

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

część 2

Dla większości zatrudnionych czy to w restauracji czy na placu budowy albo nawet jako niania, pracodawca zawsze ma wyższe stanowisko negocjacyjne i bardzo często także lepszą znajomość prawa pracy. Amerykańskie prawo pracy jest bardzo skomplikowane dla każdego, nawet dla amerykańskich pracodawców jak i dla pracowników.

Czasami się zdarza, że pracodawcy się wydaje, że jest uczciwy w stosunku do pracownika, a tymczasem zupełnie przypadkiem jego poczynania okazują się niezgodne z prawem.

Zdarzają się i przypadki, że pracodawca świadomie wykorzystuje pracowników poprzez niepłacenie im odpowiednich stawek albo niepłacenie za nadgodziny albo niewłaściwie żądając zapłaty za takie rzeczy jak np. rozbite talerze w restauracji.

Tutaj nasuwa się pytanie: co Ty możesz zrobić jeżeli jesteś zatrudniony u osoby, którą podejrzewasz, że Cię wykorzystuje? Aby pomóc Ci lepiej zrozumieć jakie masz prawa i możliwości obrony przed nieuczciwym pracodawcą, przedstawiamy drugi artykuł z serii artykułów o amerykańskim prawie pracy.

## Ogólnie o prawie pracy

### - Jaka jest minimalna stawka, dla pracowników, którzy dostają napiwki?

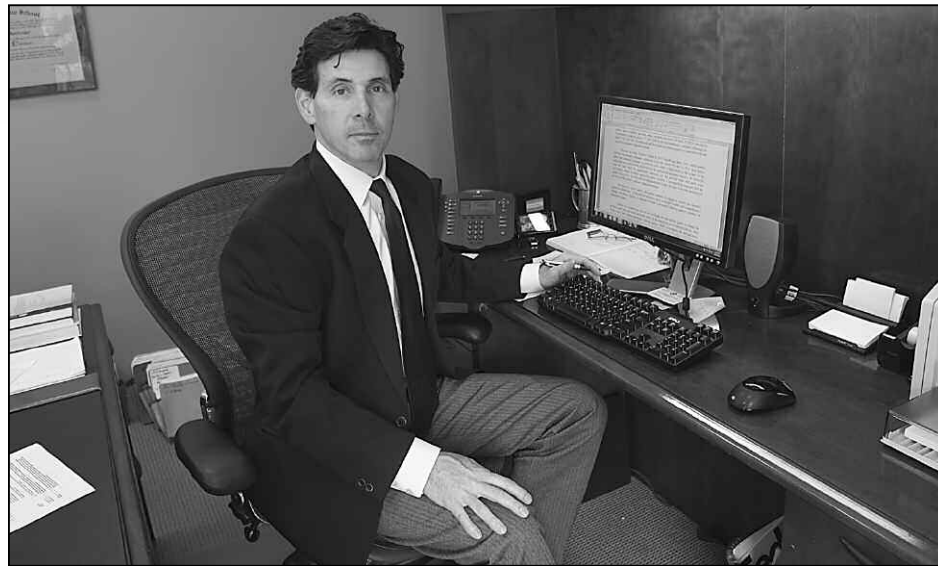
- Minimalna stawka godzinowa ustanowiona przez rząd federalny wynosi 7.25 dolara za godzinę. Pracownicy pracujący za napiwki są tutaj wyjątkiem. Powinni według prawa otrzymywać od pracodawcy wynagrodzenie w wysokości 2.13 dolara za godzinę jeżeli wraz z napiwkami ich stawka wyniesie 7.25 dolara za godzinę. Jeżeli wypłata w wysokości 2.13 dolara za godzinę plus napiwki nie jest równa stawce godzinowej 7.25 dolara, pracodawca musi dopłacić różnicę.

### - Czy za pracę w weekendy lub na nocne zmiany należy się dodatkowa zapłata?

- Dodatkowa zapłata za pracę w weekendy lub w nocy zależy od umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Prawo nie wymaga, aby pracodawca płacił więcej za pracę w weekendy lub w nocy jeżeli tydzień pracy nie przekracza 40 przepracowanych godzin. Jeżeli jednak pracownik przepracował w ciągu tygodnia pracy więcej niż 40 godzin, należy mu się zapłata w wysokości 1.5 raza stawki godzinowej z każdą dodatkowo przepracowaną godzinę (istnieją tu jednak wyjątki).

### - Kiedy zaczyna się „tydzień pracy“?

- Tydzień pracy oznacza siedem dni następujących kolejno po sobie, zaczyna się co tydzień od tego samego kalendarzowego dnia i od tej samej godziny. Pracodawca może ustanowić różne tygodnie pracy dla swoich pracodawców, ale jak już raz taki tydzień zostanie ustanowiony musi takim pozostać bez względu na grafik pracy.



Tydzień pracy może zostać zmieniony pod warunkiem, że będzie to stała zmiana i nie jest podyktowana niechęcią pracodawcy do niepłacenia za nadgodziny.

### - Czy pracodawca ma prawo zażądać pracy w nadgodzinach?

- Tak, ponieważ to pracodawca kontroluje grafik i przepracowane godziny pracowników. Poza tym, w większości przypadków pracodawca może ukarać dyscyplinarnie pracownika, włącznie ze zwolnieniem, jeżeli pracownik odmówi pracy w nadgodzinach.

### - Jak obliczane są wakacje, dni chorobowe i święta i kiedy się one należą?

- Zarówno prawo federalne jak i Stanowe Prawo Nowego Jorku nie wymaga płacenia za „nieprzepracowany czas“, w który wlicza się wakacje, nieobecność z powodu choroby czy święta. To są benefity, które pracodawca może dać, ale nie musi.

### - Czy pracownik może zostać wyrzucony bez podania powodu?

- Tak. Stan Nowy Jork to stan, w którym „zatrudniasz się z własnej woli“. To oznacza, że bez kontraktu, w którym są zapisane restrykcyjne warunki zwolnienia (takie kontrakty, kolektywnie negocjowane, posiadają pracownicy zrzeszeni w związkach zawodowych), pracodawca ma prawo zwolnić pracownika kiedykolwiek, z jakiegokolwiek powodu, nawet jeżeli wydaje się to samowolne czy niesprawiedliwe.

Jednakże pracodawca nie może zwolnić pracownika za członkostwo w związkach zawodowych, za bycie w ciąży lub za rasę, wiarę, pochodzenie narodowe, wiek, kalectwo, płeć, orientację seksualną bądź stan cywilny. Z drugiej strony, pracownik również ma prawo kiedykolwiek odejść z pracy bez podania powodów lub wyjaśnienia swojej decyzji.

Ponieważ każdy przypadek jest inny, więc najlepiej do sprawy podejść ostrożnie i zadać jak najwięcej pytań jeżeli uważasz, że być może Twoja sprawa nadaje się do sądu.

Umów się na DARMOWĄ KONSULTACJĘ na temat Twoich praw.

Lloyd Ambinder, Esq. z kancelarii Virginia & Ambinder, LLP

(212) 943-9080

MÓWIMY PO POLSKU, PROŚ IWONĘ LUB IZABELĘ

## Co możesz zrobić?

Jeżeli obecnie jesteś niedostatecznie wynagradzany lub jeżeli w ciągu ostatnich sześciu lat byłeś zatrudniony u pracodawcy, który nie wypłacał Ci odpowiedniego wynagrodzenia lub nie płacił za wszystkie przepracowane godziny, według Stanowego Prawa Nowego Jorku oraz prawa federalnego, masz prawo do odzyskania swoich pieniędzy od pracodawcy. Jesteś legalnie uprawniony do odzyskania tych pieniędzy nawet jeżeli jesteś nielegalnym pracownikiem i możesz założyć sprawę nawet jeżeli przyjmowałeś wypłatę w gotówce.

Jeżeli do tej pory nie zachowywałeś swoich odcięć z wypłaty powinieneś zacząć natychmiast to robić. Dobrze by także było, abyś codziennie zapisywał ile przepracowałeś danego dnia godzin, nazwisko Twojego kierownika oraz adres, gdzie pracowałeś (te informacje są ważne zwłaszcza dla pracowników budowlanych).

Ostateczna decyzja jak będziesz walczył o swoje prawa należy do Ciebie. Możesz złożyć skargę w Departamencie Pracy albo skonsultować się z prawnikiem, aby dowiedzieć się więcej o swojej konkretnej sytuacji. W niektórych przypadkach tylko groźba o pozwie sądowym, którą złoży prawnik w Twoim imieniu wystarczy, aby przekonać niesolidnego pracodawcę do wypłacenia zaglętych pieniędzy. W innych przypadkach najlepszą drogą może okazać się oddanie sprawy do stanowego lub federalnego sądu.

przez prawo. Pierwszy artykuł z tej czteroodcinkowej serii, który ukazał się w wydaniu „PolskiejGazety” w miniony weekend, wytłumaczył czym są takie stawki. W tym tygodniu odpowiemy na kolejne ważne pytania.

### - Mój pracodawca określił mnie jako „pomocnika” czy „praktykanta” innego pracownika, ponieważ pomagałem mu przy noszeniu materiałów. Czy to jest prawidłowa klasyfikacja?

- Nie. Nie ma czegoś takiego jak „pomocnik”. Tylko ten pracownik, który jest zarejestrowany w programie praktyk (apprenticeship program), nadzorowanym przez Komisarza Pracy, jest uznawany za praktykanta (apprentice). Twój pracodawca nie ma prawa nie wypłacania Ci ustawowej stawki, np. takiej jaką pobiera hydraulik, bo zakwalifikował Cię jako praktykanta.

### - Czy brygadziści oraz kierownicy budowy są uprawnieni do otrzymywania ustawowej stawki, kiedy pracują z narzędziami lub kiedy tylko nadzorują pracę?

- Brygadziści oraz kierownicy budowy, kiedy pracują z narzędziami muszą dostać płacę w wysokości ustawowej stawki, ustanowionej dla danej czynności, która została wykonana. Jednakże, kiedy brygadziści oraz kierownicy budowy tylko nadzorują prace i pracowników, wówczas nie muszą dostać wynagrodzenia w wysokości ustawowej stawki.

### - Czy powinienem dostawać odcinki od czeków, kiedy dostaję wypłatę?

- Tak. Według wymogów prawa Stanu Nowy Jork każdy pracownik powinien dostawać od swojego pracodawcy oświadczenia, na których będą podane zarobki netto oraz wszelkie odciążenia, podczas każdej wypłaty.