

Prawa pracownicze

Prawa pracowników są chronione przez brytyjski system prawny. Niektóre prawa mogą mieć zastosowanie tuż po uzyskaniu zatrudnienia, a skorzystanie z innych praw może zależeć od długości trwania zatrudnienia. Niniejsza część zawiera informacje dotyczące oczekiwań względem swojego pracodawcy. Są to prawa ustawowe przysługujące pracownikowi.

Krajowa płaca minimalna

Osoby posiadające stałe zatrudnienie, zatrudnione na podstawie umów krótkoterminowych lub pracujące dla agencji pracy tymczasowej powinny otrzymywać wynagrodzenie wynoszące co najmniej wartość odpowiedniej płacy minimalnej. W zależności od wieku pracownika może to być National Minimum Wage, w skrócie NMW (krajowa płaca minimalna) lub National Living Wage, w skrócie NLW (krajowa płaca zapewniająca pokrycie podstawowych potrzeb życiowych).

Pracownicy opłacani akordowo (np. za liczbę wyprodukowanych, zapakowanych lub zebranych produktów) powinni mimo wszystko otrzymywać wynagrodzenie na poziomie wynoszącym co najmniej ekwiwalent odpowiedniej płacy minimalnej. Istnieje kilka wyjątków od tej zasady, do których należy np. samozatrudnienie oraz praca na zasadzie wolontariatu.

Więcej informacji na temat minimum i Living Wage (krajowej płacy minimalnej oraz krajowej płacy zapewniającej pokrycie podstawowych potrzeb życiowych) znajduje się na stronie internetowej **GOV.UK** i można je uzyskać po wpisaniu hasła „**NMW**”.

Godziny pracy

Od pracownika nie powinno się wymagać, aby pracował w wymiarze przekraczającym 48 godzin tygodniowo łącznie z nadgodzinami, chyba że wyrazi na to zgodę.

Pracownikowi przysługuje tygodniowo co najmniej jeden dzień wolny od pracy lub dwa dni wolne od pracy w wymiarze raz na dwa tygodnie. W przypadku czasu pracy w wymiarze ponad sześć godzin dziennie, pracownikowi przysługuje przerwa na odpoczynek, która powinna wynosić co najmniej 20 minut.

Urlop

Pracownik jest upoważniony na mocy prawa do posiadania minimalnej liczby tygodni płatnego urlopu począwszy od jego pierwszego dnia pracy. Dotyczy to zarówno pracy w niepełnym wymiarze godzin, jak również pracowników zatrudnionych na czas określony. Aktualne informacje na dany temat można znaleźć wpisując hasło „**pay and work rights**” (płaca i prawa pracownicze) na stronie internetowej **GOV.UK**

Szczegóły dotyczące prawa do urlopu pracownika powinny znajdować się w umowie o pracę. Wymiar godzin urlopu przysługującego pracownikowi jest wyliczany na podstawie standardowych godzin pracy (w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin), które są kumulowane w czasie wykonywania pracy na rzecz swojego pracodawcy oraz powinny być wypłacane z uwzględnieniem standardowej stawki pracowniczej. Pracodawcy przysługuje prawo do decydowania o czasie wykorzystywania urlopu przez pracownika, jednak w razie problemów z uzyskaniem zgody w tym zakresie należy skontaktować się z GLAA.

Po odejściu z pracy wszelkie nagromadzone lecz niewykorzystane dni urlopu powinny być wypłacone pracownikowi w postaci ekwiwalentu urlopowego. W przypadku braku wydania pozwolenia przez pracodawcę na wykorzystanie urlopu lub posiadania przez pracownika roszczenia do wynagrodzenia za czas jego urlopu, istnieje możliwość skontaktowania się z infolinią Acas Helpline (komisji doradczej, pojednawczej i arbitrażu) lub z Citizens Advice (Biurem Porad Obywatelskich) w celu otrzymania porad w sprawie odzyskania należnych pieniędzy. W celu uzyskania pomocy odnośnie znalezienia dodatkowych numerów kontaktowych należy odwiedzić stronę internetową **www.gla.gov.uk/contacts** .

Odcinek płacy ze szczegółowym wykazem jej elementów składowych

Pracownik powinien otrzymać odcinek (pasek) płacy w dniu otrzymania przez niego wynagrodzenia za pracę. Powinien on zawierać kwotę brutto i netto. Może on przybrać formę drukowanego lub elektronicznego dokumentu, na którym widnieje kwota oraz powód dokonania wszelkich potrąceń z płacy pracownika.

Wysokość potrąceń z tytułu podatku oraz National Insurance (składek na ubezpieczenie społeczne) może różnić się w każdym tygodniu oraz powinna być ona wyszczególniona na każdym odcinku płacy. Pracownik powinien otrzymywać uzgodnione wynagrodzenie w odpowiednim terminie wraz z przysługującym mu urlopem lub zasiłkiem chorobowym.

Potrącenia z wynagrodzenia

Pracodawca może dokonać jedynie pewnych potrąceń z wynagrodzenia, które muszą być również wyszczególnione na odcinku płacy pracownika. Pracownik powinien zawsze otrzymać kwotę netto wskazaną na odcinku płacy po odliczeniu wszelkich potrąceń.

Niektóre z potrąceń mają charakter ustawowy, tj. podatek, National Insurance (składki na ubezpieczenie społeczne) oraz inne, na które pracownik wyraził zgodę w umowie o pracę, np. z tytułu zakwaterowania lub opłaty za transport. Należy zwrócić uwagę na to, iż stosowanie niektórych potrąceń wymienionych w umowach o pracę, może mieć charakter bezprawny. W razie wątpliwości w tym zakresie możliwe jest zasięgnięcie informacji na stronie GLAA.

Nawet w razie wyrażenia przez pracownika zgody na dane potrącenia, nie może ono obniżyć wynagrodzenia do poziomu poniżej płacy minimalnej, z wyjątkiem ograniczonych kwot za zakwaterowanie. Aktualne informacje na dany temat można znaleźć wpisując hasło „**pay and work rights**” (płaca i prawa pracownicze) na stronie internetowej **GOV.UK**

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracodawca odpowiada prawnie za zdrowie oraz bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy. Każdy pracownik powinien otrzymać informacje na temat BHP, szkolenie oraz odzież ochronną wraz z niezbędnymi i nieodpłatnymi częściami na zmianę w odpowiednich przypadkach.

Zasiłek chorobowy

W umowie o pracę powinna znajdować się informacja na temat należnych płatności, do otrzymywania których pracownik jest upoważniony w razie jego nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Minimalna kwota, do otrzymywania której pracownik jest upoważniony w Wielkiej Brytanii, to Statutory Sick Pay (SSP, ustawowa płatność za czas choroby). Jest ona przyznawana w przypadku nieobecności pracownika w miejscu pracy przez okres co najmniej czterech dni z rzędu. Umowa o pracę może zawierać również przypadki otrzymywania dodatkowych płatności lub zasiłków w innych okolicznościach.

Warunki i postanowienia umowy

Jest to umowa pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Zgodnie z prawem pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia w formie pisemnej szczegółów dotyczących warunków i postanowień umowy pracownikowi zatrudnionemu przez okres dłuższy niż jeden miesiąc.

Pracownik powinien otrzymać warunki i postanowienia zatrudnienia w formie pisemnej w ciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia przez niego pracy. Powinny one zawierać następujące informacje:

- imię i nazwisko pracownika
- podmiot, na rzecz którego pracownik będzie wykonywał pracę
- rodzaj wykonywanej pracy
- datę rozpoczęcia pracy
- miejsce wykonywania pracy
- stawkę wynagrodzenia oraz częstotliwość jego otrzymywania (wynagrodzenie wypłacane cotygodniowo lub comiesięcznie)
- godziny pracy
- wymiar należnego urlopu
- przysługujący pracownikowi zasiłek chorobowy
- zasady postępowania dyscyplinarnego, zwolnień oraz rozpoznawania skarg
- okres wypowiedzenia pracy w przypadku odejścia pracownika lub otrzymania przez niego zwolnienia

Pracodawca ma możliwość zmiany warunków i postanowienia umowy o pracę jedynie za zgodą pracownika.

Kontakt



Gangmasters & Labour Abuse Authority

PO Box 10272, Nottingham, NG2 9PB

www.gla.gov.uk

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

+44 (0)345 602 5020

Bezpłatna i poufna infolinia przeznaczona do zgłaszania danych przypadków:

0800 432 0804

W celu uzyskania dalszych informacji w tym zakresie należy odwiedzić stronę internetową **www.gla.gov.uk/contacts**

Informacje na temat GLAA

Gangmasters & Labour Abuse Authority (GLAA) jest organizacją, której celem jest ochrona pracowników przed wyzyskiem.

Zatrudniamy specjalistów ds. badania odpowiednich przypadków, mogących przywrócić problemom pracowników, które obejmują zarówno kwestie zaniżonego wynagrodzenia, jak również przestępstwa związane z przymusową pracą tj. handel ludźmi czy też inne współczesne formy niewolnictwa.

GLAA kontynuuje prowadzenie solidnego systemu licencji dla tzw. „gangmasters” (pośredników pracy) - firm oraz osób zatrudniających pracowników mających objąć stanowiska pracy w sektorze świeżych produktów w Wielkiej Brytanii. Dotyczy to rolnictwa, ogrodnictwa, zbierania owoców morza oraz wszelkich związanych z tym czynności przetwarzania oraz pakowania produktów.

Każdy licencjonowany pośrednik pracy musi postępować zgodnie z surowymi standardami dotyczącymi przyznawania licencji. Zatrudnianie pracowników tymczasowych w sektorach wymienionych powyżej bez wymaganej licencji stanowi przestępstwo zagrożone karą pozbawienia wolności o maksymalnym wymiarze 10 lat. Również dokonywanie uzgodnień z pośrednikiem pracy nieposiadającym licencji jest traktowane jak przestępstwo. Jest ono zagrożone karą pozbawienia wolności do sześciu miesięcy.

Pomoc w powstrzymaniu wyzysku pracowników

Pracownicy mogą pomóc nam przy zapewnianiu ochrony ich praw oraz pracy w warunkach zagwarantowanych przez prawo. Prosimy o kontakt ze strony pracowników, którzy czują się traktowani w sposób nieodpowiedni, niesprawiedliwy oraz niezgodny z prawem.

Udzielanie przez nas pomocy możliwe jest jedynie dzięki udostępnieniu nam informacji ze strony pracowników.

Istnieje możliwość:

- kontaktu telefonicznego pod numerem **0345 602 5020** i wybranie opcji nr 2 w celu bezpośredniej rozmowy z nami - od poniedziałku do piątku w godz. 09:00 - 17:00 (istnieje również możliwość skorzystania z pomocy tłumacza)
- wysłania wiadomości e-mail na adres **intelligence@gla.gov.uk**
- skorzystania z naszej BEZPŁATNEJ infolinii, w celu zgłoszenia odpowiednich przypadków, dzwoniąc pod numer **0800 432 0804**
- podania informacji za pośrednictwem naszej strony internetowej **www.gla.gov.uk**
- kontaktu listownego na adres PO Box 10272, Nottingham, NG2 9PB

W celu omówienia praw pracowniczych z doświadczonym doradcą, prosimy o kontakt z lokalnym Citizens Advice Bureau (Biurem Porad Obywatelskich) lub skorzystanie z infolinii ACAS (komisji doradczej, pojednawczej i arbitrażu) dostępnej pod numerem telefonu **0300 123 1100**.

Standardy licencjonowania GLAA

W ramach prawa brytyjskiego pracodawca jest zobowiązany do ochrony swoich pracowników przed niestosownym traktowaniem lub wyzyskiwaniem.

Na tej samej podstawie prawnej pracownikowi przysługują pewne prawa związane z kwestiami takimi jak:

- wynagrodzenie - pracownik powinien otrzymywać National Minimum Wage (krajową płacę minimalną)
- odpowiedni wymiar przysługującego urlopu
- warunki i postanowienia umowy
- długość oraz częstotliwość przerw na odpoczynek w pracy
- sposób traktowania w pracy
- ochrona zdrowia, dobrostanu oraz bezpieczeństwa pracownika poprzez działanie zapewniające mu bezpieczeństwo i/lub bezpieczne wyposażenie, gdy jest to wymagane
- standardy zakwaterowania oraz transportu w przypadku zapewniania ich ze strony pracodawcy

Standardy licencjonowania GLAA - ciąg dalszy

Te same prawa są również chronione przez standardy, które związane są z licencją GLAA.

Pracodawca powinien posiadać aktualną licencję w przypadku zatrudniania przez niego pracowników w sektorze rolnictwa, ogrodnictwa, zbierania owoców morza lub wszelkich innych czynnościach w zakresie przetwarzania i pakowania produktów.

Prosimy o kontakt z GLAA w razie obaw odnośnie tego, czy dany pracodawca posiada licencję lub spełnia odpowiednie wymagania prawne.



Ochrona pracowników
wyzyskiwanych oraz znajdujących
się w trudnej sytuacji