy mają prawo do:

- Otrzymywania przynajmniej Minimalnej Pensji Krajowej
www.gov.uk/national-minimum-wage
- Ochrony przeciw bezprawnym potrąceniom z pensji
- Płatnego urlopu wypoczynkowego
- Ustawowego minimalnego czasu na odpoczynek
- Ochrony przed wypadkami w pracy
- Nie więcej, niż 48 godzin pracy średnio w miesiącu
- Ochrony przed bezprawną dyskryminacją
- Ochrony przed 'nieprawidłowościami' - raportowanie niewłaściwego zachowania w miejscu pracy
- Nie bycia traktowanym gorzej, jeśli pracuje nie w pełnym wymiarze godzin
- Dołączenia do związków zawodowych
- Opieki w przypadku skarg, zażaleń i działań dyscyplinarnych
www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm
- Ustawowego płatnego zwolnienia lekarskiego
- Ochrony w przypadku ciąży
- Odpłatnego urlopu macierzyńskiego i tacierzyńskiego
- Minimalny okres wypowiedzenia w przypadku kończącego się zatrudnienia, np. jeśli pracodawca pracownika zwalnia (www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650)

- Ochrony przed niesprawiedliwym zwolnieniem
- Wnioskowania o elastyczne godziny pracy (www.gov.uk/flexible-working)
- Czasu wolnego w przypadku sytuacji nagłych
- Ustawowej odprawy (www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf)

4. PRACOWNIK

Prawdopodobnie jesteś pracownikiem, jeśli:

- Twój pracodawca nie musi oferować ci regularnych, lub gwarantowanych godzin
- Nie musisz akceptować jakiegokolwiek pracy, czy zmian, które oferuje ci twój pracodawca
- W umowie jesteś opisany, jako pracownik 'dorywczy', lub 'w razie potrzeby'
- Oczekuje się od ciebie, że swoją pracę wykonasz osobiście (np. nie możesz poprosić o pomoc w wykonaniu tej pracy za siebie przyjaciół, ani rodzinę)
- Twój pracodawca płaci podatki i ubezpieczenie zdrowotne potrącając je z twojej pensji
- Twój pracodawca dostarcza ci narzędzia, sprzęt, ubranie, itp.

Uwaga: Jeśli te szczegóły nie mają zastosowania w twoim przypadku, być może jesteś 'samozatrudnionym' lub 'pracownikiem'. Poproś o pomoc członka związku zawodowego, jeśli nie jesteś pewien swojego statusu zatrudnienia.

5. PRAWA 'PRACOWNIKÓW'

Wszyscy pracownicy mają prawo do:

- Otrzymywania przynajmniej Minimalnej Pensji Krajowej
www.gov.uk/national-minimum-wage
- Ochrony przeciw bezprawnym potrąceniom z pensji
- Płatnego urlopu wypoczynkowego
- Ustawowego minimalnego czasu na odpoczynek
- Ochrony przed wypadkami w pracy
- Nie więcej, niż 48 godzin pracy średnio w miesiącu
- Ochrony przed bezprawną dyskryminacją
- Określonej ochrony dla pracujących kobiet w ciąży

- Ochrony przed 'nieprawidłowościami' - raportowanie niewłaściwego zachowania w miejscu pracy (www.pcaw.org.uk/)
- Nie bycia traktowanym gorzej, jeśli pracuje nie w pełnym wymiarze godzin
- Dołączenia do związków zawodowych
- Opieki w przypadku skarg, zażaleń i działań dyscyplinarnych (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm)

6. PRACOWNIK SAMOZATRUDNIONY

Prawdopodobnie jesteś samozatrudniony, jeśli:

- Sam opłacasz składki na Ubezpieczenie Społeczne
- Możesz zatrudnić kogoś, aby wykonał pracę za ciebie
- Sam dostarczasz niezbędne tobie narzędzia i sprzęt
- Wystawiasz rachunki, lub faktury, na podstawie których otrzymujesz wynagrodzenie (nie otrzymujesz pensji)
- Ryzykujesz utratą korzyści na wypadek problemów

Nie zgodnie samozatrudniony?

Jeśli podejrzewasz, że możesz być 'osobą zatrudnioną', lub 'pracownikiem', ale jesteś traktowany, jako samozatrudniony, zgłoś się po natychmiastową poradę do członka związku zawodowego.

7. PRAWA PRACOWNIKÓW SAMOZATRUDNIONYCH

- BHP
- Ochrona przed bezprawna dyskryminacją
- Jeśli jesteś w ciąży, możesz mieć prawo do wnioskowania o zasiłek macierzyński, zajrzyj www.gov.uk/maternity-allowance, aby dowiedzieć się więcej.

W przypadku pracowników samozatrudnionych zastosowanie mają dodatkowe przepisy, związek pomoże ci w ich dochodzeniu. Aby znaleźć związek zajmujący się twoją profesją zajrzyj: www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder.

➤ 2. Pracownicy agencji pracy tymczasowej

1. PRAWA PRACOWNIKÓW AGENCJNYCH

Pracownicy agencji są upoważnieni do takich samych praw, jak inni 'pracownicy'.

Pracownicy agencji (związani z agencjami pracy tymczasowej) na umowach otrzymujący wynagrodzenie także pomiędzy okresami skierowania mają takie same przywileje, jak 'osoby zatrudnione'.

Dodatkowo, pracownicy agencji mają prawo do pisemnego ustalenia warunków pracy, przez podjęciem pracy (www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when).

Agencja **nie może**:

- Pobrać od pracownika opłaty za znalezienie pracy, lub za wpisanie takiej osoby do swojego rejestru.
- Nalegać, aby pracownik kupił inne produkty, lub usługi, jak napisanie CV, szkolenie, czy środki ochrony osobistej, jako warunek skorzystania z usług agencji pośrednictwa w znalezieniu pracy.
- Wstrzymać wypłatę pracownika, ponieważ agencja nie otrzymała wynagrodzenia of firmy, dla której pracownik świadczył pracę, lub ponieważ pracownik nie ma podpisanej listy obecności. Odpowiedzialnością i zadaniem agencji pracy tymczasowej

jest ustalenie ile godzin pracownik faktycznie przepracował.

Więcej informacji na stronie w podręczniku dla pracowników agencji TUC:
www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_0.pdf.

2. PRACOWNICY AGENCJNI: RÓWNE TRAKTOWANIE

Od pierwszego dnia pracy dla świadczeniobiorcy (klienta końcowego), pracownicy agencji mają prawo do:

- Korzystania z tego samego zaplecza i udogodnień, jak pracownicy etatowi
- Takich samych szans i możliwości aplikowania na wolne stanowiska wewnątrz firmy, jak etatowi pracownicy

Po okresie **12 tygodni**, które pracownik agencji przepracował na tym samym stanowisku, nabywa prawo do:

- Otrzymywania takiej samej stawki, jak pracownicy etatowi (chyba, że jesteś na umowie, w ramach której otrzymujesz wynagrodzenie także pomiędzy okresami skierowania, patrz poniżej)
- Takich samych uprawnień urlopowych, jak pracownicy etatowi
- Takich samych warunków czasu pracy, jak pracownicy etatowi

3. UMOWY, W RAMACH KTÓRYCH PRACOWNIK AGENCJNY OTRZYMUJE WYNAGRODZENIE TAKŻE POMIĘDZY OKRESAMI SKIEROWANIA

Pracownicy agencji zatrudnieni na umowie, w ramach której przysługuje wynagrodzenie pomiędzy okresami skierowania nie są upoważnieni do równej pensji nawet po przepracowaniu 12 tygodni dla klienta końcowego.

Osoby stracą na równej płacy tylko, jeśli ich umowa:

- Jest "stała", a nie jest to umowa na czas określony
- Przewiduje płacę minimalną
- Przewiduje miejsce wykonywania pracy
- Przewiduje ilość godzin i rodzaj pracy, jaki będą wykonywać

Dodatkowo, pracownik agencji musi mieć prawo do otrzymywania wynagrodzenia poza skierowaniami, w okresach, kiedy nie pracuje.

Więcej informacji w przewodniku na stronie TUC.

Związek będzie mógł ci pomóc dochodzić twoich praw, jeśli masz tego typu umowę.

4. PRACOWNICY AGENCJNI: WYPADKI W PRACY

Agencje mają obowiązek zasięgnąć wiedzy na temat bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, o jakich wie firma, w której pracował będzie pracownik tymczasowy, a także przedsięwziąć kroki w celu zapobieżenia, lub kontrolowania tych zagrożeń. Agencja powinna upewnić się, że firma (klient końcowy) przeprowadziła kompleksową ocenę ryzyka i zagrożeń, a dopilnować, by pracownicy byli świadomi sytuacji zanim zostaną umieszczeni do pracy w tej firmie.



➤ 3. Dołącz do związku

Związki zawodowe to organizacje broniące praw pracowniczych w miejscu pracy, po to by miejsca pracy były bezpieczne oraz starają się walczyć o lepsze warunki płacy i pracy dla swoich członków.

Związki zawodowe mogą poprowadzić cię w drodze dochodzenia wielu z praw zawartych w tym przewodniku. Aby dowiedzieć się, jak dołączyć do związku, zajrzyj tutaj: www.tuc.org.uk/join-union.

Związki zawodowe są niezależne od twojego pracodawcy i rządu, zgodnie z prawem możesz wstąpić do związku. Nie musisz informować swojego pracodawcy o przynależności do organizacji związkowej. W Wielkiej Brytanii, pracownicy w miejscach, gdzie działają związki są średnio lepiej wynagradzani i bezpieczniejsi, więc warto dołączyć do związku.

Jeśli pracodawca 'uznaje' związek zawodowy, związek może starać się walczyć w imieniu pracowników z zarządem w sprawie wynagrodzenia i warunków pracy. Nazywa się to 'układami zbiorowymi' i prowadzi do 'umów zbiorowych'. Wiele miejsc pracy ma umowy zbiorowe dotyczące wynagrodzenia i warunków, które są powyżej prawnie wymaganego minimum, między innymi w

kwestiach BHP, czy praw dla młodych matek i ojców.

Jeśli jesteś członkiem związku zawodowego i masz problem w pracy, związki mogą zaproponować ci reprezentanta, który pomoże ci załatwić sprawę z twoim pracodawcą. Związki zawodowe świadczą także usługę zastępstwa prawnego, np. Trybunały Pracownicze, lub w sytuacji, kiedy miałeś wypadek przy pracy, jeśli podejmujesz działania prawne przeciwko twojemu pracodawcy, bo jest to jedyna droga do zabezpieczenia twoich praw w pracy.

Jeśli jesteś członkiem związku pracującym w miejscu, gdzie związek nie jest uznany, pracownicy i osoby zatrudnione wciąż mają prawo do bycia reprezentowanymi przez związek w przypadku skarg, zażaleń, czy spotkań dyscyplinarnych. Twój związek da ci radę dotyczącą praw, jakie ci przysługują w pracy.

Jeśli nie jesteś członkiem związku pracującym w miejscu, gdzie związek nie jest uznany, w dalszym ciągu warto skontaktować się ze związkiem, który może być przygotowany na udzielenie ci rad, na wypadek, gdybyś chciał do niego dołączyć.

➤ 4. Godziny pracy i dni wolne

1. TYDZIEŃ ROBOCZY

Osoby zatrudnione i pracownicy mają prawo do pracy w nie więcej, jak wymiarze średnio 48 godzin tygodniowo. Obliczenie dotyczy okresu 17-tygodniowego. Osoba może podpisać klauzulę w umowie, w której to zrzeka się prawa do pracy maksymalnie 48 godzin tygodniowo, ale nie może być pod naciskiem zrzeczenia się tego prawa. Jeśli osoba zmienia zdanie i chce korzystać ze swojego prawa do nie więcej, jak 48-godzinnego tygodnia pracy,

może to zrobić poprzez poinformowanie pracodawcy, że nie chcą już rezygnować z praw dotyczących godzin pracy, przy czym możliwe, że będą musieli odczekać kilka tygodni, aby to prawo nabrało mocy prawnej. Przedstawiciel związku zawodowego będzie mógł poprowadzić sprawę.

Osoby zatrudnione i pracownicy są upoważnieni do 11 nieprzerwanych godzin odpoczynku dobowego.

2. PRACA W GODZINACH NOCNYCH

Osoby zatrudnione, lub pracownicy zatrudnieni na nocnych zmianach nie powinni pracować dłużej niż osiem godzin w nocy na dobę. Obliczenie dotyczy okresu średnio 17 tygodni, lub okresu umowy, jeśli jest krótszym niż 17 tygodni.

Przykład: pracownik agencji pracy tymczasowej w miesiącu nie powinien pracować więcej, jak średnio 48 godzin w nocy przez okres 4 tygodni.

Pracownik musi mieć przeprowadzone badania lekarskie, zanim zostanie przez pracodawcę uznany, jako regularny pracownik nocny.

3. PRZERWY ODPOCZYNKOWE

Osoby zatrudnione i pracownicy mają prawo do dwudziestominutowych przerw odpoczynkowych, gdzie dzień pracy nie trwa

dłużej, niż sześć godzin. Jeśli pracownicy mają poniżej 18 lat, są upoważnieni do trzydziestominutowej przerwy po przepracowaniu czterech i pół godziny. Więcej informacji tutaj: www.acas.org.uk.

4. URLOP ROCZNY

Osoby zatrudnione i pracownicy powinni otrzymać minimum wymagane prawem w postaci czterech tygodni płatnego urlopu rocznego plus 8 dni 'świąt państwowych'. W niektórych miejscach pracy, pracodawcy zezwalają pracownikom na wybieranie dni świąt państwowych, ale w innych miejscach pracy pracownicy etatowi mogą wybierać czas wolny w zamian za dni ustawowo wolne od pracy (świeta państwowe). Sprawdź umowę o pracę, podręcznik pracownika, lub porozmawiaj z przedstawicielem związku zawodowego, jeśli chcesz dowiedzieć się, jakie masz prawa.

➤ 5. Wynagrodzenie

1. PASKI PŁAC

Osoby zatrudnione są upoważnione do odcinków wypłaty (pasków) za każdym razem, kiedy otrzymują wynagrodzenie. Odcinek zawiera informacje o wypłaconej pracownikowi kwocie, potrąceniach (np. podatki, ZUS i abonament w związku zawodowym) oraz kwocie na rękę.

Co roku pracodawcy muszą dawać pracownikom zaświadczenie P60, na którym widnieje pensja brutto za rok, pensja na rękę i wszystkie potrącenia z pensji w całym roku.

2. KRAJOWA PENSJA MINIMALNA

Pracownicy i osoby zatrudnione mają prawo do otrzymywania minimalnej pensji krajowej, ustalonej przez rząd, rewaloryzowanej corocznie przez Komisję Niskich Płac (obejmującą związki zawodowe i pracodawców).

Istnieją różne stawki dla osób w wieku 16-17 lat, 18 – 20 lat, osób w wieku 21 lat i powyżej,

a także praktykantów. Aby sprawdzić stawki Najniższej Krajowej tutaj: www.gov.uk/national-minimum-wage-rates.

Jeśli uważasz, że otrzymujesz mniej, niż Najniższa Krajowa, skontaktuj się z Linią Kontaktową Praw Pracy (www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline) lub zadzwoń 0800 917 2368.

3. POTRĄCENIA Z WYPŁATY

Twój pracodawca nie powinien nic potrącać z twojej pensji, chyba, że:

- Potrącenie wymagane jest prawem (np. podatek dochodowy i ZUS)
- Potrącenie jest dozwolone w ramach twojej umowy (np. abonamenty związku zawodowego)
- Podpisałeś pisemną umowę upoważniającą do potrącenia
- Twój pracodawca zapłacił ci za dużo – zasięgnij rady u przedstawiciela związku zawodowego

- Nie pracowałeś z powodu strajku (twój pracodawca może ci tylko potrącić pensję za dzień, lub dni, w jakie nie pracowałeś)
- Istnieją specjalne zasady dotyczące potrącenia z wypłaty dla pracowników sklepów, gdzie pracodawca sądzi, że pracownik coś ukradł – porozmawiaj z przedstawicielem związku zawodowego
- Jeśli twój pracodawca dostarcza ci zakwaterowanie, może płacić ci nieco mniej niż najniższa krajowa. To się nazywa dodatek mieszkaniowy: www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation

Bezprawne potrącenia z pensji

- Nie można potrącać z pensji za dostarczane posiłki i napoje.
- Nie można potrącać za środki ochrony potrzebne do bezpiecznego wykonania pracy. Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości tego dotyczące, skontaktuj się z Organem BHP (www.hse.gov.uk).

4. UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE I PODATEK

Każdy pracownik w Wielkiej Brytanii ma krajowy numer ubezpieczenia. Jest to osobisty numer wydawany przez rząd, aby móc legalnie pracować. Potrzebny jest, aby mieć wgląd w opłacane składki na ubezpieczenie zdrowotne. Jeśli zarabiasz więcej niż około £100 tygodniowo, i ty i twój pracodawca musicie opłacać składki na Ubezpieczenie Zdrowotne. One są rodzajem podatku.

Będziesz musiał opłacać podatek dochodowy od dochodów powyżej konkretnego progu dochodów. Każdy pracownik w Wielkiej Brytanii ma kod podatku, który pracodawca wykorzystuje, aby wyliczyć ile podatku powinien za ciebie zapłacić. Jeśli zaczynasz swoją pierwszą pracę w Wielkiej Brytanii, prawdopodobnie zaczniesz opłacać „podatek awaryjny” do chwili, kiedy nie uzyskasz konkretnego kodu podatkowego.

Jeśli nie masz National Insurance Number (NINO) – krajowego numeru ubezpieczenia społecznego, lub otrzymałeś tymczasowy numer od twojego pracodawcy, zadzwoń

pod 0845 6000643; Więcej informacji tutaj: www.gov.uk/apply-national-insurance-number.

Jeśli twój pracodawca zaproponuje ci, że będzie ci płacił do ręki i nie będzie opłacał składek, lub odprowadzał za ciebie podatku (zwane, jako „gotówka do ręki”), powinieś jak najszybciej porozmawiać z przedstawicielem związku zawodowego. Zatrudnianie kogoś i płacenie mu do ręki jest nielegalne.

5. ŚWIADCZENIA CHOROBY

Twoje świadczenia chorobowe będą zależne od tego, jakie masz zapisy w umowie o pracę.

Jeśli twój pracodawca nie wypłaca świadczeń chorobowych, może ci przysługiwać Ustawowy zasiłek chorobowy (SSP), będący świadczeniem pieniężnym z płaską stawką. Płatne przez pracodawcę od piątego dnia do 28 tygodnia choroby. Masz prawo do SSP, jeśli zapłaciłeś odpowiednią wysokość składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Możesz ubiegać się o Dodatek do Dochodu lub Zatrudnienia. Więcej informacji tutaj: www.gov.uk/contact-jobcentre-plus.



➤ 6. Prawa BHP w pracy

Firma, w której pracujesz ma obowiązek zapewnić ci bezpieczne warunki i otoczenie pracy. Powinno to obejmować przeszkolenie cię w zakresie BHP w twoim miejscu pracy. Jest szereg zasad, które mają zastosowanie we wszystkich miejscach pracy, gdzie istnieją konkretne zagrożenia, na jakie narażeni są

pracownicy. Musisz sprawdzić, czy w twojej firmie jest przedstawiciel BHP z ramienia związku zawodowego.

Więcej informacji dotyczących praw BHP znajdziesz na stronie internetowej Organu BHP.

➤ 7. Prawa pracowników oczekujących dziecka, lub młodych rodziców

1. PRAWA Kobiet W CIĄŻY, LUB MATEK KARMiąCYCH

Wszystkie kobiety pracujące, które są w ciąży, bądź karmią piersią, mają prawo do bycia niedyskryminowaną z powodu ciąży. Na przykład nie może być mowy o środkach dyscyplinarnych z powodu nieobecności związanej z chorobami okołociążowymi. Firma korzystająca z usług agencji pracy tymczasowej nie może zakończyć zlecenia po tym, jak dowie się, że pracownik jest w ciąży.

Firma zatrudniająca kobiety w ciąży, lub młode matki musi przedsięwziąć środki w celu zminimalizowania ryzyka szkody dla pracownika, lub ich dzieci.

2. USTAWOWY ZASIŁEK MACIERZYŃSKI

Niektórzy pracownicy mogą kwalifikować się do 39-tygodniowego Ustawowego zasiłku macierzyńskiego (SMP). Pierwsze sześć tygodni UZM płatne w wymiarze 90% wysokości normalnych zarobków, reszta płatna po płaskiej stawce (www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay).

Jeśli pracownik nie kwalifikuje się do UZM, mogą starać się o Świadczenia macierzyńskie

do 39 tygodni. Świadczenia macierzyńskie płatne są po płaskiej stawce przez okres 39 tygodni (www.gov.uk/maternity-allowance).

3. DODATKOWE PRAWA PRACOWNIKÓW, BĘDĄCYCH MŁODYMI MATKAMI, LUB W CIĄŻY

- Płatny czas wolny w celu przeprowadzenia prenatalnych badań i wizyt lekarskich
- Pracodawca musi przedsięwziąć kroki w celu ochrony pracownia i ich dzieci dla zminimalizowania szkód i zagrożeń w miejscu pracy. Jeśli nie ma możliwości dostosowania pracy, lub warunków pracy takiego pracownika dla zminimalizowania ryzyka szkody, taki pracodawca musi zaproponować odpowiednią alternatywę pracy na nie mniej korzystnych warunkach. Jeśli nie ma możliwości znalezienia odpowiedniej alternatywnej pracy, pracodawca musi zawiesić pracownika z pracy, jaką wykonuje. Taki pracownik jest upoważniony do otrzymywania wynagrodzenia w czasie zawieszenia z dotychczasowych obowiązków.
- Urlop macierzyński trwający do 52 tygodni (pierwsze dwa tygodnie urlopu

macierzyńskiego są obowiązkowe). Osoba zatrudniona nie może być gorzej traktowana, ani dyskryminowana, ponieważ chce skorzystać z urlopu macierzyńskiego.

- Jeśli pracownik wybierze 26 tygodni, lub mniej urlopu macierzyńskiego, ma prawo do powrotu na to samo stanowisko pracy. Jeśli pracownik wybierze ponad 26 tygodni urlopu, ma prawo powrotu na to samo stanowisko, ale jeśli nie jest to możliwe, to ma prawo powrotu na odpowiednie alternatywne stanowisko, na podobnych warunkach.
- Matki, spodziewające się dziecka 5 kwietnia 2015, lub po tym terminie, mogą zamienić do 50 tygodni urlopu macierzyńskiego na Dzielony urlop rodzicielski, jeśli ojciec/jej partnerka się kwalifikują. Więcej informacji tutaj: www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay
- Jeśli pracownik adoptuje dziecko i będzie opiekunem po raz pierwszy, taki pracownik będzie miał podobne prawa, do urlopu i wynagrodzenia w pierwszym roku. Więcej informacji tutaj: www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview

4. PRAWA DO URLOPU TACIERZYŃSKIEGO DLA OSÓB ZATRUDNIONYCH

Jako młody rodzic, lub ojciec spodziewający się dziecka, lub jako partner matki, który będzie odpowiedzialny za wychowanie dziecka, osoby zatrudnione mają poniższe prawa:

- Płatny czas wolny w celu przeprowadzenia prenatalnych badań i wizyt lekarskich
- Do dwóch tygodni urlopu tacierzyńskiego do wykorzystania w okresie okołoporodowym, jeśli taki pracownik był zatrudniony u pracodawcy przez przynajmniej 26 tygodni przed piętnastym tygodniem przed oczekiwanym tygodniem narodzin dziecka.
- Do dwóch tygodni ustawowego zasiłku tacierzyńskiego, jeśli kwalifikują się do urlopu tacierzyńskiego i zarabiają powyżej pułapu najniższych zarobków. (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)).

- Mogą wybrać więcej wolnego w celu opieki nad dzieckiem w pierwszym roku, jeśli taki pracownik matka kwalifikują się do Współdzielonego Urlopu Rodzicielskiego (WUR). To pozwala matce na zamianę 50 tygodni urlopu macierzyńskiego na WUR, do wykorzystania przez któregokolwiek z rodziców w pierwszym roku. www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility.
- Jeśli pracownik adoptuje dziecko z partnerem, będzie miał podobne prawa do urlopu i jego odpłatności. Więcej informacji tutaj: www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview.

5. URLOP RODZIELSKI, ELASTYCZNE GODZINY PRACY I CZAS WOLNY NA NAGŁE SYTUACJE DOMOWE – PRAWA OSÓB ZATRUDNIONYCH

Jako pracujący rodzic, lub opiekun, osoba zatrudniona ma następujące prawa do zrównoważenia pracy z obowiązkami rodzinnymi:

- Rodzice, którzy są zatrudnieni i przepracowali u pracodawcy, co najmniej rok u tego pracodawcy, mają prawo do urlopu rodzicielskiego na opiekę nad dzieckiem. Ten urlop nie jest płatny i może być wybierany w jednotygodniowych blokach. Rodzice mogą wybrać maksymalnie 18 tygodni na każde dziecko. Urlop musi zostać wykorzystany do piątych urodzin dziecka. Niemniej jednak począwszy od kwietnia 2015, rodzice będą mogli wykorzystać tego typu urlop do 18-go roku życia dziecka.
- Osoba zatrudniona, która przepracowała u pracodawcy przynajmniej 26 tygodni, ma prawo do ubiegania się u pracodawcy o elastyczne godziny pracy.

Przedstawiciel związku zawodowego będzie mógł pokierować cię, w jaki sposób dochodzić tych praw w pracy.

➤ 8. Radzenie sobie z problemami w pracy

1. SKARGI I ZAŻALENIA

Jeśli uważasz, że zostałeś niesprawiedliwie potraktowany w pracy, na przykład myślisz, że jesteś dyskryminowany przez twojego pracodawcę, lub nie masz właściwych warunków do pracy, porozmawiaj z przedstawicielem związku zawodowego. Razem, powinniście postarać się podjąć temat nieformalnie, albo z kierownikiem twojej linii, albo z wyższym przełożonym, jeśli nie jest to możliwe.

Jednakże, jeśli to nie zadziała, lub jest to niewłaściwe, powinieneś postępować zgodnie z formalną procedurą skarg i zażaleń pracodawcy. Może to zakładać napisanie pisma do pracodawcy, z wyjaśnieniem, co sprawia, że czujesz się niesprawiedliwie przez niego traktowany, lub z prośbą o zorganizowanie spotkania z pracodawcą celem omówienia twojej skargi, lub zażalenia. Masz prawo do tego, by na spotkaniu towarzyszył ci przedstawiciel związku zawodowego.

Jeśli nie jesteś zadowolony z wyniku spotkania, możesz wnioskować o spotkanie odwoławcze. Na nim także masz prawo do tego, by towarzyszył ci przedstawiciel związku zawodowego.

Uwaga: Wielu pracodawców nie pozwala pracownikom, lub osobom samozatrudnionym na skorzystanie z procedur składania zażaleń. Porozmawiaj z przedstawicielem związku zawodowego celem zasięgnięcia rady.

2. DZIAŁANIA DYSCYPLINARNE

Jeśli jesteś pracownikiem, a twój pracodawca zdecyduje przedsięwziąć wobec ciebie działania dyscyplinarne, powinieneś zasięgnąć rady przedstawiciela związku zawodowego i sprawdzić procedurę dyscyplinarną w umowie, jaką podpisałeś.

Minimalna procedura dyscyplinarna powinna przebiegać przynajmniej w taki sposób:

- Twój pracodawca powinien przeprowadzić dochodzenie, jeśli podejrzewa, że pracujesz poniżej standardu, lub postąpiłeś niewłaściwie. Pracodawca może poprosić cię o uczestniczenie w spotkaniu dochodzeniowym. Nie masz prawa do tego, aby ktokolwiek ci w takim spotkaniu towarzyszył, ale zawsze warto zapytać, dobry pracodawca powinien na to zezwolić.
- Twój pracodawca powinien następnie formalnie powiadomić cię drogą pisemną, jeśli uzna, że można wnieść przeciw tobie sprawę. Pracodawca powinien zaprosić cię na spotkanie, powiedzieć ci, że masz prawo do tego, by towarzyszył ci przedstawiciel związku zawodowego i wysłać ci dowody, jakie ma zamiar przeciwko tobie skierować.
- Twój pracodawca powinien następnie odbyć z tobą osobiste spotkanie w celu omówienia sprawy. Masz prawo do tego, aby ktoś w trakcie tego spotkania ci towarzyszył, a ty z kolei powinieneś poinformować pracodawcę, że chcesz, by ktoś był na nim z tobą. Po spotkaniu twój pracodawca powinien poinformować cię o swojej decyzji i o twoim prawie do odwołania się od niej.

Jeżeli byłeś u tego pracodawcy pracownikiem przez przynajmniej dwa lata, to pracodawca może cię prawnie zwolnić tylko, jeśli jest w stanie udowodnić, że nie jesteś w stanie wykonywać tej pracy. Niezgodne z prawem jest zwolnienie na podłożu:

- Członkostwa lub uczestnictwa w związku zawodowym
- Zdrowia i bezpieczeństwa
- Wykonywania przez ciebie praw pracowniczych

- Cięży i macierzyństwa
- Dyskryminacji

Twój pracodawca musi postępować zgodnie z uczciwą procedurą zwolnienia. Jeśli tego nie dopilnuje, możesz wnieść pozew przeciwko pracodawcy za niesprawiedliwe zwolnienie. Porozmawiaj z przedstawicielem związku zawodowego w celu zasięgnięcia dalszej rady.

3. DYSKRYMINACJA, LUB ZASTRASZENIE W PRACY

Jeżeli uważasz, że jesteś zastraszany, nękaný, lub dyskryminowany w pracy, powinieneś się skontaktować ze związkiem

Masz prawo do nie bycia dyskryminowanym ze względu na rasę, płeć, pochodzenie, wyznanie, lub przekonania, orientację seksualną, ciężę, macierzyństwo, wiek, lub upośledzenie (znane, jako 'cechy chronione').

Jeśli jesteś inwalidą, masz prawo do dodatkowego wsparcia. Pracodawca ma obowiązek do poczynienia 'rozsądnych korekt' w elementach, takich jak sprzęt, godziny pracy, czy otoczenie abyś nie był narażony na niekorzyści w porównaniu do pracowników bez upośledzenia. Ten obowiązek ma zastosowanie tylko wtedy, kiedy pracodawca wie o tym, że jesteś niepełnosprawny.

Niezgodne z prawem jest także dyskryminowanie ciebie, jeśli jesteś na umowie na czas określony, lub jesteś pracownik na część etatu.

Przejawy dyskryminacji to niższa płaca, lub gorsze warunki, niż inni pracownicy, lub nie przyznawanie konkretnej pracy.

Jeśli ktoś w pracy zachowuje się wobec ciebie w sposób, jakiego nie chcesz, a ich zachowanie jest wrogie, zastraszające, upokarzające, lub obraźliwe, w tym takie gdzie okazuje ci niepożądaną uwagę natury seksualnej, nazywane jest ono „molestowaniem”. Molestowanie jest bezprawne, jeśli odnosi się do jakiegokolwiek z cech chronionych.

Bezprawne jest także wiktyimizowanie ciebie za podniesienie kwestii o dyskryminację.

Powinieneś zapisać wszystkie zdarzenia zastraszania, molestowania, lub dyskryminacji i zachować wszelkie związane z tym dowody, bo będą ci potrzebne na wypadek, gdybyś musiał złożyć formalną skargę. Związek zawodowy może poinstruować cię, w jaki sposób składa się formalną skargę.

4. SKŁADANIE POZWU DO SĄDU PRACY

Jeśli masz problem w pracy, związek zawodowy powinien być w stanie pomóc go rozwiązać. Może także pomóc podjąć Twój sprawę w Sądzie Pracy.

Sądy Pracy to specjalny rodzaj sądu, rozpatrujący kwestie związane z zatrudnieniem. W większości przypadków Sąd Pracy nie odzyska dla ciebie pracy, ale może zasądzić, aby twój pracodawca wypłacił ci odszkodowanie.

Bardzo ważne jest, aby zasięgnąć rady w przypadku zgłaszania sprawy do sądu, można to zrobić przez linię telefoniczną ACAS pod numerem 0300 123 1100. Musisz powiadomić ACAS zanim zgłosisz sprawę do Sądu Pracy. Oni zaproponują ci darmową usługę 'Przed sądownego pojednania'.

Większość skarg musi być wniesionych w ciągu trzech miesięcy kalendarzowych od daty zaistnienia zdarzenia.

Składając sprawę do Sądu, będziesz musiał wnieść opłatę sądową oraz następną, jeśli twoja sprawa nie będzie mogła być rozpatrzona przez przesłuchaniem. Jeśli mało zarabiasz i nie masz oszczędności, możesz aplikować, aby koszty sądowe zostały zmniejszone. Więcej informacji tutaj: www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims.



➤ 9. Przydatne kontakty

■ **Trades Union Congress – TUC**

TUC jest krajowym centrum związków zawodowych w Wielkiej Brytanii. Reprezentujemy prawie 6 milionów pracowników i 54 związków z różnych branż.

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

www.tuc.org.uk

■ **Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) – Usługi Doradztwa, Pojednania i Arbitrażu**

ACAS jest organem krajowym, który promuje dobre relacje w miejscach pracy. Dzwoniąc na krajową linię telefoniczną, można uzyskać odpowiedzi na pytania dotyczące zatrudnienia oraz uzyskać porady ogólne dotyczące praw pracowników i pracodawców.

T: 0300 123 1100 czynne 8–20 od poniedziałku do piątku i 9–13 w soboty

www.acas.org.uk

■ **Equality and Human Rights Commission (EHRC) – Komisja Równości i Praw Człowieka**

EHRC jest niezależnym organem ustanowionym by eliminować dyskryminację, zmniejszać nierówności, chronić prawa człowieka

www.equalityhumanrights.com/

■ **Citizens Advice Bureau (CAB) – Biuro Doradztwa Obywatelskiego**

Citizens Advice Bureau oferuje darmowe i poufne usługi doradztwa w zakresie zadłużenia i kwestii konsumenckich, świadczeń, dodatków, mieszkalnictwa, kwestii prawnych, zatrudnienia oraz imigracji. Kontakt przez stronę internetową, lub w biurach lokalnych. Zapraszamy na www.citizensadvice.org.uk.

■ **Organ BHP**

Health and Safety Executive (Organ BHP) jest agenda rządową świadcząca usługi doradztwa i informacji na temat bezpieczeństwa i higieny pracy.

T: 0300 003 1747 (8.30–17)

■ **Maternity Action – Na rzecz macierzyństwa**

Maternity Action jest organizacją charytatywną pracującą na rzecz promowania praw kobiet w ciąży i radzenia sobie z dyskryminacją. Mają informacje na temat praw kobiet w ciąży i młodych matek w wielu różnych językach:

<http://www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages/>

■ **Linia telefoniczna dotycząca płac i praw pracowniczych**

Ta linia telefoniczna jest poufną usługą rządową, gdzie można uzyskać poradę na temat Najniższej Pensji Krajowej, agencji pracy, czasu pracy, praw pracowników sektora rolniczego i pracy dla pośrednika pracy typu gangmaster.

T: 0800 917 2368 (8–20 pn–pt; 9–13 sb).

www.migrantinfo.eu

