

PRZEPISY CHRONIĄ OBJĘTYCH NIMI PRACOWNIKÓW PLATFORMOWYCH, NIEZALEŻNIE OD ICH STATUSU IMIGRACYJNEGO.

FIRMY SIECIOWE MUSZĄ PRZESTRZEGAĆ TEGO PRAWA, JEŚLI ONO ICH DOTYCZY. DZIAŁANIA ODWETOWE SĄ NIELEGALNE. DATA WEJŚCIA W ŻYCIE: 1 STYCZNIA 2025 ROKU.



Seattle Office of Labor Standards

Rozporządzenie w sprawie praw dotyczących dezaktywacji pracowników platformowych (App- Based Worker Deactivation Rights, ABWDR)

SMC 8.40 2025

Powiadomienie dotyczące praw

**Data wejścia w życie:
1 stycznia 2025 roku**

PRACOWNIK JEST OBJĘTY OCHRONĄ, JEŚLI:

- Co najmniej 25% zrealizowanych ofert lub ofert anulowanych z podaniem przyczyny w ciągu 180 dni przed dezaktywacją obejmowało świadczenie usług w Seattle na rzecz objętej ubezpieczeniem firmy sieciowej; **albo**
- Dezaktywacja pracownika była związana z incydem albo incydentami, które miały miejsce podczas świadczenia usług w Seattle dla objętej przepisami firmy sieciowej.

Nie wszyscy pracownicy korzystający do świadczenia pracy z platform opartych na aplikacjach są objęci tymi przepisami.

Więcej informacji można znaleźć tutaj:



<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/app-based-worker-ordinances/app-based-worker-deactivation-rights-ordinance>

JAKO PRACOWNIK PLATFORMOWY MASZ PRAWO:

- Otrzymać rzetelne powiadomienie dotyczące polityki dezaktywacji opisujące, jakie działania mogą prowadzić do dezaktywacji oraz procedurę kwestionowania dezaktywacji.
 - Polityka dezaktywacji musi być w uzasadniony sposób powiązana z bezpieczną i wydajną działalnością firmy.
- Zakwestionować dezaktywację poprzez wewnętrzną procedurę firmy sieciowej, bez względu na to, gdzie miał miejsce incydent prowadzący do dezaktywacji.
- 14 dni przed dezaktywacją, z wyjątkiem przypadku rażącego wykroczenia albo sytuacji, gdy jest to wymagane przez prawo, w którym to przypadku firmy mogą natychmiast dezaktywować pracownika.
 - Otrzymać powiadomienie z podaniem powodu (powodów) dezaktywacji, w tym konkretnego incydentu (incydentów), które stanowiły naruszenie polityki firmy, oraz z podaniem wszystkich danych, na których firma sieciowa polegała i które wzięta pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o dezaktywacji pracownika. polegała i które wzięta pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o dezaktywacji pracownika.

FIRMY SIECIOWE:

- Nie można narażać pracownika na „bezpodstawną” dezaktywację, w tym dezaktywację mającą na celu dyskryminację albo skutkującą dyskryminacją.
- Przed dezaktywacją pracownika należy zbadać oskarżenia dotyczące naruszenia zasad firmy oraz wykazać, że najprawdopodobniej pracownik naruszył zasady.
- Należy stosować zasady, polityki i kary dotyczące dezaktywacji w sposób spójny.
- Należy dezaktywować pracownika tylko wtedy, gdy ma to uzasadniony związek z naruszeniem oraz należy uwzględnić okoliczności jego pracy.

- Można natychmiast dezaktywować pracownika w celu zapewnienia zgodności z przepisami prawa, regulacjami albo z powodu rażącego wykroczenia.
- Są zobowiązani do stworzenia systemu, który pomoże pracownikowi zrozumieć, czy jesteś objęty tym rozporządzeniem.
- Należy przekazać pracownikowi niniejsze powiadomienie dotyczące praw w języku angielskim oraz w jego języku ojczystym za pośrednictwem aplikacji na smartfona, wiadomości e-mail albo portalu internetowego.

POZNAJ SWOJE PRAWA

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Pracownik ma prawo do ochrony przed działaniami odwetowymi (negatywnymi) skierowanymi przeciwko niemu w związku z korzystaniem z powyższych praw.

PRAWO DO ZŁOŻENIA SKARGI

Pracownik ma prawo złożyć skargę do Biura ds. Standardów Pracy (Office of Labor Standards, OLS) albo wnieść pozew po zakwestionowaniu dezaktywacji za pośrednictwem wewnętrznych procedur firmy.

Przed 1 czerwca 2027 r. OLS będzie miało ograniczone uprawnienia do egzekwowania niektórych praw wynikających z tej ustawy. Więcej informacji można znaleźć tutaj:



<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/app-based-worker-ordinances/app-based-worker-deactivation-rights-ordinance>

Pracownicy mogą ubiegać się o inne środki ochrony praw, których OLS nie może jeszcze wyegzekwować.

KONTAKT: BIURO DS. STANDARÓW PRACY

Firmy sieciowe

Mogą uzyskać pomoc techniczną
lub odbyć szkolenie

Pracownicy platformowi

Mogą złożyć skargę do OLS
albo wnieść pozew do sądu

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards



Seattle Office of Labor Standards

810 THIRD AVE, SUITE 375

SEATTLE, WA 98104

GODZINY: 8:00-16:00

(PONIEDZIAŁEK-PIĄTEK)

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

Misją Biura ds. Standardów Pracy jest promowanie standardów pracy poprzez przemyślane zaangażowanie społeczności i biznesu, strategiczne egzekwowanie oraz rozwój innowacyjnych polityk przy zaangażowaniu w sprawiedliwość rasową i społeczną.

Biuro ds. Standardów Pracy zapewnia tłumaczenia pisemne i ustne oraz udogodnienia dla osób niepełnosprawnych.