



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;
- Wracając 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 z wyniku przestępstwa lub przemocy

POWIADOMIENIE I ZAŚWIADCZENIE Pracownik musi powiadomić pracodawcę o swojej nieobecności z wyprzedzeniem co najmniej 48 godzin, o ile jest to wykonalne. Jeżeli pracownik nie jest w stanie powiadomić pracodawcy z odpowiednim wyprzedzeniem, pracownik powinien powiadomić pracodawcę w najbliższym możliwym terminie. Zaświadczenie może mieć postać zaprzysiężonego oświadczenia pracownika a po uzyskaniu właściwych dokumentów, pracownik ma obowiązek przedstawić:

- Dokument wydany przez pracownika, przedstawiciela lub wolontariusza organizacji działającej na rzecz ofiar, prawnika, członka kleru lub pracownika medycznego lub innej osoby zawodowo zajmującej się ofiarami przemocy;
- Kartoteki policyjne, sądowe lub wojskowe;
- Świadectwo zgodnu, opublikowany nekrolog lub pisemne stwierdzenie śmierci, pochówku lub pogrzebu lub też
- Inne dowody potwierdzające.

CZAS TRWANIA URLOPU Od dnia 1 stycznia 2024 r. pracownicy zatrudnieni u pracodawców dowolnej wielkości są uprawnieni do dodatkowych **2 tygodni (obok już przysługującego wymiaru, wskazanego w tabeli niżej)** bezpłatnego urlopu z powodów związanych ze śmiercią członka rodziny lub gospodarstwa domowego w wyniku przestępczego aktu przemocy, który należy zakończyć w ciągu 60 dni od daty otrzymania przez pracownika powiadomienia o śmierci ofiary.

Wymiar urlopu przysługującego ustawowo w okresie 12 miesięcy, w zależności od liczby pracowników:

Liczba pracowników	Przysługujący wymiar urlopu
1-14 pracowników	4tygodnie
15-49 pracowników	8 tygodni
50 lub więcej pracowników	12 tygodni

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

Informacje na temat składania skargi można uzyskać pod numerem telefonu: **312-793-6797** lub na stronie Labor.illinois.gov/vessa

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(-a) 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 zaburzone lub zagrożone działaniami osoby, która pracownik twierdzi popełniła lub
- Grozi popełnieniem przemocy domowej, seksualnej, przemocy na tle płciowym lub innej formy przemocy przeciwko danej osobie lub członkowi rodziny lub członkowi gospodarstwa domowego; lub
- Skorzystał z wszelkich innych praw przysługujących mu na podstawie Ustawy 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 odnośnych zaświadczeń przekazywanych przez pracowników.

labor.illinois.gov • 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