

## Fact Sheet #6: Branża detaliczna według ustawy Fair Labor Standards Act (FLSA)

Niniejsza publikacja zawiera ogólne informacje dotyczące stosowania przepisów ustawy Fair Labor Standards Act (FLSA) odnoszące się do pracowników branży detalicznej.

### Charakterystyka

Placówka detaliczna jest miejscem handlu detalicznego, którego 75% obrotu rocznego nie jest przeznaczone na odsprzedaż i które jest uznane za placówkę detaliczną w danej branży. W celu kwalifikacji danej placówki jako miejsca handlu detalicznego, Wage and Hour Division stosuje przepisy zawarte w 29 CFR Part 779.

### Zasięg Przepisów

Przepisy ustawy mogą odnosić się do pracowników placówek detalicznych w dwojaki sposób. Każda placówka detaliczna, która jest częścią większego przedsiębiorstwa o rocznym obrocie nie mniejszym niż \$500,000 (nie wliczając w to podatków akcyzowych naliczanych od sprzedaży detalicznej i wykazywanych oddzielnie), podlega niniejszej ustawie. Każdy pracownik placówki detalicznej, który bierze udział w handlu międzystanowym, jest indywidualnie objęty przepisami ustawy bez względu na wysokość rocznego obrotu placówki. Przykłady zaangażowania w handel międzystanowy zawierają:

- zamawianie towarów spoza stanu;
- potwierdzanie i przeprowadzanie transakcji handlowych za pomocą kart kredytowych;
- korzystanie z usług poczty i telefonu do komunikacji międzystanowej;
- prowadzenie dokumentacji transakcji międzystanowych; lub
- obsługa, wysyłka jak również przyjmowanie towarów znajdujących się w obrocie handlowym.

### Wymogi

Placówki branży detalicznej, objęte przepisami ustawy i niezwolnione z wymogów prawa, są zobowiązane do przestrzegania określonych standardów wyrażonych w ustawie, które odnoszą się do płac i zatrudniania nieletnich pracowników.

Pracownicy, objęci przepisami FLSA i niezwolnieni z wymogów prawa, są uprawnieni do federalnej stawki minimalnej. Stawka za pracę w nadgodzinach, w wysokości nie mniejszej niż półtora raza regularnej stawki, jest wymagana po 40 godzinach pracy tygodniowo. Niektórzy pracownicy branży detalicznej i branży usługowej, otrzymujący prowizję, mogą nie podlegać wymogom prawnym dotyczącym nadgodzin.

Płaca minimalna dla młodzieży: FLSA zezwala pracodawcom na płacenie pracownikom poniżej 20 roku życia minimalnej stawki w wysokości nie mniejszej niż \$4.25 na godzinę, w ciągu pierwszych 90 kolejnych dni kalendarzowych od momentu pierwszego zatrudnienia przez pracodawcę. Ustawa zawiera przepisy zabraniające pracodawcom zwolnienia pracowników w celu zatrudnienia młodzieży z niższą stawką.

Przepisy FLSA dotyczące zatrudniania młodzieży zakazują zatrudniania nieletnich poniżej 14 roku życia w pracach nierolniczych, ograniczają godziny pracy i zakres wykonywanych prac przez 14 i 15-latków, a także zakazują zatrudniania pracowników poniżej 18 roku życia w zawodach niebezpiecznych.

Ustawa wymaga od pracodawców przechowywania danych odnoszących się do płac, godzin pracy i innych informacji określonych w przepisach. Pracodawcy muszą prowadzić dokumentację względem pracowników podlegającym przepisom dotyczącym minimalnej stawki i nadgodzin, jak określono w 29 CFR Part 516. Dokumentacja wymagana w przypadku pracowników zwolnionych z wymogów ustawy różni się od dokumentacji wymaganej w przypadku pracowników objętych ustawą, pracowników zatrudnionych w ramach nietypowych systemów wynagrodzeń lub pracowników, którym zapewniono zakwaterowanie lub inne udogodnienia.

### **Typowe Problemy:**

Godziny pracy: Pracodawcy muszą dokumentować godziny pracy jak również wynagradzać pracowników za wszystkie godziny pracy, wliczając w to czas kontrolowany przez pracodawcę, jak na przykład czas spędzony na „aktywnym czekaniu”. W przypadku gdy pracownicy zgłaszają się do pracy o wyznaczonym czasie, pracodawca musi liczyć jako czas pracy, godziny od momentu zgłoszenia do pracy. Jednakże, jeśli pracodawca niezwłocznie powiadomi pracowników, że ich obecność nie jest wymagana, całkowicie zwolni ich od pracy i powiadomi kiedy mogą stawić się ponownie do pracy, tak że pracownicy mogą dowolnie zarządzać swoim czasem, godziny te nie muszą być traktowane jako czas pracy. Jeżeli pracownicy czekają do momentu ponownego podjęcia pracy i nie zostało im wyjaśnione kiedy mogą ponownie podjąć pracę, tak że pracownicy nie są w stanie dysponować swoim czasem, godziny te muszą być traktowane jako godziny pracy.

Niedozwolone potrącenia: Potrącenia z płac pracowników za niedobór gotówki w kasie lub z innych powodów, takich jak zakup wymaganego ubrania roboczego lub narzędzi pracy, są niezgodne z prawem jeżeli skutkiem potrącenia byłaby niższa stawka od tej wymaganej przez prawo federalne lub niewłaściwa stawka za nadgodziny.

Pracownicy otrzymujący pensję: Pensja sama w sobie nie zwalnia pracodawców od obowiązku płacenia pracownikom minimalnej stawki godzinowej lub stawki za nadgodziny. Zakres obowiązków pracownika, rodzaj wykonywanej przez niego pracy, a także wysokość otrzymywanego wynagrodzenia decyduje o zwolnieniu pracodawcy z obowiązku płacenia pracownikom minimalnej stawki i stawki za nadgodziny. W firmach branży detalicznej często pracownicy otrzymujący pensję nie spełniają wymogów niezbędnych do uznania ich za pracowników nieuprawnionych do stawki nadgodzinowej. 29 CFR Part 541 podaje przykłady pracowników, którzy mogą być nieuprawnieni do stawki nadgodzinowej zgodnie z przepisami prawa (kadra kierownicza, pracownicy administracyjni i fachowcy z odpowiednim wykształceniem, wliczając w to fachowców pracujących w branży informatycznej oraz sprzedawców pracujących w terenie).

### **Dodatkowe informacje:**

**W celu uzyskania dodatkowych informacji należy odwiedzić stronę Wage and Hour Division pod adresem [www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd) lub zadzwonić na bezpłatny numer informacyjny, dostępny od poniedziałku do piątku w godzinach 8 rano do 5 po południu w twojej strefie czasowej: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).**

\*Niniejsza publikacja została stworzona jedynie dla celów informacyjnych i nie może być uważana za oficjalną wykładnię przytoczanych przepisów.