

Jak skontaktować się z nami

Można kontaktować się z nami w celu uzyskania **porady**, **pomocy** lub **zgłoszenia problemu**.

Należy zadzwonić na naszą **bezpłatną**, poufną infolinię pod numerem:

 **0800 432 0804**

e-mail: **contact@gla.gov.uk**

www.gla.gov.uk

w celu uzyskania informacji lub zgłoszenia problemu.

W nagłych wypadkach, jeśli istnieje ryzyko zagrożenia życia, przemocy lub groźby, należy zadzwonić **na policję pod numer 999**.

The Gangmasters and Labour Abuse Authority
Loxley House, Station Street, Nottingham, NG2 3NG

Oznaki, na jakie należy zwracać uwagę

Istnieje wiele oznak, które mogą wskazywać na to, że pracownik jest wykorzystywany lub kontrolowany.

Należą do nich:

- otrzymywanie niewielkiej lub nieotrzymywanie żadnej zapłaty za pracę
- zmuszanie do wielogodzinnej pracy bez czasu wolnego
- brak paszportu, dokumentów tożsamości lub pieniędzy
- niemożność swobodnego komunikowania się
- warunki mieszkaniowe poniżej normy
- nieleczone urazy
- narastanie długów z tytułu dojazdów do pracy lub niechcianych usług
- w zależności od pracodawcy, podróży i zakwaterowania

Więcej informacji na temat rozpoznawania oznak wyzysku w pracy można znaleźć na stronie internetowej **www.gla.gov.uk**.

W razie braku wynagrodzenia, niezapewnienia odpowiednich warunków pracy bądź jakiegokolwiek obaw lub podejrzeń dotyczących wykorzystywania pracowników, należy bezzwłocznie skontaktować się z nami.

Aby omówić swoje prawa pracownicze z doświadczonym doradcą, należy skontaktować się z lokalnym Biurem Porad Obywatelskich lub zadzwonić na infolinię **ACAS** pod numerem **0300 123 1100**.

Czym jest GLAA

Gangmasters and Labor Abuse Authority (GLAA) jest organizacją powołaną w celu ochrony pracowników przed wyzyskiem. Współpracujemy z organizacjami partnerskimi w celu podnoszenia świadomości, zapobiegania wykorzystywaniu pracowników oraz badania nielicencjonowanej i nielegalnej działalności na terenie całej Wielkiej Brytanii.

Sprawdzamy, czy pracownicy są traktowani uczciwie i zgodnie z prawem. Badamy kwestie związane z nadużyciami w pracy, od zaniżonych zarobków, po współczesne przestępstwa niewolnictwa związane z pracą przymusową i handlem ludźmi.

Nasz system licencjonowania kontroluje firmy, które zapewniają pracowników sektorom świeżych produktów i ogrodnictwa, upewniając się, że spełniają one normy zatrudnienia wymagane przez prawo. Obejmuje on rolnictwo, ogrodnictwo, zbieranie skorupiaków i powiązane z nimi przetwarzanie i pakowanie.

Wszyscy „pośrednicy pracy” (firmy lub osoby zapewniające pracowników) w tych sektorach muszą posiadać licencję GLAA i przestrzegać norm licencjonowania. Prowadzenie w tych sektorach działalności bez licencji lub korzystanie z usług pośredników pracy nieposiadających licencji jest przestępstwem.

Prawa pracownicze



Prawa pracownicze objęte są ochroną na mocy prawa brytyjskiego.

Niektóre prawa obowiązują zaraz po rozpoczęciu pracy, inne zależą od przepracowanych lat. Niniejsza ulotka określa, czego należy oczekiwać od swojego pracodawcy. **Są to prawa każdego pracownika.**



Gangmasters &
Labour Abuse Authority



Polish

Prawa pracownicze

Krajowa płaca minimalna

Osoby, które mają stałą pracę, umowę krótkoterminową lub pracują dla agencji, powinny otrzymywać co najmniej krajową płacę minimalną (ang. National Minimum Wage - NMW) lub krajową płacę na poziomie minimum socjalnego (ang. National Living Wage - NLW), w zależności od wieku.

Osoby pracujące na akord (opłacane za liczbę wykonanych, zapakowanych lub zebranych elementów) powinny otrzymywać co najmniej odpowiednią minimalną stawkę godzinową.

Wyjątek stanowią osoby samozatrudnione i wolontariusze. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej **www.gov.uk** pod odnośnikiem „**NMW**”.

Szczegółowy odcinek wypłaty

W dniu wypłaty pracownik powinien otrzymać odcinek wypłaty, który powinien zawierać wynagrodzenie brutto i netto („na rękę”). Powinien on uwzględniać kwotę i podstawy wszelkich potrąceń z wynagrodzenia. Potrącenia, które zmieniają się przy każdej wypłacie, takie jak podatek i ubezpieczenie społeczne, powinny być przedstawione na każdym odcinku wypłaty. Uzgodnione wynagrodzenie powinno być wypłacane w ustalonym terminie, wraz z należnym zasiłkiem urlopowym lub chorobowym.

Wymiar czasu pracy

Pracownik nie powinien pracować dłużej niż 48 godzin tygodniowo, z uwzględnieniem nadgodzin, o ile nie zdecyduje inaczej.

Pracownik ma prawo do co najmniej jednego dnia wolnego w tygodniu lub dwóch dni co dwa tygodnie. Osobom pracujące dłużej niż sześć godzin dziennie powinna przysługiwać co najmniej 20-minutowa przerwa na odpoczynek.

Urlop

Zgodnie z prawem, pracownikowi przysługuje minimalna liczba tygodni płatnego urlopu rocznie, poczynwszy od pierwszego dnia pracy. Dotyczy to pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, na umowy bez zapewnionej minimalnej liczby godzin oraz pracowników kontraktowych zatrudnionych na czas określony.

Wymiar urlopu zależy od ilości dni lub godzin pracy. Jest on oparty na ustalonych godzinach pracy (proporcjonalnie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin), naliczanych w czasie pracy dla danego pracodawcy i powinien być wypłacany według zwykłej stawki.

W razie odejścia z pracy, pracownik powinien otrzymać należne wynagrodzenie za urlop. Jeśli pracodawca nie zgadza się na udzielenie urlopu lub pracownikowi przysługuje należne wynagrodzenie za urlop, można skontaktować się z infolinią Acas lub Biurem Porad Obywatelskich w celu uzyskania wskazówek dotyczących ubiegania się o zwrot pieniędzy. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej **www.gov.uk** pod odnośnikiem „**pay and work rights**”.

Potrącenia z wynagrodzenia

Pracodawca może dokonywać wyłącznie określonych potrąceń z wynagrodzenia pracownika, które muszą być wykazane na odcinku wypłaty.

Pracownik powinien zawsze otrzymywać „kwotę netto” wykazaną po odliczeniach. Niektóre potrącenia są ustawowe, takie jak podatek i ubezpieczenie społeczne, inne mogą zostać uzgodnione, na przykład opłaty za zakwaterowanie lub transport.

Niektóre odliczenia wykazane w umowach mogą być niezgodne z prawem. Nawet uzgodnione potrącenia, nie mogą obniżyć wynagrodzenia poniżej płacy minimalnej, z wyjątkiem ograniczonej kwoty za zakwaterowanie. W razie jakichkolwiek wątpliwości należy skontaktować się z nami.

Zasiłek chorobowy

Umowa powinna określać kwotę wypłacaną pracownikowi w razie choroby i niezdolności do pracy. W Wielkiej Brytanii pracownikowi przysługuje ustawowy zasiłek chorobowy (ang. Statutory Sick Pay - SSP). Dotyczy to nieobecności w pracy przez cztery lub więcej dni z rzędu. W określonych okolicznościach w umowie może zostać zawarte dodatkowe wynagrodzenie lub świadczenia.

Higiena i bezpieczeństwo pracy

Pracodawca ponosi odpowiedzialność prawną za zdrowie pracownika i jego bezpieczeństwo w pracy. Pracownik powinien mieć zapewnione informacje, szkolenia oraz odzież ochronną, a w uzasadnionych przypadkach wszelkie niezbędne wymienniki bezpłatnie.

Zasady i warunki zatrudnienia

Po rozpoczęciu pracy pracownik powinien otrzymać dokument określający główne warunki zatrudnienia. Dokument ten zawiera „oświadczenie główne”, które powinno być przekazane pracownikowi pierwszego dnia pracy. Musi znajdować się w nim:

- imię i nazwisko
- nazwa i adres pracodawcy
- stanowisko lub zakres obowiązków oraz data rozpoczęcia pracy
- miejsce pracy, z uwzględnieniem wszystkich lokalizacji
- kwota i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia
- godziny i dni pracy, jeśli podlegają zmianom
- przysługujący wymiar urlopu (w tym dni ustawowo wolne od pracy)
- długość zatrudnienia
- długość i warunki okresu próbnego
- szkolenie obowiązkowe
- wszelkie pozostałe świadczenia (lunch, talony na opiekę nad dzieckiem)

Pierwszego dnia pracy pracodawca powinien również przekazać pracownikowi informacje dotyczące:

- zasiłku chorobowego i związanych z nim procedur
- innych płatnych urlopów
- okresów wypowiedzenia

W ciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia pracy pracownik musi otrzymać szersze pisemne oświadczenie zawierające więcej informacji.