

Polskie

# TWOJE PRAWA W MIEJSCU PRACY

Projekt wspierany przez program Unii Europejskiej pt. Peace IV,  
zarządzany przez Special EU Programmes Body (SEUPB).

**Peace**



**Northern Ireland - Ireland**

European Regional Development Fund



STRONGER TOGETHER  
**CONGRESS**

Northern Ireland Committee  
Irish Congress of Trade Unions

# 1. WPROWADZENIE

Wszystkim pracownikom w Irlandii Północnej przysługują pewne podstawowe prawa, włączając w to prawo do przystąpienia do związku zawodowego oraz do pracy wolnej od dyskryminacji i prześladowania.

Irlandzki Kongres Związków Zawodowych opracował ten przewodnik z myślą o tobie i innych pracownikach zagranicznych. Przedstawia on twoje podstawowe prawa w miejscu pracy, gdzie dowiedzieć się więcej oraz gdzie zasięgnąć pomocy jeśli doświadczysz problemów w pracy. Ważne jest abyś go przeczytał i podzielił się zawartymi w nim informacjami z przyjaciółmi i kolegami z pracy.

***Jeśli jesteś pracownikiem należącym do mniejszości narodowej czy etnicznej, przyłączenie się do związku zawodowego jest szczególnie ważne dla uniknięcia wyzysku i gorszego traktowania.***

## CO TO JEST ZWIĄZEK ZAWODOWY?

- Związek zawodowy to organizacja reprezentująca interesy pracowników.
- Związki zawodowe chronią pracowników w miejscu pracy oraz walczą o polepszenie płac i warunków pracy swoich członków.
- Związki zawodowe prowadzą kampanie na rzecz silniejszego prawa pracy, równouprawnienia, oraz poprawy stopy życiowej pracowników.
- Związki zawodowe są niezależne od rządu i pracodawców. Są zarządzane przez i dla swoich członków.

## DLACZEGO WARTO PRZYŁĄCZYĆ SIĘ DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH?

- Aby zapewnić przestrzeganie praw pracowniczych oraz bezpieczne miejsce pracy.
- Aby chronić i podnosić warunki płacowe oraz inne warunki zatrudnienia.
- Aby otrzymywać porady i wskazówki nt. praw pracowniczych.
- Aby być reprezentowanym na spotkaniach dyscyplinarnych czy w trakcie procedury składania zażalenia.
- Aby, poprzez promowanie równości i pozytywnych relacji, stworzyć miejsce pracy, gdzie panuje integracja i różnorodność.
- Aby mieć wpływ na warunki w jakich pracujesz.
- Masz prawo przyłączyć się do związku zawodowego od pierwszego dnia pracy, niezależnie od twojego statusu zawodowego.
- Nie możesz być dyskryminowany/-a za bycie członkiem związku zawodowego.

Związki zawodowe aktywnie wspierają szkolenia i naukę w miejscu pracy. We współpracy z rządem i pracodawcami zachęcają pracowników do kształcenia ustawicznego i podnoszenia umiejętności poprzez podejmowanie ogólnokrajowo uznawanych kwalifikacji. Oferują szeroki wachlarz kursów, od angielskiego dla obcokrajowców (ESOL) aż do edukacji na poziomie wyższym. W wielu zakładach pracy działają Przedstawiciele ds. Nauczania (Union Learning Rep), którzy udzielą zainteresowanym dodatkowych informacji i wskazówek.

**Jeśli doświadczasz problemów w pracy, masz pytania dotyczące praw pracowniczych lub związków zawodowych, prosimy o kontakt z Kevin Doherty w Irlandzkim Kongresie Związków Zawodowych.**

**[kevin.doherty@ictuni.org](mailto:kevin.doherty@ictuni.org)**

**or 028 9024 7940 or 07305 439360.**

**Informacje na temat tego, do którego związku najlepiej przystąpić uzyskasz na stronie**

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

*Disclaimer: Wyłączenie odpowiedzialności: informacje zawarte w tym przewodniku są jedynie ogólnymi zasadami i nie stanowią porady prawnej.*



## 2. TWOJA PŁACA I WARUNKI ZATRUDNIENIA

Masz prawo otrzymać **dokument określający twoje warunki zatrudnienia na piśmie** (zawierający kwestie takie jak płaca, miejsce pracy, stanowisko, godziny pracy, wymiar urlopu) w okresie 2 miesięcy od rozpoczęcia pracy. Masz również prawo uzyskać umowę o pracę. Zmiany dotyczące warunków pracy powinny się odbyć za twoją zgodą i być również w formie pisemnej.

Jesteś uprawniony do otrzymywania szczegółów wypłaty na piśmie (**tzw. payslip**) przy każdej wypłacie, wykazujących ile zarobiłeś/łaś wraz z potrąceniami.

Jedynie potrącenia z wypłaty jakie mogą zostać dokonane przez pracodawcę to:

- Podatek oraz składki na ubezpieczenie społeczne ustanowione przez prawo.
- Inne koszty mogą być potrącone tylko za twoją zgodą, lub jeśli tak stanowi umowa.

Krajowa płaca minimalna (National Minimum Wage - NLM) oraz płaca „Living Wage” (tzw. płaca zapewniająca pokrycie podstawowych potrzeb życiowych dla pracowników powyżej 25 lat - NLW), którą zobowiązani są wypłacać wszyscy pracodawcy (za wyjątkiem członków rodziny) to:

|                                                                      | Od kwietnia 2018 do końca marca 2019<br>stawka za godzinę | Od kwietnia 2019 do końca marca 2020<br>stawka za godzinę |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Płaca minimalna „Living Wage” dla pracowników w wieku powyżej 25 lat | £7.83                                                     | £8.21                                                     |
| Krajowa płaca minimalna dla pracowników w wieku 21-24 lat            | £7.38                                                     | £7.70                                                     |
| Krajowa płaca minimalna dla pracowników w wieku 18-20 lat            | £5.90                                                     | £6.15                                                     |
| Krajowa płaca minimalna dla pracowników w wieku poniżej 18 lat       | £4.20                                                     | £4.35                                                     |

### CZAS PRACY

Tvoja umowa powinna precyzować dni i godziny pracy. W przeciwnym wypadku, pracodawca zobowiązany jest powiadomić cię o dniach i godzinach pracy z przynajmniej 24 godzinnym wyprzedzeniem.

## MAKSYMALNY WYMIAR CZASU PRACY

Twój pracodawca jest zobowiązany posiadać na piśmie twoją zgodę na pracę powyżej 48 godzin tygodniowo w każdym 7-dniowym okresie (uśrednione na 17 tygodni). Prawo to nie obowiązuje w pewnych sektorach.

## MINIMALNE PRZERWY

Masz prawo do 20-minutowej przerwy jeśli twój czas pracy wynosi ponad 6 godzin na jednej zmianie.

Masz prawo do przynajmniej 11-godzinnego okresu odpoczynku pomiędzy dniami pracy.

Masz prawo do 24 godzinnego okresu odpoczynku w każdym tygodniu lub 48 godzin po dwóch tygodniach pracy.

## URLOP

Wymiar przysługującego urlopu powinien być określony w umowie o pracę. Chociaż twój pracodawca może zapewniać więcej, masz prawo do minimum:

- 28 dni płatnego urlopu rocznie (5.6 tygodnia)
- jeśli pracujesz na pół etatu twój urlop naliczany jest proporcjonalnie
- naliczanie okresu urlopowego zaczyna się od pierwszego dnia pracy
- za urlop otrzymujesz swoją normalną stawkę
- po zakończeniu pracy otrzymujesz zwrot za niewykorzystany urlop

- pracodawca może kontrolować kiedy bierzesz urlop.

Nie jesteś ustawowo uprawniony do otrzymywania płatnego urlopu w święta państwowe. Święta państwowe mogą być wliczone w 28-dniowy minimalny wymiar przysługującego urlopu.

Niektórzy pracodawcy prowadzą system, w którym przysługujący wymiar urlopu jest 'akumulowany' w ciągu roku. Oznacza to, że za każdy miesiąc pracy należy ci się jedna dwunasta rocznego wymiaru. W ten sposób, po 6 miesiącach przysługuje ci połowa rocznego urlopu.

## ZASIŁEK CHOROBY

Wielu pracowników uprawnionych jest do otrzymywania płatnego zwolnienia chorobowego (Statutory Sick Pay - SSP) w czasie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą dłuższą niż 4 dni. Płatne zwolnienie chorobowe może być wypłacane przez maksymalnie 28 tygodni. Zasady chorobowego określone są przez prawo, natomiast wypłaca je pracodawcę. Dodatkowo, niektórzy pracownicy mogą być uprawnieni do otrzymywania zawodowego zwolnienia chorobowego, jeśli tak stanowi ich umowa o pracę.

Twój pracodawca może posiadać określone wymagania co do sposobu czy ram czasowych, w których powinienś powiadomić go o swojej niezdolności do pracy. Zwykle możliwe jest samodzielne

wystawienie certyfikatu niezdolności do pracy na pierwszy tydzień choroby; po tym okresie wymagane jest zwolnienie wystawione przez lekarza.

## **PRACOWNICY ZATRUDNIENI NA CZAS OKREŚLONY**

Jeśli jesteś pracownikiem zatrudnionym na umowę na czas określony (tzn. nie posiadasz stałej umowy o pracę) możesz być uprawniony do otrzymywania takiej samej płacy, warunków zatrudnienia, pakietu świadczeń, świadczeń emerytalnych oraz możliwości awansu jak osoba pracująca na umowę na czas nieokreślony na równoległym stanowisku. Ustawowy limit przedłużania umów na czas określony wynosi cztery lata. Po upływie tego okresu, przy kolejnym przedłużeniu kontraktu stajesz się pracownikiem stałym, chyba że pracodawca przedstawi rzeczowe powody, dla których powinien pozostać na umowie na czas określony.

Nieprzedłużenie umowy na czas określony traktowane może być jako zwolnienie. W takim wypadku pracownicy mają prawo:

- otrzymać odprawę na zasadach takich jak przy redukcji etatów (przysługuje po dwóch latach zatrudnienia);
- ustawowej ochrony przed nieprawym zwolnieniem (obowiązuje po roku zatrudnienia).

## **PRACOWNICY NA PÓŁ ETATU**

Jeśli pracujesz na pół (lub część etatu) nie możesz być traktowany inaczej niż pracownicy pracujący na pełen etat tylko z powodu krótszego wymiaru godzin.

## **PRACOWNIK CZY OSOBA ZATRUDNIONA?**

W prawie Irlandii Północnej istnieje rozróżnienie na „pracowników” (worker) i „osoby zatrudnione” (employee). Ważne jest aby ustalić czy jesteś pracownikiem czy osobą zatrudnioną. Pomimo, że obydwie kategorie posiadają pewne podstawowe prawa pracownicze, niektóre prawa należą się tylko osobom w kategorii „zatrudnionych”.

Jeśli jesteś pracownikiem agencyjnym (zobacz sekcja „Pracownicy agencyjni”) lub pracownikiem na kontrakcie zerowym prawdopodobnie przysługują ci prawa pracownika. Warto jednak zauważyć, że wielu z nich może być zaklasyfikowanych jako „osoby zatrudnione”. Swoją status oraz przysługujące z tego tytułu prawa możesz sprawdzić kontaktując się ze swoim związkiem zawodowym lub z Jednostką ds. Wspierania Pracowników Zagranicznych.

# PRACOWNICY ROLNI

Do pracowników rolnych zaliczają się pracownicy zatrudnieni w leśnictwie, uprawie owoców, uprawie nasion, hodowli krów mlecznych, chowu i hodowli bydła, wykorzystywaniu gruntów pod pastwiska lub łąki, punktach sprzedaży krzewów i roślin bądź szkółkach leśnych. Pakowanie nie jest klasyfikowane jako praca w rolnictwie, natomiast zbiórka jest.

## PŁACA MINIMALNA DLA PRACOWNIKÓW ROLNYCH

**UWAGA:** Poniższe stawki ulegną zmianie w kwietniu 2019r. Stawki te nie mogą spaść poniżej poziomu Krajowej Płacy Minimalnej (NMW) ani płacy minimalnej "Living Wage" (NLW).

| Grupa wiekowa pracownika                                                                | Poniżej 20         | 21 do 24           | 25+                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|                                                                                         | Stawka godzinowa £ | Stawka godzinowa £ | Stawka godzinowa £ |
| Stopień 1 – stawka minimalna – dotyczy pierwszych 40 tygodni skumulowanego zatrudnienia | 6.88               | 7.38 (NMW)         | 7.83 (NLW)         |
| Stopień 2 - pracownik standardowy                                                       | 7.42               | 7.42               | 7.83 (NLW)         |
| Stopień 3 - pracownik wiodący                                                           | 8.16               | 8.16               | 8.16               |
| Stopień 4 - specjalista                                                                 | 8.76               | 8.76               | 8.76               |
| Stopień 5 - nadzorca                                                                    | 9.26               | 9.26               | 9.26               |
| Stopień 6 - kierownik                                                                   | 10.04              | 10.04              | 10.04              |

Maksymalna kwota, która może być potrącona z wypłaty na poczet zakwaterowania wynosi £37 na tydzień.

Stawka za nadgodziny, obowiązująca po przepracowaniu 39 godzin, wynosi przynajmniej 1.5 stawki.

Pracownik rolny po rocznym okresie ciągłego zatrudnienia u tego samego pracodawcy uprawniony jest do 29 dni urlopu (proporcjonalnie do liczby dni przepracowanych w tygodniu).

## URLOP CHOROBY

Świadczenie to przysługuje pracownikom zatrudnionym na cały etat po 52 tygodniowym okresie ciągłego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Nie dotyczy nieobecności spowodowanych urazami odniesionymi poza miejscem pracy ani chorobami wynikającymi z ciąży lub macierzyństwa.

- musisz powiadomić pracodawcę i przedstawić zaświadczenie wystawione

przez siebie jeśli niezdolność do pracy trwa do 7 dni lub zwolnienie od lekarza w przypadkach dłuższej nieobecności

- nie otrzymasz wypłaty za pierwsze trzy dni nieobecności chyba, że nieobecność będzie trwała 14 dni lub więcej

- uprawniony jesteś do otrzymywania połowy normalnej dziennej wypłaty plus ustawowego urlopu chorobowego za każdy dzień nieobecności.

## 4. PRACA I RODZINA

### CIĄŻA I MACIERZYŃSTWO

Prawo do ochrony przed dyskryminacją ze względu na ciążę i macierzyństwo przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia.

Pracownica nie może być zwolniona z pracy z powodu związanego z ciążą lub urlopem macierzyńskim nawet w przypadku jeśli dopiero rozpoczęła pracę u danego pracodawcy.

Ciężarnym pracownikom (posiadającym status „osoby zatrudnionej”) przysługują:

- Płatny czas na wizyty w poradni prenatalnej.
- Ustawowy urlop macierzyński (Statutory Maternity Leave) w wymiarze 52 tygodni. 26 tygodni to zwykły urlop macierzyński (Ordinary Maternity Leave - OML), który przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia a pozostałe 26 to dodatkowy urlop macierzyński (Additional Maternity Leave - AML).
- Płatny urlop macierzyński (Statutory Maternity Pay), który wypłacany jest przez 39 tygodni przysługuje

pracownikom, które przepracowały dla swojego pracodawcy 26 tygodni w 15 tygodniu przed oczekiwaną datą porodu. Pracownice, które nie kwalifikują się do SMP mogą starać się o dodatek macierzyński (Maternity Allowance). Dodatkowy urlop macierzyński jest niepłatny.

- Kontynuacji umowy o pracę (zmieniona będzie jednak wysokość wynagrodzenia). Podczas dodatkowego urlopu macierzyńskiego (AML) nie wszystkie warunki umowy obowiązują.
- Prawo do powrotu na to samo stanowisko pracy po zwykłym urlopie macierzyńskim, jeśli jest to wykonalne, a w przypadku powrotu po dodatkowym urlopie macierzyńskim na to samo lub podobne stanowisko pracy.
- Prawo do traktowania na zasadach preferencyjnych w przypadku redukcji etatów.
- Pracy w bezpiecznym otoczeniu. Jeśli zagrożenia nie mogą być wyeliminowane lub zmniejszone a pracodawca nie może zapewnić stosownej prac zastępczej (za taką samą stawkę i w warunkach nie gorszych od posiadanych) pracodawca

musi zawiesić pracownicę w obowiązkach pracowniczych na pełnym wynagrodzeniu do czasu rozpoczęcia przez nią urlopu macierzyńskiego.

- Otrzymania takich samych możliwości szkolenia i awansu jak inni pracownicy.
- Zatrzymania tych samych obowiązków i odpowiedzialności.

## URLOP OJCOWSKI

Jeśli jesteś pracującym ojcem lub partnerem matki masz prawo do jednego lub dwóch następujących po sobie tygodni urlopu po urodzeniu dziecka. Większości ojców przysługuje również płatny zasiłek ojcowski (Statutory Paternity Leave).

## WSPÓLNY URLOP RODZICIELSKI

Matka lub osoba adoptująca dziecko może zrezygnować z części przysługującego jej urlopu macierzyńskiego czy adopcyjnego i zamiast tego skorzystać ze wspólnego urlopu rodzicielskiego (Shared Parental Leave). Uprawnieni rodzice mogą zamienić część urlopu macierzyńskiego

lub adopcyjnego na SLP i otrzymywać ustawowy wspólny urlop rodzicielski. Urlop ten może być dzielony między rodziców w sposób najbardziej dla nich dogodny.

## URLOP RODZICIELSKI

Pracownicy mają prawo skorzystać z niepłatnego urlopu rodzicielskiego (parental leave) na opiekę nad dzieckiem. Urlop ten jest zwykle niepłatny i przysługuje do ukończenia przez dziecko 18 lat.

## URLOP OKOLICZNOŚCIOWY

Pracownicy mają prawo skorzystać z niepłatnego urlopu okolicznościowego (compassionate leave) w trudnej sytuacji osobistej. Zgodnie z ustawodawstwem, stosowny wymiar urlopu należy się w nagłych wypadkach dotyczących członków rodziny, np. śmierć bliskiej osoby.

## ELASTYCZNE GODZINY PRACY

Osoby zatrudnione, które mają pod opieką dzieci, starszych krewnych lub inne osoby na utrzymaniu mają prawo starać się o pracę w elastycznych godzinach.

# PRACOWNICY AGENCYJNI

Kwalifikujesz się jako pracownik agencyjny jeśli posiadasz umowę z agencją pośrednictwa pracy, ale wykonujesz pracę dla innego pracodawcy.

Agencja oferująca ci pracę ma obowiązek w przeciągu 3 dni przedstawić na piśmie następujące dane dotyczące danego zlecenia:

- nazwę organizacji zatrudniającej
- lokalizację
- datę rozpoczęcia
- oczekiwany czas trwania zlecenia
- rodzaj zleczonej pracy
- godziny pracy
- stawkę

Pracownicy agencyjni zatrudnieni na tym samym stanowisku u danego pracodawcy przez 12 tygodni mają prawo do równego wynagrodzenia w stosunku do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez tego pracodawcę. Prawo to nie dotyczy jednak pracowników, którzy podpiszą stałą umowę z agencją gwarantującą im płacę pomiędzy zleceniami.

## **PRAWA PRACOWNICZE PRACOWNIKÓW AGENCYJNYCH**

Wszyscy pracownicy agencyjni, włącznie z tymi, którzy podpisali umowę z agencją gwarantującą im wynagrodzenie pomiędzy zleceniami, posiadają następujące prawa pracownicze:

- prawo do krajowej płacy minimalnej
- zakaz bezprawnych potrąceń z wypłaty
- zakaz dyskryminacji i prześladowania osób chronionych prawem dotyczącym równouprawnienia
- zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych na pół etatu
- prawo do przerw w pracy i ograniczenia dotyczące maksymalnego wymiaru godzin pracy
- prawo do ustawowego płatnego urlopu
- prawo do ustawowego urlopu chorobowego, ustawowego urlopu macierzyńskiego, ustawowego urlopu adopcyjnego oraz ustawowego urlopu ojcowskiego pod warunkiem, że spełniasz wymagane kryteria
- prawo do ochrony w czasie ciąży
- ochrona ustawodawstwa ds.

- bezpieczeństwa i higieny pracy
- prawo do przystąpienia do związku zawodowego
- prawo do reprezentanta na spotkaniach dyscyplinarnych lub zażaleniowych
- automatyczna rejestracja do funduszu emerytalnego po 12 tygodniach.

## **UMOWA GWARANTUJĄCA WYNAGRODZENIE POMIĘDZY ZLECENIAMI**

Jeśli agencja pośrednictwa pracy oferuje ci stały kontrakt i płaci ci pomiędzy zleceniami oznacza to, że posiadasz umowę gwarantującą wynagrodzenie pomiędzy zleceniami:

- oznacza to, że możesz być traktowany jako osoba zatrudniona przez agencję ("employee") a nie pracownik ("worker")
- po 12 tygodniach nie będzie przysługiwać ci takie samo wynagrodzenie jakie otrzymują pracownicy zatrudnieni bezpośrednio. Natomiast przysługują ci wszystkie inne prawa pracownicze, takie jak urlop czy godziny pracy. Masz również prawo do korzystania z zaplecza i udogodnień oraz być informowany o wakatach w firmie od pierwszego dnia zatrudnienia.
- Agencja będzie ci płacić w przerwach między zleceniami.
- To wynagrodzenie musi wynosić przynajmniej 50% wynagrodzenia, które otrzymywałeś na ostatnim zleceniu lub równoważność krajowej

placy minimalnej za godziny przepracowane na ostatnim zleceniu, którakolwiek kwota jest wyższa.

- Agencja musi podejmować próby znalezienia dla ciebie pracy.
- Agencja nie może zakończyć twojej umowy przed upływem czterech tygodni od zakończenia ostatniego zlecenia, po którym nie pracowałeś a

agencja nadal płaciła ci wynagrodzenie.

- Ciężarne pracownice agencji po upływie 12 tygodni na tym samym stanowisku u tego samego pracodawcy mają prawo do płatnego czasu na wizyty w poradni prenatalnej.
- Możesz mieć prawo do urlopu macierzyńskiego.

## BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

6.

Pracownicy mają prawo do bezpieczeństwa w miejscu pracy. Prawo stanowi, że pracodawca ma obowiązek zapewnić:

- bezpieczne warunki pracy,
- bezpieczne maszyny oraz wyposażenie,
- bezpieczne systemy pracy,
- kompetentnych współpracowników.

Ty również masz obowiązek przyczynić się we wszelki możliwy sposób do stworzenia bezpiecznego otoczenia w miejscu pracy oraz przestrzegać zgodnych z prawem poleceń pracodawcy dla zapewnienia bezpieczeństwa.

Jeśli twój pracodawca uznaje związki zawodowe, musi się on konsultować ze związkowym przedstawicielem ds. BHP. Jeśli nie ma w zakładzie uznanego związku, pracodawca ma obowiązek skonsultować się bezpośrednio z tobą lub z przedstawicielem wybranym przez pracowników.

Wszyscy pracodawcy, bez względu na rozmiar ich przedsiębiorstwa są zobowiązani:

- Zapewnić bezpieczne miejsce pracy.
- Zapobiegać zagrożeniom dla zdrowia.
- Zadbać o bezpieczeństwo zakładu oraz używanych maszyn oraz ustanowienie i przestrzeganie bezpiecznych systemów.
- Zapewnić bezpieczne obsługiwanie, użytkowanie i przechowywanie wszelkich materiałów.
- Zapewnić odpowiednie środki pierwszej pomocy.
- Poinformować cię o wszelkich potencjalnych zagrożeniach wynikających z pracy którą wykonujesz, chemikaliach i innych substancjach używanych w zakładzie oraz zapewnić ci informację, instruktaż, szkolenia oraz nadzór tam gdzie jest to wymagane.
- Ustalić procedury postępowania w sytuacjach alarmowych.
- Upewnić się, że wszelkie urządzenia przeznaczone do wentylacji, kontroli temperatury, oświetlenia oraz toalety, umywalki i miejsca odpoczynku spełniają odpowiednie wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

- Sprawdzić czy zapewnione są odpowiednie urządzenia, które są odpowiednio używane i poddawane regularnym przeglądom technicznym.
- Zapobiegać lub kontrolować wystawianie pracowników na działanie substancji, które mogą zagrażać zdrowiu.
- Podjąć środki zapobiegawcze przeciwko zagrożeniom powodowanym przez substancje łatwopalne lub wybuchowe, sprzęt elektryczny, hałas i promieniowanie.
- Unikać potencjalnie niebezpiecznych zajęć takich jak ręczne podnoszenie i przenoszenie (a jeśli nie można tego uniknąć podjąć środki minimalizujące niebezpieczeństwo urazu).
- W razie potrzeby zapewnić nadzór nad stanem zdrowia.
- Zapewnić darmowe ubranie i sprzęt ochronny (jeśli zagrożenia nie można usunąć lub zapobiec mu w inny sposób).
- Zadbać o umieszczenie i utrzymywanie w dobrym stanie odpowiednich znaków ostrzegawczych.
- Zgłaszać odpowiednie wypadki, urazy oraz choroby czy niebezpieczne zdarzenia do Inspektoratu Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy (HSE) lub lokalnego organu, w zależności od rodzaju prowadzonej działalności.

## 7. RÓWNOUPRAWNIENIE W MIEJSCU PRACY

Niezgodne z prawem jest traktowanie pracownika/pracownicy gorzej od innych ze względu na jego/jej:

- płeć (włączając stan cywilny/ pozostawanie w związku cywilnym z osobą tej samej płci, ciążę oraz równe płace),
- rasę, włączając kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne czy narodowe,
- niepełnosprawność,
- wyznawaną religię,
- przekonania polityczne,
- orientację seksualną,
- wiek.

Dotyczy to wszelkich aspektów zatrudnienia, tj. płace, dostęp do zatrudnienia, szkolenia czy możliwości awansu.

### PRZEŚLADOWANIE

Prześladowanie określone jest przez prawo dotyczące równości jako czyn lub zachowanie, które jest niechciane i niemile widziane i które może być postrzegane jako obraźliwe, upokarzające oraz poniżające.

Prześladowanie innych lub traktowanie ich gorzej ze względu na np. pochodzenie lub narodowość (lub inne powody ujęte przez ustawodawstwo, zobacz sekcja poświęcona równości) poprzez wyzywanie, izolację lub wykluczanie w miejscu pracy, bezpodstawną krytykę pracy, a także wydawanie, obwieszczanie oraz rozpowszechnianie materiałów o obraźliwej treści mogą być również przykładami prześladowania.

## MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Molestowanie seksualne definiuje się jako niechciane zachowania natury słownej lub fizycznej o podłożu seksualnym, które naruszają godność osoby lub które stwarzają dla niej poniżające, wrogie, upokarzające lub odrażające otoczenie. Przykłady: dowcipy o podłożu seksualnym; aluzje; pytania oraz obraźliwe uwagi na temat

życia prywatnego; niemile widziane zainteresowanie seksualne, zalecanie się; obraźliwe gesty lub gwizdanie; sugestie, że usługi o naturze seksualnej mogą pomóc w karierze a odmowa ich świadczenia ją zniszczyć.

Prawo obejmuje również gorsze traktowanie wskutek odmowy poddania się molestowaniu.

## PROCEDURA DYSCYPLINARNA I SKŁADANIE ZAŻALEŃ

8.

### CO TO JEST PROCEDURA DYSCYPLINARNA?

Zasady przeprowadzania postępowania dyscyplinarnego powinny być sporządzone na piśmie i być łatwo dostępne dla pracowników. Procedura dyscyplinarna powinna zawierać przynajmniej poniższe etapy, określone jako ustawowe minimum. Pracodawca musi je zastosować, gdyż w przeciwnym razie zwolnienie może zostać zakwestionowane jako automatycznie nieprawne.

#### Etapy postępowania dyscyplinarnego:

1. Musisz otrzymać pisemne sprecyzowanie podłoża, z powodu którego pracodawca rozważa podjęcie postępowania dyscyplinarnego, np. zachownie. Jeśli to stosowne, pracodawca ma obowiązek przeprowadzić dochodzenie.
2. Pracodawca zaprasza cię na spotkanie w celu przedyskutowania tych kwestii. Masz prawo do przyprowadzenia ze sobą kolegi z pracy lub przedstawiciela związków zawodowych. Pracodawca ma obowiązek dać ci wystarczająco dużo czasu na przygotowanie się do spotkania oraz zaaranżowanie reprezentanta. Powinieneś także otrzymać kopie dokumentacji, na której będzie polegał pracodawca. W trakcie spotkania lub krótki czas po nim pracodawca powinien powiadomić cię o swojej decyzji oraz potwierdzić ją na piśmie. Ma on również obowiązek poinformować cię o prawie do złożenia odwołania od jego decyzji.
3. Procedura odwoławcza wygląda podobnie jak procedura dyscyplinarna.
  - Piszysz list, w którym wyjaśniasz powody swojego odwołania.

- Następuje spotkanie, zwykle z przełożonym wyższego szczebla niż na pierwszym spotkaniu – jak poprzednio masz prawo do przyprowadzenia osoby towarzyszącej.
- Podjęta zostaje ostateczna decyzja, którą powinienes otrzymać na piśmie.

## CO TO JEST PROCEDURA SKŁADANIA ZAŻALEŃ?

Zażalenie to skarga, którą składasz w związku z osobą lub sytuacją zaistniałą w miejscu pracy, np. warunki zatrudnienia, płaca i warunki pracy, złe stosunki z kolegami, dyskryminacja, prześladowanie, itp.

W większości przypadków nie jest możliwe złożenie pozwu do Sądu Pracy bez uprzedniego rozpoczęcia procedury w miejscu pracy.

Procedura składania zażaleń zwykle wygląda następująco:

1. Musisz złożyć zażalenie na piśmie.
2. Pracodawca powinien zaprosić cię na spotkanie aby przedyskutować twoją skargę. Twoja skarga powinna być rozpatrzona w sprawiedliwy i bezstronny sposób. Masz prawo przyprowadzić ze sobą kolegę z pracy lub przedstawiciela związków zawodowych.
3. Jeśli decyzja pracodawcy nie satysfakcjonuje cię, lub sądzisz, że procedura była wadliwa masz prawo do odwołania. Spotkanie odwoławcze zwykle odbywa się z przełożonym wyższego szczebla. Podobnie jak przy pierwszym spotkaniu, masz prawo zabrać ze sobą reprezentanta.

# SZUKAĆ POMOCY?

## **Irlandzki Kongres Związków Zawodowych - Jednostka ds. Wsparcia**

**Pracowników Zagranicznych** (Migrant Workers Support Unit). Jeśli masz problemy w pracy, poszukujesz porady na temat prawa pracy lub informacji na temat związków zawodowych. **T. 028 90247940**, lub [kevin.doherty@ictuni.org](mailto:kevin.doherty@ictuni.org)

**Komisja ds. Równouprawnienia** (Equality Commission Northern Ireland) – skargi w kwestiach dyskryminacji i prześladowania. **T.028 90500600**, lub [information@equalityni.org](mailto:information@equalityni.org)

**Agencja ds. Stosunków Pracy** (Labour Relations Agency) – doradztwo w kwestiach praktyki zatrudnienia. **T. 03300 552 220**, lub [info@lra.org.uk](mailto:info@lra.org.uk)

**Urząd ds. Higieny i Bezpieczeństwo Pracy** (Health and Safety Executive NI) – odpowiedzialność za promowanie i egzekwowanie standardów BHP.  
**T.0800 0320 121**, lub [mail@hseni.gov.uk](mailto:mail@hseni.gov.uk)

**Inspektorat Agencji Pośrednictwa Pracy przy Ministerstwie Ekonomii** (Employment Agency Inspectorate at Department for the Economy) – odpowiedzialność za nadzór nad prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy (pracownicy agencyjni).  
**T. 028 9025 7554**, or [eai@economy-ni.gov.uk](mailto:eai@economy-ni.gov.uk)

**Urząd Celny i Podatkowy JKM** (HM Revenue and Customs) – odpowiedzialny za egzekwowanie stawek krajowej płacy minimalnej oraz „living wage”. **T. 0300 123 110**, or visit [www.gov.uk/government/publications/pay-and-work-rights-complaints](http://www.gov.uk/government/publications/pay-and-work-rights-complaints)

**Rada ds. Stawek Rolniczych** (Agricultural Wages Board) – odpowiedzialna za skargi dotyczące środowiska pracy, płac oraz urlopów pracowników rolnych.  
**T. 028 9052 4012 lub 028 9052 4600**, lub [farmpolicybranch@daera-ni.gov.uk](mailto:farmpolicybranch@daera-ni.gov.uk)

**Gangmasters and Labour Abuse Authority** (GLAA) – odpowiedzialny za kontrolę agencji pośrednictwa pracy oraz pośredników dostarczających pracowników dla przemysłu rolnego, ogrodniczego, hodowli skorupiaków oraz pokrewnych sektorów przetwórstwa i pakowania żywności. **T.0345 602 5020**, or [licensing@gla.gsi.gov.uk](mailto:licensing@gla.gsi.gov.uk)

**Sądy Pracy** (Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal) – niezależna instytucja wymiaru sprawiedliwości, która zasądza w sprawach prawa pracy oraz dyskryminacji. [www.employmenttribunalsni.co.uk/](http://www.employmenttribunalsni.co.uk/)



STRONGER TOGETHER

# CONGRESS

Northern Ireland Committee  
Irish Congress of Trade Unions

Projekt wspierany przez program Unii Europejskiej pt. Peace IV,  
zarządzany przez Special EU Programmes Body (SEUPB).

# Peace



## Northern Ireland - Ireland

European Regional Development Fund