



Ustawa o zabezpieczeniu ekonomicznym i bezpieczeństwie ofiar (Ustawa VESSA)

WYMAGANE OGŁOSZENIE PRACOWNIKOM

Ustawa **VESSA** zapewnia pracownikom będącym ofiarami przemocy domowej, seksualnej, przemocy na tle płciowym lub innych przestępstw związanych z przemocą, lub których członkowie rodziny są ofiarami takiej przemocy, bezpłatny urlop z gwarancją powrotu do pracy, racjonalne usprawnienia oraz ochronę przed dyskryminacją i odwetem. Bezpłatny urlop może być wykorzystany jeżeli pracownik lub członek rodziny lub członek gospodarstwa domowego pracownika:

- Doświadczyli przemocy domowej, seksualnej, przemocy na tle płciowym lub innej formy przemocy;
- Wracają do zdrowia po akcie przemocy;
- Ubiegają się lub otrzymują pomoc medyczną, prawną (w tym biorą udział w postępowaniu prawnym), psychologiczną, otrzymują pomoc planowania bezpieczeństwa lub inną pomoc;
- Zmieniają miejsce zamieszkania, tymczasowo lub na stałe;
- Podejmują inne działania na rzecz poprawienia sytuacji ofiary na wypadek przyszłych aktów przemocy domowej, seksualnej, przemocy ze względu na płeć lub innej formy przemocy lub w celu zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego takiej ofiary.
- Biorą udział w pogrzebie lub alternatywnej uroczystości pogrzebowej, o ile śmierć została spowodowana aktem przemocy.
- Wykonują wymagane czynności w związku ze śmiercią w wyniku przestępstwa lub przemocy
- Są w żałobie w związku ze śmiercią wyniku przestępstwa lub przemocy

POWIADOMIENIE I ZAŚWIADCZENIE Pracownik musi powiadomić pracodawcę o swojej nieobecności z co najmniej 48-godzinnym wyprzedzeniem, chyba że powiadomienie z wyprzedzeniem nie jest możliwe.

Jeżeli zawiadomienie z wyprzedzeniem nie jest możliwe, pracownik musi powiadomić pracodawcę w najbliższym, rozsądnym i możliwym terminie.

Takie orzeczenie przedstawione pracodawcy, może mieć postać zaprzysiężonego oświadczenia pracownika oraz dostępnych dokumentów, takich jak:

- Dokument od pracownika, jego przedstawiciela lub wolontariusza organizacji działającej na rzecz ofiar przemocy, prawnika, członka kleru lub innej osoby zawodowo zajmującej się ofiarami przemocy,
- Raport policyjny, sądowy albo wojskowy,
- Świadectwo zgonu, opublikowany nekrolog lub pisemne stwierdzenie śmierci, pochówku, poświadczającego przestępstwo przemocy, lub też
- Inne dokumenty poświadczające przestępstwo przemocy

CZAS TRWANIA URLOPU dozwolonego w okresie 12-miesięcy na mocy ustawy VESSA, w oparciu o liczbę pracowników:

Liczba pracowników

1-14 pracowników
15-49 pracowników
50 lub więcej pracowników

Przysługujący wymiar urlopu

4tygodnie
8 tygodni
12 tygodni*

Urlop taki można wybrać jednorazowo, z przerwami lub drogą pomniejszenia wymiaru godzin pracy.

*Od 1 stycznia 2024, pracownicy, którzy przepracowali co najmniej 1250 godzin w ciągu poprzednich 12 miesięcy, dla pracodawców zatrudniających 50 lub więcej pracowników (pracownicy uprawnieni na mocy ustawy, ang. Bereavement Leave Act - ustawy o "Urlopie w Związku ze Śmiercią Członka Rodziny" - 820 ILCS 154 i nast.), mają prawo do dwóch (2) dodatkowych tygodni bezpłatnego urlopu, z powodów związanych ze śmiercią członka rodziny lub śmiercią członka gospodarstwa domowego, wynikającego z przestępstwa z użyciem przemocy. Taki rodzaj urlopu musi być zakończony w ciągu 60 dni od daty otrzymania przez pracownika powiadomienia o śmierci ofiary.

ŚWIADCZENIA Ustawa VESSA uprawnia pracowników do otrzymania świadczeń spełniających potrzeby ofiar przemocy. Takie świadczenia mogą obejmować m.in. zmianę struktury zatrudnienia, miejsca pracy, numeru telefonu, przydzielonego miejsca siedzącego, wymagań związanych z pracą lub zapewnienia fizycznego bezpieczeństwa w miejscu pracy.

DYSKRYMINACJA I ODWET Ustawa VESSA zakazuje pracodawcom dyskryminowania, odwetu lub innego niekorzystnego traktowania pracownika lub kandydata, który:

- Doświadczyl przemocy domowej, seksualnej, przemocy na tle płciowym lub innej formy przemocy lub jest postrzegany jako ofiara takiej przemocy;
- Brał udział, przygotowywał się lub zawniósł o urlop celem wzięcia udziału lub przygotowania się do postępowania cywilnego lub administracyjnego związanego z przemocą domową, seksualną, przemocą na tle płciowym lub inną formą przemocy;
- Zawniósł o urlop na podstawie Ustawy VESSA z dowolnego innego powodu;
- Zawniósł o świadczenie, niezależnie od tego czy zostało ono przyznane;
- Miejsce pracy zostało zakłócone lub zagrożone działaniami osoby, którą pracownik lub aplikant o pracę, uważa za tę, która popełniła lub grozi popełnieniem przemocy domowej, seksualnej lub przemocy na tle płciowym lub innej formy przemocy przeciwko danej osobie, jej rodzinie lub członkowi gospodarstwa domowego;
- Skorzystał z innych praw przysługujących mu na podstawie Ustawy VESSA.

SKARGI Informacje na temat składania skarg można uzyskać pod numerem telefonu **312-793-2600** lub na stronie internetowej labor.illinois.gov/vessa

POUFNOŚĆ Pracodawcy są zobowiązani do zachowania poufności informacji odnoszących się do egzekwowania urlopów na podstawie Ustawy VESSA, powiadomień pracowników o skorzystaniu z urlopu na podstawie Ustawy VESSA oraz odnośnie zaświadczeń przekazywanych przez pracowników.

labor.illinois.gov • DOL.leaverights@illinois.gov

Lincoln Tower Plaza

524 South 2nd Street, Suite 400
Springfield, Illinois 62701
(217) 782-6206
Fax: (217) 782-0596

Jesse White State of Illinois Building

115 S LaSalle St 37th Floor
Chicago, IL 60603
(312) 793-2800
Fax: (312) 793-5257

Regional Office Building

2309 West Main Street, Suite 115
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090
Fax: (618) 993-7258