

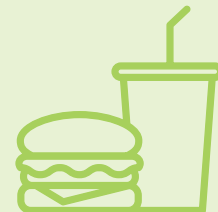
Ważna informacja dla
pracodawców/pracowników
barów szybkiej obsługi:

**NOWOJORSKIE
USTAWY W SPRAWIE
UCZCIWEGO
TYG-DNIA PRACY
I POTRĄCENÍ
W BARACH SZYBKIEJ
OBSŁUGI**

Biuro ds. Polityki i Standardów Pracy (OLPS) Wydziału ds. Konsumentów (DCA) egzekwuje nowojorską ustawę o uczciwym tygodniu pracy i ustawę w sprawie potrąceń w barach szybkiej obsługi, które weszły w życie 26 listopada 2017 r. DCA utworzył to podsumowanie dla pracodawców i pracowników. Odwiedź stronę nyc.gov/dca, aby uzyskać więcej informacji, w tym odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania.

UWAGA:

- Pracodawcy nie mogą karcić, karać, prowadzić działań odwetowych ani podejmować żadnych działań wobec pracowników, które mogłyby ich powstrzymać lub zniechęcić do korzystania z praw przysługujących im na mocy tej ustawy. W przypadku wystąpienia działań odwetowych, pracownicy powinni niezwłocznie skontaktować się z OLPS. Patrz na odwrocie broszury.
- Ustawa ta ma zastosowanie do pracowników niezależnie od ich statusu imigracyjnego.



Informacje o ustawach

Zgodnie z **ustawą o uczciwym tygodniu pracy** (Fair Workweek Law), pracodawcy prowadzący bary szybkiej obsługi w Nowym Jorku mają obowiązek przekazywania pracownikom przewidywalnych harmonogramów pracy oraz umożliwienia pracy na nowo dostępnych zmianach przed zatrudnieniem nowych pracowników.

Zgodnie z **ustawą w sprawie potrąceń w barach szybkiej obsługi** (Fast Food Deductions Law), pracodawcy w barach szybkiej obsługi muszą honorować prośby pracownika o odprowadzenie dobrowolnej kwoty z jego wypłaty i przekazanie jej do organizacji non-profit, która posiada list rejestracyjny z DCA. Ustawa ta obejmuje również organizacje non-profit. Ustawa nie pozwala na przekazywanie datków organizacjom pracy.

Pracodawcy objęci ustawami

Pracodawcy, łącznie z podwykonawcami i firmami dostarczającymi tymczasowe wsparcie, których pracownicy wykonują określone zadania w barach szybkiej obsługi w Nowym Jorku. *Patrz część Pracownicy objęci ustawami.*

Bar szybkiej obsługi:

- Serwuje przede wszystkim jedzenie i napoje.
- Klienci płacą tam przed zjedzeniem na miejscu lub poza lokalem.
- Oferuje ograniczony zakres usług.
- Jest częścią sieci. ORAZ
- Jest jednym z 30 lokali w kraju, w tym stanowi część zintegrowanego przedsiębiorstwa lub jest osobną franczyzą.

Ustawa obejmuje bary szybkiej obsługi znajdujące się w obrębie innych obiektów, takich jak centra handlowe.

Pracownicy objęci ustawami

Pracownicy, którzy wykonują co najmniej jedno z poniższych zadań w barze szybkiej obsługi znajdującym się w Nowym Jorku:

- obsługa klienta
- gotowanie
- przygotowywanie posiłków i napoi
- dostawa
- ochrona
- zaopatrzenie w zapasy i sprzęt
- sprząatanie
- rutynowa obsługa

Informacja o prawach

Pracodawcy muszą zamieścić informacje podane poniżej w miejscu łatwo widocznym dla pracowników w każdym miejscu pracy w Nowym Jorku.

- **MASZ PRAWO DO PRZEWIDYWALNEGO HARMONOGRAMU PRACY***
- **MASZ PRAWO DO PRZEKAZYWANIA DATKÓW DLA ORGANIZACJI NON-PROFIT ZA POŚREDNICTWEM TWOJEGO PRACODAWCY**

*Pracodawcy mają obowiązek zamieszczenia tej informacji w języku angielskim i w każdym języku będącym pierwszym językiem co najmniej 5 procent pracowników w Twoim miejscu pracy, o ile jest ona dostępna na stronie internetowej DCA nyc.gov/dca.

Podsumowanie praw pracownika

Ustawa w sprawie uczciwego tygodnia pracy



Oszacowanie w dobrej wierze oraz harmonogram rozpoczęcia pracy na piśmie nie później niż pierwszego dnia pracy



Harmonogram pracy z 14-dniowym (dwutygodniowym) wyprzedzeniem

Pisemna zgoda pracownika na wszelkie dodatkowe godziny pracy wprowadzone do spisanego harmonogramu w terminie 14 dni przed rozpoczęciem zmiany



Dodatkowe wynagrodzenie za wszelkie zmiany harmonogramu wprowadzone z wyprzedzeniem krótszym niż 14 dni – PATRZ TABELA PONIŻEJ



Pisemna zgoda pracownika plus dodatkowe wynagrodzenie w wysokości \$100 za pracę na zmianach *zamknięcia i otwarcia**



Pierwszeństwo pracy na nowych dostępnych zmianach dla obecnych pracowników, zanim pracodawca zatrudni nowych pracowników

*Zmiana *zamknięcia i otwarcia* odnosi się do pracy na 2 zmianach w ciągu 2 dni, kiedy pierwsza z nich to zmiana na koniec dnia i przerwa pomiędzy zmianami wynosi mniej niż 11 godzin.

Dodatkowe wynagrodzenie za zmiany harmonogramu w ostatniej chwili:

Przekazanie informacji o zmianie z wyprzedzeniem	Dodatkowe godziny pracy lub dodatkowe zmiany	Inne zmiany, ale ten sam łączny czas pracy	Skrócony czas pracy lub mniej zmian
Informacja z wyprzedzeniem krótszym niż 14 dni	\$10 za zmianę harmonogramu	\$10 za zmianę harmonogramu	\$20 za zmianę harmonogramu
Informacja z wyprzedzeniem krótszym niż 7 dni	\$15 za zmianę harmonogramu	\$15 za zmianę harmonogramu	\$45 za zmianę harmonogramu
Informacja z wyprzedzeniem krótszym niż 24 godziny	\$15 za zmianę harmonogramu	\$15 za zmianę harmonogramu	\$75 za zmianę harmonogramu

Prowadzenie dokumentacji

Pracodawca jest zobowiązany do przechowywania przez podany okres czasu opisanych poniżej elektronicznych dokumentów potwierdzających zgodność z przepisami. Jeżeli pracodawca nie będzie przechowywał lub nie sporządzi dokumentacji, pracownicy otrzymują prawo „wzruszalnego domniemania” na swoją korzyść w przypadku wniesienia sprawy do sądu. Oznacza to, że to na pracodawcach będzie ciążył obowiązek dowiedzenia, że nie naruszyli oni prawa.

Ustawa w sprawie uczciwego tygodnia pracy

Pracodawca musi przechowywać dokumentację:

- **Godzin pracy pracownika** w każdym tygodniu
- **Wszystkich przepracowanych przez pracownika zmian** wraz z datami, godzinami i miejscem pracy
- **Oszacowań w dobrej wierze** godzin pracy przekazanych pracownikom
- **Pisemnej zgody** pracownika na pracę na zmianach *zamknięcia i otwarcia* oraz na zmiany harmonogramu, kiedy jest to wymagane
- **Każdego spisanego harmonogramu** przekazanego pracownikom
- **Wszystkich dodatkowych wynagrodzeń** dla pracowników wraz z datami i kwotami

Dokumentacja musi być przechowywana przez trzy (3) lata.

Ustawa w sprawie potrąceń



Ujawnienie informacji przez organizację non-profit



Upoważnienie pracodawcy do potrącenia dobrowolnej wpłaty z wynagrodzenia oraz przekazania jej na rzecz organizacji non-profit

Automatyczne potrącenie i płatność na rzecz organizacji non-profit po zarejestrowaniu organizacji przez DCA



Wycofanie upoważnienia do potrącenia dobrowolnych wpłat

Dodatkowe wynagrodzenie nie jest wymagane, jeśli:

1. Pracodawca zamyka lokal z powodu: zagrożenia dla bezpieczeństwa pracowników lub mienia; awarii w dostawie mediów; niefunkcjonowania transportu publicznego; pożaru, powodzi lub innej katastrofy naturalnej; stanu wyjątkowego ogłoszonego przez władze.
2. Pracownik prosi o przydzielenie innej zmiany.
3. Pracownik zamienia się zmianami z innym pracownikiem.
4. Pracodawca musi płacić za nadgodziny w przypadku zmiany harmonogramu.

Ustawa w sprawie potrąceń

Pracodawca musi przechowywać dokumentację:

- Wszystkich upoważnień, wycofania upoważnienia, potrąceń i datków na rzecz organizacji non-profit
- Dowodu przekazania wymaganych informacji o prawach

Dokumentacja musi być przechowywana przez dwa (2) lata.

Skargi

Wnieś skargę do OLPS. Odwiedź stronę nyc.gov/dca lub **zadzwoń pod numer 311** (212-NEW-YORK poza Nowym Jorkiem) i zapytaj o „Ustawę w sprawie uczciwego tygodnia pracy” (Fair Workweek Law) lub „Ustawę w sprawie potrąceń (Deductions Law)”. OLPS przeprowadzi dochodzenie i rozpatrzy skargę. **OLPS nie ujawni tożsamości osoby wnoszącej skargę, o ile nie będzie to konieczne w celu przeprowadzenia dochodzenia ani wymagane przez prawo.**

Skieruj sprawę do sądu. Jednakże złożenie skargi w OLPS i skierowanie sprawy do sądu jednocześnie nie jest możliwe.

Skontaktuj się z OLPS

Odwiedź stronę nyc.gov/dca, napisz na adres FWW@dca.nyc.gov lub **zadzwoń pod numer 311** i zapytaj o „Ustawę w sprawie uczciwego tygodnia pracy” (Fair Workweek Law) lub „Ustawę w sprawie potrąceń” (Deductions Law).



Bill de Blasio
Mayor

**Consumer
Affairs**

Lorelei Salas
Commissioner

Wydział ds. Konsumentów w Nowym Jorku (DCA) chroni i dba o poprawę codziennego życia ekonomicznego mieszkańców Nowego Jorku, aby zapewnić dobry rozwój społeczności.