



# 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 zawnioskował 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;
- Zawnioskował o urlop na podstawie Ustawy VESSA z dowolnego innego powodu;
- Zawnioskował o świadczenie, niezależnie od tego czy zostało ono przyznane;
- Miejsce pracy zostało zagrożone lub zagrożone działaniami osoby, którą pracownik lub aplikant o pracę, uważa za tą, 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 **312-793-6797** lub na stronie internetowej [labor.illinois.gov/vessa](http://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](http://labor.illinois.gov) • [DOL.Questions@Illinois.gov](mailto:DOL.Questions@Illinois.gov)

### Lincoln Tower Plaza

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

### Michael A Bilandic Building

160 North LaSalle, Suite C-1300  
Chicago, Illinois 60601-3150  
(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