

**Ustawowe prawa pracownicze – streszczenie najważniejszych informacji**

- Pracownik ma prawo do otrzymywania razem z wypłatą **odcinka z wypłaty z wyszczególnionym opisem**.
- Pracodawcy mają obowiązek zawarcia pisemnej umowy z pracownikami **zawierającej główne warunki zatrudnienia** w ciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia zatrudnienia.
- Od pierwszego dnia zatrudnienia pracownicy mają prawo do **płatnego urlopu przypadającego w ciągu roku**. W pierwszym roku zatrudnienia pracownik ma prawo do wykorzystania w każdej chwili liczby dni urlopowych naliczonych za dany okres. Stosowane naliczanie dni urlopowych na początku każdego miesiąca to jedna dwunasta przysługujących dni urlopowych w ciągu roku.
- Liczba ustawowych **płatnych dni urlopowych**, przysługujących pracownikowi w ciągu roku może być obliczona poprzez pomnożenie tygodniowej liczby dni pracy przez 5.6 ( np. Jeśli pracownik pracuje 5 dni w tygodniu to  $5 \times 5.6 = 28$  ustawowych **płatnych dni urlopowych** przysługujących pracownikowi w ciągu roku ). Nie ma ustawowego prawa określającego czy dni urlopowe przypadające w dni świąt państwowych i w dni ustawowo wolne od pracy powinny być płatne czy nie. Dni urlopowe wypadające w dni świąt państwowych i w dni ustawowo wolne od pracy będą traktowane jako ustawowe dni urlopowe pracownika, chyba, że w kontrakcie pracownika wpisana jest informacja, że oprócz ustawowych dni urlopowych ma on prawo do dodatkowych dni urlopowych przypadających w święta państwowe i w dni ustawowo wolne od pracy (bank holidays).
- Kobiety mają prawo do 52 tygodni **urlopu macierzyńskiego** (na urlop ten składa się 26 tygodni zwykłego urlopu macierzyńskiego wraz z następującymi po nich 26 tygodniami dodatkowego urlopu macierzyńskiego) niezależnie od długości przepracowanego okresu. Kobiety mają prawo do 39 tygodni płatnego **ustawowego urlopu macierzyńskiego** jeśli długość okresu nieprzerwanego zatrudnienia w 15 tygodniu przed planowaną datą porodu wynosi 26 tygodni i jeśli ich tygodniowa pensja równa się przynajmniej kwocie minimalnego wynagrodzenia wg limitów National Insurance.
- Pracownicy, którzy przepracowali bez przerw okres 26 tygodni dla swojego pracodawcy pod koniec 15 tygodnia przed planowaną datą urodzenia dziecka mogą być uprawnieni do maksymalnie dwutygodniowego płatnego urlopu z tytułu urodzenia dziecka lub adopcji dziecka.
- Pracownicy, którzy przepracowali bez przerw okres 26 tygodni dla swojego pracodawcy i którzy zamierzają zaadoptować wybrane już przez nich dziecko mogą być uprawnieni do 52 tygodni płatnego **Ustawowego Urlopu z tytułu Adopcji** (na urlop ten składa się 26 tygodni zwykłego urlopu z tytułu Adopcji wraz z następującymi po nich 26 tygodniami dodatkowego Urlopu z tytułu Adopcji). Wynagrodzenie za **Ustawowy Urlop z tytułu Adopcji wypłacane jest przez okres 39 tygodni**.
- Pracownicy, którzy przepracowali okres 12 miesięcy dla swojego pracodawcy mają prawo do 13 tygodni niepłatnego **urlopu wychowawczego** przypadających na każde dziecko poniżej piątego roku życia – prawo to przysługuje obydwu rodzicom. Rodzice mający na utrzymaniu dzieci niepełnosprawne mają prawo do 18 tygodni niepłatnego **urlopu wychowawczego**.

