

WE ARE YOUR DOL



Department of Labor

USTAWA FAIR PLAY obowiązująca w branży budowlanej w Stanie Nowy Jork

Ustawa Fair Play w branży budowlanej w Stanie Nowy Jork weszła w życie 26 października 2010 roku. Ustawa zapewnia nowy standard, który pozwala określić, czy robotnik posiada status pracownika, czy też niezależnego wykonawcy w branży budowlanej. Przewiduje nowe kary dla pracodawców, którzy nie potrafią właściwie zaklasyfikować swoich pracowników.

Badania szacują, że od 15 do 25 procent pracowników budowlanych w Stanie Nowy Jork może być nieprawidłowo zaklasyfikowanych. Nieprawidłowe zaklasyfikowanie pracowników ma miejsce, gdy pracodawca traktuje robotników, którzy powinni być uznani za pracowników, jako niezależnych wykonawców lub po prostu nie zgłasza ich tj. wypłaca im wynagrodzenie „nieuwzględnione w rejestrach”.

NOWY STANDARD

Ustawa zakłada, że osoby pracujące dla danego pracodawcy posiadają status pracowników, chyba że spełniają wszystkie trzy poniższe kryteria. Osoba taka musi:

1. Swobodnie wykonywać swoją pracę, tj. bez nadzoru i wskazówek osób trzecich, zarówno w ramach umowy, jak i w rzeczywistości.
2. Wykonywać usługi wykraczające poza zwykły tok działalności firmy.
3. Prowadzić niezależnie ustanowioną działalność handlową, zawodową lub gospodarczą, w zakresie zbliżonym do świadczonych usług.

ODRĘBNY PODMIOT GOSPODARCZY

Ustawa zawiera również 12-częściowy test mający na celu określenie, kiedy jednoosobowa firma, spółka osobowa, korporacja lub inny podmiot będzie uważany za „podmiot gospodarczy odrębny” od kontrahenta, na rzecz którego świadczy usługę. Jeśli podmiot spełnia wszystkie z 12 kryteriów, nie będzie uznawany za pracownika wykonawcy. Zamiast tego będzie to oddzielne przedsiębiorstwo, które samo podlega nowej ustawie w odniesieniu do swoich własnych pracowników. 12 kryteriów odrębnego podmiotu gospodarczego zostało umieszczonych na ostatniej stronie niniejszego arkusza informacyjnego.

ZAKRES

Ustawa dotyczy wszystkich wykonawców w branży budowlanej. Budownictwo definiuje się jako branżę obejmującą budowę, przebudowę, zmianę, utrzymanie, przenoszenie, remont, naprawę, renowację lub rozbiórkę jakiegokolwiek budynku, struktury lub też ulepszenia odnoszące się do wykopów lub innego zagospodarowania lub ulepszenia terenu.

UWZGLĘDNIONE AGENCJE

Nowy standard określania statusu zatrudnienia ma zastosowanie do orzeczeń na podstawie prawa pracy (w tym standardów pracy, przepisów o wynagrodzeniu i zasiłku dla bezrobotnych) oraz ustawy o odszkodowaniach pracowniczych. Nie dotyczy orzeczeń wydanych na podstawie przepisów podatkowych Stanu Nowy Jork. Departament Podatków i Finansów Stanu Nowy Jork będzie nadal stosował istniejące standardy w celu określenia statusu zatrudnienia. Kary przewidziane przez nową ustawę mają zastosowanie do orzeczenia błędnej klasyfikacji na mocy prawa pracy, ustawy o odszkodowaniach pracowniczych oraz przepisów podatkowych Stanu Nowy Jork.

KARY

Pracodawca, który umyślnie narusza Ustawę Fair Play poprzez niewłaściwe zaklasyfikowanie swoich pracowników, będzie podlegał karom cywilnym w wysokości do 2500 USD grzywny za każdego nieprawidłowo zaklasyfikowanego pracownika za pierwsze naruszenie i do 5000 USD za drugie naruszenie w okresie pięciu lat.

Pracodawcy mogą również podlegać postępowaniu karnemu (wykroczenie) za naruszenie ustawy z karą do 30 dni aresztu, do 25000 USD grzywny i wykluczeniem z robót publicznych na okres do jednego roku za pierwsze wykroczenie. Kolejne wykroczenia będą karane karą do 60 dni aresztu, grzywną do 50000 USD i wykluczeniem z wykonywania robót publicznych na okres do pięciu lat.

Pracodawcy również podlegają wszystkim istniejącym karom, podatkom i restytucji za naruszenie prawa pracy, ustawy o odszkodowaniach pracowniczych i prawa podatkowego, które wynikają z błędnej klasyfikacji pracownika. Dyrektorzy korporacyjni i niektórzy udziałowcy mogą być osobiście odpowiedzialni za grzywny i kary na mocy Ustawy, jeśli świadomie dopuszczają do naruszeń.

UMIESZCZANIE PLAKATU INFORMACYJNEGO

Pracodawcy z branży budowlanej muszą umieścić informację o Ustawie Fair Play w widocznym i dostępnym miejscu na placu budowy. Wymagane zawiadomienie jest dostępne na stronie internetowej Departamentu Pracy. Niezamieszczenie zawiadomienia może skutkować karą w wysokości do 1500 USD za pierwsze wykroczenie i do 5000 USD za drugie wykroczenie.

KONTAKT

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących Ustawy Fair Play lub konieczności zgłoszenia podejrzenia niewłaściwego zakwalifikowania pracownika, prosimy o kontakt z Departamentem Pracy pod bezpłatnym numerem telefonu **866-435-1499** lub adresem e-mail dol.misclassified@labor.ny.gov.

Pełna treść Ustawy Fair Play dostępna jest na stronie internetowej Departamentu pod adresem www.labor.ny.gov.

Więcej informacji na temat Departamentu Pracy Stanu Nowy Jork można znaleźć pod adresem www.labor.ny.gov.

TEST DLA ODREBNEGO PODMIOTU GOSPODARCZEGO

Aby zostać uznanym za podmiot gospodarczy odrębny od przedsiębiorstwa, na rzecz którego świadczone są usługi, właściciel jednoosobowej działalności gospodarczej, spółka, korporacja lub inny podmiot musi:

1. Wykonywać usługę swobodnie, tj. bez kierownictwa lub kontroli nad środkami i sposobem świadczenia usługi, z zastrzeżeniem jedynie prawa wykonawcy do określenia pożądanego rezultatu.
2. Być zwolniony z możliwości odwołania w przypadku zakończenia pracy z kontrahentem.
3. Posiadać dowód wniesienia znacznej inwestycji kapitałowej w działalność podmiotu, wykraczającej poza zwykłe narzędzia i sprzęt oraz pojazd do użytku osobistego.
4. Posiadać dobra kapitałowe i czerpać zyski oraz ponosić straty w związku z działalnością podmiotu.
5. Regularnie udostępniać swoje usługi ogółowi społeczeństwa lub społeczności biznesowej.
6. Uwzględniać świadczone usługi w deklaracji federalnego podatku dochodowego jako niezależną działalność gospodarczą.
7. Wykonywać usługi pod nazwą podmiotu.
8. Uzyskiwać i opłacać wszelkie wymagane licencje lub zezwolenia w imieniu podmiotu.
9. Dostarczać narzędzia i sprzęt niezbędny do wykonania usługi.
10. Zatrudniać własnych pracowników bez zgody kontrahenta, płacić pracownikom bez zwrotu kosztów od kontrahenta i zgłaszać dochody pracowników do Urzędu Skarbowego (Internal Revenue Service).
11. Mieć prawo do świadczenia podobnych usług na rzecz innych osób na dowolnej podstawie i w dowolnym momencie.
12. Kontrahent nie reprezentuje podmiotu ani jego pracowników jako swoich własnych pracowników wobec klientów.

Podmiot musi spełnić wszystkie 12 kryteriów, aby mógł być uznany za odrębny podmiot gospodarczy.