

## Ochrona pracowników domowych na mocy Ustawy miasta Nowy Jork o prawach człowieka

Zadaniem Komisji miasta Nowy Jork ds. Praw Człowieka jest świadczenie pomocy dla pracowników i pracodawców w zakresie zrozumienia ich praw i obowiązków wynikających z Ustawy miasta Nowy Jork o prawach człowieka (NYCHRL). Niniejszy dokument zawiera informacje dotyczące nowych środków ochronnych w miejscu pracy.

Począwszy od 12 marca 2022 r. ustawa NYCHRL będzie chronić pracowników domowych w mieście Nowy Jork przed dyskryminacją, molestowaniem i działaniami odwetowymi. Dodatkowo przepisy ustawy uprawniam takich pracowników do zakwaterowania w odpowiednich warunkach.

### Kim jest pracownik domowy, któremu przysługują prawa wynikające z ustawy?

Środki ochronne wynikające z ustawy NYCHRL będą miały zastosowanie do wszystkich pracowników domowych, którzy wykonują pracę w mieście Nowy Jork.

- Definicja pracownika domowego obejmuje opiekunów do dzieci, opiekunów domowych, osoby sprzątające oraz wszelkie osoby zatrudnione w gospodarstwach domowych, świadczące opiekę nad dziećmi, opiekę nad osobami starszymi, usługi polegające na towarzyszeniu domownikowi oraz prowadzenie gospodarstwa domowego. Przepisy ustawy obejmują większość pracowników zatrudnionych w pełnym i częściowym wymiarze godzin.
- Wyjątki: Ustawa nie obejmuje osób, które wykonują pracę jedynie okazjonalnie. Dodatkowo, wyłączeni są pracownicy spokrewnieni z pracodawcą lub z osobą otrzymującą opiekę, a także pracownicy świadczący usługi opiekuńcze zatrudnieni za pośrednictwem agencji zewnętrznej.

### Kim jest pracodawca, na którego nałożone zostały obowiązki wynikające z ustawy?

Każda osoba zatrudniająca pracownika domowego w mieście Nowy Jork, chyba że chodzi o pracę dorywczą lub wykonywaną nieregularnie. Obejmuje to pracodawców będących zarówno osobami fizycznymi jak i prawnymi. Przepisy ustawy NYCHRL stosowane są również wobec agencji zatrudnienia i osób pomagających innym w znalezieniu pracy.

- Uwaga: Osoba, która zatrudnia choć jednego pracownika domowego podlega obowiązkom wynikającym z ustawy NYCHRL.

### Jakie prawa i obowiązki przewiduje nowa ustawa?

#### 1. Pracownicy domowi mają prawo do życia bez dyskryminacji.

- Pracodawcy nie mogą dyskryminować pracowników domowych na podstawie ich faktycznej lub postrzeganej płci, narodowości, rasy, statusu imigracyjnego, wyznania lub jakiegokolwiek innej kategorii cech chronionych na mocy ustawy NYCHRL. Oznacza to, że pracodawcy nie mogą zwolnić ani odmówić zatrudnienia pracownika domowego, wypłacać niższe wynagrodzenia, molestować pracownika ani zezwalać na jego molestowanie, czy też w inny sposób traktować pracownika gorzej z powodu posiadania przez takiego pracownika cech chronionych na mocy ustawy.
- Więcej informacji na temat środków ochronnych zapobiegających dyskryminacji i cech chronionych na mocy ustawy NYCHRL można uzyskać na [stronie internetowej Komisji](#).

#### 2. Pracownicy domowi mają prawo do zakwaterowania w odpowiednich warunkach, zmian harmonogramu pracy lub zmian zakresu obowiązków, które umożliwią im należyte wykonywanie przypisanych zadań.

- Pracownicy są uprawnieni do zakwaterowania w odpowiednich warunkach, uwzględniających ewentualną niepełnosprawność, ciążę, stan zdrowia, okres połogu po porodzie, laktację, praktyki lub uroczystości religijne, oraz statusu ofiary przemocy domowej, przemocy seksualnej lub stalkingu.
- Jeśli pracodawca jest świadomy, że pracownik potrzebuje określonych warunków zakwaterowania, pracodawca jest zobowiązany współpracować z pracownikiem w dobrej wierze, aby zrozumieć potrzeby pracownika i omówić z nim kwestie związane z zakwaterowaniem.
- Więcej informacji na temat zakwaterowania w odpowiednich warunkach na mocy przepisów ustawy NYCHRL przedstawiono w [Wytycznych Komisji w sprawie egzekwowania prawa w zakresie dyskryminacji opartej na niepełnosprawności i Zasadach ochrony w przypadku ciąży, porodu i powiązanych stanów medycznych](#).

3. **W procesie rekrutacji pracodawcy nie mogą zadawać pracownikom domowym pytań o ich [historie wynagrodzeń](#), prosić o wgląd w [historię kredytową](#), ani prosić o poddanie się [testom przed zatrudnieniem na obecność marihuany/THC](#).**
4. **Pracownicy domowi są uprawnieni do otrzymania pisemnego potwierdzenia o stosowaniu środków ochrony przed molestowaniem seksualnym oraz do udziału w szkoleniu w zakresie środków ochrony przed molestowaniem seksualnym.**
  - Po zatrudnieniu pracownika domowego, pracodawca jest zobowiązany przedstawić pracownikowi pisemne potwierdzenie jego praw i ochrony przed [molestowaniem seksualnym](#), wywiesić [informację](#) w języku angielskim i hiszpańskim dotyczącą środków ochrony przed molestowaniem seksualnym, a także zapewnić, aby pracownik otrzymywał coroczne [szkolenie](#) dotyczące płeć przewidzianych w ustawie NYCHRL środków ochrony przed molestowaniem ze względu na.
5. **Pracownicy domowi mają prawo do ochrony przed działaniami odwetowymi stosowanymi w przypadku sprzeciwienia się dyskryminacji, ubieganiu się o zakwaterowanie w odpowiednich warunkach (zob. pkt. 2) lub wniesienia skargi na podstawie ustawy NYCHRL.**

### **Czy którekolwiek ze środków ochrony przewidzianych w ustawie NYCHRL nie będą miały zastosowania do pracowników domowych?**

Tak. Istnieje kilka obszarów, w których ustawa miasta Nowy Jork o prawach człowieka nie ma zastosowania do pracowników domowych.

- Przepisy Ustawy o równych szansach i powiązanych przepisach o ochronie w zatrudnieniu dotyczące nakazów aresztowania oczekujących na wykonanie, postawionych zarzutów karnych oraz wyroków skazujących nie mają zastosowania. Jednak pracodawcy podczas rekrutacji nie mogą pytać ani brać pod uwagę oskarżeń bez wyroków skazujących, uprzednich aresztowań ani zarzutów karnych, odroczenia rozprawy na wypadek oskarżenia, rozstrzygnięć dotyczących sprawców młodocianych ani wyroków niejawnych potencjalnych kandydatów.
- Pracodawcy pracowników domowych nie są zobowiązani przedstawiać pisemnej informacji o prawach pracowników w zakresie dyskryminacji kobiet w ciąży ani udostępniać pomieszczenia do karmienia dziecka lub posiadać wdrożonej polityki w tym zakresie. Jednak jeśli pracownica potrzebuje odpowiedniego zakwaterowania w związku z ciążą, w tym zakwaterowania umożliwiającego jej odciążenie mleka w godzinach pracy, pracodawca jest zobowiązany do współpracy w tym zakresie i udostępnienia takiego zakwaterowania, chyba że stanowiłoby to nadmierne obciążenie dla pracodawcy.

### **Jakie są przykłady zakazanej ustawą dyskryminacji pracowników domowych?**

Poniżej przykłady zachowania, które narusza przepisy ustawy NYCHRL:

- Pracodawca zwalnia opiekunkę medyczną po tym, jak opiekunka złożyła wniosek o dzień wolny, aby odbyć wizytę lekarską w związku z ciążą, ponieważ zdaniem pracodawcy opiekunka nie będzie w stanie wykonywać pracy będąc w ciąży.
- Pracodawca informuje niezarejestrowaną pomoc domową, że jeśli ta zgłosi dyskryminowanie, którego doświadczyła w jego domu, to on zgłosi ją do Służb Imigracyjnych i Celnych (ICE).
- Opiekunka do dziecka, która ma ciemną karnację dowiadyuje się, że uprzednia opiekunka o jasnej karnacji, która pracowała dla tego samego pracodawcy, zarabiała znacznie więcej niż ona. Gdy pyta o to pracodawcy, ten wyjaśnia, że „pracownicy o ciemnym kolorze skóry nie pracują tak ciężko”.
- Pacjent mówi swojej opiekunce, aby nie zgłaszała molestowania seksualnego, w przeciwnym razie on dopilnuje, aby opiekunka „nigdy więcej w tym mieście nie dostanie pracy”.

### **Czy pracownikom domowych w Nowym Jorku przysługują prawa wynikające z innych ustaw?**

Tak. Pracownicy domowi mają prawo do [płatnego zwolnienia lekarskiego](#), płacy minimalnej oraz wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, jednego (1) dnia wolnego od pracy w tygodniu oraz co najmniej trzech (3) płatnych dni wolnych od pracy w roku. Pracownicy domowi na pełen etat mają również prawo do ubezpieczenia pracowniczego oraz ubezpieczenia rentowego, a niektórzy pracownicy domowi są uprawnieni do płatnego urlopu. Więcej informacji o prawach pracowników domowych w stanie Nowy Jork przedstawiono [tutaj](#).

### **Masz pytania odnośnie do omawianych praw i obowiązków lub chcesz zgłosić przypadek dyskryminacji?**

Zadzwoń do Komisji Praw Człowieka pod numer (212) 416-0197 lub odwiedź stronę NYC.gov/HumanRights. Na tej stronie można zgłosić skargę, dokonać zgłoszenia anonimowego, dowiedzieć się więcej o prawach i obowiązkach lub zapisać się na bezpłatne warszt.