

Galiojančių teisių projektas



G A I R Ė S

Darbo teisės JK

Nesvarbu, ar dirbate pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį, naudodamiesi įdarbinimo agentūros paslaugomis, visu etatu ar ne visą darbo dieną, jums suteikiamos tam tikros bazinės teisės.

Darbo rūšys

Išskiriamos pagrindinės keturios įdarbinimo rūšys, kurios suteikiamos skirtingos ar papildomos teisės:

Įdarbinimo statusas	Apibrėžimas	Suteikiamos teisės	Paprastai nesuteikiamos teisės
Darbininkas	Paprastai atliekantis atsitiktinį ar samdomą darbą, nesudarant darbo sutarties	<ul style="list-style-type: none">• Gauna valstybinį teisėtą / minimalų darbo užmokestį• Taikomos apsaugos priemonės nuo neteisėtų atskaitymų iš darbo užmokesčio• Taikomos apsaugos priemonės nuo neteisėto diskriminavimo• Teisė ne dirbti vidutiniškai ilgiau nei 48 val. per savaitę arba atsisakyti šios teisės• Privaloma minimali poilsio pertraukų trukmė• Privaloma minimali apmokamų atostogų trukmė• „Skundiko“ apsaugos priemonės - pranešimas apie teisės pažeidimus darbo vietoje.• Teisė, kad su jumis elgtųsi vienodai, kaip ir su kitais darbuotojais, nors dirbate ne visą darbo dieną	<ul style="list-style-type: none">• Apsaugos priemonės nuo neteisėto atleidimo• Minimalus pranešimo laikotarpis, kai nutraukiama darbo sutartis, t. y. darbdavys jus atleidžia• Privalomos motinystės, tėvystės, įvaikinimo ir jungtines tėvystės atostogos ir atostoginių išmokėjimas• Privaloma nedarbingumo pašalpa• Teisė kreiptis dėl lankstaus darbo grafiko nustatymo• Išleidimas iš darbo dėl nenumatytų aplinkybių• Privaloma etatų mažinimo pašalpa



Įdarbinimo statusas	Apibrėžimas	Suteikiamos teisės	Paprastai nesuteikiamos teisės
Darbuotojas	Darbuotojas yra sudaręs darbo sutartį su darbdaviu	Visos darbininkams taikomos teisės, papildomai nustatant: <ul style="list-style-type: none"> Apsaugos priemonės nuo neteisėto atleidimo Minimalų pranešimo laikotarpį, kai nutraukiama darbo sutartis, t. y. darbdavys jus atleidžia Privalomas motinystės, tėvystės, įvaikinimo ir jungtinės tėvystės atostogas ir atostoginių išmokėjimą Privalomą nedarbingumo pašalpą Teisę kreiptis dėl lanksčių darbo grafiko Išleidimą iš darbo dėl nenumatytų aplinkybių Privaloma etatų mažinimo pašalpa 	<i>Kai kurios iš šių teisių taikomos ir jomis naudotis galite išdirbus minimalų nepertraukiamą terminą ir uždirbus nustatytą minimalią pajamų sumą..</i>
Agentūros darbininkas	Asmuo, dirbantis įdarbinimo agentūrai, ir darbo užmokestį jam moka įvairios įmonės.	<ul style="list-style-type: none"> Įdarbinimo agentūros negali imti iš jūsų įmokų už surastą ar bandymą rasti jums tinkantį darbą. Prieš ieškodama darbo, agentūra privalo pateikti jums įdarbinimo sąlygas. Jose turi būti nurodytos jūsų darbo užmokesčio mokėjimo, pranešimo ir atostogų teikimo sąlygos. 	
Privačia praktika užsiimantis asmuo ar rangovas	Verslu užsiimantis asmuo	Privačia praktika užsiimantiems asmenims netaikomos jokios įdarbinimo teisėmis ir nenustatomi jokie darbuotojų įsipareigojimai. Tačiau jie gali naudotis: <ul style="list-style-type: none"> Sveikatos ir darbo saugos apsaugos priemonėmis ir, kai kuriais atvejais, apsaugos nuo diskriminavimo priemonėmis. Jūsų teisės ir įsipareigojimai nurodyti su klientais sudaromose darbo sutartyse. 	

Darbo užmokestis ir mokesčiai

Visi darbuotojai turi teisę gauti darbo užmokestį už jų atliktą darbą.

Nacionalinis pragyvenimo minimumo / minimalus darbo užmokestis (2016 m.)

Jums negali būti mokama pagal Nacionalines pragyvenimo minimumo / minimalaus darbo užmokesčio reglamento nuostatas¹.

¹ „Pragyvenimo minimumas“ skiriasi nuo nacionalinio pragyvenimo minimumo darbo užmokesčio. Tai - savanoriškas, kai kurių darbdavių mokamas minimalus darbo užmokestis. Jis sudaro 8.25 svarų sterlingų / val. ir 9.40 svarų sterlingų / val. Londone.



21 m. ir vyresni	Nuo 18 m. iki 20 m.	Iki 18 m.	25 m. ir vyresni
6.70 svarų sterlingų / val.	5.30 svarų sterlingų / val.	3.87 svarų sterlingų / val.	7.20 svarų sterlingų / val.

Metinis viso etato darbo užmokestis (40 val. per savaitę), kai nustatytas 6,70 svarų sterlingų valandinis tarifas, sudaro apie 13.936 svarų sterlingų.

Algalapiai

Visi darbuotojai turi teisę gauti atskirus algalapius raštu. Jame turi būti nurodyta darbo užmokesčio suma ir atskaitymai (tokie kaip mokesčiai, profsąjungos ir t. t.). Saugokite šiuos finansinius dokumentus, kad galėtumėte įrodyti savo pajamas, įforminant hipotekos sandorį ar nuomojantis būstą.

Taip pat turite teisę, pasibaigus finansiniams metams (balandžio 6 d.), gauti P60 formos pažymą, kurioje nurodytos jūsų per metus uždirbtos pajamos, ir P45 formos pažymą, kai nutraukiate darbo sutartį. P45 formos pažymą turėsite pateikti kitam darbdaviui.

Ką daryti, jei darbdavys nesumoka darbo užmokesčio

Jei manote, kad darbdavys sulaiko darbo užmokestį, į kurį turite teisę, imkitės šių priemonių:

- pirma, pasikalbėkite su savo darbdaviu
- jei tai nepadeda, pateikite skundą, išdėstydami savo nusiskundimą ir saugokite jo kopiją
- Toliau ginčas sprendžiamas teikiant ieškinį **Darbo santykių tribunolui**.

Tribunolas gali nurodyti darbdaviui grąžinti neteisingai iš darbo užmokesčio išskaitytą mokesčių sumą.

Jei darbdavys atleidžia jus, nes bandėte susigrąžinti neteisingai atskaitytą darbo užmokestį, Darbo santykių tribunolui galite teikti ieškinį dėl neteisėto atleidimo.

Nedarbingumo pašalpa

Jei nedirbate dėl ligos, jūsų darbo sutartyje gali būti numatyta mokėti mažesnes išmokas, nei įprastinis darbo užmokestis. Pagal įstatymą darbuotojai turi teisę gauti **teisiškai priklausančią minimalią nedarbingumo pašalpą**. Jūsų darbo sutartyje gali būti numatyta didesnė nedarbingumo pašalpos išmoka.

Taip pat turite teisę pasinaudoti nemokamomis išveiginėmis dėl nenumatytų aplinkybių, pvz.: nenumatytų šeimos aplinkybių ar dalyvavimo teismo posėdyje.

Mokesčiai

JK mokestiniai metai prasideda balandžio 6 d.

Jei esate darbuotojas, pasibaigus mokestiniams metams, jums nereikia teikti jokių finansinių ataskaitų.



Jei užsiimate privačia veikla, iki spalio mėn. pabaigos turite pateikti **savęs įvertinimo ataskaitą** (užpildyti finansinę formą internete arba popieriuje).

„HMRC“ (Jos Didenybės mokesčių ir muitinės inspekcija), renkanti mokesčius ir teikianti konsultacijas, kilus mokestiniais klausimams.

Nacionalinis draudimas

Nacionalinis draudimas - iš jūsų darbo užmokesčio išskaitomas mokestis, iš kurių mokamos nedarbo, nedarbingumo pašalpos ir pensijos. Norint dirbti JK, jums turi būti suteiktas **nacionalinio draudimo (NI) numeris**.

Jeį pradodate dirbti be šio draudimo numerio, privalėsite mokėti papildomą mokestį, kurį galėsite susigrąžinti, kai jums bus suteiktas minėtas NI numeris. Nesijaudinkite, jei sumokate per daug mokesčių. Juos visada galėsite susigrąžinti, pateikus savęs įvertinimo ataskaitą mokestinių metų pabaigoje.

Turite kreiptis į „Jobcentre Plus“ (darbo birža), kad jums būtų suteiktas NI numeris. Su savimi turėkite tapatybės nustatymo kortelę (pvz.: pasą ar vairuotojo pažymėjimą).

Skambinkite į „Jobcentre Plus“, kad užsiregistruotumėte pokalbiui: ☐ 0345 600 0643

Vienodas traktavimas

Turite teisę, kad darbe nepatirtumėte diskriminavimo dėl **amžiaus, negalios, lyties keitimo, santuokos ar civilinės partnerystės, nėštumo ar motinystės (tėvystės), rasės, religijos ar įsitikinimų, lyties ir seksualinės orientacijos**.

Patyčios, priekabiavimas ir diskriminavimas

Jūsų darbdavys privalo užtikrinti, kad darbo vietoje nebūtų patyčių ir priekabiavimo apraiškų. Patyčios - kartotinis elgesys, kuriuo žeminamas jūsų asmeninis orumas. Priekabiavimas - vienkartiniai ar pasikartojantys incidentai, sietini su anksčiau nurodytomis saugomomis asmens ypatybėmis (amžius, negalia, lytis ir t. t.).

Rimti seksualinio priekabiavimo incidentai, tokie kaip prisilietimai ir kitos fizinės grėsmės, laikomi baudžiamaisiais teisės pažeidimais ir apie juos būtina pranešti policijai.

Reikia drąsos norint pasipriešinti patyčios, ypač atsižvelgiant į tai, kad patyčių iniciatorius dažnai ima aukštesnes pareigas. Tačiau įsidėmėkite, kad turite teisę nepatirti patyčių darbo vietoje.

Neteisėtas atleidimas

Jūsų darbdavys gali jus atleisti tik teisėtu būdu. Priešingu atveju, bus nusižengta teisės nuostatomis ir tai bus vadinama „neteisėtu atleidimu“, jei esate nepertraukiamai išdirbęs 2-jus metus. Netgi jei nesate išdirbęs 2-jų metų, galite apskųsti tokį atleidimą.

Darbdavys turi:

- tikrai manyti, kad buvote kaltas dėl įtariamo elgesio ir atleidimo priežastis teisėta
- atlikti tinkamą tyrimą ir laikytus numatytos procedūros
- nurodyti priežastį, kodėl svarstomas klausimas dėl atleidimo ir suteikti galimybę pateikti atsakymą
- užtikrinti, kad pažeidimas rimtas ir esate atleistas pagrįstai



- suteikti galimybę apskųsti sprendimą dėl atleidimo.

Atleidimas laikomas neteisėtu, jei

- atleidžiama dėl nėštumo
- darbdavys ieškojo preteksto jus atleisti
- nebuvo laikomasi nustatytų procedūrų (jums nebuvo pateikta jokių įspėjimų ar galimybės pasitaisyti)

Atleidžiant jūsų darbdavys turi vadovautis šios procedūromis:

- išsiųsti jums pranešimą
- surengti posėdį, kad aptartumėte iškilusią problemą
- informuoti apie priimtą sprendimą
- suteikti galimybę apskųsti šį sprendimą.

Dauguma atveju, jūsų darbdavys privalo nurodyti atleidimo terminą (išskyrus atvejus, jei buvote atleistas nedelsiant „už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus“).

Darbo santykių tribunolai

Jei esate nepatenkintas darbdavio sprendimu, galite teikti ieškinį **Darbo santykių tribunolui**:

- Jei vienoje įmonėje esate išdirbę mažiausiai 2-jus metus, gali teikti skundą dėl neteisėto atleidimo Darbo santykių tribunolui.
- Jei manote, kad buvote diskriminuojamas (dėl amžiaus, negalios, lyties ir t. t.), turite teisę teikti skundą nepriklausomai nuo išdirbto laiko. Tai apima diskriminavimą pokalbio metu.
- Kai darbdavys sukuria sąlygas, kai nebeįmanoma atlikti savo pareigų ir esate priverstas atsistatydinti, tai vadinami **netiesioginis atleidimas**.

Gynybos teisė

Turite teisę pasinaudoti apsaugos priemonėmis, kad nebūtumėte atleistas, kaip numatyta darbo santykių įstatymų normose. Galite teikti ieškinį dėl neteisėto atleidimo, jei buvote atleistas dėl nuolatinių skundo dėl žemo darbo užmokesčio. Tai viena iš išimčių, kai turite išdirbti dvejus metus, kad galėtumėte teikti ieškinį dėl neteisėto atleidimo.

Turite teisę burtis su kitais darbininkais ir prisijungti prie profesinės sąjungos.

Darbo valandos ir sutartys

Negalite dirbti ilgiau nei 48 val./savaitę, nebent raštu atsisakysite šio susitarimo.

Ne visą darbo dieną gali dirbti vaikai ne jaunesni nei 13 m. amžiaus. Visą darbo dieną gali dirbti vaikai, sulaukę 16 m. amžiaus. 18 m. amžiaus asmuo gali naudotis visomis suaugusiųjų darbuotojų teisėmis ir taisyklėmis.

Darbo laikas

Nustatomos šios bazinės darbo laiko teisės:

- viena išeiginė bet kurią pasirinktą savaitę



- mažiausiai 20 min. pertrauka po 6 darbo valandų. galite atsisakyti dirbti ilgiau nei 48 val. per savaitę. Galite raštu atsisakyti šios teisės (atsisakymas). Galite bet kada galite atsisakyti tokio susitarimo.
- Naktinės pamainos darbuotojas negali dirbti ilgiau nei vidutiniškai 8 val. per parą.

Privačia praktika užsiimantys asmenys paprastai negali naudotis šiomis teisėmis. Darbdaviai negali versti, kad darbuotojai ir netektų šių teisių.

Darbo sutartys

Visada reikalaukite pateikti darbo sutartį raštu. Jei ji jums nebus pateikta, ateityje gali kilti problemų. Darbo sutarties sąlygas ir terminus raštu turite gauti per du mėnesius, pradėję dirbti įmonėje.

Remiantis teisinėmis normomis, darbo sutartyje turi būti nurodytas jūsų vardas ir pavardė, darbdavio pavadinimas; darbo vieta; sutarties įsigaliojimo data; pareigos; darbo užmokesčio mokėjimo terminai, atostogų trukmė ir nedarbingumo pašalpos, pensijinės įmokos ir jūsų teiktini ir gautini pranešimai.

Nulinių valandų darbo sutartys

Nulinių darbo valandų sutartyse nenurodytas garantuotų valandų skaičius. Joje kalbama ne apie nulines darbo valandas, bet ji teigia, kad darbdavys nėra įpareigotas suteikti darbo (tai teisėta).

Sudarant nulinių valandų darbo sutartis, jums teikiamos tos pačios teisės: minimalus darbo užmokesčio dydis, atostogos, nedarbingumo pašalpos ir motinystės (tėvystės) atostogos, kaip ir kiti darbininkai. Darbdavys neturi teisės nepaisyti šių teisių.

Pasirašius nulinių valandų darbo sutartį, darbininkas beveik neturi jokių derybinių galių. Jei viršininkas siekia pakeisti esamą darbo sutartį nulinių valandų darbo sutartimi arba verčia užsiimti privačia praktika, gali būti sunku agituoti bendradarbius atsisakyti pasirašyti šią naują darbo sutartį, bet tai lieka vienintele prieinama galimybe.

Atostogos ir šventinės dienos

Apmokamų atostogų teisė

Jei neužsiimate privačia praktika, turite teisę pasinaudoti mažiausia 5.6 savaitių apmokamomis atostogomis (atostogų ar išeiginių) per metus. Tai sudaro 28 dienas, dirbant visu etatu per savaitę. Įskaitant valstybines šventes (tokias kaip Kalėdos, Naujieji Metai ir t. t.) Jūsų darbo sutartyje gali būti numatyta daugiau tokių valstybinių švenčių, bet ne mažiau. Dirbantieji ne visu etatu turi padauginti per savaitę išdirbtą darbo laiką vidutiniškai iš 5.6.

Motinystės ir tėvystės atostogos

Teisė pasinaudoti motinystės / tėvystės atostogomis, kai turite vaikų

Gimus vaikui, turite teisę išeiti metinių atostogų, tai vadinama motinystės atostogomis. Jos nepriklauso nuo įmonėje išdirbto laiko ar darbo grafiko. Jei nenorite, galite neišeiti motinystės atostogų visam terminui, bet, gimus kūdikiui, privalote pasinaudoti mažiausiai 2 savaitių arba 4



savaičių, jei dirbate fabrike, atostogomis. Tėvams / vyrams partneriams suteikiamos 2 savaičių apmokamos tėvystės atostogos.

Nėščios darbuotojos

Nėščioms darbuotojos suteikiamos keturios pagrindinės teisės:

- apmokamos laikas priešgimdyminei medicinos priežiūrai
- motinystės atostogos
- motinystės išmoka ar pašalpa
- apsaugos priemonės nuo neteisėto traktavimo, diskriminavimo ar atleidimo.

Darbdaviai negali pakeisti nėščios darbuotojos sutarties sąlygų be jų sutikimo. Tai padarę, jie pažeidžia sutarties sąlygas.

Kaip pasinaudoti motinystės atostogomis?

Motinystės atostogų galite išeiti bet kuriuo metu, likus 11 savaičių iki prognozuojamo kūdikio gimimo. Būtina laiku informuoti apie tai darbdavį. **Jei laiku nepranešite apie savo nėštumą, galite netekti ai kurių pašalpų.**

Nėščios darbuotojos darbo teisės

Jums turi būti suteiktos apmokamos laikas priešgimdyminėms medicininės priežiūros paslaugoms suteikti

Darbdavys privalo užtikrinti, kad nėščios moterys ar neseniai pagimdžiusios moterys dirbtų saugioje ir sveikoje darbo aplinkoje. Jos neturėtų dirbti stovėdamos ilgą laiką ar kilnoti sunkių daiktų.

Jei darbdavys paskelbia apie etatų mažinimą, kol esate išėjusi motinystės atostogų, jis privalo įtraukti jus į prioritetinių darbuotojų sąrašą, kuriems turi būti suteiktas alternatyvus darbas.

Paprastai turite automatinę teisę grįžti į darbą po motinystės atostogų.

Tėvystės atostogos

Remiantis šia teise tėvams skiriamas laikas, kurie jie praleistų savo vaikais. Turite teisę pasinaudoti tėvystės atostogomis, jei esate vienas iš tėvų ir išdirbote tam pačiam darbdaviui metus ar ilgiau.

Turite teisę pasinaudoti 18 savaičių tėvystės atostogomis už kiekvieną savo ar įsivaikintą vaiką, kol jiems sukaks 18 m., bet galite pasinaudoti iki 4 savaičių atostogomis per metus už kiekvieną vaiką (išskyrus atvejus, jei darbdavys numato kitą laikotarpį).

Jūsų darbdaviui nereikia mokėti už tėvystės atostogas, išskyrus atvejus, jei tai nurodyta jūsų darbo sutartyje.

Darbo sauga

Turite teisę atsisakyti dirbti, jei darbo sąlygos yra nesaugos ar kelia jums pavojų.

Darbdavys privalo jus tinkamai apmokyti ir jis neturi teisės nurodyti jums atlikti tokių darbų, kuriems neturite reikiamos kvalifikacijos.



Darbdavys privalo užtikrinti reikiamas darbo sąlygas, numatant tualetus, prausyklaus ir geriamojo vandens įrangą.

Turi būti nustatytos griežtos procedūros (instrukcijos, kaip elgtis), kai darbo vietose kyla rizika ar pavojus, ir jos turi būti išaiškintos prieš darbų pradžią.

Įsidėmėkite, galite teisiškai palikti darbo vietą, jei jaučiate pavojų.

Jeigu darbo vietoje patiriate traumą

Praneškite savo vadovui ar darbo saugos inžinieriui. Įsitinkite, kad jis būtų užregistruotas nelaimingų atsitikimų žurnale (toks žurnalas vedamas visose darbo vietose) Jeigu įmanoma, nufotografuokite tokį pavojų ir surinkite liudininkų parodymus.

Jeigu trauma rimta, kreipkitės į bendrosios praktikos gydytoją ir paaiškinkite, kas sukėlė minėtą traumą. Jūsų gydytojas gali skirti jums gydymą ir išeigines, kad pasveiktumėte.

Jeigu prarandate pajamas ar negalite dirbti ilgiau nei porą savaičių, jums gali tekti kreiptis į „**Employment and Support Allowance**“ (**Įdarbinimo ir paramos pašalpa tarnyba**) (**ESA**). Jums taip pat gali tekti kreiptis kompensacijos iš jūsų darbdavio. Jums gali būti suteikta teisė kreiptis į „**Industrial Injury Benefit**“ (**Pramoninių traumų pašalpa tarnyba**) rimtos traumos atveju.

Ką man daryti, jeigu dėl darbo sąlygų blogėja mano sveikatos būklė?

Jeigu jaučiate, kad jūsų sveikatos būklė darbe blogėja, pabandykite pasikalbėti apie tai su savo vadovu; ši problema gali būti lengvai išsprendžiama. Jeigu jūsų įmonėje dirba darbo saugos atstovas, taip pat pasikalbėkite su juo.

Jeigu jūsų darbdaviui nepavyksta išspręsti problemos, turite pasikonsultuoti su šios srities ekspertais šiuo klausimu. Tai gali būti Sveikatos priežiūros ir darbo saugos komiteto specialistai ar konsultantai jūsų vietiniame konsultavimo centre. Darbdavys jums gali išmokėti kompensaciją, jeigu susirgote profesine liga arba netekote darbo dėl darbo aplinkos sukeltų sveikatos sutrikimų.

Jeigu dėl patyčių darbe patyrėte streso sukeltų sveikatos sutrikimų, darbuotojas gali būti laikomas atsakingu ir turite teisę gauti kompensaciją.

Susirgimai

Teisė gauti nedarbingumo pašalpą

Turite teisę gauti **privalomą nedarbingumo pašalpą**, kai neatvykstate į darbą dėl ligos 4 dienas iš eilės (darbdavys privalote mokėti šią pašalpą pagal vyriausybinis teisinių aktų nuostatas). Privalote uždirbti daugiau nei 112 svarų sterlingų per savaitę iki mokesčių atskaitymų ir būti išdirbusiam ilgiau nei 3 mėnesius (arba nepertraukiamai dirbti bendrovėje 13 savaičių).

Be to, kai kuriems darbuotojams darbdavys gali mokėti **profesinės ligos pašalpą**, bet tai priklauso nuo darbo sutarties sąlygų.

Jeigu neatvykstate į darbą dėl ligos ilgiau nei keturias dienas, gali kreiptis dėl įstatymais nustatytos nedarbingumo pašalpos (**Statutory Sick Pay (SSP)**). Tai nustatyta teisiniuose aktuose ir ją moka darbdavys. Privalote uždirbti tam tikrą sumą, kad galėtumėte gauti minėtą pašalpą.

Jeigu į darbą negalite atvykti dėl negalios, privalote kreiptis į darbdavį ir nurodyti, kad jis neregistruotų šių neatvykimų ligų žiniaraštyje.



Jei esate atleistas dėl laikinojo nedarbingumo, tai gali būti laikoma neteisėtu atleidimu, jei darbdavys elgėsi su jumis nepagrįstai.

Skundai ir drausminės procedūros

Drausminės procedūros

Drausminė procedūra - vadovui skirta procedūra, kad darbuotojas pažeidžia nustatytą darbo tvarką.

Gairės, kuriomis turi vadovautis darbdavys:

- Jūsų darbdavys turi skirti jums laiko pasirengti gynybai.
- Privalote pateikti įrodymus ir pasikviesti liudininkus.
- Į drausminį posėdį turite teisę pasikviesti pageidaujamą asmenį (pvz.: profsąjungos atstovą).
- Darbo drausminės pažeidimai posėdžiuose turi būti išnagrinėti per nustatytą terminą.

Jei negalite išspręsti šio klausimo darbovietėje arba buvote atleistas, galite kreiptis į specializuotą darbo santykių nagrinėjimo teismą - „Darbo santykių nagrinėjimo tribunolą“ (**Employment Tribunal**).

Registruokite bet kokius darbe įvykusius incidentus, ginčus ir t. t., užsirašydami liudininkų vardus ir pavardes. Pastabos, sietinos su incidento laiku, pasitarnaus jums tuo atveju, jei vadovas vėliau stengiasi jus įbauginti, nubausti finansiškai ar atleisti.

Nusiskundimai

Nusiskundimas, kai turite kokių nors su darbu susijusių skundų.

Jei esate nepatenkintas darbdavio elgesiu jūsų atžvilgiu, arba jums neleidžiama naudotis nustatytomis teisėmis, netylėkite. Galite imtis tam tikrų veiksmų šiai problemai spręsti.

Pateikiame veiksmų plan, kurių galite imtis:

- Galite apsikalbėti su darbdaviu apie šią problemą.
- Jei tai nepaveda, privalote susisiekti su profsąjungos atstovu, jei yra, arba personalo skyriaus vadovu ir jie patars, ką daryti.
- Kiekvienas darbdavys privalo turėti patvirtintą procedūrą darbuotojų problemos spręsti ir skundams nagrinėti. Savo skundą privalote pateikti raštu. Rekomenduojama susisiekti su patyrusiais vietinio **Teisės centro, Piliečių konsultacijų biuro (CAB)** ar konsultacijų agentūros specialistais.
- Galutinė išeitis - teikti skundą **Darbo santykių nagrinėjimo tribunolą**.

Kreipimasis į Darbo santykių nagrinėjimo tribunolą

Darbo santykių nagrinėjimo tribunolai - teismai, nagrinėjantys ginčus, sietinus su nesumokėtu darbo užmokesčiu, neteisėtu atleidimu, diskriminavimu, drausmės procedūromis ir skundais.

Prieš teikiant ieškinį Darbo santykių nagrinėjimo tribunolui, privalote kreiptis į „**Acas**“ (**Konsultacinė, sutaikinimo ir arbitražo tarnyba** - organizacija, padedanti spręsti darbo santykių



problemas), kad informuotumėte apie savo ieškinį. Jums bus suteikta galimybė pabandyti išspręsti ginčą, neteikiant ieškinio tribunolui. Jei negalite pasiekti susitarimo tarpininkaujant „Acas“, tokiu atveju, galite teikti ieškinį Darbo santykių tribunolui.

Svarbu nuodugniai įvertinti savo galimybes laimėti bylą, prieš ją teikiant minėtam tribunolui:

- Ieškiniai, teikiantys mažai vilčių juos laimėti, bus atmesti pradiniam etape.
- Taip pat turėsite sumokėti ieškinio teikimo įmokas, išskyrus atvejus, jei jums teikiamos tam tikros pašalpos ar esate asmuo, gaunantis mažas pajamas.
- Jei naudojate jus atstovaujančio advokato paslaugomis, turėsite padengti jo patirtas išlaidas.
- Jei laimėsite bylą, šios įmokos gali būti grąžintos, bet neteikiame jokių garantijų.

Ieškinį tribunolui privalote pateikti per nustatytą terminą - 3 mėnesiai, atėmus vieną dieną nuo apskundžiamo įvykio datos.

Išeinant iš darbo

Išankstinio pranešimų teikimo terminai

Jei teikiate išankstinį pranešimą savo darbdaviui:

Jei norite išeiti iš darbo, turite pateikti išankstinį pranešimą mažiausiai prieš savaitę, jei šiame darbe esate išdirbęs mėnesį ar ilgiau. Tokį pranešimą gali reikėti pateikti anksčiau, jei taip nurodyta jūsų darbo sutartyje.

Jei išankstinį pranešimą teikia jūsų darbdavys:

Toks pranešimas jums turi būti pateiktas mažiausiai prieš savaitę, jei esate išdirbęs ilgiau nei mėnesį, bet trumpiau nei 2 metus.

Jei esate išdirbęs 2-jus metus ar ilgiau, savaitinis pranešimas jums teikiamas už kiekvienus išdirbtus metus, maksimaliai iki 12 savaičių. Tai minimalus jums teikiamo pranešimo terminas - jūsų darbo sutartyje gali būti nurodytas ilgesnis išankstinio pranešimo terminas. Jei jūsų darbo sutartyje ir teisiniuose aktuose nurodyti skirtingi išankstinio pranešimo terminai, taikomas ilgesnis tokio pranešimo terminas.

Pagalbos suteikimas

JK įsteigta daug organizacijų padedančių spręsti su darbine veikla susijusius klausimus. „Google“ paieškos tinklapyje rakite jų pavadinimus.

Pagalbą teikia...	Organizacija	Telefonas
Mokesčiai	www.gov.uk – vyriausybinių paslaugų ir informacijos tinklapis	
	HMRC (Jos Didenybės mokesčių ir muitinės tarnyba)	0300 200 3300
	„Tax Aid“ (teisinė pagalba) - labdaros organizacija, padedanti mažas pajamas gaunantiems žmonėms, spręsti mokestines problemas	0345 120 377



Pagalbą teikia...	Organizacija	Telefonas
„National Insurance“ (Nacionalinis draudimas)	„Jobcentre Plus“ (Darbo birža)	0345 600 0643
Darbo užmokestis Valstybinis darbo užmokesčio minimumas Nesumokėtas darbo užmokestis Neteisėtas atleidimas Diskriminavimas Drausminės procedūros Skundai	„Acas“ (Konsultacinė sutaikinimo ir arbitražo tarnyba)	0300 123 1100
Diskriminavimas	„Bullying UK“ (Patyčios JK)	0808 800 2222
Teisinė parama	Sužinokite, ar galite kreiptis dėl teisinės pagalbos	0345 345 4345
Diskriminavimas Žmogaus teisių klausimai	EASS („Equality Advisory and Support Services“ (Konsultacinės ir paramos paslaugos, sprendžiant lygybės klausimus))	0808 800 0082
Daugelis su darbine veikla sietinų klausimų	„Law Centres“ (Teisės centrai-advokatų kontoros) „Citizens Advice Bureaux“ (Piliečių konsultavimo biuras)	http://www.lawcentres.org.uk/i-am-looking-for-advice 03444 111 444
Darbo teisės	„TUC“ (Profesjonų kongresas) „TUC workSMART“ tinklapis	020 7636 4030 www.worksmart.org.uk

Ši medžiaga parengta naudojantis finansine Europos Sąjungos Teisių lygybės ir pilietybės („TLP“) programos parama. Šio leidinio turinys - išskirtinė Teisės centrų tinklo atsakomybė ir jis jokių būdu neatspindi Europos Komisijos požiūrio.

