



ODPOWIEDŹ PRACODAWCY NA SKARGĘ DOTYCZĄCĄ DYSKRYMINACJI/ODWETU W ZWIĄZKU Z PŁATNYM URLOPEM RODZINNYM

Paid Family Leave • PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030

W przypadku przedstawienia przez pracownika zarzutu naruszenia paragrafów 203-b lub 120 Ustawy o odszkodowaniach dla pracowników (stosowny przepis na odwrocie strony), wyznaczony zostanie termin wstępnego przesłuchania przed sędzią ds. odszkodowań dla pracowników, w miejscu przesłuchań znajdującym się najbliżej miejsca zamieszkania pracownika. Podczas przesłuchania wszystkie strony będą miały możliwość bycia wysłuchanymi. Pracownik otrzyma zawiadomienie z informacjami o dacie, miejscu i godzinie przesłuchania.

W CIĄGU 30 DNI OD OTRZYMANIA OD KOMISJI (BOARD) ZAWIADOMIENIA O SKARDZE DOTYCZĄCEJ DYSKRYMINACJI/ODWETU W ZWIĄZKU Z PŁATNYM URLOPEM RODZINNYM (Formularz PFL-DC-129), PRACODAWCY MUSZĄ WYPEŁNIĆ I PRZEDŁOŻYĆ DO KOMISJI NINIEJSZY FORMULARZ LUB STANĄ PRZED RYZYKIEM KONIECZNOŚCI ZRZECZENIA SIĘ PRAWA DO OBRONY. FORMULARZ NALEŻY WYŚLAĆ DO PAID FAMILY LEAVE, PO BOX 9030, ENDICOTT, NY 13761-9030.

PRACODAWCA PONOSI WYŁĄCZNĄ ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA WSZELKIE ZASĄDZONE KARY I PŁATNOŚCI

Zgodnie z paragrafem 111 Ustawy o odszkodowaniach dla pracowników (zacytowanej na odwrocie) należy wprowadzić wszystkie wymagane informacje i podpisać oświadczenie.

Informacje o pracowniku (informacje podane są w Skardze dotyczącej dyskryminacji/odwetu w związku z płatnym urlopem rodzinnym, Formularzu PFL-DC-129, wysłanym do pracownika przez Workers' Compensation Board.)

Imię i nazwisko pracownika: _____ Numer sprawy PFL: _____

Informacje o pracodawcy

Pełna i poprawna nazwa prawna: _____

Adres: _____

Numer telefonu: _____ Federalny numer identyfikacyjny (FEIN): _____

Czy firma jest własnością indywidualnego właściciela, spółki lub korporacji (zaznaczyć jedną opcję):

- Indywidualny właściciel (podać poniżej imię, nazwisko i adres właściciela)
- Spółka (podać poniżej imię, nazwisko i adres każdego partnera)
- Korporacja (podać poniżej imię, nazwisko, tytuł i adres(y) prezesa i/lub innego urzędnika(-ów) korporacji, który powinien otrzymać zawiadomienie w tej sprawie)

NAZWISKO, IMIĘ, DRUGIE IMIĘ: _____

Tytuł (jeśli dotyczy): _____

Adres: _____

NAZWISKO, IMIĘ, DRUGIE IMIĘ: _____

Tytuł (jeśli dotyczy): _____

Adres: _____

NAZWISKO, IMIĘ, DRUGIE IMIĘ: _____

Tytuł (jeśli dotyczy): _____

Adres: _____

NAZWISKO, IMIĘ, DRUGIE IMIĘ: _____

Tytuł (jeśli dotyczy): _____

Adres: _____



Wskaż poniżej swoją obronę, zaznaczając odpowiednią przyczynę(-y). Do niniejszego formularza, w celu uzasadnienia wniosku, można załączyć dodatkową dokumentację.

- Czynności wskazane w skardze pracownika dotyczącej dyskryminacji/odwetu zostały podjęte ze względu na ważną przyczynę biznesową. Przyczyna(-y) jest/są następujące:

- Zmiana, na której pracownik pracował przed złożeniem wniosku o przyznanie lub skorzystaniem z płatnego urlopu rodzinnego została skasowana.
- Godziny nadliczbowe, które pracownik przepracował przed złożeniem wniosku lub skorzystaniem z płatnego urlopu rodzinnego, nie są już dostępne.
- Pracownik nigdy nie złożył wniosku o przyznanie płatnego urlopu rodzinnego, ani z niego nie skorzystał.
- Pracownik/wnioskodawca nie był zatrudniony przez tę firmę.
- Inne (PROSZĘ WYJAŚNIĆ): _____

Potwierdzam pod odpowiedzialnością karną za składanie fałszywych zeznań, że podane tu informacje są według mojej najlepszej wiedzy zgodne z prawdą.

Podpis pracodawcy

Data

Imię i nazwisko dużymi literami

USTAWA O ODSZKODOWANIACH DLA PRACOWNIKÓW

Paragraf 120. Dyskryminacja wobec pracowników. Zgodnie z prawem i w świetle paragrafu dwieście trzy -b niniejszego rozdziału, pracodawcy ani jego należycie umocowanemu przedstawicielowi nie wolno zwolnić lub nie przywrócić pracownika do pracy lub w jakikolwiek inny sposób dyskryminować pracownika w zakresie jego zatrudnienia, ze względu na żądanie lub usiłowanie wystąpienia przez pracownika o odszkodowanie od pracodawcy lub żądanie lub usiłowanie wystąpienia o świadczenia zapewnianie zgodnie z niniejszym rozdziałem lub ze względu na złożenie przez pracownika zeznań lub zamiar złożenia zeznań w postępowaniu prowadzonym na podstawie niniejszego rozdziału, jeśli nie wykazano innego ważnego uzasadnienia działań podjętych przez pracodawcę.

Wszelkie skargi dotyczące takich niezgodnych z prawem działań o charakterze dyskryminującym należy złożyć w ciągu dwóch lat od momentu podjęcia takich działań. Po stwierdzeniu naruszenia przez pracodawcę zapisów niniejszego paragrafu, komisja wydaje nakaz przywrócenia dyskryminowanego pracownika do pracy lub przywrócenia go w inny sposób na stanowisko lub do uprawnień, które przysługiwałyby mu, gdyby nie został dyskryminowany, a także powinien on otrzymać od pracodawcy odszkodowanie za utratę wynagrodzenia wynikającą z dyskryminacji wraz z opłatami lub dodatkami za usługi pełnomocnika lub licencjonowanego przedstawiciela, zgodnie z ustaleniami komisji. Pracodawca naruszający niniejszy paragraf podlega karze nie mniejszej niż sto dolarów lub ponad pięćset dolarów, zgodnie z decyzją komisji. Wszelkie takie kary zostaną wpłacone do skarbu państwa. Wszelkie kary, odszkodowania, opłaty lub dodatki będą wypłacane wyłącznie przez pracodawcę. Za takie kary i opłaty odpowiada sam pracodawca, a nie jego ubezpieczyciel. Wszelkie postanowienia znajdujące się w polisie ubezpieczeniowej zwalniające pracodawcę z odpowiedzialności za takie kary i opłaty zostaną uznane za nieważne.

Pracodawca uznany za naruszającego zapisy niniejszego paragrafu i poszkodowany pracownik muszą zgłosić do komisji informacje o sposobie zastosowania się przez pracodawcę do ustaleń, w ciągu trzydziestu dni od otrzymania ostatecznej decyzji. W przypadku braku zgłoszenia co do zastosowania się do ustaleń lub niezastosowania się do nakazu lub kary ustalonej przez komisję w terminie trzydziestu dni od doręczenia nakazu lub powiadomienia o karze, z wyjątkiem sytuacji, gdy na mocy paragrafu 23 niniejszego rozdziału terminowo złożono wniosek do komisji o zmianę, odstąpienie lub rewizję takiego nakazu lub kary, przewodniczący w każdej takiej sprawie lub, za zgodą przewodniczącego, dowolna ze stron może egzekwować nakaz lub karę w podobny sposób, jak o przyznanie odszkodowania.

Paragraf 203-b. Przywrócenie do pracy po urlopie rodzinnym. Każdy uprawniony pracownik pracodawcy podlegającego ustawie, korzystający z urlopu na mocy tego artykułu, ma prawo, po powrocie z urlopu, zostać przez pracodawcę przywrócony na stanowisko zajmowane w chwili rozpoczęcia urlopu lub przywrócony na porównywalne stanowisko wiążące się z porównywalnymi świadczeniami pracowniczymi, wynagrodzeniem i innymi warunkami zatrudnienia. Skorzystanie z urlopu rodzinnego nie może prowadzić do utraty jakiegokolwiek świadczenia pracowniczego naliczonego przed datą rozpoczęcia urlopu. Żaden z zapisów niniejszego paragrafu nie może być interpretowany jako uprawniający dowolnego przywróconego do pracy pracownika do nabycia uprawnień do stażu lub świadczeń pracowniczych w okresie przebywania na urlopie, ani żadnych praw, korzyści lub stanowisk, do których pracownik byłby uprawniony, gdyby nie skorzystał z urlopu.

Paragraf 241. Zastosowanie innych postanowień rozdziału. Wszelkie uprawnienia i obowiązki powierzone przewodniczącemu i komisji na mocy niniejszego rozdziału, które są niezbędne do zastosowania niniejszego artykułu i nie są niespójne, w tym zakresie, mają zastosowanie do niniejszego artykułu; żadne z innych postanowień niniejszego rozdziału odnoszących się do świadczeń przewidzianych w innych artykułach niniejszego rozdziału nie może być interpretowane jako mające zastosowanie do tego artykułu. Postanowienia zawarte w paragrafie sto dwadzieścia w tym rozdziale będą miały zastosowanie w zakresie określonym w tym artykule, z wyjątkiem sytuacji, w której kary zapłacone do skarbu państwa zgodnie z tym artykułem będą zaliczone do wydatków związanych z zastosowaniem tego artykułu.

Paragraf 111. Informacje, które powinien podać pracodawca. Każdy pracodawca przekaze przewodniczącemu, na jego żądanie, wszelkie informacje wymagane w celu wykonania postanowień niniejszego rozdziału. Przewodniczący lub komisja mogą przesłuchać pod przysięgą dowolnego pracodawcę, funkcjonariusza, agenta lub pracownika. Pracodawca lub pracownik otrzymujący od przewodniczącego do złożenia formularz z instrukcjami, powinien go prawidłowo wypełnić, tak aby w pełni i poprawnie odpowiedzieć na wszystkie pytania, lub jeśli nie będzie w stanie tego zrobić, powinien przedstawić odpowiednie i wystarczające powody wyjaśniające brak możliwości wypełnienia go. Pracodawca lub pracownik powinien wpisać odpowiedzi na pytania i potwierdzić ich prawdziwość pod odpowiedzialnością karną za składanie fałszywych zeznań, a następnie zwrócić przewodniczącemu w wyznaczonym przez niego terminie.