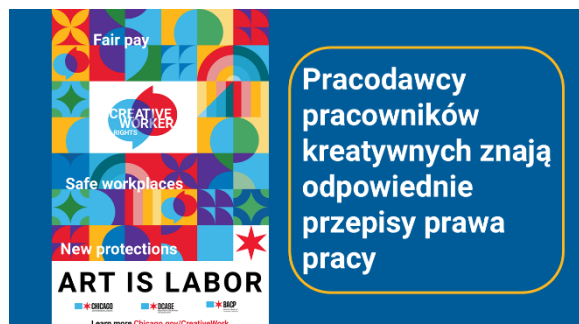


Prawa pracowników kreatywnych | „Twórczość to praca” (Art is Labor) | Połączona transkrypcja kampanii

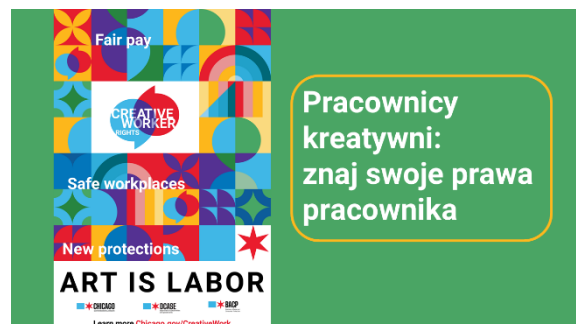
Poniższy tekst zawiera informacje istotne zarówno dla pracowników kreatywnych, jak i ich pracodawców. Został opracowany na podstawie transkrypcji dwóch webinarium, które odbyły się w lipcu 2024 r. w ramach kampanii „Twórczość to praca”. W związku z tym, że informacje z webinarium często się powtarzały, obie transkrypcje zostały połączone, by stworzyć jeden materiał.



Prezentowane przez Biuro ds. Norm Pracowniczych Wydziału Spraw Gospodarczych i Ochrony Konsumentów oraz Departament ds. Działalności Kulturalnej i Wydarzeń Specjalnych Chicago

Dzięki temu webinarium dowiesz się więcej o przepisach prawa pracy, które dotyczą Cię jako pracodawcy w Chicago.

Ogólny przegląd dostarczy Ci informacji na temat ostatnich aktualizacji praw pracy w Chicago, w tym tych dotyczących płacy minimalnej, płatnego urlopu i płatnego urlopu ze względów medycznych lub bezpieczeństwa, sprawiedliwego tygodnia pracy oraz kradzieży wynagrodzenia. Ponadto znajdziemy tu też ogólny przegląd Twoich obowiązków zgodnie z nową ustawą o ochronie pracowników niezależnych w Illinois (Illinois Freelance Worker Protection Act, FWPA), która chroni pracowników niezależnych i wprowadza wymóg pisemnych umów, terminowej płatności wynagrodzeń oraz dostępu do zasobów w przypadku naruszenia FWPA. Zostaną udostępnione także zasoby dla Twojej firmy/organizacji od miasta Chicago oraz dodatkowych organizacji partnerskich.



Prezentowane przez Biuro ds. Norm Pracowniczych Wydziału Spraw Gospodarczych i Ochrony Konsumentów oraz Departament ds. Działalności Kulturalnej i Wydarzeń Specjalnych Chicago

Dzięki temu webinarium dowiesz się więcej o przepisach prawa pracy, które dotyczą Cię jako pracownika kreatywnego w Chicago.

Ogólny przegląd dostarczy Ci informacji na temat ostatnich aktualizacji praw pracy w Chicago, w tym tych dotyczących płacy minimalnej, płatnego urlopu i płatnego urlopu ze względów medycznych lub bezpieczeństwa, sprawiedliwego tygodnia pracy oraz kradzieży wynagrodzenia. Ponadto znajdziemy tu też ogólny przegląd Twoich obowiązków zgodnie z nową ustawą o ochronie pracowników niezależnych w Illinois (Illinois Freelance Worker Protection Act, FWPA), która chroni pracowników niezależnych i wprowadza wymóg pisemnych umów, terminowej płatności wynagrodzeń oraz dostępu do zasobów w przypadku naruszenia FWPA.

Na koniec uzyskasz informacje dotyczące nowych zasobów i organizacji, które mogą wspierać Cię jako pracownika kreatywnego.

Osoby prezentujące



Miguel Campos:

Dzień dobry! Nazywam się Miguel Campos, moje zaimki to on/jego, jestem dyrektorem Biura Norm Pracy w Wydziale Spraw Gospodarczych i Ochrony Konsumentów miasta Chicago. Później dołączy do nas Margaret Decker, która jest kierowniczką personelu w Departamencie Pracy stanu Illinois.

Adam Weller:

Dzień dobry! Nazywam się Adam Weller, moje zaimki to on/jego. Jestem zastępcą komisarza w wydziale Biura Norm Pracy miasta Chicago i będę udzielał odpowiedzi w czasie sesji pytań i odpowiedzi.

Ganapathi Ramaswamy:

Dzień dobry! Nazywam się Ganapathi Ramaswamy. Moje zaimki to on/jego i jestem zastępcą dyrektora Działu Prawnego w Departamencie Pracy stanu Illinois. Dziękuję.

Laura Trejo Lozano:

Dzień dobry! Nazywam się Laura Trejo Lozano, moje zaimki to ona/jej, jestem dyrektorką programu zasobów kulturalnych w DCASE, czyli Departamencie ds. Działalności Kulturalnej i Wydarzeń Specjalnych.

Amanda Carlson:

Dzień dobry! Miło być tutaj z Państwem. Jestem Amanda Carlson, moje zaimki to ona/jej i jestem starszym strategiem tutaj w DCASE.



Porządek

Rozdział 1: Wprowadzenie

- Informacje o kampanii
- Definicje

Rozdział 2: Prawa pracownicze w Chicago

Rozdział 3: Błędna klasyfikacja

Rozdział 4: Ustawa o ochronie pracowników niezależnych w Illinois (Illinois Freelance Worker Protection Act)

Rozdział 5: Zasoby

Rozdział 6: Często zadawane pytania



Przed nami godzina wypełniona po brzegi.

Będziemy omawiać wiele tematów, a zaczniemy od rozmowy o kampanii dotyczącej pracy twórczej w odniesieniu do praw pracowników kreatywnych i pomyślimy o niektórych definicjach pracy twórczej oraz definicjach dotyczących praw pracowniczych ważnych dla kampanii ogółem. Następnie Miguel poprowadzi nas przez przegląd praw pracowniczych obowiązujących w naszym mieście oraz klasyfikację pracowników jako pracowników zależnych i niezależnych wykonawców i powie nam, jak rozpoznać, czy pracownik został błędnie sklasyfikowany. To doprowadzi nas do treści od Departamentu Pracy stanu Illinois dotyczących nowej ustawy o ochronie pracowników niezależnych w Illinois. Potem poświęcimy trochę czasu na rozmowę o zasobach, które są teraz dostępne dzięki kampanii „Twórczość to praca”, oraz o nowej stronie dotyczącej pracy twórczej, a także wspomnimy o zasobach, nad którymi praca wciąż trwa. Na koniec będziemy mieć czas na zadawanie pytań i, jak wspomnieliśmy, będziemy używać funkcji Q&A w programie Zoom oraz na bieżąco udostępniać linki.

Proszę się upewnić, że wpisali Państwo swoje pytania w okienku Q&A, a my odpowiemy na nie w miarę możliwości w czasie prezentacji, pod koniec lub nawet później. Możemy skontaktować się mailowo w sprawie pytań, na które nie udzielono odpowiedzi.



Rozdział 1: Wprowadzenie



Aby zagłębić się we wprowadzenie do kampanii dotyczącej praw pracowników kreatywnych Sztuka to praca, powinniśmy zacząć od wyjaśnienia misji DCASE, którą jest wspieranie artystów i organizacji kulturalnych, inwestowanie w gospodarkę kreatywną oraz poszerzanie dostępu do sztuki w 77 okręgach Chicago.

Aby naprawdę docenić sztukę, kulturę i kreatywność oraz to, jak wiele znaczą one dla naszego miasta i społeczności, musimy mieć pewność, że osoby stojące za nimi są odpowiednio wspierane i mogą się tu rozwijać. Zatem kampania dotycząca praw pracowników kreatywnych Sztuka to praca jest naprawdę zgodna z naszą misją.

Jest zgodna z naszą misją, ale jest także bardzo spójna z misją Wydziału Spraw Gospodarczych i Ochrony Konsumentów oraz Biura Norm Pracy. Jest to obejmująca wiele wydziałów współpraca oraz wysiłek, który nie bierze się znikąd.

Informacje o kampanii



**kampania edukacyjna
i uświadamiająca dla
pracowników kreatywnych
i pracowników branży kreatywnej**

Cel

- Odpowiedź na miejskie priorytety, planowanie działań oraz zalecenia departamentu
- Reakcja na sytuację kreatywnej siły roboczej Chicago w czasie rzeczywistym oraz wspieranie dyskusji branżowych dotyczących ulepszonych praktyk pracowniczych

Partnerzy i proces

- DCASE, BACP oraz Biuro Norm Pracy (Office of Labor Standards) BACP
- Komitet Doradczy złożony z maksymalnie 11 członków (wielu z organizacji i jednostek, które mają powiązania z niezależnymi pracownikami)
- Komunikacja społeczna zapewniająca wsparcie w zakresie designu i opracowywaniu zasobów wizualnych



Celem tej kampanii jest odpowiedź na miejskie priorytety, planowanie działań oraz zalecenia departamentu, ale to wszystko wymaga lat pracy na rzecz wsparcia, zarówno lokalnie, jak i na poziomie krajowym, by dostosować warunki pracy w mieście do warunków pracy kreatywnej przy jednoczesnym wspieraniu szerszego dialogu.

Jak widać po lewej stronie ekranu, w tej części pracy nad kampanią kładziemy nacisk na edukację i świadomość i wykorzystujemy to jako punkt wyjściowy, ponieważ takie zalecenia dostaliśmy od branży kreatywnej podczas ostatnich inicjatyw planowania.

Z myślą o docenieniu pracy wykonywanej przez inne osoby celem tej kampanii jest wspieranie i dostosowywanie się do pracy, którą organizacje i pojedyncze osoby wykonują w zakresie równości płac i rosnących wynagrodzeń, w zakresie rozmów w branży dotyczących sprawiedliwych umów oraz prowadzonych badań dotyczących warunków życia pracowników artystycznych w Chicago, a w końcu rozmów dotyczących dostępu do świadczeń. Chcemy, by ta kampania oraz praca, która z niej wynika, reagowały na problemy w czasie rzeczywistym. Dzieje się to poprzez partnerstwo i współpracę ze wszystkimi inicjatywami oraz przywództwem innych osób w branży. Dla tych, których interesują badania oraz okoliczności leżące u podstaw kampanii, na stronie na temat pracy kreatywnej znajduje się sekcja z linkami dotycząca historii. Będziemy dodawać tam treści na bieżąco zgodnie z Państwa wskazówkami, jeśli takie dla nas Państwo mają.

Wszystko to nie powstało w próżni i nie zostało stworzone wyłącznie przez personel DCASE i BACP ani Biura Norm Pracowniczych. Aby mieć pewność, że nasza praca bazuje na szerszych rozmowach i dynamice, powołaliśmy komitet doradczy złożony z 11 osób. Spotykał się on przez cały kwiecień tego roku, by tworzyć proces oraz materiały, które będziemy pokazywać przez kilka kolejnych miesięcy. Wszyscy członkowie komitetu doradczego przedstawili swoje perspektywy jako pracownicy kreatywni, a także obawy i potrzeby ich organizacji, kolektywów, do których należą, oraz jako indywidualnych, praktykujących artystów. Ponadto komitet doradczy i zespół kampanii był wspierany przez agencję Public Communications Inc, która zapewniła wsparcie w zakresie designu i opracowała zasoby wizualne.

Definicje

Czym jest praca kreatywna?

Pracy kreatywnej nie da się prosto i szybko zdefiniować. Jest to ogólny termin, który określa szeroki zakres działań w branży kreatywnej (branża artystyczna i kulturalna, w tym organizacje non-profit, biznes twórczy, muzea i galerie sztuki, muzyka, film i telewizja, media cyfrowe, teatr, taniec, rzemiosło, moda, reklama, architektura i design, a także działania obejmujące rozwój, produkcję, rozpowszechnianie i ochronę kreatywnych towarów i usług, a także kreatywne przedsięwzięcia, takie jak edukacja i zarządzanie) oraz szeroki zakres działań kreatywnych pracowników z innych branż.

Kogo mamy na myśli, mówiąc o pracownikach kreatywnych?

Pracownik kreatywny to każda osoba, której źródłem dochodu są zajęcia kreatywne, kulturalne lub artystyczne bądź która pracuje w branży kreatywnej jako pracownik (na pełny etat lub część etatu), niezależny wykonawca, przedsiębiorca lub pracownik zleceńowy.

Przykładowa lista takich prac obejmuje...



Jesteśmy na webinarium koncentrującym się na pracodawcach pracowników kreatywnych. Jedną z rzeczy, nad którą zastanawialiśmy się podczas opracowywania materiałów, było pytanie: „Czym jest praca kreatywna?”.

Jest to dość niejasny termin. Byliśmy świadkami pracy na rzecz praw artystów, praw pracowników artystycznych, na pewno praw pracowniczych dla pracowników z wielu różnych branż, ale nagle mówimy o pracy kreatywnej, a gdy rozmawiamy z pracodawcami pracowników kreatywnych, mówimy o wszystkich zawodach związanych z branżą kreatywną lub branżą kultury i sztuki. Występuje więc aktywność kulturalna i artystyczna non-profit, działalność dochodowa, wszystkie zawody realizowane przez kreatywnych współpracowników, osoby pracujące razem, współpracowników, którzy łączą siły i mogą tworzyć wszystko od małych grup teatralnych aż po małe firmy produkcyjne.

Świat pracy kreatywnej jest dość rozbudowany. Mówimy także o pracy kreatywnej, która obejmuje produkcję kreatywną. Wyjątkową rzeczą typową dla sztuki i kultury jest to, że może obejmować granty, rezydencje i stypendia. Są kategorie prac, które są wynagradzane, ale niekoniecznie uznawane za zawody.

W branży kreatywnej i kulturalnej mamy wszystkie te zawody, które stanowią część pracy kreatywnej. Ale świat pracy kreatywnej nie kończy się w tym miejscu. Wiemy, że istnieją artyści, a także kreatywni profesjonalści, którzy pracują w innych obszarach. Celem tej kampanii jest rozmowa z pracodawcami tych pracowników.

Jeśli biorą Państwo udział w tym webinarium i pracują z innymi, jest trochę informacji, które będą dla Państwa istotne. Niezależnie od tego, czy są Państwo pracownikami, niezależnymi wykonawcami, freelancerami lub pracownikami zleceńowymi czy też przedsiębiorcami bądź wyłącznymi właścicielami firm.

Pracownicy kreatywni – przykładowa lista

- Projektant graficzny
- Dyrektor artystyczny
- Animator
- Projektant mody
- Choreograf
- Artysta tworzący w szkle
- Projektant UX
- Copywriter
- Fotograf
- Przedstawiciel PR
- Programista stron internetowych
- Architekt
- Menedżer ds. marketingu
- Twórca filmów
- Ceramik
- Technical writer
- Tancerz
- Redaktor
- Aktor
- Twórca murali
- Adwokat
- Scenograf
- Projektant oświetlenia
- Artysta multimedialny
- Inżynier
- Menedżer artysty
- Menedżer biznesowy
- DJ
- Piosenkarz
- Sprzedawca
- Stażysta
- Bloger artystyczny
- Producent
- Inspicjent
- Świadczytel dodatkowych usług medycznych
- Publicysta
- Kierownik ds. miejsc do organizacji wydarzeń
- Producent kulturalny
- Operator kamery
- Kurator
- Garderobiany
- Poeta
- Twórca wniosków grantowych
- Odźwierny
- Główny operator
- Nauczyciel-artysta
- Rzeźbiarz
- Pracownik ds. rezerwacji biletów
- Pracownik koncesyjny
- Perkusista
- Ochroniarz
- Świadczytel usług budowlanych
- Projektant gier wideo
- Charakteryzator
- Ilustrator
- i wiele innych...



Ten slajd jest nieco humorystyczny, ale mamy nadzieję, że uzmysłowia, że gdy mówimy o pracy kreatywnej, to na szeroką skalę. Wszyscy – od poetów lub artystów w szkle, blogerów artystycznych aż po menedżerów ds. marketingu, osoby świadczące usługi budowlane lub woźnego. Chcemy mieć pewność, że wszyscy, którzy dbają o to, żeby kultura w mieście Chicago rozkwitała, stanowią część osób uznawanych przez tę kampanię, ponieważ uczestniczą w dialogu o tym, jak ulepszać warunki pracy pracowników kreatywnych w mieście Chicago.

Dzisiaj mówimy właśnie o tej kampanii oraz związanych z nią narzędziach. Niezależnie od pozycji, którą Państwo zajmują, chcemy mieć pewność, że narzędzia, które są Państwu zapewniane, są odpowiednie i że osoby oraz organizacje występujące tutaj dzisiaj lub o których będzie mowa w części dotyczącej zasobów, są dostępne, by udzielać Państwu informacji, które mogą usprawniać i wspierać rozmowy dotyczące lepszych warunków pracy.

Abyśmy mogli się dowiedzieć, jakie mamy definicje dotyczące praw pracowniczych w mieście Chicago, oddaję głos z powrotem Miguelowi. Ale jeszcze raz proszę: jeśli w trakcie pojawią się pytania, prosimy o pisanie na czacie, a z przyjemnością na nie odpowiemy.

Definicje

Jakie są ogólne definicje dotyczące ochrony pracowników?

- **Pracownik** to osoba, która wykonuje pracę dla pracodawcy jako pracownik w odróżnieniu od wykonawcy, zgodnie z wytycznymi Urzędu Skarbowego.
- **Pracodawca** to osoba, która w celach zarobkowych zatrudnia co najmniej jednego pracownika (w roli pracownika, a nie niezależnego wykonawcy).
- **Niezależny wykonawca** to osoba, która ma prawo do kontroli lub zarządzania wyłącznie w odniesieniu do wyniku pracy, a nie tego, co i jak zostanie zrobione.
- **Robotnik** to pracownik lub wykonawca zgodnie z wytycznymi IRS (często określanymi jako „niezależny wykonawca”).
- W-2 ver. 1099 Niezależny wykonawca



Miguel Campos:

Dziękuję, Amanda. Zatem jak wiele razy wspomniano dziś rano, chcemy zachęcać wszystkich do zadawania pytań. Proszę używać funkcji Q&A w Zoomie, by wpisywać pytania, a my spróbujemy udzielić odpowiedzi na możliwie jak najwięcej pytań na koniec dzisiejszej prezentacji.

Przedstawię się jeszcze raz – jestem Miguel Campos i jestem dyrektorem Biura Norm Pracy w naszym mieście. Zaczniemy od definicji, które są typowe dla zagadnienia ochrony pracy.

Mówiąc o pracowniku, mamy na myśli osobę, która wykonuje pracę dla pracodawcy jako pracownik w odróżnieniu od wykonawcy, zgodnie z wytycznymi IRS.

Pracodawca to osoba, która w celach zarobkowych zatrudnia co najmniej jednego pracownika (w roli pracownika, a nie niezależnego wykonawcy).

Gdy mówimy o niezależnym wykonawcy, chodzi nam o osobę, która ma prawo do kontroli lub zarządzania wyłącznie w odniesieniu do wyniku pracy, a nie tego, co i jak zostanie zrobione.

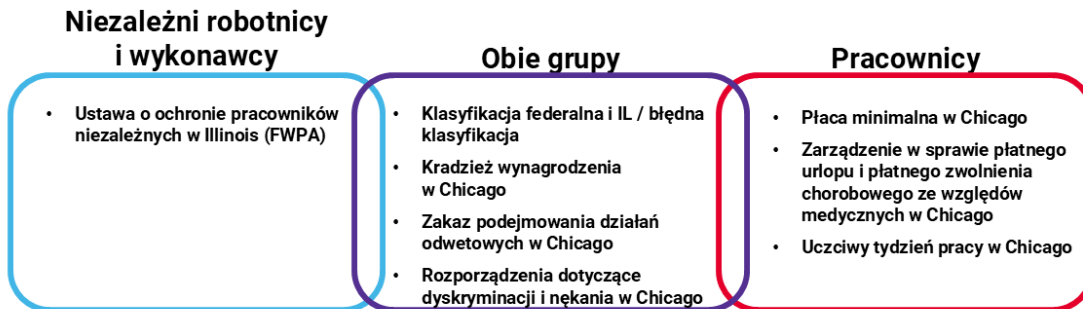
Do celów naszej prezentacji robotnik to znów zarówno pracownik, jak i wykonawca, zgodnie z wytycznymi IRS. Jeśli chodzi o robotnika lub wykonawcę, będziemy zamiennie używać terminu „niezależny wykonawca”, zatem jeśli będziemy mówić o wykonawcy, będzie to oznaczać niezależnego wykonawcę.

Zasadniczo chodzi o sytuacje, gdy ktoś jest pracownikiem W2 lub otrzymuje 1099 jako niezależny wykonawca. Istnieje ochrona wynikająca z istniejących przepisów dotyczących ochrony pracy, która ma zastosowanie zarówno dla pracowników, jak i niezależnych wykonawców, oraz taka, która dotyczy tylko pracowników.

Pracownikiem objętym prawem może być każdy, kto pracuje na pełny etat, na część etatu lub tymczasowo czy sezonowo, osoba pracująca zdalnie z domu oraz wszyscy pracownicy domowi.

Jeśli chodzi o pracodawców, oto przykłady osób, które mogą być uznawane za pracodawców, zatem dana osoba może działać jako korporacja, indywidualny przedsiębiorca, spółka partnerska, korporacja lub instytucja non-profit. Przepisami dotyczącymi ochrony pracy są objęte wszystkie nasze siostrzane instytucje miejskie, np. Dzielnica Parkowa, Biblioteka Publiczna Chicago, miejskie uczelnie. Ostatnim przykładem, który widać na ekranie, jest pracodawca pracowników domowych.

Jakie prawa mają zastosowanie?



Mamy tu przydatny wykres, który pokazuje, jakie prawa obowiązują, gdy będziemy kontynuować naszą dzisiejszą rozmowę. Jeśli ktoś jest niezależnym pracownikiem lub wykonawcą, obejmuje go ustawa o ochronie pracowników niezależnych w Illinois, zwana FWPA. Za kilka minut pani Decker opowie nam o ustawie o ochronie pracowników niezależnych. Jeśli ktoś jest pracodawcą w naszym mieście, dotyczy go rozporządzenie dotyczące płacy minimalnej miasta Chicago. Dotyczy Państwa również rozporządzenie w sprawie płatnego urlopu i płatnego zwolnienia chorobowego ze względów medycznych lub bezpieczeństwa miasta Chicago oraz rozporządzenie w sprawie sprawiedliwego tygodnia pracy. Potem nieco dokładniej przyjrzymy się, co dokładnie oznaczają te trzy określone rozporządzenia.

Obie grupy, niezależnie od tego, czy chodzi o pracownika niezależnego, wykonawcę czy pracownika, mają zapewnioną ochronę zgodnie z federalnymi przepisami o klasyfikacji i błędnej klasyfikacji Illinois. Rozporządzenie stanu Illinois dotyczące kradzieży wynagrodzenia dotyczy obu grup pracowników. Rozporządzenie miasta Chicago w sprawie zakazu podejmowania działań odwetowych oraz rozporządzenie miasta Chicago w sprawie dyskryminacji i nękania również dotyczą obu grup pracowników. Przepisy zawarte w fioletowym polu, które widzą Państwo na ekranie, dotyczą Państwa, niezależnie od tego, czy są Państwo niezależnymi pracownikami czy pracownikami zatrudnionymi. W trakcie mojej prezentacji będę odnosić się do pracownika 1099 lub pracownika W2.

Rozdział 2: Prawa pracownicze w Chicago



Podsumowanie praw pracowniczych w Chicago

Biuro Norm Pracy miasta Chicago (Chicago Office of Labor Standards)

MISJA – Biuro Norm Pracy miasta Chicago (OLS) promuje i wspiera prawa pracownicze w mieście Chicago.

Celem tej prezentacji jest przedstawienie ogólnych wytycznych dotyczących rozporządzeń w zakresie ochrony praw pracowniczych w mieście Chicago.

Prawa pracownicze w Chicago

- * [Płaca minimalna](#)
- * [Płatny urlop i płatne zwolnienie chorobowe ze względów medycznych lub bezpieczeństwa](#)
- * [Uczciwy tydzień pracy](#)
- * [Kradzież wynagrodzenia](#)
- * Zakaz działań odwetowych (przepisy zawarte w każdym prawie)
- * [Wymagania dotyczące umowy z pracownikiem domowym](#)

OLS nie może udzielać porad prawnych.

Pracownicy powinni konsultować się ze swoimi radcami prawnymi w celu ustalenia jakichkolwiek działań, które należy lub których nie należy podejmować w celu przestrzegania rozporządzeń.



Miguel Campos:

Teraz dokładniej przyjrzymy się prawom pracowniczym obowiązującym w Chicago. Jest to przegląd informacji. Przypomnę, że pracuję w Biurze Norm Pracy miasta Chicago i zajmujemy się promowaniem oraz egzekwowaniem wszystkich praw pracowniczych obowiązujących w Chicago. W tym momencie mamy rozporządzenie o płacy minimalnej lub ustawę dotyczącą pracowników Chicago, rozporządzenie dotyczące płatnego urlopu ze względów medycznych lub bezpieczeństwa, rozporządzenie dotyczące sprawiedliwego tygodnia pracy, rozporządzenie dotyczące kradzieży wynagrodzenia, które dotyczy wszystkich pracowników, postanowienia

dotyczące zakazu działań odwetowych ujęte w każdym z tych praw, a także ustawę dotyczącą wymogu umowy dla pracownika domowego.

Dzisiejszą prezentację prześlemy drogą mailową lub udostępniemy wszystkim. Jak widać, wiele praw pracowniczych zostało podkreślonych w pliku PDF, który Państwo otrzymają. Są to aktywne hiperłącza, więc gdy je klikniemy, przekierują nas bezpośrednio do stron OLS, które będą zawierać dodatkowe informacje o każdym z tych przepisów.

Kontynuując prezentację, chcę zaznaczyć, że ma ona na celu przedstawienie ogólnych wytycznych dotyczących ochrony pracowników w mieście Chicago. Biuro nie może udzielać porad prawnych. Jeśli mają Państwo określone pytania jako pracodawcy, zachęcamy do konsultacji ze swoimi radcami prawnymi w celu ustalenia jakichkolwiek działań, które należy lub których nie należy podejmować w celu przestrzegania rozporządzeń.

Płaca minimalna

\$ MINIMUM WAGE				
SETS MINIMUM WAGE IN CHICAGO (MCC 6-105)				
July 1, 2024, Effective Date	Standard Employer 4 or more employees	Youth Workers	Tipped Workers	
			Standard Employer	Youth
Min Wage	\$16.20	\$15.00	\$11.02	\$10.20
Overtime Min Wage	\$24.30	\$22.50	\$19.12	\$17.70

All Domestic Workers must receive at least the \$16.20 minimum wage.
If the tipped wage plus tips does not equal the minimum wage, the Employer must make up the difference.

Uwaga:

Wszyscy pracownicy domowi są uprawnieni do płacy minimalnej w wysokości co najmniej \$16.20.



Zacniemy od rozporządzenia dotyczącego płacy minimalnej. 1 lipca każdego roku płaca minimalna w mieście Chicago wzrasta na podstawie zeszłorocznego wzrostu wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych. Aby jako pracownik być objętym rozporządzeniem o płacy minimalnej, należy być jakimkolwiek pracownikiem, który wykonuje pracę co najmniej przez dwie godziny w ciągu dowolnego dwutygodniowego okresu na obszarze miasta Chicago. Od zeszłego tygodnia płaca minimalna w Chicago wynosi \$16.20 dla standardowego pracodawcy. W ten sposób określamy lub definiujemy każdego, kto zatrudnia co najmniej czterech pracowników. Na dole widać minimalną stawkę za nadgodziny. Jest to półtorej normalnej stawki. Zatem dla standardowego pracodawcy będzie to \$24.30. Istnieje płaca minimalna dla młodych pracowników. Są to osoby w wieku od 16 do 24 lat, których część wypłaty jest dotowana przez program rządowy. Mamy także pracowników, którzy otrzymują napiwki.

Zatem w październiku zeszłego roku miasto Chicago wydało rozporządzenie wycofujące zaliczanie napiwków na poczet wynagrodzenia dla pracowników otrzymujących napiwki i będziemy to dalej omawiać na kolejnym slajdzie. Oznacza to, że napiwki zaliczane na poczet wynagrodzenia będą maleć o 8% każdego roku. Od 1 lipca lub ostatniego poniedziałku minimalna płaca dla pracowników otrzymujących napiwki wynosi \$11.02. Chcę podkreślić, że jeśli ktoś pracuje w branży, gdzie otrzymuje się napiwki, a \$11.02 wraz z napiwkami nie daje \$16.20, pracodawca musi wyrównać różnicę, by zapewnić minimalną płacę. Ostatnia uwaga dotycząca tego slajdu to taka, że wszyscy pracownicy domowi muszą otrzymywać co najmniej płacę minimalną \$16.20.

Zaliczanie napiwków na poczet wynagrodzenia (Wycofywanie)

MCC 6-105-030

CHICAGO'S TIPPED WAGE CREDIT

Beginning July 1, 2024, Chicago will commence a 5-year phase out of its tipped wage credit. The tipped wage credit is 40% of the full Chicago minimum wage until June 30, 2024. *If the tipped wage plus tips does not equal the minimum wage, the Employer must make up the difference.*

Tipped Wage Credit Phaseout

- July 1, 2024, the tipped wage credit will be reduced to 32% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2025, the tipped wage credit will be reduced to 24% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2026, the tipped wage credit will be reduced to 16% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2027, the tipped wage credit will be reduced to 8% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2028, no tip wage credit will exist, tipped workers will make the full Chicago Minimum Wage.

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link.](#)



Wspominaliśmy o wycofywaniu zaliczania napiwków na poczet wynagrodzenia. Mamy tu harmonogram tego, co się wydarzy w ciągu kolejnych pięciu lat. Założenie jest takie, że 1 lipca 2028 r. zaliczanie napiwków na poczet wynagrodzenia nie będzie już możliwe, a pracownicy otrzymujący napiwki będą otrzymywać płacę minimalną obowiązującą w danym momencie w Chicago.

Jeszcze raz chcę zaznaczyć, że wszystko, co jest podkreślone, a potem oznaczone na pomarańczowo w tej prezentacji, będzie aktywnym hiperłączem, gdy udostępniemy kopie dzisiejszej prezentacji.

Następny akt, o którym chcę powiedzieć, to rozporządzenie dotyczące płatnego urlopu ze względów medycznych i bezpieczeństwa. Omówię, jak on działa, co zapewnia i kogo obejmuje.

Definicja pracownika objętego prawem dla tego rozporządzenia jest inna niż w przypadku definicji dla płacy minimalnej, o której właśnie mówiliśmy. Aby być pracownikiem objętym tym rozporządzeniem, trzeba być pracownikiem, który pracuje co najmniej 80 godzin dla pracodawcy przez okres dowolnych 120 dni i jest fizycznie obecny w obrębie geograficznych granic miasta. Co daje to prawo? Gwarantuje do 40 godzin lub pięciu dni płatnego urlopu jako dodatek do 40 godzin lub pięciu dni płatnego urlopu chorobowego dla większości pracowników z miasta Chicago. Gdy mówimy o dniach, stosujemy ogólny przykład. 40 godzin daje pięć typowych ośmiogodzinnych dni pracy. Ważną liczbą, którą należy zapamiętać, jest 40 godzin, zatem pracownik może mieć 40 godzin płatnego urlopu i 40 godzin płatnego urlopu chorobowego w czasie pracy w ciągu roku. To rozporządzenie zaczęło obowiązywać 1 lipca i zastępuje oraz rozszerza dotychczasowe rozporządzenie dotyczące płatnego urlopu chorobowego. Jeszcze przed zeszłym poniedziałkiem pracodawcy musieli zapewniać tylko do pięciu dni płatnego urlopu chorobowego. Podsumowując: 1 lipca gwarantowany płatny urlop zwiększył się dwukrotnie z pięciu do dziesięciu dni.

Zarządzenie w sprawie płatnego urlopu i płatnego zwolnienia chorobowego ze względów medycznych lub bezpieczeństwa

Co zapewnia i kogo dotyczy?

- Gwarantuje do pięciu (5) dni płatnego urlopu i pięć (5) dni płatnego urlopu chorobowego dla większości pracowników z miasta Chicago.
- **Pracownik podlegający regulacjom** to pracownik, który pracuje co najmniej **80 godzin dla pracodawcy przez okres dowolnych 120 dni** i jest fizycznie obecny w obrębie geograficznych granic miasta.

Definicje i dowody/dokumentacja

- **Płatny urlop** to czas zapewniany przez pracodawcę, który może być wykorzystany do dowolnego celu i który NIE jest płatnym urlopem chorobowym.
 - Nie jest wymagane podawanie pracodawcy powodu korzystania z płatnego urlopu i może nie być wymagane przedstawienie dokumentacji jako dowodu wykorzystania lub na poparcie wykorzystania płatnego urlopu.
- **Płatny urlop chorobowy** to czas zapewniany przez pracodawcę, który może być wykorzystany do celów rekonwalescencji po chorobie, sprawowania opieki nad członkiem rodziny, rozwiązania problemu przemocy domowej i w sytuacjach kryzysu zdrowia publicznego.
 - Pracodawca może zażądać dokumentacji tylko, gdy pracownik skorzysta z płatnego urlopu chorobowego przez trzy (3) dni z rzędu.

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link](#).



Co mamy na myśli, mówiąc o płatnym urlopie i płatnym zwolnieniu chorobowym? Płatny urlop to czas zapewniany przez każdego pracodawcę, który może być wykorzystany do dowolnego celu i który nie jest płatnym urlopem chorobowym. Gdy pracownicy zaczynają korzystać z płatnego urlopu, nie muszą podawać pracodawcy powodu korzystania z płatnego urlopu i może nie być wymagane przedstawienie dokumentacji jako dowodu wykorzystania lub na poparcie wykorzystania płatnego urlopu. Płatny urlop chorobowy to czas zapewniany przez pracodawcę, który może zostać wykorzystany do celów rekonwalescencji po chorobie, sprawowania opieki nad członkiem rodziny, rozwiązania problemu przemocy domowej i w sytuacjach kryzysu zdrowia publicznego. Jako pracodawca możesz zażądać dokumentacji tylko, gdy pracownik skorzysta z płatnego urlopu chorobowego przez trzy dni z rzędu.

Nie chcę się powtarzać jak papuga, ale jeśli klikną Państwo pomarańczowy link, znajdą Państwo mnóstwo dodatkowych materiałów edukacyjnych, które miasto przygotowało dla pracodawców, by pomóc im we wdrażaniu płatnego urlopu i płatnego zwolnienia chorobowego ze względów medycznych lub bezpieczeństwa. Są tam wzory polityk, a wielu z Państwa jest małymi przedsiębiorcami i nie mają Państwo możliwości lub mocy prerobowych, by pracować nad własną polityką. Jest tam sześć osobnych przykładów polityk dotyczących płatnego urlopu, które przygotowało miasto i które są dostępne pod tym linkiem.

Jest tam także lista kontrolna dla pracodawcy, która będzie dla Państwa pomocna przy opracowaniu własnych polityk i przestrzeganiu wszystkich wymogów prawnych. Jest tam wykres dotyczący wielu jurysdykcji, który porównuje rozporządzenie miasta dotyczące płatnego urlopu z rozporządzeniem okręgu dotyczącym płatnego urlopu oraz ustawą stanu dotyczącą płatnego urlopu dla wszystkich. Ponadto jest tam szczegółowy arkusz faktów zawierający informacje o naliczonym wykorzystaniu przeniesionego czasu i wypłaty za czas.

Wszystkie te materiały są dostępne w ośmiu językach: angielskim, hiszpańskim, polskim, koreańskim, mandaryńskim, tagalskim, tajskim i wietnamskim. Wiem, że przekazuję dziś wiele informacji, ale chcemy zapewnić pracodawców, że dostarczamy materiały, które zawierają dodatkowe informacje. Jeśli mają Państwo prośbę o dodatkowe języki, można

napisać do nas, a przetłumaczymy te dokumenty na inne języki. W trakcie prezentacji podamy także informacje kontaktowe.

Uczciwy tydzień pracy

Jakie prawa przysługują?

- Wstępne oszacowanie dni i godzin pracy do przepracowania
- Powiadomienie o zmianach w grafiku
- Prawo do odmowy pracy w nieplanowanych godzinach, zaproponowanej z wyprzedzeniem krótszym niż 14 dni
- Wynagrodzenie za przewidywalność w przypadku nieplanowanej lub odwołanej pracy
- 50% wynagrodzenia za każdą godzinę anulowaną na mniej niż 24 godz. przed rozpoczęciem zmiany
- Prawo do odpoczynku (do odmowy pracy w godzinach zaplanowanych w ciągu 10 godzin od zakończenia zmiany w dniu poprzedzającym)
- Wynagrodzenie za prawo do odpoczynku (do 1,25-krotności wynagrodzenia za zmiany rozpoczynające się w ciągu 10 godzin od zakończenia zmiany z dnia poprzedzającego)

Jakich sektorów to dotyczy?

Usługi budowlane, opieka zdrowotna, hotele, produkcja, restauracje, handel detaliczny, usługi magazynowe

Jakie inne czynniki mają wpływ na to, kto jest objęty rozporządzeniem?

- Tylko pracownicy
- Pracownik musi wykonywać większą część pracy w Chicago.
- Pracownik musi mieć maksymalne wynagrodzenie na poziomie \$61,149.35 na rok lub \$31.85 na godzinę.
- Pracownik musi pracować dla pracodawcy prowadzącego działalność głównie w branży objętej rozporządzeniem, zatrudniającego 100 pracowników lub więcej, z których 50 podlega tym regulacjom.

Aby uzyskać więcej informacji, należy kliknąć [ten link](#).



Przedostatnie rozporządzenie, w które się zagłębię dziś rano, to rozporządzenie dotyczące uczciwego tygodnia pracy. Chcę zacząć od podkreślenia, że tylko określone branże są objęte tym rozporządzeniem i trzeba być pracodawcą określonej wielkości. Tymi branżami są usługi budowlane, opieka zdrowotna, hotele, produkcja, restauracje, handel detaliczny i usługi magazynowe. Mogą się Państwo zastanawiać, czemu zatem mówimy o tym rozporządzeniu dotyczącym sprawiedliwego tygodnia pracy w kontekście pracy kreatywnej. Wiele osób pracujących w tym obszarze może mieć także dodatkowe prace, a ich prace dorywcze mogą być wykonywane w jednej z tych branż.

Rozporządzenie dotyczące sprawiedliwego tygodnia pracy zapewnia pewne prawa, zatem w zależności od wielkości pracodawcy oraz tego, czy pracują Państwo w objętej tym prawem branży, muszą Państwo zapewniać swoim pracownikom wstępne oszacowanie liczby dni i godzin do przepracowania. Muszą Państwo powiadamiać o zmianach w grafiku. Pracownicy powinni otrzymywać grafik z 14-dniowym wyprzedzeniem. Gdy grafik zostanie ujawniony i opublikowany, pracownik ma prawo do odmówienia wszelkich niezaplanowanych godzin lub jeśli zostanie powiadomiony o niezaplanowanych zmianach z wyprzedzeniem wynoszącym mniej niż 14 dni. Ustalenia te zapewniają przewidywalną płacę za nieplanowane lub anulowane zmiany. Jeśli na przykład anulują Państwo czyjeś godziny pracy lub zmianę z mniej niż 24-godzinnym wyprzedzeniem, Państwa obowiązkiem wciąż będzie wypłata 50% wynagrodzenia za anulowaną zmianę.

Rozporządzenie zawiera ustalenie o prawie do odpoczynku, w związku z którym pracownik może odmówić pracy na ustalonej zmianie, jeśli nie ma zapewnionych co najmniej 10 godzin odpoczynku po zmianie poprzedniego dnia. Pracownik może zgodzić się na pracę na zmianie bez 10 godzin odpoczynku, ale ma wtedy prawo do dodatkowego wynagrodzenia. Stawka za całą taką zmianę będzie wynosić 1,25%.

Rozporządzenie dotyczące sprawiedliwego tygodnia pracy dotyczy tylko pracowników zależnych, nie niezależnych wykonawców. Pracownik musi pracować, będąc fizycznie obecnym w mieście Chicago, i zarabiać mniej niż \$61,149.35, jeśli ma stałą pensję, lub \$31.85 na godzinę, jeśli ma stawkę godzinową. Pracownik musi pracować dla pracodawcy prowadzącego działalność w branży objętej rozporządzeniem. Ten pracodawca musi zatrudniać co najmniej

100 pracowników globalnie, a 50 z nich musi być objętych rozporządzeniem, zatem musi spełniać tę metrykę wynagrodzeń, o której właśnie mówiłem.

Kradzież wynagrodzenia

Co to jest?

Kradzież wynagrodzenia to niewypłacanie pracownikom pełnego wynagrodzenia, do którego mają prawo. Kradzież wynagrodzenia może przyjmować wiele postaci, na przykład:

- Naruszenia dotyczące płacy minimalnej: wypłacanie pracownikom niższego wynagrodzenia niż przewidziana prawem płaca minimalna
- Naruszenia dotyczące nadgodzin: niewypłacanie pracownikom nieobjętym zwolnieniem stawki za nadgodziny za godziny przepracowane ponad 40 godzin tygodniowo
- Naruszenia dotyczące czasu po pracy: proszenie pracowników o pracę poza godzinami pracy – przed zmianą lub po niej
- Naruszenia dotyczące przerwy na posiłek: odmawianie pracownikom przysługujących im przerw na posiłek
- Odcinek wynagrodzenia i nielegalne potrącenia: nielegalne potrącenia z wypłat lub nierozdawanie odcinków wynagrodzenia
- Naruszenia dotyczące płacy minimalnej z napiwkami: zabieranie napiwków pracownikom lub niewypłacanie pracownikom otrzymującym napiwki różnicy pomiędzy napiwkami a przewidzianą prawem płacą minimalną
- Naruszenia dotyczące błędnej klasyfikacji pracownika: błędna klasyfikacja pracowników jako niezależnych wykonawców w celu wypłacania niższej stawki niż przewidziana prawem płaca minimalna

Aby uzyskać więcej informacji, należy kliknąć [ten link](#).

15

Teraz na chwilę się cofnę i skupię się na kradzieży wynagrodzenia. Kradzież wynagrodzenia dotyczy wszystkich pracowników – zarówno niezależnych wykonawców, jak i pracowników zatrudnionych. Kradzież wynagrodzenia to niewypłacanie pracownikom pełnego wynagrodzenia, do którego mają prawo. Kradzież wynagrodzenia może przyjmować wiele postaci. Może być to na przykład naruszenie dotyczące płacy minimalnej, naruszenie dotyczące nadgodzin, naruszenie dotyczące czasu po pracy, naruszenie dotyczące przerwy na posiłek, które zgłosilibyśmy do Departamentu Pracy stanu Illinois, wszelkie naruszenia dotyczące odcinków wynagrodzeń i nielegalne potrącenia, naruszenie dotyczące płacy minimalnej z napiwkami, zabieranie napiwków pracownikom lub niewypłacanie pracownikom różnicy pomiędzy ich napiwkami a przewidzianą prawem płacą minimalną oraz, co ważne w kontekście dzisiejszej rozmowy, naruszenia dotyczące błędnej klasyfikacji.

Błędna klasyfikacja pracowników jako niezależnych wykonawców w celu wypłacania niższej stawki niż przewidziana prawem płaca minimalna jest kolejnym przykładem problemu dotyczącego kradzieży wynagrodzenia. Znowu zaznaczę, że dodatkowe informacje są dostępne po kliknięciu linku, gdy dostaną Państwo plik PDF z dzisiejszą prezentacją.

Zażalenia i dochodzenia

Co może zrobić OLS?

1. **Zażalenie:** można je składać na formularzu (online lub pocztą), **dzwoniąc pod numer 311** lub używając aplikacji CHI 311. Materiały są dostępne na stronie OLS.
2. **Przyjęcie/klasyfikacja:** OLS przejrzę zażalenie i skontaktuje się z osobami składającymi zażalenie
3. **Dochodzenie:** OLS wystąpi do pracodawcy o niezbędną dokumentację.
4. **Porozumienie**
5. **DOAH / MLDC / sąd okręgowy**

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link](#).



Zatem co może zrobić Biuro Norm Pracy? Po pierwsze, pracownik może złożyć zażalenie, zarówno online, jak i pocztą, a także dzwoniąc pod numer 311 lub używając mobilnej aplikacji miasta CHI 311. Zasoby są dostępne także na stronie OLS.

Po złożeniu zażalenia przeprowadzimy rozmowę wstępną lub klasyfikującą. Przejrzemy zażalenie, skontaktujemy się z osobą składającą zażalenie i uzyskamy dodatkowe informacje, które mogą Państwo posiadać. Jeśli będzie to konieczne, możemy rozpocząć dochodzenie i wystąpić o dokumentację od pracodawcy, by spróbować udowodnić zarzuty. Potem możemy przejść do próby zawarcia porozumienia lub złożyć wniosek do Departamentu Przesłuchań Administracyjnych, burmistrzowskiego wydziału licencji lub sądu okręgowego, jeśli będzie to konieczne.

Oto główne dane za okres od stycznia do grudnia 2023 r. Nasze biuro przejrzało ponad 600 zażaleń. Udało nam się zamknąć 400 z nich i w zeszłym roku uzyskać \$430,000 odszkodowań przekazanych pracownikom oraz zaległych wynagrodzeń.

To wiele informacji! Czego wymaga się od pracodawców?

Każdy pracodawca musi umieścić w widocznym miejscu każdego budynku znajdującego się w mieście Chicago powiadomienie informujące pracownika objętego prawem o:

- Aktualnej płacy minimalnej
- Sprawiedliwym tygodniu pracy (jeśli dotyczy)
- Płatnym urlopie i płatnym urlopie chorobowym
- Kradzieży wynagrodzenia

Wraz z pierwszym wynagrodzeniem wypłacanym pracownikowi objętemu prawem oraz co roku, z wynagrodzeniem wypłacanym w ciągu 30 dni od 1 lipca, każdy pracodawca musi przekazać powiadomienie informujące pracownika objętego prawem o:

- Aktualnej płacy minimalnej
- Sprawiedliwym tygodniu pracy (jeśli dotyczy)
- Płatnym urlopie i płatnym urlopie chorobowym

OLS zapewnia wzory polityk i listy kontrolne dla pracowników, które są dostępne [tutaj](#).



Wiem, że omówiliśmy wiele tematów, więc jeśli jest coś, co mogą Państwo wynieść z dzisiejszej prezentacji, to tu jest kilka przykładów wymogów. Każdy pracodawca musi umieścić w widocznym miejscu każdego obiektu zawiadomienie, które informuje pracownika objętego prawem o aktualnej płacy minimalnej, rozporządzeniu dotyczącym płatnego urlopu i płatnego urlopu chorobowego, postanowieniach dotyczących kradzieży wynagrodzenia i, oczywiście, o sprawiedliwym tygodniu pracy, jeśli dotyczy. Poza tym wraz z pierwszym wynagrodzeniem wypłacanym pracownikowi objętemu prawem oraz co roku, z wynagrodzeniem wypłacanym w ciągu 30 dni od 1 lipca, każdy pracownik musi otrzymać to samo zawiadomienie.

Nasze biuro dba o to, by zawiadomienie było aktualizowane co roku. Mogą Państwo odwiedzić naszą stronę, by uzyskać aktualne wersje tego wymaganego zawiadomienia, które są dostępne w sześciu językach: angielskim, hiszpańskim, polskim, koreańskim, mandaryńskim i tagalskim.

Są one dostępne na stronie Biura Norm Pracy miasta Chicago wraz z przykładowymi politykami i listą kontrolną, o których wspomnieliśmy wcześniej. Strona to chicago.gov/laborstandards.

Komisja ds. Relacji Międzyludzkich miasta Chicago (CCHR)

Czym jest CCHR?

Komisja ds. Relacji Międzyludzkich miasta Chicago wspiera docenianie różnorodności miasta Chicago i walczy z uprzedzeniami oraz dyskryminacją. Komisarze, zespoły doradcze oraz pracownicy prowadzą proaktywne programy edukacyjne, interwencyjne i budujące elektorat, aby zwalczać fanatyczne poglądy i zbliżyć do siebie ludzi z różnych grup.

Komisja egzekwuje rozporządzenie o prawach człowieka miasta Chicago (Chicago Human Rights Ordinance) oraz rozporządzenie o uczciwych praktykach mieszkaniowych miasta Chicago (Chicago Fair Housing Ordinance), które zabraniają dyskryminacji w granicach miasta Chicago w następujących obszarach:

- Zakwaterowanie
- Zatrudnienie
- Transakcje kredytowe
- Tworzenie więzi
- Udogodnienia publiczne

Osoby, które czują, że są dyskryminowane w Chicago z uwagi na przynależność do grupy chronionej, mogą złożyć zażalenie do komisji.

Jakie działania podejmuje komisja?

Komisja bada zażalenia dotyczące dyskryminacji i, jeśli występuje istotny dowód naruszenia, prowadzi przesłuchanie administracyjne i wydaje orzeczenie, które może nakładać obowiązek zapłacenia kary, odszkodowania oraz zadośćuczynienia, jeśli naruszenie zostało udowodnione.

Komisja wdraża rozporządzenie dotyczące przestępstw motywowanych nienawiścią poprzez monitorowanie takich przestępstw na terenie miasta Chicago oraz pomaganie ofiarom.

Skargę należy złożyć w ciągu 365 dni od daty domniemanej dyskryminacji. Osoba składająca zażalenie, która wygra sprawę, może otrzymać odszkodowanie wypłacone przez stronę, przeciw której złożono zażalenie, odszkodowanie za uszczerbek emocjonalny, zadośćuczynienie, zwrot kosztów obrony prawnej oraz, w niektórych przypadkach, odszkodowanie zawiązką. Strona uznana za winną musi także zapłacić karę na rzecz Miasta.

Aby uzyskać więcej informacji, należy kliknąć ten link.

18

Teraz pokrótce opowiem o Komisji ds. Relacji Międzyludzkich miasta Chicago (Chicago Commission on Human Relations, CCHR). Czym jest CCHR?

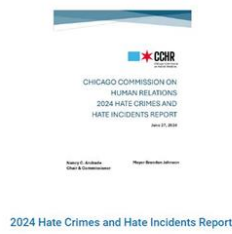
Komisja ds. Relacji Międzyludzkich miasta Chicago wspiera docenianie różnorodności miasta Chicago i walczy z uprzedzeniami oraz dyskryminacją. Zespoły doradcze oraz pracownicy prowadzą proaktywne programy edukacyjne, interwencyjne i budujące elektorat, aby zwalczać fanatyczne poglądy i zbliżyć do siebie ludzi z różnych grup.

Podsumowując, Komisja ds. Relacji Międzyludzkich Miasta Chicago odpowiada za egzekwowanie rozporządzenia o prawach człowieka miasta Chicago oraz rozporządzenia o uczciwych praktykach mieszkaniowych miasta Chicago. Rozporządzenia te obejmują wszystkich mieszkańców, pracowników, niezależnie od tego, czy są to pracownicy zatrudnieni czy niezależni wykonawcy. Te dwa rozporządzenia, o których wspominałem, zakazują dyskryminacji na obszarze miasta w zakresie zakwaterowania, zatrudnienia, transakcji kredytowych, tworzenia więzi i udogodnień publicznych.


Jakie działania może podjąć Komisja? Komisja bada zażalenia dotyczące dyskryminacji i, jeśli występuje istotny dowód naruszenia, prowadzi przesłuchanie administracyjne. Wydaje orzeczenie, które może nakładać obowiązek zapłacenia kary, odszkodowania oraz zadośćuczynienia, jeśli naruszenie zostało udowodnione. Komisja wdraża rozporządzenie dotyczące przestępstw motywowanych nienawiścią poprzez monitorowanie takich przestępstw na terenie miasta oraz pomaganie ofiarom.

Chcę zaznaczyć, że wszelkie skargi należy składać w ciągu 365 dni od wystąpienia domniemanej dyskryminacji. Jeśli uda się to udowodnić, osoba składająca zażalenie może otrzymać odszkodowanie wypłacone przez stronę, przeciw której złożono zażalenie, odszkodowanie za uszczerbek emocjonalny, zadośćuczynienie, zwrot kosztów obrony prawnej oraz, w niektórych przypadkach, odszkodowanie zawiązką. Osoba pozwana wykazująca zachowanie dyskryminujące może zostać uznana za winną i zobowiązana do zapłaty kary na rzecz miasta. Aby uzyskać więcej informacji, mogą Państwo kliknąć link, gdy już otrzymają Państwo prezentację.

CCHR



Mogą Państwo zobaczyć przykłady plakatów, które są dostępne na stronie internetowej. Jest tam plakat dotyczący przemocy seksualnej, dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową, dyskryminacji w zakresie bezrobocia. Jeśli odwiedzą Państwo stronę, klikając link, a następnie przejdą Państwo do sekcji, którą pokazuje strzałka, zobaczą Państwo plakaty edukacyjne, które zawierają więcej informacji na temat działalności komisji i działu relacji międzyludzkich w mieście, oraz kopię raportów dotyczących przestępstw z nienawiści i incydentów z nienawiści za 2024 rok, które są publikowane w czerwcu każdego roku przez Biuro.



Rozdział 3: Klasyfikacja pracowników / pracownicy czy niezależni wykonawcy



Miguel Campos:

Teraz szybko opowiem o klasyfikacji poszczególnych osób jako pracowników zatrudnionych lub niezależnych wykonawców, zanim oddam głos pani Decker z Departamentu Pracy stanu Illinois.

Klasyfikacja pracowników

Kto decyduje o tym, czy pracownik został dobrze lub źle zaklasyfikowany?

Biuro Norm Pracy, Departament Pracy stanu Illinois (Illinois Department of Labor) oraz Departament Pracy USA (U.S Department of Labor) dysponują odpowiednimi środkami, by oceniać oraz egzekwować odpowiednią klasyfikację pracowników.

W Illinois:

Who is / Who's Not Covered: Independent Contractor Test



According to the IWPCA, "employee" includes any worker who performs work for an employer, unless that worker is a bona fide independent contractor:

- (1) free from control and direction over the performance of his work; and
 - (2) performing work which is either **outside the usual course of business** or is performed outside all of the places of business of the employer unless the employer is in the business of contracting with third parties for the placement of employees; and
 - (3) is in an **independently established trade, occupation, profession or business.**
- (emphasis added)





Kto decyduje o tym, czy pracownik został dobrze lub źle zaklasyfikowany? Biuro Norm Pracy, Departament Pracy stanu Illinois, Urząd Skarbowy, Federalna Komisja ds. Handlu oraz Departament Pracy USA dysponują różnymi środkami, by oceniać oraz egzekwować odpowiednią klasyfikację pracowników. Na przykład stan stosuje prosty test ABC. Pracownik zatrudniony to każdy pracownik wykonujący pracę dla pracodawcy, o ile nie jest niezależnym wykonawcą.

Aby pracownik był niezależnym wykonawcą, wykonywanie przez niego pracy nie może podlegać kontroli ani zarządzaniu. Musi wykonywać pracę, która wpisuje się w normalny bieg działalności lub jest poza nim bądź jest wykonywana poza miejscami prowadzenia działalności przez pracodawcę, o ile pracodawca nie zajmuje się działalnością związaną z zawieraniem umów ze stronami trzecimi w zakresie zatrudniania pracowników. Taki niezależny wykonawca musi mieć również niezależną działalność gospodarczą, zatrudnienie, pracę lub firmę.

Zażalenia dotyczące błędnej klasyfikacji rozpatrujemy w sposób indywidualny. Nie ma ustalonego sposobu, by łatwo zdecydować o tym, czy ktoś został błędnie zaklasyfikowany czy nie.

Federalna ustawa o uczciwych standardach pracy (Fair Labor Standards Act)

Departament Pracy USA przygotował poniższy wykres, by pomóc pracownikom ustalić, czy są niezależnymi wykonawcami czy pracownikami zależnymi.

Are You An Employee Or An Independent Contractor?		
Indicators of an Employee	-OR-	Indicators of an Independent Contractor
 Working for someone else's business		In business for themself
 Generally, can only earn more by working additional hours		Can increase profit through business decisions
 Typically uses the employer's materials, tools and equipment		Typically provides their own materials, tools and equipment and uses them to extend market reach
 Typically works for one employer or may be prohibited from working for others		Often works with multiple clients
 Continuing or indefinite relationship with the employer		Temporary relationship until project completed
 Employer decides how and when the work will be performed		Decides how and when they will perform the work
 Employer assigns the work to be performed		Decides what work or projects they will take on

These are general concepts. All relevant facts about the work relationship should be considered as a whole, and the existence or absence of any particular fact does not require a particular outcome.

dol.gov




Oto wykres Departamentu Pracy USA, który pomoże pracownikom ustalić, czy są niezależnymi wykonawcami czy pracownikami zależnymi. Jest on nieco szerszy niż stanowy test ABC, ale ma z nim wspólne elementy.

Czy prowadzą Państwo samodzielnie działalność? Czy mogą Państwo zwiększać swoje dochody poprzez własne decyzje biznesowe? Czy mogą Państwo pracować z wieloma klientami? Czy zapewniają Państwo sobie własne materiały, narzędzia i sprzęt, by prowadzić swoją działalność handlową lub rzemieślniczą? Czy jest to tymczasowy stosunek pracy, gdzie projekt jest przydzielany i wykonywany, a stosunek pracy pomiędzy niezależnym wykonawcą a działalnością kończy się? Czy samodzielnie decydują Państwo o tym, jak i kiedy wykonują Państwo pracę? Czy samodzielnie decydują Państwo o tym, których prac lub projektów się podejmują?

W zależności od tego, jakich odpowiedzi udzielą Państwo na te pytania, ustalą Państwo, czy dochodzi do błędnej klasyfikacji osoby jako niezależnego wykonawcy, podczas gdy tak naprawdę jest ona pracownikiem zatrudnionym.

Teraz chcę oddać głos Margaret Decker z Departamentu Pracy stanu Illinois, która przedstawi nam ustawę o ochronie pracowników niezależnych w Illinois.



Rozdział 4: Ustawa o ochronie pracowników niezależnych w Illinois (IL Freelance Worker Protection Act)



Margaret Decker:

Dzień dobry, nazywam się Margaret Decker. Pracuję w Departamencie Pracy stanu Illinois. Bardzo cieszymy się ze współpracy z DCASE i BACP, która pozwala nam opowiedzieć o niektórych ustawach wspierających pracowników niezależnych. Będę mówić o ustawie o ochronie pracowników niezależnych, która weszła w życie 1 lipca.

Ustawa o ochronie pracowników niezależnych w Illinois (FWPA)

Co to jest?

Ustawa FWPA zapewnia ochronę pracownikom niezależnym w Illinois. Zgodnie z prawem pracownicy niezależni mają prawo do:

- Pisemnej umowy uwzględniającej:
 - Imię i nazwisko oraz informacje kontaktowe instytucji zatrudniającej i pracownika niezależnego
 - Spis produktów i usług
 - Stawkę i metodę płatności
 - Termin płatności wynagrodzenia
 - Daty świadczenia usług
- Pełnego wynagrodzenia za usługi w terminie wskazanym w umowie lub, jeśli termin nie został określony, w ciągu 30 dni od wykonania usług podanych w umowie
- Ochrony przed działaniami odwetowymi i/lub innymi negatywnymi działaniami w związku z wykonywaniem praw gwarantowanych przez FWPA



Ustawa o ochronie pracowników niezależnych zapewnia ochronę pracownikom niezależnym w Illinois. Zgodnie z tą ustawą pracownicy niezależni mają prawo do otrzymania umowy pisemnej, która uwzględnia pewne kluczowe informacje, w tym imię i nazwisko oraz informacje kontaktowe instytucji zatrudniającej i pracownika niezależnego, spis produktów i usług, stawkę oraz metodę płatności, termin płatności wynagrodzenia oraz datę wykonania usług.

Pracownicy mają także prawo do pełnego wynagrodzenia za usługi w terminie wskazanym w umowie lub, jeśli termin nie został określony, w ciągu 30 dni od wykonania usług. Pracownicy niezależni są także chronieni przed działaniami odwetowymi lub innymi negatywnymi działaniami w związku z wykonywaniem praw gwarantowanych przez ustawę o ochronie pracowników niezależnych.

Są to podstawowe wymagania, jednak miejmy nadzieję, że dla pracowników niezależnych jest to coś, o czym mogą powiedzieć „Oto rzeczy, do których mam prawo” podczas pracy z instytucją zatrudniającą, by mieć pewność, że to otrzymają i że wynagrodzenie będzie im wypłacane na czas.

FWPA – ciąg dalszy

Kto jest uznawany za pracownika niezależnego zgodnie z prawem?

Zgodnie z prawem pracownicy niezależni muszą spełniać wszystkie następujące kryteria:

- Niezależny wykonawca
- Dostarcza produkty lub usługi na terenie Illinois lub pracuje dla instytucji zatrudniającej zlokalizowanej w Illinois
- Wartość pracy równa \$500 lub wyższa w okresie 120 dni (może wynikać z wielu umów)

Kiedy obowiązują te regulacje?

FWPA ma zastosowanie do umów, które zaczynają obowiązywać **po 1 lipca 2024 r.**

Jakie narzędzia są dostępne?

Odpowiedzi na często zadawane pytania oraz przykłady umów w 11 językach są dostępne na [stronie internetowej](#) Departamentu Pracy stanu Illinois.

Do kogo mogę się zwracać z pytaniami?

E-mail: dol.freelance@illinois.gov

Aby uzyskać więcej informacji, [należy kliknąć ten link.](#)



Kto jest uznawany za pracownika niezależnego zgodnie z prawem? Miguel mówił o tym, jak zdefiniować niezależnego wykonawcę – należy być niezależnym wykonawcą. Można odnieść się do wytycznych podanych przez Miguela.

Dana osoba musi dostarczać produkty lub usługi na terenie Illinois lub pracować dla instytucji zatrudniającej zlokalizowanej w Illinois. Jeśli na przykład pracownik mieszka w Wisconsin, ale pracuje dla instytucji zatrudniającej w Illinois lub dostarcza produkty lub usługi na terenie Illinois, jest objęty ustawą.

Wartość pracy musi być równa \$500 lub wyższa w okresie 120 dni. Może ona wynikać z jednej umowy na wartość powyżej \$500 lub z wielu umów. Jeśli w tym okresie mieli Państwo pięć umów po \$100, mają Państwo prawo do ochrony na mocy ustawy.

Ustawa weszła w życie 1 lipca i dotyczy tylko umów, które zaczęły obowiązywać po 1 lipca. Nawet jeśli umowa rozpoczęła się 30 czerwca i trwa w lipcu, niestety ochrona nie przysługuje. W przypadku wszystkich umów obowiązujących po 1 lipca mają Państwo prawo do ochrony na mocy tej ustawy.

Aby pomóc pracownikom niezależnym uzyskać nieco wsparcia, na naszej stronie mamy sekcję często zadawanych pytań, która zawiera konkretniejsze wskazówki. Mamy tam też przykładową umowę, z której można skorzystać, dostępną w 11 językach. Jest ona bardzo podstawowa, ale stanowi szablon, więc jeśli chcą Państwo z niej skorzystać i przekazać instytucji zatrudniającej, może ona stanowić podstawę dla informacji wymaganych prawem.

Jeśli mają Państwo jakieś pytania, prosimy je przesać na adres dol.freelance@illinois.gov. Odpowiemy najszybciej, jak będzie to możliwe.

Jeśli mają Państwo jakieś problemy polegające na tym, że spełniają Państwo te kryteria, a instytucja zatrudniająca nie stosuje się do umowy, można przesać do nas zażalenie. Prosimy wypełnić formularz online i przekazać informacje dotyczące okoliczności, kopie wszystkich materiałów lub wiadomości, którymi Państwo dysponują, a my postaramy się zorganizować

spotkanie instytucji zatrudniającej z pracownikiem niezależnym w celu omówienia sposobów na rozwiązanie problemu.

Niestety nie mamy możliwości egzekwowania przepisów, więc nasza działalność polega na organizowaniu spotkań i próbach osiągnięcia porozumienia, a jeśli nie uda nam się tego zrobić, dostarczamy dokumenty, które można przedstawić przed sądem, aby dochodzić praw przewidzianych w umowie przed sądem. Zapewnimy dokumenty, które mogą w tym pomóc. Mamy jednak nadzieję, że zanim tak się stanie, uda nam się ułatwić dojście do porozumienia.

Przyszłe prawa egzekwowane przez Departament Pracy Illinois

Czego należy się spodziewać ze strony Stanu?

Wymagania dotyczące przejrzystości płac

Od 1 stycznia 2025 r. pracodawcy zatrudniający co najmniej 15 pracowników będą mieli obowiązek zawarcia skali wynagrodzeń dla stanowiska w każdej ofercie pracy.

Aby uzyskać więcej informacji, [należy zapoznać się z pełnym tekstem ustawy.](#)



Oprócz ustawy o ochronie pracowników niezależnych mamy także dalsze prawa na poziomie stanowym dotyczące przejrzystości płac, które egzekwuje Departament Pracy. Od 1 stycznia 2025 r. pracodawcy zatrudniający co najmniej 15 pracowników będą mieli obowiązek zawarcia skali wynagrodzeń dla stanowiska w każdej ofercie pracy. Może to być oferta wewnętrzna lub zewnętrzna, która musi uwzględniać szacunkową skalę wynagrodzeń.

Widzieliśmy przykłady w innych jurysdykcjach, gdzie pracodawca mógł podać wynagrodzenie od jednego do miliona dolarów. Ta ustawa będzie stawiać wymóg podania rozsądnej skali. Musi ona odzwierciedlać kwotę, którą pracodawca zamierza płacić pracownikowi za jego pracę. Mamy nadzieję, że będzie to pomocne dla pracowników i że będą mogli lepiej wyczuć, jakiego wynagrodzenia się spodziewać, gdy otrzymają pracę.

Z chęcią odpowiem na wszelkie pytania dotyczące tych ustaw. Można także skontaktować się z nami pod adresem dol.freelance@illinois.gov.

Jak złożyć zażalenie do Stanu

Departament Pracy stanu Illinois (ILDOL) ma kilka wydziałów:

- Wydział Postępowañ Rozjemczych i Mediacji (Conciliation and Mediation Division) – klasyfikacja pracowników
- Wydział ds. Uczciwych Standardów Pracy (Fair Labor Standards Division)
- Illinois OHSA
- Wydział ds. Praw Urlopowych (Leave Rights Division)

ILDOL łączy swoje siły z DocuSign, by ułatwić składanie zażaleń.

Aby złożyć zażalenie, należy odwiedzić tę [stronę](#).

Aby uzyskać więcej informacji na temat ILDOL, należy kliknąć ten [link](#).



Ganapathi Ramaswamy:

Teraz omówimy, jak złożyć zażalenie do Stanu. Departament Pracy ma kilka wydziałów. Egzekwujemy 30 przepisów. Mamy wydział ds. postępowania rozjemczego i mediacji. Istnieje sekcja klasyfikacji pracowników przeznaczona głównie dla osób z branży budowlanej, zatem jeśli ktoś z branży budowlanej został błędnie zaklasyfikowany jako niezależny wykonawca, przewidujemy proces składania zażalenia. Mamy wydział ds. sprawiedliwego zatrudnienia, zatem jeśli pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia lub nie otrzymują go w całości, istnieje odpowiednie postępowanie. Jeśli w miejscu pracy występują problemy dotyczące bezpieczeństwa, mamy wydział OSHA. Mamy także nowy wydział ds. praw urlopowych, dzięki któremu wszyscy uprawnieni pracownicy mogą uzyskać płatny urlop zgodnie z nową ustawą urlopową dla wszystkich pracowników lub mają do niego prawo. Współpracujemy także z DocuSign, by ułatwić składanie zażaleń drogą elektroniczną.



Rozdział 5: Zasoby



Miguel Campos:

Mamy jeszcze kilka slajdów do pokazania, zatem teraz pomówimy o zasobach, o których tak często wspominam w swojej prezentacji.

Zasoby OLS i dane kontaktowe

Odwiedź stronę internetową OLS, by uzyskać materiały edukacyjne na temat każdej ustawy pracowniczej Chicago

[Link do strony OLS](#)

Oglądaj webinaria OLS w serwisie YouTube (w języku hiszpańskim i angielskim)

[Link do playlisty OLS na YouTube](#)

Skontaktuj się z OLS, by umówić się na indywidualne konsultacje

Numer telefonu:
312-744-2211

E-mail:
bacplaborstandards@cityofchicago.org

Adres do korespondencji:
2350 West Ogden Avenue, 2. piętro
Chicago, IL 60608

bacpoutreach@cityofchicago.org



Tutaj znajduje się bezpośredni link do strony Biura Norm Pracy, która zawiera informacje i zasoby edukacyjne dotyczące każdego prawa pracowniczego obowiązującego w Chicago, o którym wyczerpująco lub krótko mówiliśmy dziś rano. Strona to Chicago.gov/LaborStandards.

Ponadto, jak wspomniała Stella, która rozpoczęła dzisiejsze webinarium, wszystkie nasze webinarium, w tym dzisiejsze, są nagrywane i zostaną udostępnione na naszym profilu w serwisie YouTube, czyli youtube.com/ChicagoBACP. Dzisiejsze webinarium zostanie opublikowane jutro.

Jeśli mają Państwo jakieś pytania, jesteśmy dostępni na indywidualne konsultacje. Nasz numer telefonu to 312-744-2211. Nasz adres korespondencyjny to 2350 West Ogden, Chicago, Illinois 60608. Wszelkie pytania można wysłać na jeden z naszych dwóch adresów mailowych: BACPLaborStandards@CityofChicago.org lub BACPOutreach@CityofChicago.org. Tak jak nasi partnerzy z Departament Pracy stanu Illinois, odpowiemy najszybciej, jak to możliwe. Teraz przekazuję głos Laurze, która przedstawi kilka kolejnych slajdów naszej prezentacji.

Zasoby DCASE i dane kontaktowe

Kontakt z DCASE

E-mail:

CulturalResources@cityofchicago.org

Przyjdź na najbliższe otwarte godziny Cultural Resources

[Zarejestruj się na otwarte godziny \(dostępne w 3. środę każdego miesiąca\)](#)

Odwiedź strony internetowe zasobów dotyczących pracy kreatywnej i pracowników kreatywnych

[Link do strony dotyczącej pracy kreatywnej \(z zasobami dla pracowników\)](#)

[Link do strony z zasobami dla pracowników kreatywnych](#)



Laura Trejo Lozano:

Dziękuję, Miguel. Zachęcamy do kontaktu z BACP oraz Biurem Norm Pracy w celu konsultacji lub w razie pytań dotyczących zgodności. DCASE dysponuje różnymi zasobami. Mogą się Państwo z nami skontaktować, a my udzielimy Państwu dodatkowych informacji.

Jednym ze sposobów kontaktu z DCASE jest adres mailowy dla zasobów kulturalnych: CulturalResources@CityofChicago.org. Jest to ogólna skrzynka, na którą można przesyłać wszelkie pytania, zarówno związane z tą kampanią, jak i innymi zagadnieniami dotyczącymi spraw mających wpływ na branżę kreatywną.


Ponadto mamy stałe godziny pracy biura ds. zasobów kulturalnych, więc mogą Państwo wykorzystać wirtualne godziny biurowe, by omówić wszystko, co jest dla Państwa ważne jako osób wykonujących pracę kreatywną. Omówimy z Państwem procedury miasta, prześlemy zasoby lub po prostu odpowiemy na wszelkie ogólne pytania dotyczące rozwoju projektów artystycznych.

Chicago.gov/CreativeWork

Creative Worker Rights

Learn more about labor laws and protections & ask questions at a July webinar!


- Tuesday, July 9, 10am - For **Employers of Creative Workers: Know the Labor Laws** | [Register](#)
- Tuesday, July 16, 10am - For **Creative Workers: Know Your Rights** | [Register](#)
- Martes 23 de julio, 10am - **Emplesadores de Trabajadores Creativos: Conozca las leyes laborales aplicables** | [Registrarse](#)
- Martes 30 de julio, 10am - **Trabajadores Creativos: Conozca sus derechos laborales** | [Registrarse](#)



[Homepage](#) | [Background](#) | [For Workers](#) | [For Employers](#)

Creative workers are the foundation of Chicago's rich arts and culture landscape. From artists to ushers to techs to administrators, and so many others, creative workers are fueling the imagination and design that are the backbone of Chicago's businesses, organizations, and communities.

Artists and arts workers, a subset of creative workers, are 3.6x more likely than the general workforce to be self-employed. They are also more likely to work multiple jobs and often earn income for their creative production through grants, residencies, and fellowships.



Ponadto mamy kilka stron internetowych i chcemy mieć pewność, że się z nimi Państwo zapoznają. Jedna z nich to strona dotycząca pracy kreatywnej, która została stworzona na potrzeby tej kampanii i zawiera wiele zasobów omawiających wspomniane dzisiaj rozporządzenia i zmiany w prawie. Mamy też stronę zasobów dla pracowników kreatywnych zawierającą wiele dodatkowych zasobów, które mogą być dla Państwa ważne. Zachęcamy Państwa do odwiedzenia strony i informowania o wszystkich zasobach, które według Państwa powinniśmy udostępnić innym osobom z branży kreatywnej.

Oto zrzut ekranu z naszej strony dotyczącej pracy kreatywnej, stworzonej na potrzeby kampanii dotyczącej praw pracowników kreatywnych: Sztuka to praca. Chcieliśmy zaznaczyć, że istnieje oddzielna sekcja dla pracowników, zatem mogą Państwo przypomnieć sobie to, o czym mówiliśmy dzisiaj, by mieć pewność, czego należy przestrzegać w swoich organizacjach, aby działać zgodnie z przepisami. Zachęcamy do odwiedzenia strony Chicago.gov/CreativeWork.

Zewnętrzne informacje i zasoby

Godziny otwarcia działów pomocy technicznej i biur

- [Lawyers for the Creative Arts](#)
(godziny pracy prawników – w każdy piątek od 11.00 do 12.00)
- [Dział Pomocy Technicznej Arts Alliance Illinois](#)

Wzory umów

- [Departament Pracy stanu Illinois \(Illinois Department of Labor\)](#)
- [Chicago DanceMakers Forum](#)

Zasoby związane z niepełnosprawnością

- [Biuro Burmistrza ds. Osób z Niepełnosprawnościami](#)
- [3Arts](#)

Kalkulatory wynagrodzeń/stawek

- [Kalkulator płacy wystarczającej na utrzymanie MIT](#)
- [Working Artists and the Greater Economy \(W.A.G.E.\)](#)



Oprócz informacji, które mogą Państwo uzyskać przez DCASE lub Biuro Norm Pracy BACP, mamy też zasoby od innych partnerów z branży, które według nas są bardzo pomocne i które warto sobie zapisać. Jeśli chodzi o kwestie dostępności, zachęcamy do odwiedzenia Biura Burmistrza ds. Osób Niepełnosprawnych (Mayor's Office for People with Disabilities) oraz nawiązania kontaktu z 3Arts, która także zapewnia cenne zasoby dotyczące pracy z osobami z problemami z dostępnością w branży artystycznej.

Jeśli potrzebują Państwo jakichkolwiek wzorów lub przykładów umów dla pracowników niezależnych lub pracy zleceniowej, są one dostępne w Departamencie Pracy stanu Illinois oraz w Chicago DanceMakers Forum. To bardzo przydatne szablony, którym warto się przyjrzeć.

Na koniec chcemy przekazać Państwu informacje o organizacyjnych webinarach dotyczących budowania kompetencji i innych zasobach. Zwracamy Państwa uwagę na organizację Lawyers for the Creative Arts oraz Arts Alliance of Illinois's Help Desk. Obie cały czas aktualizują swoje strony o rozmaite webinaria i materiały, które są bardzo pomocne i mogą nawiązywać też do niektórych spraw, o których mówiliśmy dzisiaj, ale zdecydowanie poruszają także wiele cennych tematów spoza dzisiejszej kampanii.

Adresy e-mail

OLS

- bacplaborstandards@cityofchicago.org
- bacpoutreach@cityofchicago.org

DCASE

- CulturalResources@cityofchicago.org

Departament Pracy stanu Illinois

- dol.freelance@illinois.gov



Wspomnieliśmy o kilku drogach kontaktu z Biurem Norm Pracy, DCASE oraz Departamentem Pracy stanu Illinois, zatem oto podsumowanie wszystkich adresów e-mail na jednym slajdzie. Przypominamy, że mają Państwo wiele sposobów na kontakt ze wszystkimi osobami, które są z nami dzisiaj.



Rozdział 6: Pytania i odpowiedzi



Przejdźmy do jednego z naszych ostatnich slajdów. Wiem, że odpowiadamy na wiele pytań, zatem to będzie chwila na otwartą sesję pytań i odpowiedzi. Jeśli mają Państwo jakieś pytania, na które powinniśmy odpowiedzieć na żywo, może odpowiemy na jakieś oczekujące pytania.

WEBINARIUM DLA PRACODAWCÓW – PYTANIA I ODPOWIEDZI

Na początek... Odpowiem na pytanie o młodych pracowników i zakres wieku dla młodych pracowników. Miguel, czy możesz o tym powiedzieć?

Miguel Campos:

Tak. Gdy wspominałem o minimalnej płacy dla młodych pracowników, dotyczyło to płacy dotowanej przez programy zatrudnienia dla młodych. Zazwyczaj ochrona płacy minimalnej dla miasta zaczyna się od 18. roku życia. Nasi młodzi pracownicy zarabiają minimalną płacę stanową i jest to coś, co jest egzekwowane przez Departament Pracy stanu Illinois. Kwota \$15, którą pokazywałem, dotyczyła dotowanych programów zatrudnienia młodych. Na przykład mamy program One Summer Chicago, nastawiony na zatrudnianie osób młodych w mieście w okresie letnim. W takim przypadku część ich wypłaty lub wynagrodzenia jest dotowana przez instytucję rządową i wtedy mamy tę kwotę \$15. Dotowane programy zatrudniania osób młodych są przeznaczone dla osób w wieku od 16 do 24 lat, ale tylko pod warunkiem, że są to dotowane programy.

Laura Trejo Lozano:

Mamy jeszcze kilka minut na dalsze odpowiedzi na pytania, zatem prosimy pisać na czacie, a my będziemy odpowiadać.

Miguel, czy mógłbyś odpowiedzieć na pytanie dotyczące niedotowanego zatrudnienia osób młodych?

Miguel Campos:

Tak. Wynagrodzenie w przypadku niedotowanego zatrudnienia osób młodych jest regulowane przez Departament Pracy stanu Illinois. Mogę podać adres e-mail do kontaktu z działem ds. spraw wynagrodzeń i godzin Departamentu Pracy stanu Illinois, co pozwoli przekazać im to pytanie. Zaraz poszukam ich adresu e-mail i podam go na czacie.

Amanda Carlson:

Miguel, w tym czasie przyszło pytanie dotyczące umów dla niezależnych pracowników kreatywnych. Margaret, zastanawiam się, czy możesz odpowiedzieć na to pytanie: „Jak bardzo ścisły musi być termin płatności na umowie dla kreatywnego pracownika niezależnego? Jeśli na przykład oczekujemy na płatność w ciągu 90 dni dla naszej organizacji, byśmy mogli zapłacić naszym wykonawcom, jak możemy uwzględnić to w umowie?”.

Margaret Decker:

Nie do końca wiem, co oznacza płatność w ciągu 90 dni, ale po prostu trzeba podać termin płatności. Jeśli Państwa firma i pracownik niezależny uzgodnią, że ma to być 90 dni, na przykład od wykonania usługi, jest to w porządku. Można też zawrzeć określoną datę, na przykład 30 czerwca. Chodzi po prostu o upewnienie się, że wszyscy rozumieją, kiedy należy spodziewać się nadejścia płatności, żeby nie było zamieszania. Ma to na celu ochronę obu stron i zapewnienie jasności co do oczekiwań. Zalecałabym dużą dokładność, jeśli to możliwe,

ale doradzałabym też zawarcie jak najwięcej informacji dotyczących oczekiwań. Mam nadzieję, że pomogłam.

Widzę, że jest kolejne pytanie: „Czy jest dzienny limit pracy dla pracowników niezależnych?”.

Nie wydaje mi się, żeby był taki limit, to od Państwa zależy, co chcą Państwo zawrzeć w umowie. Jeśli chcą Państwo pracować 12 godzin dziennie, należy określić to w umowie, a jeśli nie, należy ustalić jakieś oczekiwania. Pracownicy niezależni, zgodnie z definicją, są wolni od kontroli ze strony dyrekcji instytucji zatrudniającej. Nie są pracownikami etatowymi. Zatem to od nich zależy, jak ustalą swój czas i grafik. Mogą Państwo ująć to w swojej umowie z instytucją zatrudniająca wraz z oczekiwaniami, ale należy samodzielnie kierować takimi sprawami.

Miguel Campos:

Znalazłem. Adres e-mail Wydziału ds. Wynagrodzeń Departamentu Pracy stanu Illinois to do1.Questions@Illinois.gov. Dział ten może sprawdzić, czy informacje, które podam, są poprawne. Dla osób poniżej 18. roku życia, które pracują mniej niż 650 godzin w roku kalendarzowym, minimalna stawka wynosi \$12 za godzinę. Jeśli pracują więcej niż 650 godzin, muszą zarabiać tyle, co zarobiłaby osoba powyżej 18. roku życia, i ta stawka jest aktualna od 1 stycznia 2024 r.

Margaret Decker:

Dodam tutaj, że na ogół pracownicy dziecięcy mają ograniczenie czasu pracy od 7.00 do 19.00. W lecie, od 1 czerwca do Święta Pracy, mogą pracować do 21.00.

Laura Trejo Lozano:

Chcę poruszyć jedno z pytań: „Czy którekolwiek z rozporządzeń omawianych dzisiaj lub może jakiegokolwiek inne obowiązujące ustalają, jak nadzorować pracę wykonywaną przez wolontariuszy, która może odpowiadać pracy na pełny etat?”. Wiem, że jest wiele organizacji, które mają wolontariuszy zamiast pracowników.

Miguel Campos:

My nie. Mówiąc o wolontariacie, zakładam, że nie ma wynagrodzenia za pracę wolontariusza, zatem nie podlegają oni ochronie przewidzianej w rozporządzeniach miasta lub stanu lub przewidzianej w przepisach, ponieważ nie jest wypłacane wynagrodzenie.

Przekażę teraz głos Amandzie, która podsumuje naszą dzisiejszą prezentację. Jeśli mają Państwo jakieś pytania, na które nie odpowiedzieliśmy dzisiaj rano lub może trochę wstydzą się Państwo zapytać, prosimy wysłać je na odpowiedni adres e-mail, a my będziemy mogli na nie odpowiedzieć.

WEBINARIUM DLA PRACOWNIKÓW KREATYWNYCH – PYTANIA I ODPOWIEDZI

Laura Trejo Lozano:

Odpowiedzieliśmy na pytania na czacie, ale mamy jeszcze dodatkowy czas, by odpowiedzieć na pytania zadawane na żywo, zatem prosimy o zadawanie wszelkich pytań w części Q&A programu Zoom, a my zaczniemy na nie odpowiadać. Dodam pytanie do kolejki i zobaczę, jak moi koledzy z zespołu mogliby na nie odpowiedzieć.

„Jakie przepisy regulują sprawy pracowników w więzieniach? Jak ochrona lub wymagania wobec tych pracowników mają się do nowych praw pracowniczych, o których tu mówiliśmy?”.

Ganapathi Ramaswamy:

Mogę na to odpowiedzieć w pewnym stopniu. Oczywiście są przepisy karne. Departament Pracy stanu Illinois nie egzekwuje przepisów karnych ani nie ma z nimi do czynienia. O ile mi wiadomo, nie ma wyjątków dla pracowników w więzieniach, jeśli chodzi o prawo pracy i prawa pracowników. Oczywiście są pewne kwestie procesowe dotyczące uczestnictwa w dochodzeniu lub przesłuchaniu administracyjnym czy innych procedurach, ale nie wiadomo mi nic o niczym konkretnym lub większej czy mniejszej ochronie wobec pracowników w więzieniach. Wiem, że istnieje ważna kwestia polityczna – chodzi o niesprawiedliwość w dostępie do wymiaru sprawiedliwości dla pracowników w więzieniach. Ale z prawnego punktu widzenia nie ma nic dodatkowego. Na przykład w ustawie o ochronie pracowników niezależnych nie wspomina się nic o pracownikach w więzieniach. To było pytanie o politykę. Szczerze mówiąc, myślę, że brakuje sprawiedliwości dla pracowników w więzieniach we wszystkich naszych ustawach.

Laura Trejo Lozano:

Dziękuję. Miguel, czy można tu mówić też o rozporządzeniach miasta? Czy one dotyczą tak samo pracowników w więzieniach?

Miguel Campos:

Tak. Mamy tu do czynienia z podobną sytuacją. Nie ma w naszych rozporządzeniach niczego, co chroniłoby pracowników będących częścią systemu karnego lub więziennego bądź pracujących w czasie odbywania kary więzienia.

Laura Trejo Lozano:

Dziękuję. Mamy też pytanie o to, z kim najlepiej się kontaktować, by zadać więcej szczegółowych pytań o to, czy dana praca sprawia, że ktoś jest pracownikiem lub wykonawcą. Z kim radzisz się skontaktować najpierw?

Miguel Campos:

Można skontaktować się ze Stanem lub z nami. Chcę zaznaczyć coś, o czym nie wspomniałem podczas mojej części prezentacji. Jeśli na przykład ktoś chce złożyć zażalenie o błędną klasyfikację jako przypadek kradzieży wynagrodzenia zgodnie z rozporządzeniem miasta lub przepisami miasta, może ją złożyć tylko do nas lub do Departamentu Pracy stanu Illinois, ale nie

do obu miejsc. Ganapathi może mnie poprawić, jeśli się mylę: można skontaktować się z kimś z nas, a my prześlemy sprawę dalej, jeśli wyda nam się bardziej sensowne, by inna instytucja się tym zajęła.

Ganapathi Ramaswamy:

Tak, Miguel ma rację. Adres Dol.questions@illinois.gov to najlepsze źródło lub punkt wyjścia, jeśli chodzi o takie pytania. Mamy pracowników, którzy monitorują ten adres i mogą przekazać pytanie do odpowiedniego wydziału lub prawnika. Być może to ja będę osobą odpowiadającą na takie pytanie, ale może ono przejść do odpowiednich instytucji w Departamencie Pracy lub do Miasta Chicago. Jest to zazwyczaj punkt wyjścia, zatem robimy, co w naszej mocy, by zająć się tymi pytaniami, by pomóc pracownikom możliwie jak najszybciej.

Laura Trejo Lozano:

Świetnie, dziękuję. Pytanie wyjaśniające dotyczące ustawy o ochronie pracowników niezależnych: „Jeśli umowa rozpoczęła się przed 1 lipca 2024 r., ale kończy się 31 grudnia 2024 r., czy ta umowa podlega nowej ustawie o ochronie?”

Ganapathi Ramaswamy:

Ustawa dotyczy tylko umów, które weszły w życie po 1 lipca 2024 r. Należy spojrzeć na warunki umowy i ustalić, jaka jest data rozpoczęcia obowiązywania. Nie mogę udzielić porady prawnej, ale mogę podać kilka przykładów, gdzie umowa mówi „podpisujemy to 1 maja 2024 r.”, ale dla daty obowiązywania warunki umowy mogą mówić „usługa nie rozpocznie się przed 1 lipca 2024 r.”. To będzie data wejścia w życie. Są to konkretne sytuacje, które byśmy analizowali, ale może to być jeden ze scenariuszy. Będzie to data obowiązywania, która może być inna niż data podpisania. Zatem, odpowiadając na pytanie, data obowiązywania byłaby ustalona na 1 lipca 2024 r.

Laura Trejo Lozano:

Inne pytanie dotyczące ustawy o ochronie pracowników niezależnych: „Siedziba mojej spółki znajduje się w Chicago. Jeśli klient ma zapłacić mojej firmie w ciągu 30 dni, to czy to prawo obejmuje tylko moich klientów znajdujących się w Illinois?”

Ganapathi Ramaswamy:

Siedziba Państwa spółki znajduje się w Chicago. „Ma zapłacić mojej firmie...” – zatem zakładam, że mówimy o pracowniku niezależnym, któremu „klient ma zapłacić w ciągu 30 dni”. Aby przepis miał zastosowanie: po pierwsze, czy firma jest uznawana za wykonawcę niezależnego czy nie? Po drugie, czy dotyczy to produktów i usług dostarczanych w Illinois dla organizacji w Illinois? Czy dostarczają Państwo te usługi i towary w Illinois? Przypuśćmy, że prowadzą Państwo firmę zajmującą się tańcem i wykonują pokazy taneczne lub coś podobnego. Czy wykonują je Państwo w Illinois i klient też jest w Illinois? I czy wartość pracy jest równa \$500 lub większa w okresie 120 dni? Należy spełnić te trzy kryteria.

Wówczas termin pełnej płatności jest terminem podanym w umowie. Jeśli nie ma terminu, jest to 30 dni. Aby spróbować odpowiedzieć na pytanie najlepiej, jak umiem, zakładam, że ta firma jest niezależnym wykonawcą, Państwo świadczą usługi w Illinois lub instytucja zatrudniająca

znajduje się w Illinois – zatem nie jest to decydujące, czy Państwa klienci lub pracownik niezależny znajdują się w Illinois – jeśli usługi są wykonywane w Illinois lub na rzecz instytucji zatrudniającej znajdującej się w Illinois, tego wymaga prawo. Wówczas 30 dni jest ważne wyłącznie, jeśli w umowie nie ma określonego terminu płatności.

Laura Trejo Lozano:

Dziękuję. „Jeśli wykonawca podpisał umowę z klauzulą odszkodowawczą lub klauzulą, która stanowi, że nie można podjąć działań sądowych lub prawnych, czy to nowe prawo już nie obowiązuje?”.

Ganapathi Ramaswamy:

Zakładam, że dotyczy to pracownika niezależnego. Prawo nie wskazuje, że strony nie mogą się wzajemnie zabezpieczać, że nie ma zapisu dotyczącego procesu arbitrażowego ani że można zawierać zapisy dotyczące takiego postępowania lub że nie można tego robić.

Naprawdę nie mogę udzielać porad prawnych, mogę jedynie wspominać o przepisach. Po pierwsze, Departament Pracy ma wzory umów. Są to umowy oparte na wymaganiach statutowych. Druga część lub drugi krok to ustawa o ochronie pracowników niezależnych. Zapewnia ona prawo działania prywatnego oraz umożliwi pracownikom niezależnym, których prawa zostały naruszone, pójście do sądu w celu egzekwowania warunków umowy. Sąd nie jest rozjemcą, lecz dowodzi Państwa sprawy przed sędzią.

Nie mogę się w to zbyt głęboko zagłębiać. Mogę powiedzieć, że każda umowa jest inna. Tutaj mogę powiedzieć, by spojrzeć na wzór umowy na naszej stronie, przejrzeć ustawę i swoje prawa oraz przesłać pytanie na adres [dol.freelance@illinois.gov](mailto:do1.freelance@illinois.gov). Przepraszam, próbuję tu znaleźć kompromisowe rozwiązanie.

Laura Trejo Lozano:

Dziękujemy, to było zdecydowanie pomocne. „Co jeśli okazało się, że pracodawca dokonał błędnej klasyfikacji i przez to przez lata zbyt mało płacił pracownikom? Czy istnieje możliwość przedawnienia i do jakiej odpowiedzialności może zostać pociągnięty?”.

Miguel Campos:

Z perspektywy rozporządzenia miasta istnieje przedawnienie – możemy się cofnąć o trzy lata. W określonych okolicznościach lub rzadkich przypadkach możemy się cofnąć o więcej niż trzy lata. Zależy to od okoliczności, na przykład od tego, czy było to celowe zatajenie informacji, które prowadziło do tego, że pracownik nie był świadomy sytuacji. Ale w większości przypadków możemy się cofnąć o trzy lata.

Ganapathi Ramaswamy:

Tak, jeśli chodzi o ustawę o ściąganiu wynagrodzeń Illinois, jeśli dana osoba uważa, że jest pracownikiem podlegającym ustawie i nie płacono jej wystarczająco dużo, musi złożyć zażalenie w ciągu roku. Jeśli chodzi o odpowiedzialność lub to, co należy się pracownikowi, to

jest to niedopłata (oczywiście chodzi o zaległe wynagrodzenie) i odszkodowanie. Istnieje niedopłata, którą pracodawca był winien w każdym miesiącu, a potem, jak miemam, w ramach prawa zmieniono wartość do około 5%, ale ciągle istnieje kara około 20% i należy się ona departamentowi. Zatem pracownikowi i departamentowi należy się wartość kary i odszkodowanie odsetkowe. Główną kwestią jest niedopłata i to, że zażalenie należy złożyć w ciągu roku od dowiedzenia się o naruszeniu.

Laura Trejo Lozano:

Dziękuję. Zdaje się, że jeśli chodzi o błędną klasyfikację i niedopłatę, pomocne może być sprawdzenie, jaką ścieżką, na poziomie miasta czy stanu, należy pokierować sprawę. Czy to prawda?

Ganapathi Ramaswamy:

Zgadza się. Myślę, że miasto może się zająć minimalną płacą, przy czym miasto ma większą minimalną płacę niż stan. Miguel, powiedz mi, jeśli się mylę, ale w przypadku spraw o minimalną płacę zalecamy udanie się do instytucji miejskich. Mają większą płacę minimalną.

Myślę, że także w przypadku kradzieży wynagrodzenia należy się zawsze kierować do Miasta Chicago. Nie mówię, że zawsze tak jest, ale złożenie zażalenia do Miasta może być lepszym pomysłem, także w przypadku roszczeń płacowych. Po prostu Miguel i jego zespół wykonują świetną robotę. Miguel, powiedz, jeśli się w czymś mylę.

Miguel Campos:

Tak, masz rację. To będzie zależeć od danej sprawy i od tego, czy dla pracownika sensowniejszym wydaje się złożenie zażalenia do Miasta czy do Stanu. Mogą występować również inne problemy, na przykład kradzież wynagrodzenia. Załóżmy, że pracownikowi nie wypłacono pieniędzy za urlop – w takiej sytuacji Stan prawdopodobnie lepiej poradzi sobie z tą sprawą zgodnie z ustawą o ściąganiu wynagrodzenia Illinois, jeśli był to płatny urlop lub wakacje. To naprawdę zależy od indywidualnych zarzutów.

Możemy mieć też coś prostego, na przykład dana osoba pracuje w Cicero i dotknęła ją kradzież wynagrodzenia. Tutaj Biuro Norm Pracy miasta nic nie zrobi, jeśli miejsce wykonywania pracy nie znajduje się w mieście. Wówczas przekierujemy taką osobę do Stanu. To są bardzo proste przykłady.

Ganapathi Ramaswamy:

Jeśli coś jest niejasne lub mylące, można wybrać Departament Pracy albo Miasto Chicago, a my upewnimy się, że pytanie zostanie skierowane do właściwych osób.

Laura Trejo Lozano:

Dziękujemy za pomoc w wyjaśnieniu tej kwestii. Mamy kilka pytań o kredyty. Odpowiemy na nie mailowo, zatem jeśli zobaczą Państwo, że coś się zmienia w sekcji Q&A, oznacza to, że skontaktujemy się z Państwem w sprawie pytania o kredyt.

Mamy tu kolejne pytanie o listę płac. Osoba zapytała: „Zanim wprowadziłem listę płac, płaciłem pracownikowi w gotówce przez Cash App lub Zelle, ale moje pytanie jest takie: jaka jest różnica pomiędzy listą płac a certyfikowaną listą płac?”.

Ganapathi Ramaswamy:

Próbuję zrozumieć to pytanie. Czy mówimy o certyfikowanej liście płac w kontekście ustawy o obowiązujących stawkach? Mamy bowiem prawną definicję certyfikowanej listy płac zgodnie z tą ustawą. Jest ona przeznaczona dla bardzo specyficznych branż i nie odpowiem na to pytanie, dopóki nie uzyskam więcej informacji z punktu widzenia Stanu, ale może czegoś nie rozumiem, co może być prawdą.

Laura Trejo Lozano:

Tak, Crystal, jeśli masz dodatkowe informacje dotyczące pytania, którymi chcesz się z nami podzielić, będzie świetnie, jeśli je tu podasz.

Czy ktoś może powiedzieć o prawach pracowniczych regulujących młodych pracowników, na przykład uczniów szkół średnich?

Miguel Campos:

Dla osób poniżej 18. roku życia, które pracują mniej niż 650 godzin w roku kalendarzowym, jest to ustalane przez Stan. Obecnie jest to chyba \$12 na godzinę. Jeśli pracują powyżej tego progu, wtedy jest to minimalna płaca stanowa, czyli \$14. Aby podlegać prawu minimalnej płacy Chicago, trzeba mieć co najmniej 18 lat, oprócz przypadków dotowania przez program zatrudnienia młodych. Chodzi tu zazwyczaj o prace wakacyjne oferowane przez Park District lub program One Summer Chicago. Tutaj zaczyna się płaca minimalna \$15 dla programu zatrudnienia młodych, w pewnym stopniu dotowana przez instytucję rządową.

Laura Trejo Lozano:

Świetnie, dziękuję. Jeśli mają Państwo jeszcze jakieś pytania, prosimy dodawać je do sekcji Q&A. Patrzę na wszystko, co zostało przesłane, by mieć pewność, że w pełni to omówiliśmy.

Mamy nowe pytanie: „A co z pracownikami, którzy nie są w związkach, ale pracują w środowisku związkowym? Czy podlegają umowie związkowej czy tym przepisom?”.

Ganapathi Ramaswamy:

Nie rozumiem tego pytania. To nie ma znaczenia w kontekście ustawy o ochronie pracowników niezależnych, o ile nie są samodzielni wykonawcami i nie spełniają reszty kryteriów. Tak ogólnie mówiąc, są pracodawcy, którzy mają pracowników związkowych i niezwiązkowych, więc takie przykłady istnieją. Myślę, że należałoby spojrzeć na układ zbiorowy pracy i polityki pracownicze. Szczerze poleciłbym kontakt z prawnikiem.

Laura Trejo Lozano:

Świetnie, dziękuję. Myślę, że mamy kilka dodatkowych pytań na czacie, które mogą być bardzo szczegółowe, zatem na niektóre z nich odpowiemy mailowo. Czy są inne pytania, zanim skończymy na dziś?

Miguel Campos:

Nie widzę żadnych, zatem chcę powtórzyć, że jeśli mają Państwo dodatkowe pytania, prosimy o kontakt za pośrednictwem jednego z podanych adresów e-mail.