

MASZ PRAWO DO PRZEWIDYWALNEGO HARMONOGRAMU PRACY

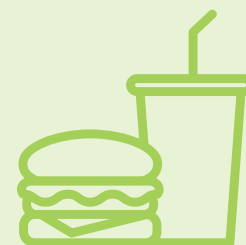
Zgodnie z nowojorską ustawą o uczciwym tygodniu pracy (Fair Workweek Law), pracodawcy prowadzący bary szybkiej obsługi mają obowiązek przekazywania pracownikom przewidywalnych harmonogramów pracy. Pracodawcy muszą zamieścić tę informację w miejscu łatwo widocznym dla pracowników w każdym miejscu pracy w Nowym Jorku.*

Pracownicy barów szybkiej obsługi objęci tą ustawą

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 poza lokalem
- ochrona
- zaopatrzenie w zapasy i sprzęt
- sprzątanie
- rutynowe czynności obsługowe

Ustawa ta ma zastosowanie niezależnie od statusu imigracyjnego.



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 poniżej.

Twoje prawa



Szacowany harmonogram i harmonogram rozpoczęcia pracy

W pierwszym dniu pracy lub przed jej rozpoczęciem, Twój pracodawca musi przekazać Ci:

- *Harmonogram na pierwsze 2 tygodnie pracy na piśmie wraz z godzinami, datami, godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz miejscem wykonywania pracy.*
- *Pisemne „Oszacowanie w dobrej wierze” (Good Faith Estimate) (dni, godziny, czas pracy, miejsca, w których możesz wykonywać pracę w trakcie zatrudnienia). Twój pracodawca musi przekazać Ci zaktualizowane oszacowanie, jeżeli ulegnie ono zmianie.*



Pierwszeństwo do pracy na wolnych zmianach

Przed zatrudnieniem nowego pracownika, kiedy dostępne są nowe zmiany, Twój pracodawca musi:

- *Najpierw ogłosić dostępność zmian obecnym pracownikom w Nowym Jorku umieszczając informację w miejscu pracy i przekazując Ci informację bezpośrednio w formie elektronicznej, takiej jak wiadomość SMS lub e-mail.*
- *Dać pierwszeństwo pracy na wolnych zmianach pracownikom lokalu, w którym te zmiany są dostępne.*
- *Przydzielić te zmiany zainteresowanym pracownikom z innych lokali, tylko jeśli nie przyjmie ich żaden pracownik lub przyjmie je niewystarczająca ilość pracowników z danego lokalu.*

Twój pracodawca może zatrudnić nowych pracowników, jeżeli żaden obecny pracownik w Nowym Jorku nie przyjmie tych zmian w terminie podanym w informacji.



Harmonogram pracy z dwutygodniowym wyprzedzeniem

Twój pracodawca musi przekazać Ci harmonogram pracy na piśmie co najmniej 14 dni przed rozpoczęciem pierwszej zmiany objętej tym harmonogramem. Harmonogramy muszą obejmować co najmniej 7 dni kalendarzowych wraz z datami, godzinami rozpoczęcia i zakończenia zmiany i miejscami wykonywania pracy. W przypadku zmiany harmonogramu pracodawca ma obowiązek skontaktować się z pracownikami, których ta zmiana dotyczy w ciągu 24 godzin lub tak szybko, jak to możliwe.



Zgoda plus \$100 za zmiany „zamknięcia i otwarcia”

Twój pracodawca nie może przydzielić Ci 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 („zamknięcie i otwarcie”), jeżeli NIE wyrazisz zgody na piśmie ORAZ nie otrzymasz dodatkowego wynagrodzenia w wysokości \$100 za pracę na tych zmianach.



Zgoda i dodatkowe wynagrodzenie za zmiany harmonogramu w ostatniej chwili

Pracodawca nie może wprowadzać zmian w Twoim harmonogramie pracy mniej niż 14 dni przed jego obowiązywaniem bez Twojej pisemnej zgody i nie płacąc poniższych dodatków:

Przekazanie informacji 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

Dodatkowe wynagrodzenie nie jest wymagane, jeśli:

1. Twój 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. To Ty prosisz o przydzielenie innej zmiany.
3. Zamieniasz się zmianami z innym pracownikiem.
4. Twój pracodawca musi płacić za nadgodziny w przypadku zmiany harmonogramu.

Wnieś skargę

Biuro ds. Polityki i Standardów Pracy (OLPS) Wydziału ds. Konsumentów (DCA) egzekwuje nowojorską ustawę o uczciwym tygodniu pracy i inne prawa pracy obowiązujące w Nowym Jorku.

Aby złożyć skargę w 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). OLPS przeprowadzi dochodzenie i rozpatrzy Twoją skargę. **OLPS nie ujawni Twojej tożsamości, o ile nie będzie to konieczne w celu przeprowadzenia dochodzenia ani wymagane przez prawo.**

Możesz również skierować 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).



Consumer Affairs

Bill de Blasio
Mayor

Lorelei Salas
Commissioner

*Twój pracodawca ma obowiązek zamieszczenia tej informacji również w każdym języku będącym pierwszym językiem co najmniej 5 procent pracowników w Twoim miejscu pracy, o ile jest ona dostępna na stronie internetowej DCA.