

Proiectul Living Rights



G H I D U R I

Drepturile la locul de muncă în Regatul Unit

Indiferent dacă lucrați temporar sau permanent, printr-o agenție, cu normă întreagă sau normă redusă, aveți anumite drepturi de bază.

Tipuri de muncă

Există patru tipuri principale de angajare și fiecare dintre acestea are drepturi diferite sau adiționale:

Statut de angajare	Definiție	Drepturi pe care le aveți	Drepturi pe care nu le aveți în mod automat
Lucrător	De obicei muncă temporară sau în regim de liber profesionist fără contract	<ul style="list-style-type: none">• Plata salariului național de trai/ salariului minim pe economie• Protecție împotriva deducerilor nelegale din salariu• Protecție împotriva discriminării incorecte• Dreptul de a nu lucra mai mult de 48 de ore pe săptămână în medie sau de a opta să nu aveți acest drept• Dreptul reglementar la pauze de repaus în timpul serviciului• Dreptul reglementar la plata concediului de odihnă• Protecție pentru "whistleblowing" - raportarea neregulilor la locul de muncă• Dreptul de a nu fi tratat mai puțin favorabil dacă lucrați cu normă redusă	<ul style="list-style-type: none">• Protecție împotriva concedierii pe nedrept• Perioade de preaviz minime dacă angajarea dvs încetează de ex. dacă angajatorul vă concediază• Dreptul reglementar la concediu de maternitate, de paternitate, de adopție, concediu parental împărțit între părinți și plata acestora• Dreptul reglementar la concediu plătit în caz de boală• Dreptul la cerere de a munci ore flexibile• Timp liber în cazuri de urgență• Plata reglementară în caz de indisponibilizare



Statut de angajare	Definiție	Drepturi pe care le aveți	Drepturi pe care nu le aveți în mod automat
Angajat	Cineva care are un contract cu angajatorul său	Toate drepturile pe care le are un muncitor alături de: <ul style="list-style-type: none"> • Protecție împotriva concedierii pe nedrept • Perioade minime de preaviz în cazul în care angajarea dvs. este încheiată de ex. dacă angajatorul dvs. vă concediază • Dreptul reglementar la concediu plătit de maternitate, paternitate, adopție, concediu parental împărțit între părinți • Plata concediului medical • Dreptul de a solicita program flexibil de lucru • Timp liber în caz de urgență • Plata salariilor compensatorii în cazul indisponibilizării 	<i>Unele dintre aceste drepturi, pentru a fi acordate, necesită o perioadă minimă de angajare și o sumă minimă câștigată ca și angajat înainte de a califica angajatul pentru aceste drepturi</i>
Lucrător prin agenție	Cineva care lucrează pentru o agenție de recrutare și este plătit pentru a munci la locuri de muncă diferite	<ul style="list-style-type: none"> • Agențiile de recrutare nu vă pot cere o sumă de bani pentru a vă găsi de lucru sau pentru a încerca să vă găsească de lucru • Agenția trebuie să vă dea în scris termenii și condițiile angajării dvs. înainte să caute posturi pentru dvs. Acestea trebuie să includă detalii despre plata dvs, perioada de preaviz și dreptul dvs. la concediu. 	
Lucrător pe cont propriu sau contractor	Cineva care își conduce propria afacere	Muncitorii pe cont propriu nu au drepturile și responsabilitățile unui angajat. Dar aceștia au: <ul style="list-style-type: none"> • Protecție pentru sănătate și securitate în muncă și în unele cazuri împotriva discriminării. • Drepturile și responsabilitățile lor descrise în termenii contractuali pe care îi au cu clientul lor. 	

Salarizare și impozitare

Toți angajații au dreptul să fie plătiți pentru munca pe care o fac.

Salariul Național de Trai/ Minim pe economie (în anul 2016)

Nu puteți fi plătit sub salariul național de trai/ Salariul minim pe economie¹.

¹ "Salariul de trai- Living Wage" este diferit de Salariul Național De Trai. Acesta este un salariu minim voluntar pe care unii angajatori aleg să îl plătească angajaților. Acest salariu este de £8.25/oră, respectiv £9.40/oră în Londra.



Vârsta de 21 de ani și peste 21 de ani	Vârsta între 18 și 20 de ani	Vârsta sub 18 ani	Vârsta de 25 de ani și peste 25 de ani
£6.70/pe oră	£5.30/ pe oră	£3.87/ pe oră	£7.20/ pe oră

Munca cu normă întreagă (40 de ore lucrate pe săptămână) la o plată de £6.70 pe oră înseamnă un salariu anual de aproximativ £13,936.

Fluturași

Toți angajații au dreptul la fluturaș individual scris. Acesta trebuie să conțină date despre salariu și despre deducerile din salariu (precum impozitare, taxe sindicale, etc). Păstrați-le ca și dovezi de nădejde care atestă veniturile dvs. care vă vor fi de folos în situații precum demersurile pentru obținerea unui credit imobiliar sau închirierea unui apartament.

Aveți dreptul de asemenea la formularul P60 la finalul anului fiscal (6 Aprilie) care atestă veniturile anuale și la formularul P45 pe care îl primiți când părăsiți un loc de muncă. Va trebui să predați formularul P45 următorului angajator la angajare.

Ce să faceți dacă angajatorul nu v-a plătit

În cazul în care angajatorul dvs. v-a reținut o sumă de bani la care sunteți îndreptatit, ar trebui să urmați acești pași:

- În primul rând, discutați cu angajatorul dvs.
- Dacă acest lucru nu funcționează, scrieți o scrisoare de plângere în care să detaliați doleanța dvs. și păstrați o copie a acesteia.
- Dacă trebuie să continuați demersurile puteți să înregistrați plângerea privind neplata la un **Tribunal al Muncii**.

Tribunalul îi poate ordona angajatorului dvs. să vă plătească suma de bani dedusă nelegal din salariu.

Dacă angajatorul vă concediază ca urmare a încercării dvs. de a recupera suma datorată, puteți să înregistrați o plângere la Tribunalul Muncii pentru concediere nelegală.

Concediu medical plătit

Dacă sunteți angajat și vă aflați în concediu medical plătit, prin contractul dvs. de angajare puteți fi plătit mai puțin decât în mod obișnuit. Prin lege, majoritatea angajaților au dreptul la plata concediului medical minim. Contractul dvs. poate să vă dea dreptul la o plată mai mare.

Este posibil să aveți dreptul la concediu neplătit în alte circumstanțe, de exemplu în cazul unei urgențe familiale sau în cazul în care vi se cere să fiți jurat în cadrul unui proces.

Impozite

În Regatul Unit anul fiscal începe la data de 6 Aprilie.

Dacă sunteți angajat în mod normal nu ar trebui să aveți responsabilitatea de a depune declarația fiscală la sfârșitul anului fiscal.

Dacă sunteți muncitor pe cont propriu (*self-employed*) aveți responsabilitatea de a depune **declarația fiscală de auto-evaluare** (un formular care se completează online sau pe hârtie) înainte de sfârșitul lunii octombrie.



Autoritatea fiscală HMRC (Her Majesty's Revenue and Customs), care colectează impozitele, vă va ajuta de cele mai multe ori, dacă întâmpinați probleme.

Asigurarea socială - National Insurance

Contribuțiile de asigurări sociale reprezintă impozitul dedus din salariul dvs. pentru acoperirea beneficiilor de șomaj, boală și pensionare. Trebuie să obțineți un număr de asigurare socială (*National Insurance Number*) pentru a munci în Regatul Unit.

Dacă începeți să lucrați fără să aveți acest număr de asigurare socială veți plăti impozite în regim de urgență pe care le puteți cere înapoi de la autoritatea fiscală după ce aveți numărul de asigurare socială. Nu vă panicați dacă plătiți impozite suplimentare. Veți fi îndreptățit să recuperați aceste impozite plătite prin declarația pe proprie răspundere pe care o depuneți la sfârșitul anului fiscal.

Pentru a obține numărul de asigurare socială trebuie să contactați Jobcentre Plus. Când veți merge la **Jobcentre Plus** pentru obținerea numărului de asigurare socială trebuie să aveți cu dvs. dovezi de identitate (de exemplu pașaport sau permis de conducere).

Contactați Jobcentre Plus pentru a vă programa la un interviu: ☎ 0345 600 0643

Tratament egal

Aveți dreptul de a nu fi discriminat la locul de muncă datorită **vârstei dvs., a unei dizabilități, a statutului de persoană căsătorită sau în parteneriat civil, dacă sunteți însărcinată sau sunteți în concediu de maternitate, datorită rasei, a religiei sau a credinței, datorită sexului sau a orientării sexuale.**

Intimidare, hărțuire și discriminare

Angajatorul dvs. trebuie să se asigure că la locul de muncă nu se practică intimidarea și hărțuirea. Intimidarea (bullying) este caracterizată prin comportament repetat care subminează demnitatea personală. Hărțuirea este un incident individual sau o serie de incidente legat(ă) de caracteristicile protejate menționate mai sus (vârstă, dizabilitate, sex, etc.).

Incidente serioase de hărțuire sexuală, precum atingerea și alte pericole fizice, sunt delict criminale și trebuiesc raportate poliției.

A avea de a face cu intimidarea (bullying) cere curaj, în mod special datorită faptului că persoana care intimidează este deseori o persoană cu o poziție de autoritate. Dar amintiți-vă că aveți dreptul să nu fiți intimidat la locul de muncă.

Concediere pe nedrept

Concedierea este legală doar dacă este făcută în mod just. În alte circumstanțe este împotriva legii iar dacă ați lucrat pentru același angajator o perioadă neîntreruptă de 2 ani se numește “concediere pe nedrept”. Dacă nu ați lucrat o perioadă continuă de 2 ani puteți totuși să aveți dreptul de a solicita drepturi pentru concediere incorectă.

Angajatorul trebuie să:

- creadă în mod clar că sunteți vinovat de o conduită pretinsă, iar motivul acuzării este corect
- să fi făcut o investigație precisă și să fi urmat procedurile precise



- să vă fi spus care sunt motivele pentru care sunteți predispuși să fiți concediați și să vă fi dat șansa de a răspunde
- să fie sigur că ofensa este serioasă și concedierea dvs. este rezonabilă
- să vă ofere oportunitatea de a face recurs împotriva concedierii.

Nu este corect să fiți concediați dacă:

- motivul este că sunteți însărcinată
- angajatorul a ales un motiv ca și scuză pentru a vă concedia
- angajatorul a acționat nejustificat în felul în care a condus concedierea (de exemplu fără a emite avertismente, fără a oferi șansa de îmbunătățire).

Angajatorul dvs. trebuie să urmeze aceste proceduri când vă concediază:

- să vă trimită o scrisoare
- să stabilească o întâlnire pentru a discuta problema
- să vă înștiințeze despre decizie
- să vă ofere oportunitatea de a face recurs.

În majoritatea cazurilor angajatorul trebuie să vă dea o perioadă de preaviz (cu excepția cazurilor în care sunteți concediați pe loc pentru “conduită necorespunzătoare gravă”).

Tribunalele muncii

- Dacă nu sunteți de acord cu decizia angajatorului, poate veți dori să vă revendicați drepturile la un Tribunal al Muncii: Dacă ați lucrat pentru angajatorul dvs. cel puțin 2 ani, puteți să reclamați concedierea pe nedrept la un Tribunal al Muncii.
- Dar dacă sunteți de părere că ați fost discriminat (datorită vârstei, a dizabilității, a sexului, etc.) aveți dreptul să reclamați concedierea indiferent de durata angajării dvs. Acest drept include discriminarea în cadrul unui interviu.
- Situația în care angajatorul vă pune în postura în care vă este imposibil să continuați să lucrați și ca urmare dvs. demisionați, se numește demisie forțată (constructive dismissal).

Dreptul de a vă apăra

Aveți dreptul la protecție împotriva concedierii pentru utilizarea drepturilor dvs. în ceea ce privește statutul de angajat. Puteți să solicitați despăgubiri pentru concediere pe nedrept dacă ați fost concediați datorită faptului că ați înaintat o plângere pentru neplata salariului integral sau parțial. Aceasta este una dintre excepțiile în care nu se solicită o perioadă de angajare continuă de doi ani pentru îndreptățirea la cererea de despăgubire pentru concediere pe nedrept. **Aveți dreptul de a vă organiza colectiv împreună cu alți muncitori sau de a vă alătura unui sindicat.**

Ore și contracte

Nu puteți lucra peste 48 de ore pe săptămână în medie decât dacă semnați un contract de tip “opt-out”.

Vârsta cea mai precoce la care un copil poate să lucreze cu normă redusă este de 13 ani. Copiii pot să înceapă să lucreze cu normă întreagă doar după ce împlinesc vârsta de 16 ani. Odată ce o persoană împlinește 18 ani, drepturile și obligațiile angajaților adulți se aplică.



Timpul de lucru

În ceea ce privește drepturile dvs. la timp liber, acestea sunt:

- O zi liberă în fiecare săptămână
- Pauze de cel puțin 20 de minute după fiecare 6 ore lucrate. Puteți să refuzați să lucrați mai mult de 48 de ore pe săptămână. Puteți să vă dați acordul în scris pentru a renunța la acest drept (opt out). Puteți să anulați contractul de renunțare la acest drept oricând doriți.
- Pe timp de noapte, orarul de muncă nu poate include mai mult de o medie de 8 ore pe zi.
- Persoanele cu statut de lucrător independent (self-employed) nu au în mod normal aceste drepturi. Este ilegal că un angajator să oblige muncitorii să devină lucrători independenți (self-employed) și să le ia astfel aceste drepturi fundamentale.

Contracte de muncă

Întotdeauna solicitați un contract scris. Dacă vi se refuză acest lucru, poate fi un semn de atenționare că veți întâmpina dificultăți în viitor. Trebuie să obțineți o declarație scrisă a termenilor și condițiilor contractului de muncă în primele două luni ale angajării dvs.

Conform legii, termenii și condițiile principale ale contractului de muncă ar trebui să specifice numele și adresa angajatorului; locul muncii; data de început a contractului; numele postului pe care sunteți angajat; remunerația; dreptul la concediu anual și la concediu medical, schemă de pensionare, perioada de preaviz pe care trebuie să o respectați și pe care angajatorul trebuie să o respecte.

Contracte de muncă de zero ore

Un contract de muncă de zero ore este un contract de muncă care nu vă oferă garanția orelor de lucru oferite. Contractul poate să nu aibă denumirea de contract de muncă de zero ore, dar poate conține în termenii săi mențiunea că angajatorul nu are obligația de a oferi muncă (ceea ce este legal).

Dacă aveți un contract de muncă de zero ore aveți aceleași drepturi în ceea ce privește salariul minim pe economie, concediu anual, concediu medical, concediu de maternitate, că și ceilalți muncitori. Este ilegal ca angajatorul să vă refuze aceste drepturi.

Contractele de zero ore vă pun într-o poziție foarte slabă la lucru. Dacă șeful dvs. încearcă să schimbe contractul dvs. existent într-un contract de zero ore sau vă forțează să deveniți lucrător independent (*self-employed*), organizarea celorlalți colegi pentru a refuza colectiv să semnați noile contracte poate să fie dificilă, dar este singura opțiune disponibilă.

Învoire și concediu

Dreptul la concediu plătit

În afara situației în care sunteți lucrător independent, aveți dreptul la 5.6 săptămâni de concediu plătit pe an. Acest timp însumează 28 de zile pentru o normă întregă de muncă. Aceste zile exclud zilele de sărbătoare naționale (precum Crăciunul, ziua de Anul Nou). Contractul dvs. de muncă poate să vă ofere mai multe zile de concediu plătit pe an dar nu mai puține. Pentru muncitorii care



nu lucrează cu normă întreagă, pentru a afla dreptul la concediu plătit, înmulțiți numărul de zile pe care le lucrați săptămânal cu 5.6.

Maternitate și Paternitate

Dreptul la concediu de maternitate/paternitate atunci când aveți copii

Aveți dreptul să vă luați o perioadă de până la un an liber de la serviciu după naștere, ceea ce se numește concediu de maternitate. Nu contează perioada de timp în care ați lucrat pentru angajatorul prezent sau numărul de ore lucrate. Nu sunteți obligată să vă luați concediu de maternitate pentru întreaga perioadă, dar trebuie să vă luați concediu de maternitate pentru o perioadă de cel puțin 2 săptămâni imediat după naștere sau 4 săptămâni dacă lucrați într-o fabrică. Tații/partenerii primesc concediu plătit de paternitate de 2 săptămâni.

Angajate însărcinate

Angajatele însărcinate au patru drepturi principale:

- Timp liber plătit pentru îngrijirea prenatală
- Concediu de maternitate
- Plată pentru maternitate sau indemnizația de maternitate
- Protecție împotriva tratamentului nelegal, protecție împotriva discriminării și protecție împotriva concedierii

Angajatorii nu pot să schimbe termenii și condițiile contractului de muncă al unei angajate însărcinate fără ca aceasta să fie de acord- dacă fac acest lucru încalcă clauzele contractuale

Cum îți iei concediu de maternitate?

Poți decide să îți începi concediul de maternitate la orice moment începând cu săptămâna a 11-a înainte de data previzionată a nașterii. Este imperativ să vă informați angajatorul cu privire la data previzionată a nașterii și data de la care intenționați să vă începeți concediul de maternitate. Dacă nu oferiți preavizul necesar în timpul perioadei în care sunteți însărcinatăă puteți pierde din beneficiile pe care le aveți.

Drepturile femeii însărcinate la locul de muncă

Aveți dreptul la timp liber plătit pentru a merge la programările medicale referitoare la îngrijirea prenatală.

Angajatorul dvs. trebuie să se asigure că lucrați în condiții de muncă care asigură sănătatea și siguranță femeilor însărcinate sau mamelor proaspăt devenite. Aceste drepturi includ dreptul de a nu sta în picioare perioade îndelungate și dreptul de a nu ridica obiecte grele.

Dacă angajatorul dvs. face disponibilizări în perioada în care vă aflați în concediu de maternitate trebuie să fiți pusă în fruntea listei de așteptare pentru orice altă muncă alternativă corespunzătoare. În mod normal aveți dreptul automat de a vă întoarce la muncă la finalul concediului de maternitate.



Concediu paternal

Acesta este un drept al părinților de a își lua concediu neplătit pentru a petrece timp alături de copii. Aveți dreptul la concediu paternal dacă sunteți părinte și dacă ați lucrat pentru același angajator o perioadă minimă de un an.

Sunteți îndreptățit la un total de 18 săptămâni de concediu paternal pentru fiecare copil propriu sau adoptat, până când aceștia împlinesc vârstă de 18 ani, dar puteți să vă luați un concediu de maxim 4 săptămâni pe an pentru fiecare copil (cu excepția cazurilor în care angajatorul este de acord să vă acorde o perioadă diferită mai bună).

Angajatorul dumneavoastră nu este obligat să vă plătească concediul paternal, decât dacă un asemenea beneficiu vă este specificat în contract.

Siguranța

Aveți dreptul de a refuza să lucrați în condiții de muncă nesigure și periculoase.

Angajatorul trebuie să vă ofere practica necesară și nu are voie să vă dea sarcini pentru care nu sunteți calificat.

Angajatorul trebuie să vă pună la dispoziție condiții decente de muncă incluzând suficiente toalete, facilități de spălare și apă potabilă.

Trebuie să existe proceduri (instrucțiuni despre ceea ce trebuie făcut), despre riscurile la muncă iar acestea trebuie explicate înainte să începeți să lucrați.

Aduceți-vă aminte, aveți dreptul de a părăsi locul de muncă dacă vă simțiți în pericol iminent!

Dacă sunteți rănit la locul de muncă

Raportați acest lucru managerului sau persoanei responsabile de siguranța la locul de muncă. Asigurați-vă că incidentul este înregistrat în condica de raportare a accidentelor (fiecare loc de muncă trebuie să aibă o asemenea condică). Este indicat să fotografiați pericolul dacă este posibil și să notați martorii.

Dacă dvs. considerați că accidentul suferit este serios, mergeți să consultați medicul de familie și explicați-i acestuia cum munca dvs. v-a provocat rana. Medicul de familie vă poate sfătui dacă aveți nevoie de tratament și timp liber pentru a vă reveni.

Dacă suferiți pierderi salariale sau nu puteți munci pentru mai mult decât câteva săptămâni s-ar putea să fiți îndreptățit să solicitați Alocația pentru Asistență și Angajare- Employment and Support Allowance (ESA). Există posibilitatea de a fi îndreptățit la compensări din partea angajatorului. În cazul în care rănirea dvs. este gravă aveți dreptul să solicitați Beneficiul Industrial de Prejudicii.

Ce pot face în cazul în care condițiile de la locul de muncă îmi afectează sănătatea?

În cazul în care considerați că sănătatea dvs. este afectată la muncă, încercați să discutați acest lucru prima oară cu managerul dvs.; există posibilitatea de a rezolva problema în acest fel. Dacă aveți un responsabil în protecția muncii la locul de muncă ați putea să discutați cu acesta de asemenea.



Dacă angajatorul dvs. nu rezolvă problema ar fi bine să cereți sfatul unei persoane cu experiență în acest domeniu despre escaladarea acestei probleme. În acest caz puteți discuta cu Health and Safety Executive sau cu un consilier de la un centru de asistență local. Există posibilitatea de a solicita recompense financiare de la angajator dacă munca pe care ați prestat-o v-a îmbolnăvit sau dacă v-ați pierdut locul de muncă datorită unor probleme de sănătate cauzate de muncă.

Dacă suferiți de o boală bazată pe stres datorită intimidării la locul de muncă, angajatorul dvs. poate fi găsit responsabil de această condiție a dvs. și există șansa ca dvs. să aveți dreptul la compensație financiară.

Boala

Dreptul la plata concediului în caz de boală

Aveți dreptul la concediu de bază plătit în caz de boală dacă nu ați lucrat 4 zile consecutive (angajatorii sunt obligați de către guvern să vă plătească). Pentru a vă încadra la acest drept este necesar să aveți venituri de peste £112 pe săptămână înainte de impozitare.

Adițional unii angajați sunt îndreptățiți să primească concediu medical ocupațional (*occupational sick pay*) din partea angajatorului dar acest lucru depinde de contractul individual de muncă.

Dacă sunteți bolnav pentru o perioadă de mai mult de patru zile puteți fi îndreptățiți la plata Concediului în caz de boală - *Statutory Sick Pay (SSP)*. Acesta este definit prin lege și vă este plătit de către angajator. Pentru a vă califica pentru această indemnizație trebuie să aveți venituri care să depășească o anumită limită.

Dacă absențele dumneavoastră medicale se datorează unei dizabilități este indicat să cereți angajatorului să înregistreze aceste absențe în vederea completării raportului de absențe medicale.

În cazul concedierii datorată absențelor medicale, aceasta poate fi considerată concediere nelegală, dacă angajatorul nu v-a tratat corespunzător.

Plângeri și proceduri disciplinare

Proceduri disciplinare

O măsură disciplinară este o procedură pe care șeful o aplică atunci când ați greșit ceva la locul de muncă.

Orientare pe care angajatorii ar trebui să o urmeze:

- Angajatorul ar trebui să vă ofere timp să vă pregătiți o apărare.
- Ar trebui să aveți șansa de a arăta dovezi și de a cere opinii ale martorilor.
- Aveți dreptul de a fi însoțit (de exemplu de un reprezentant sindical) la o audiere disciplinară.
- Audierile trebuiesc făcute într-o perioadă rezonabilă de timp.

Dacă nu reușiți să solutionați cazul dvs. la locul de muncă sau dacă sunteți concediat, puteți alege să aduceți cazul în atenția unui tribunal specializat în muncă, un **Tribunal al Muncii** (*Employment Tribunal*).

Păstrați notițe despre orice incidente, certuri etc., care apar la locul de muncă, alături de numele celor care au fost martori la aceste întâmplări. Aceste notițe de la data incidentului vă vor ajuta în



cazul în care un manager încearcă să vă intimideze, să vă penalizeze sau să vă concedieze mai târziu.

Plângeri

O plângere este atunci când faceți o reclamație.

Dacă angajatorul dvs. vă tratează într-un mod necuviincios, nu vă oferă beneficiile la care sunteți îndreptățit, nu suferiți în tăcere. Puteți să luați măsuri pentru a rezolva problema.

Acesta este un rezumat al pașilor pe care ați putea să îi urmați:

- Ați putea începe prin discutarea problemei pe care o întâmpinați cu angajatorul.
- Dacă această măsură nu funcționează ar fi bine să luați legătura cu reprezentantul sindical, dacă aveți unul sau cu un membru al direcției de resurse umane din cadrul firmei la care lucrați, iar acesta va fi în măsură să vă sfătuiască cu privire la pașii care trebuie să fie urmați în continuare.
- Fiecare angajator este obligat să aibă o procedură de a soluționa problemele și reclamațiile angajaților. Este posibil să fiți nevoit să întocmiți o reclamație scrisă. Este de dorit să luați legătura cu un expert din cadrul **Centrelor de Drept (Law Centres)**, a Biroului de Consiliere a Cetățenilor (*Citizens Advice Bureau - CAB*) sau din cadrul unei agenții de consiliere.
- Ca și ultimă soluție puteți decide să înaintați reclamația dvs. la un **Tribunal al Muncii (Employment Tribunal)**.

Prezentarea la un Tribunal al Muncii

Tribunalele Muncii (*Employment Tribunals*) sunt curți care tratează cazurile de dispute precum: neplata salarială, concediere nelegală, discriminare, proceduri disciplinare, reclamații.

Înainte de a vă adresa unui Tribunal al Muncii (*Employment Tribunal*), trebuie să contactați **Acas (Serviciul de mediere, conciliere și arbitraj - Advisory, Conciliation and Arbitration Service** – o organizație care vă asistă cu soluționarea problemelor de muncă) pentru a îi înștiința despre cererea dvs. Vi se va acorda șansa de a încerca să soluționați disputa fără a merge la tribunal. Dacă nu veți reuși să obțineți o rezoluție prin Acas puteți apoi să înaintați cererea unui **Tribunal al Muncii - Employment Tribunal**.

Este important să vă gândiți atent la șansele de reușită înainte de a decide să mergeți mai departe:

- Cazurile care nu par să aibă o șansă de câștig vor fi respinse într-o fază incipientă.
- Aveți obligația de a plăti mai multe taxe pentru înaintarea procesului în afara cazului în care solicitați anumite beneficii sociale sau aveți câștiguri reduse.
- Dacă aveți nevoie de un expert legal să vă reprezinte va trebui să îi plătiți un onorariu.
- Este posibil să vă recuperați cheltuielile de judecată dacă aveți câștig de cauză, dar acest lucru nu este garantat.

Există o limită de timp de 3 luni fără 1 zi de la data evenimentului care a provocat plângerea dvs. în care trebuie să înaintați cererea dvs. tribunalului.



Renunțarea la locul de muncă

Perioade de preaviz

Dacă îl anunțați pe angajatorul dvs că vă dați demisia:

Dacă doriți să renunțați la locul de muncă pe care îl aveți trebuie să vă dați preavizul cu cel puțin 1 săptămână înainte dacă ați avut locul de muncă pentru o perioadă de peste o lună. Există posibilitatea ca perioada de preaviz să fie mai mare dacă termenii contractuali prevăd asta.

Dacă angajatorul dvs. vă dă preavizul:

Ar trebui să vi se ofere o perioadă de preaviz de minim 1 săptămână dacă aveți un loc de muncă de minim 1 lună și mai puțin de 2 ani.

Dacă aveți o vechime la locul de muncă de peste 2 ani ar trebui să vi se ofere ca perioadă de preaviz de câte o săptămână pentru fiecare an fiscal întreg în care ați lucrat, până la un maxim de 12 săptămâni. Aceasta este perioada minimă de preaviz care vă este acordată- termenii contractuali pot totodată să stipuleze că sunteți îndreptățiți la o perioadă mai mare. În cazul în care contractul dvs. și legea stipulează termene diferite despre perioada de preaviz, sunteți îndreptățiți la perioada cea mai lungă stipulată.

Obținerea de ajutor

Există multe organizații în Regatul Unit care vă pot ajuta în soluționarea problemelor legate de muncă. Căutați numele acestora prin intermediul *Google* pentru a găsi ajutor online.

Ajutor privind	Organizație	Telefon
Impozitare	www.gov.uk – website-ul pentru servicii guvernamentale și informații	
	Autoritatea fiscală- HMRC (Her Majesty's Revenue and Customs)	0300 200 3300
	Tax Aid este un ONG care asistă persoanele cu venituri reduse în soluționarea problemelor legate de plata impozitelor	0345 120 377
Asigurarea Socială- National Insurance	Jobcentre Plus	0345 600 0643
Plată Salariul minim pe economie Neplăți salariale Concediere nelegală Discriminare Proceduri disciplinare Plângeri	Acas (Advisory Conciliation and Arbitration Service)- Serviciul Britanic pentru Consiliere, Conciliere și Arbitraj	0300 123 1100
Discriminare	Bullying UK	0808 800 2222
Ajutor juridic gratuit	Verificați dacă puteți primi reprezentare juridică gratuită- legal aid	0345 345 4345



Ajutor privind ...	Organizație	Telefon
Discriminare Probleme de drepturile omului	EASS (Equality Advisory and Support Services- Servicii de consiliere și suport de egalitate)	0808 800 0082
Multe probleme de muncă	Law Centres- Centre de Drept Citizens Advice Bureaux- Biroul de Consiliere al Cetățenilor	http://www.lawcentres.org.uk/i-am-looking-for-advice 03444 111 444
Drepturile muncii	TUC (The Trade Union Congress)- Congresul Sindicatelor TUC workSMART website- website-ul workSMART al Congresului Sindicatelor	020 7636 4030 www.worksmart.org.uk

Acest material a fost finanțat prin Programul Uniunii Europene- Drepturi, Egalitate și Cetățenie (REC). Conținutul acestei publicații este răspunderea exclusivă a Law Centres Network și nu poate fi considerat sub nici o formă să reflecte poziția oficială a Comisiei Europene.

