

Ulotka przeznaczona jest dla osób przyjeżdżających do pracy do WB z krajów A8

Znaj swoje prawa

www.worksmart.org.uk

Praca w WB: Twoje prawa

Witamy w WB.

Niniejsza ulotka została napisana przez Kongres związków zawodowych (ang. Trades Union Congress - TUC) i jest przeznaczona dla obywateli krajów A8, czyli Czech, Estonii, Węgier, Łotwy, Litwy, Słowacji, Słowenii oraz Polski. TUC to jedyna konfederacja związków zawodowych w Wielkiej Brytanii, która skupia ponad 50 związków, które wspólnie mają ponad 6,5 miliona członków.

TUC jest niezależna od pracodawców, rządu i wszelkich ugrupowań politycznych.

System prawny każdego kraju jest zawsze dosyć skomplikowany. Nie jesteśmy w stanie wytłumaczyć w tej ulotce każdego szczegółu prawa zatrudnienia obowiązującego w WB. Należy ją raczej traktować, jako wytyczne odnośnie podstawowych zasad. Jeśli uważasz, że jesteś niesprawiedliwie traktowany lub że pracodawca lub agencja pracy łamią prawo, zwróć się o pomoc. W dalszej części ulotki znajdują się informacje na temat tego, gdzie można uzyskać pomoc.

Rozpoczęcie pracy w WB

Zaraz po rozpoczęciu pracy musisz zarejestrować się u odpowiednich władz. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych (ang. Home Office) to dział rządu zajmujący się rejestrowaniem pracowników z krajów A8. Zarejestruj się na www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/eea/wrs/

Ubezpieczenie społeczne (ang. National Insurance) i podatek

Aby móc pracować w WB trzeba mieć numer ubezpieczenia społecznego (ang. National Insurance number). Aby otrzymać ten numer musisz umówić się na spotkanie w celu „udowodnienia tożsamości” w najbliższym urzędzie pracy (ang. Job Centre). Jest to biuro rządowe, które można znaleźć w większości dużych miast lub dzielnic. Na spotkanie należy przynieść dowód tożsamości (na przykład paszport), jak również dowód na to, że pracujesz.

Niektórzy pracodawcy mogą zaoferować pracę bez płacenia składek na ubezpieczenie społeczne czy podatków (zwane jako „wypłata do ręki” - ang. “cash in hand”). Jest to niezgodne z prawem. Jeśli pracodawca łamie to prawo, bardzo prawdopodobne jest, że będzie również łamał inne prawa zatrudnienia, a szczególnie te, które chronią pracowników. Bardzo trudno będzie wyegzekwować swoje prawa, jeśli nie pracujesz legalnie. Należy unikać tego typu zatrudnienia.

Każdy pracownik w WB ma numer ubezpieczenia społecznego. Jest on używany do kontrolowania składek na ubezpieczenie społeczne. Jeśli zarabiasz więcej niż około 80 £ na tydzień zarówno ty, jak i pracodawca musicie płacić składki na ubezpieczenie społeczne (ang. National Insurance

POLISH

contributions). Są one pewnego rodzaju podatkiem. W zamian za nie pracownicy otrzymują prawo do korzystania z różnych zasiłków opieki społecznej. Opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne w WB może również być pomocne w uzyskaniu uprawnień w kraju ojczystym.

Trzeba również płacić podatek dochodowy. Suma do zapłaty zależy od wielu, różnych czynników. Każdy pracownik w WB ma swój kod podatkowy, którego pracodawca używa do oszacowania jaką kwotę podatku powinien zapłacić w imieniu pracownika. Jeśli rozpoczynasz swoją, pierwszą pracę w WB najprawdopodobniej na początku będzie obowiązywał „podatek ratunkowy” (ang. “emergency tax”) do czasu otrzymania właściwego kodu podatkowego. Możesz również otrzymać tymczasowy numer ubezpieczenia społecznego do czasu wydania stałego.

Zauważ, że pracodawca nie musi przechowywać twojego paszportu czy dokumentów tożsamości oraz nie ma prawa do ich zatrzymania. Może wykonać ich kopie w celu zachowania w swoich aktach.

Pracownik czy osoba zatrudniona?

Większości osób pracujących w WB przysługują podstawowe prawa, takie jak minimalna płaca oraz prawo do płatnego urlopu.

Istnieją specjalne prawa, które odnoszą się do osób korzystających z usług agencji pracy (czasem nazywanych „gangmasters”) w celu znalezienia zatrudnienia - patrz poniżej. Wielu pracowników ma większe prawa, ponieważ posiadają prawny status *osoby zatrudnionej*. Wytłumaczymy to poniżej.

Wszystkie te prawa są egzekwowalne przez prawo. Można je wyegzekwować w sądzie pracy - specjalny sąd, który zajmuje się większością spraw związanych z pracą lub z pomocą związków zawodowych, jeśli jest się ich członkiem. Więcej informacji na ten temat znajduje się w dalszej części ulotki.

Osoba zatrudniona

Czy pracodawca wymaga pracy w określonych godzinach oraz płaci za te godzin, niezależnie od tego czy jest, czy nie ma pracy do wykonania?

Czy pracodawca kontroluje, co masz zrobić oraz tłumaczy jak i kiedy masz to zrobić?

Czy musisz wykonywać pracę osobiście (tj. nie możesz poprosić innego pracownika by wykonał ją w twoim imieniu)?

Czy pracodawca zapewnia narzędzia i inny sprzęt do pracy?

Czy pracodawca płaci podatek oraz składki na ubezpieczenie społeczne? (wielu pracownikom również potrąca się podatek oraz składki na ubezpieczenie społeczne z wypłaty, zatem spełnienie wyłącznie tego warunku nie oznacza, że jesteś osobą zatrudnioną).

POLISH

Czy masz pisemne porozumienie z pracodawcą, które zawiera sformułowanie „umowa o pracę” (ang. “contract of employment”)?

Pracownik

Czy pracodawca oferuje pracę, kiedy pracownik jest potrzebny i płaci wyłącznie za te godziny?

Czy możesz decydować, kiedy pracujesz lub nawet odrzucić pracę, gdy ktoś ją zaoferuje?

Czy możesz zapewnić innego pracownika w twoim imieniu, jeśli chcesz?

Czy musisz zapewnić swoje narzędzia?

Czy musisz płacić podatek i ubezpieczenie społeczne samodzielnie?

Czy masz pisemne porozumienie z pracodawcą, które zawiera sformułowanie „umowa o pracę” (ang. “contract of employment”)?

Większości osób pracujących w WB posiada status osoby zatrudnionej, w związku z tym przysługują im większe prawa. Jednak większość prac wykonywanych przez osoby przyjeżdżające do WB do pracy na krótki okres, włączając prawie wszystkie prace zapewniane przez agencje pracy, zwykle nie zapewniają statusu osoby zatrudnionej.

Zobacz powyższą tabelkę po lewej. Jeśli odpowiedź na większość pytań w kolumnie osoba zatrudniona to „tak”, oznacza to, że prawdopodobnie jesteś osobą zatrudnioną. Jeśli odpowiedź na większość pytań w kolumnie pracownik to „tak”, oznacza to, że prawdopodobnie jesteś pracownikiem.

W przypadku wątpliwości, należy szukać porady. Związki zawodowe i agencje doradcze rozumieją zawiłości prawne, ale rozwiązanie niektórych spraw będzie leżało wyłącznie w zakresie kompetencji sądu pracy.

Twoje prawa jako pracownika

Większość osób pracujących, włączając wszystkich pracowników z agencji, ma następujące prawa od pierwszego dnia w pracy:

- Minimalna płaca krajowa.
- Prawa czasu pracy (włączając przerwy, urlopy i wynagrodzenie za okres urlopu oraz limit godzin pracy na tydzień).
- Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Prawo do wstąpienia do związków zawodowych.
- Ochrona przed niesprawiedliwą dyskryminacją.

Minimalna płaca krajowa

Jest to minimum, które przysługuje za każdą przepracowaną godzinę:

- Jeśli masz 22 lata lub więcej, przysługuje ci, co najmniej 5,73 £ za godzinę.
- Jeśli masz od 18 do 21 lat, przysługuje ci, co najmniej 4,77 £ za godzinę.
- Jeśli masz 16 lub 17 lat, przysługuje ci, co najmniej 3,53 £ za godzinę.

POLISH

Napiwki, które otrzymujesz do ręki nie są w to wliczane, ale te wypłacane w pakiecie wynagrodzenia są.

Istnieją dwie komplikacje:

Potrącenia: Potrącenia z wynagrodzenia za dobra i usługi zapewnianie przez pracodawcę, takie jak posiłki czy transport nie mogą obniżać wynagrodzenia poniżej minimalnej płacy. Istnieje jeden wyjątek od tej reguły. Jeśli pracodawca zapewnia zakwaterowanie, może potrącić maksymalnie 31,22 £ za tydzień lub 4,46 £ za dzień, w przypadku, gdy zakwaterowanie zapewniane jest na mniej niż pełen tydzień. Nie oznacza to, że nie możesz płacić więcej, ale wyłącznie takie kwoty mogą zostać potrącone z wynagrodzenia przed oszacowaniem czy otrzymujesz minimalne wynagrodzenie.

Brak ustalonych godzin: Niektóre osoby otrzymują wynagrodzenie za ilość wykonanej pracy, a nie za przepracowane godziny. Dla takiego systemu pracy istnieje również minimalna płaca, ale sposób jej oszacowania jest inny.

Jeśli uważasz, że nie otrzymujesz minimalnej płacy możesz złożyć skargę bezpośrednio do NMW Helpline (Infolinia minimalnej płacy krajowej) pod numerem 0845 6000 678 (Anglia, Szkocja lub Walia) lub 0845 6500 207 (Północna Irlandia). Można również uzyskać informacje od związków zawodowych, jeśli jest się ich członkiem lub od agencji doradczej.

Prawa czasu pracy

Obejmują przerwy, urlopy oraz wynagrodzenie za urlopy, pracę na nocnej zmianie oraz limit liczby godzin pracy na tydzień. Istnieją ulotki, w których określone są te prawa, a które można uzyskać dzwoniąc do TUC *Znaj swoje prawa (ang. Know Your Rights)* pod numerem **0870 600 4 882**.

Przerwy

Masz prawo do 20 minutowej przerwy, jeśli dzień roboczy wynosi więcej, niż sześć godzin. Jeśli masz poniżej 18 lat, masz prawo do 30 minutowej przerwy po przepracowaniu czterech i pół godziny.

Urlopy

Pracownik powinien otrzymać, co najmniej 24 dni płatnego urlopu na rok (lub proporcjonalną równowartość, jeśli pracujesz na pół etatu lub mniej, niż pełen rok). Z dniem 1 kwietnia 2009 r. liczba dni przysługującego urlopu zwiększy się do 28 dni. Dni ustawowo wolne od pracy są wliczone w urlop. Aby obliczyć liczbę przysługujących dni urlopu pomnóż liczbę dni, w które pracujesz na tydzień przez 4,8 (5,6 od 1 kwietnia 2009 r.).

Niektóre agencje pracy unikały tego prawa mówiąc, że stawka za godzinę zwiera wynagrodzenie za urlop, zatem nie muszą już płacić dodatkowego wynagrodzenia, kiedy pracownik jest na urlopie. Tego typu praktyki są niezgodne z prawem. *Zwróć uwagę, że praktyki, które są często stosowane w twoim kraju, jak trzynasta wypłata (czy czternastka), nie są zbyt częste w Wielkiej Brytanii.*

Tydzień roboczy

Masz prawo do pracy nie więcej, niż średnio 48 godzin na tydzień. Ten limit jest średnią dla okresu 17 tygodni. Możesz zrezygnować z tego prawa, ale nikt nie powinien nakładać nacisku by to zrobić. Można również, w każdym momencie, znów uzyskać to prawo, ale czasem trzeba czekać do trzech miesięcy na ponowne uzyskanie ochrony.

Praca w nocy

Pracownicy regularnie pracujący na nocnej zmianie nie powinni pracować więcej niż osiem godzin na każde 24 godziny. Przepisy odnośnie czasu pracy pozwalają, w odniesieniu do pracy w nocy, na uśrednienie przez okres 17 tygodni, tak jak ma to miejsce dla limitu godzin pracy na tydzień. Pracownicy zmiany nocnej mają również prawo do darmowej oceny medycznej. Nie ma możliwości zrezygnowania z praw odnośnie czasu pracy w nocy.

POLISH

Rolnictwo

Jeśli pracujesz w rolnictwie, podlegasz Zarządowi płac w rolnictwie (ang. Agricultural Wages Board). Ustala on stawki płacy (które mogą być wyższe, niż minimalna stawka krajowa), jak również godziny pracy, urlopy oraz stawki za nadgodziny. W celu uzyskania dalszych informacji zadzwoń po numer infolinii na temat płac w rolnictwie Defra pod numer 0845 0000 134.

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy. Powinno to obejmować szkolenie na temat kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy. Istnieje wiele, określonych zasad, które będą się odnosiły do miejsc pracy, gdzie istnieją szczególne zagrożenia dla pracowników.

Ochrona przed dyskryminacją

Każdy pracownik ma prawo do tego by agencja lub firma zatrudniająca nie traktował go mniej przychylnie, niż innych pracowników na podstawie wieku, płci, rasy, niepełnosprawności, ciąży, orientacji seksualnej oraz religii czy wiary.

Członkostwo w związkach zawodowych

Pracownik ma prawo do wstąpienia do związków zawodowych. Nie musi informować pracodawcy o tym, że jest członkiem. Nie można być dyskryminowanym na podstawie tego, że jest się członkiem związków.

Specjalne prawa odnoszące się do pracowników z agencji

Brak opłat

- Agencja pracy nie może pobrać opłaty od pracownika za znalezienie pracy lub wpisanie jego danych do bazy danych.
- Agencja pracy nie może nalegać na to by pracownik kupił inne produkty lub usługi, takie jak napisanie CV, szkolenie czy środki ochrony indywidualnej, jako jeden z warunków na skorzystanie z usług szukania pracy oferowanych przez agencję.

Agencje pracy powinny zarabiać na pracodawcach, którzy szukają pracowników, a nie na osobach, które szukają pracy.

Wyplata

Agencja nie może wstrzymać wypłaty tylko dlatego, że nie otrzymała płatności od firmy lub organizacji, w której pracowała dana osoba lub dlatego, że pracownik nie jest w stanie przedstawić podpisanej karty czasu pracy. W przypadku, gdy firma zatrudniająca odmawia podpisania karty czasu pracy, obowiązkiem agencji jest ustalenie ile godzin faktycznie pracowała dana osoba. Pracownik musi otrzymać wynagrodzenie za te godziny.

Pisemne oświadczenie warunków i zasad

Kiedy zarejestrujesz się w agencji, przed rozpoczęciem jakiegokolwiek pracy, musisz otrzymać pisemne oświadczenie warunków i zasad pracy. Odnosi się to zarówno do sytuacji, kiedy agencja szuka pracy tymczasowej, jak również stałej. Po ustaleniu i wyrażeniu zgody w formie pisemnej na te warunki, nie można ich zmienić bez zgody pracownika. Wszelkie zmiany należy potwierdzić w formie pisemnej w ciągu pięciu dni roboczych.

Jeśli agencja szuka pracy tymczasowej, w takiej sytuacji pisemne porozumienie musi określać:

- Czy jesteś sklasyfikowany, jako pracownik agencji czy pracownik, który podlega „umowie na wykonanie usług”. Zwykle będziesz pracownikiem (patrz strona 4, aby uzyskać więcej informacji na ten temat tego, ważnego rozróżnienia).
- Potwierdzenie, że otrzymasz wynagrodzenie za całą, wykonaną pracę.
- Jaki jest okres wypowiedzenia zarówno ze strony pracownika, jak i agencji, aby zakończyć kontrakt.
- Stawkę wynagrodzenia lub minimalną stawkę wynagrodzenia, którą agencja przewiduje uzyskać dla pracownika. Musi wynosić, co najmniej minimalną płacę krajową za godzinę.
- Czy będziesz otrzymywać wynagrodzenie co tydzień czy miesiąc.
- Liczbę dni płatnego urlopu. Większość pracowników agencji podlega Przepisom o czasie pracy i w związku z tym mają prawo do, co najmniej czterech tygodni urlopu na rok (zobacz powyżej).

Bezpieczeństwo i higiena

Agencje mają obowiązek zdobycia informacji na temat wszelkich, znanych pracodawcy zagrożeń odnośnie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jakie kroki podjęto w celu ich zapobiegania lub kontrolowania.

Agencje powinny sprawdzić czy pracodawca przeprowadził dokładną ocenę bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnił, że pracownik jest świadomy sytuacji przed rozpoczęciem pracy w danym miejscu pracy.

Dodatkowe prawa dla osób zatrudnionych

Jeśli posiadasz status prawny „osoby zatrudnionej” otrzymujesz dodatkowe prawa, ale czasem trzeba przepracować *okres kwalifikujący* (ang. *qualifying period*). Oznacza to, że nie otrzymujesz tych praw z pierwszym dniem pracy, ale po przepracowaniu w danym miejscu jakiegoś okresu. Ta część ulotki zawiera informacje na temat dodatkowych praw i jak długo trzeba czekać na ich otrzymanie. Nadal przysługują wszystkie prawa pracownika opisane powyżej.

Prawa przysługujące od pierwszego dnia w pracy

- Pracownik powinien otrzymać oświadczenie określające ile będzie zarabiał oraz jakie kwoty będą potrącane z wynagrodzenia. (Oświadczenie to nie jest tym samym co umowa o pracę, chociaż umowa o pracę może również zawierać te informacje).
- Prawo do 52 tygodni urlopu macierzyńskiego, nawet jeśli jesteś w ciąży w momencie rozpoczęcia pracy.
- Można wziąć niepłatny urlop w nagłych wypadkach w przypadkach niespodziewanych sytuacji rodzinnych.
- Można wybrać czas wolny na wizyty u lekarza, jeśli jesteś w ciąży;
- Obowiązuje ochrona przed zwolnieniem na podstawie pewnych, ograniczonych powodów, włączając ciążę, zgłaszanie nieprawidłowości lub działanie w związkach zawodowych.
- Masz prawo do tego by nikt cię nie dyskryminował na tle płci (włączając bycie w ciąży), rasy (włączając narodowość lub pochodzenie), orientacji seksualnej, religii/wiary, wieku, niepełnosprawności lub z powodu bycia członkiem związków zawodowych.
- Masz prawo do przyprowadzenia przedstawiciela związków zawodowych lub współpracownika na przesłuchanie dyscyplinarne lub w sprawie skargi.
- Masz prawo do tego by pracodawca uznał związki zawodowe, jako negocjatora twoich warunków pracy, jeśli większość pracowników się za tym opowiada.
- Masz prawo do równego wynagrodzenia jak pracownicy przeciwnej płci wykonujący tą samą lub porównywalną pracę do twojej.
- Masz prawo do tego by nie potrącano z twojego wynagrodzenia opłat (za wyjątkiem podatku dochodowego i ubezpieczenia społecznego) bez twojej zgody.
- Możesz zgłosić naruszenie warunków umowy, jeśli pracodawca zwolni cię bez ustalonego wcześniej okresu wypowiedzenia lub naruszy, któryś z warunków umowy o pracę.
- Jeśli opłacasz składki na ubezpieczenie społeczne możesz wystąpić o ustawową wypłatę za okres choroby, jeśli nie chodzisz do pracy w wyniku choroby przez dłużej niż cztery, kolejne dni.

Prawa po miesiącu

- Musisz otrzymać tydzień wypowiedzenia przed zwolnieniem.
- Musisz otrzymywać wynagrodzenie, jeśli zawieszono cię w obowiązkach z powodów medycznych.
- Musisz otrzymać należne wynagrodzenie, jeśli zostaniesz zwolniony.

Prawa po dwóch miesiącach

- Masz prawo do pisemnego oświadczenia warunków zatrudnienia, które musi zawierać wysokość wynagrodzenia, godziny pracy, urlop oraz inne dodatki, takie jak uprawnienia do emerytury. Pomimo, że tego typu pisemne oświadczenie nie jest umową o pracę, posiadanie go jest bardzo ważne, gdyż w przypadku problemów można go użyć w sądzie lub trybunale.

Prawa po sześciu miesiącach

- Jeśli jesteś w ciąży i pozostaje 15 tygodni do daty rozwiązania, masz prawo do 39 tygodni ustawowego wynagrodzenia za urlop macierzyński.
- Możesz poprosić o elastyczne ustalenia odnośnie pracy, jeśli wychowujesz dziecko w wieku poniżej sześciu lat lub poniżej 18 lat, jeśli jest niepełnosprawne.
- Możesz mieć prawo do dwóch tygodni urlopu dla ojca w związku urodzeniem się dziecka.

POLISH

Prawa po roku

- Możesz zgłosić niesprawiedliwe zwolnienie, jeśli pracodawca zwolni cię bez dobrego powodu lub bez umożliwienia przejścia przez procedurę dyscyplinarną. Masz również prawo do otrzymania od pracodawcy powodów zwolnienia w formie pisemnej.
- Możesz poprosić o urlop opiekuńczy.

Prawa po dwóch latach

- Możesz starać się o odprawę, jeśli praca się skończyła i nikt inny nie został zatrudniony by ją wykonać. Kwota zależy od twojego wieku, wysokości wynagrodzenia oraz długości przepracowanego okresu.

POLISH

Egzekwowanie swoich praw: pomoc i informacje:

Pracownicy odmawiają szanowania twoich praw z różnych powodów.

Czasem jest to spowodowane tym, że nie wiedzą, jakie są ich obowiązki. Czasem robią to dlatego, że zawsze udawało im się uniknąć konsekwencji takiego postępowania, ale zegną się w przypadku konfrontacji. A czasem, dlatego, że polegają na zastraszaniu i eksploatacji w generowaniu zysków.

Istnieją środki prawne służące do egzekwowania wszystkich praw opisanych w tej ulotce.

Nie oznacza to jednak, że jest to zawsze prosty proces. Nieuczciwi pracodawcy represjonują pracowników, którzy nalegają na szanowanie ich praw. Najlepszym sposobem na działanie jest zasięgnięcie porady w swoich związkach zawodowych lub w przypadku, gdy nie jest się członkiem, znalezienie najlepszych związków, do których można wstąpić wraz ze współpracownikami i następnie uzyskać poradę. W innym wypadku skontaktuj się z agencjami doradczymi takimi jak Citizens Advice Bureaux (Obywatelskie biuro porad).

Skierowanie sprawy do sądu pracy

Sądy pracy to specjalny typ sądów, które zajmują się kwestiami zatrudnienia. Są bardziej nieformalne, niż zwykłe sądy. Czasem konieczne jest zaangażowanie prawników, ale w mniej skomplikowanych sprawach pracownicy zwykle używają pracownika związków, osoby z agencji doradczej lub też występują we własnym imieniu.

Chociaż niektóre osoby pomyślnie się reprezentują, nie doradzalibyśmy tego. Zmiany w procedurach sprawiły, że sprawy są bardziej skomplikowane i niejednoznaczne. Jeśli uważasz, że masz podstawy do wniesienia sprawy do sądu pracy skontaktuj się ze swoimi związkami zawodowymi lub jeśli nie należysz do związków, postaraj się uzyskać poradę, jakie kroki najlepiej podjąć.

Należy pamiętać, że większość skarg trzeba złożyć w ciągu trzech miesięcy kalendarzowych od wydarzenia. Okres ten jest wydłużony do sześciu miesięcy w odniesieniu do spraw związanych z odprawami.

Przydatne organizacje

Istnieje wiele organizacji, które mogą zapewnić pomoc i poradę. Niektóre są agencjami rządowymi i egzekwują określone prawa, inne są niezależne od rządu i zajmują się poradnictwem i pomocą w odniesieniu do szerokiego zakresu kwestii.

Citizens Advice Bureau (CAB) (Obywatelskie biuro porad)

W większości miast można znaleźć siedzibę CAB. Oferują darmową, poufną, bezstronną oraz niezależną poradę. Citizens Advice Bureaux pomagają w rozwiązaniu prawie sześciu milionów nowych problemów rocznie. Są to kluczowe problemy w życiu ludzi, takie jak zadłużenie, zakwaterowanie, kwestie prawne, zatrudnienie i imigracja. Doradcy pomagają wypełniać formularze, pisać listy, negocjować z wierzycielami oraz reprezentować klientów w sądzie lub trybunale.

Wjedź na stronę www.citizensadvice.org.uk lub sprawdź w książce telefonicznej, gdzie znajduje się najbliższa siedziba CAB.

Employment Agency Standards Inspectorate (Inspektorat ds. standardów agencji pracy)

Jeśli pracujesz dla organizacji, która źle cię traktuje i podejrzewasz, że łamie prawo, możesz to zgłosić do agencji rządowej, która reguluje działania agencji.

Nr tel.: 0845 955 5105

POLISH

Recruitment and Employment Confederation (REC) (Konfederacja rekrutacji i zatrudnienia)

Niektóre agencje (szczególnie te lepsze) są członkami REC, która ustala standardy dla swoich członków. Jeśli agencja ma symbol RAC widoczny w jej biurach lub na jej dokumentach, w takiej sytuacji możesz złożyć skargę do RUC, jeśli uważasz, że agencja łamie prawo zatrudnienia.

Nr tel.: 020 7462 3260

Health and Safety Executive (Inspektorat bezpieczeństwa i higieny pracy)

HSE może zapewnić poradę i informacje na temat kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nr tel.: 08701 545 500 (8:00 - 18:00)

National Minimum Wage Helpline (Infolinia odnośnie minimalnej płacy krajowej)

Nr tel.: 0845 600 0678

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) (Usługi doradcze, pojednawcze oraz arbitrażowe)

ACAS to organizacja publiczna, która promuje dobre relacje w miejscu pracy. Pracownicy ich krajowej infolinii odpowiadają na pytania odnośnie zatrudnienia oraz zapewniają ogólne porady na temat praw w pracy zarówno pracowników jak i pracodawców.

Nr tel.: 08457 47 47 47 (9:00-16:30)

Employment Tribunal Service Enquiry Line (Infolinia na temat usług sądów pracy)

Informacje na temat wnoszenia sprawy do sądu lub procedur sądu pracy.

Nr tel.: 08457 959 775

Jeśli uważasz, że podłożem twojego problemu jest dyskryminacja, w takiej sytuacji może być pomocna poniższa organizacja:

Equality and Human Rights Commission (EHRC) (Komisja ds. równości i praw człowieka)

EHRC jest odpowiedzialna za egzekwowanie prawodawstwa skierowanego przeciwko dyskryminacji, za promowanie równości na tle płci, rasy, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, religii/wiary oraz praw człowieka.

Aby uzyskać więcej informacji wejdź na:

www.equalityhumanrights.com

POLISH

Związki zawodowe dziś – twój przyjaciel w pracy

TUC wydaje wiele, darmowych ulotek, które zawierają bardziej szczegółowe informacje na temat praw w pracy, które ogólnie opisaliśmy w tej ulotce. Można je otrzymać dzwoniąc na infolinię TUC *Znaj swoje prawa (ang. Know Your Rights)* pod numerem **0870 600 4 882**. Serwis internetowy świat pracy TUC www.worksmart.org.uk również zawiera szczegółowe informacje na temat praw zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny w pracy.

Każdy ma prawo do wstąpienia do związków zawodowych - kosztuje to mniej niż myślisz, a twój pracodawca nie musi wiedzieć, o tym, że rozważasz wstąpienie do związków zawodowych. Średni koszt członkostwa wynosi około 1,50 £ na tydzień w przypadku pracy na pół etatu oraz 2,50 £ dla osób pracujących na pełen etat.

Wstąpienie do związków zawodowych pomoże ci w uzyskaniu należnych praw oraz w ulepszeniu ich. Twój pracodawca nie musi wiedzieć, że wstąpiłeś do związków zawodowych oraz wszelkie rozmowy z przedstawicielem związków będą traktowane poufnie.

Wiele miejsc pracy w WB posiada dobrze rozwinięte związki zawodowe. Jeśli w miejscu pracy, w którym pracujesz nie ma członków związków czy związków, mimo to związki zawodowe mogą nadal być pomocne, szczególnie w sytuacji, gdy jest wielu pracowników z tym samym problemem, a którzy chcą wspólnie pracować nad jego rozwiązaniem.

Lepsze wynagrodzenie

Dobry pracodawca siada z pracownikiem i ustala sprawiedliwy układ. Związki są organizacją demokratyczną, która daje pracownikom mocny głos w pracy.

Szkolenie

Związki mogą pomóc w zrobieniu tego kursu, zdobyciu tego szkolenia lub w studiowaniu w celu osiągnięcia dodatkowych kwalifikacji. Z pomocą związków możesz to zrobić.

Zdrowie

Każdy z nas pracował w miejscach, w których pracodawca stara się oszczędzać na wszystkim, aby obniżyć koszty: przedstawiciele związków ds. bezpieczeństwa i higieny mają władzę, dzięki której mogą zapewnić, że pracodawcy chronią swoich pracowników.

Możliwości

Związki walczą z dyskryminacją i starają się stworzyć nowe możliwości dla wszystkich.

Sprawiedliwość

Z poparciem związków możesz otrzymać te same prawo, co inne osoby, niezależnie ile godzin pracujesz. W sytuacji prześladowania, zastraszania czy zwolnienia najlepszym rozwiązaniem jest skontaktowanie się ze związkami w celu uzyskania pomocy.

Aby dowiedzieć się więcej na temat jak wstąpić do związków i które są odpowiednie dla ciebie zadzwoń na infolinię TUC *Znaj swoje prawa (ang. Know Your Rights)* pod numerem **0870 600 4 882** lub odwiedź www.worksmart.org.uk/unionfinder.

POLISH

Inne Języki

Polski

Jeśli chcesz otrzymać egzemplarz tej ulotki w jednym z poniższych języków napisz lub wyślij wiadomość elektroniczną na adres znajdujący się na końcu tej ulotki, podając swoje imię i nazwisko, adres oraz język tłumaczenia.

**TUC Migrant Workers Project
Trades Union Congress
Congress House
Great Russell Street
London WC1B 3LS
e-mail: ctp@tuc.org.uk
www.tuc.org.uk**

Wydanie: listopad 2008 r.