

Projekts “Dzīves tiesības”

R O K A S G R Ā M A T A S



Darba tiesības Apvienotajā Karalistē

Neatkarīgi no tā, vai strādājat uz laiku vai pastāvīgi, ar aģentūras starpniecību, pilnu vai nepilnu darba laiku, jums ir noteiktas pamattiesības.

Darba veidi

Ir četri galvenie nodarbinātības veidi, un katram no tiem ir atšķirīgas vai papildu tiesības:

Nodarbinātības statuss	Definīcija	Jūsu tiesības	Tiesības, kas jums parasti nav
Strādnieks	Parasti gadījuma rakstura vai ārštata darbs bez līguma	<ul style="list-style-type: none">Valsts iztikas minimuma / minimālās algas saņemšanaAizsardzība pret nelikumīgiem atvilkumiem no algasAizsardzība pret nelikumīgu diskriminācijuTiesības nestrādāt vairāk par vidēji 48 stundām nedēļā vai atteikties no šīm tiesībāmAr likumu noteiktais minimālais darba pārtraukumu ilgumsAr likumu noteiktais minimālais apmaksāta atvaļinājuma līmenisAizsardzība, ziņojot par pārkāpumiem darbavietāAizsardzība pret mazāk labvēlīgu attieksmi, ja strādājat nepilnu laiku	<ul style="list-style-type: none">Aizsardzība pret netaisnu atlaišanuMinimālie uzteikuma periodi jūsu nodarbinātības izbeigšanas gadījumā, piem., ja darba devējs jūs atlaižLikumā noteiktie maternitātes, paternitātes, adopcijas un vecāku kopīgie atvaļinājumi un nauda.Ar likumu noteikta slimības naudaTiesības prasīt elastīgu darba laikuBrīvas dienas krīzes gadījumosLikumā noteiktais štatu samazināšanas pabalsts



Nodarbinātības statuss	Definīcija	Jūsu tiesības	Tiesības, kas jums parasti nav
Darbinieks	Persona, kurai ir līgums ar savu darba devēju	Visas strādnieka tiesības plus: <ul style="list-style-type: none"> Aizsardzība pret netaisnu atlaišanu Minimālie paziņojuma periodi jūsu nodarbinātības izbeigšanas gadījumā, piem., ja darba devējs jūs atlaiž Likumā noteiktie maternitātes, paternitātes, adopcijas un vecāku kopīgie atvaļinājumi un nauda. Likumā noteiktā slimības nauda Tiesības prasīt elastīgu darba laiku Brīvas dienas krīzes gadījumos Likumā noteiktais štatu samazināšanas pabalsts 	<i>Dažas no šīm tiesībām prasa noteiktu minimālo nepārtrauktas nodarbinātības ilgumu un izpeļņas līmeni, pirms darbinieks tām kvalificējas</i>
Aģentūras strādnieks	Persona, kas strādā nodarbinātības aģentūrā un saņem samaksu par darbu dažādās darbavietās	<ul style="list-style-type: none"> Darbā iekārtošanas aģentūras nedrīkst iekasēt no jums maksu par to, ka atrod vai mēģina atrast jums darbu. Jūsu aģentūrai ir jāsniedz jums rakstiski nodarbinātības nosacījumi, pirms tā meklē jums darbu. Tiem jāietver jūsu samaksa, uzteikšanas periods un tiesības uz brīvdienām. 	
Pašnodarbinātais vai darbuzņēmējs	Persona, kas pati pārvalda savu darbību	Pašnodarbinātajām personām nav darbinieku tiesības un pienākumi. Tomēr tiem ir: <ul style="list-style-type: none"> veselības un drošības aizsardzība, kā arī, dažos gadījumos, aizsardzība pret diskrimināciju. Pašnodarbināto personu tiesības un pienākumus nosaka līgumā ar klientu. 	

Samaksa un nodokļi

Visi darbinieki ir tiesīgi uz samaksu par veikto darbu.

Valsts iztikas minimums/minimālā alga (2016. gadā)

Jums nedrīkst maksāt mazāk par valsts iztikas minimumu/minimālo algu¹.

Vecums	21 un vairāk	18–20	Zem 18	25 un vairāk
Iztikas minimumu/minimālo algu	6,70 £ stundā	5,30 £ stundā	3,87 £ stundā	7,20 £ stundā

¹ "Iztikas minimums" atšķiras no valsts iztikas minimuma. Tā ir brīvprātīga minimālā alga, ko daži darba devēji izvēlas maksāt. Tās apmērs ir 8,25 £ stundā (Londonā – 9,40 £ stundā).



Pilna laika darbs (40 stundas nedēļā) ar stundas likmi 6,70 £ nozīmē apmēram 13 936 £ gadā.

Darba samaksas lapas

Visi darbinieki ir tiesīgi saņemt individuālas rakstiskas darba samaksas lapas. Tām ir jāparāda jūsu samaksa un visi atvilkumi (piem., nodokļi, arodbiedrības maksas utt.). Saglabājiet tās kā noderīgu dokumentāciju, un lai pierādītu savu izpeļņu, piemēram, hipotēkas iegūšanai vai dzīvokļa īrei.

Jūs esat tiesīgi arī uz P60 veidlapu nodokļu gada beigās (6. aprīlis), kurā parādīts, cik esat nopelnījuši gada laikā, un P45 veidlapu, kad darba attiecības beidzat. Jums būs jāiesniedz sava P45 veidlapa savam nākamajam darba devējam.

Ko darīt, ja darba devējs jums nemaksā

Ja jums šķiet, ka jūsu darba devējs nav izmaksājis samaksu, kas jums pienākas, sekojiet šiem soļiem:

- vispirms runājiet ar savu darba devēju;
- ja tas nepalīdz, uzrakstiet sūdzības vēstuli, izklāstot savu sūdzību, un paturiet kopiju;
- ja nepieciešams lietu virzīt tālāk, jūs varat iesniegt pretenziju **darba tribunālā**.

Tribunāls var uzdot jūsu darba devējam atmaksāt visas summas, kas neatbilstoši atvilktas no jūsu algas.

Ja darba devējs jūs atlaiž, jo mēģinājāt pieprasīt savu nesamaksāto algu, jūs varat darba tribunālā iesniegt pretenziju par netaisnu atlaišanu.

Slimības nauda

Ja jūs esat darbinieks, kas saņem slimības naudu, jūsu līgumā var būt noteikts, ka tā ir mazāka par jūsu parasto samaksu. Saskaņā ar tiesību aktiem vairumam darbinieku ir tiesības uz **minimālo ar likumu noteikto slimības naudu**. Jūsu līgumā var būt noteikts, ka jūsu saņemtā slimības nauda ir lielāka.

Jums var būt tiesības uz neapmaksātām brīvdienām citos gadījumos, piem., ģimenes krīzes gadījumā vai dalībai zvērināto tiesas sastāvā.

Nodokļi

Apvienotajā Karalistē nodokļu gads sākas 6. aprīlī.

Ja jūs esat darbinieks, jums parasti nav jākārto nekāda nodokļu dokumentācija nodokļu gada beigās.

Ja esat pašnodarbināta persona, jums ir jāaizpilda **pašnovērtējums** (tiešsaistes vai papīra veidlapa) līdz oktobra beigām.

Ieņēmumu dienests **HMRC (Her Majesty's Revenue and Customs)**, kas iekasē visus nodokļus, parasti var sniegt palīdzību, ja jums rodas problēmas.

Valsts apdrošināšana

Valsts apdrošināšana ir nodoklis, ko atvelk no jūsu algas bezdarba, slimības un pensijas pabalstiem. Jums ir jāiegūst **valsts apdrošināšanas numurs**, lai strādātu Apvienotajā Karalistē.



Ja jūs sāksit strādāt bez tā, jūs maksāsit papildu ārkārtas nodokli, ko varēsiet pieprasīt atpakaļ, tiklīdz iegūsit savu valsts apdrošināšanas numuru. Nekrītiēt panikā, ja nodokli pārmaksājat. Jūs vienmēr varat to atgūt, iesniedzot nodokļu pašnovērtējumu nodokļu gada beigās.

Lai saņemtu šo numuru, jums ir jāsaazinās ar **Jobcentre Plus**. Nemiet līdzi personu apliecinošu dokumentu (piem., pasi vai vadītāja apliecību).

Zvaniet Jobcentre Plus, lai pieteiktu interviju: ☐ 0345 600 0643

Vienāda attieksme

Jums ir tiesības netikt diskriminētiem darbā saistībā ar jūsu **vecumu, invaliditāti, dzimuma maiņu, laulības vai civilās partnerības statusu, grūtniecību vai paternitāti, rasi, reliģiju vai ticību, dzimumu un seksuālo orientāciju.**

Terorizēšana, uzmākšanās un diskriminācija

Jūsu darba devējam ir jānodrošina, ka darbavietā nenotiek terorizēšana un uzmākšanās. Terorizēšana ir atkārtotas darbības, kas aizskar jūsu pašcieņu. Uzmākšanās ir viens incidents vai incidentu virkne saistībā ar iepriekšminētajām pazīmēm (vecums, invaliditāte, dzimums utt.).

Nopietni seksuālās uzmākšanās gadījumi, piem., ar pieskaršanos un citiem fiziskiem draudiem, ir kriminālpārkāpumi, un par tiem ir jāziņo policijai.

Pretošanās terorizēšanai prasa drosmi, jo sevišķi, ja vainīgais ir augstākstāvoša persona. Taču atcerieties, ka jums ir tiesības netikt terorizētiem darbā.

Netaisna atlaišana

Jūsu darba devējs var likumīgi jūs atlaist, tikai ja tas tiek darīts taisnīgi. Pretējā gadījumā atlaišana ir pretlikumīga, un, ja esat pastāvīgi strādājuši vismaz 2 gadus, to dēvē par “netaisnu atlaišanu”. Arī ja jūsu stāžs ir mazāks par 2 gadiem, jums joprojām var būt iespēja iesniegt pretenziju par netaisnu atlaišanu.

Darba devējam ir:

- patiesi jāuzskata, ka jūs esat vainīgi konkrētajos pārkāpumos, un ka iemesli ir taisnīgi;
- jāveic pienācīga izmeklēšana un jāievēro paredzētā kārtība;
- jāpavēsta jums, ka tiek apsvērta jūsu atlaišana, un jāsniedz jums iespēja atbildēt;
- jābūt drošam, ka pārkāpums ir nopietns un atlaišana ir saprātīga;
- jāsniedz jums iespēja atlaišanu apstrīdēt.

Atlaišana nav taisnīga, ja:

- iemesls ir jūsu grūtniecība;
- darba devējs ir vienkārši atradis iegānstu jūsu atlaišanai;
- atlaišanas process nav bijis pienācīgs (piem., jums nav sniegti brīdinājumi vai iespēja laboties).

Jūsu darba devējam jāievēro šāda kārtība, jūs atlaižot:

- jānosūta jums vēstule;
- jāorganizē tikšanās, lai problēmu apspriestu;



- jāpavēsta jums par savu lēmumu;
- jāsniedz jums iespēja to apstrīdēt.

Vairumā gadījumu darba devējam ir jānodrošina jums uzteikuma periods (ja vien netiekat atlaisti nekavējoties par nopietnu pārkāpumu).

Darba tribunāli

Ja joprojām neesat apmierināti ar darba devēja lēmumu, jūs varat iesniegt pretenziju **darba tribunālā**:

- Ja jūsu darba stāžs pie šī darba devēja ir vismaz 2 gadi, jūs varat sūdzēties par netaisnu atlaišanu darba tribunālam.
- Taču, ja uzskatāt, ka pret jums ir vērsta diskriminācija (saistībā ar vecumu, invaliditāti, dzimumu utt.), jums ir tiesības sūdzēties neatkarīgi no darba stāža. Tas ietver diskrimināciju intervijas laikā.
- Ja jūsu darba devējs turpmāku darba veikšanu padara jums neiespējamu, to dēvē par **konstruktīvu atlaišanu**.

Tiesības aizstāvēties

Jums ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu savu likumīgo nodarbinātības tiesību izmantošanas dēļ. Jums var būt iespēja pārsūdzēt netaisnu atlaišanu, ja tikāt atlaisti, jo sūdzējāties par algas neizmaksāšanu. Tas ir viens no izņēmumiem prasībai par divu gadu stāžu, lai protestētu pret netaisnu atlaišanu.

Jums ir tiesības kolektīvi organizēties ar citiem darbiniekiem, kā arī tiesības iestāties arodbiedrībā.

Stundas un līgumi

Jūs nevarat strādāt vairāk par vidēji 48 stundām nedēļā, ja vien neparakstāt vienošanos par atteikšanos.

Jaunākais vecums, no kura bērns var strādāt nepilna laika darbu, ir 13 gadi. Bērni var sākt pilna laika darbu tikai pēc 16 gadu vecuma sasniegšanas. Pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas ir attiecināmas pieaugušo darba tiesības un noteikumi.

Darba laiks

Attiecībā uz darba laiku jūsu pamattiesības ir:

- viena brīvdiena katrā nedēļā;
- vismaz 20 minūšu pārtraukums pēc katrām 6 darba stundām. Jūs varat atteikties strādāt vairāk par 48 stundām nedēļā. Jūs rakstiski varat piekrist atteikties no šīm tiesībām. Jūs varat jebkurā laikā atcelt vienošanos par atteikšanos;
- naktī darba ilgums nedrīkst pārsniegt vidēji 8 stundas.

Pašnodarbinātām personām parasti nav šo tiesību. Darba devējs nedrīkst piespiest strādniekus kļūt par pašnodarbinātajiem un atņemt to tiesības.



Darba līgumi

Vienmēr prasiet rakstisku līgumu. Ja to nesaņemat, tā var būt pazīme, ka nākotnē gaidāmas problēmas. Jums būtu jāsaņem rakstisks dokuments par savas nodarbinātības nosacījumiem divu mēnešu laikā no darba uzsākšanas.

Tiesību akti nosaka, ka nodarbinātības galvenajos nosacījumos jānorāda jūsu vārds un darba devēja vārds (nosaukums); darba vieta; uzsākšanas datums; amats; informācija par samaksu, tiesībām uz brīvdienām un slimības naudu; pensijas shēma un uzteikšanas termiņš.

Nulles stundu līgumi

Nulles stundu līgums ir līgums, kas nesniedz jums garantētas darba stundas. Tajā var nebūt atsauce uz nulles stundām, bet var būt teikts, ka darba devējam nav pienākuma nodrošināt darbu (kas ir likumīgi).

Ar nulles stundu līgumu jums joprojām ir tiesības uz minimālo algu, brīvdienām, slimības naudu un maternitātes atvaļinājumu, tāpat kā citiem darbiniekiem. Darba devējs nedrīkst likumīgi atņemt šīs tiesības.

Nulles stundu līgums nostāda jūs ļoti vājā pozīcijā darbā. Ja priekšnieks mēģina mainīt jūsu esošos līgumus uz nulles stundu līgumiem vai piespiest jūs kļūt par pašnodarbinātajiem, organizēties ar kolēģiem, lai kolektīvi atteiktos parakstīt jaunus līgumus, ir grūti, bet tā ir vienīgā pieejamā iespēja.

Atvaļinājums un brīvdienas

Tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu

Ja vien neesat pašnodarbināta persona, jums ir tiesības uz vismaz 5,6 nedēļām apmaksāta atvaļinājuma gadā. Tas nozīmē 28 dienas normālas darba nedēļas gadījumā, ja strādājat pilnu laiku. Tas ietver valsts svētku dienas (piem., Ziemassvētkus, Jauno gadu utt.). Jūsu līgums var jums piešķirt vairāk, taču ne mazāk. Ja strādājat nepilnu laiku, reiziniet savu vidēju darba dienu skaitu nedēļā ar 5,6.

Maternitāte un paternitāte

Tiesības uz maternitātes/paternitātes atvaļinājumu, piedzimstot bērniem

Jums ir tiesības uz atvaļinājumu līdz vienam gadam pēc dzemdībām – to dēvē par maternitātes atvaļinājumu. Nav svarīgi, kāds ir jūsu darba stāžs pie darba devēja vai jūsu darba stundu skaits. Jums nav jāizmanto viss maternitātes atvaļinājuma periods, ja nevēlaties, taču jums ir jāizmanto vismaz 2 nedēļu atvaļinājums uzreiz pēc dzemdībām (vai 4 nedēļas, ja strādājat rūpnīcā). Tēvs/partneris saņem apmaksātu 2 nedēļu paternitātes atvaļinājumu.

Grūtniecība

Darbiniecēm grūtniecības laikā ir četras galvenās likumīgās tiesības:

- apmaksāts atvaļinājums pirmsdzemdību aprūpei;
- maternitātes atvaļinājums;



- maternitātes nauda vai maternitātes pabalsts;
- aizsardzība pret netaisnīgu attieksmi, diskrimināciju un atlaišanu.

Darba devēji nevar mainīt darbinieces līguma nosacījumus grūtniecības laikā – to darot, tie pārkāpj līgumu.

Kā ņemt maternitātes atvaļinājumu?

Jūs varat izlemt sākt maternitātes atvaļinājumu jebkurā laikā no 11. nedēļas pirms dzemdībām. Ir svarīgi pienācīgi par to paziņot darba devējam. **Nesniedzot pienācīgu paziņojumu par savu grūtniecību, jūs varat neiegūt noteiktas priekšrocības.**

Grūtniecības tiesības darbā

Jums jāsaņem pilnīgi apmaksāts brīvs laiks medicīniskiem apmeklējumiem saistībā ar pēcdzemdību aprūpi.

Jūsu darba devējam ir jānodrošina, ka strādājat apstākļos, kas ir veselībai nekaitīgi un droši grūtniecēm vai jaunām mātēm – tostarp nodrošinot, ka jums nav ilgi jāstāv un nav jāceļ smagi priekšmeti.

Ja jūsu darba devējs paziņo par štatū samazināšanu, kamēr esat maternitātes atvaļinājumā, tad jūs jānovieto rindas sākumā jebkādam piemērotam alternatīvam darbam, kas pie jūsu darba devēja ir pieejams.

Jums parasti ir automātiskas tiesības atgriezties darbā pēc maternitātes atvaļinājuma.

Vecāku atvaļinājums

Šis ir vecāku tiesības ņemt atvaļinājumu, lai pavadītu laiku ar saviem bērniem. Jums ir tiesības to izmantot, ja esat māte vai tēvs un strādājat pie viena darba devēja vismaz gadu.

Jums ir tiesības uz 18 vecāku atvaļinājuma nedēļām par katru bērnu un adoptētu bērnu līdz to 18. dzimšanas dienai, taču jūs varat izmantot tikai līdz 4 nedēļām gadā par katru bērnu (ja vien darba devējs nepiekrīt citiem nosacījumiem).

Jūsu darba devējam nav jums jāmaksā, kamēr esat vecāku atvaļinājumā, ja vien jūsu līgumā nav noteikts citādi.

Drošība

Jums ir tiesības atteikties strādāt, ja darba apstākļi ir nedroši vai pakļauj jūs briesmām.

Darba devējam ir jāsniedz jums pienācīga apmācība, un tas nedrīkst prasīt jums veikt darbus, kuriem neesat kvalificēti.

Darba devējam ir jānodrošina pienācīgi darba apstākļi, tostarp pietiekams tualešu skaits, mazgāšanās iespējas un dzeramais ūdens.

Ir jābūt procedūrām (rīcības instrukcijām), kas attiecas uz riskiem darbā, un tām jātiek jums paskaidrotām, pirms sākat strādāt.

Atcerieties, ka jūs drīkstat likumīgi aiziet, ja uzskatāt, ka esat pakļauti tūlītējam briesmām.



Ja gūstat traumu darbā

Ziņojiet par to savam vadītājam vai par drošību atbildīgajai personai. Pārliecinieties, ka tie reģistrē šo notikumu negadījumu grāmatā (tādai būtu jābūt katrā darbavietā). Ja iespējams, uzņemiet bīstamo apstākļu fotogrāfijas un fiksējiet liecinieku informāciju.

Ja jums šķiet, ka trauma ir gana nopietna, dodieties pie sava ģimenes ārsta un paskaidrojiet, kā jūsu darbs izraisīja traumu. Ģimenes ārsts var norādīt, vai jums nepieciešama ārstēšanās un, iespējams, brīvdienas atlabšanai.

Ja jūs zaudējat samaksu vai nespējat strādāt vairāk nekā dažas nedēļas, jums var būt iespēja pieprasīt **nodarbinātības un atbalsta naudu**. Jums var arī būt iespēja pieprasīt kompensāciju no sava darba devēja. Nopietnas traumas gadījumā jūs varat būt tiesīgi saņemt **industriālās traumas pabalstu**.

Ko varu darīt, ja darba apstākļi ietekmē manu veselību?

Ja jums šķiet, ka darbā cieš jūsu veselība, mēģiniet par to runāt ar savu vadītāju; iespējams, ka problēma ir viegli atrisināma. Ja darbā ir noteikta par drošību atbildīgā persona, jūs varat runāt arī ar to.

Ja darba devējs problēmu neatrisina, konsultējieties par jautājuma tālāku virzīšanu ar kādu, kam ir pieredze šajā jomā. Tā var būt Veselības un drošības pārvalde (*Health and Safety Executive*) vai konsultants jūsu vietējā konsultāciju centrā. Jums var būt iespēja saņemt kompensāciju no darba devēja, ja darba dēļ esat saslimuši vai esat darbu zaudējuši ar darbu saistītu veselības problēmu dēļ.

Ja ciešat no slimības, kas saistīta ar stresu terorizēšanas dēļ darbā, jūsu darba devējs var tikt saukts pie atbildības, un jums var būt tiesības uz kompensāciju.

Slimība

Tiesības uz slimības naudu

Jums ir tiesības uz **likumā noteikto slimības naudu**, ja slimības dēļ neesat darbā vairāk nekā 4 dienas pēc kārtas (valdība nosaka darba devējiem pienākumu jums maksāt). Jums jāpelna vairāk par 112 £ nedēļā (pirms nodokļiem), un jūsu darba stāžam jābūt lielākam par 3 mēnešiem (vai jāuzskata, ka esat tikuši pastāvīgi nodarbināti 13 nedēļas).

Papildus tam daži darbinieki var saņemt **arodslimības naudu** no darba devēja, taču tas ir atkarīgs no darba līguma.

Ja jūs slimības dēļ nestrādājat vairāk par 4 dienām, jums var būt tiesības pieprasīt **likumā noteikto slimības naudu**. To nosaka tiesības akti, un to jums maksā darba devējs. Lai kvalificētos, jūsu izpeļņai ir jābūt augstākai par noteiktu līmeni.

Ja prombūtne slimības dēļ ir saistīta ar invaliditāti, jums jāprasa darba devējam nepieskaitīt šos prombūtnes gadījumus jūsu slimības prombūtnes laikam.

Ja jūs atlaiž par slimības atvaļinājuma izmantošanu, tā var būt netaisna atlaišana, ja darba devējs attiecībā pret jums nav rīkojies pienācīgi.



Sūdzības un disciplinārās procedūras

Disciplinārās procedūras

Disciplinārās procedūras ir kārtība, ko priekšnieks īsteno, kad esat darbā izdarījuši pārkāpumu.

Vadlīnijas, kas jāievēro darba devējiem:

- Jūsu darba devējam jāsniedz jums laiks aizstāvības sagatavošanai.
- Jums jābūt iespējai sniegt pierādījumus un izsaukt lieciniekus.
- Jums ir tiesības disciplināro sēdi apmeklēt kopā ar pavadītāju (piem., arodbiedrības pārstāvi).
- Sēde jāorganizē saprātīgā termiņā.

Ja jūs nevarat atrisināt lietu darbavietā vai esat atlaisti, jūs varat vērsties īpašā darba tiesā – **darba tribunālā**.

Saglabāji piezīmes par incidentiem, strīdiem darbā u.tml., fiksējot arī liecinieku vārdus. Piezīmes no incidenta laika palīdzēs jums, ja vadītājs vēlāk mēģinās jūs terorizēt, uzlikt jums naudas sodu vai jūs atlaist.

Sūdzības

Ja neesat apmierināti ar darba devēja izturēšanos pret jums, vai ja tas jums nenodrošina lietas, uz ko jums ir tiesības, necietiet klusējot. Jūs varat rīkoties, lai problēmu risinātu.

Veicamo soļu pārskats:

- Jūs varat sākt, runājot par problēmu ar savu darba devēju.
- Ja tas nepalīdz, sazinieties ar savu arodbiedrības pārstāvi, ja jums tāds ir, vai ar atbildīgo personāla daļas/cilvēkresursu darbinieku savā darbā, un tas ieteiks jums, kā rīkoties tālāk.
- Katram darba devējam ir jābūt kārtībai, kā risināt darbinieku problēmas un sūdzības. Jums var būt jāiesniedz sūdzība rakstiski. Ir ieteicams sazināties ar pieredzējušu konsultantu jūsu vietējā **tiesību centrā, iedzīvotāju konsultāciju birojā** vai konsultāciju aģentūrā.
- Galējā iespēja ir iesniegt sūdzību **darba tribunālā**.

Vēršanās darba tribunālā

Darba tribunāli ir tiesas, kas risina strīdus tādos jautājumos kā neizmaksāta alga, netaisna atlaišana, diskriminācija, disciplinārās procedūras un sūdzības.

Pirms vērsties darba tribunālā, jums ir jāsaņemas ar **Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)** – organizācija, kas sniedz palīdzību darba problēmu jautājumos, lai informētu par savu pretenziju. Jums tiks piedāvāta iespēja mēģināt atrisināt strīdu, nedodoties uz tribunālu. Ja nevarat panākt vienošanos ar Acas starpniecību, jūs varat tad vērsties darba tribunālā.

Pirms izlemjat to darīt, ir svarīgi ļoti rūpīgi apsvērt savas izredzes:

- Pretenzijas, kurām ir mazas izredzes uz labvēlīgu iznākumu, tiks noraidītas agrīnā posmā.
- Jums ir arī jāmaksā vairākas nodevas, lai iesniegtu pretenziju, ja vien jūs nesaņemat noteiktus pabalstus vai jums nav zems ienākumu līmenis.



- Ja jums nepieciešama juridiska profesionāļa pārstāvniecība, jums būs par to jāmaksā.
- Ja jūsu pretenzija tiks sekmīgi apmierināta, ir liela iespējamība, ka samaksātās nodevas varēsīt atgūt, taču tas nav garantēts.

Termiņš, kurā jums jāiesniedz pretenzija tribunālam, ir 3 mēneši mīnus 1 diena no datuma, kad notika gadījums, par kuru sūdzaties.

Aiziešana no darba

Uzteikuma periodi

Ja sniedzat uzteikumu savam darba devējam:

Ja vēlaties atstāt darbu, jums ir jāsniedz uzteikums vismaz 1 nedēļu iepriekš, ja strādājat šajā darbā vismaz mēnesi. Uzteikuma periods var būt lielāks, ja tas noteikts jūsu līgumā.

Ja darba devējs sniedz jums uzteikumu:

Jums jāsaņem uzteikums vismaz 1 nedēļu iepriekš, ja strādājat savā darbā vairāk par mēnesi, bet mazāk par 2 gadiem.

Ja strādājat šajā darbā 2 gadus vai ilgāk, jums pienākas vienas nedēļas periods par katru pilnu gadu, ko esat strādājuši, maksimāli līdz 12 nedēļām. Tas ir minimālais uzteikuma periods – jūsu līgumā var būt noteikts lielāks periods. Ja jūsu līgums un tiesību akti nosaka atšķirīgu uzteikuma termiņu, attiecināms ir ilgākais termiņš.

Palīdzības saņemšana

Apvienotajā Karalistē ir daudz organizāciju, kas var palīdzēt jums ar problēmām darbā. Ievadiet to nosaukumus meklētājprogrammā, lai atrastu palīdzību tiešsaistē.

Palīdzības joma	Organizācija	Tālrunis
Nodokļi	www.gov.uk – valdības dienestu un informācijas mājaslapa	
	HMRC (<i>Her Majesty's Revenue and Customs</i>) – ieņēmumu dienests	0300 200 3300
	<i>Tax Aid</i> – labdarības organizācija, kas palīdz cilvēkiem ar zemu ienākumu līmeni nodokļu jautājumos	0345 120 377
Valsts apdrošināšana	<i>Jobcentre Plus</i>	0345 600 0643
Samaksa Valsts minimālā alga Neizmaksāta alga Netaisna atlaišana Diskriminācija Disciplinārās procedūras Sūdzības	<i>Acas (Advisory Conciliation and Arbitration Service)</i> – konsultāciju, samierināšanas un arbitražas dienests	0300 123 1100
Diskriminācija	<i>Bullying UK</i>	0808 800 2222



Palīdzības joma	Organizācija	Tālrunis
Juridiska palīdzība	Pārbaudiet, vai jums ir iespēja saņemt juridisku palīdzību	0345 345 4345
Diskriminācija Cilvēktiesību jautājumi	EASS (<i>Equality Advisory and Support Services</i>) – līdztiesības konsultatīvais un atbalsta dienests	0808 800 0082
Daudzi ar darbu saistīti jautājumi	Tiesību centri (<i>Law Centres</i>) Iedzīvotāju konsultāciju biroji (<i>Citizens Advice Bureau</i>)	http://www.lawcentres.org.uk/i-am- looking-for-advice 03444 111 444
Tiesības darbā	TUC (<i>The Trade Union Congress</i>) – arodbiedrību kongress TUC vietne workSMART	020 7636 4030 www.worksmart.org.uk

Šis materiāls ir sagatavots ar Eiropas Savienības programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” finansiālo atbalstu. Par publikācijas saturu ir atbildīgs tikai Tiesību centru tīkls (Law Centres Network), un nekādā gadījumā nav uzskatāms, ka tas atspoguļo Eiropas Savienības uzskatus.

