

Polish



PRAWA PRACOWNICZE

Licencjonowanie sposobem na
ochronę pracowników



Gangmasters
Licensing Authority

Tel. +44 (0)845 602 5020

www.gla.defra.gov.uk

Jak możemy ci pomóc

GLA to organizacja założona w celu ochrony pracowników przed nadużyciami.

Nasz system licencji umożliwia kontrolę nad firmami dostarczającymi pracowników dla łańcucha dostaw świeżych produktów żywnościowych. System ten zapewnia przestrzeganie wymaganych prawem standardów zatrudnienia przez firmy dostarczające pracowników (dostawców siły roboczej, pośredników pracy typu gang master czy agencje), a także przez firmy poszukujące pracowników (korzystający z siły roboczej, właściciele farm, pakowalnie).

Których sektorów system dotyczy?

System licencji obejmuje wiele sektorów: rolnictwo, ogrodnictwo, leśnictwo, przetwórstwo rybne, zbiór owoców morza, hodowlę bydła mlecznego oraz pakowanie i obróbkę żywności i napojów.

A zatem jeżeli twój dostawca siły roboczej zapewnia pracowników do firmy działającej w którymkolwiek z wymienionych sektorów, musi mieć licencję pośrednika pracy typu gangmaster.

Twoje prawa pracownicze

Brytyjskie prawo obejmuje ochroną prawa pracowników. Niektóre z nich nabywa się natychmiast po rozpoczęciu pracy, natomiast inne są uzależnione od stażu pracy. Na kolejnych stronach przedstawione są podstawowe informacje dotyczące tego, czego można oczekiwać od swojego dostawcy siły roboczej. To właśnie są twoje prawa pracownicze.

Krajowa płaca minimalna

Tak osoby mające stałą pracę, jak i pracujący na umowę krótkoterminową czy dla agencji powinni otrzymywać wynagrodzenie nie niższe od krajowej płacy minimalnej (National Minimum Wage, NMW). Większość robotników rolnych ma dodatkowo prawo do dodatku do krajowej płacy minimalnej. Również pracujący na akord powinni otrzymywać wynagrodzenie nie niższe od krajowej płacy minimalnej. Istnieje kilka wyjątków od tej zasady, do których należą osoby samozatrudnione i wolontariusze. Aby uzyskać aktualne informacje należy zadzwonić na bezpłatną infolinię ds. płacy i praw pracowniczych („Pay and Work Rights Helpline”) lub zajrzeć na naszą stronę internetową [szczegóły na stronie 12].

Godziny pracy

Nie powinieneś pracować więcej niż 48 godzin tygodniowo wraz z nadgodzinami, chyba że sam się na to zdecydujesz. Dostawca siły roboczej musi mieć potwierdzenie zgody na pracę w nadgodzinach na piśmie.

Masz także prawo do przynajmniej jednego dnia wolnego tygodniowo, a jeśli pracujesz dłużej niż sześć godzin dziennie, powinieneś mieć przynajmniej 20-minutową przerwę na odpoczynek.

Urlop

Zgodnie z prawem przysługuje ci minimalna ilość płatnego urlopu rocznie, poczynając od pierwszego dnia pracy. Dotyczy to również osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin lub zatrudnionych na czas określony. Najnowsze informacje można uzyskać na bezpłatnej infolinii ds. płacy i praw pracowniczych albo na direct.gov.uk.

Szczegóły dotyczące uprawnień do urlopu powinny się znaleźć w umowie o pracę. Urlop wyliczany jest w oparciu o normalne godziny pracy (proporcjonalnie w przypadku pracowników niepełnoetatowych) i kumuluje się w okresie zatrudnienia u pracodawcy. Powinien być płatny z zachowaniem normalnych stawek.

Gdy opuszczasz dane miejsce pracy, powinieneś otrzymać zapłatę za niewykorzystany urlop. Jeśli

pracodawca nie zezwala ci na urlop albo jest ci winny zapłatę za urlop, skontaktuj się z infolinią ds. płacy i praw pracowniczych albo z Biurem Porad Obywatelskich, gdzie uzyskasz poradę odnośnie uzyskania należnej zapłaty.

Szczegółowy pasek wypłaty

W dniu wypłaty powinieneś otrzymywać pasek wypłaty wykazujący wysokość wynagrodzenia brutto oraz kwotę do wypłaty, a także wysokość i cel wszelkich potrąceń od wypłaty.

Każdy pasek powinien także wykazywać potrącenia, których wysokość może ulegać zmianom w poszczególnych tygodniach, jak podatek i składka na ubezpieczenia społeczne. Powinieneś otrzymywać wynagrodzenie na czas i w ustalonej wysokości. Dotyczy to także płatności za urlop oraz zasiłku chorobowego.

Potrącenia od wypłat

Dostawca siły roboczej ma prawo do dokonywania jedynie określonych potrąceń od wypłat. Muszą być one wykazane na pasku wypłaty. Należą tu przewidziane prawem potrącenia takie jak podatki czy składki na ubezpieczenie społeczne oraz potrącenia, na które pracownik przystał podpisując umowę o pracę albo wyraził zgodę na piśmie, np. potrącenia na transport lub zakwaterowanie.

Nawet jeśli pracownik zgodził się na dane potrącenie, nie można potrącić kwoty tak wysokiej, aby

wynagrodzenie spadło poniżej krajowej płacy minimalnej, za wyjątkiem ograniczonej kwoty na zakwaterowanie. Aby uzyskać dalsze informacje prosimy o kontakt z infolinią ds. płacy i praw pracowniczych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zgodnie z prawem pracodawca jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy. Dostawca siły roboczej i korzystający z siły roboczej muszą wspólnie uzgodnić, kto ponosi odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Pracownicy powinni nieodpłatnie otrzymać informacje z zakresu BHP, odpowiednie szkolenia oraz odzież ochronną.

Zasitek chorobowy

Umowa o pracę powinna zawierać informacje na temat wynagrodzenia podczas nieobecności w pracy z powodu choroby. Minimalna kwota, do jakiej masz prawo to ustawy zasitek chorobowy (statutory sick pay, SSP) należny w razie nieobecności w pracy przez cztery lub więcej kolejnych dni. Jednakże umowa o pracę może gwarantować dodatkowe płatności lub świadczenia.

Umowa o pracę

Jest to umowa pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Prawo wymaga, aby osoby zatrudnione przez okres

dłuższy niż jeden miesiąc otrzymały na piśmie zasady i warunki zatrudnienia.

Powinieneś otrzymać pisemną umowę o pracę w ciągu dwóch miesięcy od momentu rozpoczęcia pracy.

Powinna ona zawierać następujące informacje:

- Twoje imię i nazwisko
- Dla kogo będziesz pracować
- Jakiego rodzaju pracę będziesz wykonywać
- Datę rozpoczęcia pracy
- Miejsce pracy
- Kwotę wynagrodzenia oraz częstotliwość wypłat (tygodniowo czy miesięcznie)
- Godziny pracy
- Przystępujący urlop
- Uprawnienia do zasiłku chorobowego
- Procedury dyscyplinarne, zwolnienia z pracy oraz rozpatrywanie zażaleń
- Długość okresu wypowiedzenia w razie złożenia wypowiedzenia przez pracownika jak i zwolnienia przez pracodawcę

Pracodawca może zmienić warunki zatrudnienia sprecyzowane w umowie o pracę jedynie za zgodą pracownika.

Pomóż ukrócić wykorzystywanie pracowników

Aby zapewnić ochronę twoich praw pracowniczych oraz odpowiednich warunków pracy, potrzebujemy twojej pomocy. Jeśli uważasz, że nie jesteś traktowany sprawiedliwie i zgodnie z prawem, skontaktuj się z nami.

- Zadzwoń pod numer 0845 602 5020 na bezpośrednią linię czynną od poniedziałku do piątku w godzinach 9.00–17.00
- Wyślij e-mail do naszego zespołu ds. informacji pod adres intelligence@gla.gsi.gov.uk
- Skorzystaj z anonimowego formularza zgłoszeń, dostępnego na witrynie www.gla.defra.gov.uk w kilku różnych językach
- Napisz pod adres GLA, PO Box 10272, Nottingham, NG2 9PB.

Jeśli chciałbyś przedyskutować swe prawa pracownicze z doświadczonym doradcą, możesz zwrócić się o pomoc i poradę do lokalnego Biura Porad Obywatelskich albo zadzwonić na infolinię ds. płacy i praw pracowniczych.

Obowiązki dostawców siły roboczej

Aby działać zgodnie z prawem w sektorach objętych nadzorem, dostawca siły roboczej musi mieć licencję pośrednika pracy typu gang master.

Aby otrzymać licencję, dostawca siły roboczej musi spełniać wymogi podane w zasadach licencjonowania GLA [patrz str. 10]. Do zasad licencjonowania należą wszystkie wymogi prawne mające na celu ochronę pracowników przed złym traktowaniem i wykorzystywaniem.

Aby nie stracić licencji dostawca siły roboczej musi spełniać owe wymogi przez cały czas prowadzenia działalności. Jeśli obawiasz się, że dany dostawca siły roboczej nie spełnia wymogów albo nie posiada licencji, powinieneś skontaktować się z nami.

Owe wymogi to nie tylko warunki otrzymania licencji pośrednika pracy typu gang master, ale i należne ci prawa – twój pracodawca ma obowiązek upewnienia się, że jesteś traktowany sprawiedliwie.

Zasady licencjonowania

Zasady licencjonowania GLA precyzują warunki, jakie należy spełniać, aby uzyskać licencję.

Obejmują one:

- Test pod kątem spełniania określonych ustawą warunków
- Wypłaty wynagrodzeń oraz podatki
- Zapobieganie zmuszaniu do pracy oraz złemu traktowaniu pracowników
- Zakwaterowanie pracowników
- Warunki pracy
- Zasady BHP
- Rekrutację pracowników i zawartość umów o pracę
- Podzlecanie oraz korzystanie z innych dostawców siły roboczej

Dalsze informacje można znaleźć w broszurze wydanej przez GLA pt. 'Licensing Standards' („Zasady licencjonowania”).

Dalsza pomoc i porady

Istnieje wiele organizacji, które mogą udzielić ci szczegółowych porad odnośnie twoich praw pracowniczych.

Citizens Advice Bureau (Biuro Porad Obywatelskich)

Bezpłatne, obiektywne i poufne porady we wszelkich sprawach. Biura na terenie całej Wielkiej Brytanii.
www.adviceguide.org.uk

Biura Porad Obywatelskich w Anglii i Walii

www.citizensadvice.org.uk
Zadzwoń pod numer +44 (0) 20 7833 2181
aby uzyskać numer do lokalnego biura porad

Biura Porad Obywatelskich w Irlandii Północnej

www.citizensadvice.org.uk
Zadzwoń pod numer +44 (0) 289 023 1120
aby uzyskać numer do lokalnego biura porad

Biura Porad Obywatelskich w Szkocji

www.cas.org.uk
Zadzwoń pod numer +44 (0) 131 550 1000
aby uzyskać numer do lokalnego biura

Directgov

Informacje z wielu ministerstw – sekcja dotycząca zatrudnienia zawiera informacje o wynagrodzeniu, przerwach na odpoczynek, prawie do urlopu, BHP oraz redukcji etatów.

www.direct.gov.uk

Infolinia ds. płacy i praw pracowniczych (Pay and Work Rights Helpline)

Porady odnośnie krajowej płacy minimalnej, godzin pracy oraz biur pośrednictwa pracy. Linia bezpłatna.

www.direct.gov.uk/paysandworkrights

Telefon: +44 (0) 800 917 2368

Advisory, Conciliation and Arbitration Service – ACAS (Biuro usług doradczych, rozjemczych i arbitrażowych)

Zapewnia bezpłatne, niezależne porady odnośnie praw pracowniczych oraz rozwiązywania sporów w miejscu pracy.

www.acas.org.uk

Telefon: +44(0)845 747 4747

Trades Union Congress – TUC (Zrzeszenie Związków Zawodowych)

www.tuc.org.uk

Telefon: +44 (0) 20 7636 4030

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Aby uzyskać szczegółowe informacje z Inspektoratu BHP, kliknij na link do praw pracowniczych.

www.hse.gov.uk

Telefon: +44 (0) 845 345 0055

Numer ubezpieczenia społecznego (National Insurance Number)

Aby złożyć wniosek o numer ubezpieczenia społecznego skontaktuj się z Jobcentre Plus (biurem pośrednictwa pracy).

www.jobcentreplus.gov.uk

Telefon: +44 (0) 845 600 0643

Crimestoppers (Stop przestępczości)

Aby poinformować o przestępstwie można o każdej porze dnia bezpłatnie skontaktować się z Crimestoppers. Nie trzeba podawać imienia i nazwiska, a połączenia nie są możliwe do zidentyfikowania.

www.crimestoppers-uk.org

Telefon: +44 (0) 800 555 111

Kontakt z nami



Gangmasters Licensing Authority

PO Box 10272 ■ Nottingham ■ NG2 9PB

www.gla.defra.gov.uk

e: enquiries@gla.gsi.gov.uk

t: +44 (0) 845 602 5020

