

Знай свої права - Інформація для українських працівників у Великобританії

Нижче наведено деяку корисну інформацію про трудове законодавство Великобританії. Деякі відомості, наведені нижче, спрощені, так як неможливо охопити все, що вам важливо знати. Якщо у вас виникли занепокоєння з приводу проблеми на роботі, ви повинні повідомити про це свого керівника в письмовій формі та звернутися за консультацією до профспілки. Якщо ви не є членом профспілки, ви також можете зв'язатися з Центром трудових прав за номером 0300 4000 100 або скористатися їх контактною формою тут:

<https://www.workrightscentre.org/get-our-help>

Контракти

Існують різні типи контрактів, які можуть укладати працівники, і саме тип контракту, який ви укладете, вплине на деякі ваші права на роботі.

Простіше кажучи, працівники — це особи, які мають контракт на відпрацювання певної кількості годин протягом певного періоду часу. Якщо ви найманий працівник, ваш роботодавець повинен надати вам деталі основних умов договору в письмовій формі, зокрема:

- Коли почалося працевлаштування
- Ваші години роботи
- Ваша оплата (включаючи лікарняні)
- Ваше право на відпустку
- Ваше місце роботи
- Деталі будь-якого необхідного навчання (включаючи те, чи повинен працівник оплачувати витрати на навчання)
- Деталі будь-якого випробувального терміну
- Повідомлення, яке має надати кожна сторона у разі припинення трудового договору

Деякі працівники мають «постійні» контракти без дати закінчення. Строкові або тимчасові контракти мають дату закінчення, після якої контракт може бути поновлений. Працівник за «строковим» контрактом, який безперервно поновлювався протягом чотирьох років і більше, зазвичай розглядатиметься як постійний працівник.

Якщо роботодавець пропонує змінити ваш контракт, не погоджуйтеся на те, що вас не влаштовує, і зверніться за порадою до профспілки.

Тимчасові працівники не мають гарантованого робочого часу і можуть працювати нерегулярно, тобто коли це потрібно. Тимчасові працівники зобов'язані виходити на роботу лише якщо вони погодилися виконати конкретне доручення.

Оплата (NLW, святкові дні, відрахування із заробітної плати)

Усі працівники (включаючи службовців та тимчасових працівників) мають право щонайменше на мінімальну заробітну плату, яка встановлюється за такими тарифами для різних вікових груп:

- National Living Wage (NLW) - Національний прожитковий мінімум (для всіх працівників віком від 23 років і старших) – 9,50 фунтів стерлінгів
- Для людей віком 21-22 роки – 9,18 фунтів стерлінгів
- Для людей віком 18-20 років - 6,83 фунтів стерлінгів
- Для людей віком 16-17 років - 4,81 фунтів стерлінгів

Згідно законодавства ваш роботодавець повинен надати вам детальну інформацію, яка підтверджує ваш рівень оплати згідно контракту. Ваш роботодавець може мати певну тарифну сітку оплати праці, яка

описує, який рівень оплати праці визначається в компанії. Ви повинні запитати про це свого роботодавця, якщо вам про це невідомо.

Роботодавцю заборонено робити відрахування з вашої заробітної плати, якщо ви не погодилися на це або якщо це не передбачено законом. Якщо у вашому договорі зазначено, що відрахування можуть бути здійснені, вам слід звернутися за консультацією.

Незаконно платити жінці менше, ніж чоловікові за виконання тієї ж роботи (і навпаки).

Якщо ви регулярно працюєте понаднормово, ви маєте право на додаткову відпустку (з урахуванням відпрацьованих годин).

Робочий час і перерви

Згідно Положення про Робочий Час більшість працівників та тимчасових працівників мають право на:

- максимальну середню тривалість робочого тижня 48 годин, включаючи понаднормову роботу;
- нічну роботу не більше восьми годин;
- щоденний відпочинок 11 годин;
- вихідний на тиждень;
- перерву на відпочинок при роботі більше шести годин;
- щорічну оплачувану відпустку тривалістю 5,6 тижнів.

Якщо ви вважаєте, що ваш роботодавець порушує ці правила, подайте письмову скаргу та зверніться за порадою до профспілки.

Дискримінація

Закон про Рівність від 2010 року захищає всіх працівників від незаконної дискримінації. Незаконно відмовляти комусь у наймі на роботу, платити комусь менше, звільняти когось, робити принизливі коментарі щодо них або ставити когось у невідгідне становище через «захищену характеристику (категорію)». Захищені категорії включають - вік, інвалідність, зміна статі, шлюб і громадянське партнерство, вагітність і материнство, раса, релігія або переконання, стать і сексуальна орієнтація.

Пряма дискримінація — це коли до когось ставляться менш прихильно через захищені характеристики (їхня раса, стать тощо). Це майже завжди незаконно. Винятком є те, що прийнятно ставитися до когось більш прихильно через інвалідність або через те, що вони вагітні.

Непряма дискримінація – це коли однакове правило застосовується до всіх, але це ставить деяких людей у невідгідне становище через «захищену характеристику». Наприклад, за деяких обставин зміна робочого часу роботодавця може бути опосередковано дискримінаційною по відношенню до жінок, оскільки жінки, швидше за все, мають зобов'язання по догляду за членами сім'ї, що означає, що вони не можуть підлаштуватися під цю зміну. Іншим прикладом може бути, якщо роботодавець попросив усіх працівників змінити своє робоче місце на інше, доступне лише сходами, оскільки це опосередковано дискримінує персонал з обмеженими можливостями, який змушений користуватися інвалідними візками. Закон про непряму дискримінацію може бути складним, тому зверніться за порадою до профспілки, якщо у вас виникли якісь проблеми.

Згідно законодавства роботодавці мають запровадити «розумні коригування» для працівників з обмеженими можливостями, щоб допомогти їм виконувати свою роботу на робочому місці. Вони можуть включати коригування часу, обов'язків, місця роботи або обладнання.

Сексуальні домагання, тобто небажана поведінка сексуального характеру (включаючи дотики та сексуальні коментарі), є незаконними. Якщо ви зазнаєте сексуальних домагань на роботі, ви повинні подати скаргу своєму роботодавцю та звернутися за порадою до профспілки.

Сексуальне насильство — це будь-який сексуальний акт (включаючи мацання чи примусові поцілунки), на який особа не погодилася, і це злочин, про який можна повідомити поліцію. Медична, практична та емоційна підтримка доступна для людей, які зазнали сексуального насильства. Додаткову інформацію про це можна знайти на веб-сайті NHS.

Батьківські права

Ви маєте право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю до 52 тижнів, якщо у вас народжується дитина та згідно закону ви є найманим працівником. Ви маєте це право з першого робочого дня на новій роботі .

Ви маєте право на передбачену законом оплату по вагітності та пологах, якщо ви працювали безперервно

протягом 26 тижнів у одного роботодавця до початку «кваліфікаційного тижня» і заробляєте в середньому щонайменше 123 фунти стерлінги на тиждень. Ваш «кваліфікаційний тиждень» – за 15 тижнів до очікуваної дати пологів.

Законодавча виплата по вагітності та пологах виплачується протягом 39 тижнів. Протягом перших 6 тижнів ви отримуєте 90% свого середнього тижневого заробітку. Протягом наступних 33 тижнів ви отримуєте 156,66 фунтів стерлінгів на тиждень або 90% вашого середнього тижневого заробітку (залежно від того, що менше).

Якщо ви не маєте права на передбачену законом виплату по вагітності та пологах, ви можете мати право на допомогу по вагітності та пологах. Щоб дізнатися більше, зв'яжіться з Job Center Plus за номером 0800 055 66 88.

Деякі роботодавці виплачують професійну виплату по вагітності та пологах на додаток до встановленої законом виплати по вагітності та пологах. Чи маєте ви право на це, залежатиме від вашого контракту, ви повинні запитати у свого роботодавця подробиці щодо будь-якої схеми оплати праці по вагітності та пологах.

В якості альтернативи відпустці по вагітності та пологах батьки можуть використовувати спільну відпустку по догляду за дитиною, щоб дозволити їм організувати догляд за дитиною, так як їм підходить. Батьки можуть розділити між собою до 50 тижнів відпустки та до 37 тижнів заробітної плати.

Більше інформації про материнські права можна знайти на веб-сайті WorkSmart, який підтримується Конгресом профспілок: <https://worksmart.org.uk/work-rights/family-friendly-work/maternity-leave>

Здоров'я та безпека

Закон про охорону здоров'я та безпеку на роботі (1974 р.) зобов'язує роботодавців забезпечувати безпеку, здоров'я та благополуччя своїх працівників на роботі та гарантувати, що їхня діяльність не загрожує іншим. Роботодавці повинні вживати всіх можливих заходів для забезпечення безпеки своїх працівників.

Закон про права на роботу 1996 року захищає вас від будь-яких дій з боку вашого роботодавця (включаючи попередження, звільнення, пониження в посаді, утримування заробітної плати тощо) за порушення здоров'я та безпеки на роботі.

Розділ 44 Закону про права на роботу 1996 року захищає вас від будь-якої шкоди з боку вашого роботодавця за те, що ви відмовилися в певній ситуації, в якій, на вашу думку, є «серйозна й неминуча небезпека». Не має значення, чи ваш роботодавець погоджується з тим, що небезпека є реальною, ви захищені, якщо на ваш погляд це є справжнім та справедливим.

Звільнення

Існує кілька підстав, за якими роботодавець може справедливо звільнити працівника відповідно до законодавства Великобританії. Однак є ряд причин для звільнення, які автоматично є несправедливими. Автоматично несправедливо звільняти працівника за:

- надання запиту про гнучкий робочий графік
- вагітність або відпустка по вагітності та пологах
- бути членом або представником профспілки
- участь в страйку (який триває менше 12 тижнів)
- вимагання законного права, наприклад, отримувати національну мінімальну заробітну плату
- участь у розкритті (включаючи повідомлення про незаконну діяльність роботодавця або колег)
- занепокоєння щодо здоров'я та безпеки

Якщо ваш роботодавець стверджує, що вас можуть звільнити за неналежну поведінку, ви повинні мати право висловити свою позицію та побачити докази будь-яких звинувачень проти вас.

Роботодавець може звільнити працівника на підставі медичних можливостей або надмірної відсутності через хворобу, але це може бути несправедливим відповідно до законодавства Великобританії за певних обставин (наприклад, якщо ви є інвалідом, а роботодавець не зміг підтримати вас шляхом розумних змін).

Усі працівники мають право бути в супроводі представника профспілки чи колеги по роботі на будь-яких зборах, на яких вас можуть звільнити, а також на зборах по розгляду скарг. Вам слід вступити до профспілки, щоб ви могли привести її представника, якщо в майбутньому виникне проблема.

Гнучкі робочі запитання

Співробітник, який пропрацював у компанії 26 тижнів або більше, має право подати на «запит про гнучкий робочий графік». Це може включати прохання змінити ваш графік (включаючи дні, коли ви працюєте, або загальну кількість годин, які ви працюєте на тиждень) або місце роботи. Запит має бути належним чином розглянутий і в ньому може бути відмовлено лише з однієї з наступних причин:

- збільшення додаткових витрат
- шкідливий вплив на здатність задовольняти попит споживачів
- неможливість реорганізації роботи серед наявного персоналу
- неможливість набору додаткового персоналу
- шкідливий вплив на якість роботи
- шкідливий вплив на продуктивність
- недостатність роботи в періоди, які працівник пропонує працювати
- заплановані структурні зміни

Перш ніж робити запит на гнучкий робочий день, варто отримати пораду від профспілки, оскільки профспілковий представник зможе допомогти створити найкращий варіант для вас.

Сучасне рабство

Сучасне рабство — це незаконна експлуатація людей для особистої чи комерційної вигоди. Роботодавці, які беруть участь у сучасному рабстві, можуть:

- Використовувати погрози (включаючи погрози депортації), щоб запобігти виїзду з країни
- Забрати паспорт або інші документи
- Вимагати надмірного робочого часу або безкоштовної роботи
- Обмежити свободу працівника поза роботою
- Виплачувати заробітну плату нижче мінімальної заробітної плати або робити необґрунтовані відрахування із заробітної плати без узгодження
- Використовувати принизливі або сексуальні висловлювання

Якщо у вас виникли будь-які з перерахованих вище проблем, ви можете зателефонувати на гарячу лінію сучасного рабства за номером 08000 121 700. Вам також слід якомога швидше зв'язатися зі своєю профспілкою.

Право вступати до профспілки

Навіть якщо ваш роботодавець не визнає профспілки, ви маєте право вступити до профспілки та брати участь у профспілковій діяльності.

Різні профспілки організуються на різних робочих місцях, тому вам слід перевірити в Інтернеті, яка профспілка є для вас найбільш підходящою. UNISON організовує роботу в NHS, школах, органах місцевого самоврядування та секторі догляду.

Корисні посилання:

UNISON є найбільшою профспілкою у сфері державних послуг (в тому числі в NHS, школах та секторі догляду). Ви можете зареєструватися онлайн тут: <https://join.unison.org.uk/>

Польські мігранти Organize for Change – це організація під керівництвом мігрантів, яка підтримує мігрантські спільноти у Великобританії: <https://www.facebook.com/polishmigrantsorganise/> Вони надають доступну інформацію польською, румунською та іншими мовами в кожному окремому випадку. Для отримання додаткової інформації або якщо вам потрібна допомога, будь ласка, напишіть на natalia@pomoc.org.uk

ACAS — це громадська організація, яка публікує рекомендації щодо належної практики працевлаштування та може давати обмежені поради працівникам та роботодавцям: <https://www.acas.org.uk/>

Citizens Advice Bureau (Громадське консультативне бюро) надає інформацію та консультації з широкого кола питань, включаючи житло, доступ до системи пільг та інформацію щодо боргів: <https://www.citizensadvice.org.uk/>

Maternity Action може надати безкоштовну консультацію щодо прав материнства: <https://maternityaction.org.uk/>