

Maj 2011r.

## Uprawnienia w pracy dla ojców i partnerów – polscy pracownicy

Ta broszura informacyjna jest przeznaczona dla młodych ojców i partnerów, w tym partnerek tej samej płci, przed i po urodzeniu się dziecka. Przedstawia zarys Twoich uprawnień do czasu wolnego i płacy po przyjściu na świat i w pierwszym roku życia dziecka. Odpowiada też na częste pytania o Twoje prawa w pracy i o świadczenia dla rodzin.

### Komu przysługują te uprawnienia?

Uprawnienia wymienione w tej broszurze należą się biologicznym ojcom oraz mężowi, partnerowi, lub partnerowi cywilnemu matki, w tym partnerkom tej samej płci. Urlop rodzicielski (to nie to samo co urlop ojcowski) może też przysługiwać każdej osobie, która otrzymała prawo opieki rodzicielskiej nad dzieckiem. Więcej n/t urlopu rodzicielskiego poniżej.

Od 30 kwietnia 2011r. polscy pracownicy nie podlegają obowiązkowi rejestracji w Systemie Rejestracji Pracowników (*Workers Registration Scheme*), aby otrzymać pozwolenie na pracę i mieć takie same prawa, jak obywatele pozostałych państw należących do Europejskiego Obszaru Ekonomicznego (EOG).

### Czy mogę dostać zwolnienie z pracy, żeby pójść z żoną/partnerką na wizyty przedporodowe?

Ojcowie i partnerzy nie mają zagwarantowanego prawa do płatnego zwolnienia na towarzyszenie żonie/partnerce na badania przedporodowe. Takie prawo mają tylko kobiety w ciąży. Ale w ramach promowania dobrych praktyk rząd zachęca pracodawców, aby zezwalali przyszłym ojcom i partnerom na udział w wizytach przedporodowych bez utraty zarobków. Zob. ulotkę Department for Business, Innovation and Skills (ministerstwa gospodarki) [Fathers-to-be and antenatal appointments: a good practice guide](#).

Powinieneś omówić ze swoim pracodawcą, na jakie wizyty chciałbyś pójść, np. może chcesz być tylko przy tomografii, albo powinieneś pójść na więcej wizyt i testów, jeśli pojawią się jakieś obawy. Jeśli Twój pracodawca nie da Ci płatnego zwolnienia, możesz poprosić o pozwolenie na pracę z domu przez część dnia, albo na odpracowanie tego czasu później. Możesz też wybrać czas z urlopu wypoczynkowego.

### Zwykły i dodatkowy urlop ojcowski oraz płaca

#### Co to jest zwykły urlop ojcowski (Ordinary Paternity Leave, OPL)?

Możesz wziąć 2 tygodnie urlopu ojcowskiego (Paternity Leave) na przyjście dziecka na świat. Masz potem prawo wrócić na dokładnie to samo stanowisko. Aby zakwalifikować się do urlopu ojcowskiego MUSISZ uprzedzić pracodawcę z właściwym wyprzedzeniem. Nie przysługuje Ci wprawdzie dłuższy urlop na bliźnięta i więcej dzieci, ale możesz wziąć urlop rodzicielski, jeśli masz do niego prawo. Pełną informację n/t urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego znajdziesz w broszurze [Time Off for Working Parents](#).

#### Co to jest dodatkowy urlop ojcowski (Additional Paternity Leave, APL)?

Prawo do pobierania APL nabiera mocy w kwietniu 2010 roku i odnosi się do rodziców dzieci urodzonych 3 kwietnia 2011 i po tej dacie. Można pójść na APL na okres do 26 tygodni, ale dopiero, kiedy dziecko ukończy 20 tygodni życia i jeśli matka wróci do pracy przed końcem przysługującego jej urlopu macierzyńskiego. Jeśli wrócisz do pracy po swoim dodatkowym urlopie ojcowskim, masz prawo wrócić na dokładnie to samo stanowisko. Pełną informację n/t urlopu APL znajdziesz w broszurze [Additional Paternity Leave and Pay](#).

#### Komu to się należy?

Możesz otrzymać urlop ojcowski (normalny PL lub dodatkowy APL), jeśli posiadasz status zatrudnionego. Pracownicy samozatrudnieni, agencjoni, pracujący na zlecenie i dorywcy nie mają prawa do PL i/lub APL, ale mogą otrzymać czas wolny. Mogą też kwalifikować się do płacy ojcowskiej – zob. „Płaca ojcowska” poniżej.

Zazwyczaj posiadasz pełny status zatrudnionego, jeśli Twój pracodawca:

- odprowadza od Twojej płacy podatek i składkę ubezpieczeń społecznych (National Insurance)
- sprawuje kontrolę nad Twoją pracą oraz nad tym jak i kiedy ją wykonujesz
- zapewnia całość sprzętu potrzebnego do pracy.

Aby się zakwalifikować do urlopu ojcowskiego PL i/lub APL, musisz spełniać następujące wymogi:

- mieć przepracowane u swego pracodawcy 26 tygodni do momentu, kiedy przypada 15 tydzień przed oczekiwanym przyjściem na świat dziecka, albo – jeżeli dziecko urodzi się przed terminem – przepracowałbyś owe 26 tygodni do prognozowanego 15. tygodnia przed urodzeniem,
- być zatrudnionym w tym samym miejscu pracy do chwili urodzenia się dziecka (urlop PL) i do tygodnia poprzedzającego początek urlopu APL,
- być biologicznym ojcem, albo mężem, lub partnerem matki (obejmuje to również partnerki tej samej płci),
- być odpowiedzialnym za dziecko i wykorzystać czas wolny na opiekę nad nim, lub na pomoc dla matki.

#### **Jak mam wyliczyć 15. tydzień przed oczekiwanym przyjściem na świat dziecka?**

Znajdź w kalendarzu niedzielę poprzedzającą datę porodu (lub samą datę, jeśli poród jest przewidziany na niedzielę) i odlicz 15 niedziel wstecz. Ta niedziela to początek 15 tygodnia przed przewidywaną datą porodu.

Powinieneś się posłużyć datą porodu z zaświadczenia MAT B1 wydanego matce około 20. tygodnia ciąży.

#### **Kiedy mogę wziąć urlop ojcowski?**

Możesz wziąć jeden tydzień, albo dwa tygodnie pod rząd, ale nie pojedyncze dni, albo po jednym tygodniu z osobna. Urlop

ojcowski trzeba rozpocząć w ciągu 56 dni od urodzenia się dziecka. Jeśli dziecko urodzi się wcześniej niż planowano, można rozpocząć urlop ojcowski w dowolnym momencie po dacie urodzenia, aż do 56. dnia po pierwotnie przewidywanej dacie urodzin.

Urlop ojcowski można rozpocząć w dowolnym dniu tygodnia.

Możesz wybrać jego początek:

- na dzień, w którym dziecko przyszło na świat, lub
- na ustaloną liczbę dni/tygodni po narodzinach, lub
- na ustaloną datę po dniu przewidzianego porodu.

Jeśli postanowisz rozpocząć urlop od dnia narodzin dziecka, a jesteś tego dnia w pracy, Twój urlop zaczyna się liczyć od następnego dnia.

#### **Czy mogę otrzymać ustawową płacę ojcowską (Statutory Paternity Pay, SPP)?**

Jeśli legalnie pracujesz w Zjednoczonym Królestwie i o ile spełniasz wszystkie warunki (zob. poniżej), masz prawo do ustawowej płacy ojcowskiej (Statutory Paternity Pay, SPP), lub dodatkowej ustawowej płacy ojcowskiej (Additional Statutory Paternity Pay, ASPP). SPP i ASPP nie zaliczają się do funduszy publicznych.

Możesz otrzymać SPP jeśli:

- jesteś ojcem dziecka lub mężem/partnerem matki dziecka i jesteś odpowiedzialny za jego wychowanie,
- przepracowałeś u swego pracodawcy 26 tygodni do momentu, kiedy przypada 15. tydzień przed oczekiwanym przyjściem na świat dziecka, albo – jeżeli dziecko urodzi się przed terminem – przepracowałbyś 26 tygodni do tego przewidywanego 15. tygodnia przed urodzeniem
- jesteś nadal zatrudniony u tego samego pracodawcy przed urodzeniem dziecka,
- Twoje średnie zarobki brutto to co najmniej tygodniowe minimum

(obecnie £97) przez 8 tygodni (jeśli zarobki są Ci wypłacane tygodniowo), lub przez 2 miesiące (jeśli zarobki naliczane są miesięcznie) poprzedzające 15 tydzień przed przyjściem na świat dziecka.

Aby otrzymać płacę ojcowską MUSISZ zgodnie z zasadami uprzedzić pracodawcę (zob. poniżej).

Jeśli pracujesz dla agencji, dorywczo, albo na zlecenie, możesz nie mieć statusu „zatrudnionego” i nie będziesz się kwalifikował do URLOPU ojcowskiego, możesz jednak otrzymać ustawową płacę ojcowską SPP, o ile pracodawca odprowadza od Twoich zarobków podatek i składki ubezpieczenia National Insurance (zazwyczaj w systemie PAYE) i jeśli spełniasz powyższe warunki kwalifikujące Cię do SPP.

#### **Ile wynosi SPP?**

Ustawowa płaca ojcowska SPP jest wypłacana przez pracodawcę przez okres do dwóch tygodni. Wysokość SPP wynosi £124,88 za tydzień (od kwietnia 2010 do kwietnia 2011 r.), albo 90% Twoich średnich zarobków, zależnie która suma jest niższa.

Część pracodawców oferuje też kontraktową płacę ojcowską, więc przejrzyj swoją umowę o pracę, albo zasięgnij informacji.

#### **Czy przysługuje mi dodatkowa ustawowa płaca ojcowska (ASPP), jeśli pójde na dodatkowy urlop ojcowski?**

Jeśli spełniasz wymogi kwalifikujące Cię do SPP i pozostajesz zatrudniony u swego pracodawcy do początku urlopu APL, kwalifikujesz się też do ASPP. Jest to jednak płaca należna tylko wówczas, gdy matka wróci do pracy przed końcem okresu jej wynagrodzenia macierzyńskiego. ASPP wynosi tyle samo co SPP i będzie wypłacana przez maksimum 19 tygodni, w zależności od tego, ile płacy macierzyńskiej pobrała już matka. Pełną informację n/t ASPP znajdziesz w broszurze [Additional Paternity Leave and Pay](#).

### **Czy mój pracodawca może zażądać zwrotu SPP/ASPP, jeśli nie wrócę do pracy?**

Nie, wszyscy pracodawcy mogą otrzymać zwrot SPP i/lub ASPP od urzędu podatkowego (HMRC). Nie musisz niczego spłacać, jeśli nie wrócisz do swego pracodawcy, np. jeśli złożysz wypowiedzenie, albo zostaniesz zwolniony indywidualnie bądź grupowo w jakimś momencie po rozpoczęciu urlopu ojcowskiego i/lub dodatkowego urlopu (APL). Twój pracodawca może uzyskać pomoc i poradę w/s płacenia i refundacji SPP/ASPP od urzędu podatkowego pod numerem pomocowym HMRC 08457 143 143.

### **Co mam zrobić, jeśli mój pracodawca odmówi płacenia mi SPP/ASPP?**

Jeśli odmówiono Ci SPP, albo jeśli pracodawca zwolni Cię, aby uniknąć płacenia SPP/ASPP, możesz skontaktować się z lokalnym urzędem podatkowym (HM Revenue and Customs Office) w celu otrzymania formalnej decyzji. Jeśli pracodawca nadal odmawia płacenia SPP/ASPP, możesz wszcząć procedurę zażaleniovą w firmie i złożyć pozew o bezprawne wstrzymanie wypłat w trybunale pracy.

### **Co się dzieje w przypadku urodzenia się martwego dziecka, albo jego zgonu po urodzeniu?**

Prawo do PL i SPP przysługuje ojcu nawet jeśli dziecko urodzi się martwe po 24. tygodniu ciąży (w lub po 16. tygodniu przed spodziewanym rozwiązaniem). Prawo do PL i SPP przysługuje również, jeśli dziecko urodzi się żywe, ale umrze w którymś momencie po urodzeniu. Jeśli dziecko umrze w trakcie APL, lub już po złożeniu wniosku o APL, ojciec ma prawo pozostać na tym dodatkowym urlopie przez 8 tygodni, albo do końca APL, jeśli pozostało go mniej.

### **Kiedy muszę złożyć wniosek o urlop ojcowski i/lub płacę ojcowską?**

Aby otrzymać urlop ojcowski, MUSISZ uprzedzić pracodawcę w 15. tygodniu przed oczekiwanym urodzeniem się dziecka, lub wcześniej. Jeśli pracodawca zechce, musisz to uczynić na piśmie. Aby otrzymać SPP musisz co najmniej 28 dni wcześniej podać pracodawcy datę, od której chcesz przejść na płacę ojcowską. Możesz też złożyć ten wniosek razem z wnioskiem o urlop ojcowski w 15. tygodniu przed oczekiwanym przyjściem dziecka na świat. Pełną informację jak składać wnioski o urlop i płacę ojcowską znajdziesz w broszurze [Time Off for Working Parents](#).

Jeśli chcesz otrzymać dodatkowy urlop ojcowski APL, MUSISZ uprzedzić swego pracodawcę co najmniej 8 tygodni z góry, składając mu wniosek na piśmie, podpisaną deklarację i deklarację matki. Więcej szczegółów n/t starania się o APL i ASPP w broszurze [Additional Paternity Leave and Pay](#).

## **Uprawnienia w pracy**

### **Jakie uprawnienia przysługują mi podczas normalnego i/lub dodatkowego urlopu ojcowskiego?**

Masz prawo do zachowania wszystkich normalnych warunków kontraktowych, z wyjątkiem wynagrodzenia, lub pensji (ponieważ możesz się kwalifikować do otrzymania płacy ojcowskiej). Takie świadczenia jak nabywanie udziałów, służbowy samochód, albo telefon komórkowy przysługują Ci nadal podczas urlopu ojcowskiego, chyba że wiązały się wyłącznie z wykonywaniem pracy. Pracodawca musi nadal wpłacać swoją część składki na fundusz emerytalny w wysokości określonej według Twojej normalnej pensji, ale Twoja składka będzie określona wysokością Twoich rzeczywistych zarobków, czyli płacy ojcowskiej. Formalnie podczas urlopu ojcowskiego i APL pozostajesz nadal zatrudniony, a okres urlopu powinien się zaliczać do nieprzerwanego stażu pracy .

Po urlopie ojcowskim i/lub APL, masz prawo powrócić na dokładnie to samo stanowisko, na tych samych zasadach i warunkach. Jeśli wybierzesz 4-tygodniowy lub dłuższy urlop *rodzicielski* natychmiast po ojcowskim, lub APL, pracodawca ma prawo zaoferować Ci po powrocie odpowiednią alternatywną posadę, o ile uzasadni, że przywrócenie Cię do poprzedniej pracy nie jest praktycznie możliwe.

### **Co się stanie, jeśli mój etat zostanie zredukowany i otrzymam wypowiedzenie w trakcie urlopu ojcowskiego?**

Jeśli zostaniesz zwolniony z powodu redukcji podczas PL lub APL, Twój urlop PL/APL skończy się w dniu wygaśnięcia umowy o pracę. O ile nie podejmiesz nowej pracy, będziesz mieć nadal prawo do wypłat SPP, lub ASPP. Jeśli firma Twego pracodawcy ulegnie likwidacji, możesz się starać o ustawową odprawę i o SPP/ASPP w urzędzie podatkowym HMRC. Jeśli jednak Twoja umowa wygaśnie przed przyjściem dziecka na świat, nie nabędziesz prawa do SPP, a jeśli przed początkiem dodatkowego urlopu APL, nie będzie Ci przysługiwać ASPP.

Jeśli zostaniesz wytypowany do zwolnienia w ramach redukcji dlatego, że wzięłeś lub zamierzasz wziąć urlop ojcowski i/lub dodatkowy urlop APL, możesz się kwalifikować jako niesprawiedliwie zwolniony i powinieneś zasięgnąć porady prawnej.

Jeśli staniesz w obliczu redukcji podczas APL, pracodawca musi Ci zaoferować odpowiedni wakat, o ile taki istnieje, przed innymi pracownikami.

### **Czy mogę wziąć więcej czasu wolnego?**

Możesz wziąć urlop rodzicielski (Parental Leave). Urlop rodzicielski jest zazwyczaj bezpłatny, ale powinieneś sprawdzić warunki umowy o pracę, albo spytać o to pracodawcę. Urlop rodzicielski pozwala każdemu z rodziców wziąć 13 tygodni wolnego rocznie na każde dziecko do 5. roku życia. Jeśli dziecko jest niepełnosprawne, każdemu z rodziców

przysługuje do 18 tygodni urlopu rodzicielskiego aż do 18. urodzin dziecka.

Prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje Ci o ile jesteś zatrudniony i przepracowałeś u swego pracodawcy co najmniej rok.

Musisz wystąpić do pracodawcy o urlop na piśmie, co najmniej 21 dni przed dniem, w którym chcesz rozpocząć urlop, z określeniem, ile chcesz go wybrać.

Pracodawca może Cię prosić o przesunięcie terminu urlopu rodzicielskiego tylko wtedy, jeśli zakłóciłby on działalność firmy. Prawo chroni Cię przed zwolnieniem, redukcją etatu i niesprawiedliwym traktowaniem w zw. z urlopem rodzicielskim. Więcej informacji n/t urlopu rodzicielskiego znajdziesz w broszurze [Time Off for Working Parents](#). Jeśli chcesz pójść na płatny urlop, możesz poprosić pracodawcę o doroczny urlop wypoczynkowy. Powinieneś to zrobić w normalnym trybie. Wszyscy zatrudnieni mają prawnie zagwarantowane minimum 28 dni płatnego urlopu na rok (mogą się w to wliczać święta i dni wolne od pracy, Bank Holidays). Twój pracodawca może Cię poprosić o przesunięcie urlopu na inny termin, ale musi Ci umożliwić wykorzystanie go w całości w każdym roku kalendarzowym.

Jeśli po urlopie PL, lub APL jesteś chory i nie możesz wrócić do pracy, możesz pójść na normalne zwolnienie chorobowe z zachowaniem zwykłych zasad zgłoszenia choroby obowiązujących w Twojej firmie.

#### **Co się stanie, jeśli będę potrzebował czas wolny na opiekę nad matką, lub dzieckiem?**

Prawo do nadzwyczajnego zwolnienia w nagłych wypadkach przysługuje Ci wówczas, gdy:

- osoba pozostająca na Twoim utrzymaniu zachoruje, urodzi dziecko, albo odniesie obrażenia i potrzebuje Twojej opieki;
- musisz zająć się zorganizowaniem opieki dla osoby na Twoim utrzymaniu, która zachoruje, lub ulegnie wypadkowi;

- coś nagle zakłóci umówioną opiekę nad osobą pozostającą na Twoim utrzymaniu;
- zdarzy się nagły wypadek w szkole z udziałem Twojego dziecka (kiedy szkoła ponosi za nie odpowiedzialność);
- osoba pozostająca na Twoim utrzymaniu umrze.

Zwolnienie w nagłych wypadkach na opiekę nad osobą pozostającą na Twoim utrzymaniu jest zazwyczaj bezpłatne, ale część pracodawców dopuszcza nieco płatnego urlopu na nagłe wypadki rodzinne. Powinieneś jak najszybciej uprzedzić pracodawcę, że musisz wziąć wolne. Masz prawo do zwolnienia tylko na tak długo, ile trzeba, by zająć się nagłą sytuacją i zorganizować opiekę nad matką lub dzieckiem. Jeśli potrzebujesz więcej czasu, będziesz musiał sięgnąć po normalny urlop roczny, albo uprzedzić, że zamierzasz wziąć urlop rodzicielski. Jesteś chroniony przed niesprawiedliwym traktowaniem w zw. z wykorzystaniem czasu wolnego na potrzeby osób pozostających na Twoim utrzymaniu. Więcej informacji w broszurze [Time Off for Working Parents](#).

#### **Czy mogę zmienić godziny pracy, aby móc odprowadzać dziecko do żłobka?**

Masz prawo zwrócić się z prośbą o elastyczne godziny pracy, jeśli jesteś zatrudniony i przepracowałeś u swego pracodawcy co najmniej 26 tygodni przed taką prośbą oraz nie występowałeś o elastyczny czas pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Możesz prosić o zmianę godzin, dni, albo miejsca pracy. Jeśli chcesz wystąpić o zmianę godzin, musisz napisać podanie do pracodawcy. Więcej informacji w broszurze [Child Friendly Working Hours](#).

Pracodawca musi poważnie rozważyć Twoją prośbę i zastosować się do ustalonej procedury. Może odmówić tylko z jednej z następujących przyczyn związanych z pracą firmy:

- dodatkowe obciążenie kosztami
- ujemny wpływ na spełnienie oczekiwań klientów
- niemożliwość rozdzielenia Twoich obowiązków pomiędzy pozostałych pracowników
- brak możliwości zrekrutowania dodatkowej załogi
- ujemny wpływ na jakość
- ujemny wpływ na wydajność
- nie dość zajęć w okresie, kiedy jesteś gotów pracować, lub
- planowane zmiany strukturalne.

Twój pracodawca musi wyjaśnić, dlaczego któraś z tych przyczyn odnosi się do Twojej sytuacji, a Tobie przysługuje prawo do odwołania się w ramach obowiązującej w firmie procedury zażaleń. Jeśli pracodawca ją ignoruje, lub obchodzi, masz prawo wystąpić ze skargą do trybunału pracy. Jeśli pracodawca odmówi Twojej prośbie, możesz mieć podstawy do zażalenia o dyskryminację na tle płci i powinieneś się zwrócić o poradę prawną – zob. „Pożyteczne kontakty” poniżej. Może to być pośrednia dyskryminacja na tle płci, jeśli pracodawca odmawia zmiany zasad pracy również kobietom. Ale jeśli odmówi prośbie mężczyzny, podczas gdy kobiety na podobnych stanowiskach uzyskały taką zmianę zasad pracy, to mężczyzna może zaskarżyć go za bezpośrednią dyskryminację na tle płci.

#### **Co zrobić, jeśli jestem traktowany niesprawiedliwie z powodu wykorzystania urlopu?**

Jeśli otrzymasz wypowiedzenie, stracisz pracę w wyniku redukcji, albo zostaniesz potraktowany niesprawiedliwie dlatego, że starasz się o urlop ojcowski, rodzicielski, czy opiekuńczy, przysługuje Ci ochrona przed niesprawiedliwym zwolnieniem i traktowaniem. Jeśli kobiecie przyznano lepsze warunki urlopu rodzicielskiego, lub opiekuńczego niż mężczyźnie, możesz też mieć podstawy do skargi na dyskryminację na tle płci.

Możesz złożyć taką skargę w trybie procedury zażaleń w swojej firmie. Jeśli nie da się tak rozwiązać sporu, możesz złożyć wniosek w trybunale pracy. Powinieneś

zasięgnąć porady prawnej, gdyż stosują się tu ściśle limity czasowe.

## Świadczenia

### Jakie świadczenia przysługują nam, kiedy urodzi się nam dziecko?

Od 30 kwietnia 2011r., obywatele polscy mają prawo ubiegać się o świadczenia na takich samych warunkach, jak obywatele pozostałych krajów EOG, ale aby uzyskać pewne świadczenia muszą spełniać warunki stałego pobytu.

Jeśli masz niski dochód, możesz się kwalifikować do zasiłku dochodowego (Income Support), mieszkaniowego (Housing Benefit) i podatkowego na samorząd lokalny (Council Tax Benefit). Wolno Ci wystąpić o te zasiłki, jeśli masz prawa rezydenta w Zjednoczonym Królestwie i jeśli rzeczywiście przebywasz tu większość czasu. Jeśli otrzymujesz zasiłek dochodowy (Income Support), wyliczoną na podstawie zarobków zapomogę dla poszukujących pracy (Jobseeker's Allowance), albo kredyt podatkowy na dziecko (Child Tax Credit) ponad normę rodzinną, możesz mieć prawo do Sure Start Maternity Grant - wsparcia macierzyńskiego w wysokości £500 na zakup rzeczy dla dziecka. Te zasiłki kwalifikują się jako fundusze publiczne i nie przysługują osobom podlegającym ograniczeniom imigracyjnym, jak np. członek rodziny z obywatelstwem kraju z poza Europejskiego Obszaru Ekonomicznego.

Więcej informacji n/t świadczeń i zasiłków dla obywateli polskich znajdziesz w broszurze [Maternity rights and benefits: EU, EEA and Swiss nationals \(including A8 and A2\)](#).

### Nie kwalifikuję się do otrzymania ustawowej płacy ojcowskiej (SPP). Czy mogę się starać o coś innego?

Jeżeli nie kwalifikujesz się do SPP, bo np. masz zbyt niskie zarobki, Twój pracodawca musi wręczyć Ci formularz SPP1 z wyjaśnieniem dlaczego się nie kwalifikujesz. Jeśli się nie zgadzasz z pracodawcą,

możesz się zwrócić do lokalnego urzędu podatkowego HMRC o dokonanie formalnej decyzji.

Jeśli nie kwalifikujesz się do SPP, możesz mieć prawo wystąpić o zasiłek dochodowy (Income Support) podczas swego urlopu ojcowskiego (zob. powyżej). Powinieneś skontaktować się z lokalnym urzędem pracy JobCentre Plus.

## Pożyteczne kontakty

### Maternity Action

Uprawnienia i zasiłki macierzyńskich dla rodziców brytyjskich oraz imigrantów.

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

Infolinia: 0845 600 8533

### ACAS

Porady w kwestiach prawa pracy oraz usługi arbitrażowe

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

Numer pomocowy: 08457 47 47 47

### Directgov

Informacyjna strona internetowa rządu

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

### Department for Business, Innovation and Skills (BIS)

(Ministerstwo gospodarki)

Rządowa strona internetowa z informacjami o prawie pracy dla rodziców .

[www.bis.gov.uk](http://www.bis.gov.uk) – szukaj pod Employment

Matters, Work and Families

### Citizens' Advice

Informacja o Twoich prawach i o najbliższym biurze porad

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

### Community Legal Advice

Informacje prawne i pomoc w znalezieniu specjalistycznej porady prawnej w Twojej okolicy

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

Numer pomocowy: 0845 345 4 345

### Equalities and Human Rights Commission

(Komisja Równości i Praw Człowieka - EHRC)

Informacja i porady z zakresu prawa antydyskryminacyjnego

[www.equalitieshumanrights.com](http://www.equalitieshumanrights.com)

Numer pomocowy:

0845 604 6610 – w Anglii

0845 604 8810 – w Walii

0845 604 5510 – w Szkocji

### HM Revenue and Customs SPP Helpline

(Telefon pomocowy urzędu podatkowego)

08457 143 143 - Pytania w/s ustawowej

płacy ojcowskiej SPP.

### Redundancy Payments Office Helpline

(Telefon pomocowy urzędu d/s wypłat odpraw)

0845 145 0004 – Roszczenia dot. odprawy w razie niewypłacalności pracodawcy.

### Statutory Payments Dispute Team

(Zespół d/s sporów o płacę ustawową)

Room BP 3202, Benton Park View, Longbenton, Newcastle upon Tyne, NE98 1YS.

Roszczenia z tytułu ustawowej płacy ojcowskiej SPP w razie niewypłacalności pracodawcy, lub kiedy odmawia wypłaty SPP.

### UK Border Agency (Agencja Graniczna)

[www.ukba.homeoffice.gov.uk](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk)

Biuro pytań w/s pobytu obywateli strefy EEA Tel. 0845 010 5200 (pon. - pt 9.00 do 17.00).

Email:

[UKBAeuropeanenquiries@ukba.gsi.gov.uk](mailto:UKBAeuropeanenquiries@ukba.gsi.gov.uk)

Centrum kontaktu z klientami Systemu Rejestracji Pracowników (Worker Registration Scheme)

Tel. 0114 207 4074 (pon. - pt 9.00 do 17.00)

### Working Families

Poradnictwo w kwestiach praw macierzyńskich i zasiłków

[www.workingfamilies.org.uk](http://www.workingfamilies.org.uk) Numer

pomocowy: 0800 013 0313

## Więcej broszur informacyjnych Maternity Action (Akcji Macierzyńskiej)

po polsku:

[Ciąża i uprawnienia macierzyńskie dla polskich pracownic](#) (Pregnancy and Maternity Rights for Polish workers, also available in [English](#))

[Karmienie piersią w miejscach publicznych](#) (Breastfeeding in public places – also available in [English](#))

po angielsku:

[Pregnant at work](#) – uprawnienia urlopowe i płacowe kobiet w ciąży

[Time off for working parents](#) – prawo do urlopu ojcowskiego, urlopu adopcyjnego, urlopu rodzicielskiego i czasu wolnego w nagłych wypadkach

[Child friendly working hours](#) – prawo do wnioskowania o zmianę godzin pracy, tak by dopasować je do obowiązków wychowawczych i innych zadań opiekuńczych

[Additional paternity leave and pay](#) – nowe uprawnienia do czasu wolnego dla ojców i partnerów

[Rights at work for fathers and partners](#) – przewodnik po uprawnieniach i zasiłkach dla młodych ojców i partnerów

[Money for parents and babies](#) – zasiłki dla rodziców i dzieci

[Common maternity pay problems](#) – przewodnik po płacy i zasiłkach w okresie urlopu macierzyńskiego

[Pregnancy discrimination](#) – jak postępować w razie dyskryminacji w okresie ciąży

[Redundancy during pregnancy or maternity leave](#) – uprawnienia w razie zwolnienia z pracy w okresie ciąży, lub urlopu macierzyńskiego

[Sickness during pregnancy and maternity leave](#) – urlopy zdrowotne i płaca za okres zwolnień chorobowych w okresie ciąży

[Continuing to breastfeed on return to work](#) – uprawnienia matek, które po powrocie do pracy chcą nadal karmić piersią

[Dealing with pregnancy and maternity-related problems at work](#) – jak radzić sobie z problemami w pracy wynikającymi z ciąży i macierzyństwa

[Pregnancy during maternity leave](#) – uprawnienia w przypadku zajścia w ciążę w okresie urlopu macierzyńskiego

[Maternity rights and immigration status](#) – Maternity Action wydaje też serię broszur z informacjami n/t uprawnień macierzyńskich w zależności od statusu imigracyjnego: dla kobiet „bez uprawnień do świadczeń publicznych”, kobiet z UE, Europejskiego Obszaru Ekonomicznego i obywaterek Szwajcarii, kobiet starających się o azyl, uchodźczyń, azylantek z odmową azylu, imigrantek bez dokumentów i kobiet z „otwartym prawem pobytu”.

Dostępne w internecie:

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

Niniejszą informację opracowano w maju 2011 r. Wysokość zasiłków obowiązuje od kwietnia 2010 do kwietnia 2011 r. Uwaga, zawsze należy starać się o uzyskanie aktualnej informacji.

