



**Biuro Prokuratora Generalnego
stanu Nowy Jork**

**Letitia James,
Prokurator Generalny**

Prawa pracowników-imigrantów

Świadomość praw pracowników i obowiązków pracodawców

W stanie Nowy Jork pracownikom przysługują prawa niezależnie od ich statusu imigracyjnego. Obowiązujące w stanie przepisy gwarantują pracownikom prawo do wynagrodzenia w wysokości minimalnej płacy i zabraniają karania pracowników za zgłaszanie skarg dotyczących nielegalnych działań pracodawców.

Biuro prokuratora generalnego stanu Nowy Jork (New York State Attorney General – OAG) poważnie traktuje skargi dotyczące dyskryminacji i działań odwetowych wobec pracowników ze względu na ich status imigracyjny. Naruszenia przepisów prawa pracy stanu Nowy Jork należy zgłaszać, kontaktując się z naszym biurem.



Zgłoś naruszenie prawa pracy

Jakie prawa przysługują pracownikom-imigrantom?

Przepisy stanowe i lokalne stanu Nowy Jork zapewniają pracownikom, niezależnie od ich statusu imigracyjnego, prawa takie jak:

- » wynagrodzenie minimalne i wynagrodzenie za nadgodziny
- » prawo do otrzymania kwoty wynagrodzenia, którą pracodawca obiecał pracownikowi
- » urlop rodzinny i zdrowotny
- » ubezpieczenie od wypadków przy pracy
- » miejsce pracy wolne od dyskryminacji i molestowania
- » ochrona przed działaniami odwetowymi (karą za złożenie skargi)

Czy pracodawca może wymagać od pracownika potwierdzenia uprawnień do wykonywania pracy?

Podczas zatrudniania pracownika pracodawca zobowiązany jest do zażądania dokumentów uprawniających do podjęcia pracy. Pracodawca może zażądać od pracownika ponownego potwierdzenia uprawnień do pracy w następujących sytuacjach:

- » gdy zezwolenie pracownika wygasło lub wkrótce wygaśnie
- » jeżeli pracodawca ma uzasadnione powody, aby sądzić, że zezwolenie na pracę pierwotnie przedłożone przez pracownika jest nieprawidłowe

Zgodnie z prawem stanu Nowy Jork pracodawcy nie mogą nękać ani dyskryminować pracowników ze względu na rasę, pochodzenie narodowe, obywatelstwo lub status imigracyjny.

Ponadto pracodawca może poddawać kontroli dokumentację dotyczącą zezwoleń na pracę wszystkich lub części pracowników. Muszą jednak stosować neutralne i niedyskryminujące kryteria przy wyborze grupy do kontroli. Jeśli nie stosują się do tego wymogu, uznaje się, że żądania związane z ponowną weryfikacją zezwolenia na pracę mogą mieć charakter dyskryminacyjny lub stanowić nękanie. Dla przykładu, pracodawca nie może przeprowadzić kontroli ani grozić jej przeprowadzeniem w celu zemsty lub ukarania pracowników za zgodne z prawem działania, takie jak organizowanie się lub składanie skarg dotyczących warunków pracy.

Czym są działania odwetowe?

Działanie odwetowe ma miejsce, gdy pracodawca podejmuje działania mające na celu ukaranie pracownika za udział w działalności chronionej. Ten rodzaj działalności chronionej obejmuje:

- » skargę w sprawie naruszenia nowojorskiego prawa pracy, takiego jak, np. nieotrzymywanie minimalnego wynagrodzenia lub wynagrodzenia za nadgodziny, otrzymywanie kwoty niższej od tej, którą pracodawca obiecał zapłacić, lub nieotrzymywanie płatnego zwolnienia chorobowego
- » skargę dotyczącą naruszenie prawa stanu Nowy Jork w zakresie praw człowieka, takich jak dyskryminacja lub molestowanie ze względu na status imigracyjny, obywatelstwo, rasę lub pochodzenie narodowe
- » ubieganie się o odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy
- » udział w dochodzeniu dotyczącym kradzieży wynagrodzenia, dyskryminacji lub bezpieczeństwa w miejscu pracy lub skargę w takiej sprawie

Jakie są przykłady działań odwetowych pracodawców wobec pracowników-imigrantów za zgłaszanie skarg dotyczących niewypłaconego wynagrodzenia, dyskryminacji, molestowania lub kwestii bezpieczeństwa w miejscu pracy?

Pracodawcy podejmowali bezprawne działania odwetowe wobec pracowników, wykonując lub grożąc wykonaniem następujących czynności:

- » wezwanie funkcjonariuszy organów ścigania lub urzędników imigracyjnych
- » zwolnienie pracownika lub niewypłacenie wynagrodzenia
- » skrócenie godzin pracy lub zmiana harmonogramu pracy pracownika w sposób dla niego niekorzystny
- » degradacja lub przeniesienie pracownika
- » przydzielenie pracownikowi trudniejszych zadań lub wymaganie od niego większej wydajności
- » eksmisja pracownika z mieszkania zapewnionego przez pracodawcę

Czy zgłoszenie pracownika do urzędników imigracyjnych przez pracodawcę stanowi nielegalne działanie odwetowe?

Tak – jeśli pracodawca zgłosił pracownika do urzędników imigracyjnych, ponieważ pracownik ten zaangażował się w działalność chronioną, taką jak złożenie skargi dotyczącej naruszenia przepisów dotyczących wynagrodzeń.

Jakie kary przewidziane są dla pracodawcy podejmującego nielegalne działania odwetowe wobec pracownika?

Pracodawca może zostać zobowiązany do wypłacenia pracownikowi odszkodowania, w tym odszkodowania umownego w wysokości do 20 tys. USD. Pracodawca może również zostać obciążony karą w wysokości do 20 tys. USD. Pracodawca może również zostać uznany za winnego popełnienia wykroczenia klasy B.

W jaki sposób nowojorskie prawo dotyczące przestępstw z nienawiści ma zastosowanie w miejscu pracy?

Stanowe prawo dotyczące przestępstw z nienawiści chroni przed przemocą, groźbami i nękaniami ze względu na rasę, pochodzenie lub narodowość. Ponadto zgłoszenie osoby na policję wyłącznie ze względu na jej rasę, pochodzenie narodowe lub pochodzenie etniczne stanowi naruszenie przepisów dotyczących przestępstw z nienawiści.

Pracodawca, który dopuszcza się przemocy wobec pracowników-imigrantów, grozi im, nęka ich lub zgłasza ich policji ze względu na ich pochodzenie narodowe, nie mając podstaw, by sądzić, że popełnili przestępstwo, może podlegać sankcjom karnym i cywilnym. Uwaga: Zasadniczo przebywanie w Stanach Zjednoczonych osoby nieposiadającej odpowiednich dokumentów nie stanowi przestępstwa.

Które instytucje stanu Nowy Jork i lokalne organy rządowe zajmują się skargami dotyczącymi nielegalnego traktowania pracowników-imigrantów?

Poniżej znajduje się lista takich instytucji rządowych wraz z rodzajami skarg, które mogą rozpatrywać:

Biuro Prokuratora Generalnego stanu Nowy Jork

<https://ag.ny.gov/file-complaint/employment>

Niewypłacanie wynagrodzeń, nieudzielanie zwolnień lekarskich, zniechęcanie do korzystania ze świadczeń z tytułu wypadków przy pracy, dyskryminacja, molestowanie, działania odwetowe, handel ludźmi w celach związanych z pracą i inne problemy związane z miejscem pracy; naruszenia prawa cywilnego dotyczące przestępstw z nienawiści.

Departament Pracy stanu Nowy Jork

<https://dol.ny.gov/contact-dol>

Niewypłacone wynagrodzenia, bezprawne potrącenia z wynagrodzenia, kwestie związane z dodatkami do wynagrodzenia, płaca minimalna, nadgodziny, działania odwetowe i inne kwestie związane z miejscem pracy.

Departament Pracy stanu Nowy Jork – Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników sektora publicznego

(Public Employee Safety & Health – PESH)

<https://dol.ny.gov/public-employee-safety-health>

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia wszystkich pracowników sektora publicznego stanu Nowy Jork

Wydział Praw Człowieka Stanu Nowy Jork

<https://dhr.ny.gov/complaint>

Dyskryminacja i działania odwetowe w miejscu pracy

Biuro ds. Pomocy Tymczasowej i Pomocy dla Osób Niepełnosprawnych stanu Nowy Jork – Usługi dla uchodźców

<https://otda.ny.gov/programs/bria/trafficking.asp>

Informacje dotyczące pomocy dla ofiar handlu ludźmi

Komisja ds. Praw Człowieka miasta Nowy Jork

<https://www.nyc.gov/site/cchr/about/contact-us.page>

Dyskryminacja w miejscu pracy i działania odwetowe (Nowy Jork)

Departament Ochrony Konsumentów i Pracowników Miasta Nowy Jork

<https://www.nyc.gov/site/dca/about/contact-us.page>

Płatne urlopy chorobowe (Nowy Jork)

Czy dostępne są bezpłatne usługi prawne?

Bezpłatną pomoc prawną można znaleźć, posługując się podaną poniżej stroną internetową:

Law Help NY <https://www.lawhelpny.org>

Informacje o bezpłatnych możliwościach związanych z obsługą prawną

Uwaga | Niniejsze wytyczne mają charakter wyłącznie informacyjny i nie stanowią porady prawnej. W celu uzyskania porady prawnej należy skonsultować się z prawnikiem.