

## Employment Rights Hub

W ramach obietnicy burmistrza mającej na celu zapewnienie, że Londyn stanie się bardziej sprawiedliwym miastem do pracy, przedstawiamy informacje o różnych prawach pracowniczych oraz szczegóły dotyczące tego, co należy zrobić w przypadku problemów w pracy.

### Informacje dotyczące tłumaczenia

Niniejszy przewodnik został przetłumaczony na język polski z języka angielskiego. Część materiałów, do których prowadzą odnośniki, jest dostępna wyłącznie w języku angielskim. Aby zapoznać się z nimi, należy skorzystać z usługi Google, dzięki której można przetłumaczyć całą stronę internetową. Otwórz przeglądarkę i wpisz [translate.google.com](http://translate.google.com). W polu tekstowym po lewej stronie wpisz cały adres URL (wraz z `http://`) strony, którą chcesz wyświetlić. Po prawej stronie wybierz język, w którym chcesz wyświetlić wybraną przez siebie stronę. Następnie wyświetli się przetłumaczona strona, którą możesz przeglądać w całości klikając znajdujące się na niej odnośniki. Strona będzie przetłumaczona, jeżeli pozostaniesz w interfejsie Google Translate.

Należy pamiętać, że ta usługa nie jest dokładna w 100%. Nie można na niej polegać w kwestii uzyskania dokładnego tłumaczenia informacji prawnych. W przypadku skomplikowanego problemu, na który nie ma odpowiedzi w

# MAYOR OF LONDON

---

niniejszym dokumencie, najlepiej będzie udać się osobiście do punktu porad lub zadzwonić na infolinię Acas pod numerem 0300 123 1100, która jest czynna od 8:00-18:00, od poniedziałku do piątku. Pomoc dostępna jest w dowolnym języku. Poniżej znajduje się interaktywna mapa i lista punktów porad z informacją o tym, czy punkty te oferują usługi tłumaczeniowe. Jeśli lokalny punkt porad nie oferuje usług tłumaczeniowych, do większości z nich można przybyć ze znajomym lub członkiem rodziny, który będzie mógł tłumaczyć.

## Czym są prawa pracownicze?

W Zjednoczonym Królestwie obowiązują ustanowione przez rząd prawa, które chronią pracowników w miejscu pracy. Określa się je jako **ustawowe prawa pracownicze** (z ang. statutory employment rights). Pracodawca może przyznać dodatkowe prawa w ramach istniejącej umowy lub porozumienia. Takie prawa określa się z kolei jako **prawa pracownicze wynikające z umowy o pracę** (z ang. contractual employment rights).

## Czy przysługują mi prawa pracownicze?

Wszystkim osobom pracującym w Zjednoczonym Królestwie przysługują określone prawa pracownicze. Pochodzenie pracownika oraz rodzaj wykonywanej pracy nie mają znaczenia.

Prawa pracownicze wynikające z umowy o pracę powinny być uwzględnione w umowie (jeżeli została zawarta). Liczba

# MAYOR OF LONDON

---

ustawowych praw pracowniczych zależy od **statusu zatrudnienia** (z ang. employment status). Decyduje o tym rodzaj umowy lub kontraktu, który został zawarty z pracodawcą.

## **Martwię się, że nie przysługują mi prawa pracownicze ze względu na mój status imigracyjny**

Status imigracyjny może mieć wpływ na prawa pracownicze.

Porady dotyczące statusu imigracyjnego można znaleźć na specjalnie opracowanej **interaktywnej mapie oraz w wymienionych na liście punktach informacyjno-doradczych dotyczących imigracji.**

Jeżeli nie masz dostępu do środków publicznych (ang. No Recourse to Public Funds - NRPF) i potrzebujesz pomocy w finansach i wsparcia z zakwaterowaniem, **narzędzie NRPF** pomoże w ustaleniu rodzaju przysługującego wsparcia rządowego.

Obywatele UE, którzy potrzebują informacji na temat pobytu w Zjednoczonym Królestwie mogą odwiedzić punkt informacyjny dla Londyńczyków z UE **EU Londoners Hub**, który jest usługą świadczoną przez burmistrza.

## **Jaki jest mój status zatrudnienia?**

Istnieją trzy główne kategorie pracowników:

# MAYOR OF LONDON

---

1. Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę (z ang. employee)
2. Osoba zatrudniona na czas określony (z ang. worker)
3. Osoba samozatrudniona (z ang. self-employed)

Ustalenie własnego statusu zatrudnienia może być bardzo trudne, jednak ta informacja jest niezwykle istotna, aby poznać przysługujące prawa.

Status zatrudnienia można sprawdzić na [stronie internetowej ośrodka związków zawodowych Trades Union Congress \(TUC\)](#). Strona dostępna jest w 13 językach.

Na stronie internetowej ośrodka praw pracowniczych [Work Rights Centre](#) znajduje się narzędzie, które może być przydatne w ustaleniu statusu zatrudnienia oraz przysługujących praw.

## Jakie przysługują mi prawa?

Zebrałiśmy szereg przydatnych informacji w zakresie tematów dotyczących praw związanych z zatrudnieniem. Należą do nich:

# MAYOR OF LONDON

---

- **Równe traktowanie** – dyskryminacja i nękanie, ochrona informatorów, prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, współczesne niewolnictwo
- **Prawa przysługujące w razie utraty pracy** – odprawy, ochrona przed bezprawnym zwolnieniem, okresy wypowiedzenia i wynagrodzenie, przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa (TUPE).
- **Wynagrodzenie i emerytury** – krajowa płaca minimalna lub płaca wystarczająca na utrzymanie, bezprawne potrącenia z wynagrodzenia, szczegółowe odcinki wypłat, emerytury pracownicze
- **Prawa dla rodzin i rodziców** – urlop i zasiłek macierzyński, urlop i zasiłek ojcowski, dzielony urlop i zasiłek wychowawczy, urlop i zasiłek adopcyjny
- **Godziny i warunki pracy** – przerwy na odpoczynek, przepisy BHP, prawo do żądania elastycznej pracy, godziny pracy
- **Informacje na temat urlopów i wynagrodzenia** – zwolnienia i zasiłki chorobowe, urlop coroczny lub urlop wypoczynkowy, urlop w nagłych przypadkach

## Jak można poradzić sobie z problemem w pracy?

W razie problemów w pracy można skorzystać z wielu dostępnych sposobów, aby spróbować rozwiązać je samodzielnie. Niektóre sposoby są ograniczone czasowo, więc szybkie działanie w zaistniałej sytuacji może być istotne.

**Na stronie internetowej biura porad obywatelskich Citizens Advice znajdują się informacje** na temat działań, jakie można podjąć w przypadku problemów w pracy.

Jednym z najlepszych sposobów na uzyskanie pomocy w rozwiązaniu problemu w pracy jest przynależność do związku zawodowego. Zwykle związki zawodowe nie są w stanie pomóc w rozwiązaniu problemu, który zaistniał przed przystąpieniem do nich. **Znajdź najlepszy dla siebie związek zawodowy.**

W przypadku samodzielnego zmagania się z zaistniałym problemem, istnieje wiele miejsc, w których można uzyskać więcej pomocy.

Przed skontaktowaniem się z kimkolwiek w celu uzyskania wsparcia, należy posiadać jak najwięcej informacji. W razie możliwości należy je wydrukować.

# MAYOR OF LONDON

---

Można to zrobić w swojej lokalnej bibliotece. Niezbędne informacje mogą obejmować:

- opis problemu
- szczegółową linię czasową wszelkich incydentów związanych z doświadczoną dyskryminacją i nękaniami
- kopię umowy (o ile jest dostępna)
- kopię niedawnego odcinka wypłaty (o ile jest dostępny)
- kopie wszelkich listów lub e-maili wymienionych z pracodawcą, a które dotyczą problemu
- szczegółowe informacje na temat problemu doświadczanego z pracodawcą

## **Gdzie można uzyskać ogólne informacje na temat praw pracowniczych?**

### **Telefonicznie lub e-mailowo**

- Ogólne informacje na temat praw pracowniczych, można uzyskać dzwoniąc na infolinię Acas pod numer **0300 123 1100**. Linia jest czynna od 8:00 do 18:00,

## MAYOR OF LONDON

---

od poniedziałku do piątku, a pomoc dostępna jest w dowolnym języku. W razie problemów ze słuchem lub mową można skorzystać z usługi Text Relay pod numerem **18001 0300 123 1100**. Mogą oni również pomóc w rozwiązaniu problemu z pracodawcą. Procedura ta nosi nazwę mediacji.

- Osoby niepełnosprawne, które chciałyby uzyskać porady na temat przysługujących im praw pracowniczych mogą skontaktować się z kancelarią zajmującą się prawami osób niepełnosprawnych Disability Law Service (DLS) pod numerem **0207 791 9800** lub e-mailowo pod adresem [advice@dls.org.uk](mailto:advice@dls.org.uk).
- Working Families jest ogólnokrajową organizacją charytatywną, która zapewnia bezpłatne porady dla rodziców i opiekunów. Aby uzyskać więcej informacji należy [odwiedzić ich stronę internetową](#), wysłać e-mail na adres [advice@workingfamilies.org.uk](mailto:advice@workingfamilies.org.uk) (odpowieź zostanie wysłana w ciągu pięciu dni roboczych) lub zadzwonić pod numer **0300 012 0312** (aktualne godziny pracy: od 15:00 do 17:00 w poniedziałki, od 12:00 do 15:00 we wtorki i czwartki)

# MAYOR OF LONDON

---

- Członkowie związków zawodowych mogą skontaktować się z nimi bezpośrednio w celu uzyskania porady.
- Jeśli potrzebna jest specjalistyczna pomoc telefoniczna lub e-mailowa związana z konkretnym problemem, np. dyskryminacją, poniżej zostały przedstawione odnośniki z informacjami dotyczącymi poszczególnych zagadnień.

## Porady udzielane podczas wizyt indywidualnych

Aby dowiedzieć się, gdzie można uzyskać pomoc w zakresie praw pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, opracowaliśmy [mapę punktów doradczych w Londynie](#). Szczegółowe informacje na temat tych punktów [dostępne są także w formie listy](#). Wiele z nich udziela również porad telefonicznie lub e-mailowo, a niektóre punkty oferują usługi tłumaczeniowe. Jeśli lokalny punkt porad nie oferuje usług tłumaczeniowych, do większości z nich można przybyć ze znajomym lub członkiem rodziny, który będzie mógł tłumaczyć.

Należy pamiętać, że niektóre miejsca oferują pomoc wyłącznie:

# MAYOR OF LONDON

---

- w określonych kwestiach, takich jak porady ogólne lub wypełnianie formularzy,
- osobom mieszkającym lub pracującym w ich pobliżu (np. obowiązek mieszkania w tej samej gminie),
- osobom pochodzącym z określonych krajów lub regionów (np. pochodzisz z Europy Wschodniej lub Środkowej),
- osobom o niskich dochodach lub z problemami finansowymi,
- osobom, które umówiły się wcześniej na spotkanie.

Przed wizytą należy się upewnić, że zostały sprawdzone informacje na naszej liście punktów porad, aby znaleźć właściwe miejsce do pomocy w rozwiązaniu problemu.

## **Jakie działania podejmuje burmistrz aby uczynić Londyn lepszym miejscem do pracy?**

Po wybraniu go na to stanowisko burmistrz obiecał, że uczyni Londyn sprawiedliwszym miastem. Znaczną część tej obietnicy stanowi zadbanie o to, aby każda osoba pracująca w Londynie, była dobrze traktowana przez swojego pracodawcę.

Burmistrz zwrócił się z prośbą do firm i przedsiębiorstw w Londynie o podpisanie kodeksu **Good Work Standard**, który gwarantuje dobre standardy pracy i nakłada na pracodawców obowiązek uczciwego traktowania swoich pracowników.

Burmistrz pragnie również, aby każda osoba pracująca w Londynie wiedziała, jakie są jej prawa pracownicze, aby wiedzieć, kiedy będzie źle traktowana. Burmistrz pragnie, aby wszyscy wiedzieli, gdzie mogą uzyskać pomoc i wsparcie w celu podjęcia właściwych działań w przypadku niesprawiedliwego traktowania.

## Koronawirus a prawa pracownicze

Jeśli praca lub dochód pracownika ucierpiały w związku z koronawirusem, warto zadbać o wiedzę na temat swoich praw pracowniczych. Osoby zmuszone do wzięcia urlopów w zakładach pracy, oraz te, którym zredukowano wymiar czasu pracy lub które utraciły zatrudnienie, mogą posiadać określone prawa pracownicze lub być uprawnione do wsparcia w innej formie, które może pomóc im przetrwać ten okres.

Prawa pracownicze są zależne od statusu zatrudnienia. Aby zrozumieć swoje prawa pracownicze, należy najpierw **ustalić swój status zatrudnienia**.

Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie są prawidłowe na dzień 13 maja 2020 r. Najnowsze informacje można uzyskać na [rządowej stronie internetowej](#).

## Obawy dotyczące bezpieczeństwa w miejscu pracy

Zgodnie z zaleceniami rządowymi pracodawca jest zobowiązany do podjęcia wszelkich działań w celu umożliwienia pracownikowi pracy zdalnej z wyjątkiem przypadków, w których jest to niemożliwe.

Jeżeli wykonywanie pracy w domu jest niemożliwe, jak w przypadku sektora budowlanego lub produkcji, rząd zaleca powrót do zakładów pracy. Pracodawca musi podjąć wszelkie możliwe działania w celu zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa, z uwzględnieniem wdrożenia środków umożliwiających zachowanie dystansu społecznego. Rząd opracował **wytyczne dla pracodawców** w celu zapewnienia ochrony pracownikom i zabezpieczenia zakładów pracy przed Covid-19.

Jeżeli pracownik zostanie poproszony o powrót do zakładu pracy, a jego zdaniem obowiązki zawodowe może wykonywać z domu, bądź uważa, że jego miejsce pracy nie jest bezpieczne lub nie może wykonywać swoich obowiązków w typowych godzinach pracy ze względu na zobowiązania związane z opieką, powinien porozmawiać ze swoim pracodawcą. Pracodawca jest

# MAYOR OF LONDON

---

zobowiązany do wysłuchania uwag pracownika.

**Ośrodek związków zawodowych TUC opracował zalecenia dla pracowników dotyczące postępowania w przypadku stwierdzenia, że zakład pracy nie jest bezpieczny.**

**Rząd zalecił** niektórym osobom podjęcie dodatkowych działań w celu uniknięcia zakażenia wirusem. Postępowanie takie określa się izolacją. Jeżeli pracownik izoluje się według zaleceń rządu lub musi zostać w domu z osobą izolującą się, pracodawca nie może żądać powrotu do pracy. Niemal we wszystkich takich przypadkach pracodawca będzie zobowiązany do dalszego wypłacania wynagrodzenia. Zapoznaj się z wytycznymi dotyczącymi **wynagrodzenia przysługującego osobom chorym lub izolującym się.**

Jeżeli pracodawca bez uzasadnienia wywiera presję na pracownicy w ciąży, na pracowniku w wieku powyżej 70 lat lub cierpiącym na chorobę uznawaną za niepełnosprawność na mocy Ustawy o równości, takie postępowanie może zostać uznane za niezgodną z prawem dyskryminację. **Organizacja ACAS dysponuje informacjami na ten temat.**

Czasami może zaistnieć konieczność powiadomienia pracodawcy lub innej osoby o nieprawidłowościach w pracy, np. jeżeli zakład pracy nie jest bezpieczny. Sytuację określa się jako zgłaszanie nieprawidłowości. Informator nie może być traktowany niesprawiedliwie, ani zwolniony przez pracodawcę. **Zapoznaj się z informacjami na temat ochrony dla informatorów.**

# MAYOR OF LONDON

---

Pracodawca nie może zmuszać nikogo do pracy, wyrządzając mu krzywdę lub grożąc. Pracodawca nie może zatrzymać osoby, która nie chce dla niego pracować. Sytuację taką określa się jako nowoczesne niewolnictwo. Rząd przygotował [wytyczne dotyczące nowoczesnego niewolnictwa i koronawirusa](#), które uwzględniają porady dotyczące pracowników opieki lub opiekunów mieszkających u pracodawcy. [Zapoznaj się z informacjami na temat nowoczesnego niewolnictwa.](#)

## Urlop z powodu koronawirusa

Pracownicy [izolujący się według zaleceń rządu](#) ze względu na chorobę lub konieczność sprawowania opieki nad osobą chorą, którzy nie mogą pracować z domu, zgodnie z informacjami rządu powinni być uprawnieni do zasiłku chorobowego w większości przypadków.

Niektórzy pracownicy nie są uprawnieni do zasiłku chorobowego. [Sprawdź swoje uprawnienia do zasiłku chorobowego](#)

Pracownicy bez uprawnień do zasiłku chorobowego z powodu zbyt niskich zarobków mogą ubiegać się o [zasiłki i zapomoqi takie jak Universal Credit](#).

Jeżeli pracownik izoluje się lub musi zostać w domu z osobą izolującą się, może przysługiwać mu zasiłek

# MAYOR OF LONDON

---

chorobowy. Jeżeli pracodawca wyrazi na to zgodę, pracownik może zostać wysłany na urlop tymczasowy i otrzymywać wynagrodzenie w ramach programu utrzymania zatrudnienia w związku z koronawirusem (ang. Coronavirus Job Retention Scheme). **Sprawdź uprawnienia do skorzystania z programu utrzymania zatrudnienia w związku z koronawirusem.** Kwestię tę należy omówić ze swoim pracodawcą. Program utrzymania zatrudnienia w związku z koronawirusem będzie obowiązywać do końca października 2020 r. Do końca lipca program będzie funkcjonować bez zmian. **Najnowsze informacje można uzyskać na rządowej stronie internetowej.**

Pracownicy bez uprawnień do zasiłku chorobowego ze względu na samozatrudnienie mogą ubiegać się o grant w ramach **programu wsparcia finansowego dla osób samozatrudnionych** (ang. Self-Employed Income Support Scheme). Firmy, dla których pracują osoby samozatrudnione mogą dysponować własnym programem zasiłków chorobowych. Poszczególne firmy mogą nakładać ograniczenia czasowe dotyczące okresów ubiegania się o zasiłek chorobowy.

Osoby z ograniczeniem imigracyjnym NRPF (ang. No Recourse to Public Fund), które uniemożliwia im ubieganie się o zasiłki i zapomogi wypłacane ze środków publicznych, mogą ubiegać się o zasiłek chorobowy oraz rządową pomoc w ramach programu wsparcia finansowego dla osób samozatrudnionych. Osoby bez możliwości ubiegania się o zasiłki i zapomogi wypłacane ze środków publicznych mogą uzyskać więcej informacji na temat

# MAYOR OF LONDON

---

przysługujących im uprawnień na [stronie internetowej NRPF Network](#).

Pracownice w ciąży mogą znajdować się w grupie ryzyka i z tego względu powinny opuszczać dom wyłącznie w niezbędnych przypadkach. [Na stronie internetowej Maternity Action](#) znajdują się informacje na temat praw pracowniczych dla osób izolujących się lub będących w ciąży.

W większości przypadków pracownicy, którzy nie mogą podjąć pracy z powodu izolacji według wytycznych rządowych mogą otrzymać tzw. zaświadczenie o izolacji [ze strony internetowej NHS 111](#). Nie trzeba udawać się do lekarza.

## Utrata pracy z powodu koronawirusa

Niektóre firmy, w tym puby, restauracje i niektóre sklepy, otrzymały polecenie zamknięcia w celu zapobieżenia rozprzestrzenianiu się koronawirusa. Część firm doświadcza problemów finansowych. Jeżeli pracodawca nie jest w stanie zapewnić wystarczającej ilości pracy, może poprosić pracownika o zaprzestanie przychodzenia do pracy.

Jeżeli pracodawca i pracownik dojdą do porozumienia, pracodawca może zatrzymać pracownika na liście płac w okresie wstrzymania działalności lub niewystarczającej ilości pracy z powodu koronawirusa. W takiej sytuacji pracownik zostaje wysłany na tzw. urlop tymczasowy (ang. „on furlough”). [Sprawdź swoje uprawnienia do skorzystania z programu utrzymania](#)

# MAYOR OF LONDON

---

**zatrudnienia w związku z koronawirusem.** Program utrzymania zatrudnienia w związku z koronawirusem będzie obowiązywać do końca października 2020 r. Do końca lipca program będzie funkcjonować bez zmian.

**Najnowsze informacje można uzyskać na rządowej stronie internetowej.** Ośrodek związków zawodowych **TUC udostępni informacje** na temat praw związanych z programem utrzymania zatrudnienia w związku z koronawirusem. Program utrzymania zatrudnienia w związku z koronawirusem obejmuje pracowników z dowolnymi umowami o pracę, np. pracowników agencyjnych lub posiadających umowy bez gwarancji określonej liczby godzin pracy.

Na stronie internetowej organizacji **Citizens Advice** znajdują się informacje dla osób, które utraciły pracę i nie są objęte programem utrzymania zatrudnienia w związku z koronawirusem.

Na stronie internetowej **Money Advice Service** znajdują się informacje dla osób, którym skrócono wymiar czasu pracy lub zmniejszono wynagrodzenie w związku z koronawirusem.

Osoby samozatrudnione, które utraciły przychody w związku z koronawirusem, mogą być uprawnione do skorzystania z rządowego **programu wsparcia finansowego dla osób samozatrudnionych.**

Osoby niepokojące się o swoje dochody lub pilnie potrzebujące pieniędzy mogą być uprawnione do ubiegania się o **zasiłki i zapomogi takie jak Universal Credit.** Lokalna rada może także dysponować

programami wsparcia finansowego w celu udzielenia pomocy.

Osoby z ograniczeniem imigracyjnym NRPF, które uniemożliwia im ubieganie się o zasiłki i zapomogi wypłacane ze środków publicznych, mogą potrzebować pomocy przed uzyskaniem pomocy socjalnej. Więcej informacji znajduje się w [arkuszu informacyjnym NRPF Network](#).

## Opieka nad dziećmi lub innymi osobami

W związku z zamknięciem szkół i przedszkoli pracownicy mogą być zmuszeni do sprawowania opieki nad dziećmi lub krewnymi i w związku z tym nie będą mogli przychodzić do pracy.

Pracodawca musi pozwolić pracownikowi na wzięcie urlopu o określonej długości w celu zapewnienia opieki nad dziećmi. Określa się go jako [bezpłatny urlop wychowawczy](#).

Pracownicy, którzy nie mogą pracować ze względu na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi, mogą być uprawnieni do skorzystania z [programu utrzymania zatrudnienia w związku z koronawirusem](#). Kwestię tę należy omówić ze swoim pracodawcą.

[Organizacja Working Families](#) dysponuje informacjami na temat uprawnień urlopowych w celu sprawowania opieki nad innymi osobami.

# MAYOR OF LONDON

---

## Dalsze informacje

Większość punktów porad w Londynie nie oferuje wizyt indywidualnych. Niektóre punkty mogą udzielać porad telefonicznie lub przez Internet. **Oto interaktywna mapa punktów porad w Londynie. Szczegółowe informacje na temat tych punktów dostępne są także w formie listy.** Na stronach internetowych poszczególnych punktów znajdują się informacje dotyczące porad udzielanych telefonicznie.

W przypadku problemów w pracy należy zadzwonić na infolinię **ACAS** pod numerem 0300 123 1100.

Dostępne są specjalistyczne organizacje, które świadczą pomoc dla Londyńczyków niebędących obywatelami brytyjskimi. **Organizacje takie jak United Voices of the World, Work Rights Centre, East European Resource Centre oraz Latin American Women's Rights Service** świadczą telefoniczne usługi wsparcia w różnych językach. Przygotowaliśmy także **stronę internetową z usługami wsparcia dla osób niebędących obywatelami brytyjskimi**, na której znajdują się dalsze informacje i porady.

Konieczność wzięcia urlopu lub zmniejszony dochód w związku z wybuchem epidemii wirusa COVID-19 mogą być niezwykle stresujące. W takiej sytuacji może pojawić się niepokój, zły nastrój lub depresja. Organizacja Thrive London udostępnia **zasoby i wsparcie**, które mogą okazać się przydatne.

# MAYOR OF LONDON

---

W przypadku zmniejszenia dochodów w związku z wybuchem epidemii wirusa COVID-19 przydatne może okazać się wypełnienie formularza budżetowego. Organizacja charytatywna Money and Mental Health **opracowała formularz**, w którym można wpisać swoje przychody i wydatki, aby lepiej zrozumieć wpływ zmniejszonych dochodów na swoją aktualną sytuację.

Organizacja służy również **wsparciem i pomocą** w kwestiach związanych ze zdrowiem psychicznym i finansami w okresie pandemii koronawirusa.

Jeżeli potrzebna jest dalsza pomoc w zrozumieniu i rozwiązaniu trudności związanych z dochodami, organizacja Policy in Practice dysponuje **listą najczęściej zadawanych pytań oraz czatem online**.

Ośrodek związków zawodowych TUC organizuje serię **webinarów** obejmujących kwestie dotyczące zatrudnienia i koronawirusa.

## Równe traktowanie

Istnieje szereg praw, które zapewniają równe traktowanie w miejscu pracy.

Należy pamiętać, że niektóre z tych praw mają zastosowanie tylko do osób o określonym statusie

zawodowym (np. dotyczą **osób zatrudnionych** lub **pracowników**).

## Równe traktowanie

### Dyskryminacja i nękanie

Pracodawca nie może traktować nikogo inaczej ze względu na:

- wiek,
- niepełnosprawność,
- transseksualność,
- stan cywilny lub status partnerski,
- ciążę lub brak pracy ze względu na niedawne urodzenie dziecka,
- rasę, w tym kolor skóry, narodowość lub pochodzenie etniczne/narodowe,
- religię, przekonania lub brak religii/przekonań,
- płeć,
- orientację seksualną.

# MAYOR OF LONDON

---

Jeżeli dzieje się inaczej, pracodawca najprawdopodobniej narusza prawo. Sytuację taką określa się jako **dyskryminację** (z ang. discrimination). Pracodawca nie może również sprawiać, że pracownik będzie czuć się nieswojo, zostanie zastraszone(-a) lub poniżony(-a). Pracodawca nie może także tworzyć tzw. wrogiego środowiska pracy w oparciu o powyższe. Sytuację taką określa się jako **nękanie** (z ang. harassment).

Termin ten obejmuje także **molestowanie seksualne** (z ang. sexual harassment), który oznacza wszelkie zachowania na tle seksualnym, które sprawiają, że pracownicy czują się nieswojo, są zastraszani, poniżani, lub które prowadzi do powstania tzw. wrogiego środowiska pracy.

**Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę** oraz **osoby zatrudnione na czas określony** są chronione przed dyskryminacją i nękaniami. Ochrona taka może przysługiwać również osobom samozatrudnionym.

**Uważam, że mam problem dotyczący dyskryminacji lub nękania**

Dokładniejsze informacje na temat dyskryminacji i nękania są dostępne na stronie internetowej komisji ds.

równości i praw człowieka [Equality and Human Rights Commission \(EHRC\)](#).

Na stronie internetowej Citizens Advice znajduje się [narzędzie kontrolne](#), dzięki któremu można sprawdzić, czy jesteś traktowany(-a) inaczej.

## **Prawa osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin**

### **Praca w niepełnym wymiarze godzin**

W większości przypadków osoba pracująca w niepełnym wymiarze godzin nie może być traktowana inaczej przez pracodawcę. Pracodawca musi zapewnić jej takie same prawa, jak osobie pracującej na pełny etat.

Prawa pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin dotyczą wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i osób zatrudnionych na czas określony**.

**Uważam, że jestem traktowany(-a) inaczej, ponieważ pracuję w niepełnym wymiarze godzin:**

Więcej informacji na temat praw pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin znajduje się na [rządowej stronie internetowej](#).

## Zgłaszanie nieprawidłowości w pracy

### Ochrona informatorów (z ang. whistleblowers)

Czasami może zaistnieć konieczność powiadomienia pracodawcy lub kogoś innego o nieprawidłowościach w pracy, które mogą wpływać na wiele osób lub na ogół społeczeństwa. Sytuację określa się jako **zgłaszanie nieprawidłowości** (z ang. whistleblowing). Informator nie może być traktowany niesprawiedliwie, ani zwolniony przez pracodawcę.

Prawa informatorów dotyczą wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** i **osób zatrudnionych na czas określony**.

**Uważam, że zostałem(-am) potraktowany(-a) niesprawiedliwie z powodu zgłoszenia nieprawidłowości.**

Więcej informacji na temat ochrony informatorów znajduje się na **stronie internetowej Protect**. Jest to organizacja charytatywna, która zapewnia poufne wsparcie i porady dla informatorów.

## Ochrona przed przemocą, groźbami lub zachowaniem kontrolującym

### Nowoczesne niewolnictwo

# MAYOR OF LONDON

---

Pracodawca nie może zmuszać nikogo do pracy, wyrządzając mu krzywdę lub grożąc. Pracodawca nie może zatrzymać osoby, która nie chce dla niego pracować. W przeciwnym razie pracodawca może naruszać prawo. Sytuację taką określa się jako **nowoczesne niewolnictwo** (z ang. modern slavery).

Nowoczesne niewolnictwo jest przestępstwem. Oznacza to, że **chronieni są wszyscy**, bez względu na status zatrudnienia lub status imigracyjny.

## **Jak można rozpoznać oznaki nowoczesnego niewolnictwa?**

Więcej informacji na temat oznak nowoczesnego niewolnictwa znajduje się na **[stronie internetowej Modern Slavery](#)**, która jest prowadzona przez organizację charytatywną Unseen.

Dużo przydatnych informacji jest dostępnych na **[stronie internetowej Metropolitan Police](#)**.

## **Jak należy zgłaszać przypadki nowoczesnego niewolnictwa?**

Jeżeli istnieją obawy, że dana osoba lub jej znajomi mogą być ofiarą współczesnego niewolnictwa, zgłoszenia można dokonać na wiele sposobów:

# MAYOR OF LONDON

---

- Można zadzwonić na infolinię ds. nowoczesnego niewolnictwa pod numer 08000 121 700 w celu uzyskania porady. Nie trzeba zostawiać swoich danych. Linia jest czynna 24 godziny na dobę, 365 dni w roku. Więcej informacji na temat sposobów uzyskania pomocy lub porad znajduje się na [stronie internetowej infolinii Modern Slavery](#):
- Nowoczesne niewolnictwo można zgłosić do Metropolitan Police pod numerem 101 lub za pomocą [formularza online](#).
- Jeżeli sytuacja dotyczy przemysłu spożywczego należy skontaktować się z [agencją ds. walki z wyzyskiem pracowników Gangmasters and Labour Abuse Authority](#).
- Nagłe przypadki lub przestępstwa w toku należy zgłaszać na policję pod numerem **999**.
- Przypadki nowoczesnego niewolnictwa można zgłaszać anonimowo do organizacji Crimestoppers pod numerem **0800 555 111**.

## Członkostwo w związku zawodowym

### Prawo do zrzeszenia w związku zawodowym

Pracodawca nie może traktować nikogo inaczej ze względu na członkostwo w związku zawodowym lub

# MAYOR OF LONDON

---

chęć zapisania się do takiego związku. Nie ma znaczenia jaki jest to związek.

Prawo do zrzeszenia w związku zawodowym dotyczy wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i osób zatrudnionych na czas określony**.

## **Czym są związki zawodowe?**

Związek zawodowy jest organizacją składającą się z pracowników, która sprawia, że pracodawcy lepiej traktują swoich pracowników. Związek zawodowy może pomóc w problemach w pracy osobom, które staną się jego członkami. Należy pamiętać, że związek nie może pomóc w przypadku problemu, który już istnieje. Pomoc dotyczy wyłącznie nowych sytuacji, które wystąpią po przystąpieniu do związku zawodowego. W razie niskich dochodów istnieje możliwość, że przystąpienie do związku zawodowego nie będzie się wiązać ze znacznymi kosztami.

Więcej informacji ogólnych o związkach zawodowych znajduje się na **[stronie internetowej ośrodka związków zawodowych Trades Union Congress \(TUC\)](#)**.

# MAYOR OF LONDON

---

Osoby zainteresowane wstąpieniem do związku zawodowego, mogą skorzystać **z narzędzia online TUC**, aby wyszukać odpowiednią organizację.

**Uważam, że jestem traktowany(-a) inaczej z powodu mojej przynależności do związku zawodowego.**

Więcej informacji na temat prawa do dołączenia do związku zawodowego znajduje się na **stronie internetowej rządu**.

**Gdzie można uzyskać specjalistyczną poradę na temat sprawiedliwego i równego traktowania?**

**Telefonicznie lub e-mailowo**

- Aby uzyskać poradę lub wsparcie w związku z dyskryminacją lub nękaniami, można zadzwonić na infolinię ds. równości Equality Advisory and Support Service (EASS) pod numer **0808 800 0082** lub numer telefonu tekstowego **0808 800 0084**.
- Osoby otrzymujące zasiłki i zapomogi lub osiągające niskie dochody, które pragną zasięgnąć porady na temat dyskryminacji, mogą zadzwonić na infolinię ds. porad prawnych Community Legal Advice pod numer **0345 345 4345**.

## MAYOR OF LONDON

---

- Osoby, które sądzą, że zostały potraktowane niezgodnie z prawem z powodu narodzin dziecka lub jego adopcji ze swoim partnerem/partnerką, mogą zadzwonić na infolinię Maternity Action pod numer **0808 802 0029**.
- Osoby niepełnosprawne, które chciałyby uzyskać porady na temat przysługujących im praw pracowniczych, mogą skontaktować się z kancelarią zajmującą się prawami osób niepełnosprawnych Disability Law Service (DLS) pod numerem **0207 791 9800** lub e-mailowo pod adresem [advice@dls.org.uk](mailto:advice@dls.org.uk).
- Aby uzyskać poradę na temat informatorów można zadzwonić do organizacji charytatywnej Protect pod numer **020 3117 2520**. Nie trzeba zostawiać swoich danych. Więcej informacji na temat organizacji Protect oraz dostępnych metod kontaktu [znajduje się na ich stronie internetowej](#).
- Członkowie związku zawodowego mogą skontaktować się z nim bezpośrednio w celu uzyskania porady.
- Kobiety, które pragną uzyskać poradę na temat prawa związanego z molestowaniem seksualnym, mogą zadzwonić na bezpłatną

# MAYOR OF LONDON

---

infolinię Rights of Women Sexual Harassment  
at Work pod numer **020 7490 0152**.

## Wynagrodzenie i emerytury

Istnieje szereg praw, które gwarantują, że pracodawca płaci odpowiednią kwotę za wykonywaną pracę i pomaga zaoszczędzić na emeryturę.

Należy pamiętać, że niektóre z tych praw mają zastosowanie tylko do osób o określonym statusie zawodowym (np. dotyczą **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** lub **osób zatrudnionych na czas określony**).

## Ile wynosi stawka godzinowa?

### Krajowa płaca minimalna oraz krajowa płaca wystarczająca na utrzymanie

Pracodawca musi zazwyczaj płacić określoną kwotę pieniędzy za każdą przepracowaną godzinę.

Stawka godzinowa jest różna w zależności od wieku pracownika. W przypadku osób poniżej 25. roku życia jest to tzw. **krajowa płaca minimalna** (z ang. national minimum wage). W przypadku osób powyżej 25. roku życia jest to tzw. **krajowa płaca wystarczająca na utrzymanie**.

Kwotę tę ustala rząd i jest ona zmieniana co roku w kwietniu. [Zapoznaj się z najnowszymi stawkami.](#)

# MAYOR OF LONDON

---

Krajowa płaca minimalna oraz krajowa płaca wystarczająca na utrzymanie dotyczą wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i osób zatrudnionych na czas określony**.

**Sądzę, że otrzymuję wynagrodzenie w wysokości mniejszej niż płaca minimalna lub płaca wystarczająca na utrzymanie**

Aby sprawdzić, czy otrzymujesz prawidłową kwotę wynagrodzenia, możesz skorzystać z porad i przydatnego narzędzia znajdujących się na **[stronie internetowej My Pay London](#)**. Strona internetowa jest prowadzona przez organizację charytatywną Legal Action Group.

W przypadku praktyk wysokość płacy jest zależna od statusu zatrudnienia. Przydatne informacje na temat praw osób odbywających praktyki są dostępne na **[stronie internetowej rządu](#)**.

**Upewnij się, że otrzymujesz wynagrodzenie w odpowiedniej wysokości**

**Potrącenia niezgodne z prawem**

Pracodawca może dokonywać potrąceń z wynagrodzenia wyłącznie na rzeczy takie jak podatki lub koszty uzgodnione podczas podjęcia zatrudnienia. Kwoty

# MAYOR OF LONDON

---

te powinny być uwzględnione w umowie o pracę (jeżeli dotyczy).

Jeżeli pracodawca dokonał potrąceń z innego powodu lub nie wypłacił wynagrodzenia w ogóle, może wtedy naruszać prawo.

Sytuację określa się jako **potrącenia niezgodne z prawem** (z ang. unlawful deductions).

Prawa zapewniające ochronę przed niezgodnymi z prawem potrąceniami dotyczą wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** i **osób zatrudnionych na czas określony**.

**Mam problem z potrąceniami niezgodnymi z prawem**

**Na stronie internetowej rządu** znajdują się dalsze informacje na temat rodzajów dozwolonych i niedozwolonych potrąceń, jakich może dokonywać pracodawca.

Aby sprawdzić, czy otrzymujesz prawidłową kwotę wynagrodzenia, możesz skorzystać z porad i przydatnego narzędzia znajdujących się na **stronie internetowej My Pay London**. Strona internetowa jest prowadzona przez organizację charytatywną Legal Action Group.

## Prawo do pisemnych informacji o wynagrodzeniu

### Szczegółowe odcinki wypłaty lub wyciągi

Na żądanie pracodawca jest zobowiązany do przedstawienia odcinka wypłaty na piśmie z informacjami na temat kwoty wynagrodzenia za ostatni okres roboczy.

Odcinek wypłaty musi zawierać informacje na temat potrąceń takich jak podatek.

Jest to tzw. **szczegółowy odcinek wypłaty** (z ang. itemised payslip) lub **szczegółowy wyciąg wypłaty** (z ang. itemised pay statement).

Od kwietnia 2019 r. odcinki wypłaty muszą również zawierać informacje o przepracowanej liczbie godzin w przypadku otrzymania innej kwoty, na przykład większych zarobków w związku z nadgodzinami.

Prawo do otrzymania informacji na temat wynagrodzenia na piśmie dotyczy wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** i **osób zatrudnionych na czas określony**.

### Mam problem ze szczegółowym odcinkiem wypłaty

# MAYOR OF LONDON

---

Więcej informacji na temat odcinków wypłaty oraz tego, co należy w nich uwzględnić, znajduje się na [stronie internetowej rządu](#).

## Pomoc z kosztami emerytury

### Emerytury pracownicze

Pracodawca może odkładać część pensji pracownika podczas każdej wypłaty, aby zapewnić mu środki do życia po przejściu na emeryturę. Jest to tzw. **emerytura pracownicza** (z ang. workplace pension).

Pracodawca zazwyczaj musi także odkładać dodatkową kwotę na poczet emerytury pracownika podczas każdej wypłaty.

Pracodawca jest zazwyczaj zobowiązany do zapewnienia emerytury pracowniczej, z wyjątkiem przypadków, kiedy osoba zatrudniona lub pracownik odmówi takich składek. Jest to tzw. **automatyczny zapis** (z ang. automatic enrolment).

Emerytury pracownicze dotyczą wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** i **osób zatrudnionych na czas określony**.

## Mam problem z emeryturą pracowniczą

Na stronie internetowej rządu znajduje się dużo przydatnych informacji na temat emerytur pracowniczych.

W przypadku problemów z emeryturą pracowniczą, na stronie internetowej Pensions Regulator znajdują się przydatne informacje na temat tego, co można zrobić i z kim się skontaktować. Możesz także dokonać zgłoszenia swojego pracodawcy.

## Gdzie można uzyskać specjalistyczną poradę na temat wynagrodzenia i emerytur?

### Telefonicznie lub e-mailowo

- Ogólne pytania dotyczące emerytur zakładowych można kierować na rządową linię informacyjną Workplace Pension Information Line pod numerem **0800 731 0372**. Linia jest czynna od poniedziałku do piątku w godz. od 8:00 do 18:00. Osoby niesłyszące lub mające problemy z mową mogą zadzwonić pod numer **18001**, następnie wybrać **0800 731 0372**, aby skorzystać z usługi tekstowej NGT. Numer telefonu tekstowego to **0800 731 0392**.

## MAYOR OF LONDON

---

- W razie problemów z automatyczną rejestracją lub jeżeli potrzebna jest porada na temat emerytur pracowniczych, można zadzwonić do biura doradztwa emerytalnego (Pensions Advisory Service) pod numer **0800 011 3797**. Linia jest czynna od poniedziałku do piątku, od 9:00 do 17:00. Więcej informacji na temat pozostałych metod kontaktu (czat internetowy lub listownie) znajduje się na [stronie internetowej](#).
- Jeżeli chcesz uzyskać informacje lub poradę na temat emerytur pracowniczych, dużo przydatnych informacji znajduje się na stronie internetowej [Money Advice Service](#). Dostępne jest również narzędzie doradcze oraz kalkulator.

## Utrata pracy

Istnieje szereg praw, które chronią pracowników w przypadku zwolnienia lub redukcji zatrudnienia.

Należy pamiętać, że niektóre z tych praw mają zastosowanie tylko do osób o określonym statusie zawodowym (np. dotyczą **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** lub **osób zatrudnionych na czas określony**).

## Nie zgodne z prawem zwolnienie lub zmuszenie do rezygnacji z pracy

### Ochrona przed niezgodnym z prawem zwolnieniem z pracy

W przypadku zwolnienia pracodawca musi przedstawić stosowne uzasadnienie. W przeciwnym razie może naruszać prawo.

Określa się to jako **niezgodne z prawem zwolnienie z pracy** (z ang. unfair dismissal).

Pracodawca nie może również traktować pracownika w sposób zmuszający go do rezygnacji z pracy, w której chciałby pozostać.

# MAYOR OF LONDON

---

Sytuację taką określa się jako **zwolnienie wymuszone** (z ang. constructive dismissal). Jest to rodzaj niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy.

Ochrona przed niezgodnym z prawem zwolnieniem z pracy dotyczy wyłącznie **osób zatrudnionych**.

## **Sądzę, że mogłem(-am) zostać zwolniony(-a) w sposób niezgodny z prawem**

Na stronie internetowej [Citizens Advice](#) znajdują się wskazówki dotyczące tego, jak można sprawdzić, czy doszło do niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy.

## **Dodatkowe pieniądze w przypadku zwolnienia z pracy**

### **Odprawa ustawowa w przypadku redukcji zatrudnienia**

Czasami pracodawca musi zwolnić pracowników w sytuacji, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia liczby personelu.

Sytuację taką określa się jako **zwolnienie z pracy** (z ang. being made redundant).

# MAYOR OF LONDON

---

W takim przypadku pracodawca może być zobowiązany do wypłacenia odprawy w określonej wysokości, która jest zależna od liczby przepracowanych lat w danej firmie.

Jest to tzw. **odprawa ustawowa** (z ang. statutory redundancy pay – SRP).

Odprawa ustawowa dotyczy wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**. Jest wypłacana wyłącznie w przypadku co najmniej dwuletniego stażu pracy u danego pracodawcy.

**Sądzę, że mam problem ze swoją odprawą**

Więcej informacji na temat odpraw znajduje się na **[stronie internetowej rządu](#)**.

Osoby, które zostały zwolnione z pracy i chciałyby dowiedzieć się jaką odprawę powinny uzyskać mogą skorzystać z rządowego **[kalkulatora odpraw](#)**.

**Ile czasu można pracować po zwolnieniu lub w przypadku redukcji zatrudnienia?**

**Ustawowy okres wypowiedzenia oraz ustawowe zawiadomienie o redukcji zatrudnienia**

W przypadku zwolnienia lub redukcji zatrudnienia pracodawca może zobowiązać pracownika do dalszej

# MAYOR OF LONDON

---

pracy przez określony czas przed opuszczeniem zakładu pracy.

W przypadku zwolnienia określa się to jako **ustawowy okres wypowiedzenia** (z ang. statutory notice period), a w przypadku redukcji zatrudnienia jest to **ustawowe zawiadomienie o redukcji zatrudnienia** (z ang. statutory redundancy notice).

Okres wypowiedzenia zależy od liczby przeprowadzonych lat.

W przypadku umowy o pracę osobę zatrudnioną może obowiązywać inny okres wypowiedzenia. Jest to tzw. **okres wypowiedzenia wynikający z umowy**.

W razie zwolnienia za popełnienie poważnego, niezgodnego z prawem czynu, pracownik może zmuszony do natychmiastowego opuszczenia miejsca pracy. Jest to tzw. **rażące wykroczenie** (z ang. gross misconduct).

Prawa przysługujące w związku z okresami wypowiedzenia dotyczą wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**.

**Czy w okresie wypowiedzenia będę nadal otrzymywać wynagrodzenie?**

# MAYOR OF LONDON

---

W okresie wypowiedzenia pracodawca zazwyczaj musi wypłacać wynagrodzenie w pełnej wysokości.

W określonych sytuacjach pracodawca może poprosić pracownika o natychmiastowe opuszczenie miejsca pracy, ale będzie zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia za cały okres wypowiedzenia.

Jest to tzw. rekompensata finansowa w przypadku wypowiedzenia.

## **Sądzę, że mam problem z okresem wypowiedzenia lub przysługującym mi wynagrodzeniem**

[Na stronie internetowej Citizens Advice](#) znajdują się bardziej szczegółowe informacje na temat okresów wypowiedzenia i wynagrodzenia.

Aby sprawdzić, czy ustalony dla pracownika okres wypowiedzenia oraz wynagrodzenie są odpowiednie, [możesz skorzystać z narzędzia na stronie internetowej MyPay London](#).

## **Ochrona w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa**

**Przepisy TUPE (Transfer of Undertakings (Protection of Employment))**

# MAYOR OF LONDON

---

Jeżeli firma pracodawcy zostanie przejęta przez inne przedsiębiorstwo, osoby zatrudnione zazwyczaj mogą zachować swoją pracę na takich samych zasadach. W przeciwnym razie nowy właściciel może naruszać prawo.

Osoby zatrudnione są chronione na mocy **przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa** (z ang. Transfer of Undertakings (Protection of Employment)) lub w skrócie **TUPE**.

Ustalenie, czy pracownikowi przysługuje ochrona w ramach TUPE może być trudne. Na przykład, nowi właściciele firmy mogą wprowadzić redukcję zatrudnienia, jeżeli firma nie będzie miała pieniędzy.

W zależności od rodzaju wykonywanej pracy obowiązują także różne przepisy dotyczące tego, co stanie się z emeryturą pracowniczą (jeżeli dotyczy).

Ochrona w ramach TUPE przysługuje wyłącznie osobom zatrudnionym.

**Sądzę, że mam problem dotyczący moich praw w ramach TUPE**

**[Na stronie internetowej Worksmart](#)** znajdują się wartościowe informacje na temat praw przysługujących

osobom zatrudnionym w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa:

## Rodziny i rodzice

Istnieje szereg praw, które chronią pracowników lub ich partnera/partnerkę w przypadku narodzin lub adopcji dziecka.

Należy pamiętać, że niektóre z tych praw mają zastosowanie tylko do osób o określonym statusie zawodowym (np. dotyczą **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** lub **osób zatrudnionych na czas określony**).

## Urlop i wynagrodzenie w przypadku narodzin dziecka

### Urlop i zasiłek macierzyński

Osobom spodziewającym się dziecka pracodawca musi udzielić urlopu w określonym wymiarze. Jest to tzw. **ustawowy urlop macierzyński** (z ang. statutory maternity leave).

Pracodawca jest zobowiązany do wypłacania wynagrodzenia w określonej wysokości podczas takiego

# MAYOR OF LONDON

---

urlopu. Jest to tzw. **ustawowy zasiłek macierzyński** (z ang. statutory maternity pay).

Ustawowy urlop wychowawczy dotyczy wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**.

Ustawowy zasiłek macierzyński dotyczy **wszystkich osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** oraz **niektórych osób zatrudnionych na czas określony**, które przepracowały wymaganą liczbę lat i osiągają określony dochód.

Osoby, którym nie przysługuje zasiłek macierzyński, mogą być uprawnione do rządowego wsparcia finansowego innego rodzaju, jak np. zapomoga macierzyńska (z ang. maternity allowance).

Na rządowej stronie internetowej znajdują się **bardziej szczegółowe informacje na ten temat**.

Znajduje się tam również przydatne **narzędzie do obliczania wysokości należnych zasiłków**.

## **Urlop i wynagrodzenie w przypadku gdy partnerka urodzi dziecko**

### **Urlop i zasiłek ojcowski**

W przypadku narodzin lub adopcji dziecka pracodawca musi pozwolić na wzięcie urlopu w określonym wymiarze.

# MAYOR OF LONDON

---

Jest to tzw. **ustawowy urlop ojcowski** (z ang. statutory paternity leave).

Pracodawca jest zobowiązany do wypłacania wynagrodzenia w określonej wysokości podczas takiego urlopu. Jest to tzw. **ustawowy zasiłek ojcowski** (z ang. statutory paternity pay).

Pracownikowi może także przysługiwać urlop bezpłatny w określonym wymiarze na wizyty kontrolne u lekarza z ciężarną partnerką.

Ustawowy urlop ojcowski dotyczy wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**.

Ustawowy zasiłek ojcowski dotyczy **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** oraz **osób zatrudnionych na czas określony**, którzy przepracowali wymaganą liczbę lat i osiągnęli określony dochód.

Na rządowej stronie internetowej znajdują się **bardziej szczegółowe informacje na ten temat.**

Znajduje się tam również przydatne **narzędzie do obliczania wysokości należnych zasiłków.**

**Dzielenie urlopu oraz wynagrodzenia z partnerem w przypadku narodzin dziecka**

## **Dzielony urlop wychowawczy oraz dzielony zasiłek wychowawczy**

W przypadku narodzin lub adopcji dziecka pracownikowi może przysługiwać dzielony urlop wychowawczy w określonym wymiarze. Określa się go jako **dzielony urlop wychowawczy** (z ang. shared parental leave).

Pracodawca musi wypłacać pracownikowi wynagrodzenie podczas pobytu na takim urlopie. Określa się go jako **dzielony zasiłek wychowawczy** (z ang. shared parental pay).

Dzielony urlop wychowawczy dotyczy **wyłącznie niektórych osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** a dzielony zasiłek wychowawczy dotyczy **wyłącznie niektórych osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i niektórych osób zatrudnionych na czas określony**.

Ustalenie wymiaru przysługującego wspólnego urlopu lub zasiłku wychowawczego może być trudne, ponieważ są one zależne od statusu zatrudnienia i wysokości zarobków obojga rodziców.

Na stronie internetowej rządu znajdują się **bardziej szczegółowe informacje na ten temat**.

Znajduje się tam również przydatne **narzędzie do obliczania wysokości należnych zasiłków**.

## Urlop i wynagrodzenie w przypadku adopcji dziecka wraz z partnerem

### Ustawowy zasiłek adopcyjny oraz ustawowy urlop adopcyjny

W przypadku narodzin lub adopcji dziecka (samodzielnie lub z partnerem/partnerką) pracownikowi może przysługiwać urlop w określonym wymiarze. Jest to tzw. **ustawowy urlop adopcyjny** (z ang. statutory adoption leave).

Pracodawca jest zobowiązany do wypłacania wynagrodzenia w określonej wysokości podczas takiego urlopu. Jest to tzw. **ustawowy zasiłek adopcyjny** (z ang. statutory adoption pay).

Tylko jeden rodzic może ubiegać się o urlop lub zasiłek adopcyjny, ale partner/partnerka może ubiegać się o urlop lub zasiłek ojcowski.

Niektóre osoby mogą być uprawnione do dzielonego urlopu lub zasiłku wychowawczego.

Ustawowy urlop adopcyjny dotyczy wyłącznie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Ustawowy zasiłek adopcyjny dotyczy **osób zatrudnionych na podstawie umowy o**

# MAYOR OF LONDON

---

**pracę** oraz **osób zatrudnionych na czas określony**, które przepracowały wymaganą liczbę lat i osiągają określony dochód.

Na stronie internetowej rządu znajdują się **bardziej szczegółowe informacje na ten temat.**

Dostępne jest również przydatne **narzędzie do zaplanowania urlopu adopcyjnego.**

**Gdzie można uzyskać specjalistyczną poradę na temat moich praw rodzica?**

- Maternity Action jest krajową organizacją charytatywną, która świadczy bezpłatne porady na temat praw macierzyńskich i ojcowskich w pracy oraz zasiłków. **Na stronie internetowej organizacji znajduje się więcej informacji na ten temat.** Możesz także zadzwonić na infolinię London Maternity Rights Advice Line pod numer **0808 802 0057**. Linia jest czynna w poniedziałki, wtorki, czwartki i piątki, w godz. od 10:00 do 13:00.

## Informacje na temat urlopów

Istnieje szereg praw, na podstawie których pracodawca musi udzielić urlopu w określonym wymiarze czasu.

Należy pamiętać, że niektóre z tych praw mają zastosowanie tylko do osób o określonym statusie zawodowym (np. dotyczą **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** lub **osób zatrudnionych na czas określony**).

## Urlop a wynagrodzenie podczas choroby Ustawowy zasiłek chorobowy

Jeżeli pracownik musi wziąć urlop dłuższy niż kilka dni z powodu choroby, pracodawca musi wypłacać mu co tydzień określoną kwotę pieniędzy.

Jest to tzw. **ustawowy zasiłek chorobowy** (z ang. statutory sick pay).

Zasiłek ten jest wypłacany wyłącznie przez określony czas, jednak w przypadku umów o pracę może być wypłacany dłużej.

Ustawowy zasiłek chorobowy dotyczy wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** i **osób zatrudnionych na czas określony**.

# MAYOR OF LONDON

---

Na stronie internetowej Citizens Advice możesz sprawdzić, czy jesteś uprawniony(-a) do zasiłku chorobowego.

**Sądę, że mogę mieć problem z urlopem lub zasiłkiem chorobowym**

Aby sprawdzić, czy otrzymujesz zasiłek chorobowy w odpowiedniej wysokości możesz skorzystać z narzędzia na stronie internetowej MyPay London.

## **Urlopy oraz wynagrodzenie za czas urlopu**

### **Urlop coroczny lub ustawowe prawo do urlopu**

Pracodawca musi zapewnić określoną liczbę dni urlopu co roku wraz z normalnym wynagrodzeniem.

Określa się to jako **urlop coroczny** (z ang. annual leave) lub **ustawowe prawo do urlopu** (z ang. statutory leave entitlement), które jest czasami określane jako **prawo do urlopu** (z ang. holiday entitlement).

Ustawowe prawo do urlopu dotyczy **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** oraz **osób zatrudnionych na czas określony**.

Na stronie internetowej rządu znajdują się **bardziej szczegółowe informacje** na temat prawa do urlopu.

## Sądę, że mam problem z urlopem corocznym lub wynagrodzeniem za czas urlopu

Na stronie internetowej [MyPay London znajduje się narzędzie](#) do obliczenia kwoty wynagrodzenia za czas urlopu.

## Ile urlopu można wykorzystać w nagłych wypadkach?

### Urlop w nagłych wypadkach

Pracodawca musi umożliwić wzięcie urlopu w nagłych wypadkach, które mogą dotyczyć osób zależnych od pracownika (np. członków rodziny lub osób, którymi opiekuje się pracownik).

Określa się to jako **urlop w nagłych wypadkach** lub **urlop okolicznościowy**.

Pracodawca może nadal wypłacać wynagrodzenie podczas takiego urlopu, jednak nie jest to obowiązkowe.

Prawo do urlopu w nagłych wypadkach dotyczy wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**.

Na stronie internetowej rządu znajdują się **bardziej szczegółowe informacje** na temat urlopów w nagłych wypadkach.

## **Urlop bezpłatny w przypadku posiadania dzieci**

### **Bezpłatny urlop wychowawczy**

Jeśli masz dzieci, pracodawca musi pozwolić na wzięcie urlopu bezpłatnego o określonej długości w celu zapewnienia im opieki.

Urlop można brać na każde dziecko do ukończenia przez nie 18. roku życia, jednak liczba dni urlopowych do wykorzystania w tym celu w ciągu roku jest ograniczona.

Bezpłatny urlop wychowawczy dotyczy wyłącznie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Na stronie internetowej rządu znajdują się **bardziej szczegółowe informacje** na temat bezpłatnych urlopów wychowawczych.

## Godziny oraz warunki pracy

Istnieje szereg praw, które zapewniają bezpieczeństwo w pracy i zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Należy pamiętać, że niektóre z tych praw mają zastosowanie tylko do osób o określonym statusie zawodowym (np. dotyczą **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** lub **osób zatrudnionych na czas określony**).

## Odpowiednie przerwy podczas pracy

### Przerwy na odpoczynek

Pracodawca musi umożliwić robienie przerw podczas pracy.

Musi również pozwolić na wystarczający odpoczynek pomiędzy dniami i tygodniami pracy.

Okresy te określa się jako **przerwy na odpoczynek podczas pracy** (z ang. rest breaks at work), **dzienny odpoczynek** (z ang. daily rest) oraz **cotygodniowy odpoczynek** (z ang. weekly rest).

Prawa związane z przerwami na odpoczynek dotyczą wyłącznie **osób zatrudnionych** i **pracowników** .

Zasady mogą się różnić w zależności od wieku lub rodzaju wykonywanej pracy.

Na stronie internetowej rządu znajdują się **bardziej szczegółowe informacje na ten temat.**

## **Bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy**

### **Przepisy BHP**

Pracodawca nie może zmusić nikogo do wykonywania pracy, która może negatywnie wpływać na jego zdrowie. Pracodawca jest zobowiązany do konsultacji z pracownikami oraz innymi osobami, aby zadbać o bezpieczne miejsce pracy.

Określa się to jako **przepisy BHP w miejscu pracy**. Prawa związane z przepisami BHP dotyczą **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** i **osób zatrudnionych na czas określony**.

Ochrona taka może przysługiwać również **osobom samozatrudnionym** w zależności od rodzaju i miejsca wykonywanej pracy.

**Szczegółowe informacje na ten temat znajdują się na stronie internetowej** inspekcji BHP Health and Safety Executive.

## **Jak należy zgłaszać problemy związane z BHP?**

Jeśli nie uda się samodzielnie rozwiązać problemu związanego z BHP, można go zgłosić swojemu pracodawcy.

To, kogo należy powiadomić zależy od rodzaju i miejsca wykonywanej pracy.

**Na stronie internetowej inspekcji Health and Safety Executive** znajdują się informacje na temat tego, gdzie należy zgłaszać problemy.

## **Co należy zrobić jeżeli zdarzy mi się wypadek w pracy?**

**Na stronie internetowej Citizens Advice** znajdują się przydatne informacje na temat tego, co należy zrobić w razie wypadku w pracy.

## **Praca w domu lub zmiana godzin pracy**

## **Prawo do ubiegania się o elastyczne godziny pracy**

Możesz poprosić pracodawcę o wprowadzenie zmian w sposobie pracy, takich jak pozwolenie na pracę w domu lub zmianę godzin pracy.

Określa się to jako **prawo do ubiegania się o elastyczne godziny pracy** (z ang. right to request flexible working).

Pracodawca musi odpowiednio uzasadnić ewentualną odmowę takiego rozwiązania.

Prawo do ubiegania się o elastyczne godziny pracy dotyczy wyłącznie **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**.

Na stronie internetowej Citizens Advice **znajdują się szczegółowe informacje** na temat elastycznych godzin pracy oraz jak należy ubiegać się o nie.

## **Ile godzin wynosi maksymalny tydzień pracy?**

### **Dyrektywa w sprawie czasu pracy**

Pracodawca nie może zmusić do wykonywania pracy przez więcej niż określoną liczbę godzin w tygodniu.

## MAYOR OF LONDON

---

Określa się to jako **dyrektywę o czasie pracy** (z ang. working time directive) lub **przepisami o czasie pracy** (z ang. working time regulations).

Przepisy dotyczące czasu pracy mają zastosowanie w przypadku **osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę** oraz **osób zatrudnionych na czas określony**.

W przypadku niektórych zawodów może zaistnieć konieczność wykonywania pracy przez większą liczbę godzin.

Na stronie internetowej rządu znajdują się **bardziej szczegółowe informacje na ten temat.**