

Condițiile de muncă din Marea Britanie: ghidul drepturilor tale

2015



Cuprins

Introducere	3
Partea 1: Statutul profesional și drepturile	3
Partea 2: Lucrători temporari	5
Partea 3: Aderarea la un sindicat.	7
Partea 4: Orele de lucru și concediul	7
Partea 5: Plata	8
Partea 6: Dreptul la sănătate și siguranță în muncă	10
Partea 7: Drepturile viitorilor sau proaspeților părinți	10
Partea 8: Soluționarea problemelor la locul de muncă	12
Partea 9: Contacte utile	14

www.tuc.org.uk/workingintheUK

www.migrantinfo.eu



Acest document a fost realizat cu sprijinul financiar al Uniunii Europene.

Întreaga responsabilitate aparține autorului, Uniunea Europeană nu este responsabilă pentru orice utilizare care poate fi dată informațiilor conținute în.

> Introducere

Bine ați venit la ghidul TUC ce descrie drepturile de care puteți beneficia dacă lucrați în Marea Britanie. TUC este centrul național al sindicatelor britanice, ce reprezintă aproape 6 milioane de lucrători și 54 de sindicate din diverse sectoare.

Lucrătorii se organizează în sindicate pentru a-și apăra drepturile la locul de muncă, pentru a se asigura că locurile de muncă sunt sigure și pentru a negocia salarii și condiții mai bune. Dacă doriți să aflați cum vă puteți alătura unui sindicat, dați clic aici: www.tuc.org.uk.

Numeroase persoane se confruntă cu o serie de probleme la locul de muncă, pe care nu reușesc să le rezolve singure. Multe din problemele pe care le întâmpină oamenii la locul lor de muncă nu afectează o singură persoană, ci mai multe. Împreună, lucrătorii sunt mai puternici. Apartenența la un sindicat permite abordarea în comun a acestor probleme. Din acest motiv, este important să faceți parte dintr-un sindicat, să îi încurajați și pe ceilalți să se alătore

unui sindicat și să contribuiți la recunoașterea sindicatului /sindicatelor în organizația pentru care lucrați.

Ghidul de față a fost realizat cu sprijinul financiar al Uniunii Europene, în cadrul proiectului 'O mai bună informare a lucrătorilor migranți prin cooperare transnațională', cu ajutorul partenerilor sindicali LIGA din Ungaria și Cartel ALFA din România.

Sperăm că acest ghid vă va fi util. Vă rugăm distribuiți-l colegilor și prietenilor dumneavoastră.

Declarație de declinare a responsabilității: Sistemul juridic al fiecărei țări este unul complex. Acest document trebuie tratat ca un ghid al drepturilor de bază. În cazul în care considerați că sunteți dezavantajat sau că angajatorul dumneavoastră încalcă legea, puteți beneficia de mai multă îndrumare aici: www.acas.org.uk/helpline

> 1. Statutul profesional și drepturile

1. CE TIP DE LUCRĂTOR SUNTEȚI?

Toți lucrătorii cu drept de muncă în Marea Britanie dețin o serie de drepturi în domeniul muncii.

Dacă proveniți dintr-un stat ce nu e membru al UE, viza dumneavoastră poate include câteva condiții privind restricționarea orelor de lucru sau a tipului de muncă pentru care puteți fi angajat. Consultați pagina de Internet a Ministerului de Interne (www.gov.uk/browse/visas-immigration) pentru mai multe informații referitoare la condițiile aferente vizei dumneavoastră.

Drepturile la care aveți acces la locul de muncă depind de ce tip de lucrător sunteți.

În general, conform legii există trei categorii de lucrători în Marea Britanie: 'salariați'; 'lucrători' – cum sunt cei ocazionali sau temporari – și 'lucrători pe cont propriu'.

2. SALARIAT

Faceți parte din categoria salariaților dacă:

- Trebuie să vă prezentați la serviciu în mod regulat
- Angajatorul dumneavoastră este obligat să vă asigure ore de lucru sau o activitate regulată
- Trebuie să fiți remunerat pentru munca pe care o desfășurați
- Sunteți obligat să desfășurați personal activitatea prevăzută (cu alte cuvinte, nu aveți voie să cereți unui prieten sau unui

membru al familiei să lucreze în locul dumneavoastră)

- Nu puteți refuza să munciți sau să veniți la serviciu
- Angajatorul dumneavoastră stabilește cum, când și unde lucrați
- Angajatorul dumneavoastră plătește taxe și contribuții sociale din salariul dumneavoastră
- Angajatorul dumneavoastră vă pune la dispoziție instrumente, echipament, spațiu, uniformă etc.
- Aveți un contract de muncă în formă scrisă

Notă: Dacă aceste afirmații nu se aplică în cazul dumneavoastră, este posibil să faceți parte din categoria 'lucrătorilor pe cont propriu' sau din cea a 'lucrătorilor'. Este recomandat să solicitați ajutorul unui reprezentant sindical dacă nu sunteți sigur de statutul dumneavoastră profesional.

3. DREPTURILE SALARIAȚILOR

Toți salariații au dreptul la următoarele:

- Să fie remunerați cel puțin la nivelul salariului minim pe economie (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- Protecție împotriva deducerilor salariale nelegitime
- Concediu anual plătit
- Pauză de odihnă la nivelul minim prevăzut de lege
- Protecție împotriva accidentelor de muncă
- Să nu lucreze mai mult de 48 ore, în medie, pe săptămână
- Protecție împotriva discriminării nelegitime
- Protecție în caz de 'denunțare' – raportarea unor fapte ilegale la locul de muncă
- Tratamente egale dacă lucrează cu timp parțial
- Aderarea la un sindicat
- Să fie însoțiți la întălnirile de soluționare a plângerilor și sancțiunilor disciplinare (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm)
- Concediu medical conform legii
- Protecție în timpul sarcinii
- Concediu de maternitate sau paternitate plătit
- Perioade minime de preaviz în cazul

desfacerii contractului de muncă – de exemplu, în situația concedierii de către angajator (www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650)

- Protecție împotriva concedierii abuzive
- Solicitarea unui program de lucru flexibil (www.gov.uk/flexible-working)
- Învoire în caz de urgență
- Plăți compensatorii în caz de disponibilizare, conform legii (www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf)

4. LUCRĂTOR

Faceți parte din categoria lucrătorilor dacă:

- Angajatorul dumneavoastră nu este obligat să vă ofere ore de lucru regulate sau garantate
- Nu sunteți obligat să acceptați orice muncă sau schimb de lucru pe care vi-l propune angajatorul dumneavoastră
- Aveți un contract în care se precizează că sunteți solicitat 'ocazional' sau 'în caz de nevoie'
- Sunteți obligat să desfășurați personal activitatea prevăzută (cu alte cuvinte, nu aveți voie să cereți unui prieten sau unui membru al familiei să lucreze în locul dumneavoastră)
- Angajatorul dumneavoastră plătește taxe și contribuții sociale din salariul dumneavoastră
- Angajatorul dumneavoastră vă pune la dispoziție instrumente, echipament, spațiu, uniformă etc.

Notă: Dacă aceste afirmații nu se aplică în cazul dumneavoastră, este posibil să faceți parte din categoria 'lucrătorilor pe cont propriu' sau din cea a 'salariaților'. Este recomandat să solicitați ajutorul unui reprezentant sindical dacă nu sunteți sigur de statutul dumneavoastră profesional.

5. DREPTURILE 'LUCRĂTORILOR'

Toți lucrătorii au dreptul la următoarele:

- Să fie remunerați cel puțin la nivelul salariului minim pe economie (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- Protecție împotriva deducerilor salariale nelegitime

- Concediu anual plătit
- Pauză de odihnă la nivelul minim prevăzut de lege
- Protecție împotriva accidentelor de muncă
- Să nu lucreze mai mult de 48 ore, în medie, pe săptămână
- Protecție împotriva discriminării nelegitime
- Anumite protecții în timpul sarcinii
- Protecție în caz de 'denunțare' – raportarea unor fapte ilegale la locul de muncă (www.pcaaw.org.uk)
- Nediscriminare dacă lucrează cu timp parțial
- Aderarea la un sindicat
- Dreptul de a fi însoțiți la întâlnirile de soluționare a plângerilor și sancțiunilor disciplinare (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm)

6. LUCRĂTOR PE CONT PROPRIU

Faceți parte din categoria lucrătorilor pe cont propriu dacă:

- Vă plătiți singur taxele și contribuțiile sociale
- Puteți angaja pe altcineva să lucreze în locul dumneavoastră
- Vă ocupați personal de asigurarea

- instrumentelor și a echipamentului de lucru
- Eliberați facturi pentru activitatea desfășurată, fără a beneficia de un salariu
- Riscați să înregistrați pierderi de profit dacă apare vreo problemă

Lucrători pe cont propriu fictivi?

În cazul în care considerați că faceți parte din categoria 'lucrătorilor' sau a 'salariaților', dar sunteți tratat ca un lucrător pe cont propriu, trebuie să vă adresați fără întârziere unui reprezentant sindical.

7. DREPTURILE LUCRĂTORILOR PE CONT PROPRIU

- Sănătate și siguranță în muncă
- Protecție împotriva discriminării nelegitime
- În caz de sarcină, puteți solicita alocația de maternitate – vezi www.gov.uk/maternity-allowance pentru mai multe informații.

Există unele drepturi suplimentare ce se aplică anumitor lucrători pe cont propriu și pe care le puteți accesa cu ajutorul unui sindicat. Pentru a afla ce sindicat este activ în sectorul dumneavoastră, vezi www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder pentru mai multe informații.

> 2. Lucrători temporari

1. DREPTURILOR LUCRĂTORILOR TEMPORARI

Lucrătorii temporari au acces la aceleași drepturi ca și ceilalți 'lucrători'.

Lucrătorii temporari ale căror contracte prevăd 'remunerarea între misiuni' au aceleași drepturi ca și 'salariații'.

În plus, lucrătorii temporari au dreptul la specificarea într-o declarație scrisă a termenilor și condițiilor înainte de a începe orice activitate (www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when).

O agenție de plasare a forței de muncă **nu poate:**

- percepe un comision lucrătorului doar pentru a-i găsi un loc de muncă sau a-l lua în evidență.
- insista ca un lucrător să cumpere alte produse sau servicii, precum cele de redactare a CV-ului, de formare sau echipament individual de protecție, ca o condiție pentru utilizarea serviciilor sale de plasare pe piața muncii.
- reține salariul unui lucrător pentru simplul motiv că nu a fost plătită de organizația pentru care ați lucrat sau

pentru că nu puteți prezenta o foaie de pontaj semnată. Este datoria agenției să stabilească orele lucrate efectiv de către lucrător.

Pentru mai multe informații, consultă ghidul TUC adresat lucrătorilor temporari, disponibil online: www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_0.pdf.

2. LUCRĂTORI TEMPORARI: TRATAMENT EGAL

Din prima zi de lucru la un angajator, lucrătorii temporari au dreptul la:

- acces la aceleași facilități ca personalul permanent
- aceleași oportunități de a candida pentru o poziție disponibilă la nivel intern ca și personalul permanent

Lucrătorii temporari care au lucrat pe aceeași poziție într-o organizație timp de **12 săptămâni** au dreptul la următoarele:

- remunerare la același nivel ca și personalul permanent (cu condiția să nu aveți un contract ce prevede 'remunerarea între misiuni', vezi mai jos)
- aceleași drepturi la concediu ca și personalul permanent
- aceleași drepturi legate de programul de lucru ca și personalul permanent

3. CONTRACTE CE PREVĂD 'REMUNERAREA ÎNTRE MISIUNI'

Lucrătorii temporari angajați în baza unui 'contract ce prevede remunerarea între misiuni' nu au dreptul la plată egală chiar dacă lucrează de 12 săptămâni la un angajator.

Lucrătorii pot pierde dreptul de a beneficia de plată egală doar dacă au un contract:

- „permanent” și nu unul pe perioadă determinată
- care prevede plata minimă pe care o vor primi
- care prevede unde vor desfășura activitatea
- care precizează orele de lucru și tipul de muncă pe care îl vor desfășura

Mai mult, lucrătorul temporar trebuie să aibă dreptul de a fi plătit între misiuni atunci când nu lucrează.

Pentru mai multe informații, consultă ghidul TUC online.

Un sindicat vă va putea ajuta să obțineți drepturi la locul de muncă dacă aveți un astfel de contract.

4. LUCRĂTORII TEMPORARI: ACCIDENTE DE MUNCĂ

Agențiile de plasare a forței de muncă au datoria să identifice orice riscuri ce pot afecta sănătatea și siguranța la locul de muncă cunoscute de organizația ce angajează un lucrător temporar și demersurile realizate pentru prevenirea sau controlul acestor riscuri. Pot verifica dacă organizația a întreprins o analiză aprofundată a riscurilor de sănătate și siguranță și să se asigure că lucrătorii sunt informați de situația respectivă înainte de a fi plasați la o organizație.



➤ 3. Aderarea la un sindicat

Sindicatelor sunt organizații ce apără drepturile persoanelor la locul de muncă, se asigură că acestea se bucură de condiții de muncă sigure și negociază salarii și condiții mai bune pentru membrii lor.

Sindicatelor vă pot îndruma în ceea ce privește revendicarea multora din drepturile menționate în acest ghid. Pentru a afla cum vă puteți alătura unui sindicat, dați clic aici: www.tuc.org.uk/join-union.

Sindicatelor sunt independente de angajatorul dumneavoastră și de Guvern, iar dumneavoastră puteți, conform legii, să vă alăturați unuia dintre ele. Nu sunteți obligat să vă informați angajatorul că sunteți membru al unui sindicat. În Marea Britanie, persoanele care muncesc într-un mediu de lucru în care există un sindicat sunt în general mai bine plătite și mai în siguranță, așadar este important să adevărați la o astfel de organizație.

În cazul în care angajatorul 'recunoaște' sindicatul, acesta din urmă poate negocia cu conducerea salariile și condițiile în numele lucrătorilor. Acest proces se cheamă 'negocieri colective' și stă la baza elaborării 'contractelor colective'. La nivelul multor organizații există contracte colective ce

prevăd, printre altele, salarii și condiții superioare minimului legal, sănătate și siguranță în muncă, dreptul la concediu de maternitate și paternitate.

Dacă sunteți membru de sindicat și aveți o problemă la locul de muncă, sindicatelor vă pot pune la dispoziție un reprezentant care să vă ajute să rezolvați problema cu angajatorul dumneavoastră. Sindicatelor oferă și reprezentare juridică, de exemplu la tribunalele muncii sau în caz de accident de muncă, dacă intentarea unui proces împotriva angajatorului dumneavoastră este singurul mod în care puteți beneficia și vă puteți proteja dreptul dumneavoastră la muncă.

Dacă sunteți membru de sindicat și lucrați într-un loc unde sindicatul nu este recunoscut, lucrătorii și salariații au totuși dreptul de a fi reprezentați de un sindicat la ședințele disciplinare și de soluționare a plângerilor, iar sindicatul dumneavoastră vă va oferi sfaturi legate de drepturile de care puteți beneficia la locul de muncă.

Dacă nu sunteți membru de sindicat și lucrați într-un loc unde sindicatul nu este recunoscut, poate fi totuși util să contactați un sindicat în cazul în care acesta vă poate sprijini dacă deveniți membru al său.

➤ 4. Orele de lucru și concediul

1. SĂPTĂMÂNA DE LUCRU

Salariații și lucrătorii au dreptul să nu lucreze mai mult de 48 de ore, în medie, pe săptămână. Aceasta se calculează pentru un interval de 17 săptămâni. Aceștia pot semna o clauză în contract prin care renunță la dreptul de a munci maxim 48 de ore pe săptămână, fără a se exercita însă presiuni asupra lor în acest sens. Dacă se răzgândesc și doresc să recurgă la dreptul lor de a lucra maxim 48 de ore pe săptămână, pot

face acest lucru informând angajatorul că nu mai doresc să renunțe la drepturile lor legate de programul de lucru, deși s-ar putea să dureze câteva săptămâni până când intră în vigoare modificarea. Un reprezentant sindical poate oferi îndrumare în această situație.

Salariații și lucrătorii au dreptul la 11 ore de odihnă neîntrerupte la fiecare perioadă de lucru de 24 de ore.

2. MUNCA PE TIMP DE NOAPTE

Salariații sau lucrătorii angajați pentru a lucra în schimbul de noapte nu trebuie să muncească mai mult de opt ore noaptea într-un interval de 24 de ore. Aceasta se calculează prin stabilirea unei medii pentru un interval de 17 săptămâni sau pe perioada contractului dacă aceasta este mai mică.

Exemplu: un lucrător temporar angajat pentru o lună nu trebuie să lucreze în schimbul de noapte peste 48 de ore în medie pe săptămână într-un interval de 4 săptămâni.

Angajatorul trebuie să ofere lucrătorilor un examen gratuit al stării de sănătate înainte de a începe lucrul în schimbul de noapte și, ulterior, în mod regulat.

3. PAUZELE DE ODIHNĂ

Salariații și lucrătorii au dreptul la o pauză de odihnă de 20 de minute dacă ziua de lucru depășește șase ore. În cazul lucrătorilor sub 18 ani, aceștia au dreptul la o pauză de 30 de minute după patru ore și jumătate de lucru. Pentru informații suplimentare, dați clic aici: www.acas.org.uk.

4. CONCEDIU (ANUAL)

Salariații și lucrătorii trebuie să beneficieze de durata minimă a concediului plătit prevăzută de lege, și anume patru săptămâni pe an plus 8 'zile libere' (sărbători legale). Unii angajatori dau liber tuturor angajaților cu ocazia sărbătorilor naționale, în timp ce în alte organizații personalul își poate lua zile de concediu și nu este liber din oficiu de sărbătorile legale. Trebuie să consultați contractul dumneavoastră de muncă, manualul pentru angajați sau discutați cu reprezentantul sindical pentru a afla ce drepturi aveți.

> 5. Plata

1. FLUTURAȘI DE SALARIU

Salariații au dreptul la un fluturaș de salariu de fiecare dată când sunt plătiți. Fluturașul de salariu trebuie să cuprindă suma brută, deducerile efectuate (de exemplu, impozit, contribuții sociale și cotizații sindicale) și suma netă.

În fiecare an, angajatorii trebuie să înmâneze salariaților certificatul P60 ce conține salariul brut anual, salariul net și deducerile salariale totale realizate în timpul anului.

2. SALARIUL MINIM PE ECONOMI

Lucrătorii și salariații au dreptul să fie remunerați cel puțin la nivelul salariului minim pe economie, stabilit de Guvern și revizuit anual de Comisia privind slaba remunerare (din care fac parte sindicate și angajatori).

Sunt prevăzute niveluri diferite pentru persoanele de 16–17 ani, cele de 18–20 de ani, cele de 21 de ani și peste și pentru ucenici. Pentru a afla nivelul actual al salariului minim pe

economie, dați clic aici: www.gov.uk/contact-jobcentre-plus.

În cazul în care considerați că sunteți plătit sub salariul minim pe economie, contactați Linia de asistență privind dreptul la remunerare și muncă online (www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline) sau prin telefon la numărul 0800 917 2368.

3. DEDUCERI SALARIALE

Angajatorul dumneavoastră nu poate opera deduceri salariale decât dacă:

- Deducerea este prevăzută în lege (impozit pe venit și contribuții sociale)
- Deducerea este permisă în baza contractului dumneavoastră (de ex., cotizații sindicale)
- Ați semnat un acord scris prin care ați autorizat deducerea respectivă
- Angajatorul dumneavoastră v-a plătit mai mult – în acest caz, ar trebui să vă consultați cu un reprezentant sindical
- Nu ați lucrat din cauza unei greve

(angajatorul dumneavoastră poate deduce doar plata aferentă zilei(lor) în care nu ați lucrat)

- Sunt prevăzute de asemenea norme speciale privind deducerea salarială în cazul personalului comerciant dacă angajatorul consideră că un lucrător a furat – apelați la reprezentantul sindical pentru îndrumare
- În cazul în care angajatorul dumneavoastră vă oferă cazare, vă poate plăti sub salariul minim pe economie. Aceasta se numește deducere în contul cazării: www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation
- Deduceri salariale nelegitime
- Nu sunt permise deduceri de niciun fel în contul mâncării sau băuturilor oferite.
- Nu sunt permise deduceri de niciun fel în contul echipamentului de protecție de care aveți nevoie pentru a lucra în siguranță. Pentru orice nelămurire în legătură cu acest aspect, contactați Consiliul Executiv pentru Sănătate și Siguranță (www.hse.gov.uk).

Contribuții sociale și taxe

- Nu sunt permise deduceri de niciun fel în contul mâncării sau băuturilor oferite.
- Nu sunt permise deduceri de niciun fel în contul echipamentului de protecție de care aveți nevoie pentru a lucra în siguranță. Pentru orice nelămurire în legătură cu acest aspect, contactați Consiliul Executiv pentru Sănătate și Siguranță (www.hse.gov.uk).

4. CONTRIBUȚII SOCIALE ȘI TAXE

Orice lucrător din Marea Britanie deține un număr de asigurare națională. Acesta este un număr personal furnizat de Guvern de care aveți nevoie pentru a putea lucra legal și este folosit la monitorizarea contribuțiilor sociale. În cazul în care câștigați peste 100 de lire sterline pe săptămână, atât dumneavoastră, cât și angajatorul dumneavoastră trebuie să plătiți contribuții sociale, denumite contribuții de asigurare națională. Acestea sunt un fel de taxă.

Va trebui de asemenea să plătiți impozit pe venit pentru câștigurile ce depășesc un anumit nivel. Fiecare lucrător din Marea Britanie deține

un cod fiscal, folosit de angajator pentru a calcula impozitul pe care trebuie să îl plătească în numele dumneavoastră. Dacă este primul loc de muncă în Marea Britanie, veți plăti probabil un „impozit de urgență” până vi se eliberează un cod fiscal.

Dacă nu aveți un număr de asigurare națională (NINO) sau angajatorul dumneavoastră v-a emis unul temporar, sunați la numărul 0845 6000643; vezi aici: www.gov.uk/apply-national-insurance-number.

Dacă angajatorul dumneavoastră se oferă să vă plătească cu banii jos, fără a plăti contribuții sociale sau impozit (practică cunoscută sub denumirea „muncă la negru”), ar trebui să discutați cu un reprezentant sindical cât mai repede cu putință. Angajarea la negru este ilegală.

5. CONCEDIU MEDICAL

Concediul medical la care aveți dreptul depinde de ceea ce se stipulează în contractul dumneavoastră de muncă.

Dacă angajatorul dumneavoastră nu plătește concedii medicale, aveți dreptul la concediu medical statutar (SSP), care este o prestație fixă oferită de stat. Aceasta poate fi plătită de angajatorul dumneavoastră din a cincea zi de boală până la 28 de săptămâni. Aveți dreptul la SSP dacă ați plătit suficiente contribuții sociale.

Puteți beneficia de ajutorul de venit sau de alocația pentru încadrare în muncă și sprijin. Pentru informații suplimentare, dați clic aici: www.gov.uk/contact-jobcentre-plus.



> 6. Dreptul la sănătate și siguranță în muncă

Organizația pentru care lucrați trebuie să vă ofere un mediu de lucru sigur, care nu vă periclitează sănătatea. Aceasta include și instruirea dumneavoastră cu privire la aspectele ce țin de sănătate și siguranță în muncă. Sunt prevăzute numeroase norme speciale ce se aplică oricărui loc de muncă ce prezintă riscuri pentru lucrători. Verificați dacă

la locul dumneavoastră de muncă există un reprezentant sindical pe probleme de sănătate și siguranță.

Pentru informații suplimentare despre drepturile legate de sănătate și siguranță, consultați website-ul Consiliului Executiv pentru Sănătate și Siguranță (www.hse.gov.uk).

> 7. Drepturile viitorilor sau proaspeților părinți

1. DREPTURILOR FEMEILOR ÎNSĂRCINATE SAU CARE ALĂPTEAZĂ

Toate lucrătoarele însărcinate sau care alăptează au dreptul la nediscriminare pe motiv de sarcină, cum ar fi să nu fie sancționate pentru absențe medicale datorate sarcinii. De asemenea, angajatorul unui lucrător temporar nu are voie să pună capăt unei misiuni în caz de sarcină.

O organizație în care există lucrătoare însărcinate sau proaspete mămici trebuie să facă demersuri pentru a reduce la minim orice pericol ce le poate afecta pe acestea și copiii lor.

2. INDEMNIZAȚIA DE MATERNITATE

Unele lucrătoare sunt eligibile pentru indemnizația de maternitate statutară (SMP) timp de 39 de săptămâni. Primele șase săptămâni de SMP sunt plătite cu 90% din venitul obținut în mod normal, iar restul se plătește la o rată fixă (www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay).

O lucrătoare care nu este eligibilă pentru SMP poate solicita alocația de maternitate până la

39 de săptămâni. Aceasta se plătește la o rată fixă timp de 39 de săptămâni (www.gov.uk/maternity-allowance).

3. ALTE DREPTURI ALE SALARIATELOR CARE SUNT PROASPETE SAU VIITOARE MĂMICI

- Ore libere plătite pentru examene medicale prenatale
- Angajatorul trebuie să facă demersuri pentru a proteja salariații și copilul acesteia împotriva oricărui pericol la locul de muncă. Dacă nu este posibilă adaptarea activității sau a condițiilor de muncă în vederea reducerii la minim a riscului, atunci angajatorul trebuie să le ofere o activitate alternativă corespunzătoare în baza unor termeni și condiții ce nu sunt mai puțin favorabile. Dacă nu se găsește o activitate alternativă corespunzătoare, angajatorul trebuie să suspende salariații, care au dreptul la remunerare în perioada de suspendare.
- Concediu de maternitate de până la 52 de săptămâni (primele două săptămâni

de concediu de maternitate sunt obligatorii). Salariatele nu trebuie să fie dezavantajate sau discriminate dacă doresc să își ia sau își iau concediu de maternitate.

- Dacă salariatele își iau concediu de maternitate timp de maxim 26 de săptămâni, au dreptul să revină la locul de muncă pe aceeași poziție. Dacă își iau un concediu ce depășește 26 de săptămâni, au dreptul să revină pe aceeași poziție, dar în cazul în care nu este posibil acest lucru pot reveni pe o poziție alternativă corespunzătoare, cu termeni și condiții similare.
- Mamele care trebuie să nască în data de sau după 5 aprilie 2015 pot converti până la 50 de săptămâni din concediul lor de maternitate în Concediu parental comun dacă ele și tatăl /partenerul lor sunt eligibili. Pentru informații suplimentare, dați clic aici: www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay
- Un salariat care adoptă un copil de a cărui îngrijire va răspunde în mod direct are drepturi similare la concediu și remunerare în primul an. Pentru mai multe informații, dați clic aici: www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview.

4. DREPTURILE SALARIAȚILOR LA CONCEDIU DE PATERNITATE

În calitate de proaspăt sau viitor tătic sau de partener al mamei care va răspunde de creșterea copilului, un salariat are următoarele drepturi:

- Dreptul la ore libere neplătite pentru a lua parte la maxim două examene medicale prenatale.
- Până la două săptămâni de concediu de paternitate ce se ia în apropierea datei nașterii dacă au lucrat pentru același angajator de cel puțin 26 de săptămâni în a cincisprezecea săptămână înainte de săptămâna în care este prevăzută nașterea.
- Până la două săptămâni de indemnizație de paternitate statutară dacă sunt eligibili pentru concediu de paternitate și veniturile lor depășesc limita inferioară. (www.gov.uk/government/

publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions).

- Au dreptul să își ia mai mult concediu ca să aibă grijă de copil în primul an dacă ei și mama sunt eligibili pentru Concediul parental comun (SPL). Acesta permite unei mame să convertească până la 50 de săptămâni din concediul său de maternitate în SPL, pe care îl poate lua oricare dintre parteneri în primul an www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility.
- Dacă salariații adoptă un copil împreună cu partenerul lor, vor avea drepturi similare la concediu și remunerare. Pentru informații suplimentare, dați clic aici: www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview.

5. CONCEDIU PARENTAL, PROGRAM DE LUCRU FLEXIBIL ȘI ÎNVOIRI PENTRU URGENȚE FAMILIALE – DREPTURILE SALARIAȚILOR

În calitate de părinte sau responsabil de copil care lucrează, salariații dețin următoarele drepturi pentru a asigura un echilibru între munca remunerată și responsabilitățile familiale sau de îngrijire a copilului:

- Părinții care sunt salariați și lucrează de peste un an pentru angajatorul lor au dreptul la concediu parental de îngrijire a copilului. Acesta reprezintă concediu fără salariu și poate fi luat în calupuri de câte o săptămână. Părinții beneficiază de maxim 18 săptămâni pentru fiecare copil. Concediul trebuie folosit înainte de a cincea aniversare a copilului. Însă din aprilie 2015, părinții vor putea recurge la acest tip de concediu până în momentul în care copilul împlinește 18 ani.
- Salariații cu o vechime de peste 26 de săptămâni au dreptul să solicite angajatorului aprobarea unui program de lucru flexibil.

Un reprezentant sindical poate oferi îndrumare în ceea ce privește revendicarea acestor drepturi la locul de muncă.

➤ 8. Soluționarea problemelor la locul de muncă

1. PLÂNGERI

În cazul în care considerați că sunteți tratat nedrept la locul de muncă, de exemplu credeți că sunteți discriminat de angajatorul dumneavoastră sau nu vi se oferă condiții de muncă corespunzătoare, consultați-vă cu un reprezentant sindical. Împreună, ar trebui să încercați să semnalati informal problema fie supervisorului dumneavoastră, fie – dacă acest lucru nu este posibil – unui superior.

Însă dacă acest lucru nu este posibil sau nu este indicat, trebuie să urmați procedura formală de depunere a plângerilor stabilită de angajatorul dumneavoastră. Aceasta poate presupune să-i explicați în scris angajatorului dumneavoastră de ce considerați că sunteți tratat nedrept, iar angajatorul dumneavoastră ar trebui să organizeze o întâlnire pentru a discuta despre plângerea dumneavoastră. La această întâlnire, aveți dreptul să fiți însoțit de un reprezentant sindical.

Dacă nu sunteți mulțumit de rezultat, puteți solicita o întâlnire pentru depunerea unei contestații. Din nou, aveți dreptul să fiți însoțit de un reprezentant sindical.

Notă: Mulți angajatori nu permit lucrătorilor sau lucrătorilor pe cont propriu să recurgă la procedura de depunere a plângerilor. Discutați cu un reprezentant sindical pentru a beneficia de consiliere în acest sens.

2. SANCTIUNI DISCIPLINARE

Dacă sunteți salariat și angajatorul dumneavoastră decide să adopte o măsură disciplinară împotriva dumneavoastră, ar trebui să discutați cazul dumneavoastră cu un reprezentant sindical și să consultați procedura disciplinară consemnată în contractul dumneavoastră.

Ca regulă de bază, o procedură disciplinară ar trebui să funcționeze în felul următor:

- Angajatorul dumneavoastră trebuie să întreprindă o anchetă în cazul în care suspectează că realizați performanțe slabe sau că ați acționat necorespunzător, pentru a vedea dacă există argumente împotriva dumneavoastră. Angajatorul dumneavoastră vă poate cere să luați parte la o întâlnire organizată în scopul anchetei. Chiar dacă nu aveți dreptul să fiți însoțit la o astfel de întâlnire, puteți totuși solicita acest lucru deoarece un bun angajator va accepta.
- Ulterior, angajatorul dumneavoastră trebuie să vă comunice oficial, în scris, dacă crede că există suficiente argumente împotriva dumneavoastră. De asemenea, trebuie să vă invite la o întâlnire, să vă informeze că aveți dreptul să fiți însoțit de un reprezentant sindical și să vă transmită dovezile pe care intenționează să le folosească împotriva dumneavoastră.
- Angajatorul dumneavoastră trebuie mai apoi să organizeze o întâlnire directă cu dumneavoastră pentru a dezbate problema. Aveți dreptul să veniți însoțit la această întâlnire și ar trebui să anunțați angajatorul că doriți să fiți însoțit. După întâlnire, angajatorul dumneavoastră trebuie să vă informeze de decizia luată și de dreptul dumneavoastră de a contesta decizia.

Dacă sunteți salariatul organizației respective de cel puțin doi ani, angajatorul dumneavoastră vă poate concedia legal doar dacă demonstrează că sunteți incompetent. Este ilegală concedierea pe motiv de:

- Apartenență la un sindicat sau activare în cadrul unui sindicat
- Sănătate și siguranță
- Exercițiu a drepturilor dumneavoastră din domeniul muncii
- Sarcină și maternitate
- Discriminare

Angajatorul dumneavoastră trebuie să urmeze procedura corectă de concediere. În caz contrar, îl puteți reclama pentru concediere nelegală. Discutați cu un reprezentant sindical pentru a obține mai multe sfaturi.

3. DISCRIMINARE ȘI HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ

În cazul în care considerați că sunteți intimidat, hărțuit sau discriminat la locul de muncă, ar trebui să luați legătura cu un sindicat.

Aveți dreptul la nediscriminare pe motiv de rasă, gen, naționalitate, religie sau convingeri, orientare sexuală, sarcină, maternitate, vârstă sau dizabilitate (cunoscute sub numele de 'caracteristici protejate').

Dacă sunteți o persoană cu dizabilități, aveți dreptul la sprijin suplimentar. Un angajator este obligat să realizeze o serie de 'adaptări rezonabile' la nivelul spațiilor, echipamentului și orelor de lucru astfel încât să nu fiți dezavantajat față de lucrătorii fără dizabilități. Această obligație se aplică doar în cazul în care angajatorul știe că sunteți o persoană cu dizabilități.

Este ilegală discriminarea celor care au un contract pe perioadă determinată sau cu timp parțial.

Discriminarea poate include un nivel inferior de remunerare sau termeni și condiții mai proaste decât în cazul altor lucrători sau lipsa accesului la o anumită poziție.

Când cineva de la locul de muncă se comportă cu dumneavoastră într-un mod pe care îl considerați nepotrivit, iar comportamentul său este unul ostil, intimidant, umilitor sau ofensiv, inclusiv prin atenție sexuală nedorită, acest lucru reprezintă 'hărțuire'. Hărțuirea este condamnată de lege atunci când sunt vizate oricare din caracteristicile protejate.

Este de asemenea ilegală victimizarea dumneavoastră în urma depunerii unei plângeri referitoare la discriminare.

Este indicat să vă notați toate situațiile de intimidare, hărțuire sau discriminare și să păstrați orice dovadă pertinentă deoarece veți

avea nevoie de aceste lucruri în cazul în care va trebui să depuneți o plângere formală. Un sindicat vă poate consilia cu privire la modul în care puteți depune o plângere formală.

4. ÎNAINȚAREA UNEI ACȚIUNI LA TRIBUNALUL MUNCII

Dacă aveți o problemă la locul de muncă, un sindicat ar trebui să vă poată sprijini în soluționarea acesteia. De asemenea, vă poate ajuta să înaintați o acțiune la Tribunalul Muncii.

Tribunalul Muncii reprezintă un tribunal special, responsabil de cazurile ce vizează raporturile de muncă. În general, Tribunalul nu vă va da înapoi locul de muncă, dar poate obliga angajatorul să vă plătească despăgubiri.

Este esențial să obțineți informații în legătură cu înaintarea unei acțiuni la Tribunal din partea sindicatului dumneavoastră sau la linia de asistență ACAS la numărul 0300 123 1100. Trebuie să anunțați ACAS înainte de a vă adresa Tribunalului Muncii. Aceștia vă vor pune la dispoziție gratuit serviciul de 'Conciliere anticipată' care vă va oferi o serie de sfaturi.

Majoritatea plângerilor trebuie depuse în maxim trei luni calendaristice de la eveniment.

Va trebui să plătiți o taxă când vă adresați Tribunalului și alta dacă aveți un caz ce nu poate fi soluționat înainte de audiere. Dacă obțineți venituri mici și aveți economii limitate, puteți solicita reducerea taxelor. Pentru informații suplimentare, dați clic aici: www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims.



> 9. Contacte utile

■ Trades Union Congress – TUC

TUC este centrul național al sindicatelor britanice, ce reprezintă aproape 6 milioane de lucrători și 54 de sindicate din diverse sectoare.

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

www.tuc.org.uk

■ Serviciul de Consiliere, Conciliere și Arbitrare (ACAS)

ACAS este un organism public ce promovează raporturile de muncă optime. Linia națională de asistență aferentă serviciului oferă răspunsuri la întrebările din domeniul muncii și sfaturi generale legate de drepturile la locul de muncă ale angajaților și angajatorilor.

Tel.: 0300 123 1100, de la 8.00 la 20.00 de luni până vineri și de la 9.00 la 13.00 sâmbăta.

www.acas.org.uk

■ Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului (EHRC)

EHRC este un organism independent, creat pentru a contribui la eliminarea discriminării, la reducerea inegalității și la apărarea drepturilor omului.

www.equalityhumanrights.com

■ Biroul de Consiliere a Cetățenilor (CAB)

Biroul de Consiliere a Cetățenilor oferă gratuit, online și la sediile locale, consiliere confidențială cu privire la o serie de aspecte legate de datorii și consumatori, beneficii, locuințe, chestiuni juridice, ocuparea forței de muncă și imigrare.

Vezi www.citizensadvice.org.uk.

■ Consiliul Executiv pentru Sănătate și Siguranță

Consiliul Executiv pentru Sănătate și Siguranță este un organism guvernamental ce oferă consiliere și informații legate de sănătate și siguranță.

Tel.: 0300 003 1747 (8.30-17.00)

■ Maternity Action

Maternity Action este o organizație non-profit ce luptă pentru promovarea drepturilor femeilor însărcinate și eliminarea discriminării. Deține informații referitoare la drepturile de maternitate în mai multe limbi:

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

■ Linia de asistență privind dreptul la remunerare și muncă

Această linie de asistență este un serviciu guvernamental confidențial ce oferă consiliere cu privire la salariul minim pe economie, agențiile de ocupare a forței de muncă, programul de lucru, drepturile lucrătorilor agricoli și munca prin intermediari.

Tel.: 0800 917 2368 (8.00-20.00 luni-vineri; 9.00-13.00 sâmbătă).

www.migrantinfo.eu

