

# Przepisy dotyczące agencji pracy miasta Nowy Jork

## Szukasz zatrudnienia przez agencję pracy?

Agencje pracy w Nowym Jorku muszą posiadać licencję wydaną przez Wydział Spraw Konsumentckich i Ochrony Pracowników (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) i przestrzegać przepisów prawa. Zalecamy sprawdzić licencję DCWP agencji.

## Ustawa o agencjach pracy

Fragmenty art. 11 Ogólnego prawa biznesowego

### § 178. Działania wobec zabezpieczenia

Wszelkie roszczenia bądź pozwy przeciwko osobie posiadającej licencję mogą być wniesione w imieniu osoby poszkodowanej wobec zabezpieczenia złożonego jako depozyt przez daną osobę posiadającą licencję zgodnie z par. 177. Mogą być one także przeniesione lub scedowane, podobne jak inne roszczenia odszkodowawcze w pozwach cywilnych. O właściwości sądu, do którego należy wystąpić z roszczeniem, decyduje kwota odszkodowania, jakiej domaga się powód, nie kwota zabezpieczenia. Komisarz może wnieść do sądu pozew związany z zabezpieczeniem w imieniu dowolnej osoby pokrzywdzonej. Jeżeli dana osoba posiadająca licencję opuściła stan z zamiarem popelnienia oszustwa wymierzonego w wierzycieli lub uniknięcia doręczenia wezwania w sprawie skargi złożonej zgodnie z niniejszym paragrafem, wezwanie zostanie doręczone w sposób przewidziany dla takiej sytuacji. Kopia wezwania zostanie przesłana na ostatni znany adres pocztowy osoby posiadającej licencję oraz adres miejsca, w którym dana osoba prowadziła działalność w ramach agencji pracy, zgodnie z rejestrem prowadzonym przez komisarza.

### § 181. Umowy, regulaminy i pokwitowania

Obowiązkiem każdej agencji pracy jest wydać kandydatowi:

**1. Zgodną z oryginałem kopię każdej umowy** zawartej między agencją a kandydatem, która powinna zawierać nadrukowane lub załączone oświadczenie określające w zwięzły i przejrzysty sposób postanowienia par. 185 i 186 niniejszego artykułu.

**2. W przypadku zatrudnienia klasy C w branży teatralnej:**

**(a)** Niewypełniona umowa powinna zostać uprzednio zatwierdzona przez komisarza, przy czym decyzja ta podlega odwołaniu do wyższej instancji. Każda umowa powinna określać kwotę brutto wynagrodzenia lub opłat, jakie artysta wypłaci agencji teatralnej na mocy par. 185 niniejszego artykułu załączonego do niniejszego dokumentu. Każda umowa będzie także zawierać imię, nazwisko, adres, numer telefonu i numer licencji agencji teatralnej poza imieniem i nazwiskiem artysty, rodzajem usług objętych umową oraz szczegółowymi warunkami zapłaty wynagrodzenia lub opłat. Agencja teatralna ma obowiązek przechowywać kopię każdej umowy zawartej z artystą oraz przekazać artyście kopię każdej zawartej z nim umowy. **(b)** Przed każdym przesłuchaniem lub rozmową kwalifikacyjną dotyczącą konkretnej możliwości zatrudnienia agencja przekazuje artyście poza umową także informacje dotyczące imienia, nazwiska i adresu osoby, u której artysta stara się o zatrudnienie, usługi, jaką ma wykonać, oczekiwanej stawki wynagrodzenia (jeżeli jest ona znana przed przesłuchaniem lub rozmową kwalifikacyjną) oraz innych warunków zatrudnienia, o których agencja powinna świadczyć przed przesłuchaniem lub rozmową kwalifikacyjną. Informacje te mogą być dostarczone drogą elektroniczną.

**3. W przypadku wszystkich innych rodzajów**

**zatrudnienia**, w tym zatrudnienia klasy A i A-1, umowa powinna zawierać między innymi informacje dotyczące: imienia, nazwiska i adresu osoby, u której kandydat stara się o zatrudnienie, imienia, nazwiska, adresu, adresu do korespondencji i numeru telefonu pracodawcy; adresu lub adresów miejsca zatrudnienia, rodzaju wykonywanych usług; oczekiwanej stawki wynagrodzenia; oczekiwanej dziennej liczby godzin i tygodniowej liczby dni pracy; opłaty agencyjnej od oczekiwanego wynagrodzenia kandydata; świadczeń dla kandydata i ich kosztu, w tym zakwaterowania, ubezpieczenia zdrowotnego, opieki zdrowotnej, zwolnienia chorobowego, urlopu i świadczenia emerytalnego; stałego lub tymczasowego charakteru pracy, przewidywanego okresu zatrudnienia, imienia i nazwiska osoby zatwierdzającej zatrudnienie kandydata; oraz kosztów transportu, jeżeli usługi mają być dostarczane poza miejscowością, w której znajduje się agencja. Jeżeli dany rodzaj zatrudnienia podlega warunkowym opłatom, warunki, na jakich kandydat będzie zobowiązany do dokonania opłaty, będą wyraźnie określone w osobnej umowie zapisanej czcionką o wielkości 10, podpisanej przez kandydata.

**4. (a)** Niniejszy punkt obowiązuje wszystkie klasy zatrudnienia poza zatrudnieniem klasy C w branży teatralnej. Agencja pracy wyda każdemu kandydatowi w załączeniu do umowy osobny dokument opisujący warunki umowy. Dokument powinien być zarytulowany „Regulamin” i zawierać wyjaśnienie, że nie stanowi on umowy i nie jest prawnie wiążący. Regulamin powinien być napisany prostym, zrozumiałym językiem, aby pomagał kandydatowi zrozumieć transakcję. Jeżeli jest to możliwe, powinno się unikać używania terminów specjalistycznych. **(b)** Regulamin powinien być zgodny ze wzorem ustalonym przez komisarza i udostępny agencjom pracy w sposób określony przez komisarza. Komisarz zapewni, że podczas sporządzania wzorów dokumentów opinia publiczna będzie miała możliwość przekazania swoich uwag na ich temat. **(c)** Komisarz może ogłosić zasady i przepisy niezbędne do realizacji postanowień niniejszego paragrafu. **(d)** Agencja pracy nie ponosi odpowiedzialności za błędy lub pominięte fragmenty w nieangielskojęzycznych częściach wzorów dokumentów dostarczonych przez komisarza.

**5. Wydane przez agencję pokwitowanie przyjęcia opłaty, depozytu, wynagrodzenia lub płatności** od kandydata, zawierające wydrukowane lub wpisane ręcznie nazwisko kandydata, nazwę i adres agencji pracy, datę i kwotę opłaty, depozytu, wynagrodzenia lub płatności bądź części takiej płatności, na którą wystawione zostało pokwitowanie, przedmiot płatności oraz podpis osoby przyjmującej płatność. Jeżeli kandydat został zatrudniony spoza stanu do pracy w gospodarstwie domowym, pokwitowanie powinno zawierać nadrukowaną lub załączoną kopię par. 184 niniejszego artykułu. Poza przypadkami zatrudnienia klasy C w branży teatralnej, w pokwitowaniu, powyżej miejsca przeznaczonego na podpis, powinno znajdować się następujące oświadczenie, ujęte w obramowanie i napisane wytłuszczonymi, dużymi literami: „Agencja pracy nie może żądać od kandydata opłaty, dopóki kandydat nie przyjmie pracy, do której agencja go skierowała. Jeżeli dokona Pan/Pani płatności przed przyjęciem zatrudnienia lub w inny sposób niezgodnej z prawem, może Pan/Pani starać się o zwrot, który powinien Pan / powinna Pani otrzymać w ciągu 7 dni”. W przypadku zatrudnienia

klasy C w pokwitowaniu należy zawrzeć następujące oświadczenie: „Agencja teatralna nie może żądać od artysty opłaty, dopóki artysta nie przyjmie pracy, do której agencja go skierowała. Agencja teatralna może żądać od artysty opłaty, jeżeli reprezentuje go w negocjacjach lub renowacjach dotyczących nowej lub zawartej uprzednio umowy o pracę. Jeżeli dokona Pan/Pani płatności w inny sposób niezgodnej z prawem, może Pan/Pani starać się o zwrot, który powinien Pan / powinna Pani otrzymać w ciągu 7 dni”.

**6. Agencja ma obowiązek przechowywać wypełniony oryginał lub egzemplarz na prawach oryginału** każdej umowy, regulaminu, pokwitowania i innych dokumentów wydanych kandydatowi przez okres trzech lat, licząc od daty zawarcia umowy lub dokonania płatności, oraz umożliwić komisarzowi lub upoważnionym przez niego przedstawicielom lub inspektorom wgląd do tych dokumentów w wniosek komisarza. Niezależnie od postanowień takich umów, opłata, jaką ma uiścić wnioskujący, nie będzie przekraczać górnego pułapu określonego w pkt. 8 par. 185 niniejszego artykułu.

### § 185. Opłaty

**1. Okoliczności uzasadniające pobieranie opłaty.** Agencja pracy nie będzie nakładać ani przyjmować opłat ani innego rodzaju wynagrodzenia, chyba że będzie to miało miejsce zgodnie z warunkami umowy zawartej z kandydatem oraz po tym, jak agencja skieruje danego kandydata do pracodawcy lub pracodawcę do kandydata, czego rezultatem będzie zatrudnienie kandydata przez tego pracodawcę, z pominięciem zatrudnienia klasy C. **(a)** po tym, jak agencja skieruje artystę do pracodawcy lub pracodawcę do artysty, czego rezultatem będzie zatrudnienie artysty przez tego pracodawcę; lub **(b)** po tym, jak agencja reprezentuje artystę w negocjacjach lub renowacjach dotyczących nowej lub zawartej uprzednio umowy o pracę, czego rezultatem będzie zawarcie przez artystę wynegocjowanej umowy. W przypadku zatrudnienia klasy C w rozumieniu niniejszego paragrafu agencja pracy przekazuje artyście oświadczenie określające w zwięzły i przejrzysty sposób postanowienia niniejszego paragrafu i par. 186 niniejszego artykułu.

Maksymalna kwota opłat przewidzianych w niniejszym dokumencie dla wszystkich rodzajów zatrudnienia może zostać pobrana od kandydata, a podobna kwota może zostać pobrana od pracodawcy, przy czym w przypadku zatrudnienia w klasie B od pracodawcy może zostać pobrana opłata w wysokości półtorę stawki pobranej od kandydata. Na mocy porozumienia z agencją pracy pracodawca może dobrowolnie uiścić opłatę należną od kandydata. Opłaty pobierane od pracodawców przez licencjonowane osoby prowadzące agencje pracy za świadczenie usług w związku z zatrudnieniem w klasach A, A-1 i B oraz za zapewnienie zatrudnienia w tych klasach, zgodnie z definicją w punkcie czwartym niniejszego paragrafu, w sytuacjach, w których opłata nie jest pobierana od kandydata, będą ustalane w ramach porozumienia między pracodawcą a agencją pracy. Nie pobiera i nie przyjmuje się opłat za rejestrację kandydata do pracy.

**2. Kwota opłaty; wykaz płatności.** Kwota brutto opłaty pobieranej od kandydatów oraz kwota brutto opłaty pobieranej od pracodawców za jednorazowe zatrudnienie nie przekroczy kwot wymienionych wykazie płatności określonych w niniejszym paragrafie, chyba że przewidziano inaczej w postanowieniach powyżej; tego rodzaju opłaty podlegają postanowieniom par. 186 niniejszego artykułu. Jeżeli nie przewidziano inaczej w niniejszym dokumencie oraz z wyłączeniem zatrudnienia klasy C, agencja nie może wymagać od kandydata zatrudnionego w kontynentalnych Stanach Zjednoczonych, który otrzymuje pensję tygodniową, by wniósł opłatę w kwocie wyższej niż dziesięć równych rat tygodniowych, każda wymagalna na koniec każdego z dziesięciu pierwszych tygodni zatrudnienia, lub jeżeli kandydat otrzymuje wypłatę rzadziej, w pięciu równych ratach, każda wymagalna na koniec pierwszych pięciu okresów rozliczeniowych po zatrudnieniu, lub w ciągu dziesięciu tygodni, zależnie od tego, który okres jest dłuższy. Opłata pracodawcy będzie wymagalna w momencie rozpoczęcia pracy przez kandydata, chyba że umowa między pracodawcą a agencją stanowi inaczej.

**3. Depozyty, płatności zaliczkowe.** Agencja pracy nie będzie wymagać bądź przyjmować od kandydatów depozytów ani płatności zaliczkowych.

**4. Rodzaje zatrudnienia.** Do celów ustanowienia górnego pułapu wysokości opłat pobieranych przez osoby prowadzące agencje pracy obowiązuje następująca klasyfikacja zatrudnienia:

**Klasa A** – pracownicy zatrudnieni w gospodarstwie domowym, niewykwalifikowani lub nieprzeszkoleni pracownicy fizyczni, w tym pracownicy rolni;  
**Klasa A1** – niezawodowi wykwalifikowani lub przeszkoleni pracownicy przemysłowi lub mechaniczni;  
**Klasa B** – zatrudnienie na stanowisku handlowym, biurowym, wykonawczym, administracyjnym oraz zawodowym, wszelkiego rodzaju zatrudnienie poza kontynentalnymi Stanami Zjednoczonymi oraz wszelkiego rodzaju zatrudnienie nieuwzględnione w klasach A, A1, C i D;  
**Klasa C** – zatrudnienie w branży teatralnej;  
**Klasa D** – zatrudnienie w branży opieki medycznej zgodnie z definicją zawartą w art. 139 ustawy o edukacji.

**5. Górny pułap opłat:** W przypadku zatrudnienia w klasie A kwota opłaty brutto, włączając ewentualny depozyt, nie przekroczy następujących wartości procentowych wynagrodzenia za pierwszy pełny miesiąc pracy:

Jeżeli nie jest zapewnione żyżwienie lub zakwaterowanie . . . . 10%  
 Jeżeli zapewniony jest jeden posiłek w ciągu dnia roboczego . . . 12%  
 Jeżeli zapewnione są dwa posiłki w ciągu dnia roboczego . . . . . 14%  
 Jeżeli zapewnione są trzy posiłki w ciągu dnia roboczego i zakwaterowanie. . . . . 18%

Jeżeli wszystkie strony umowy o pracę rozumieją lub akceptują w momencie rozpoczęcia stosunku pracy, że ma on trwać mniej niż miesiąc, kwota opłaty brutto nie przekroczy odpowiednio dziesięciu procent, dwunastu procent, czternastu procent lub osiemnastu procent rzeczywistego wynagrodzenia.

**6. Górny pułap opłat:** W przypadku zatrudnienia w klasie A1 kwota brutto opłaty nie przekroczy stawki tygodniowej, jeżeli wszystkie strony umowy rozumieją lub akceptują w momencie rozpoczęcia stosunku pracy, że ma on trwać dziesięć tygodni lub dłużej. Jeżeli wszystkie strony umowy o pracę rozumieją i akceptują w momencie rozpoczęcia stosunku pracy, że ma on trwać mniej niż dziesięć tygodni, kwota opłaty brutto nie przekroczy dziesięciu procent rzeczywistego wynagrodzenia.

**7. Górny pułap opłat:** W przypadku zatrudnienia w klasie B kwota opłaty brutto nie przekroczy następujących wartości procentowych wynagrodzenia za pierwszy pełny miesiąc pracy:

**Gdy wynagrodzenie za pierwszy pełny miesiąc wynosi**

mniej niż 750 USD. . . . . 25%  
 co najmniej 750 USD, ale mniej niż 950 USD . . . . . 35%  
 co najmniej 950 USD, ale mniej niż 1150 USD . . . . . 40%  
 co najmniej 1150 USD, ale mniej niż 1350 USD . . . . . 45%  
 co najmniej 1350 USD, ale mniej niż 1500 USD . . . . . 50%  
 co najmniej 1500 USD, ale mniej niż 1650 USD . . . . . 55%  
 co najmniej 1650 USD lub więcej . . . . . 60%

Jeżeli jednak zatrudnienie dotyczy stanowiska, na którym kandydat będzie otrzymywał prowizję lub oprócz prowizji otrzyma konto bieżące, kwota opłaty brutto będzie się opierać na wartościach procentowych zawartych w powyższym wykazie zastosowanych wobec kwoty odpowiadającej jednej dwunastej zarobków w pierwszym roku pracy według szacunków pracodawcy.

Jeżeli wszystkie strony umowy o pracę rozumieją i akceptują w momencie rozpoczęcia stosunku pracy, że ma on trwać mniej niż cztery miesiące, kwota opłaty brutto nie przekroczy pięćdziesięciu procent opłaty określonej w wykazie w niniejszym punkcie lub dziesięciu procent rzeczywistego wynagrodzenia, zależnie od tego, która z tych kwot jest mniejsza.

**8. Górny pułap opłat:** W przypadku zatrudnienia w klasie C kwota brutto opłaty nie przekroczy dziesięciu procent wynagrodzenia należnego kandydatowi za jednorazowe zatrudnienie. W przypadku zatrudnienia w orkiestrze, a także przy organizacji opery lub koncertu opłata nie przekroczy dwudziestu procent wynagrodzenia.

**9. Górny pułap opłat:** W przypadku zatrudnienia w klasie D kwota brutto opłaty za jednorazowe zatrudnienie nie przekroczy:

**(1) w odniesieniu do pracy w prywatnej opiece medycznej** – pięciu procent wynagrodzenia otrzymywanego tygodniowo wyłącznie przez pierwsze dziesięć tygodni zatrudnienia, a opłata będzie wymagalna na koniec każdego tygodnia;

**(2) w odniesieniu do pracy w opiece medycznej innego typu** – kwoty wynagrodzenia za pierwszy tydzień, chyba że obliczona kwota wynagrodzenia za pierwszy rok wynosi dwa tysiące pięćset dolarów lub więcej; w takim przypadku kwota opłaty brutto nie przekroczy następującej wartości procentowej wynagrodzenia:

**Gdy wynagrodzenie za pierwszy rok wynosi**

co najmniej 2500 USD, ale mniej niż 3000 USD . . . . . 2,5%  
 co najmniej 3000 USD, ale mniej niż 3500 USD . . . . . 3%  
 co najmniej 3500 USD, ale mniej niż 4000 USD . . . . . 3,5%  
 co najmniej 4000 USD, ale mniej niż 4500 USD . . . . . 4%  
 co najmniej 4500 USD, ale mniej niż 5000 USD . . . . . 4,5%  
 5000 USD lub więcej . . . . . 5%

**10. Niezależnie od sprzecznych przepisów prawa, agencja pracy**, która nie posiada licencji zgodnie z par. 172 niniejszego artykułu w momencie świadczenia usług, nie może naliczać ani pobierać opłat za świadczone usługi. Jeżeli wniesiona zostanie skarga przeciwko naliczeniu opłaty, sąd unieważni całość lub część umowy zawartej z agencją, która nie posiadała ważnej licencji w momencie zawarcia umowy lub świadczenia usług; umowa nie będzie jednak uznana za nieważną, jeżeli sąd dopatrzy się starań podjętych przez agencję w dobrej wierze w celu zachowania licencji mimo błędu urzędniczego lub opóźnienia Wydziału Pracy (Department of Labor) lub Wydziału Spraw Konsumentów miasta Nowy Jork (New York City Department of Consumer Affairs).

### § 186. Zwrot opłat

**1. Napłata:** Agencja pracy, która pobiera, otrzymuje lub zatrzymuje opłatę lub inną płatność wbrew postanowieniom niniejszego artykułu lub w kwocie wyższej niż opisana, zwróci kwotę opłaty lub nadpłaty w ciągu siedmiu dni od daty otrzymania wniosku o zwrot.

**2. Niezgłoszenie się do pracy:** Jeżeli kandydat przyjmie zatrudnienie, a następnie nie zgłosi się do pracy, kwota opłaty brutto pobieranej od kandydata nie przekroczy dwudziestu pięciu procent maksymalnej kwoty dozwolonej zgodnie z par. 185 niniejszego artykułu. Jeżeli kandydat przyjmie zatrudnienie, ale nie zgłosi się do pracy, pracodawca nie będzie zobowiązany do uiszczenia żadnych opłat.

**3. Rozwiązanie umowy bez winy pracownika.** Jeżeli kandydat przyjmie zatrudnienie i zgłosi się do pracy, a następnie stosunek pracy zostanie rozwiązany bez winy pracownika, kwota brutto opłaty pobieranej od pracownika i pracodawcy nie przekroczy dziesięciu procent wynagrodzenia danego pracownika, a w żadnym wypadku nie przekroczy maksymalnej kwoty opłaty dozwolonej na mocy par. 185 niniejszego artykułu. Jeżeli jednak pracownik został zatrudniony spoza stanu do pracy w gospodarstwie domowym, opłata pobierana od pracodawcy nie przekroczy trzydziestu trzech i jednej trzeciej procenta rzeczywistego wynagrodzenia.

**4. Rozwiązanie umowy z innej przyczyny:** Jeżeli kandydat przyjmie zatrudnienie i zgłosi się do pracy, a następnie stosunek pracy zostanie rozwiązany z innej przyczyny, kwota brutto opłaty pobieranej od pracownika i pracodawcy nie przekroczy pięćdziesięciu procent wynagrodzenia danego pracownika, a w żadnym wypadku nie przekroczy maksymalnej kwoty opłaty dozwolonej na mocy par. 185 niniejszego artykułu.

## Co należy wiedzieć, korzystając z usług agencji pracy

### Poznaj swoje prawa

Zanim podpiszesz umowę, zachęcamy do lektury Karty praw osoby poszukującej pracy na stronie [nyc.gov/dcwp](http://nyc.gov/dcwp) oraz do odszukania istotnych informacji w obowiązujących przepisach.

### Opłaty i zwroty

Nie wymaga się uiszczenia opłat, dopóki agencja pracy nie znajdzie dla Pana/Pani zatrudnienia. Jeżeli dokonał(a) Pan/Pani płatności przed przyjęciem zatrudnienia lub wpłacił(a) Pan/Pani kwotę niezgodną z prawem, może Pan/Pani starać się o zwrot, który powinien Pan / powinna Pani otrzymać w ciągu 7 dni.

## Umowy, regulaminy i pokwitowania

Powinien Pan / powinna Pani otrzymać kopię umowy zawartej z agencją, regulamin podsumowujący warunki umowy oraz pokwitowanie każdej dokonanej płatności. Wszystkie kopie należy trzymać w bezpiecznym miejscu.

## Płaca minimalna

Zostanie Pan/Pani skierowany(-na) wyłącznie do aktualnych i dostępnych miejsc pracy oferujących co najmniej płacę minimalną określoną przez prawo stanu Nowy Jork i prawo federalne. Więcej pod adresem [nyc.gov/dcwp](http://nyc.gov/dcwp) i [labor.ny.gov](http://labor.ny.gov).

## Zażalenia

Aby zgłosić skargę do DCWP, należy zadzwonić pod numer **311** lub wejść na stronę [nyc.gov/dcwp](http://nyc.gov/dcwp).