

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 4.8 (np. Jeśli pracownik pracuje 5 dni w tygodniu to $5 \times 4.8 = 24$ 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**.

Fact Sheet

In partnership with:



Tel: 028 9261 2775

- 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 5.73£ za godzinę dla osób mających 22 lata i więcej; 4.77£ za godzinę dla osób mających 18–21 lat i 3.53£ 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)** znajdują Państwo w książce telefonicznej lub na stronie internetowej www.citizensadvice.co.uk.