

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

Niniejsza publikacja zawiera ogólne informacje dotyczące zastosowania przepisów ustawy Fair Labor Standards Act (FLSA) wobec pracowników branży detalicznej.

Cechy Charakterystyczne

Placówka detaliczna jest placówką, której 75% obrotu rocznego nie jest przeznaczone na odsprzedaż i która jest uznana za placówkę detaliczną w danej branży. Przykładami placówek, które mogą być uznane za placówki detaliczne są: warsztaty samochodowe, kręgielnie, stacje benzynowe, punkty naprawcze, sklepy i restauracje. Przykłady placówek nieuznawanych za detaliczne obejmują: biura księgowość, przychodnie medyczne i dentystyczne, firmy budowlane, stacje radiowe i telewizyjne.

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 w wymiarze przynajmniej \$500,000 (nie wliczając w to podatków akcyzowych naliczanych od sprzedaży detalicznej i wykazywanych oddzielnie) musi przestrzegać przepisów prawnych zawartych w ustawie. Każdy pracownik placówki detalicznej, bez względu na wysokość rocznego obrotu placówki, który bierze udział w handlu międzystanowym jest indywidualnie objęty przepisami ustawy. Przykłady zaangażowania w handel międzystanowy zawierają: zamawianie towarów spoza stanu, potwierdzanie i przeprowadzanie transakcji handlowej za pomocą karty kredytowej, korzystanie z usług poczty i telefonu do komunikacji międzystanowej, wprowadzanie do akt informacji na temat transakcji międzystanowej i wysyłanie lub obchodzenie się z towarami będącymi w procesie handlu międzystanowego.

Wymogi

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

Pracownicy, objęci przepisami FLSA i niezwolnieni z wymogów prawa, są upoważnieni do federalnej stawki minimalnej. Stawka za pracę w nadgodzinach, w wymiarze nie mniejszym 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 odnoszącym się do nadgodzin.

Stawka minimalna płacona młodocianym pracownikom: Poprawki z roku 1996 wprowadzone do ustawy FLSA pozwalają pracodawcom na płacenie pracownikom poniżej 20 roku życia minimalnej stawki w wymiarze nie mniejszym niż \$4.25 na godzinę, w ciągu pierwszych 90 kolejnych dni kalendarzowych od momentu pierwszego przyjęcia do pracy. Ustawa zawiera przepisy zabraniające pracodawcy zwolnienie pracowników w celu zatrudnienia młodocianego z niższą stawką.

Przepisy prawne ustawy odnoszące się do zatrudniania młodocianych zakazują zatrudniania nieletnich poniżej 14 roku życia w pracach nierolniczych, ograniczają wymiar godzin pracy i zakres wykonywanych prac przez 14 i 15-latków, zakazują zatrudniania 16 i 17-latków w zawodach uznanych za niebezpieczne przez Ministra Pracy.

Ustawa FLSA wymaga od pracodawców przechowywania danych odnoszących się do płac, godzin pracy i innych informacji określonych w regulacjach. Przepisy zawarte w 29 CFR Part 516 regulują zakres danych wymaganych dla pracowników, którzy są objęci wymogami prawa odnoszącymi się do minimalnej stawki godzinowej i stawki za pracę w nadgodzinach. Rodzaj danych wymaganych od pracodawcy względem pracowników zwolnionych z wymogów prawa różni się od danych wymaganych względem: pracowników niezwolnionych z wymogów prawa, pracowników płaconych w inny sposób niż za pomocą środków pieniężnych i pracowników, którzy mają zaofiarowane zamieszkanie przez pracodawcę.

Typowe Problemy:

Godziny pracy: Pracodawcy muszą rejestrować godziny pracy jak również rekompensować pracowników za wszystkie godziny pracy, wliczając w to jakikolwiek 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 się do pracy. Jednakże, jeśli pracodawca niezwłocznie powiadomi pracowników, że ich obecność nie jest wymagana, całkowicie zwolni ich od pracy i powiadomi ich, kiedy mogą stawić się ponownie do pracy, tak że pracownicy mogą dowolnie zarządzać swoim czasem, godziny te nie muszą być traktowane jako czas pracy. Natomiast jeżeli pracownikom zostało powiedziane, aby czekali 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.

Potrącenia niezgodne z prawem: Potrącenia z płac pracowników za niedobór gotówki lub z innych powodów, takich jak zakupu wymaganego ubrania do pracy lub narzędzi potrzebnych do wykonywania danego zawodu, są niezgodne z prawem jeżeli skutkiem potrącenia będzie niższa stawka od tej wymaganej przez prawo federalne lub niewłaściwa stawka nadgodzinowa.

Pracownicy otrzymujący pensję: Wypłata pensji pracownikom nie zwalnia pracodawców od obowiązku płacenia tym pracownikom minimalnej stawki godzinowej lub stawki nadgodzinowej. Zakres obowiązków pracownika, rodzaj wykonywanej przez niego pracy, a także wysokość otrzymywanego przez niego wynagrodzenia decyduje o zwolnieniu pracodawcy z obowiązku płacenia pracownikowi minimalnej stawki i stawki nadgodzinowej. Często w firmach branży detalicznej pracownicy otrzymujący pensję nie spełniają wszystkich wymogów niezbędnych do uznania ich za pracowników zwolnionych od płacenia im stawki nadgodzinowej. CFR Part 541 podaje przykłady pracowników, którzy mogą być zwolnieni z płacenia im stawki nadgodzinowej zgodnie z przepisami prawa (pracownicy kierowniczego szczebla, pracownicy administracyjni i fachowcy z odpowiednim wykształceniem- wliczając w to fachowców pracujących w branży informatycznej oraz sprzedawców pracujących poza biurem).

Gdzie można uzyskać dodatkowe informacje:

W celu uzyskania dodatkowych informacji w języku angielskim wejdź na stronę Wage and Hour Division pod adresem: <http://www.wagehour.dol.gov> i/lub zadzwoń na bezpłatny numer informacyjny, dostępny od 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 przytaczanych przepisów.

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

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243