



Obowiązkowe ogłoszenie dla agencji oferujących pracę na dniówki i pracę tymczasową

Ustawa o pracy jednodniowej i pracy tymczasowej (The Day and Temporary Labor Services Act, 820 ILCS 175/1 i nast.) określa zasady funkcjonowania agencji oferujących pracę jednodniową i pracę tymczasową, ustanawia prawa i zabezpieczenia pracowników, definiuje obowiązki i zakres odpowiedzialności agencji oferujących pracę jednodniową i tymczasową oraz klientów zewnętrznych, ustala kary i procedury egzekucyjne w przypadku naruszenia prawa oraz wymaga od klientów zewnętrznych zawierających umowy z agencjami oferującymi pracę jednodniową lub pracę tymczasową, aby sprawdzili, czy są one zarejestrowane w Departamencie Pracy lub czy grożą im kary pieniężne. Poniżej przedstawiamy streszczenie przepisów, jednakże ustawa zawiera dodatkowe informacje, które mogą mieć wpływ na poszczególne sprawy lub roszczenia. Więcej informacji na temat tej ustawy i innych stosowanych przez nas przepisów można znaleźć na naszej stronie internetowej: www2.illinois.gov/IDOL/Pages

Rejestracja

Agencje oferujące pracę jednodniową i tymczasową, które znajdują się w stanie Illinois lub prowadzą w nim działalność, muszą zarejestrować się w Departamencie Pracy stanu Illinois, muszą dostarczać potwierdzenie zapłacenia wymaganych składek ubezpieczenia od bezrobocia i ważnego ubezpieczenia pracowniczego („workers’ compensation insurance”) oraz muszą zgłaszać do Departamentu wszelkie przerwy w składkach ubezpieczenia pracowniczego. Lista zarejestrowanych agencji jest zamieszczona na stronie internetowej Departamentu pod adresem: <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/FLS/Pages/day-temporary-labor.aspx> W celu złożenia wniosku o nową lub odnowioną licencję należy skorzystać z rejestracji online. Aplikacja online zawiera funkcję ePayment (e-Płatność), która umożliwi uiszczenie opłat licencyjnych. Agencje mogą załączać całą dokumentację w tej sprawie (preferowany format pdf).

Wniosek online

<https://webapps.illinois.gov/DOL/DTLLicense/>

To Create IL Public ID

<https://www.illinois.gov/sites/accounts/Pages/default.aspx> Aby dokonać rejestracji, użytkownicy **muszą utworzyć** konto Illinois Public ID w celu założenia konta agencji. W celu utworzenia Illinois Public ID należy postępować zgodnie z **tymi instrukcjami**.

Obowiązkowe ogłoszenia dla pracowników

Każda agencja musi w ogólnodostępnej strefie każdego miejsca pracy lub oddziału wywiesić ogłoszenie wydane przez Departament Pracy, które streszcza przepisy tej ustawy, oraz bezpłatny numerem telefonu, pod który można dzwonić w celu zgłoszenia naruszenia lub złożenia skargi. Takie ogłoszenie ma być napisane w języku angielskim lub w innym języku, który jest ogólnie zrozumiały na terenie działania agencji. Agencje muszą również umieszczać w ogólnie dostępnych miejscach wszelkie inne ogłoszenia wymagane przez władze stanowe lub federalne.

W momencie oddelegowania do pracy agencje pracy jednodniowej i tymczasowej mają obowiązek dostarczyć pracownikom zawiadomienie, opisujące warunki ich zatrudnienia, w tym charakter wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia, nazwę, adres i miejsce, w którym praca będzie wykonywana, warunki transportu oraz informację, czy zostaną zapewnione posiłki lub sprzęt, a także informację o ewentualnych kosztach związanych z tymi posiłkami i sprzętem.

W momencie wypłaty agencje pracy jednodniowej i tymczasowej mają również obowiązek dostarczyć każdemu pracownikowi zawiadomienie o wynagrodzeniu, zawierające adresy i numery telefonu wszystkich klientów zewnętrznych, na rzecz których wykonano pracę; liczbę godzin, które pracownik przepracował u każdego klienta zewnętrznego w każdym dniu w okresie rozliczeniowym; stawkę wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny, w tym wszelkie premie lub dodatki; całkowite wynagrodzenie w okresie rozliczeniowym; oraz wszelkie potrącenia z tytułu posiłków, wyposażenia, podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne oraz wszelkie inne potrącenia.

W przypadku pracowników zatrudnionych na jeden dzień klienci zewnętrzni muszą na koniec dnia pracy dostarczyć pracownikom formularz potwierdzający pracę, który zawiera datę, imię i nazwisko pracownika, miejsce pracy i liczbę godzin przepracowanych tego dnia.

Pracownik, który zostanie wysłany przez agencję do klienta zewnętrznego, ale z którego klient nie skorzysta, musi otrzymać wynagrodzenia za co najmniej cztery godziny, według stawki uzgodnionej przez agencję pracy jednodniowej i tymczasowej. Jednak jeśli taki pracownik podczas tej samej zmiany otrzyma pracę w innym miejscu, to dostanie wynagrodzenie za dwie godziny pracy według uzgodnionej stawki wynagrodzenia (oprócz wynagrodzenia za godziny przepracowane podczas tej zmiany).

Wynagrodzenia i potrącenia

Wynagrodzenie wypłacane pracownikom jednodniowym musi być zgodne ze wszystkimi przepisami stanowymi i federalnymi, w tym z przepisami dotyczącymi płacy minimalnej i nadgodzin, a całkowita kwota potrącana za posiłki i sprzęt nie może powodować obniżenia stawki godzinowej pracownika poniżej poziomu stanowej lub federalnej płacy minimalnej. Agencje nie mogą dokonywać potrąceń z wypłaty wynagrodzenia pracownika, chyba że pracownik zgodzi się na te potrącenia na piśmie, na formularzu zatwierdzonym przez Departament, a agencje nie mogą obciążać pracowników opłatami za wypłatę czeków wystawionych przez agencję.

Wymagania dotyczące prowadzenia dokumentacji

Agencje pracy jednodniowej i tymczasowej muszą prowadzić i przechowywać przez okres trzech lat szczegółową dokumentację dotyczącą codziennej pracy pracownika, a dokumentacja ta musi być dostępna w normalnych godzinach pracy do kontroli przeprowadzanej przez Departament Pracy. Ponadto, dokumentacja odnosząca się do danego pracownika oraz wszystkie godziny rozliczane z klientami zewnętrznymi za jego pracę muszą być dostępne do wglądu lub skopiowania przez pracownika w ciągu 5 dni od pisemnego wniosku.

Transport

Agencje pracy jednodniowej i tymczasowej, klienci zewnętrzni (oraz ich podwykonawcy lub agencji) mają zakaz pobierania od pracowników opłat za transport pomiędzy agencją a wyznaczonym miejscem pracy. Agencje i klienci zewnętrzni (oraz ich podwykonawcy lub agencji) są odpowiedzialni za zachowanie i działania osób świadczących usługi transportowe, a kierowcy muszą posiadać ważne i odpowiednie prawo jazdy, dowód odpowiedzialności finansowej, a także muszą zapewnić siedzenia i pasy bezpieczeństwa dla każdego pasażera. Wszelkie ujawnione przez Departament naruszenia tych wymogów są przekazywane odpowiednim organom ścigania lub instytucjom kontrolnym.

Ograniczenia dotyczące opłat za pośrednictwo pracy

Agencje pracy jednodniowej i tymczasowej nie mogą ograniczać prawa pracownika do przyjęcia stałego stanowiska u klienta zewnętrznego, do którego został skierowany do pracy. Nie mogą one również ograniczać prawa klientów zewnętrznych do oferowania zatrudnienia pracownikom jednodniowym i tymczasowym, jednakże agencje pracy jednodniowej i tymczasowej mogą pobierać ograniczone opłaty za pośrednictwo pracy od klientów zewnętrznych, którzy oferują zatrudnienie pracownikom jednodniowym.

Zakaz działań odwetowych wobec pracowników / Prawo do wysuwania roszczeń

Agencjom pracy jednodniowej i tymczasowej oraz klientom zewnętrznym zabrania się podejmowania działań odwetowych wobec pracowników korzystających ze swoich praw, w tym wnoszących skargę, składających zeznanie lub uczestniczących w dochodzeniu na podstawie niniejszej ustawy. Wszelkie działania odwetowe podjęte przeciwko pracownikowi z naruszeniem niniejszej ustawy podlegają sankcjom o charakterze cywilno-karnym lub na drodze powództwa prywatnego. Oprócz administracyjnych środków odwoławczych dostępnych za pośrednictwem Departamentu Pracy stanu Illinois, osoba poszkodowana z powodu jakiegokolwiek naruszenia tej ustawy może złożyć pozew w sądzie okręgowym w stanie Illinois.

**Aby zgłosić naruszenie lub złożyć
skargę, należy zadzwonić na naszą
bezpłatną infolinię pod numer:
1-877-314-7052**