

Broszura informacyjna nr 77A: Zakaz podejmowania działań odwetowych w świetle Ustawy o Standardach Sprawiedliwego Zatrudniania (*The Fair Labor Standards Act - FLSA*)

Niniejsza broszura przedstawia ogólne informacje na temat, wynikającego z przepisów ustawy FLSA, zakazu podejmowania działań odwetowych wobec pracownika, który złożył skargę lub współpracował w trakcie dochodzenia.

Wydział ds. Wynagrodzenia i Godzin Pracy Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych jest odpowiedzialny za administrację i egzekwowanie ustawy FLSA, która jest prawem federalnym o najbardziej powszechnym zastosowaniu odnoszącym się do wynagrodzenia i godzin pracy. Generalnie, pracownicy objęci przepisami ustawy muszą otrzymywać wynagrodzenie nie mniejsze niż aktualnie obowiązująca federalna płaca minimalna za godziny pracy oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, to jest za pracę powyżej 40 godzin tygodniowo, w wysokości 1½ regularnej stawki godzinowej. Wydział ds. Wynagrodzenia i Godzin Pracy prowadzi dochodzenia w sprawie naruszeń ustawy FLSA z urzędu i w oparciu o złożone skargi.

Prawo zabrania

Artykuł 15(a)(3) ustawy FLSA zakazuje „zwolnienia lub innego rodzaju aktu dyskryminacji wobec każdego pracownika, który złożył skargę, wszczął postępowanie lub przyczynił się do wszczęcia postępowania na mocy tej ustawy, bądź złożył lub będzie składał zeznania w związku z toczącym się dochodzeniem, bądź też był lub będzie członkiem komisji sprawdzającej”.

Pracownicy są chronieni bez względu na to, czy skarga została złożona *ustnie* czy *na piśmie*. **Prawo chroni pracowników składających skargi w Wydziale ds. Wynagrodzenia i Godzin Pracy. Ponadto, osoby składające skargi bezpośrednio do pracodawcy są także chronione na mocy większości postanowień sądowych.**

Zakres podlegania ustawie FLSA

Ponieważ artykuł 15(a)(3) ustawy zakazuje „każdej osobie” podejmowania działań odwetowych wobec „każdego pracownika”, chronieni są wszyscy pracownicy danego pracodawcy, nawet w takich przypadkach, w których pracownik lub pracodawca nie podlegają ustawie FLSA.

Aby uzyskać więcej informacji na temat zakresu podlegania ustawie FLSA, należy zapoznać się z broszurą informacyjną nr 14 na stronie internetowej
<http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs14.htm>.

Artykuł 15(a)(3) ma również zastosowanie w sytuacjach, w których pomiędzy stronami nie istnieje w danej chwili stosunek pracy; przykładowo chroni pracownika przed działaniami odwetowymi ze strony byłego pracodawcy.

Egzekwowanie przepisów ustawy

Każdy **pracownik**, który „został zwolniony lub dyskryminowany w jakikolwiek sposób” z powodu złożenia
FS 77A POL

skargi lub współpracy w trakcie dochodzenia, ma prawo wnieść zażalenie do Wydziału ds. Wynagrodzenia i Godzin Pracy bądź złożyć prywatny pozew lub wszcząć postępowanie o stosowne zadośćuczynienie, w tym między innymi o zatrudnienie, przywrócenie na stanowisko, uzyskanie utraconego wynagrodzenia oraz dodatkowo o kwotę w takiej samej wysokości w ramach odszkodowania umownego.

Gdzie uzyskać dodatkowe informacje?

Dodatkowe informacje są dostępne na stronie internetowej Wydziału ds. Wynagrodzenia i Godzin Pracy: <http://www.wagehour.dol.gov> lub pod bezpłatnym numerem telefonu 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) w godz. od 8:00 do 17:00 czasu lokalnego.

Niniejsza publikacja ma charakter informacyjny i nie jest oficjalną wykładnią przepisów.
contained in the regulations.

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
Dla niesłyszących: 1-866-487-9243
[Prosimy o kontakt](#)