



USTAWA O UCZCIWYM TYGODNIU PRACY (FAIR W-RKWEEK LAW) MIASTA NOWY JORK CHRONI PRACOWNIKÓW BARÓW SZYBKIEJ OBSŁUGI

Wydział Spraw Konsumentkich i Ochrony Pracowników (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) egzekwuje ustawę o uczciwym tygodniu pracy, która chroni pracowników barów szybkiej obsługi. DCWP opracował ten przegląd dla pracodawców i pracowników. Zawiera on nowe ważne prawa. Odwiedź stronę nyc.gov/workers, aby uzyskać więcej informacji, w tym zapoznać się z często zadawanymi pytaniami.

UWAGA:

- Pracodawcy nie mają prawa karać, stosować sankcji, działań odwetowych, ani podejmować w stosunku do pracowników żadnych działań, które mogłyby powstrzymać lub zniechęcić pracowników do korzystania z praw przysługujących im na mocy prawa miasta Nowy Jork. W sprawie działań odwetowych pracownicy powinni natychmiast skontaktować się z DCWP. Patrz tylna strona broszury.
- Prawo Nowego Jorku chroni pracowników bez względu na status imigracyjny.



O ustawie o uczciwym tygodniu pracy miasta Nowy Jork

Obowiązuje od 26 listopada 2017

Pracodawcy barów szybkiej obsługi muszą dostarczać pracownikom przewidywalne grafiki pracy i dawać na przepracowanie większej liczby godzin przed zatrudnieniem nowych pracowników.

NOWE Obowiązuje od 4 lipca 2021

Pracodawcy barów szybkiej obsługi nie mogą zwalniać pracowników lub zmniejszać ich wymiaru czasu pracy o więcej niż 15% bez uzasadnionej przyczyny lub uzasadnionego powodu ekonomicznego.

Pracodawcy objęci prawem

Pracodawcy – w tym podwykonawcy i firmy tymczasowej pomocy – których pracownicy wykonują określone zadania w barach szybkiej obsługi w Nowym Jorku. *Zobacz sekcję Pracownicy objęci prawem.*

Bar szybkiej obsługi:

- Przynajmniej serwuje jedzenie i napoje.
- Jest w miejscu, w którym klienci płacą przed otrzymaniem jedzenia w lokalu lub poza nim.
- Oferuje ograniczoną obsługę.
- Jest częścią łańcucha. ORAZ
- Jest jedną z 30 lub więcej placówek w kraju, w tym jako część zintegrowanego przedsiębiorstwa lub jako odrębna własność franczyzowa.

Prawo miasta Nowy Jork obejmuje bary szybkiej obsługi zlokalizowane w innych typach placówek, takich jak centra handlowe.

Pracownicy objęci prawem

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

- czyszczenie i sprzątanie
- gotowanie
- obsługa klientów
- przygotowywanie posiłków lub napojów
- dostawa poza lokalem
- regularne sprzątanie
- ochrona
- zaopatrzenie w zapasy lub sprzęt

Informacja o przysługujących prawach

Pracodawcy mają obowiązek umieścić poniższą informację w miejscu, w którym będzie ona swobodnie widoczna dla pracowników w każdym miejscu pracy w Nowym Jorku.

- PRAWA PRACOWNIKÓW BARÓW SZYBKIEJ OBSŁUGI W NOWYM JORKU

Pracodawcy mają obowiązek opublikować niniejsze ogłoszenie w języku angielskim oraz w dowolnym języku, który jest podstawowym językiem co najmniej 5% pracowników w miejscu pracy, jeśli jest dostępny na stronie internetowej DCWP pod adresem nyc.gov/workers.

Przegląd praw pracowników

Obowiązuje od 26 listopada 2017



Regularne i pierwsze grafiki pracy w formie pisemnej w pierwszy dzień pracy lub wcześniej



Zawiadomienie o harmonogramie pracy z 14-dniowym (2-tygodniowym) wyprzedzeniem
Pisemna zgoda pracownika na wszelkie uzupełnienia pisemnego harmonogramu w ciągu 14 dni od rozpoczęcia pracy na konkretnej zmianie



Stawka dodatkowa za wszystkie zmiany grafiku pracy z wyprzedzeniem krótszym niż 14 dni – PATRZ TABELA PONIŻEJ



Pisemna zgoda pracownika plus premia w wysokości 100 USD za pracę na zmianach do zamknięcia placówki w danym dniu i rozpoczęcia wraz z otwarciem placówki w kolejnym dniu (*clopening*)*



Pierwszeństwo do pracy na nowo dostępnych zmianach dla zwalnianych lub obecnych pracowników przed zatrudnieniem nowych pracowników

* Zmiana typu *clopening* polega na pracy na 2 zmianach przez 2 dni z rzędu, gdy pierwsza zmiana kończy się w momencie zamknięcia lokalu i odstęp pomiędzy zmianami wynosi mniej niż 11 godzin.

***NOWE* Obowiązuje od 4 lipca 2021**



Zakaz zwolnienia po 30-dniowym okresie próbnym bez uzasadnionej przyczyny

- Pracodawcy muszą zapewnić pracownikom ponowne przeszkolenie i możliwość poprawy.
- W razie braku poprawy pracodawcy mogą zwolnić pracowników osiągających słabe wyniki tylko po udzieleniu im kilku ostrzeżeń dyscyplinarnych w ciągu roku.
- Wielokrotne ostrzeżenia nie są konieczne w przypadku rażącego niewykonywania obowiązków służbowych lub nieodpowiedniego postępowania.



Zakaz zwolnienia, chyba że pracodawca zamyka działalność lub dokonuje reorganizacji z powodu pogorszenia koniunktury

- Zwolnienia muszą być przeprowadzane w odwrotnej kolejności do stażu pracy, przy czym pracownicy o najdłuższym stażu pracy są zwalniani jako ostatni.
- Zwolnieni pracownicy mają pierwszeństwo w pracy na nowych zmianach.



Pisemne wyjaśnienie zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub zwolnienia z uzasadnionych przyczyn lub przyczyn ekonomicznych

Stawki premii za zmiany w grafiku pracy wprowadzane przez pracodawcę w ostatniej chwili:

Wyprzedzenie	Stawka za godziny nadliczbowe	Stawka za taki sam czas pracy	Stawka za skrócony czas pracy
Zawiadomienie z wyprzedzeniem krótszym niż 14 dni	10 USD za zmianę	10 USD za zmianę	20 USD za zmianę
Zawiadomienie z wyprzedzeniem krótszym niż 7 dni	15 USD za zmianę	15 USD za zmianę	45 USD za zmianę
Zawiadomienie z wyprzedzeniem krótszym niż 24 godziny	15 USD za zmianę	15 USD za zmianę	75 USD za zmianę

Wyrażając zgodę na zmianę grafiku, nie rezygnujesz z prawa do dodatku do wynagrodzenia.

Dodatek do wynagrodzenia nie jest wymagany, gdy:

1. pracodawca zamyka działalność z powodu zagrożenia bezpieczeństwa pracowników lub mienia pracodawcy; awarii mediów komunalnych; zamknięcia transportu publicznego; pożaru, powodzi lub innej klęski żywiołowej; stanu wyjątkowego ogłoszonego przez rząd;
2. pracownik wnioskuję o zmianę w grafiku w formie pisemnej;
3. pracownik zamienia się zmianami z innym pracownikiem;
4. pracodawca musi zapłacić za nadgodziny za zmienioną zmianę.

Prowadzenie dokumentacji

Pracodawcy muszą przechowywać opisane poniżej elektroniczne zapisy zgodności z przepisami przez trzy (3) lata. Jeśli pracodawca nie zachowa lub nie przedstawi dokumentacji, pracownicy otrzymują „wzruszalne domniemanie” na ich korzyść, gdy wnoszą skargę do sądu. Oznacza to, że na pracodawcach będzie spoczywał ciężar wykazania, że nie naruszyli prawa miasta Nowy Jork.

Obowiązuje od 26 listopada 2017

Pracodawca musi przechowywać dokumentację następujących informacji:

- **Godziny pracy pracownika w każdym tygodniu**
- **Przepracowane zmiany każdego pracownika**, w tym data, godzina i lokalizacja
- **Każdy regularny grafik** dostarczany pracownikom
- **Pisemna zgoda** pracowników na pracę do zamknięcia placówki w danym dniu i rozpoczęcia wraz z otwarciem placówki w kolejnym dniu (*clopening*) oraz na wprowadzanie zmian w grafiku, jeśli jest to wymagane
- **Każdy pisemny grafik** przekazany pracownikom
- **Wszystkie płatności składek** na rzecz pracowników, w tym daty i kwoty

***NOWE* Obowiązuje od 4 lipca 2021**

Pracodawca musi prowadzić dokumentację w celu wykazania następujących informacji:

- **Uzasadniona przyczyna** zwolnienia pracownika
- **Uzasadnienie ekonomiczne** zwolnień pracowników
- **Wypowiedzenia, zwolnienia lub powiadomienia o zmniejszeniu wymiaru godzin pracy** dostarczane pracownikom
- Próby **ponownego zatrudnienia lub zaoferowania większej liczby godzin** zwalnianym pracownikom

Zażalenia

➡ **Wniesienie zażalenia do DCWP**

Odwiedź stronę nyc.gov/workers lub skontaktuj się pod numerem **311** (212-NEW-YORK poza miastem Nowy Jork) i zapytaj o „ustawę o uczciwym tygodniu pracy”

DCWP przeprowadzi dochodzenie i spróbuje rozwiązać zażalenie. DCWP zachowa tożsamość w tajemnicy, chyba że ujawnienie jej będzie wymagane przez prawo.

Od 2 września 2021, DCWP może przyjmować zażalenia dotyczące bezprawnego zwolnienia.

➡ **Wystąpienie z powództwem do sądu**

Uwaga: Jednoczesne złożenie skargi do DCWP i powództwo sądowe jest niemożliwe.

Od 4 lipca 2021 r. pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni bez uzasadnionej przyczyny lub zwolnieni bez uzasadnionego powodu ekonomicznego, mogą złożyć skargę w sądzie stanowym i ubiegać się o przywrócenie do pracy, zwrot wynagrodzenia i inne zadośćuczynienie.

➡ **Wszczęcie postępowania arbitrażowego** (tylko nowe przepisy)

Od 1 stycznia 2022 r. pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni bez uzasadnionej przyczyny lub zwolnieni bez uzasadnionego powodu ekonomicznego, mogą zażądać postępowania arbitrażowego za pośrednictwem programu zarządzanego przez DCWP.

Kontakt z DCWP

Odwiedź stronę nyc.gov/workers, wyślij wiadomość e-mail na adres OLPS@dca.nyc.gov lub skontaktuj się pod numerem **311** i zapytaj o „ustawę o uczciwym tygodniu pracy”.

