

Stały się dla siebie...

Praca tymczasowa i tak zwane „elastyczne warunki zatrudnienia” są sposobami na pogorszenie warunków pracy i jeszcze większy wyzysk nas wszystkich. Zagrożają również bezpieczeństwu zatrudnienia tych, którzy pracują na etatach. Tak więc „elastyczne warunki pracy” nie dotyczą tylko pracowników tymczasowych i agencyjnych, ale wszystkich zatrudnionych.

Pracodawcy będą zwalniać z pracy tych, którzy się im nie podobają wiedząc doskonale, że wielu z nich nie poda ich za to do sądu pracy. Nie wystarczy więc, że mamy te kilka praw pracowniczych, gwarantowanych przez ustawy czy kontrakty, musimy działać wspólnie by mieć pewność, że prawa o które walczyliśmy tak długo będą przestrzegane.

Tylko działając wspólnie możemy powstrzymać pracodawców przed prześladowaniem i pozbywaniem się niewygodnych pracowników. Nie możemy zostawić tego rządowi, szefom, partiom politycznym, czy nawet oficjalnym związkom zawodowym. Najlepszym sposobem na obronę naszych praw jest samoorganizacja, i wspólne podejmowanie akcji bezpośrednich. Tworząc własne grupy, w których wszyscy są równi, możemy przeciwstawić się wyzyskowi i skutecznie bronić naszych praw pracowniczych. Obrona naszych praw to tylko początek. Gdy uda się to osiągnąć, będziemy mogli przejść inicjatywę. Atak na jednego to atak na wszystkich!

Solidarity Federation - IWA - www.solfed.org.uk

Ta ulotka została wydana przez Solidarity Federation jako element trwającej kampanii przeciwko „elastycznym warunkom pracy”. Została napisana przez pracowników i dla pracowników, by poinformować ich o przysługujących im prawach. Solidarity Federation jest częścią Międzynarodowego Stowarzyszenia Robotników (IWA), światowej organizacji anarcho – syndykalistów. W ramach tej kampanii IWA prowadzi działania przeciwko wyzyskowi w miejscu pracy i na rzecz solidarności między pracownikami. Czyny mówią głośniejsz niż słowa. Im bardziej uda się nam zjednoczyć, tym głośniejsz będziemy słyszalni.

Skontaktuj się z nami by otrzymać darmowe ulotki i więcej informacji na temat „elastycznych warunków pracy”, jak również samej Solidarity Federation. Możesz również zwrócić się do nas, jeśli potrzebujesz porady w sprawach prawa pracy i przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny w Twojej firmie:

Solidarity Federation, PO Box 469, Preston PR1 8XF email: solfed@solfed.org.uk

solidarity federation



**SZEF
NIE
CHCE**
żebyś o tym wiedział

Podstawowe prawa pracownicze

Bez względu na formę zatrudnienia (praca stała lub tymczasowa, agencyjna, na pełen lub pół etatu) i zapisy w kontrakcie większość zatrudnionych ma zagwarantowane pewne, podstawowe prawa. Wśród nich:

- 1. Prawo do określenia na piśmie wysokości zarobków i terminu ich wypłaty.** Płaca minimalna od października 2010 roku wynosi 5.93 funta. Dla osób w wieku od 18 do 20 lat minimalne zarobki to 4.92 funta, dla 16 – i 17 – latków 3.64. Pracownicy agencyjni muszą otrzymywać wynagrodzenie w określone dni, nawet jeśli pracodawca nie zapłacił jeszcze agencji.
- 2. Prawo do co najmniej 4 tygodni płatnego urlopu w ciągu roku.** Każdy kontrakt powinien określać długość urlopu. Jeśli ich nie określa, pracownikowi przysługuje 4 tygodnie płatnego urlopu, (wliczając w to święta państwowe). Prawo to przysługuje wszystkim zatrudnionym, w tym pracownikom agencyjnym, pracującym we własnych domach, będących na przyuczeniu, i większości freelancerów. Prawo do płatnych wakacji liczy się od dnia zatrudnienia, i tak już po jednym dniu pracy mamy prawo do dwu dni płatnego urlopu, po pół roku 10 dni. (zatrudnionym na pół etatu przysługuje odpowiednio krótszy urlop, a opisane zasady dotyczą zatrudnionych po październiku 2001 roku).
- 3. Prawo do 20 minut przerwy po każdym 6 godzinach pracy.** Ponadto, każdego dnia przysługuje nam co najmniej 11 – godzinny odpoczynek po pracy, a w każdym tygodniu jeden dzień wolnego. Pracownikom poniżej 18 roku życia przysługuje pół godziny przerwy po 4 i pół godzinie pracy.
- 4. Prawo do odmowy pracy w wymiarze ponad 48 godzin w tygodniu.** Pracodawca nie może nas zmusić, byśmy pracowali dłużej o ile nie zgodzimy się na to na piśmie (chodzi tu o przeciętny czas pracy w okresie 17 tygodni, może się więc zdarzyć że w konkretnym tygodniu będziemy musieli pracować dłużej).
- 5. Prawo do płatnego zwolnienia chorobowego.** Przysługuje ono wszystkim, którzy zarabiają przeciętnie ponad 77 funtów tygodniowo i pracują w tej samej firmie co najmniej 3 miesiące (lub posiadają ciągłość zatrudnienia przez ostatnie 13 tygodni).
- 6. Prawo do urlopu macierzyńskiego dla ojców lub matek.** Od kwietnia 2003 większości matek przysługuje 26 tygodni płatnego urlopu macierzyńskiego i dodatkowo 26 tygodni urlopu bezpłatnego. Aby otrzymać płatny urlop, trzeba zarabiać przeciętnie ponad 77 funtów tygodniowo i przepracować co najmniej ostatnie dziesięć miesięcy przed urodzeniem dziecka. Przez pierwsze 6 tygodni urlopu przysługuje 90% przeciętnych zarobków, później przez kolejne 20 tygodni 100 funtów tygodniowo. Jeśli nie możemy się ubiegać o płatny urlop macierzyński, przysługuje nam zasiłek macierzyński wypłacany przez DWP. Ojcom przysługuje 2 tygodnie płatnego urlopu opiekuńczego po urodzeniu się dziecka, na tych samych zasadach jak matkom.
- 7. Prawo do ochrony przed przesładowaniami w miejscu pracy.** Mamy prawo do pracy w środowisku wolnym od uprzedzeń rasowych, molestowania seksualnego i innych form dyskryminacji. Pracownicy agencyjni i osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin mają takie same prawa jak pracownicy na kontraktach.
- 8. Prawo do obrony praw pracowniczych.** Wszyscy pracownicy mają prawo do ochrony przed zwolnieniem z powodu upominania się o przestrzeganie praw pracowniczych, mamy też prawo do organizowania się i członkostwa w związkach zawodowych.
- 9. Prawo odmowy pracy w warunkach zagrażających bezpieczeństwu lub bez odpowiedniego przeszkolenia.** Mamy prawo odmówić wykonywania pracy zagrażającej bezpośrednio naszemu bezpieczeństwu. Przepisy regulujące działalność agencji pracy zakazują im wysyłania nas do prac, do których nie mamy kwalifikacji i zobowiązują je do zapewnienia nam odpowiedniego przeszkolenia.

Czy jesteś bezpieczny w pracy?

Przepisy dotyczące czasu pracy

Podstawowe prawa i zabezpieczenia zawarte w tych przepisach to:

- ograniczenie do 48 godzin tygodniowo przeciętnego czasu pracy (zatrudniony może pracować więcej, jeśli wyrazi na to zgodę)
- ograniczenie do 8 godzin na dobę przeciętnego czasu pracy w nocy.
- prawo do darmowych badań lekarskich dla pracowników zatrudnionych w nocy
- prawo do 11 godzin wypoczynku na dobę
- prawo do jednego dnia wolnego w tygodniu
- prawo do przerwy w pracy jeśli zmiana trwa dłużej niż 6 godzin
- prawo do 4 tygodni płatnego urlopu na rok.

Podstawy bezpieczeństwa i higieny w pracy

Pracodawca powinien:

- zapewnić bezpieczne i zdrowe warunki pracy
 - zapewnić odpowiednie szkolenia i informacje dla osób na wszystkich stanowiskach
 - powiadomić pracowników o procedurach ograniczających zagrożenia związane z pracą
 - poinformować wszystkich pracowników o zasadach bezpieczeństwa i higieny i praktyce w tym zakresie przed rozpoczęciem pracy.
- Utrzymanie bezpieczeństwa i higieny w pracy jest kosztowne i zagraża zyskom, dlatego szefowie starają się omijać przepisy i zrzucić z siebie odpowiedzialność. Według prawa mają jednak obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy wszystkim zatrudnionym. Pamiętaj, masz prawo odmówić pracy jeśli uważasz, że zagraża ona bezpośrednio Twojemu bezpieczeństwu.

Spór z pracodawcą

Od 6 kwietnia 2009 roku zniesiono dotychczasowe, statutowe regulacje dotyczące procedur dyscyplinarnych i sporów z pracodawcą – mimo to trwające już procedury dyscyplinarne i spory (zwane z angielskiego D&G) będą rozstrzygane na starych zasadach. Intencją wprowadzenia statutowych procedur D&G było ograniczenie liczby sądowych pozwów o bezprawne zwolnienie, w rzeczywistości jednak stało się odwrotnie i z roku na rok spraw takich było coraz więcej (w zeszłym roku o 15%).

Zamiast procedur statutowych ACAS wydał więc zbiór zaleceń, określający jak powinny wyglądać procedury D&G w zakładach pracy. Zbiór ten nie ma jednak mocy prawnej, i jego naruszenie przez pracodawcę nie oznacza automatycznie, że każde zwolnienie dyscyplinarne będzie bezprawne. Mimo to zalecenia zawarte w zbiorze (które nie dotyczą jednak redukcji stanowisk pracy i nieprzedłużenia kontraktów na czas określony) będą brane pod uwagę przez sądy. W szczególności sądy pracy będą mogły podnosić o 25% wysokość odpraw,

wypłacanych zwalnianym, jeśli pracodawca nie zastosował się do zaleceń wydanych przez ACAS.

Pracownicy, wobec których toczy się postępowanie dyscyplinarne powinni mieć odpowiednio dużo czasu na przygotowanie obrony, powinni mieć również możliwość przedstawienia w postępowaniu własnych dowodów i świadków. Pracownik ma również prawo wyznaczenia osoby, towarzyszącej mu w przesłuchaniach – może to być na przykład delegat ze związku zawodowego (uznawanego przez pracodawcę lub nie), przedstawiciel prawny (osoba ze związków zawodowych mająca niezbędne przygotowanie prawne do uczestnictwa w takich postępowaniach) lub kolega z pracy. Tak pracownik, jak i wyznaczony przez niego reprezentant mają zapewnioną ochronę przed bezprawnym zwolnieniem i dyskryminacją w pracy w związku z pełnieniem funkcji przedstawiciela. Przesłuchanie w związku z procedurą dyscyplinarną musi się odbyć w „rozsądnym terminie”.