

PRAWA PRACOWNIKA

NA MOCY USTAWY O STANDARDACH SPRAWIEDLIWEGO ZATRUDNIANIA

FAIR LABOR STANDARDS ACT (FLSA)

FEDERALNA PŁACA MINIMALNA

\$7.25 NA GODZINĘ

OD 24 LIPCA 2009 ROKU

Prawo zobowiązuje pracodawców do wywieszenia tego plakatu w miejscu, w którym pracownicy z łatwością mogą go zobaczyć.

WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE	Za wszystkie godziny przepracowane w tygodniu roboczym powyżej 40 godzin pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynoszące co najmniej 1½ regularnej stawki.
ZATRUDNIANIE NIELETNICH	Pracownik musi mieć ukończone co najmniej 16 lat, aby móc wykonywać większość zawodów pozarolniczych, oraz co najmniej 18 lat, aby pracować w zawodach pozarolniczych określonych jako niebezpieczne przez Sekretarza Pracy. Młodzież w wieku 14 i 15 lat może pracować poza godzinami lekcyjnymi w różnych zawodach niezwiązanych z produkcją i górnictwem oraz nieuznanych za niebezpieczne, przy zachowaniu pewnych ograniczeń dotyczących godzin pracy. Inne przepisy stosuje się w odniesieniu do zatrudnienia w rolnictwie.
OBNIŻENIE WYNAGRODZENIA O WARTOŚĆ NAPIWKÓW (TIP CREDIT)	Pracodawcy „pracowników otrzymujących napiwki” spełniający określone warunki mogą ubiegać się o częściowe obniżenie wynagrodzenia w oparciu o wartość napiwków otrzymywanych przez pracowników. Pracodawcy ubiegający się o obniżenie wynagrodzenia w stosunku do obowiązującej płacy minimalnej są zobowiązani płacić pracownikom otrzymującym napiwki wynagrodzenie w wysokości co najmniej \$2.13 na godzinę. Jeśli napiwki pracownika dodane do \$2.13 wypłacanych przez pracodawcę nie równają się minimalnej stawce godzinowej, pracodawca zobowiązany jest uzupełnić różnicę.
MATKI KARMIAĆCE	Ustawa o Standardach Sprawiedliwego Zatrudnienia (FLSA) nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia pracownikom karmiącym piersią, a objętym przepisami o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe na mocy ustawy FLSA, należytej przerwy na odciążenie pokarmu dla swojego dziecka w okresie do jednego roku od narodzin dziecka, za każdym razem, kiedy pracownica wyraża potrzebę odciążenia pokarmu. Pracodawcy mają również obowiązek zapewnienia miejsca, innego niż toaleta, chronionego przed widokiem oraz niepożądaną obecnością współpracowników i osób postronnych, które może być wykorzystane przez pracownicę do odciążenia mleka.
EGZEKWOWANIE PRZEPISÓW	W sprawach dotyczących płacy minimalnej, wynagrodzenia za nadgodziny i innych naruszeń, Departament jest uprawniony do odzyskiwania zaległych wynagrodzeń łącznie z ich podwojeniem. Departament może również wszcząć cywilne postępowanie sądowe oraz/lub zalecić wszczęcie postępowania karnego. Za każde umyślne bądź powtarzające się naruszenie przepisów prawa w zakresie płacy minimalnej lub wynagrodzenia za nadgodziny, pracodawcy mogą zostać obciążeni karami pieniężnymi. Pracodawcom naruszającym przepisy dotyczące zatrudniania nieletnich, na mocy ustawy FLSA, grożą dodatkowe kary. Podwyższone kary pieniężne mogą zostać nałożone za naruszenie przepisów FLSA dotyczących zatrudniania nieletnich, jeśli wynikiem jest śmierć lub poważne obrażenie ciała pracownika, a kary te mogą być podwojone jeżeli zostanie ustalone, że doszło do umyślnego bądź powtórnego naruszenia przepisów. Prawo zabrania również dyskryminacji i zwalniania pracowników składających skargę lub w inny sposób uczestniczących w postępowaniu na mocy ustawy FLSA.
DODATKOWE INFORMACJE	- Niektóre zawody i przedsiębiorstwa są zwolnione ze stosowania przepisów dotyczących płacy minimalnej oraz/lub wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. - Specjalne przepisy obejmują pracowników w Samoa Amerykańskim, we Wspólnocie Marianów Północnych oraz Wspólnocie Portoryko. - Przepisy prawne w niektórych stanach zapewniają pracownikom większą ochronę; pracodawcy są zobowiązani przestrzegać wszystkie przepisy. - Niektórzy pracodawcy błędnie klasyfikują pracowników jako „niezależnych podwykonawców”, choć w rzeczywistości są oni pracownikami podlegającymi ustawie FLSA. Istotne jest, żeby znać powyższą różnicę, gdyż pracownicy (oprócz pewnych wyjątków) na mocy FLSA mają prawo do płacy minimalnej i wynagrodzenia za nadgodziny, natomiast prawidłowo sklasyfikowani niezależni podwykonawcy nie mają takiego prawa. - Niektórzy studenci, osoby uczące się, praktykanci i pracownicy niepełnosprawni mogą otrzymać wynagrodzenie niższe niż wynosi płaca minimalna, na podstawie specjalnych certyfikatów wydawanych przez Departament Pracy.



**WYDZIAŁ DS. WYNAGRODZENIA
I GODZIN PRACY**
DEPARTAMENT PRACY USA

1-866-487-9243
Dla niesłyszących: 1-877-889-8627
www.dol.gov/whd

