



Romanian

Gangmasters &
Labour Abuse Authority



DREPTURILE angajaților

Protejarea angajaților
vulnerabili și exploatați

Drepturile dumneavoastră în calitate de angajat

Drepturile dumneavoastră în calitate de angajat sunt protejate de legislația Marii Britanii. Anumite drepturi se aplică imediat ce obțineți un loc de muncă, altele depind de perioada în care lucrați. Această secțiune stabilește așteptările pe care le puteți avea de la angajatorul dumneavoastră. Acestea sunt drepturile dumneavoastră legale.

Salariul minim pe economie

În cazul în care sunteți angajat permanent, cu un contract pe o perioadă scurtă sau lucrați pentru o agenție, remunerația minimă pe care ar trebui să o primiți este salariul minim corespunzător. Acesta poate fi National Minimum Wage (salariul minim pe economie) (NMW) sau National Living Wage (salariul de bază) (NLW), în funcție de vârsta dumneavoastră.

Dacă sunteți salariat în funcție de produsele realizate (de ex. pentru numărul de articole pe care le finalizați, în ambalare, descărcare etc.), atunci trebuie să câștigați cel puțin echivalentul salariului minim relevant. Există câteva excepții, inclusiv lucrătorii independenți și cei care fac voluntariat.

Pentru informații suplimentare cu privire la salariul de bază și salariul minim, accesați **GOV.UK** și căutați „**NMW**”.

Programul de lucru

Nu ar trebui să lucrați mai mult de 48 de ore pe săptămână, inclusiv ore suplimentare, decât dacă aceasta este alegerea dumneavoastră.

Aveți dreptul să aveți cel puțin o zi liberă pe săptămână sau două zile la fiecare două săptămâni. Dacă lucrați mai mult de șase ore pe zi, trebuie să beneficiați de o pauză de cel puțin 20 minute.

Concediu anual

Sunteți îndreptățit prin lege să beneficiați de numărul minim de săptămâni de concediu plătit pe an, începând din prima zi de lucru. Acest drept se aplică și pentru angajații cu normă parțială sau cu contract pe perioadă determinată. Căutați „**pay and work rights**” (plata și drepturile angajatului) pe **GOV.UK** pentru a descoperi cele mai recente informații.

Detaliile cu privire la dreptul la concediu trebuie să fie conținute în contractul dumneavoastră de angajare. Acesta este bazat pe numărul orelor de lucru normale (pro rată pentru angajații cu normă parțială), acumulate pe parcursul timpului în care lucrați pentru angajatorul dumneavoastră și ar trebui să fie plătit la rata de lucru normală. Angajatorul dumneavoastră este îndreptățit să decidă când puteți beneficia de concediu, însă dacă întâmpinați probleme în obținerea permisiunii, puteți apela la GLAA.

Atunci când demisionați, concediul pe care l-ați acumulat, dar de care nu ați beneficiat, trebuie să vi se plătească. În cazul în care angajatorul nu vă permite să beneficiați de concediu sau de plata concediului acumulat, puteți contacta ACAS Helpline (Linia de consiliere ACAS) sau Citizens Advice Bureau (Biroul de consiliere a cetățenilor) pentru îndrumare cu privire la recuperarea banilor. Consultați **www.gla.gov.uk/contacts** pentru a găsi numerele de contact suplimentare.

Stat de plată detaliat

Trebuie să primiți un stat de plată în ziua în care sunteți plătit, care să vă indice salariul brut și salariul net. Acesta poate fi un document imprimat sau în format electronic și ar trebuie să listeze suma și motivul deducerilor reținute din remunerația dumneavoastră.

Deducerile, precum taxele și Asigurarea Națională, se pot modifica săptămânal și trebuie să fie listate pe fiecare stat de plată. Trebuie să primiți plata convenită la timp și aceasta trebuie să includă și remunerația pentru concediul de odihnă sau concediul medical care vi se datorează.

Deduceri din salariu

Angajatorul poate reține doar anumite deduceri din salariul dumneavoastră și acestea trebuie listate în statul dumneavoastră de plată. Trebuie să primiți întotdeauna „net amount” (suma netă) afișată pe statul de plată, după ce au fost reținute deducerile.

Anumite deduceri sunt prevăzute de lege, precum taxele, contribuțiile la Asigurarea Națională și altele pe care le-ați convenit în contractul de angajare, de ex. cheltuieli de cazare sau transport. Vă rugăm să aveți în vedere faptul că anumite deduceri menționate în contracte pot fi ilegale. În cazul în care aveți îndoieli cu privire la acest lucru, verificați la GLAA.

Deși ați fost de acord cu o deducere, aceasta nu poate determina scăderea remunerației dumneavoastră mai mult decât salariul minim relevant, excepție făcând suma limitată pentru cazare. Căutați **„pay and work rights”** (plata și drepturile angajatului) pe **GOV.UK** pentru informații suplimentare.

Sănătate și siguranță

Angajatorul dumneavoastră răspunde pentru sănătatea și siguranța dumneavoastră la locul de muncă. Trebuie să primiți informații cu privire la sănătate și siguranță, instruire, îmbrăcăminte de protecție și orice piese de schimb, fără taxe, în funcție de necesitate.

Indemnizația pentru concediul medical

Contractul dumneavoastră de angajare trebuie să stabilească indemnizația pe care o veți primi în cazul în care absentati din cauza problemelor de sănătate. Suma minimă la care aveți dreptul în Marea Britanie este Statutory Sick Pay (indemnizația pentru concediul medical stabilită de lege) (SSP). Acest lucru se aplică în cazul în care perioada de absență este de cel puțin patru zile consecutive. Contractul dumneavoastră poate să prevadă indemnizații sau beneficii suplimentare în alte circumstanțe.

Termeni și condiții

Acesta este un acord între dumneavoastră și angajator. Din punct de vedere legal, în cazul în care sunteți angajat de cel puțin o lună, trebuie să fi primit detaliile scrise cu privire la termenii și condițiile dumneavoastră.

Trebuie să primiți termenii și condițiile în formă scrisă ale contractului de angajare în două luni de la începerea activității de lucru și acestea trebuie să includă următoarele informații:

- Numele dumneavoastră
- Pentru cine veți lucra
- Ce tip de activitate veți desfășura
- Data la care veți începe activitatea de lucru
- Locul dumneavoastră de muncă
- Remunerația dumneavoastră și cât de des veți fi plătit (săptămânal sau lunar)
- Programul de lucru
- Dreptul la concediul de odihnă
- Dreptul la indemnizația pentru concediul medical
- Proceduri disciplinare, de concediere și pentru plângeri
- Notificarea pe care trebuie să o oferiți în caz de demisie sau pe care trebuie să o primiți în caz de concediere

Angajatorul dumneavoastră poate modifica termenii și condițiile contractului doar cu permisiunea dumneavoastră.

Contactați-ne



Gangmasters & Labour Abuse Authority

PO Box 10272, Nottingham, NG2 9PB

www.gla.gov.uk

E-mail: intelligence@glaa.gsi.gov.uk



+44 (0)345 602 5020

Linie de raportare **confidențială, gratuită:**



0800 432 0804

Pentru asistență suplimentară, vizitați

www.gla.gov.uk/contacts



Gangmasters &
Labour Abuse Authority



UNIVERSITY
of DERBY

Broșură finanțată de

GLAA Academy

în colaborare cu

University of Derby



Despre GLAA

Gangmasters & Labour Abuse Authority (GLAA) este o organizație înființată pentru a proteja angajații împotriva exploatării.

Noi angajăm anchetatori de specialitate care au abilitatea să analizeze problemele angajaților, care variază de la plata insuficientă a salariilor și până la infracțiuni privind munca forțată, trafic de persoane și alte aspecte ale sclaviei moderne.

GLAA continuă să gestioneze un regim strict de licențe pentru firme intermediare sau agenți intermediari de plasare a forței de muncă (așa numiții „gangmasters”) – companii și persoane care oferă forță de muncă pentru a desfășura activități în sectorul produselor proaspete din Marea Britanie. Acest sector include agricultura, horticultura, pescuitul și toate industriile asociate de prelucrare și ambalare.

Toate firmele și agenții intermediari de plasare a forței de muncă licențiați trebuie să îndeplinească un set de standarde stricte de licențiere. Furnizarea forței de muncă temporare fără licență în industriile listate mai sus este o infracțiune penală care prevede o sentință maximă de 10 ani. Este, de asemenea, o infracțiune stabilirea unor acorduri cu agenții de plasare a forței de muncă care nu dețin licență. Această infracțiune prevede o sentință maximă de șase luni.

Ajutați la oprirea exploatării forței de muncă

Avem nevoie de sprijinul dumneavoastră pentru a proteja drepturile dumneavoastră și pentru a vă asigura că lucrați în condițiile la care aveți dreptul prin lege. Vă rugăm să ne contactați în cazul în care considerați că nu ați fost tratat corespunzător, corect sau în mod legal.

Fără informațiile puse la dispoziție de dumneavoastră, nu vă putem ajuta

Puteți să:

- Sunați la **0345 602 5020** (Opțiunea 2) pentru a comunica direct cu noi - de luni până vineri, între orele 9:00 - 17:00 (sunt disponibili interpreți)
- E-mail **intelligence@glaa.gsi.gov.uk**
- Apelați linia noastră GRATUITĂ de raportare confidențială la **0800 432 0804**
- Trimiteți informații prin intermediul paginii noastre de internet la **www.gla.gov.uk**
- Ne scrieți la GLAA, cod poștal 10272, Nottingham, NG2 9PB

Dacă doriți să discutați drepturile dumneavoastră de angajare cu un consilier cu experiență, contactați Citizens Advice Bureau (Biroul de consiliere a cetățenilor) sau apelați ACAS Helpline (Linia de consiliere ACAS) la **0300 123 1100**.

Standarde de licențiere GLAA

Angajatorul dumneavoastră este obligat de legea din Marea Britanie să protejeze angajații împotriva tratamentului necorespunzător și exploatării.

Aceleași legi vă oferă anumite drepturi și acestea se referă la lucruri precum:

- Salariul dumneavoastră - trebuie să primiți salariul minim pe economie
- Indemnizația pe care o primiți pentru concediul de odihnă
- Termenii și condițiile contractului dumneavoastră
- Durata și frecvența pauzelor de lucru
- Modul în care sunteți tratat la locul de muncă
- Protejarea sănătății, bunăstării și siguranței prin operarea într-o manieră care vă oferă siguranță și/sau oferirea echipamentului de protecție atunci când este necesar
- Standardul de cazare și transport, în cazul în care aceste servicii sunt oferite de angajator

Standarde de licențiere GLAA - continuare

Aceleași drepturi sunt, de asemenea, protejate prin intermediul standardelor care se aplică licenței GLAA.

Angajatorul dumneavoastră trebuie să dispună de o licență curentă în cazul în care lucrați în agricultură, horticultură, pescuit sau în alte industrii asociate de prelucrare sau ambalare.

În cazul în care sunteți preocupat că cineva lucrează fără licență sau că nu îndeplinește cerințele legale, vă rugăm să contactați GLAA.