



RISPOSTA DEL DATORE DI LAVORO AL RECLAMO PER DISCRIMINAZIONE LEGATA AL CONGEDO FAMILIARE RETRIBUITO

Paid Family Leave • PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030

Dopo che un dipendente ha denunciato una violazione della Legge sull'indennizzo dei lavoratori (WCL), Sezione 203-b o 120 (vedere il retro per la legge pertinente), una udienza preliminare si svolge davanti a un Giudice del lavoro presso la sede più vicina all'abitazione del dipendente. A quel punto, entrambe le parti possono essere ascoltate. La data, il luogo e l'orario dell'udienza le saranno notificati per iscritto.

ENTRO 30 GIORNI DALLA RICEZIONE DI UNA NOTIFICA DI RECLAMO PER DISCRIMINAZIONE LEGATA AL CONGEDO FAMILIARE (Modulo PFL-DC-129) DAL COMITATO, IL DATORE DI LAVORO DEVE COMPILEARE E INVIARE QUESTO MODULO AL COMITATO PER NON PERDERE IL DIRITTO DI DIFENDERSI. INVIARE QUESTO MODULO A: PAID FAMILY LEAVE, PO BOX 9030, ENDICOTT, NY 13761-9030.

IL DATORE DI LAVORO È IL SOLO RESPONSABILE DELLE SANZIONI E DELLE AMMENDE ORDINATE.

In ottemperanza alla Sezione 111 della Legge sull'indennizzo dei lavoratori (WCL), citata sul retro, si prega di fornire tutte le informazioni richieste e firmare la dichiarazione.

Dati del Dipendente – Queste informazioni sono riportate sulla *Notifica di reclamo per discriminazione legata al congedo familiare retribuito*, Modulo PFL-DC-129, che ha ricevuto dal Worker's Compensation Board.

Nome del dipendente: _____ Numero Caso PFL: _____

Dati del Datore di lavoro

Nome legale completo e corretto: _____

Indirizzo: _____

N. di telefono: _____ Numero di identificazione federale (FEIN): _____

L'azienda è una società a titolare unico, una società mista o una corporation? (selezionare una risposta)

- Titolare unico (scrivere il nome e l'indirizzo del titolare sotto)
 Società mista (scrivere il nome e l'indirizzo di ogni partner sotto)
 Corporation (scrivere sotto il nome, il titolo e l'indirizzo del Presidente e/o degli altri funzionari societari che devono ricevere le notifiche per questa questione)

Nome (COGN, NOM, SEC): _____

Titolo (se pertinente): _____

Indirizzo: _____

Nome (COGN, NOM, SEC): _____

Titolo (se pertinente): _____

Indirizzo: _____

Nome (COGN, NOM, SEC): _____

Titolo (se pertinente): _____

Indirizzo: _____

Nome (COGN, NOM, SEC): _____

Titolo (se pertinente): _____

Indirizzo: _____

Indicare le vostre dichiarazioni di difesa spuntando i motivi pertinenti. Lei può anche allegare documenti aggiuntivi a questo modulo per sostenere la sua causa.

- Le azioni descritte nel Reclamo per discriminazione/ritorsione del dipendente sono state compiute per una finalità aziendale legittima. Tale finalità è la seguente:

- Il turno di lavoro coperto dal dipendente prima di richiedere o ricevere il congedo familiare retribuito è stato rimosso.
- Le ore di straordinario maturate dal dipendente prima di richiedere o ricevere il congedo familiare retribuito non sono più disponibili.
- Il dipendente non ha mai richiesto o ricevuto il congedo familiare retribuito.
- Il dipendente/istante non era assunto da questa azienda.
- Altro (SPIEGARE): _____

Io sottoscritto dichiaro, sotto pena di spergiuro, che le mie dichiarazioni sono veritieri per quanto di mia conoscenza.

Firma del Datore di lavoro

Data

Nome in stampatello

LEGGE SULL'INDENNIZZO DEI LAVORATORI (WCL)

Sez. 120. Discriminazione contro i dipendenti. Il datore di lavoro, o qualsiasi agente autorizzato da quest'ultimo, non ha diritto di licenziare o non reintegrare in azienda un dipendente ai sensi della Sezione 203-b di questo capitolo, né di discriminarlo in qualsiasi altro modo, in virtù del fatto che tale dipendente ha richiesto o tentato di richiedere la propria indennità o qualsiasi prestazione sociale descritta in questo capitolo, o altrimenti perché tale dipendente ha testimoniato o deve testimoniare durante un procedimento ai sensi di questo capitolo, in mancanza di qualsiasi giustificazione valida per tale azione del datore di lavoro.

Tutte le denunce riguardanti tali pratiche discriminatorie devono essere depositate entro i due anni successivi ai relativi atti. Una volta appurato che il datore di lavoro ha violato questa sezione, il Comitato è tenuto a ordinare il reintegro in azienda del dipendente discriminato, o altrimenti a disporre il ripristino della posizione o dei privilegi di cui il dipendente avrebbe goduto in mancanza della discriminazione, e a ordinare il rimborso, a carico del datore di lavoro, di qualsiasi retribuzione persa a causa di tale discriminazione, nonché dei corrispettivi e degli onorari per i servizi prestati da un avvocato o un rappresentante accreditato, come stabiliti dal Comitato. Tutti i datori di lavoro che violano questa sezione sono soggetti a una sanzione non inferiore a cento dollari e non superiore a cinquecento dollari, come stabilito dal Comitato. Tali sanzioni devono essere versate alla tesoreria dello Stato. Tutte le sanzioni, i rimborси, gli onorari e le indennità devono essere pagati esclusivamente dal datore di lavoro. Qualsiasi disposizione delle polizze assicurative intesa a sollevare il datore di lavoro dalla responsabilità per tali sanzioni e pagamenti è nulla.

I datori di lavoro che hanno violato questa Sezione e il dipendente danneggiato devono notificare al Comitato, entro 30 giorni dalla ricezione della sentenza finale, il modo in cui il datore di lavoro assolverà le proprie responsabilità. Qualora il datore di lavoro non notifichi la propria accettazione della sentenza o non risponda a un ordine di pagamento o una sanzione del Comitato entro i 30 giorni successivi alla ricezione della loro notifica, salvo laddove il datore di lavoro abbia richiesto al Comitato la modifica, la rescissione o la revisione di tale ordine o sanzione ai sensi della Sezione 23 di questo Capitolo, l'autorità che governa tale caso oppure, dietro consenso di quest'ultima, qualsiasi parte, possono rendere esecutivi l'ordine o la sanzione in qualità di premio di compensazione.

Sez. 203-b. Reintegro in azienda dopo il congedo familiare. Tutti i dipendenti idonei di un datore di lavoro coperto che abbiano richiesto un congedo ai sensi di questo articolo devono avere diritto, al termine di tale congedo, a essere reintegrati nella posizione lavorativa che rivestivano all'inizio del congedo, oppure a essere reintegrati in una posizione analoga che preveda indennità lavorative, retribuzioni e termini e condizioni di assunzione comparabili. Il godimento di un congedo familiare non deve cagionare la perdita di qualsiasi indennità lavorativa maturata prima della data di inizio del congedo. Nessuna parte di questa sezione può autorizzare il dipendente reintegrato alla maturazione di qualsiasi indennità di anzianità o lavorativa durante i periodi di congedo, né attribuirgli qualsiasi diritto, indennità o posizione a cui avrebbe avuto diritto se non avesse goduto del periodo di congedo.

Sez. 241. Applicazione delle disposizioni di questo capitolo. Tutti i poteri e le responsabilità conferiti o imposti da questo capitolo al commissario e al Comitato che siano necessari per l'esecuzione di questo articolo e coerenti sono, nella misura opportuna, resi con il presente applicabili a questo articolo; inoltre, nessuna disposizione di questo capitolo correlata alle indennità dettate da altri suoi articoli può essere intesa come applicabile a questo articolo. Le disposizioni della sezione 120 di questo capitolo devono essere applicate in piena conformità con questo articolo, salvo laddove le sanzioni pagate alla tesoreria statale in ottemperanza a questo articolo debbano essere utilizzate per coprire le spese correlate all'esecuzione del presente articolo.

Sez. 111. Informazioni che il datore di lavoro deve fornire. Tutti i datori di lavoro devono trasmettere al commissario, su sua richiesta, qualsiasi informazione richiesta da quest'ultimo al fine di rendere esecutive le disposizioni di questo capitolo. Il commissario o il Comitato hanno il diritto di interrogare sotto giuramento qualsiasi datore di lavoro, funzionario, agente o dipendente. Qualora il datore di lavoro o il dipendente ricevano dal commissario un modulo che deve essere restituito, devono compilarlo interamente per rispondere pienamente e correttamente a tutte le sue domande; qualora non siano in grado di farlo, devono giustificare ragionevolmente tale inadempienza. Le risposte date a tali domande devono essere sottoscritte dal datore di lavoro o dal dipendente, che devono dichiarare sotto pena di spergiuro l'attendibilità di tali risposte e restituire il modulo al Comitato entro il termine fissato dal commissario.