



Ustawa o ochronie i bezpieczeństwie gospodarczym ofiar (Victims' Economic Security and Safety Act, VESSA)

Wymagane delegowanie dla pracodawców

VESSA zapewnia pracownikom, którzy są ofiarami przemocy domowej, przemocy seksualnej lub przemocy ze względu na płeć, a także pracownikom, którzy mają członka rodziny lub gospodarstwa domowego będącego ofiarą takiej przemocy, bezpłatny, gwarantowany przez pracodawcę urlop, odpowiednie zakwaterowanie oraz ochronę przed dyskryminacją i odwetem.

Czas ten może być wykorzystany, jeśli pracownik, członek jego rodziny lub gospodarstwa domowego:

- doświadcza przemocy domowej, przemocy seksualnej lub przemocy ze względu na płeć,
- dochodzi do siebie po doświadczeniu przemocy;
- poszukuje lub otrzymuje pomoc medyczną, pomoc prawną (w tym udział w postępowaniu sądowym), doradztwo, planowanie bezpieczeństwa, lub inną pomoc;
- tymczasowo lub na stałe jest przeniesiony(-a); lub
- podejmuje inne działania mające na celu zwiększenie bezpieczeństwa ofiary przed przyszłą przemocą domową, seksualną lub ze względu na płeć lub zapewnienie bezpieczeństwa ekonomicznego.

UWAGA – Pracownicy muszą powiadomić o tym fakcie pracodawcę z co najmniej 48-godzinnym wyprzedzeniem, chyba że powiadomienie z wyprzedzeniem nie jest możliwe do wykonania. Jeżeli pracownik nie jest w stanie powiadomić z wyprzedzeniem, musi powiadomić o tym fakcie w rozsądnym terminie po swojej nieobecności.

ZAŚWIADCZENIE – Pracodawca może wymagać od pracownika przedstawienia zaświadczenia o doświadczeniu przemocy domowej, seksualnej lub ze względu na płeć, a urlop ma na celu przeciwdziałanie przemocy. Zaświadczenie może obejmować oświadczenie pracownika pod przysięgą lub inną dokumentację, taką jak list od organizacji świadczącej usługi dla ofiar, akt sądowy lub inne dowody potwierdzające, ale tylko wtedy, gdy dokumentacja ta jest w posiadaniu pracownika. Wszystkie informacje związane z przemocą domową, seksualną lub ze względu na płeć muszą być trzymane przez pracodawcę w ścisłej tajemnicy.

CZAS TRWANIA URLOPU – VESSA przewiduje, że pracownicy pracujący dla pracodawcy zatrudniającego co najmniej 1 pracownika, ale nie więcej niż 14 pracowników, mają prawo do łącznie 4 tygodni bezpłatnego urlopu w dowolnym 12-miesięcznym okresie. Pracownicy pracujący dla pracodawcy zatrudniającego co najmniej 15, ale nie więcej niż 49 pracowników, mają prawo do łącznie 8 tygodni bezpłatnego urlopu w dowolnym 12-miesięcznym okresie. A pracownicy pracujący dla pracodawcy zatrudniającego co najmniej 50 pracowników mają prawo do łącznie 12 tygodni bezpłatnego urlopu w dowolnym 12-miesięcznym okresie.

Możliwy urlop w okresie 12-miesięcy na podstawie ustawy w oparciu o liczbę pracowników:

Liczba pracowników	Możliwy okres urlopu
1-14 pracowników	4 tygodnie
15-49 pracowników	8 tygodnie
50 lub więcej pracowników	12 tygodnie

Urlop może być wykorzystany kolejno, z przerwami lub na podstawie skróconego harmonogramu pracy.

W celu uzyskania informacji o złożeniu skargi prosimy o kontakt telefoniczny: 312-793-6797

lub odwiedzenie strony internetowej: <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/CONMED/Pages/vessa.aspx>

DOSTOSOWANIA – VESSA przewiduje, że pracownicy mają prawo do rozsądnych dostosowań w celu zaspokojenia potrzeb ofiar(y). Dostosowanie obejmuje m.in. dostosowanie do struktury pracy, dostosowania w miejscu pracy, wymagań dotyczących pracy lub telefonu numer, miejsca pracy lub fizycznego zabezpieczenia miejsca pracy.

DYSKRYMINACJA I ODWET – VESSA zakazuje pracodawcom dyskryminowania, podejmowania działań odwetowych lub innego rodzaju traktowania pracownika lub osoby ubiegającej się o pracę w sposób niekorzystny, jeżeli osoba, której to dotyczy:

- Jest lub jest postrzegana jako ofiara przemocy domowej, seksualnej lub płciowej;
- Uczestniczy, uczestniczył(a), przygotowywał(a) się do, lub wnioskował(a) o urlop na uczęszczanie, uczestniczenie lub przygotowanie do udziału w posiedzeniach sądu karnego lub cywilnego lub postępowania administracyjnego dotyczącego przemocy domowej, seksualnej lub płciowej;
- Wnioskował(a) lub wziął / wzięła urlop VESSA z jakiegokolwiek powodu;
- Wnioskował(a) o dostosowanie, niezależnie od tego, czy zostało ono przyznane;
- Miejsce pracy jest zakłócanie lub zagrożone przez działania osoby, o której wiadomo, że popełniła lub groziła przemocą domową, seksualną lub przemocą ze względu na płeć wobec danej osoby, jej członka rodziny lub gospodarstwa domowego; lub
- Korzystał(a) z dowolnych innych praw w ramach VESSA.

labor.illinois.gov • DOL.Questions@Illinois.gov

Michael A Bilandic Building
160 North LaSalle, Suite C-1300
Chicago, Illinois 60601-3150
(312) 793-2800
Fax: (312) 793-5257

900 South Spring Street
Springfield, Illinois 62704-2725
(217) 782-6206
Fax: (217) 782-0596

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