



WE ARE YOUR DOL

NEW YORK
STATE OF
OPPORTUNITY
Department
of Labor

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

wynikające z Public Employee Occupational Safety and Health Act stanu Nowy Jork

Public Employee Occupational Safety and Health Act (Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy pracowników administracji publicznej) stanu Nowy Jork z 1980 roku obejmuje wszystkich pracowników administracji publicznej na szczeblach stanowych i lokalnych. Ustawa ta zapewnia pracownikom sektora publicznego takie same standardy w zakresie BHP, jak te obowiązujące w przypadku pracowników sektora prywatnego. Niniejsza karta informacyjna oferuje szeroki przegląd postanowień ustawy.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Zgodnie z definicją w ustawie pracodawcy to wszyscy pracodawcy:

- administracji stanu
- dowolnego politycznego pododdziału administracji stanowej
- organów administracji publicznej powołanych przez władze stanowe

Pracodawca ma obowiązek:

- zapewnić miejsce pracy wolne od znanych zagrożeń i niebezpieczeństw
- chronić życie, bezpieczeństwo i zdrowie swoich pracowników oraz
- przestrzegać wszystkich norm i standardów wskazanych w Ustawie o bezpieczeństwie i higienie pracy Stanów Zjednoczonych

STANDARDY

Przepisy prawa wymagają, by Komisarz Pracy przyjął wszystkie standardy wskazane w ustawie o bezpieczeństwie i higienie pracy Stanów Zjednoczonych.

KONTROLE

Komisarz Pracy ma wyłączne uprawnienia do egzekwowania standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wymaganych na mocy ustawy. Kontrolę można przeprowadzić w wyniku zażalenia, wypadku lub w ramach regularnie zaplanowanego programu.

Traktujemy z najwyższym priorytetem skargi dotyczące bezpośredniego zagrożenia. Przedstawiciele pracodawcy oraz pracownicy mogą towarzyszyć inspektorowi podczas inspekcji. Tego typu kontrola jest nazywana „obchodem”.

EGZEKWOWANIE

Ewentualne wystawione przez nas dla pracodawcy powiadomienie o naruszeniu i nakazie wypełnienia wymogów będzie:

- opisywać naruszenie
- odnosić się do odpowiedniego standardu/normy
- wskazywać rodzaje naruszeń (poważne, nieznaczące, celowe lub powtarzalne) oraz
- wyznaczać termin spełnienia wymogów

W przypadku gdy Komisarz wyda nakaz spełnienia wymogów, pracodawca ma obowiązek umieścić go lub jego kopię:

- w widocznym miejscu
- w miejscu lub w pobliżu miejsca, w którym doszło do rzeczonego naruszenia
- w miejscu łatwo widocznym dla pracowników, których dotyczy to naruszenie

Komisarz przekaze kopie nakazów spełnienia wymogów wszystkim organizacjom reprezentującym pracowników.

DODATKOWE KARY PIENIĘŻNE

Nakładamy dodatkowe kary pieniężne ZA DZIEŃ na pracodawcę, który nie skoryguje naruszenia przed upływem wyznaczonego terminu. Do czasu skorygowania naruszeń będziemy przyznawać kary w wysokości do:

- 50 USD za dzień za każde nieznaczące naruszenie oraz
- 200 USD za dzień za każde poważne naruszenie

Kary przyznawane za każde naruszenie są wskazane w powiadomieniu o niedotrzymaniu terminu.

NIEOFICJALNA KONFERENCJA

W przypadku jakichkolwiek problemów związanych z kontrolą oraz nakazami spełnienia wymogów organizujemy nieoficjalną konferencję. Jest to spotkanie nadzorującego inspektora z Urzędu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników administracji publicznej (PESH) mające na celu omówienie problemów z pracodawcą, pracownikiem lub upoważnionym przedstawicielem pracowników. Aby poprosić o zorganizowanie nieoficjalnej konferencji, należy skontaktować się z najbliższym oddziałem rejonowym Urzędu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników administracji publicznej telefonicznie lub listownie w ciągu 20 dni roboczych od daty wystawienia nakazów.

EGZEKOWANIE PRZEZ SĄDY

Jeśli pracodawca nie spełni wymogów nakazu w terminie, możemy wszcząć postępowanie na mocy artykułu 78 Civil Practice Law and Rules (zbioru zasad i przepisów procedury cywilnej).

ODWOŁANIA

Jeśli pracodawca nie zgadza się z nakazem, może samodzielnie lub przez swojego przedstawiciela złożyć odwołanie do Przemysłowej Rady Odwoławczej w ciągu 60 dni.

Odwołanie należy przesłać na adres:

Industrial Board of Appeals
Empire State Plaza
Agency Building 2, 20th Floor
Albany, NY 12223

Jeśli pracodawca lub pracownik są niezadowoleni z decyzji wydanej przez Przemysłową Radę Odwoławczą, mogą wszcząć postępowanie na mocy Artykułu 78 Civil Practice Law and Rules. Muszą tego dokonać w ciągu 60 dni od daty decyzji Rady.

ALTERNATYWNE POROZUMIENIE W SPRAWIE SPEŁNIENIA WYMOGÓW

Jeśli pracodawca z sektora publicznego zaproponuje inny sposób na spełnienie wymogów, pracownicy Urzędu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników administracji publicznej (PESH) mogą zawrzeć alternatywne porozumienie w sprawie spełnienia wymogów. Przedstawiciele Urzędu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników administracji publicznej (PESH) poproszą pracowników jednostki ds. usług inżynierskich (Engineering Services Unit, ESU) przy Wydziale Zdrowia i Bezpieczeństwa o pomoc przy rozpatrzeniu propozycji pracodawcy. Pracodawca prześle swoją alternatywną propozycję do jednostki ds. usług inżynierskich, której pracownicy rozpatrzą ją i zorganizują spotkanie w celu omówienia i uściślenia tej propozycji.

W spotkaniu tym uczestniczyć będą: pracodawca, zainteresowane związki zawodowe oraz przedstawiciele Urzędu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników administracji publicznej (PESH). Wyniki spotkania zostaną spisane w formie alternatywnego porozumienia w sprawie

spełnienia wymogów zaakceptowanego przez wszystkie strony. Pracownicy Urzędu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników administracji publicznej (PESH) przeprowadzą dalszą kontrolę w celu zapewnienia, że pracodawca spełnił wymogi wskazane w alternatywnym porozumieniu w sprawie spełnienia wymogów.

NAKAZY SĄDOWE

W przypadku gdy kontrolerzy zauważą sytuację, która może stwarzać bezpośrednie zagrożenie poważnego fizycznego obrażenia lub śmierci dla pracownika, muszą powiadomić o tym zainteresowanych pracowników oraz pracodawcę i zażądać podjęcia natychmiastowych działań zaradczych.

- Jeśli pracodawca zgodzi się z obserwacjami kontrolera i podejmie działania w celu wykluczenia bezpośredniego zagrożenia, żadne nakazy sądowe ani napomnienia nie są potrzebne.
- Jeśli pracodawca nie zgodzi się i odmówi zareagowania na zagrożenie, kontroler powiadomi obie strony o tym, że Komisarz Pracy rozpocznie postępowanie sądowe w celu zaradzenia tej sytuacji. W takich przypadkach Komisarz musi podjąć działania w celu uzyskania nakazu sądowego w ciągu 48 godzin. Jeśli Komisarz nie podejmie żadnych działań, może to zrobić dowolna osoba, której dotyczy zaistniała sytuacja.

KONSULTACJA

Pracownicy Urzędu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników administracji publicznej (PESH) to doświadczeni konsultanci do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Na prośbę każdego pracodawcy mogą oni udzielić wskazówek i wytycznych w kwestiach związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem. Konsultant zapozna się z zakładem i operacjami pracodawcy, aby sprawdzić, czy są one zgodne z aktualnymi standardami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Następnie w swoim raporcie przedstawi pracodawcy opracowane zalecenia. Takie ustalenia mogą stać się dokumentem publicznym oraz zostać wydane na życzenie.

WNIOSEK O ZMIANĘ TERMINU SKORYGOWANIA NARUSZENIA

Mogą występować sytuacje, w których pracodawcy nie będą w stanie skorygować naruszenia z powodu niedostępności określonych środków. Wówczas mogą złożyć Wniosek o zmianę terminu skorygowania naruszenia, jeśli nie mają chwilowo dostępu do:

- specjalistycznego lub technicznego personelu lub
- niezbędnych materiałów i sprzętu wymaganych do spełnienia wymogów

Pracodawcy muszą dowieść, że podejmują wszystkie dostępne kroki w celu ochrony pracowników narażonych na niebezpieczeństwo. Muszą wdrożyć program spełnienia wymogów tak szybko, jak to możliwe.

ROZBIEŻNOŚCI I WYJĄTKI

Pracodawcy muszą składać wnioski o przyznanie stałego pozwolenia na rozbieżności i wyjątki od standardów wskazanych w ustawie. Muszą oni:

- przekazać pracownikom powiadomienie o każdym wniosku oraz
- zapewnić możliwość udziału w posiedzeniu

Komisarz może wydać stałe zezwolenie na rozbieżności i wyjątki po przeprowadzeniu odpowiedniego postępowania, w tym odbyciu posiedzenia, jeśli przedstawione dowody wykażą, że:

- warunki, praktyki, środki, metody, operacje lub procesy
- stosowane lub proponowane przez pracodawcę zapewniają taki sam poziom bezpieczeństwa i zdrowia, jak gdyby pracodawca spełnił wymogi danej normy lub danego standardu

Możemy zmodyfikować lub uchylić stałe zezwolenie na rozbieżność lub wyjątek na wniosek pracodawcy, pracownika lub przedstawiciela pracowników. Komisarz może wnieść o zmianę lub uchylenie stałego zezwolenia na rozbieżność lub wyjątek po upływie sześciu miesięcy od daty wydania.

Pracodawcy mogą wnioskować o przyznanie tymczasowego zezwolenia na rozbieżność lub wyjątek od nowej normy, jeśli nie są w stanie spełnić jej wymogów przed datą wejścia w życie z powodu braku dostępu do materiałów, sprzętu lub personelu technicznego.

PROWADZENIE DOKUMENTACJI

Artykuł 801 rozdziału 12 Official Compilation of Codes, Rules and Regulations (zbioru zasad przepisów i regulacji) stanu Nowy Jork określa wymogi w zakresie prowadzenia dokumentacji ustanowione przez Komisarza Pracy na mocy ust. 27a prawa pracy. Kopia zasad jest dostępna na naszej stronie internetowej.

DYSKRYMINACJA

Żaden pracodawca nie ma prawa:

- zwalniać ani
- w inny sposób karać lub
- w dowolny sposób dyskryminować żadnej osoby w związku z tym, że dany pracownik:
 - złożył skargę lub
 - wszczął dowolne postępowanie w ramach niniejszego programu lub w związku z nim

Pracownicy, którzy uważają, że są dyskryminowani, mogą złożyć skargę do Komisarza Pracy. Komisarz musi rozpatrzyć zarzuty i zdecydować o ich zasadności.

DOSTĘPNE WSPARCIE FINANSOWE

Zgodnie z warunkami ustawy komisja ds. korygowania naruszeń może pomóc w złagodzeniu kosztów projektów inwestycyjnych w celu ograniczenia zagrożeń w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy wskazanych przez Biuro ds. bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników administracji publicznej (PESH). Pracodawcy z sektora publicznego mogą wnioskować o refundację na poziomie 75% w ramach tego programu.

Jednak pracodawca z sektora publicznego musi skorygować wszelkie wskazane naruszenia w wyznaczonym terminie. Może on skorygować dane naruszenie poprzez uzyskanie zezwolenia na rozbieżność lub wyjątek lub za pomocą innych środków. Agencje stanowe i organy administracji publicznej powołane przez władze stanowe nie kwalifikują się do tego finansowania.

ABY UZYSKAĆ WIĘCEJ INFORMACJI NA TEMAT FINANSOWANIA, NALEŻY SKONTAKTOWAĆ SIĘ Z SEKRETARZEM KOMISJI POD NASTĘPUJĄCYM ADRESEM

Secretary to the Board
NYS Department of Labor
Bldg. 12, Rm. 436
State Office Campus
Albany NY 12249
518-457-7629

ABY UZYSKAĆ WIĘCEJ INFORMACJI, NALEŻY SKONTAKTOWAĆ SIĘ Z ODDZIAŁEM REJONOWYM

ALBANY DISTRICT

State Office Campus
Bldg. 12, Rm. 158
Albany, NY 12240
518-457-5508

BINGHAMTON DISTRICT

44 Hawley Street, Rm. 901
Binghamton, NY 13901
607-721-8211

BUFFALO DISTRICT

65 Court Street
Buffalo, NY 14202
716-847-7133

GARDEN CITY DISTRICT

400 Oak Street
Garden City, NY 11550
516-228-3970

NEW YORK CITY DISTRICT

75 Varick St., 7th Floor
New York, NY 10013
212-775-3554

ROCHESTER DISTRICT

109 S. Union Street, Rm. 402

Rochester, NY 14607

585-258-8806

SYRACUSE DISTRICT

450 South Salina Street

Syracuse, NY 13202

315-479-3212

UTICA DISTRICT

207 Genesee Street

Utica, NY 13501

315-793-2258

WHITE PLAINS DISTRICT

120 Bloomingdale Road

White Plains, NY 10605

914-997-9514