

MASZ PRAWO DO PRZEWIDYWALNEGO HARMONOGRAMU PRACY

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

Pracownicy handlu detalicznego objęci tą ustawą

Wszyscy pracownicy zatrudnieni u sprzedawcy detalicznego sprzedającego głównie towary konsumenckie i zatrudniającego co najmniej 20 pracowników w Nowym Jorku.

Ustawa ta ma zastosowanie niezależnie od statusu imigracyjnego.

Pracownicy handlu detalicznego NIEOBJĘCI tą ustawą

Pracownicy objęci określonymi układami zbiorowymi pracy.



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

72 Harmonogram pracy z 72-godzinnym wyprzedzeniem

Pracodawca ma obowiązek:

- Przekazać Ci harmonogram pracy na piśmie co najmniej na 72 godziny przed realizacją tego harmonogramu w sposób, w jaki Twój pracodawca zwykle się z Tobą kontaktuje, jak na przykład przez wiadomość SMS lub e-mail.
- Zamieścić harmonogram w miejscu pracy tak, aby wszyscy mogli się z nim zapoznać.
- Ująć w harmonogramie daty, godziny rozpoczęcia i zakończenia zmiany i miejsca wykonywania pracy w przypadku każdej ze zmian w harmonogramie.
- Aktualizować i ponownie udostępnić harmonogram oraz skontaktować się z wszystkimi pracownikami, których dotyczy zmiana harmonogramu.



Zakaz przydzielania dodatkowych zmian z wyprzedzeniem krótszym niż 72 godziny

Jeżeli Twój pracodawca chce wydłużyć zmianę lub dodać zmiany do Twojego harmonogramu krócej niż 72 godziny przed taką zmianą harmonogramu, masz prawo odrzucić lub zaakceptować tę zmianę. Jeżeli zechcesz zaakceptować dodatkową zmianę, musisz zrobić to na piśmie.



Zakaz anulowania zmian z wyprzedzeniem krótszym niż 72 godziny

Twój pracodawca nie może anulować zmiany później niż na 72 godziny przed rozpoczęciem zmiany.

Wyjątki:

Pracodawca może zmienić Twój harmonogram pracy z wyprzedzeniem krótszym niż 72 godziny z powodu zamknięcia w następujących okolicznościach:

- Zagrożenie dla bezpieczeństwa pracownika lub mienia
- Awaria w dostarczaniu mediów
- Niefunkcjonowanie transportu publicznego
- Pożar, powódź lub inna katastrofa naturalna
- Ogłoszony przez władze stan wyjątkowy

Pracodawca może również udzielić Ci urlopu na Twoją prośbę lub pozwolić na zamianę zmian z innym pracownikiem handlu detalicznego.

Brak obowiązku pracy na wezwanie

Pracodawca nie może wymagać abyś:

- Był(a) gotowy(a) i dostępny(a) do pracy kiedykolwiek pracodawca tego zażąda, niezależnie od tego, czy masz faktycznie pracować czy też zgłosić się do pracy.
- „Zameldował(a) się” w pracy na 72 godziny przed zaplanowaną zmianą, aby dowiedzieć się, czy masz pojawić się na zmianie.

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).