

Polish NI



# PRAWA PRACOWNICZE

Licencjonowanie sposobem na  
ochronę pracowników



Tel. +44 (0)845 602 5020

[www.gla.defra.gov.uk](http://www.gla.defra.gov.uk)

# Jak możemy ci pomóc

GLA to organizacja założona w celu ochrony pracowników przed nadużyciami.

Nasz system licencji umożliwia kontrolę nad firmami dostarczającymi pracowników dla łańcucha dostaw świeżych produktów żywnościowych. System ten zapewnia przestrzeganie wymaganych prawem standardów zatrudnienia przez firmy dostarczające pracowników (dostawców siły roboczej, pośredników pracy typu gang master czy agencje), a także przez firmy poszukujące pracowników (korzystający z siły roboczej, właściciele farm, pakowalnie).

## **Których sektorów system dotyczy?**

System licencji obejmuje wiele sektorów: rolnictwo, ogrodnictwo, leśnictwo, przetwórstwo rybne, zbiór owoców morza, hodowlę bydła mlecznego oraz pakowanie i obróbkę żywności i napojów.

A zatem jeżeli twój dostawca siły roboczej zapewnia pracowników do firmy działającej w którymkolwiek z wymienionych sektorów, musi mieć licencję pośrednika pracy typu gangmaster.

# Twoje prawa pracownicze

Brytyjskie prawo obejmuje ochroną prawa pracowników. Niektóre z nich nabywa się natychmiast po rozpoczęciu pracy, natomiast inne są uzależnione od stażu pracy. Na kolejnych stronach przedstawione są podstawowe informacje dotyczące tego, czego można oczekiwać od swojego dostawcy siły roboczej. To właśnie są twoje prawa pracownicze.

## **Krajowa płaca minimalna**

Tak osoby mające stałą pracę, jak i pracujący na umowę krótkoterminową czy dla agencji powinni otrzymywać wynagrodzenie nie niższe od krajowej płacy minimalnej (National Minimum Wage, NMW). Większość robotników rolnych ma dodatkowo prawo do dodatku do krajowej płacy minimalnej. Również pracujący na akord powinni otrzymywać wynagrodzenie nie niższe od krajowej płacy minimalnej. Istnieje kilka wyjątków od tej zasady, do których należą osoby samozatrudnione i wolontariusze. Aby uzyskać aktualne informacje należy zadzwonić na bezpłatną infolinię ds. płacy i praw pracowniczych („Pay and Work Rights Helpline”) lub zajrzeć na naszą stronę internetową [szczegóły na stronie 12].

## Godziny pracy

Nie powinieneś pracować więcej niż 48 godzin tygodniowo wraz z nadgodzinami, chyba że sam się na to zdecydujesz. Dostawca siły roboczej musi mieć potwierdzenie zgody na pracę w nadgodzinach na piśmie.

Masz także prawo do przynajmniej jednego dnia wolnego tygodniowo, a jeśli pracujesz dłużej niż sześć godzin dziennie, powinieneś mieć przynajmniej 20-minutową przerwę na odpoczynek.

## Urlop

Zgodnie z prawem przysługuje ci minimalna ilość płatnego urlopu rocznie, poczynając od pierwszego dnia pracy. Dotyczy to również osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin lub zatrudnionych na czas określony. Najnowsze informacje można uzyskać na bezpłatnej infolinii ds. płacy i praw pracowniczych albo na [direct.gov.uk](http://direct.gov.uk).

Szczegóły dotyczące uprawnień do urlopu powinny się znaleźć w umowie o pracę. Urlop wyliczany jest w oparciu o normalne godziny pracy (proporcjonalnie w przypadku pracowników niepełnoetatowych) i kumuluje się w okresie zatrudnienia u pracodawcy. Powinien być płatny z zachowaniem normalnych stawek.

Gdy opuszczasz dane miejsce pracy, powinieneś otrzymać zapłatę za niewykorzystany urlop. Jeśli

pracodawca nie zezwala ci na urlop albo jest ci winny zapłatę za urlop, skontaktuj się z infolinią ds. płacy i praw pracowniczych albo z Biurem Porad Obywatelskich, gdzie uzyskasz poradę odnośnie uzyskania należnej zapłaty.

## **Szczegółowy pasek wypłaty**

W dniu wypłaty powinieneś otrzymywać pasek wypłaty wykazujący wysokość wynagrodzenia brutto oraz kwotę do wypłaty, a także wysokość i cel wszelkich potrąceń od wypłaty.

Każdy pasek powinien także wykazywać potrącenia, których wysokość może ulegać zmianom w poszczególnych tygodniach, jak podatek i składka na ubezpieczenia społeczne. Powinieneś otrzymywać wynagrodzenie na czas i w ustalonej wysokości. Dotyczy to także płatności za urlop oraz zasiłku chorobowego.

## **Potrącenia od wypłat**

Dostawca siły roboczej ma prawo do dokonywania jedynie określonych potrąceń od wypłat. Muszą być one wykazane na pasku wypłaty. Należą tu przewidziane prawem potrącenia takie jak podatki czy składki na ubezpieczenie społeczne oraz potrącenia, na które pracownik przystał podpisując umowę o pracę albo wyraził zgodę na piśmie, np. potrącenia na transport lub zakwaterowanie.

Nawet jeśli pracownik zgodził się na dane potrącenie, nie można potrącić kwoty tak wysokiej, aby

wynagrodzenie spadło poniżej krajowej płacy minimalnej, za wyjątkiem ograniczonej kwoty na zakwaterowanie. Aby uzyskać dalsze informacje prosimy o kontakt z infolinią ds. płacy i praw pracowniczych.

## **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Zgodnie z prawem pracodawca jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy. Dostawca siły roboczej i korzystający z siły roboczej muszą wspólnie uzgodnić, kto ponosi odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Pracownicy powinni nieodpłatnie otrzymać informacje z zakresu BHP, odpowiednie szkolenia oraz odzież ochronną.

## **Zasitek chorobowy**

Umowa o pracę powinna zawierać informacje na temat wynagrodzenia podczas nieobecności w pracy z powodu choroby. Minimalna kwota, do jakiej masz prawo to ustawy zasitek chorobowy (statutory sick pay, SSP) należny w razie nieobecności w pracy przez cztery lub więcej kolejnych dni. Jednakże umowa o pracę może gwarantować dodatkowe płatności lub świadczenia.

## **Umowa o pracę**

Jest to umowa pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Prawo wymaga, aby osoby zatrudnione przez okres

dłuższy niż jeden miesiąc otrzymały na piśmie zasady i warunki zatrudnienia.

Powinieneś otrzymać pisemną umowę o pracę w ciągu dwóch miesięcy od momentu rozpoczęcia pracy.

Powinna ona zawierać następujące informacje:

- Twoje imię i nazwisko
- Dla kogo będziesz pracować
- Jakiego rodzaju pracę będziesz wykonywać
- Datę rozpoczęcia pracy
- Miejsce pracy
- Kwotę wynagrodzenia oraz częstotliwość wypłat (tygodniowo czy miesięcznie)
- Godziny pracy
- Przystępujący urlop
- Uprawnienia do zasiłku chorobowego
- Procedury dyscyplinarne, zwolnienia z pracy oraz rozpatrywanie zażaleń
- Długość okresu wypowiedzenia w razie złożenia wypowiedzenia przez pracownika jak i zwolnienia przez pracodawcę

Pracodawca może zmienić warunki zatrudnienia sprecyzowane w umowie o pracę jedynie za zgodą pracownika.

# Pomóż ukrócić wykorzystywanie pracowników

Aby zapewnić ochronę twoich praw pracowniczych oraz odpowiednich warunków pracy, potrzebujemy twojej pomocy. Jeśli uważasz, że nie jesteś traktowany sprawiedliwie i zgodnie z prawem, skontaktuj się z nami.

- Zadzwoń pod numer 0845 602 5020 na bezpośrednią linię czynną od poniedziałku do piątku w godzinach 9.00–17.00
- Wyślij e-mail do naszego zespołu ds. informacji pod adres [intelligence@gla.gsi.gov.uk](mailto:intelligence@gla.gsi.gov.uk)
- Skorzystaj z anonimowego formularza zgłoszeń, dostępnego na witrynie [www.gla.defra.gov.uk](http://www.gla.defra.gov.uk) w kilku różnych językach
- Napisz pod adres GLA, PO Box 10272, Nottingham, NG2 9PB

Jeśli chciałbyś przedyskutować swe prawa pracownicze z doświadczonym doradcą, możesz zwrócić się o pomoc i poradę do lokalnego Biura Porad Obywatelskich albo zadzwonić na infolinię ds. płacy i praw pracowniczych.



# Obowiązki dostawców siły roboczej

Aby działać zgodnie z prawem w sektorach objętych nadzorem, dostawca siły roboczej musi mieć licencję pośrednika pracy typu gang master.

Aby otrzymać licencję, dostawca siły roboczej musi spełniać wymogi podane w zasadach licencjonowania GLA [patrz str. 10]. Do zasad licencjonowania należą wszystkie wymogi prawne mające na celu ochronę pracowników przed złym traktowaniem i wykorzystywaniem.

Aby nie stracić licencji dostawca siły roboczej musi spełniać owe wymogi przez cały czas prowadzenia działalności. Jeśli obawiasz się, że dany dostawca siły roboczej nie spełnia wymogów albo nie posiada licencji, powinieneś skontaktować się z nami.

Owe wymogi to nie tylko warunki otrzymania licencji pośrednika pracy typu gang master, ale i należne ci prawa – twój pracodawca ma obowiązek upewnienia się, że jesteś traktowany sprawiedliwie.

# Zasady licencjonowania

Zasady licencjonowania GLA precyzują warunki, jakie należy spełniać, aby uzyskać licencję.

Obejmują one:

- Test pod kątem spełniania określonych ustawą warunków
- Wypłaty wynagrodzeń oraz podatki
- Zapobieganie zmuszaniu do pracy oraz złemu traktowaniu pracowników
- Zakwaterowanie pracowników
- Warunki pracy
- Zasady BHP
- Rekrutację pracowników i zawartość umów o pracę
- Podzlecanie oraz korzystanie z innych dostawców siły roboczej

Dalsze informacje można znaleźć w broszurze wydanej przez GLA pt. 'Licensing Standards' („Zasady licencjonowania”).

# Dalsza pomoc i porady

## **Citizens Advice Bureau (Biura Porad Obywatelskich) – Irlandia Północna**

Bezpłatne, obiektywne i poufne porady we wszelkich sprawach. Biura na terenie całej Irlandii Północnej.

[www.citizensadvice.co.uk](http://www.citizensadvice.co.uk)

[www.adviceguide.org.uk/nireland.htm](http://www.adviceguide.org.uk/nireland.htm)

Telefon: 028 9023 1120

## **Advice NI**

Niezależne, bezpłatne i poufne porady.

[www.adviceni.net](http://www.adviceni.net)

Telefon: 028 9064 5919

## **Labour Relations Agency; LRA (Agencja ds. Stosunków Pracy)**

Bezpłatne, poufne porady na temat praw pracowniczych.

[www.lra.org.uk](http://www.lra.org.uk)

Telefon: 028 9032 1442 – prosić o Enquiry Point (punkt informacyjny)

## **NI Direct**

Oficjalna rządowa strona internetowa dla obywateli Irlandii Północnej.

[www.nidirect.gov.uk](http://www.nidirect.gov.uk)

## **Kwestie związane z zatrudnieniem**

Department for Employment and Learning  
(Ministerstwo pracy i doskonalenia zawodowego).  
Zawiera informacje na temat przerw na odpoczynek,  
uprawnień do urlopu i praw pracowniczych.

[www.delni.gov.uk](http://www.delni.gov.uk)

Telefon: 028 9025 7777

## **Infolinia ds. płacy i praw pracowniczych (Pay and Work Rights Helpline)**

Porady odnośnie krajowej płacy minimalnej i płacy  
minimalnej w rolnictwie, godzin pracy oraz biur  
pośrednictwa pracy. Linia bezpłatna.

[www.payandworkrightscampaign.direct.gov.uk/  
index.html](http://www.payandworkrightscampaign.direct.gov.uk/index.html)

Telefon: 0800 917 2368

## **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Inspektorat bezpieczeństwa i higieny pracy na Irlandię  
Północną.

[www.hseni.gov.uk](http://www.hseni.gov.uk)

Telefon: 0800 0320 121

## **Numer ubezpieczenia społecznego**

Ministerstwo rozwoju społecznego (Department for  
Social Development).

[www.dsdni.gov.uk](http://www.dsdni.gov.uk)

Telefon: Jobcentre Plus 0845 600 0643

**Northern Ireland Committee of the Irish Congress of Trade Unions; NIC/ICTU (Irlandzki Kongres Związków Zawodowych w Irlandii Północnej)**

Porady i reprezentacja w kwestiach zatrudnienia.

[www.ictuni.org](http://www.ictuni.org)

Telefon: 028 9024 7940

**Northern Ireland Council for Ethnic Minorities; NICEM (Rada ds. mniejszości etnicznych w Irlandii Północnej)**

Zapewnia usługi i wsparcie.

[www.nicem.org.uk](http://www.nicem.org.uk)

Telefon: 028 9023 8645 lub 028 9031 9666

**Informacje dla pracowników napływowych**

Przewodnik „Your Rights” („Twoje prawa”) dostępny w różnych językach z Law Centre NI (Centrum Prawnego dla Irlandii Północnej) oraz na internecie.

[www.lawcentreni.org](http://www.lawcentreni.org)

Telefon: 028 9024 4401 (biuro rejonowe w Belfaście)

lub 028 7126 2433 (biuro na rejon zachodni)

**Crimestoppers (Stop przestępczości)**

[www.crimestoppers-uk.org](http://www.crimestoppers-uk.org)

Telefon: 0800 555 111

# Kontakt z nami



Gangmasters Licensing Authority

PO Box 10272 ■ Nottingham ■ NG2 9PB

[www.gla.defra.gov.uk](http://www.gla.defra.gov.uk)

e: [enquiries@gla.gsi.gov.uk](mailto:enquiries@gla.gsi.gov.uk)

t: +44 (0) 845 602 5020

