



Prawa pracowników w Zjednoczonym Królestwie

Niezależnie od tego, czy jesteś zatrudniony tymczasowo, na stałe, za pośrednictwem agencji, na pełny etat czy na pół etatu, nadal przysługują ci pewne podstawowe prawa.

Rodzaje zatrudnienia

Istnieją cztery główne rodzaje zatrudnienia, w obrębie których przysługują pracownikom różne lub dodatkowe prawa:

Status zatrudnienia	Definicja	Nabywane prawa	Prawa, które zwykle nie przysługują
Pracownik	Zazwyczaj zlecenia dorywcze lub praca na zlecenie bez umowy	<ul style="list-style-type: none">• Wynagrodzenie na poziomie krajowej płacy minimalnej• Ochrona przed bezprawnymi potrąceniami z wynagrodzenia za pracę• Ochrona przed bezprawną dyskryminacją• Prawo do niepracowania dłużej niż średnio 48 godzin tygodniowo lub możliwość zrezygnowania z tego prawa• Ustawowa minimalna długość przerw• Ustawowy minimalny poziom płatnego urlopu• Ochrona w przypadku zgłaszania wykroczeń w miejscu pracy• Prawo chroniące przed byciem traktowanym gorzej w przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin	<ul style="list-style-type: none">• Ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem• Minimalne okresy wypowiedzenia, jeśli stosunek pracy zostanie zakończony, na przykład jeśli pracodawca postanowi zwolnić pracownika• Ustawowe urlopy macierzyńskie, ojcowskie, adopcyjne oraz wspólne urlopy rodzicielskie i wynagrodzenia• Ustawowy zasiłek chorobowy• Prawo do złożenia wniosku o elastyczny wymiar pracy• Czas wolny w nagłych przypadkach• Ustawowa odprawa w przypadku zwolnienia



Status zatrudnienia	Definicja	Nabywane prawa	Prawa, które zwykle nie przysługują
Zatrudniony	Osoba, która zawarła umowę o pracę z pracodawcą	<p>Wszystkie uprawnienia pracownika, oraz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem • Minimalne okresy wypowiedzenia, jeśli stosunek pracy zostanie zakończony, na przykład jeśli pracodawca postanowi zwolnić pracownika • Ustawowe urlopy macierzyńskie, ojcowskie, adopcyjne oraz wspólne urlopy rodzicielskie i wynagrodzenia • Ustawowy zasiłek chorobowy • Prawo do złożenia wniosku o elastyczny wymiar pracy • Czas wolny w nagłych przypadkach • Ustawowa odprawa w przypadku zwolnienia 	<i>Niektóre z tych praw wymagają minimalnej długości nieprzerwanego zatrudnienia i minimalnych zarobków, aby pracownik mógł podlegać ich warunkom.</i>
Pracownik z agencji	Osoba pracująca dla agencji pośrednictwa pracy, która otrzymuje wynagrodzenie za pracę w różnych miejscach	<ul style="list-style-type: none"> • Agencje pośrednictwa pracy nie mogą pobierać opłat za znalezienie lub podjęcie próby znalezienia pracy dla Ciebie. • Agencja powinna dostarczyć Ci pisemne warunki zatrudnienia przed rozpoczęciem poszukiwania pracy. Powinny one określać wysokość wynagrodzenia, okres wypowiedzenia oraz warunki urlopu wypoczynkowego. 	
Samozatrudniony lub wykonawca	Osoba prowadząca własny biznes	<p>Osoby samozatrudnione nie podlegają prawom i obowiązkom osób zatrudnionych. Jednakże przysługują im:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ochrona ich zdrowia i bezpieczeństwa oraz, w niektórych przypadkach, ochrona przed dyskryminacją • Prawa i obowiązki określone warunkami umowy zawartej z klientem. 	

Wynagrodzenie i podatki

Wszystkie osoby zatrudnione mają prawo do otrzymywania wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Wynagrodzenie minimalne/Krajowa płaca minimalna (w 2016 roku)

Twoje wynagrodzenie nie może być niższe niż krajowa płaca minimalna¹.

od 21 roku życia	od 18 do 20 roku życia	poniżej 18 roku życia	od 25 roku życia
------------------	------------------------	-----------------------	------------------

¹ *Wynagrodzenie minimalne to nie to samo, co krajowa płaca minimalna. Jest to dobrowolna płaca minimalna, jaką zdecydował się zaoferować pracodawca. W Londynie stawka ta wynosi 8,25 i 9,40 funtów szterlingów na godzinę.*



6,70 funtów szterlingów na godzinę	5,30 funtów szterlingów na godzinę	3,87 funtów szterlingów na godzinę	7,20 funtów szterlingów na godzinę
------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

Praca na pełny etat (40 godzin w tygodniu) przy stawce godzinowej 6,70 funtów szterlingów oznacza roczny zarobek w wysokości 13 936 funtów szterlingów.

Odcinki wypłaty

Wszystkie osoby zatrudnione mają prawo otrzymać odcinek wypłaty na piśmie. Musi on zawierać informacje na temat wynagrodzenia i wszelkich potrąceń (takich jak podatki, opłaty związkowe itp.). Zachowaj odcinki na przyszłość jako dowód zarobków na wypadek konieczności przedstawienia tych informacji podczas ubiegania się o kredyt hipoteczny lub wynajem mieszkania.

Masz również prawo otrzymać formularz P60, który będzie zawierał sumę wynagrodzenia w ciągu roku, pod koniec roku podatkowego (6 kwietnia), a także formularz P45, jeśli dane zatrudnienie zostało zakończone. Formularz P45 należy przekazać kolejnemu pracodawcy.

Co zrobić, jeśli pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia

Jeśli uważasz, że twój pracodawca nie wypłacił ci wynagrodzenia, do którego jesteś upoważniony, powinieneś postąpić zgodnie z poniższymi krokami:

- najpierw porozmawiaj z pracodawcą
- jeśli to nie pomoże, napisz list ze skargą zawierający szczegóły zażalenia i zachowaj jego kopię
- jeśli konieczne jest podjęcie dalszych kroków, możesz złożyć skargę do **Trybunału Pracy**.

Trybunał może nakazać pracodawcy zwrot wszelkich kwot niesłusznie potrąconych z wynagrodzenia.

Jeśli pracodawca zwolni cię, ponieważ podjąłeś próbę odzyskania zaległego wynagrodzenia, możesz założyć w Trybunale Pracy sprawę o bezpodstawne zwolnienie z pracy.

Zasitek chorobowy

Jeśli jako pracownik pobierasz zasitek chorobowy, umowa o pracę zawarta z pracodawcą może przewidywać zasitek niższy niż zwykłe wynagrodzenie. Zgodnie z prawem, w większości pracownicy mają prawo do **obowiązującego prawnie minimalnego ustawowego zasiłku chorobowego**. Jednak twoja umowa może przewidywać wyższą stawkę.

W innych okolicznościach możesz mieć prawo do bezpłatnego czasu wolnego od pracy, na przykład w nagłej sytuacji rodzinnej lub nieobecności z tytułu wypełniania obowiązków ławnika.

Podatki

Początek roku podatkowego w Zjednoczonym Królestwie przypada 6 kwietnia.

Osoby zatrudnione nie muszą przygotowywać żadnej dokumentacji pod koniec roku podatkowego.

Osoby samozatrudnione muszą przed końcem października przygotować formularz samooceny podatkowej (online lub w formie papierowej).

HMRC (Her Majesty's Revenue and Customs, Urząd Podatkowo-Skarbowy Jej Królewskiej Mości), czyli urząd skarbowy, może udzielić niezbędnej pomocy w przypadku problemów.



Ubezpieczenie społeczne (National Insurance)

Ubezpieczenie społeczne jest podatkiem potrącanym z pensji na rzecz świadczeń dla bezrobotnych, świadczeń chorobowych i emerytalnych. Aby móc pracować w Zjednoczonym Królestwie, musisz uzyskać **numer ubezpieczenia społecznego (National Insurance (NI) Number)**.

Jeśli rozpoczniesz zatrudnienie przed uzyskaniem tego numeru, będziesz płacić dodatkowy podatek awaryjny, o którego zwrot będziesz mógł się ubiegać po uzyskaniu numeru NI. Nadpłata podatku nie stanowi problemu. Uzyskanie zwrotu nadpłaty będzie możliwe po dokonaniu samooceny podatkowej pod koniec roku podatkowego.

Aby uzyskać numer NI, należy skontaktować się z **Jobcentre Plus**. Weź ze sobą dowód tożsamości (paszport lub prawo jazdy).

Zadzwoń do Jobcentre Plus, aby zarezerwować rozmowę: ☎ 0345 600 0643

Równe traktowanie

Masz prawo nie być dyskryminowanym w pracy ze względu na **wiek, niepełnosprawność, zamianę płci, status cywilny, ciążę lub macierzyństwo, rasę, religię lub wyznawaną wiarę, płęć czy orientację seksualną**.

Nękanie, dokuczanie i dyskryminacja

Twój pracodawca musi zadbać o to, aby miejsce pracy było wolne od nękania i molestowania. Nękanie to wielokrotnie powtarzające się traktowanie, które podważa twoją osobistą godność. Dokuczanie to pojedynczy incydent lub szereg incydentów dotyczących kwestii chronionych prawnie, wspomnianych powyżej (wiek, niepełnosprawność, płęć itp.).

Poważne przypadki molestowania seksualnego, takie jak dotykanie lub inne zagrożenia natury fizycznej, stanowią przestępstwo i powinny być zgłaszane na policję.

Postępowanie w przypadku nękania wymaga odwagi, zwłaszcza dlatego, że osoba nękaną jest często osobą na stanowisku zarządzającym. Ale pamiętaj, że masz prawo do nie bycia nękanym w pracy.

Bezpodstawne zwolnienie z pracy (unfair dismissal)

Twój pracodawca ma prawo zwolnić cię z pracy tylko, jeśli są ku temu podstawy. W przeciwnym razie zwolnienie jest niezgodne z prawem, a w przypadku dwóch lat nieprzerwanego zatrudnienia jest ono określane terminem „bezpodstawnego zwolnienia z pracy”. Jeśli okres zatrudnienia nie przekracza dwóch lat, nadal masz prawo do złożenia zażalenia w sprawie bezprawnego zwolnienia.

Pracodawca musi:

- być całkowicie przekonany, że pracownik był winny danego zachowania i że powód zwolnienia był sprawiedliwy
- przeprowadzić odpowiednie dochodzenie i przestrzegać właściwych procedur
- wyjaśnić pracownikowi, dlaczego podjęto decyzje o jego zwolnieniu, i dać mu szansę na ustosunkowanie się do tej decyzji
- być pewien, że wykroczenie popełnione przez pracownika jest poważne, a jego zwolnienie uzasadnione
- umożliwić pracownikowi odwołanie się od decyzji o zwolnieniu.



Zwolnienie jest niesprawiedliwe, jeśli:

- przyczyną zwolnienia jest ciąża
- pracodawca jedynie przyczepił się do czegoś, biorąc to za pretekst do zwolnienia
- zwolnienie nastąpiło w nieodpowiedni sposób (pracownik nie otrzymał ostrzeżenia lub szansy na poprawę).

W przypadku zwalniania pracownika pracodawca powinien przestrzegać odpowiednich procedur:

- wysłać pismo do pracownika
- zorganizować spotkanie z celu przedyskutowania problemu
- poinformować pracownika o podjętej decyzji
- umożliwić pracownikowi odwołanie się od decyzji o jego zwolnieniu

W większości przypadków pracodawca musi zapewnić pracownikowi okres wypowiedzenia (chyba że przyczyną zwolnienia było „poważne wykroczenie“).

Trybunały pracy

Jeśli nadal nie zgadzasz się z decyzją pracodawcy, możesz złożyć skargę w **Trybunale Pracy (Employment Tribunal)**:

- Jeśli pracujesz dla tego pracodawcy od przynajmniej dwóch lat, możesz złożyć skargę dotyczącą bezpodstawnego zwolnienia do Trybunału Pracy.
- Jeśli uważasz, że spotkała cię dyskryminacja (ze względu na wiek, niepełnosprawność, płeć itp.), masz prawo złożyć skargę bez względu na długość zatrudnienia u danego pracodawcy. Obejmuje to dyskryminację zaistniałą podczas rozmowy o pracę.
- Sytuacja, w której twój pracodawca uniemożliwia ci kontynuowanie zatrudnienia, co skłania cię do rezygnacji ze stanowiska, nosi nazwę **constructive dismissal** (odejście z pracy w wyniku złego traktowania).

Prawo do obrony

Masz prawo do obrony przed zwolnieniem z pracy wynikającym z korzystania z ustawowych praw pracowniczych. Możesz złożyć skargę o niesprawiedliwe zwolnienie, jeśli zwolniono cię, ponieważ złożyłeś zażalenie dotyczące wypłacenia ci zbyt niskiej kwoty wynagrodzenia. Jest to jeden z wyjątków, w którym osoba nie musi być zatrudniona nieprzerwanie przez dwa lata, aby mieć prawo do złożenia skargi w wyniku bezpodstawnego zwolnienia.

Masz prawo do organizowania się wspólnie z innymi pracownikami i do przystępowania do związków zawodowych.

Godziny pracy i umowy

Pracownik nie może pracować więcej niż średnio 48 godzin w tygodniu, chyba że podpisał umowę o odstąpieniu od tego ograniczenia.

Dzieci mogą pracować w niepełnym wymiarze godzin pod warunkiem ukończenia 13 lat. Mogą rozpocząć zatrudnienie na pełny etat tylko pod warunkiem ukończenia 16 lat. Po ukończeniu 18 lat dana osoba podlega prawom i zasadom zatrudnienia dotyczącym osób dorosłych.



Czas pracy

Jeśli chodzi o czas pracy, podstawowe prawa pracownika to:

- jeden dzień wolny od pracy tygodniowo
- przerwa o długości co najmniej 20 minut co każde 6 godzin pracy możliwość odmówienia pracy przez ponad 48 godzin w tygodniu Masz możliwość pisemnego odstąpienia od tego prawa (tzw. opt out). Możesz anulować odstąpienie od tego prawa w dowolnym momencie.
- zmiana nocna nie może trwać dłużej niż 8 godzin na dobę.

Osoby samozatrudnione zazwyczaj nie podlegają tym prawom. Pracodawca nie ma prawa wymuszenia na pracowniku przyjęcia statusu osoby samozatrudnionej, co oznaczałoby pozbawienie ich praw pracowniczych.

Umowy o pracę

Zawsze proś o umowę na piśmie. Jeśli jej nie otrzymasz, powinno to być ostrzeżeniem przed ewentualnymi problemami w przyszłości. Powinieneś otrzymać pisemne zestawienie zasad i warunków zatrudnienia przed upływem dwóch miesięcy od jego rozpoczęcia.

Zgodnie z przepisami prawa główne zasady i warunki zatrudnienia powinny zawierać imię i nazwisko twoje i twojego pracodawcy, miejsce zatrudnienia, datę rozpoczęcia zatrudnienia, nazwę stanowiska, szczegóły dotyczące wynagrodzenia, uprawnienie do urlopu wypoczynkowego i zasiłku chorobowego, plan emerytalny oraz informacje dotyczące wymaganego i przysługującego czasu wypowiedzenia.

Umowy bez określonego wymiaru czasu pracy

Umowa bez określonego wymiaru czasu pracy to umowa, która nie określa gwarantowanych godzin pracy. Nie musi ona stanowić zero godzin, lecz może on stwierdzać, że pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia pracy (co jest zgodne z prawem).

W przypadku umowy bez określonego wymiaru czasu pracy pracownikowi przysługuje takie samo prawo do płacy minimalnej, urlopu, zasiłku chorobowego i urlopu macierzyńskiego co innym pracownikom. Zgodnie z prawem pracodawca nie może pozbawić pracownika tych praw.

Umowy o pracę bez określonego wymiaru czasu pracy stawiają zatrudnionego pracownika w bardzo słabej pozycji. Jeśli twój szef próbuje zmienić zawartą z tobą umowę o pracę na umowę bez określonego wymiaru czasu pracy lub zmusza cię do zmiany statusu na osobę samozatrudnioną, zorganizowanie pracowników do zbiorowego niepodpisania nowej umowy o pracę jest trudne, lecz jest to jedyna opcja dostępna w tej sytuacji.

Urlopy i dni wolne

Prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego

Jeśli nie jesteś osobą samozatrudnioną, przysługuje ci przynajmniej 5,6 tygodnia płatnego urlopu wypoczynkowego (urlop lub dni wolne od pracy) rocznie. W przypadku osób pracujących na pełny etat oznacza to 28 dni w odniesieniu do normalnego tygodnia pracy. Dni te obejmują dni ustawowo wolne od pracy (np. Boże Narodzenie, Nowy Rok itp.). Twoja umowa może przewidywać wyższą, lecz nie mniejszą ilość dni wolnych od pracy. W przypadku osób zatrudnionych na pół etatu należy pomnożyć średnią ilość dni roboczych w tygodniu przez 5,6.



Urlop macierzyński i ojcowski

Prawo do urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego w przypadku narodzin dziecka

Po urodzeniu dziecka matkom przysługuje do 1 roku urlopu macierzyńskiego. Nie ma znaczenia, jak długo osoba ta pracowała dla danego pracodawcy, ani ile godzin pracy przewiduje jej umowa o pracę. Matki nie muszą brać pełnego urlopu macierzyńskiego, ale muszą wziąć przynajmniej dwa tygodnie urlopu tuż po porodzie, lub cztery tygodnie w przypadku osób pracujących w fabrykach. Ojcowie/partnerzy matek otrzymują dwa tygodnie urlopu ojcowskiego.

Pracownice w ciąży

Pracownicom ciężarnym przysługują cztery podstawowe prawa:

- płatny czas wolny na opiekę przedporodową
- urlop macierzyński
- zasiłek macierzyński
- ochrona przed niesprawiedliwym traktowaniem, dyskryminacją lub zwolnieniem.

Pracodawcy nie mogą wprowadzać zmian do zasad i warunków umowy pracownicy w ciąży bez jej zgody – wprowadzenie takich zmian stanowi naruszenie umowy.

W jaki sposób mogę skorzystać z urlopu macierzyńskiego?

Możesz zdecydować o rozpoczęciu urlopu macierzyńskiego w dowolnym momencie od 11 tygodnia przed narodzinami dziecka. Konieczne jest odpowiednie powiadomienie o tym pracodawcy. **Niepoinformowanie pracodawcy o ciąży może spowodować, że utracisz przysługujące ci pewne korzyści z tego tytułu.**

Prawa kobiet ciężarnych w pracy

Pracownica w ciąży powinna otrzymać pełnopłatne wolne na wizyty lekarskie w ramach opieki przedporodowej.

Pracodawca powinien zadbać o to, aby warunki pracy kobiety w ciąży i kobiet, które niedawno urodziły, były bezpieczne dla zdrowia i higieniczne. Oznacza to np. niezmuszanie tych pracownic do długotrwałej pracy w pozycji stojącej i podnoszenia ciężkich przedmiotów.

Jeśli pracodawca ogłasza zwolnienia podczas trwania urlopu macierzyńskiego pracownicy, musi on zadbać o to, aby była ona pierwsza w kolejności do objęcia odpowiednich dostępnych stanowisk alternatywnych.

Pracownicom przysługuje zazwyczaj automatyczne prawo do powrotu do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

Urlop rodzicielski

Jest to prawo rodziców do czasu wolnego w celu spędzania czasu z dziećmi. Urlop rodzicielski przysługuje pracownikom, którzy są rodzicami i którzy pracują dla danego pracodawcy od przynajmniej jednego roku.



Pracownikowi przysługuje do 18 tygodni urlopu rodzicielskiego na każde dziecko bądź adoptowane dziecko, aż do jego 18 urodzin, lecz pracownik może brać tylko do 4 tygodni urlopu rodzicielskiego na każde dziecko rocznie (chyba że pracodawca postanowi inaczej).

Pracodawca nie musi wypłacać wynagrodzenia podczas urlopu rodzicielskiego, chyba że umowa o pracę stanowi inaczej.

Bezpieczeństwo

Masz prawo odmowy wykonywania pracy, jeśli warunki pracy są niebezpieczne lub narażają cię na niebezpieczeństwo.

Pracodawca musi zadbać o twoje odpowiednie szkolenie i nie ma prawa żądać od ciebie wykonywania prac, do których nie jesteś wykwalifikowany.

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia dogodnych warunków pracy, w tym odpowiedniej ilości toalet, urządzeń sanitarnych i wody pitnej.

W miejscu pracy powinny obowiązywać odpowiednie procedury (instrukcje postępowania) w celu zarządzania ryzykiem, które powinny zostać objaśnione pracownikom przed rozpoczęciem pracy.

Pamiętaj, że możesz zgodnie z prawem opuścić stanowisko pracy, jeśli czujesz, że zagraża ci niebezpieczeństwo.

Odniesienie obrażeń w pracy

Zgłoś wypadek przełożonemu lub osobie odpowiedzialnej za bezpieczeństwo. Upewnij się, że dokonali oni odpowiedniego zapisu w dzienniku wypadków (wszystkie miejsca pracy powinny prowadzić taką dokumentację). Jeśli to możliwe, powinieneś zrobić zdjęcia zagrożenia i zebrać zeznania świadków.

Jeśli uznasz, że zagrożenie jest wystarczająco poważne, udaj się do swojego lekarza pierwszego kontaktu i wyjaśnij, w jaki sposób odniosłeś obrażenia w pracy. Twój lekarz może uznać, że konieczne będzie leczenie lub zwolnienie lekarskie w celu odzyskania sprawności.

Jeśli w wyniku obrażeń tracisz wynagrodzenie lub nie możesz powrócić do pracy przez ponad kilka tygodni, możesz ubiegać się o **rentę z tytułu niezdolności do pracy (Employment and Support Allowance (ESA))**. Możesz również ubiegać się o odszkodowanie od pracodawcy. W przypadku poważnych obrażeń możesz mieć prawo do pobierania **renty z tytułu wypadku przy pracy lub chorób zawodowych (Industrial Injury Benefit)**.

Co mogę zrobić, jeśli warunki pracy mają negatywny wpływ na moje zdrowie?

Jeśli czujesz, że doznajesz uszczerbku na zdrowiu w pracy, spróbuj porozmawiać o tym z twoim przełożonym. Możliwe, że rozwiązanie problemu okaże się bardzo proste. Jeśli w miejscu pracy wyznaczono osobę odpowiedzialną za bezpieczeństwo, możesz zwrócić się również do niej.

Jeśli pracodawca nie wyeliminuje problemu, należy zwrócić się o poradę do osoby, która ma doświadczenie w tym zakresie, aby dowiedzieć się, jak postępować dalej. Może to być Health and Safety Executive (organ wykonawczy odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy) lub doradca w miejscowym centrum doradczym. Jeśli w wyniku pracy zachorowałeś lub straciłeś pracę ze względu na kłopoty ze zdrowiem wywołane przez pracę, możliwe, że będziesz mógł uzyskać odszkodowanie od pracodawcy.



Jeśli zapadłeś na chorobę wywołaną przez stres ze względu na nękanie w pracy, twój pracodawca może ponieść odpowiedzialność za tę sytuację, a tobie może przysługiwać odszkodowanie.

Choroba

Prawo do zasiłku chorobowego

Jeśli w wyniku choroby nie mogłeś udać się do pracy przez cztery kolejne dni, przysługuje ci **ustawowy zasiłek chorobowy (Statutory Sick Pay)** (pracodawcy są zobowiązani do wypłacania go przez rząd). Osoby uprawnione do otrzymywania zasiłku chorobowego to osoby zarabiające powyżej 112 funtów szterlingów tygodniowo brutto i które pracują nieprzerwanie od ponad 3 miesięcy (lub uznaje się, że były zatrudnione nieprzerwanie przez 13 tygodni).

Oprócz tego, niektórzy pracownicy mogą otrzymać od swojego pracodawcy **zawodowy zasiłek chorobowy (Occupational Sick Pay)**, który zależy od podpisanej umowy o pracę.

W przypadku nieobecności w pracy przez ponad cztery kolejne dni możesz mieć możliwość pobierania **ustawowego zasiłku chorobowego (Statutory Sick Pay (SSP))**. Jest on ustanowiony prawnie i wypłacany przez pracodawcę. Aby kwalifikować się do jego pobierania, musisz zarabiać powyżej określonej kwoty.

Jeśli nieobecności chorobowe wynikają z niepełnosprawności, należy poprosić pracodawcę o niedoliczanie ich do rejestru nieobecności chorobowych.

Jeśli otrzymasz wypowiedzenie ze względu na zwolnienie chorobowe, a pracodawca nie potraktował cię w odpowiedni sposób, może to oznaczać bezzasadne zwolnienie z pracy.

Skargi i procedury dyscyplinarne

Procedury dyscyplinarne

Procedura dyscyplinarna to procedura, którą dysponuje przełożony, jeśli pracownik popełni wykroczenie w pracy.

Obowiązki pracodawców:

- Pracodawca powinien zapewnić ci wystarczającą ilość czasu na przygotowanie linii obrony.
- Powinieneś mieć możliwość przedstawienia dowodów i wezwania świadków.
- Masz prawo do przyrowadzenia osoby towarzyszącej na posiedzenie dyscyplinarne (np. przedstawiciela związku zawodowego).
- Posiedzenia muszą odbyć się w rozsądnym terminie.

Jeśli rozwiązanie sporu okaże się niemożliwe w miejscu pracy lub jeśli zostałeś zwolniony, możesz przekazać sprawę do specjalnego sądu pracy, czyli do **Trybunału Pracy**.

Zachowaj dokumentację z wszelkich wydarzeń, kłótni itp., które miały miejsce w pracy, wraz z nazwiskami osób, które były ich świadkami. Notatki z momentu wydarzenia pomogą ci, jeśli przełożony podejmie próby nękania, ukarania finansowo lub zwolnienia cię w późniejszym terminie.



Zażalenia

Zażalenie ma miejsce wtedy, kiedy składasz skargę.

Jeśli twój pracodawca traktuje cię w nieodpowiedni sposób lub nie zapewnia ci warunków gwarantowanych prawem, nie akceptuj tego w milczeniu. Możesz podjąć działania, aby uporać się z tym problemem.

Oto zarys kroków, które możesz podjąć:

- Możesz zacząć od porozmawiania z pracodawcą o zaistniałym problemie.
- Jeśli okaże się to nieskuteczne, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego, jeśli jest dostępny, lub pracownikiem Działu Personalnego/Działu Kadr w miejscu pracy, który doradzi ci, do należy zrobić dalej.
- Każdy pracodawca powinien wprowadzić odpowiednią procedurę postępowania w przypadku skarg i zażaleń pracowników. Konieczne może okazać się złożenie skargi na piśmie. Dobrym pomysłem jest skontaktowanie się z doświadczonym doradcą w lokalnym centrum porad prawnych (**Law Centre**), Biurze Porad Obywatelskich (**Citizens Advice Bureau (CAB)**) lub agencji doradztwa.
- W ostateczności możesz podjąć decyzję o skierowaniu sprawy do **Trybunału Pracy**.

Trybunał Pracy (Employment Tribunal)

Trybunały Pracy to sądy, które zajmują się sporami dotyczącymi niewypłaconych pensji, bezzasadnych zwolnień, dyskryminacji, procedur dyscyplinarnych i skarg.

Przed udaniem się do Trybunału Pracy musisz skontaktować się z **biurem Usług służby doradztwa, pojednania i arbitrażu (Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas))** – organizacją, która pomaga w rozwiązywaniu problemów w miejscu pracy – i poinformować je o swoim zażaleniu. Biuro zaproponuje rozwiązanie sporu bez konieczności udawania się do sądu. Jeśli zażegnanie konfliktu z pomocą Acas okaże się niemożliwe, wtedy możesz przekazać sprawę w ręce Trybunału Pracy.

Powinieneś dokładnie przemyśleć, jakie masz szanse na pozytywny wynik sprawy, przed podjęciem decyzji o kontynuowaniu postępowania:

- Wnioski z nikłą szansą na wygraną zostaną odrzucone na wczesnym etapie.
- Aby założyć sprawę, należy również uiścić szereg opłat, chyba że pobierasz określone zasiłki lub masz niskie dochody.
- W przypadku konieczności skorzystania z usług przedstawiciela prawnego będziesz musiał ponieść koszty tych usług.
- W przypadku wygrania sprawy istnieje duża szansa, że opłaty te zostaną ci zwrócone, ale nie ma takiej gwarancji.

Termin złożenia wniosku do Trybunału to 3 miesiące minus 1 dzień od daty zdarzenia, którego dotyczy skarga.



Odejście z pracy

Terminy wypowiedzenia

Kiedy powiadamiasz pracodawcę odejściu z pracy:

Jeśli planujesz odejść z pracy, musisz poinformować o tym pracodawcę przynajmniej na jeden tydzień przed odejściem, jeśli byłeś zatrudniony przynajmniej przez miesiąc. Jeśli umowa o pracę stanowi inaczej, wymagany może być dłuższy okres wypowiedzenia.

Kiedy pracodawca wręcza ci wypowiedzenie:

Jeśli pracowałeś dla danego pracodawcy przez ponad jeden miesiąc, lecz przez mniej niż dwa lata, powinieneś otrzymać przynajmniej jeden tydzień wypowiedzenia.

Jeśli pracowałeś dla danego pracodawcy przez ponad dwa lata, powinieneś otrzymać jeden tydzień wypowiedzenia za każdy cały przepracowany rok, do maksymalnej liczby dwunastu tygodni. Jest to minimalny okres wypowiedzenia, który powinieneś otrzymać – twoja umowa o pracę może stanowić, że przysługuje ci dłuższy okres wypowiedzenia. Jeśli okres wypowiedzenia, do którego jesteś upoważniony, jest różny według umowy o pracę i według prawa, obowiązuje dłuższy okres wypowiedzenia.

Uzyskiwanie pomocy

W Zjednoczonym Królestwie istnieje wiele organizacji, które mogą pomóc w problemach w pracy. Wyszukaj ich nazw w *Google*, aby znaleźć pomoc przez Internet.

Dostępna pomoc...	Organizacja	Telefon
Podatki	www.gov.uk – witryna internetowa dotycząca usług informacji rządowych	
	HMRC (Her Majesty's Revenue and Customs)	0300 200 3300
	Tax Aid to organizacja charytatywna, która pomaga osobom o niskich dochodach w problemach podatkowych	0345 120 377
Ubezpieczenie społeczne (National Insurance)	Jobcentre Plus	0345 600 0643
Wynagrodzenie Krajowa płaca minimalna Niewypłacone wynagrodzenia Niesprawiedliwe zwolnienia Dyskryminacja Procedury dyscyplinarne Zażalenia	Acas (Advisory Conciliation and Arbitration Service)	0300 123 1100
Dyskryminacja	Bullying UK	0808 800 2222
Pomoc prawna	Sprawdź, czy przysługuje ci pomoc prawna	0345 345 4345



Dostępna pomoc...	Organizacja	Telefon
Dyskryminacja Kwestie dotyczące praw człowieka	EASS (Equality Advisory and Support Services)	0808 800 0082
Wiele kwestii związanych z zatrudnieniem	Centra prawnicze Law Centre Citizens Advice Bureaux	http://www.lawcentres.org.uk/i-am-looking-for-advice 03444 111 444
Prawa pracowników	TUC (The Trade Union Congress) Strona internetowa TUC workSMART	020 7636 4030 www.worksmart.org.uk

Niniejsza publikacja została przygotowana przy finansowym wsparciu przez program „Prawa, Równość i Obywatelstwo“ (PRO) Unii Europejskiej. Treść niniejszej publikacji stanowi wyłączną odpowiedzialność Law Centres Network i w żaden sposób nie odzwierciedla poglądów Komisji Europejskiej.

