



1

Polish



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.

USTAWOWE PRAWA PRACOWNICZE





2

Polish



Pracownicy, którzy przepracowali bez przerw okres 26 tygodni dla swojego pracodawcy mają prawo ubiegać się o elastyczne godziny pracy w celu zapewnienia opieki nad dzieckiem w wieku poniżej 6 roku życia (18 w przypadku dziecka niepełnosprawnego) lub w celu zapewnienia opieki małżonkowi, partnerowi/ partnerce lub innej dorosłej osobie spokrewnionej potrzebującej opieki lub w celu zapewnienia opieki innej osobie mieszkającej w tym samym domu.

Wszyscy pracownicy mają prawo do bezpłatnych dni wolnych od pracy przeznaczonych do rozwiązania nagłych sytuacji kryzysowych z uczestnictwem osób będących na utrzymaniu danego pracownika.

Obecna stawka Płacy Minimalnej wynosi 5.80£ za godzinę dla osób mających 22 lata i więcej; 4.83£ za godzinę dla osób mających 18-21 lat i 3.57£ za godzinę dla osób mających 16 i 17 lat.

Pracownicy mają prawo do otrzymywania Ustawowego wynagrodzenia z tytułu nieobecności z powodu choroby jeśli choroba trwa dłużej niż 4 dni z rzędu i jeśli ich tygodniowa pensja równa się przynajmniej kwocie minimalnego wynagrodzenia wg limitów National Insurance. Ustawowy zasiłek z tytułu nieobecności z powodu choroby (SSP) wypłacany jest przez 28 tygodni niezdolności do pracy z powodu danej choroby.

Średni czas pracy, łącznie z nadgodzinami w ciągu jednego siedmiodniowego tygodnia pracy nie powinien przekroczyć 48 godzin, chyba, że pracownik wyrazi zgodę na to, aby jego czas pracy został wydłużony.

Pracownik wykonujący pracę przez 6 godzin bez przerw ma prawo do 20 minutowej przerwy, a pracownik w wieku poniżej 18 roku życia, który pracuje bez przerwy 4.5 godziny ma prawo do 30 minutowej przerwy.

Wszyscy pracownicy zatrudnieni na pół etatu mają takie same prawa (pro rata) co pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin.

Aby pracownik mógł ubiegać się o odprawę z tytułu zwolnienia pracownika ze względu na redukcje pracowników w firmie, pracownik musi przepracować 2 lata dla danego pracodawcy.

Pracownik ma prawo do otrzymania wypowiedzenia z zachowaniem przynajmniej (1) tygodniowego okresu wypowiedzenia za każdy przepracowany rok. Maksymalny okres wypowiedzenia może wynieść 12 tygodni.

Wszelka dyskryminacja pracowników przez pracodawcę z tytułu płci, wyznania, poglądów politycznych, rasy, niepełnosprawności, orientacji seksualnej czy wieku pracowników jest sprzeczna z prawem.

Uwaga! To streszczenie najważniejszych informacji jest tylko wskazówką dla Państwa i nie powinno być traktowane jako pełny akt prawny. Jeśli życzą sobie Państwo uzyskać dodatkowych informacji prosimy o skontaktowanie się z lokalnym Biurem Spraw Obywatelskich - Citizens Advice Bureau (CAB) – w którym dowiedzą się Państwo więcej na temat interpretacji aktów prawnych. Dane kontaktowe lokalnego Biura Spraw Obywatelskich Citizens Advice Bureau (CAB) znajdą Państwo w książce telefonicznej lub na stronie internetowej www.citizensadvice.co.uk.

