



PRAWO STANU NEW JERSEY ZABRANIA BŁĘDNEGO KLASYFIKOWANIA PRACOWNIKÓW

NOTA DOTYCZĄCA PRAW PRACOWNIKÓW I OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY

CZYM JEST BŁĘDNA KLASYFIKACJA?

- Błędna klasyfikacja to praktyka polegająca na tym, że pracodawca niewłaściwie przypisuje pracowników do grupy niezależnych wykonawców.
- Błędna klasyfikacja może bezprawnie uniemożliwiać pracownikom realizację ich podstawowych praw, korzystanie z zabezpieczeń i świadczeń, takich jak **minimalna stawka**, prawo do wynagrodzenia za **nadgodziny**, **okres** i **rodzaj zabezpieczenia** wynagrodzenia, ochrona przed **bezprawnymi potrąceniami** z wynagrodzenia, **zasiłek dla bezrobotnych z tytułu tymczasowej niezdolności do pracy**, **świadczenia ubezpieczeniowe z tytułu urlopu rodzinnego**, **odszkodowanie pracownicze**, **urlop rodzinny** oraz **płatny urlop chorobowy**.
- Gdy pracownikom wypłaca się niezaksięgowane wynagrodzenie w gotówce, często jest to metoda ukrywania błędnej klasyfikacji lub innych obowiązków prawnych związanych z zatrudnieniem.

JESTEM OSOBĄ ZATRUDNIONĄ CZY NIEZALEŻNYM WYKONAWCĄ?

- W ramach prawa stanu New Jersey określającego zasady przyznawania zasiłków dla bezrobotnych, **wypłat zarobków**, **odbioru wynagrodzenia**, świadczeń z tytułu tymczasowej niezdolności do pracy (w tym sekcje dotyczące ubezpieczenia na wypadek urlopu rodzinnego) oraz płatnego urlopu chorobowego każdą osobę, która świadczy usługi i odbiera za nie wynagrodzenie **uważa się za osobę zatrudnioną**, chyba że pracodawca może dowieść racji opisanych w trzech poniższych punktach:
 - (A) Pracownik był i będzie wolny od nadzoru i kierownictwa w czasie świadczenia usługi, zarówno w ramach umowy o świadczenie usług, jak i w rzeczywistości; oraz
 - (B) Usługa świadczona jest poza zwykłymi ramami prowadzenia działalności gospodarczej, która wymaga korzystania z tej usługi, lub też świadczona jest poza placówkami, w których prowadzona jest działalność gospodarcza wymagająca korzystania z tej usługi; oraz
 - (C) Pracownik rutynowo zajmuje się niezależną działalnością handlową, zawodową, profesjonalną lub biznesową.
- Te trzy zasady określa się w stanie New Jersey jako „**test ABC**” definiujący status niezależnego wykonawcy.
- Więcej informacji o czynnikach rozpatrywanych w ramach każdej części testu znajduje się na stronie www.myworkrights.nj.gov.

CZY MUSZĘ UDOWODNIĆ, ŻE JESTEM OSOBĄ ZATRUDNIONĄ?

- Nie. Jeśli pracowałeś i otrzymywałeś wynagrodzenie, zakłada się, że jesteś osobą zatrudnioną. Ciężar dowodu **spada na pracodawcę** – musi on wykazać, że wymagania każdej z trzech części testu ABC zostały spełnione.
- Jeśli pracodawca nie jest w stanie udowodnić, że wymagania wszystkich **trzech** części testu ABC zostały spełnione, można uznać, że jesteś osobą zatrudnioną, a tym samym że przysługują Ci prawa, zabezpieczenia i świadczenia pracownicze w ramach wyżej wspomnianego prawa stanu New Jersey.
- Jeśli sądzisz, że sklasyfikowano Cię błędnie, wyślij wiadomość na następujący adres e-mail: **misclass@nj.dol.gov**.

CZY JEŚLI OTRZYMAM FORMULARZ IRS 1099 ZAMIAST FORMULARZA IRS W-2, BĘDZIE TO ROBIŁO JAKĄKOLWIEK RÓŻNICĘ?

- Nie, rodzaj federalnego formularza podatkowego, wykorzystywanego przez pracodawcę do deklaracji podatków, nie ma tu żadnego znaczenia.
- Ważne są fakty dotyczące stosunku pracy między Tobą a Twoim pracodawcą i wyniki testu ABC w odniesieniu do tych faktów.

JEŚLI PRZED ZATRUDNIENIEM MNIE PRACODAWCA DAŁ MI DO PODPISANIA UMOWĘ O USŁUGI ŚWIADCZONE PRZEZ NIEZALEŻNEGO WYKONAWCĘ, STAJĘ SIĘ TYM SAMYM NIEZALEŻNYM WYKONAWCĄ?

- Nie. Status Twojego zatrudnienia ocenia się na podstawie analizy wszystkich czynników związanych ze stosunkiem pracy, jaki istnieje między Tobą a Twoim pracodawcą, ocenianym w ramach testu ABC.
- NJ DOL może dokonać oceny podpisanej przez Ciebie umowy, ale stosunek pracy nie jest ustalany wyłącznie na podstawie tej umowy.
- Sądy stanu New Jersey orzekły, że wyłączenie uwzględnienie umowy (jeśli taka istnieje) bez rozpatrzenia wszystkich faktów związanych ze stosunkiem pracy, jaki istnieje między pracownikiem a domniemanym pracodawcą, stanowiłoby „przerost formy nad treścią”, a to uważane jest przez te sądy za niewłaściwe.

CO SIĘ STANIE, JEŚLI ORGAN PAŃSTWOWY LUB SĄD STWIERDZI, ŻE PRACODAWCA BŁĘDNIE SKLASYFIKOWAŁ PRACOWNIKA JAKO NIEZALEŻNEGO WYKONAWCĘ?

Oprócz wyrównania szkody i zmuszenia pracodawcy do wypłaty odszkodowania błędnie sklasyfikowanemu pracownikowi bądź organowi państwowemu za naruszenie prawa stanu New Jersey określającego wysokość płac, świadczeń lub podatków (np. wypłata zaległego wynagrodzenia błędnie sklasyfikowanemu pracownikowi, który bezprawnie został pozbawiony prawa do ustawowej płacy minimalnej lub dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny, co stanowi naruszenie stanowego prawa dotyczącego płac i przepracowanych godzin, lub pracownikowi, któremu bezprawnie potrącono z wynagrodzenia określoną kwotę z naruszeniem stanowego prawa dotyczącego wypłaty wynagrodzenia), prawo stanu New Jersey upoważnia również Department of Labor and Workforce Development do wszczęcia **postępowania** przeciwko pracodawcy, który błędnie sklasyfikował pracownika, i nałożenia na niego **kar**, takich jak:

- **grzywna w postaci kwoty wypłaconej błędnie sklasyfikowanemu pracownikowi przez pracodawcę w wysokości nie większej niż 5 procent zarobków brutto, które pracownik otrzymywał w ciągu ostatnich 12 miesięcy.**
- **grzywna, której wysokość nie przekracza 250 dolarów za każdego błędnie sklasyfikowanego pracownika przy pierwszym naruszeniu prawa lub grzywna, której wysokość nie przekracza 1000 dolarów za każdego błędnie sklasyfikowanego pracownika w przypadku kolejnych naruszeń.**

- w przypadku naruszenia prawa stanowego dotyczącego płac, świadczeń lub podatków, związanego z błędną klasyfikacją pracowników, nakaz
 - **wstrzymania działalności gospodarczej.**
 - **zawieszenie lub unieważnienie wszystkich licencji posiadanych przez pracodawcę, koniecznych do prowadzenia działalności gospodarczej.**
 - **dodatkowe grzywny i opłaty wypłacane Departamentowi oraz zaległe wynagrodzenie wypłacane pracownikowi; dodatkowe kary umowne wypłacane pracownikowi, równe kwocie nie większej niż 200 procent zaległej wypłaty.**

CZY GROŻĄ MI DZIAŁANIA ODWETOWE ZE STRONY PRACODAWCY ZA ZGŁOSZENIE PRZYPADKU BŁĘDNEJ KLASYFIKACJI?

- Pracownicy chronieni są przed odwetem ze strony pracodawcy po złożeniu zapytania lub skargi przed pracodawcą, Komisarzem Pracy lub autoryzowanym przedstawicielem w związku z możliwym naruszeniem prawa stanowego dotyczącego płac, świadczeń bądź podatków, w tym zapytania lub skargi związanej z błędną klasyfikacją; ochrona należy się pracownikom również w przypadku, gdy wszczynają oni lub zamierzają wszcząć postępowanie w ramach prawa dotyczącego płac, świadczeń lub podatków, albo gdy pracownik zeznawał lub będzie zeznawał w trakcie takiego postępowania.
- W razie odwetu Departament może w ramach prawa nałożyć na pracodawcę grzywnę administracyjną; jednak tylko sąd może prawnie nakazać przywrócenie pracownika na stanowisko i/lub wypłatę zaległego wynagrodzenia.

ZGŁASZANIE PRZYPADKÓW BŁĘDNEJ KLASYFIKACJI

Jeśli sądzisz, że błędnie Cię sklasyfikowano i chciałbyś złożyć skargę, skontaktuj się z nami za pośrednictwem strony:
<https://wagehour.dol.state.nj.us/default.htm>

Więcej informacji można uzyskać, wybierając jedną z poniższych opcji kontaktu:

E-MAIL: misclass@dol.nj.gov	TEL: 609-292-2321	FAKS: 609-292-7801	KOMUNIKACJA POCZTOWA: Employer Accounts Subject – Misclassification NJ Department of Labor and Workforce Development 1 John Fitch Plaza P.O. Box 942 Trenton, NJ 08625-0942
---------------------------------------	-----------------------------	------------------------------	---

- Niezależnie od wybranej formy kontaktu nasz wielojęzyczny personel będzie do Twojej dyspozycji, w razie potrzeby oferując również usługi tłumaczeniowe.
- Więcej informacji dotyczących błędnej klasyfikacji znajduje się na stronie www.myworkrights.nj.gov.

PLAKAT NALEŻY UMIEŚCIĆ W WIDOCZNYM MIEJSCU



NJ.GOV/LABOR