

Praca w Zjednoczonym Królestwie - Twoje Prawa

Witamy w Zjednoczonym Królestwie.

Ulotka ta przeznaczona jest dla osób pochodzących z ośmiu nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej (w tym z Polski), które przyjeżdżają do Zjednoczonego Królestwa w celu podjęcia pracy.

Ulotka została opracowana przez Kongres Związków Zawodowych TUC. Jesteśmy organizacją reprezentującą związki zawodowe Zjednoczonego Królestwa. Kongres Związków Zawodowych TUC jest jedyną organizacją zrzeszającą związki zawodowe na terenie Zjednoczonego Królestwa, w jej skład wchodzi 66 związków członkowskich, które razem mają 6,5 miliona członków. Kongres Związków Zawodowych TUC jest niezależny od pracodawców, rządu i jakiegokolwiek partii politycznej.

System prawny w każdym kraju jest zawsze skomplikowany. Nie jesteśmy w stanie wytłumaczyć wszystkich szczegółów dotyczących prawa pracy w Zjednoczonym Królestwie w jednej ulotce. Ulotka powinna być traktowana jako podstawowy przewodnik. Jeśli uważasz, że ponosisz straty lub że twój pracodawca, czy biuro pośrednictwa pracy łamie prawo, powinieneś zasięgnąć dodatkowej rady. W dalszej części ulotki zawartych jest parę zaleceń z naszej strony, co do tego, gdzie możesz szukać dodatkowej pomocy.

Chcielibyśmy wyrazić podziękowanie dla Konsulatu Generalnego RP w Londynie za finansowe wsparcie i pomoc w wydaniu tej ulotki.

Rozpoczęcie pracy w Zjednoczonym Królestwie

Zanim rozpoczniesz pracę, należy zarejestrować się u odpowiednich władz. *Home Office* jest instytucją rządową, która zajmuje się m.in. rejestracją osób pracujących, pochodzących z nowych krajów członkowskich UE. Możesz zarejestrować się na stronie internetowej:

www.workingintheuk.gov.uk/working_in_the_uk/en/homepage/schemes_and_programmes/worker_registration.html

Aby móc pracować legalnie, będziesz również potrzebować numeru ubezpieczeniowego National Insurance. Będziesz musiał uzyskać ten numer, kiedy dostaniesz pracę.

Ubezpieczenia społeczne (National Insurance) i podatki

Aby uzyskać numer ubezpieczeniowy (*National Insurance Number*), należy zgłosić się do najbliższego urzędu pracy i umówić na rozmowę mającą na celu „potwierdzenie tożsamości”. Urzędy ten, tzw. *Job Centre* znajdują się w większości dużych miast lub ich dzielnic. Musisz wziąć ze sobą dowód tożsamości (przykładowo paszport), jak również dowód potwierdzający to, że pracujesz. Więcej informacji można znaleźć na stronie

http://www.dwp.gov.uk/lifeevent/benefits/ni_number.asp

Niektórzy pracodawcy mogą oferować ci pracę bez konieczności płacenia ubezpieczenia *National Insurance* i podatków (rodzaj pracy znany jako „gotówka do ręki” bądź „praca na czarno”). Jest to łamanie prawa. Jeśli pracodawcy są przygotowani na łamanie tego prawa, bardzo prawdopodobne, że będą również łamać innego rodzaju prawa pracy, zwłaszcza te, które chronią osoby pracujące. Jeśli nie pracujesz legalnie, będzie ci bardzo trudno wyegzekwować swe ustawowe prawa. Powinieneś unikać tego rodzaju pracy.

Każda osoba pracująca w Zjednoczonym Królestwie musi posiadać numer ubezpieczenia społecznego *National Insurance*. Numer ten służy kontrolowaniu wpłacanych składek na opiekę socjalną. Jeśli zarabiasz więcej, niż około £80 na tydzień, ty i twój pracodawca jesteście zobowiązani do płacenia składek, tzw. *National Insurance Contributions*. Są one rodzajem podatku. W zamian, osoby pracujące otrzymują dostęp do różnych zasiłków socjalnych. Płacenie składek ubezpieczenia społecznego w Zjednoczonym Królestwie może ułatwić ci zdobycie uprawnień socjalnych w swoim kraju rodzinnym

Ponadto będziesz musiał również płacić podatek dochodowy. Wysokość podatku, który będziesz płacić, zależy od wielu różnych czynników. Każda osoba pracująca w Zjednoczonym Królestwie posiada kod podatkowy, który ułatwia pracodawcy obliczenie wysokości podatku, który powinni oni płacić w imieniu pracowników. Jeśli podejmujesz pierwszą pracę w Zjednoczonym Królestwie, najprawdopodobniej będziesz płacić „podatek tymczasowy” zanim przyznany ci będzie kod podatkowy. Możesz również otrzymać tymczasowy numer ubezpieczenia *National Insurance* zanim zostanie wydany ci właściwy numer.

Zwróć uwagę, że nie ma potrzeby, by twój pracodawca zatrzymał twój paszport, czy dokumenty tożsamości, i nie ma on prawa ich przetrzymywać. Może on zrobić kopię twoich dokumentów, by dołączyć ją do swoich wewnętrznych akt osobowych.

Pracownik czy osoba zatrudniona czasowo (pracownik czasowy)?

Większości osób, które pracują w Zjednoczonym Królestwie, należą się pewne podstawowe prawa, takie jak płaca minimalna i prawo do płatnego urlopu.

Do tych, którzy podejmują pracę poprzez biura pośrednictwa zwane także *gangmaster* odnoszą się pewne szczególne prawa - patrz niżej.

Istnieją różnice pomiędzy uprawnieniami osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (pracownikami), a osobami zatrudnionymi czasowo. Wyjaśnimy to poniżej.

Wszystkie uprawnienia pracownicze mogą być dochodzone na drodze prawnej. Można ich dochodzić poprzez *Employment Tribunal* (sąd pracy) lub, w przypadku przynależności, dzięki pomocy związku zawodowego. Więcej szczegółów na ten temat zawartych jest w dalszej części ulotki.

Większość osób, które pracują w Zjednoczonym Królestwie, to osoby pracujące na podstawie umowy o pracę, dzięki czemu mają one pełnie praw pracowniczych. Ale wiele rodzajów pracy, które są często wykonywane przez osoby przyjeżdżające do tego kraju w celu znalezienia pracy krótkoterminowej - wliczając w to niemal wszystkie oferty biur pośrednictwa pracy - nie gwarantuje statusu pracownika.

Jeśli odpowiesz tak na większość pytań zawartych w rubryce „pracownik”, jesteś prawdopodobnie pracownikiem. Jeśli odpowiesz tak na większość pytań w rubryce pracownik czasowy, prawdopodobnie nie jesteś zatrudniony na podstawie umowy o pracę i nie przysługuje ci pełnia praw pracowniczych.

pracownik

- Czy twój pracodawca wymaga pracy w określonych godzinach i płaci ci za ten wymiar godzin, niezależnie od tego, czy jest jakaś praca do wykonania?
- Czy twój pracodawca sprawdza co robisz i określa kiedy i jak masz to robić?
- Czy musisz osobiście wykonać pracę (np. nie możesz zwrócić się do innej osoby pracującej o wykonanie pracy w twoim imieniu?)
- Czy twój pracodawca zapewnia ci narzędzia i sprzęt potrzebne do wykonania pracy?
- Czy płaci on podatek i ubezpieczenie National Insurance w twoim imieniu (jakkolwiek, duża liczba pracowników czasowych ma potrącany podatek i składki ubezpieczeniowe z płacy; sam ten fakt więc nie

pracownik czasowy

- Czy twój pracodawca oferuje ci pracę i płaci za nią tylko wtedy, kiedy jest taka potrzeba?
- Czy możesz decydować kiedy będziesz pracować a nawet zrezygnować z danej pracy, kiedy ci ją oferują?
- Jeśli chesz, czy możesz posłać kogoś innego na swoje miejsce, by wykonał daną pracę?
- Czy musisz zabezpieczyć we własnym zakresie swoje narzędzia pracy?
- Czy musisz sam opłacać podatek i ubezpieczenie National Insurance?
- Czy posiadasz pisemne porozumienie, w którym wymienione jest sformułowanie „umowa o świadczenie usług”?

oznacza, że jesteś pracownikiem)

- Czy jesteś w posiadaniu pisemnego porozumienia ze swoim pracodawcą, w którym wymienione jest sformułowanie 'umowa o pracę'?

Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, powinieneś szukać porady: związki zawodowe i biura porad obywatelskich (*Citizen`s Advice Bureau*) są w stanie udzielić informacji co do statusu prawnego, jednak w niektórych przypadkach o charakterze zatrudnienia decydować będzie sąd pracy (*Employment Tribunal*).

Twoje prawa, jako pracownika czasowego

Większość pracujących, wliczając w to również osoby zatrudnione przez biura pośrednictwa pracy, mają następujące prawa, począwszy od pierwszego dnia pracy:

- prawo do Krajowej Płacy Minimalnej;
- prawa dotyczące wymiaru godzin (wliczając w to przerwy, urlopy, płacę otrzymywaną w czasie trwania urlopu i maksymalną ilość godzin w tygodniu pracy);
- ochrona bezpieczeństwa i higieny pracy;
- prawo do przynależności do związku zawodowego; oraz
- ochrona przed dyskryminacją.

Krajowa Płaca Minimalna

Minimum, które może być ci wypłacane za każdą przepracowaną godzinę:

- Jeśli masz 22 lata lub więcej, powinieneś otrzymać przynajmniej £ 5,35 za godzinę (stawka ta obowiązuje od października 2006 r.);
- Jeśli jesteś pomiędzy 18 a 21 rokiem życia, powinieneś otrzymać przynajmniej £ 4,45 ;
- Jeśli masz 16 lub 17 lat powinieneś otrzymać przynajmniej £3.00 za godzinę.

Napiwki, które uzyskasz bezpośrednio, nie są wliczane, natomiast premie wypłacane razem z płacą są w to wliczone.

Istnieją jednak dwie komplikacje:

Jakiego rodzaju potrącenia z twojej płacy mogą być zgodnie z prawem dokonane?

Potrącenia z twoich zarobków na poczet świadczeń zapewnianych przez pracodawcę takich jak posiłki, transport, etc. nie mogą spowodować, że twoje wynagrodzenie spadnie poniżej krajowej płacy minimalnej.

Istnieje jeden wyjątek – jeśli pracodawca zapewnia ci zakwaterowanie, maksimum £ 29.05 tygodniowo może być potrącone (lub £4.15 dziennie, gdy mieszkanie jest zapewnione na mniej niż pełen tydzień). Nie oznacza to, że za mieszkanie nie będziesz musiał płacić więcej, tyle tylko, że taka kwota może być odjęta od twojej płacy dla obliczenia minimalnej płacy.

Co się dzieje w przypadku, gdy nie masz wyznaczonego wymiaru godzin (tzw. praca na akord)?

Niektórym osobom płaci się za ilość wykonanej pracy, a nie jej długość. Gdy pracujesz w takim systemie w dalszym ciągu przysługuje ci ochrona minimalnej płacy.

Jeśli uważasz, że nie otrzymujesz minimalnej płacy, możesz złożyć skargę dzwoniąc bezpośrednio pod numer infolinii Krajowej Płacy Minimalnej (*National Minimum Wage*) o numerze 0845 6000 678 (Anglia, Szkocja i Walia) lub 0845 6500 207 (Północna Irlandia). Jeśli jesteś członkiem, możesz również poszukiwać pomocy od związku zawodowego, lub też w biurze porad obywatelskich (*Citizen`s Advice Bureau*).

Prawa dotyczące wymiaru godzin

Zalicza się w to przerwy na odpoczynek, urlopy, płace urlopowe, pracę w nocy i ilość godzin, które możesz przepracować w każdym tygodniu. Dostępne są ulotki opisujące te prawa, które można uzyskać od Kongresu Związków Zawodowych TUC dzwoniąc do linii *Znaj swoje prawa* o numerze telefonu **0870 600 4 882**.

Przerwy na odpoczynek

Jeśli twój dzień roboczy trwa ponad sześć godzin, masz prawo do 20 minut przerwy na odpoczynek. Jeśli masz 18 lat lub mniej, wówczas masz prawo do 30 minutowej przerwy po czterech i pół godzinach pracy.

Urlop wypoczynkowy

Powinieneś otrzymać cztery tygodnie płatnego urlopu w ciągu roku.

(Niektóre biura pośrednictwa pracy próbują „obejść” to prawo twierdząc, że płaca za urlop jest wliczona w stawce godzinowej, w związku z czym nie są oni zobowiązani do dodatkowej wypłaty jeśli bierzesz urlop. Fakt, że twoja płaca zawiera sumę pokrywającą płacę za urlop oraz

wysokość płacy za urlop, która jest wliczona do twojej płacy, powinien być jasno opisany w twojej umowie.)

Zwróć uwagę, że wypłaty 13-tki (lub 14-tki) i dodatki urlopowe, nie są w Wielkiej Brytanii przyjęte.

Praca w nocy

Osoby, które regularnie pracują w nocy, nie powinny pracować dłużej niż 8 godzin w każdym okresie 24 godzinnym. Przepisy Wymiaru Godzin Pracy pozwalają na pracę w nocy średnio w przyjętym 17-tygodniowym okresie obliczeniowym, w tym samym wymiarze, który dotyczy zwykłego tygodnia pracy. Osobom pracującym w nocy przysługuje prawo do bezpłatnych badań kontrolnych.

Tydzień pracy

Masz prawo nie przekroczyć średnio 48 godzin pracy na tydzień. To ograniczenie dotyczy średniego 17-tygodniowego okresu obliczeniowego. Możesz zrzec się tego prawa, ale nikt nie może tego na tobie wymusić. Możesz również ponownie uzyskać to prawo w dowolnym momencie, jakkolwiek okres po którym uzyskasz ochronę praw, może potrwać do trzech miesięcy.

Ochrona bezpieczeństwa i higieny pracy

Obowiązkiem twojego pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. W tym obowiązku mieści się zapewnienie ci szkolenia, które obejmuje zagadnienia higieny i bezpieczeństwa pracy w twoim miejscu pracy. Istnieje wiele specjalnych zasad i reguł odnoszących się do tych miejsc pracy, które niosą ze sobą specyficzne zagrożenia dla pracowników.

Ochrona przed dyskryminacją

Masz prawo, by nie być traktowanym mniej przychylnie przez biura pośrednictwa pracy lub przedsiębiorstwa zatrudniające, niż inne osoby pracujące bez względu na płeć, pochodzenie rasowe, niepełnosprawność, ciążę, orientację seksualną oraz wyznanie religijne, czy wiarę. Od 2006 roku, niezgodnym z prawem jest dyskryminowanie przez pracodawcę pracowników i osób poszukujących pracy, ze względu na ich wiek.

Przynależność związkowa

Masz prawo należeć do związku zawodowego. Jeśli jesteś członkiem związku nie musisz tego zgłaszać swemu pracodawcy. Nie możesz być dyskryminowany, dlatego, że jesteś członkiem związku.

Podstawowe prawa dla osób zatrudnionych przez biura pośrednictwa pracy (pracowników czasowych)

Brak opłat

- Biuro pośrednictwa pracy nie może żądać zapłaty wyłącznie za znalezienie ci pracy lub zarejestrowanie cię w biurze.
- Biuro pośrednictwa pracy nie może wymagać od ciebie, jako warunku korzystania z jego usług, byś zakupił od nich inne produkty czy usługi, takie jak np. pisanie CV, szkolenia, osobisty sprzęt ochronny.

Biura pośrednictwa pracy powinny pobierać wynagrodzenie od pracodawców poszukujących pracowników, nie od tych, którzy pracy poszukują.

Wynagrodzenie

Biuro nie może wstrzymać wypłaty twojego wynagrodzenia ze względu na to, że nie otrzymało ono swojej zapłaty od przedsiębiorstwa, czy organizacji, dla której pracowałeś, lub dlatego, że nie możesz przedstawić podpisanego rachunku (*time sheet* - karta wyszczególniająca liczbę przepracowanych godzin dla danego rodzaju pracy). W przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zatrudniające odmawia podpisania takiego rachunku, obowiązkiem biura jest ustalenie liczby godzin, które przepracowałeś. Za te godziny powinieneś otrzymać zapłatę.

Pisemna deklaracja warunków

Kiedy zapiszesz się do biura pośrednictwa pracy, powinieneś otrzymać pisemną deklarację warunków, zanim rozpoczniesz jakąkolwiek pracę. Dotyczy to równocześnie przypadku, kiedy biuro szuka dla ciebie pracy tymczasowej, jak również w przypadku nowej, stałej pracy. W momencie, kiedy warunki zostały uzgodnione i potwierdzone na piśmie, nie powinny one ulec zmianie bez twojej zgody. Wszystkie uzgodnione zmiany powinny być potwierdzone na piśmie w przeciągu pięciu dni roboczych.

Jeśli biuro pośrednictwa poszukuje pracy tymczasowej dla ciebie, wówczas pisemne porozumienie powinno określać:

- czy jesteś klasyfikowany, jako pracownik biura, czy też jako pracownik czasowy. Zwykle będziesz pracownikiem czasowym (więcej szczegółów o tej istotnej różnicy można sprawdzić na stronie 3)

- powinno stanowić, że otrzymasz zapłatę za każdą wykonaną pracę;
- powinien być określony termin wypowiedzenia umowy;
- stawkę płacy, którą otrzymasz, lub minimalną stawkę, którą w oparciu o rozsądne podstawy, biuro może spodziewać się dla ciebie. Musi to odpowiadać przynajmniej stawce godzinowej określonej przez Krajową Płacę Minimalną;
- czy wynagrodzenie wypłacane będzie ci tygodniowo czy miesięcznie;
- ilość dni płatnego urlopu, który otrzymasz. Większość zatrudnionych przez biura pośrednictwa pracy podlega Przepisom Wymiaru Godzin, i przysługuje im prawo do przynajmniej czterech tygodni płatnego urlopu (patrz wyżej).

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Biura pośrednictwa pracy mają obowiązek poinformować o wszelkich rodzajach zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które znane są przedsiębiorstwu zatrudniającemu, oraz podjętych środkach przeciwdziałających lub ograniczających te zagrożenia.

Powinny także sprawdzać, czy przedsiębiorstwo zatrudniające przeprowadziło szczegółową ocenę ryzyka związanego z bezpieczeństwem i higieną pracy, oraz poinformować cię o sytuacji przed podjęciem pracy u danego pracodawcy.

Dodatkowe prawa dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Jeśli masz prawny status pracownika, wówczas zyskujesz dodatkowe prawa, ale prawdopodobnie będziesz musiał początkowo pracować na tzw. *okresie próbnym*. Oznacza to, że prawa te nie przysługują ci od pierwszego dnia pracy, lecz po przepracowaniu pewnego okresu czasu u tego samego pracodawcy. Poniższy paragraf opisuje dodatkowe prawa przysługujące pracownikom, i okres oczekiwania na ich uzyskanie. Poza nimi, w dalszym ciągu przysługują ci prawa odnoszące się do wszystkich pracowników, które zostały omówione powyżej.

Prawa przysługujące od pierwszego dnia pracy

- Powinieneś otrzymać deklarację, zawierającą informację ile będziesz zarabiać i wszystkie potrącenia, które będą dokonane z twojej płacy. (To nie jest równoznaczne z umową o pracę, chociaż umowa o pracę może zawierać te informacje)
- Masz prawo do 26 tygodni urlopu macierzyńskiego, nawet jeśli jesteś w ciąży w momencie rozpoczęcia pracy.
- Możesz wziąć bezpłatny urlop okolicznościowy związany z nagłymi sprawami rodzinnymi.
- Jeśli jesteś w ciąży, możesz wziąć wolne ze względu na wizyty lekarskie.

- Będziesz chroniony przed zwolnieniem z pracy z racji, między innymi: ciąży, ujawnienia informacji w interesie publicznym lub działalności związkowej.
- Masz prawo nie być dyskryminowanym ze względu na swoją płeć (wliczając w to stan ciąży), twoje pochodzenie rasowe (lub w przypadku obywateli krajów UE, twoje obywatelstwo), orientację seksualną, wyznanie, jakiegokolwiek rodzaj niepełnosprawności lub przynależność do związku zawodowego.
- W przypadku postępowania dyscyplinarnego lub skargi, masz prawo do obecności reprezentanta związku zawodowego lub wybranego przez ciebie współpracownika.
- Masz prawo do tego, by twój związek zawodowy był uznany przez pracodawcę, i w przypadku pozytywnej decyzji większości pracowników, negocjował warunki zatrudnienia.
- Masz prawo do tej samej płacy, co osoby innej płci, które wykonują tę samą albo porównywalną pracę.
- Masz prawo, by potrącenia z twojej płacy (z wyjątkiem podatku dochodowego i ubezpieczenia *National Insurance*) nie były dokonywane bez twojej zgody.
- Możesz wystąpić z zażaleniem o zerwanie umowy, jeśli zostaniesz zwolniony z pracy bez dotrzymania terminu ustalonego wypowiedzenia, lub w przypadku, kiedy pracodawca łamie inne warunki zawarte w umowie o pracę.
- Jeśli opłacasz składki *National Insurance* masz prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby (*Statutory Sick Pay*), jeśli byłeś nieobecny z powodu choroby przez cztery dni z rzędu.

Prawa uzyskiwane po miesiącu

- Musisz otrzymać tygodniowy okres wypowiedzenia w przypadku zwolnienia z pracy.
- Jeśli zostałeś zawieszony w pracy ze względów zdrowotnych, musisz otrzymać wynagrodzenie.
- Jeśli jesteś zwolniony, musisz otrzymać swoje wynagrodzenie za pracę.

Prawa uzyskiwane po dwóch miesiącach

- Masz prawo do pisemnej deklaracji zawierającej warunki zatrudnienia, które powinny między innymi określać twoją płacę, godziny zatrudnienia, miejsce zatrudnienia, urlop, i inne dodatki, takie jak uprawnienia emerytalne. Chociaż pisemna deklaracja nie jest umową o pracę, istotnym jest posiadanie jej, ponieważ w przypadku ewentualnych sporów, może być wykorzystana w sądzie.

Prawa uzyskiwane po sześciu miesiącach

- Masz prawo do dodatkowych 26 tygodni urlopu macierzyńskiego (oprócz 26 tygodni opisanych wyżej),
- Możesz żądać wyznaczenia ci elastycznych godzin pracy, jeżeli wychowujesz dziecko poniżej 6 roku życia (w przypadku gdy dziecko jest niepełnosprawne do 18 roku życia),
- Możesz ubiegać się o urlop „ojcowski” (odpowiednik urlopu macierzyńskiego).

Prawa uzyskiwane po roku

- Możesz wystąpić z zażaleniem o sprzeczne z przepisami zwolnienie, w przypadku gdy zostaniesz zwolniony przez pracodawcę bez uzasadnienia lub z pominięciem właściwej procedury zwolnienia. Masz również prawo uzyskać od pracodawcy pisemne uzasadnienie zwolnienia,
- Możesz ubiegać się o urlop wychowawczy.

Prawa uzyskiwane po dwóch latach

- Masz prawo domagać się odprawy (*redundancy payment*), jeśli twoje stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Wielkość odprawy zależna jest od twojego wieku, płacy i okresu twojego zatrudnienia.

Egzekwowanie swoich praw

Pracodawcy odmawiają uznania twoich praw z wielu przyczyn.

Czasem dzieje się tak, ponieważ nie zdają sobie sprawy ze swoich obowiązków. Czasem ponieważ do tej pory nikt nie oponował - ale w momencie napotkania sprzeciwu, wycofują się. A czasem dzieje się tak, ponieważ wykorzystują strach i wyzyskują pracowników dla swoich korzyści.

Istnieją środki dochodzenia wszystkich praw opisanych w tej broszurze.

Nie oznacza to jednak, że jest to zawsze łatwy proces. Niektórzy pracodawcy posuwają się do represji w stosunku do tych pracowników, którzy domagają się swoich ustawowych praw.

Najlepszą linią postępowania jest uzyskanie porady ze swego związku zawodowego. Jeśli nie należysz do żadnego związku, dobrze jest odnaleźć i zapisać się do takiego, który będzie najlepszy dla ciebie i twoich współtowarzyszy pracy oraz zwrócić się z prośbą o pomoc. W innych przypadkach, można zwrócić się do jednej z organizacji opisanych poniżej.

Wniesienie sprawy do sądu (*Employment Tribunal*)

Employment Tribunal to specjalny rodzaj sądu, który zajmuje się zagadnieniami związanymi z zatrudnieniem. Procedury przed nim są mniej sformalizowane niż przed sądem cywilnym.

Adwokaci czasami są angażowani, lecz w mniej złożonych sprawach można skorzystać z pomocy

przedstawiciela związku zawodowego, pracownika z biura porad obywatelskich lub samemu reprezentować swoją sprawę.

Chociaż zdarza się, że niektóre osoby reprezentują siebie z sukcesem, my nie polecamy takiego postępowania. Powinieneś skontaktować się ze swoim związkiem, lub w przypadku kiedy do niego nie należysz, powinieneś szukać porady, co do dalszego postępowania.

Istotnym jest, by być świadomym, że większość pozwów powinna być złożona w przeciągu trzech miesięcy kalendarzowych od momentu zaistnienia zdarzenia. W przypadku zagadnień związanych ze zwolnieniem z pracy, termin jest przedłużony do sześciu miesięcy.

Więcej informacji i form pomocy

Istnieje wiele różnych organizacji, które mogą zapewnić porady i wsparcie. Część z nich, to instytucje rządowe, które zajmują się egzekwowaniem przestrzegania określonych praw, część to niezależne od rządu instytucje.

Biuro Porad Obywatelskich (*Citizens Advice Bureau - CAB*)

W większości miast znajdują się Biura Porad Obywatelskich CAB. Służby Biura Porad Obywatelskich oferują nieodpłatne, poufne, bezstronne i niezależne porady. Każdego roku Biuro Porad Obywatelskich pomaga rozwiązać około sześciu milionów spraw, które są kluczowe w życiu ludzi, wliczając w to sprawy zadłużenia, sprawy konsumenckie, zasiłki, sprawy mieszkaniowe, sprawy prawne, zatrudnienie i sprawy związane z imigracją. Doradcy mogą pomóc w wypełnieniu druków, pisaniu listów, negocjacjach z wierzycielami oraz mogą oni reprezentować klienta w sądzie lub przed sądem.

Możesz odszukać najbliższe ci Biuro Porad Obywatelskich na stronie **www.nacab.org.uk** lub w książce telefonicznej.

Inspektorat Standardów Biur Pośrednictwa Pracy (*Employment Agency Standards Inspectorate*)

Jeśli pracujesz dla biura, które źle cię traktuje i podejrzewasz, że może ono łamać prawo, możesz zgłosić swoje zastrzeżenia do urzędu rządowego, które nadzoruje biura.

Telefon: 0845 955 5105.

Zrzeszenie Biur Rekrutacji i Zatrudnienia (*Recruitment and Employment Confederation - REC*)

Część biur pośrednictwa pracy (zwykle te solidniejsze) należy do Zrzeszenia Rekrutacji i Zatrudnienia (REC), które określa normy dla swoich członków. Jeśli twoje biuro ma umieszczony

symbol REC w swojej siedzibie lub na używanej dokumentacji, wówczas możesz złożyć skargę do REC, jeśli uważasz, że łamane jest prawo pracy przez to biuro.

Telefon: 020 7462 3260

Agencja do Spraw Higieny i Bezpieczeństwa Pracy (Health and Safety Executive- HSE)

HSE może oferować rady i informacje dotyczące zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.

Telefon: 08701 545 500 (8.00-18.00)

Infolinia Krajowej Płacy Minimalnej (National Minimum Wage Helpline)

Telefon: 0845 600 0678

Służba Doradztwa, Pojednania i Arbitrażu (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service - ACAS*)

ACAS jest instytucją publiczną, której zadaniem jest promowanie dobrych stosunków w miejscu pracy. Ich krajowa infolinia zapewnia odpowiedzi na pytania dotyczące zatrudnienia i ogólne porady związane z prawami pracodawców i pracowników.

Telefon: 08457 47 47 47 (9.00-16.30)

Infolinia Sądów Pracy (*Employment Tribunal Service Enquiry Line*)

Informacje o wnoszeniu spraw i procedurach sądowych.

Telefon: 08457 959 775

Jeśli uważasz, że twój problem może wynikać z dyskryminacji, wówczas następujące instytucje mogą być pomocne:

Komisja do Spraw Równouprawnienia (Equal Opportunities Commission)

Telefon: 0845 601 5901

<http://www.eoc.org.uk/>

Komisja do Spraw Równości Rasowej (Commission for Racial Equality)

Telefon: 020 7939 0000

<http://www.cre.gov.uk/>

Komisja Praw dla Niepełnosprawnych (Disability Rights Commission)

Telefon: 08457 622633

<http://www.disability.gov.uk/>

Prawo Pracy dla Homoseksualistów i Lesbijek (Lesbian and Gay Employment Rights)

Telefon: 020 7704 6066

www.lager.dircon.co.uk

Związki dzisiaj - twój przyjaciel w pracy

Kongres Związków Zawodowych TUC wydaje szereg darmowych ulotek, które zawierają więcej informacji o prawie pracy, opisanych w tej ulotce jedynie w skrócie. Ażeby je otrzymać można dzwonić pod numer infolinii Kongresu Związków Zawodowych TUC *Znaj swoje prawa* o numerze **0870 600 4 882**. Strona internetowa TUC www.worksmart.org.uk również zawiera szczegółowe informacje dotyczące prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Każdy ma prawo należeć do związku—kosztuje to mniej niż może ci się wydawać, a twój pracodawca nie musi wiedzieć, że zastanawiasz się nad wstąpieniem do związku. Średni koszt przynależności do związku wynosi tylko £1 tygodniowo dla pracujących w niepełnym wymiarze godzin i £2 dla pracujących na całym etacie.

Przynależność do związku może pomóc w obronie twoich praw i podnieść twój status pracowniczy. Związek zawodowy może wpłynąć na polepszenie twojego wynagrodzenia, warunków pracy, zdrowia, bezpieczeństwa i otrzymywanych szkoleń. Związek może zapewnić ci wsparcie, jeśli jesteś poddawany mobbingowi, lub jeśli jesteś dyskryminowany, czy zwolniony z pracy. Twój pracodawca nie musi być powiadomiony o tym, że wstąpiłeś do związku zawodowego, a wszystko, co powiesz reprezentatowi związku będzie traktowane z zachowaniem poufności.

W wielu zakładach pracy w Zjednoczonym Królestwie działają związki zawodowe o wieloletniej historii. Jeśli w miejscu, gdzie pracujesz, nie ma organizacji związkowej ani żadnego z jej członków, to i tak związek zawodowy może służyć ci pomocą. Zwłaszcza, jeśli jest wiele osób mających te same problemy i pragnących razem znaleźć ich rozwiązanie.

Aby uzyskać informacje o tym, jak wstąpić do związku i który związek jest odpowiedni dla ciebie, zadzwoń pod numer infolinii TUC *Znaj swoje prawa* o numerze **0870 600 4 882**, lub wejdź na stronę internetową www.workSMART.org.uk/unionfinder