

PRAWA PRACOWNIKÓW BARÓW SZYBKIEJ OBSŁUGI W NOWYM JORKU

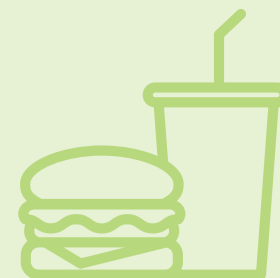
Zgodnie z nowojorską ustawą o uczciwym tygodniu pracy (**Fair Workweek Law**) pracodawcy muszą przekazywać pracownikom przewidywalne grafiki i zapewnić szansę na pracę w większym wymiarze godzin. **Ustawa zabrania obecnie bezprawnego zwalniania z pracy**. Pracodawcy w szczególności nie mogą zwalniać pracowników ani zmniejszać wymiaru czasu pracy o więcej niż 15% bez uzasadnionej przyczyny lub uzasadnionego powodu ekonomicznego. Pracodawcy mają obowiązek 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 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

Ustawa ta ma zastosowanie niezależnie od statusu imigracyjnego.



Twoje prawa



Zakaz zwalniania pracowników lub redukcji wymiaru czasu pracy bez uzasadnionej przyczyny (obowiązuje od 4/lipiec/2021)

Z wyjątkiem zachowań niezgodnych z prawem lub niebezpiecznych pracodawcy:

- muszą zapewnić pracownikom, którzy przeszli okres próbny, ponowne przeszkolenie i możliwość poprawy;
- mogą zwolnić pracowników osiągających słabe wyniki tylko po udzieleniu im kilku ostrzeżeń dyscyplinarnych w ciągu roku.



Zakaz zwolnień z wyjątkiem przyczyn ekonomicznych (obowiązuje od 4/lipiec/2021)

Zwolnienia muszą być przeprowadzane w odwrotnej kolejności do stażu pracy, przy czym pracownicy o najdłuższym stażu pracy są zwalniani jako ostatni.



Pierwszeństwo do pracy na nowo dostępnych zmianach dla zwolnionych lub obecnych pracowników

- Pracodawca musi ogłosić wolne zmiany na plakatach w restauracji oraz SMS-em lub e-mailem.
- Pracodawca może zatrudnić nowych pracowników tylko wtedy, gdy zwolnieni lub obecni pracownicy pochodzący z Nowego Jorku nie zaakceptują zmian w wyznaczonym terminie.



Pisemne wyjaśnienie zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub zwolnienia (obowiązuje od 4/lipiec/2021)



Długoterminowy regularny grafik na piśmie

Regularny grafik powinien być stały z tygodnia na tydzień, aby pracownik wiedział, kiedy przyjść do pracy. W przypadku wprowadzenia zmian pracodawca musi przekazać uaktualniony grafik.



Powiadomienie o grafiku pracy z dwutygodniowym wyprzedzeniem

Grafik pracy musi pokazywać wszystkie zmiany na co najmniej 7 dni kalendarzowych i odzwierciedlać regularny grafik, chyba że pracownik poprosił o wprowadzenie zmian lub je zaakceptował.



100 dolarów premii za pracę na zmianie zamknięcia, a następnego dnia otwarcia („clopening”) i prawo do odmowy

Praca w systemie „clopening” polega na zamknięciu i otwarciu baru na następujących po sobie zmianach. Pracownik może zgodzić się na pracę i otrzymać premię lub odmówić.



Dodatek do wynagrodzenia za zmianę grafiku przez pracodawcę z wyprzedzeniem krótszym niż 14 dni i prawo do odmowy pracy w godzinach nadliczbowych

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:

- Pracodawca zamknął 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.
- Pracownik wnioskuje o zmianę w grafiku w formie pisemnej.
- Pracownik zamienia się zmianami z innym pracownikiem.
- Pracodawca musi zapłacić za nadgodziny za zmienioną zmianę.

Brak działań odwetowych

Karanie lub zwalnianie pracowników korzystających z praw przysługujących im na mocy ustawy jest niezgodne z prawem. W sprawie działań odwetowych pracownicy powinni natychmiast skontaktować się z DCWP.

Składanie zażaleń

Wydział Spraw Konsumentkich i Ochrony Pracowników (DCWP) egzekwuje tę ustawę. Aby uzyskać więcej informacji lub złożyć skargę:

- Odwiedź stronę nyc.gov/workers
- Skontaktuj się pod numerem 311 (212-NEW-YORK poza Nowym Jorkiem) i zapytaj o „Fair Workweek Law”
- E-mail OLPS@dcwp.nyc.gov

DCWP zachowa Twoją tożsamość w tajemnicy, chyba że ujawnienie jej będzie wymagane przez prawo.

Możesz także wystąpić z powództwem w sądzie. Jednak jednoczesne złożenie skargi do DCWP i powództwo sądowe jest niemożliwe.