

Każdy pracownik (legalny czy nielegalny) ma swoje prawa w miejscu pracy

część 3

Amerykański system prawny jest tak skonstruowany, aby chronić prawa pracowników bez względu na wiek, rasę, narodowość czy nawet ich status imigracyjny.

Jednak bardzo często pracodawcy nie mają skrupułów i oszukują swoich pracowników nie podając informacji na temat minimalnych stawek, płatności za nadgodziny, odszkodowań pracowniczych czy zasiłku podczas bezrobocia.

Bardzo często pracownicy nie mają pojęcia jaka powinna być ich zapłata, często też nie wiedzą co mogą zrobić, aby chronić swoje prawa i interesy. Prawo bywa bardzo skomplikowane i pracownicy nie zawsze wiedzą dokąd mogą pójść, aby egzekwować swoje racje. Aby pomóc Państwu poznać jakie są prawa pracownika przedstawiamy trzecią część naszego cyklu o prawie pracy.

- Ile mam czasu, aby założyć sprawę?

- Sześć lat od daty ostatniej niedopłaty.

- Czy mogę założyć sprawę w przypadku, że miałem płacone gotówką?

- Tak

- Czy mam prawo założyć sprawę jeżeli teraz jestem lub w przeszłości byłem nielegalnym imigrantem?

- Tak.

- Jaka jest obecnie minimalna stawka w stanie Nowy Jork i czy każdy jest uprawniony, żeby ją otrzymać?

- Dla większości zatrudnionych osób minimalna stawka wynosi 7.25 dolara na godzinę. Jednak istnieje tu kilka wyjątków, które nie podlegają prawu ani stawki minimalnej ani prawu płatności za nadgodziny.

- Mój szef zakwalifikował mnie i płaci według formy 1099 jako "niezależnemu wykonawcy". Czy to jest legalne?

- Żeby zmniejszyć swoje koszty, pracodawcy często błędnie kwalifikują pracowników jako "niezależnych wykonawców".

Właśnie dlatego, żeby uniknąć płacenia podatków dochodowych potrącanych z płacy, świadczeń "social security", odszkodowań pracowniczych, świadczeń medycznych i emerytalnych czy ustawowych stawek.

Tylko dlatego, że pracodawca zakwalifikował Cię jako "niezależnego wykonawcę" to nie oznacza, że nie należy Ci się otrzymywanie minimalnej stawki oraz płacenia za nadgodziny.

Sąd posiada swoje sposoby zweryfikowania czy pracownik nie został zakwalifikowany w niewłaściwy sposób jako "niezależny wykonawca". Tymi wyznacznikami są:

1) stopień kontroli jaką szef ma nad pracownikiem



2) czy pracownik jest uprawniony do otrzymania profitów za pracę (lub czy też musi płacić za poniesione straty)

3) inwestycja pracownika w daną pracę, łącznie z narzędziami i materiałami

4) stopień specjalizacji i niezależnych inicjatyw potrzebnych do wykonania danej pracy

5) czas trwania relacji pracowniczej
Żaden z tych czynników nie jest decydujący. To sąd ocenia jak była relacja pracownicza i określa właściwą klasyfikację.

- Jakie są regulacje dotyczące płatności za nadgodziny?

- Zatrudnieni podlegający regulacjom o płatności za nadgodziny muszą otrzymać wynagrodzenie w wysokości stawki nadgodzinowej - która wynosi 1.5 raza ich regularnej stawki godzinowej. I tak na przykład jeżeli pracujesz za minimalną stawkę godzinową \$7.25, to za każdą przepracowaną nadgodzinę powinieneś otrzymać \$10.875. Te stawki dotyczą wszystkich pracowników, którzy pracują więcej niż 40 godzin w ciągu tygodnia.

- Czy pracownicy zatrudniani przez wykonawcę pracującego nad pracami publicznymi, takimi jak szkoły publiczne czy rządowe budynki, mogą pracować przez

cztery dni po 10 godzin dziennie i nie otrzymać zapłaty za nadgodziny?

- Nie. Każda praca dłuższa niż osiem godzin w ciągu dnia jest klasyfikowana jako "praca w nadgodzinach" na tego typu projektach budowlanych.

- Czy jestem uprawniony do otrzymywania płatności za nadgodziny jeżeli moja płacą jest „pensja podstawowa“?

- Tylko dlatego, że Twój szef zdecydował, że pracujesz za "płacę zasadniczą", nie znaczy, że nie jesteś uprawniony do otrzymywania zapłaty za nadgodziny czyli półtora stawki (1.5 X) jeżeli pracujesz ponad 40 godzin tygodniowo. Podstawą do określenia czy należy Ci się zapłata za nadgodziny jest typ pracy, którą wykonujesz, a nie to co Twój szef chce Ci płacić. Jeżeli nie należysz do grupy pracowników, która nie podlega pod prawo płacy za nadgodziny, wówczas Twój szef musi Ci za nie zapłacić. Ta reguła dotyczy także pracowników „biurowych” – sekretarek, asystentów administracyjnych, asystentów w gabinetach stomatologicznych i medycznych, recepcjonistek, urzędników, pracowników hurtowni i fabryk, dostawców, pracowników sklepów spożywczych i detalicznych.

- Kiedy pracodawca musi wypłacić ostatnią wypłatę zwolnionemu pracownikowi?

Płaca zasadnicza - (base salary) - nazywana też płacą podstawową, stałą płacą lub wynagrodzeniem finansowym, składająca się na stawkę za daną pracę dla kompetentnej osoby posiadającej odpowiednie umiejętności. Dla pracowników fizycznych stawka ta może być godzinowa lub dzienna ("dniówka"), dla pozostałych wypłacana co miesiąc lub corocznie. Zmiany płacy, odzwierciedlające wzrost kosztów utrzymania lub wzrost stawek rynkowych dokonywane są albo jednostronnie przez organizację, albo w porozumieniu ze związkami zawodowymi (negocjacje płacowe). Podstawowe poziomy płacy są umieszczone w siatce płac i wynikają z wartościowania stanowisk pracy. Nieumiejętnie skonstruowane systemy płacowe to zmore przedsiębiorstw, bo zła struktura płac potrafi skutecznie zdemotywować zatrudnionych.

- Jeżeli pracownik został zwolniony, pracodawca musi wypłacić ostatnią wypłatę w ustalony dzień wypłaty za przepracowany okres. Jeśli zostanie wyrażona taka prośba, pracodawca musi wysłać pracownikowi pocztą ostatnią wypłatę.

- Jakie potrącenia od wynagrodzenia ma prawo robić pracodawca?

- Pracodawca ma prawo dokonywać tylko takich potrąceń, na które pracownik zgadza się pisemnie, i które są świadczeniami dla pracownika – tak jak składki na ubezpieczenie, świadczenia emerytalne, zdrowotne lub opiekę socjalną oraz składki płacone dla organizacji pracowniczych. Jednakże pracodawca nie ma prawa, bo jest to nielegalne, potrącać z wynagrodzenia pracownika za zniszczone narzędzia pracy, zepsutą żywność lub jeżeli klient zamówi w restauracji jedzenie na wynos i nie przyjdzie go odebrać.

- Powiedziano mi, że muszę się dzielić moimi napiwkami z innymi pracownikami. Czy rzeczywiście muszę to robić, skoro są to moje napiwki?

- Dzielenie się napiwkami z innymi pracownikami nazywane jest „tip pooling” - pracownicy gromadzą swoje napiwki w jednym miejscu, a po skończonej zmianie sprawdziliwie się nimi dzielą lub „tipping out” - oddawanie części swoich napiwków.

Napiwki należą się osobie, która „obsługuje klienta”. W restauracjach zdarza się, że jest więcej niż tylko osoba kelnera obsługująca klienta (tak jak np. bussers czyli pomocnicy kelnera), wówczas pracodawca ma prawo wymagać dzielenia się z nimi napiwkami. Jakkolwiek dzielenie się napiwkami z menedżerami lub kierownikami jest nielegalne.

Wymagane także jest, aby ustalenia „tipping out” były rozsądne. Oznacza to, że jeżeli pracujesz jako kelner nie powinieneś oddawać więcej niż 15-20% swoich napiwków.

Jeżeli jesteś zmuszany do oddawania do 60% napiwków to takie ustalenie jest raczej nielegalne.

Adwokat Lloyd Ambinder

walczy o prawa pracowników już od ponad 20 lat. Jeżeli w swojej obecnej pracy czujesz się wykorzystany zachęcamy Cię do skontaktowania się z naszą kancelarią i umówienia się na bezpłatną konsultację PO POLSKU na temat Twoich praw pracowniczych. Wszystkie rozmowy są tajne i poufne.

Virginia & Ambinder, LLP
111 Broadway, Suite 1403, New York, NY 10006
Telefon: (212) 943-9080
W języku polskim prosić Iwonę lub Izabelę

www.vandallp.com

Godziny urzędowania: poniedziałek – piątek od 8.00 – 19.00
Weekendy oraz wieczory po umówieniu