

## POLITYKA DOTYCZĄCA URLOPU TERMINOWEGO (FURLOUGH POLICY)

### WPROWADZENIE

Wybuch epidemii COVID-19 miał poważny wpływ finansowy na wiele organizacji, jakie nie mogą prowadzić swej normalnej działalności. W uznaniu tego faktu Rząd Wielkiej Brytanii wprowadził Program Utrzymania Miejsc Pracy w dobie Koronawirusa (Coronavirus Job Retention Scheme - CJRS). CJRS stworzono w celu wspierania organizacji poprzez pokrywanie 80% kosztów wynagrodzeń dla pracowników, którzy przechodzą na urlop terminowy (forma płatnego urlopu), zaangażowanych w wykonywanie niektórych prac w okresie obowiązywania programu CJRS. CJRS jest obecnie dostępny dla organizacji do 30 kwietnia 2021 roku. Tayside Contracts uczestniczył w CJRS w czasie pierwszej 'kwarantanny' (lockdown) i ponownie ubiega się o członkostwo w programie. Niemniej jednak, chociaż możemy otrzymać maksymalnie tylko 80% kosztów wynagrodzeń za pośrednictwem CJRS, Tayside Contracts pokryje pozostałe 20%, więc wszyscy pracownicy Tayside Contracts przebywający na urlopie terminowym otrzymają swoje pełne wynagrodzenie umowne\*(\*patrz uwaga poniżej).

### ZAKRES POLITYKI

Tayside Contracts uczestniczy w CJRS, aby odzyskać koszty związane z wypłatą wynagrodzeń, jakich nie może ponieść w Dziale Budowlanym (Construction) ze względu na zaprzestanie świadczenia usług, jakich nie uznano za 'kluczowe' ani w Działach Cateringu Szkół (School Catering) oraz Sprzątania w Obiektach Poza Szkołami (Non-School Cleaning) z powodu zamknięcia szkół lub budynków. Tayside Contracts uważa, że jedynymi obszarami naszej działalności, z jakich moglibyśmy ubiegać się o (uczestnictwo w) CJRS są prace dla prywatnych osób/przedsiębiorstw, prace inwestycyjne, prace na rzecz dostarczania płatnych posiłków szkolnych oraz sprzątania Leisure Trust. W związku z tym, niniejsza polityka dotyczy wyłącznie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, w niepełnym wymiarze godzin lub zatrudnionych na czas określony w Dziale Budowlanym, Dziale Cateringu Szkół oraz na stanowiskach biurowych, którzy figurują na liście płac Tayside Contracts od 30 października 2020 roku.

### ILU I KTÓRZY PRACOWNICY ZOSTANĄ POPROSZENI O PRZEJŚCIE NA URLOP TERMINOWY?

W przeciwieństwie do innych organizacji Tayside Contracts nie ma grup pracowników, którzy wykonują wyłącznie prace inwestycyjne czy prace na rzecz prywatnych osób/przedsiębiorstw w Dziale Budownictwa bądź prace związane z produkcją i dostarczaniem płatnych posiłków szkolnych w Dziale Kateringów albo Sprzątanie w Obiektach Pozaszkolnych. Dlatego też zastosowaliśmy podstawową metodę obliczenia procentu opartego na podziale dochodów jako procentu całkowitego dochodu, a pozostała część to dochód kapitałowy lub prywatny (w tym płatne posiłki szkolne).

Procenty wykorzystano do oszacowania maksymalnej liczby pracowników, którzy mogą przejść na urlop terminowy:

Sprzątanie	Tylko sprzątacze 'Leisure Trust'/ wykonujący prace na rzecz prywatnych osób /przedsiębiorstw są uprawnieni do urlopu terminowego
Usługi Stróżowania	Nikt
Usługi Patrolowania Przejść	Nikt
Catering	465
Budownictwo	217 (w tym pracownicy biurowi Działu Budowlanego)
Inni pracownicy biurowi	26

## **PEŁNY URLOP TERMINOWY I ELASTYCZNY URLOP TERMINOWY**

Organizacje mogą zdecydować się na wysłanie swoich pracowników na pełny urlop terminowy lub elastyczny urlop terminowy. Jeśli organizacja wyśle pracownika na pełny urlop terminowy, osoba ta nie może podjąć żadnej pracy dla pracodawcy, podczas pobytu na pełnym urlopie terminowym. Jeśli pracownik zostanie wysłany na elastyczny urlop terminowy, może on/a pracować przez dowolną ilość czasu i według dowolnego harmonogramu, ale nie może wykonywać żadnej pracy dla pracodawcy w godzinach, w jakie Tayside Contracts rejestrował pobyt tej osoby na urlopie terminowym.

## **ZASADY I WARUNKI ZATRUDNIENIA PODCZAS POBYTU NA URLOPIE TERMINOWYM**

Przejęcie na urlop terminowy, pełny lub elastyczny, stanowi formalną zmianę zasad i warunków zatrudnienia. Niemniej jednak, wszystkie pozostałe zasady i warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenie, nie ulegną zmianie ani w okresie trwania urlopu terminowego ani po powrocie do pracy.

Podczas pobytu na urlopie terminowym pracownicy otrzymają pełne wynagrodzenie umowne\*, a składki na ubezpieczenia społeczne, emerytalne i podatek dochodowy dla pracowników i pracodawcy będą obliczane i odprowadzane w normalny sposób.

Pracownicy, którzy zostaną wysłani na pełny urlop terminowy nie mogą podejmować się wykonywania pracy na rzecz Tayside Contracts, polegającej na świadczeniu usług albo generowaniu dochodów.

Pracownicy dwóch stanowisk (dual employees), czyli tacy, którzy mają więcej niż jedną pracę z Tayside Contracts mogą być wysłani na elastyczny urlop terminowy tak iż w pracy na jednym stanowisku będą na urlopie terminowym, a na drugim stanowisku będą kontynuować pracę. W takim przypadku pracownik musi nadal być dostępny, w razie potrzeby, do uczęszczania do pracy i pracy w swych normalnych godzinach umownych na innym(ych) stanowisku(ach), na jakim(ch) nie wprowadzono urlopu terminowego. Podobnie, pracownicy z jednym stanowiskiem mogą być wysłani na elastyczny urlop terminowy i nadal pracować przez kilka godzin, podczas urlopu terminowego, przez pozostałą liczbę godzin umownych.

Możemy wymagać od pracowników odbycia szkolenia podczas pobytu na urlopie terminowym, za co pracownik otrzyma swą normalną stawkę wynagrodzenia. Takie szkolenia będą prowadzone w sposób zgodny z wdrożonymi środkami separacji społecznej, jakie będą obowiązywać od czasu do czasu. Odbędzie się to za zgodą pracownika i będzie odnosić do jego/jej roli w pracy.

Podczas przebywania na urlopie terminowym, Tayside Contracts nadal ma obowiązek dbania o zdrowie i bezpieczeństwo pracownika. Z uwagi na to, kierownik może skontaktować się z pracownikiem podczas trwania urlopu terminowego. Ten kontakt będzie najprawdopodobniej w formie rozmowy telefonicznej, aby kierownik miał możliwość zapytać o samopoczucie pracownika oraz o to czy jest coś, co można zrobić, aby pomóc pracownikowi w zachowaniu dobrego samopoczucie, zarówno pod względem fizycznym jak i psychicznym.

## **PŁATNA PRACA NA RZECZ INNYCH PRACODAWCÓW PODCZAS POBYTU NA URLOPIE TERMINOWYM**

### Pracownicy pełnoetatowi

Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy przebywający na urlopie terminowym nie mogą wykonywać płatnej pracy dla innych organizacji w czasie trwania tego urlopu, chyba że uprzednio uzyskali na to zgodę od Dyrektora Zarządzającego.

Jeżeli pracownik już uzyskał pozwolenie na dodatkowe zatrudnienie, nie musi on/a ponownie starać się o to upoważnienie.

#### Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin

Pracownicy, którzy są zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin przebywający na urlopie terminowym mogą podjąć płatną pracę dla innych organizacji w czasie trwania tego urlopu, choć muszą zapewnić, że ich harmonogram czasu pracy u innego pracodawcy nie koliduje z umownym harmonogramem czasu pracy w Tayside Contracts.

Wszyscy pracownicy przebywający na urlopie terminowym mogą, jeśli chcą, wykonywać nieodpłatną pracę wolontariacką.

### **URLOP WYPOCZYNKOWY PODCZAS POBYTU NA URLOPIE TERMINOWYM**

Podczas urlopu terminowego pracownikom nadal będzie naliczany, tak jak zawsze, coroczny urlop wypoczynkowy i będą im również należne dni ustawowo wolne od pracy.

Pracownicy przebywającym na urlopie terminowym będą korzystać z określonych ustawowo dni wolnych od pracy, tak jak zawsze.

Pracownicy przebywający na urlopie terminowym mogą wystąpić o i skorzystać z corocznego urlopu wypoczynkowego, tak jak zawsze, a wnioski o przyznanie tego urlopu należy składać przy zastosowaniu normalnych procesów zatwierdzania.

Pracownicy wykonujący pracę w roku szkolnym (term-time employees) będą nadal pracować zgodnie z ich normalnym harmonogramem dni pracy i dni wolnych od pracy.

### **URLOP TERMINOWY I ABSENCJA CHOROBOWA**

Choć pracownicy nie mogą przebywać na zwolnieniu chorobowym i urlopie terminowym w tym samym czasie, mogą oni na ich wniosek i za zgodą Dyrektora ich Działu (Unit Head) przejść na urlop terminowy zamiast na zwolnienie chorobowe. Wymagałoby to wystawianie przez ich lekarza rodzinnego (GP) zaświadczenia stwierdzającego, że pracownik jest zdolny powrócić do pracy, natomiast pracownik musiałby być zdolny, tak jak wszyscy pracownicy przebywających na urlopie terminowym, do powrotu do pracy po otrzymaniu 48-godzinnego powiadomienia. Pracownicy, którzy nie mogą uzyskać zaświadczenia o zdolności do powrotu do pracy, nie będą mogli przejść na urlop terminowy.

### **KRYTERIA WYBORU I PROCES DOTYCZĄCY URLOPU TERMINOWEGO**

1. Nie ma minimalnego okresu urlopu terminowego i pracownicy mogą być usunięci z urlopu terminowego z 48-godzinnym wyprzedzeniem w przypadku nieoczekiwanego wymogu podjęcia przez nich pracy.
2. Osoby pracujące na więcej niż jednym stanowisku w Tayside Contracts mogą być wysłane na urlop terminowy z jednego lub więcej miejsc pracy, lecz pozostać w pracy innym(ch) stanowisku(ach).
3. Tayside Contracts wybierze i zwróci się na piśmie do pracowników, którzy kwalifikują się do urlopu terminowego z zapytaniem czy osoby te chcą przejść na urlop terminowy. Listy zostaną wysłane pocztą elektroniczną do tych pracowników, których adresy e-mail posiadamy, natomiast wydrukowane listy będą wysłane do tych osób, dla których nie mamy adresu e-mail.

4. Pracownicy, którzy chcą przejść na urlop terminowy muszą odpowiedzieć (na ten list) wyrażając na to pisemną zgodę UWAGA: Tylko pracownicy, którzy wyrażą na to pisemną zgodę będą mogli przejść na urlop terminowy. Zgoda (wyrażona przez pracownika) zostanie zaakceptowana (zarówno) w wersji papierowej jak i w formie e-maila, ale e-mail potwierdzający zgodę musi pochodzić z tego samego adresu e-mail, jaki zarejestrowaliśmy dla tego pracownika.
5. Tayside Contracts zwróci się na piśmie do pracowników, którzy zgodzili się przejść na urlop terminowy, z potwierdzeniem, że te osoby będą wysłane na urlop terminowy oraz że stanowi to formalną zmianę ich zasad i warunków zatrudnienia.
6. W przypadku gdy liczba pracowników, którzy zgodzą się przejść na urlop terminowy przekroczy maksymalną dozwoloną dla każdej funkcji (liczbę osób) zastosowane zostaną sprawiedliwe i obiektywnie uzasadnione kryteria wyboru, zgodne z Ustawą o Równości (the Equality Act) oraz innymi odpowiednimi przepisami.
7. Może to obejmować wprowadzenie systemu rotacyjnego, według którego będziemy zmieniać pracowników wysyłanych na urlop terminowy.
8. Pierwszeństwo do przejścia na urlop terminowy będą miały te osoby, które:
  - nie są w stanie pracować, gdyż są 'chronione' z uwagi na przynależność do kategorii szczególnie wysokiego ryzyka
  - nie są w stanie pracować z powodu obowiązków opiekuńczych, np. opieki nad dziećmi lub nad osobą wymagającą szczególnej opieki
  - należą do kategorii podwyższonego ryzyka, które wolałyby nie uczęszczać do pracy
  - umożliwiają Tayside Contracts w najlepszy sposób wywiązanie się z obowiązków w zakresie równouprawnienia.

Pracownikom nie przysługuje prawo do odwołania się od decyzji o nie wyrażeniu zgody na ich przejście na urlop terminowy.

## **NARUSZENIE ZASAD POLITYKI**

Niezastosowanie się do tej lub jakiegokolwiek innej polityki zatrudnienia może skutkować wszczęciem dochodzenia przeciwko osobie, która naruszyła zasady polityki i podjęciem wobec niej działań dyscyplinarnych zgodnie z Polityką Dyscyplinarną Tayside Contracts (Tayside Contracts' Disciplinary Policy).

## **KONSULTACJE**

Przeprowadzone zostały pełne konsultacje z uznanymi przez Tayside Contracts Związkami Zawodowymi odnośnie Polityki dotyczącej Urlopu Terminowego i uzgodniono 'Protokół Ustaleń' (patrz załącznik do niniejszej polityki), jaki potwierdza wspólne zainteresowanie kadry zarządczej i naszych uznanych Związków Zawodowych, wprowadzenia urlopu terminowego jako środka na lepsze zabezpieczenie miejsc pracy w Tayside Contracts na chwilę obecną oraz na przyszłość.

## **PRZEGLĄD POLITYKI**

Polityka dotycząca Urlopu Terminowego będzie regularnie poddawana przeglądowi przez Kierownika Działu Kadr (the HR Manager).

## **OGÓLNE ROZPORZĄDZENIE O OCHRONIE DANYCH (GENERAL DATA PROTECTION REGULATION)**

Tayside Contracts szanuje prywatność swoich pracowników. Wszelkie dane osobowe będą przetwarzane przy zastosowaniu niniejszej polityki zgodnie z Ustawodawstwem o Ochronie Danych (Data Protection

Legislation). Dodatkowe informacje na temat tego jak możemy przetwarzać dane osobowe do celów stosowania niniejszej polityki znajdują się w naszym Zawiadomieniu o Ochronie Prywatności (Privacy Notice).

W razie jakichkolwiek pytań lub w celu uzyskania dodatkowych wyjaśnień odnośnie któregoś aspektu tej polityki lub (innych) powiązanych z nią polityk należy się skontaktować z Działem ds. Zasobów Ludzkich (HR Services) pod numerem telefonu on 01382 812721 lub na adres e-mail [employment.policies@tayside-contracts.co.uk](mailto:employment.policies@tayside-contracts.co.uk)

W celu uzyskania tego dokumentu przetłumaczonego na inny język lub w innym formacie, np. audio lub napisanego dużą trzcionką należy się skontaktować z Angie Thompson, Kierownikiem ds. Równouprawnienia i Komunikacji pod numerem telefonu 01382 834165 lub na adres e-mail [angie.thompson@tayside-contracts.co.uk](mailto:angie.thompson@tayside-contracts.co.uk)

Przekład z języka angielskiego: Monika Majkutowska, Tłumacz (Dyplom Tłumacza Służb Publicznych)

ZAŁĄCZNIK

## PROTOKÓŁ USTALEŃ POMIĘDZY:

### TAYSIDE CONTRACTS ORAZ UNISON, UNITE THE UNION I GMB

Tayside Contracts i uznane przez nas Związki Zawodowe UNISON, Unite the Union oraz GMB uzgodniły następujący Protokół Ustaleń w dniu 5 maja 2020 roku, zgodnie z którym:

1. Tayside Contracts będzie przestrzegać wytycznych Rządowego Programu Utrzymania Miejsc Pracy w dobie Koronawirusa (CJRS), jakie mogą być okresowo zmieniane.
2. Tayside Contracts wyraża zgodę na to, że w przypadku gdy pracownicy mają przejść na urlop terminowy, będzie im wypłacane 100% ich normalnego wynagrodzenia (zwłaszcza tym otrzymującym Krajową Pensję Wystarczającą na Utrzymanie - National Living Wage).
3. Tayside Contracts skonsultuje się ze swoimi uznanymi Związkami Zawodowymi w sprawie swojej polityki dotyczącej urlopu terminowego. "Urlop terminowy" należy rozumieć w taki sposób w jaki określenie to jest używane w JRS. Związki Zawodowe zastrzegają sobie prawo do sprzeciwu wobec wszelkich decyzji dotyczących wysłania pracowników na urlop terminowy i mogą podjąć odpowiednie działania. Tayside Contracts i Związki Zawodowe rozumieją, że podejmowanie wszelkich decyzji dotyczących urlopu terminowego spoczywa wyłącznie na Tayside Contracts.
4. Tayside Contracts wyśle na urlop terminowy pracowników w liczbach proporcjonalnych do dochodów uzyskanych przez Tayside Contracts, jakie nie są bezpośrednio finansowane z publicznych pieniędzy, tj. prac na rzecz prywatnych osób/przedsiębiorstw, prac inwestycyjnych i dostarczania płatnych posiłków szkolnych.
5. Wszystkim pracownikom Tayside Contracts będą nadal wypłacane wynagrodzenia w 'normalny sposób' i pracownicy będą otrzymywać ich pełne wynagrodzenie umowne \* niezależnie od tego czy będą na urlopie terminowym, w pracy lub zatrudnieni w inny sposób.
6. Tayside Contracts zgadza się przestrzegać Przepisów dotyczących Zmiany Czasu Pracy (Koronawirus) z 2020 roku (the Working Time (Coronavirus) Amendment Regulations 2020) i zezwolić na przeniesienie corocznego urlopu wypoczynkowego (na następny rok), w przypadku gdy pracownicy nie będą w stanie skorzystać z urlopu wypoczynkowego. Tayside Contracts zgadza się również zapłacić za coroczny urlop wypoczynkowy wykorzystany podczas urlopu terminowego lub w inny sposób według zwykłej stawki wynagrodzenia należnego temu pracownikowi.
7. Tayside Contracts zgadza się, że przedstawiciele związków zawodowych będą nadal opłacani zgodnie z ich istniejącymi umowami związkowymi, gdyż przedstawiciele są nadal zobowiązani do prowadzenia działalności związkowej i świadczenia usług.
8. Przedstawiciele Związków Zawodowych przebywający na urlopie terminowym mogą zdecydować się na dalsze reprezentowanie swoich członków dobrowolnie.
9. Tayside Contracts ponosi wyłączną odpowiedzialność za całkowite przestrzeganie zasad w ramach programu CJRS. W szczególności Tayside Contracts podejmie takie kroki, jakie są wymagane przez CJRS pkt 6.7 w celu zapewnienia, że wszyscy pracownicy 'wyrazili zgodę na piśmie (co może się odbyć drogą elektroniczną w formie e-maila) na to, że pracownik zaprzestanie wykonywania wszelkich prac związanych z ich zatrudnieniem'.

10. Warunki i zasady zatrudnienia pracowników powrócą do pozycji umownej po powrocie do pracy.

**\*UWAGA:** Związki Zawodowe zastrzegają sobie prawo do ponownego rozpatrzenia definicji 'pełne wynagrodzenie umowne' wraz z kierownictwem w kontekście tej polityki w późniejszym terminie, gdy udostępnionych będzie więcej informacji w tej kwestii.

PROTOKÓŁ USTALEŃ POMIĘDZY:

TAYSIDE CONTRACTS ORAZ UNISON, UNITE THE UNION I GMB

Podpis i Data

Na Rzecz oraz w Imieniu Tayside Contracts:

 ..... 13/01/21  
Keith McNamara, Managing Director

Na Rzecz oraz w Imieniu UNISON:

.....  
Maureen Dickson, Organizator Regionalny

Na Rzecz oraz w Imieniu Unite the Union:

.....  
David Lawson, Organizator Regionalny

Na Rzecz oraz w Imieniu GMB:

.....  
Helen Meldrum, Organizator Regionalny