

# NEW YORK



## LABOR LAW POSTINGS New York City

# New York, NY Labor Law Postings

Thank you for using GovDocs! This file contains the following city postings:

Name of Posting	Posting Code	Posting Requirements	Agency Responsible
New York City No Smoking	LNy37	Required for all employers except those exempted by law	New York City Department of Health and Mental Hygiene
New York City Pregnancy & Employment Rights	LNy39	Recommended for all employers of 4 or more employees	New York City Commission on Human Rights
NYC Pregnancy and Employment Rights (Spanish)	LNy40	Recommended for all employers of 4 or more employees	New York City Commission on Human Rights
New York City Food Allergies	LNy41	Required for some (Restaurant)	New York City Department of Health and Mental Hygiene
New York City Food Allergies (Spanish)	LNy42	Recommended for restaurant employers	New York City Department of Health and Mental Hygiene
New York City Choking Poster	LNy43	Required for some (Restaurant)	New York City Department of Health and Mental Hygiene
New York City Hand Washing	LNy44	Required for some (Restaurant)	New York City Department of Health and Mental Hygiene
NYC Paid Sick Leave	LNy46	Recommended for Employers with five or more employees who are hired to work more than 80 hours a calendar year in New York City	New York City Department of Consumer Affairs
NYC Paid Sick Leave (Spanish)	LNy47	Recommended for Employers with five or more employees who are hired to work more than 80 hours a calendar year in New York City	New York City Department of Consumer Affairs
NYC Fair Housing	LNy56	Recommended for businesses engaged in sale or rental of real property	New York City Commission on Human Rights
NYC Fair Housing (Spanish)	LNy57	Recommended for businesses engaged in sale or rental of real property	New York City Commission on Human Rights
NYC Public Work Project	LNy58	Required for contractors performing public works projects and building service work for government agencies	NYC Office of the Comptroller
NYC Public Work Project (Spanish)	LNy59	Required for contractors performing public works projects and building service work for government agencies with Spanish speaking workers	NYC Office of the Comptroller
NYC Living Wage Law	LNy60	Recommended for Employers in New York City	NYC Office of the Comptroller
NYC Construction Workers Know Your Rights	LNy61	Recommended for Employers in New York City	NYC Office of the Comptroller
NYC Living Wage (Spanish)	LNy64	Recommended for Employers in NYC with Spanish speaking employees	NYC Office of the Comptroller
NYC Construction Workers Know Your Rights (Spanish)	LNy65	Recommended for Employers in NYC with Spanish speaking employees	NYC Office of the Comptroller
NYC Building Service Employees Know Your Rights	LNy66	Recommended for Employers in NYC	NYC Office of the Comptroller
NYC Building Service Employees Know Your Rights (Spanish)	LNy67	Recommended for Employers in NYC with Spanish speaking employees	NYC Office of the Comptroller
New York City Fast Food Fair Workweek	LNy77	Required for all fast food employers	New York City Dept of Consumer Affairs

Name of Posting	Posting Code	Posting Requirements	Agency Responsible
New York City Fast Food Fair Workweek (Spanish)	LNy89	Required for all fast food employers with 5% or more Spanish speakers	New York City Dept of Consumer Affairs
New York City Retail Fair Workweek	LNy78	Required for all retail employers	New York City Dept of Consumer Affairs
New York City Retail Fair Workweek (Spanish)	LNy91	Required for all retail employers with 5% or more Spanish speakers	New York City Dept of Consumer Affairs
New York City Fast Food Deductions	LNy79	Required for all fast food employers	New York City Dept of Consumer Affairs
New York City Fast Food Deductions (Spanish)	LNy90	Required for all fast food employers with 5% or more Spanish speakers	New York City Dept of Consumer Affairs
New York City Notice of Rights	LNy81	Optional for all employers	New York City Commission on Human Rights
New York City Notice of Rights (Spanish)	LNy82	Optional for all employers	New York City Commission on Human Rights
New York City Temporary Changes to Work Schedule	LNy84	Required for all employers EXCEPT Government employees, certain employees subject to collective bargaining agreements, and certain employees in motion picture, television, and live entertainment industries	New York City Dept of Consumer Affairs
New York City Sexual Harassment	LNy85	Required for all employers	New York City Commission on Human Rights
New York City Sexual Harassment (Spanish)	LNy87	Required for all employers	New York City Commission on Human Rights

**To Print and Post:**

This file is print ready, according to size requirements from the issuing agency. To ensure compliance, print all postings as provided. Postings requiring different paper size and/or color print are noted below as exceptions. Please note: In some cases, individual postings are set up to print on multiple pages.

- 1.) This file is formatted to print each of the postings listed above on 8.5"x11" paper.
- 2.) For multiple-page postings, we recommend taping the pages together before displaying.
- 3.) Review each posting and its requirements carefully to check for applicability to your business.
- 4.) Postings applicable to your business should be made accessible to all employees (common display locations include an employee lounge, a break room, or a cafeteria).

NYC Smoke-Free Air Act Local Law No. 152 of 2013

# No Smoking or Electronic Cigarette Use

This is a smoke-free establishment.



To report violations of the law, call 311  
or visit [nyc.gov/health](http://nyc.gov/health)

For help quitting smoking, call 866 NY QUIT

# NOTICE

## Pregnancy Accommodations at Work

The NYC Human Rights Law requires all employers with four or more employees to provide reasonable accommodations to employees related to pregnancy, childbirth, and related medical conditions to enable them to continue working and/or return to work promptly while maintaining a healthy pregnancy. Employers are required to provide written notice of employees' rights under the Law, and can use this document to satisfy that requirement. As such, it should be posted in the workplace.



### EMPLOYERS

Provide a clear policy and protocol for employees to request a reasonable accommodation. Work with your pregnant employee to promptly agree on a reasonable accommodation that:

- Values your employee's contributions to the workplace
- Helps your employee satisfy the essential requisites of her job
- Keeps them in the workplace for as long as they are able to continue working
- Is right for your employee and does not cause undue hardship to your business

**Ignoring a request for a reasonable accommodation, failing to respond quickly, punishing, or firing your employee after they request one can expose you to damages and civil penalties. Employers are prohibited from asking for proof of pregnancy. Employers may request a doctor's note only when the accommodations requested by the employee involve time away from the workplace and when not otherwise prohibited by city, state, or federal law, including the NYC Earned Sick Time Act.**

NYC.gov/HumanRights or call (718) 722-3131

    @NYCCHR

### EMPLOYEES

If you need a reasonable accommodation to continue working or remain employed, you can request one. Examples include, but are not limited to:

- Breaks (e.g. to use the bathroom, eat or drink, or provide necessary rest)
- Changes to your work environment such as a seat or a fan
- Assistance with physically demanding tasks
- Time off or schedule adjustments
- A private, clean, non-bathroom space and breaks for expressing breast milk
- Light duty or a temporary transfer to a different position
- Time off to recover from childbirth

**The type of reasonable accommodation appropriate for an employee should be tailored to the needs of the employee and the employer. If your request for a reasonable accommodation has been ignored or denied without an appropriate alternative, we can help. Call the NYC Commission on Human Rights at 718-722-3131 to report it.**

**NYC** Commission on  
Human Rights

Bill de Blasio,  
Mayor

Carmelyn P. Malalis,  
Chair/Commissioner

# AVISO

## ACOMODACIONES EN EL TRABAJO RELATIVAS AL EMBARAZO

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York requiere que todos los empleadores con cuatro o más empleados ofrezcan acomodaciones razonables a sus empleadas/os relativas al embarazo y el nacimiento de un bebé y las condiciones médicas relacionadas con estas etapas de la vida para que puedan continuar trabajando y/o regresar al trabajo rápidamente y que al mismo tiempo estos empleados disfruten de un embarazo saludable. Los empleadores están obligados a proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados según la Ley. Este documento puede usarse para satisfacer ese requerimiento. Como tal, este aviso debe publicarse en el lugar de trabajo.



### EMPLEADORES

Proporcione una política clara y un protocolo para que los empleados soliciten una acomodación razonable. Trabaje con su empleada/o embarazada/o para que establezcan un acuerdo inmediato sobre una acomodación razonable que:

- Valore las contribuciones de la/el empleada/o al lugar de trabajo
- Ayude a la/al empleada/o a satisfacer los requisitos esenciales de su trabajo
- Permita a la/al empleada/o seguir trabajando la mayor parte del tiempo que le sea posible
- Sea apropiado para el/la empleada/o y no causa dificultades excesivas en su lugarde trabajo

**Ignorar una solicitud de acomodación razonable, tomarse mucho tiempo para responder, castigar o despedir a su empleado (a) después de que ha hecho la solicitud puede exponerlo a tener que pagar daños emocionales y sanciones civiles. Los empleadores tienen prohibido pedir pruebas de embarazo y solo pueden solicitar una nota médica cuando las acomodaciones solicitados por la/el empleada (o) implican tiempo fuera del lugar de trabajo y cuando esto no esté prohibidos por leyes locales, estatales o federales, incluida la Ley de Horas de Enfermedad Ganados de Nueva York (NYC Earned Sick Time Act).**

NYC.gov/DerechosHumanos o lláme al (718) 722-3131

    @NYCCHR

### EMPLEADOS

Usted puede solicitar una acomodación razonable para continuar trabajando o seguir siendo empleado por su trabajo. Por ejemplo:

- Descansos (por ejemplo, para usar el baño, comer o beber, o asegurar el descanso necesario)
- Cambios en su entorno de trabajo (por ejemplo, una silla o un ventilador)
- Asistencia con tareas físicamente exigentes
- Tiempo libre o ajustes de horario
- Un espacio privado y limpio que no sea un baño para descansos y para extraer leche materna
- Trabajo ligero o una transferencia temporal a una posición diferente
- Tiempo libre para recuperarse del parto

**El tipo de acomodación razonable apropiado para una/un empleada/o debe adaptarse a las necesidades del empleado y del empleador. Si su solicitud de ajuste razonable ha sido ignorada o denegada sin una alternativa adecuada, podemos ayudarlo. Llame a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York al (718) 722-3131 y reportarlo.**

**NYC** Comisión de  
Derechos Humanos

Bill de Blasio,  
Alcalde

Carmelyn P. Malalis,  
Presidenta/Comisionada



Bill de Blasio  
Mayor

Consumer  
Affairs

Lorelei Salas  
Commissioner

## NOTICE OF EMPLOYEE RIGHTS

Under New York City’s Earned Safe and Sick Time Act (Paid Safe and Sick Leave Law), certain employees have a right to safe and sick leave. Go to [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) to learn which employees are covered by the law.

Employees who work for employers with five or more employees who work more than 80 hours a calendar year in New York City have a right to *paid* safe and sick leave. Employees who work for employers with fewer than five employees have a right to *unpaid* safe and sick leave.

**Employees who work for employers who must provide safe and sick leave must receive this written notice from their employer when they begin employment or by June 4, 2018, whichever is later.**

**YOU HAVE A RIGHT TO SAFE LEAVE, which you can use to seek assistance or take other safety measures if you or a family member may be the victim of any act or threat of domestic violence or unwanted sexual physical contact, stalking, or human trafficking.**

**YOU HAVE A RIGHT TO SICK LEAVE, which you can use for the care and treatment of yourself or a family member.**

### AMOUNT OF SAFE AND SICK LEAVE:

- Your employer must provide up to a total of 40 hours of safe and sick leave every calendar year. You may use any earned leave for either safe or sick leave purposes. Your employer’s calendar year is:

Start of Calendar Year: \_\_\_\_\_ End of Calendar Year: \_\_\_\_\_

### RATE OF ACCRUAL:

- You accrue safe and sick leave at the rate of one hour for every 30 hours worked, up to a maximum of 40 hours of safe and sick leave per calendar year.

### DATE ACCRUAL BEGINS:

You begin to accrue safe and sick leave on April 1, 2014 or on your first day of employment, whichever is later.

*Exception:* If you are covered by a collective bargaining agreement that was in effect on April 1, 2014, you begin to accrue safe and sick leave under City law beginning on the date that the agreement expires.

### DATE SAFE AND SICK LEAVE IS AVAILABLE FOR USE:

- You could begin using sick leave on July 30, 2014 or 120 days after you begin employment, whichever is later.
- You could begin using safe leave on May 5, 2018 or 120 days after you begin employment, whichever is later.

### ACCEPTABLE REASONS TO USE SAFE AND SICK LEAVE:

You can use safe and sick leave to take time off from work when:

- You have a mental or physical illness, injury, or health condition; you need to get a medical diagnosis, care, or treatment of your mental or physical illness, injury, or condition; you need to get preventive medical care.
- You must care for a family member who needs medical diagnosis, care, or treatment of a mental or physical illness, injury, or health condition, or who needs preventive medical care.
- Your employer’s business closes due to a public health emergency or you need to care for a child whose school or child care provider closed due to a public health emergency.
- You or a family member may be the victim of any act or threat of domestic violence or unwanted sexual physical contact, stalking, or human trafficking and you need to take actions necessary to restore the physical, psychological, or economic health or safety of you or your family members or to protect those who associate or work with you, including to:
  - Obtain services from a domestic violence shelter, rape crisis center, or other services program.
  - Participate in safety planning, relocate, or take other actions to protect your safety or that of your family members, including enrolling children in a new school.
  - Meet with an attorney or social service provider to obtain information and advice related to custody; visitation; matrimonial issues; orders of protection; immigration; housing; discrimination in employment, housing, or consumer credit.
  - File a domestic incident report with law enforcement or meet with a district attorney’s office.

[More >](#)



## FAMILY MEMBERS:

The law recognizes the following individuals as “family members:”

- Any individual whose close association with the employee is the equivalent of family
- Child (biological, adopted, or foster child; legal ward; child of an employee standing *in loco parentis*)
- Grandchild
- Spouse
- Domestic Partner
- Parent
- Grandparent
- Child or Parent of an employee’s spouse or domestic partner
- Sibling (including a half, adopted, or step sibling)
- Any other individual related by blood to the employee

## ADVANCE NOTICE:

If the need is foreseeable, your employer can require up to seven days advance notice of your intention to use safe or sick leave. If the need is unforeseeable, your employer may require you to give notice as soon as practicable.

## DOCUMENTATION:

Your employer can require documentation if you use more than three consecutive workdays as safe or sick leave. The Paid Safe and Sick Leave Law prohibits employers from requiring the health care provider to specify the medical reason for sick leave or requiring safe leave documentation to specify the details of any act or threat of domestic violence or unwanted sexual physical contact, stalking, or human trafficking. Disclosure may be required by other laws.

## UNUSED SAFE AND SICK LEAVE:

Up to 40 hours of unused safe and sick leave can be carried over to the next calendar year. However, your employer is only required to let you use up to 40 hours of safe and sick leave per calendar year.

## YOU HAVE A RIGHT TO BE FREE FROM RETALIATION FROM YOUR EMPLOYER FOR USING SAFE AND SICK LEAVE.

Your employer cannot retaliate against you for:

- Requesting and using safe and sick leave.
- Filing a complaint for alleged violations of the law with DCA.
- Communicating with any person, including coworkers, about any violation of the law.
- Participating in a court proceeding regarding an alleged violation of the law.
- Informing another person of that person’s potential rights.

Retaliation includes any threat, discipline, discharge, demotion, suspension, or reduction in your hours, or any other adverse employment action against you for exercising or attempting to exercise any right guaranteed under the law.

## YOU HAVE A RIGHT TO FILE A COMPLAINT.

You can file a complaint with DCA. To get the complaint form, go online to [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) or contact 311 (212-NEW-YORK outside NYC).

DCA will conduct an investigation and try to resolve your complaint. DCA will keep your identity confidential unless disclosure is necessary to conduct the investigation, resolve the complaint, or is required by law.

**Keep a copy of this notice and all documents that show your amount of safe and sick leave accrual and use.**

**Note: The Earned Safe and Sick Time Act sets the minimum requirements for safe and sick leave. Your employer’s leave policies may already meet or exceed the requirements of the law.**

You have a right to be given this notice in English and, if available on the DCA website, your primary language.

For more information, including Frequently Asked Questions, go to [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) or call **311** and ask for information about Paid Safe and Sick Leave.



# AVISO CON LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Según la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad de Nueva York (Paid Sick Leave Law), algunos empleadores deberán darles a sus empleados permiso de ausencia laboral debido a enfermedad. Visite [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) para saber qué empleados están cubiertos por esta ley.

Los empleadores que tienen contratados cinco empleados o más quienes trabajan más de 80 horas por año calendario en la ciudad de Nueva York, deberán dar permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, pagado. Los empleadores con menos de cinco empleados deberán proporcionar permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, no pagado.

Los empleadores que tienen un empleado doméstico o más que haya trabajado por lo menos un año y que además, trabaje 80 horas por año calendario deberán dar permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, pagado.

**Según la ley, los empleadores que deben dar permiso de ausencia laboral debido a enfermedad deberán dar este aviso por escrito a los nuevos empleados al inicio de su relación laboral y a los empleados existentes antes del 1 de mayo de 2014.**

**USTED TIENE DERECHO A UN PERMISO DE AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD, EL CUAL PUEDE USAR PARA SU CUIDADO Y TRATAMIENTO, O EL DE ALGÚN MIEMBRO DE SU FAMILIA.**

## TIEMPO DE PERMISO DE AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD:

- su empleador le deberá dar hasta 40 horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, cada año calendario. El año calendario de su empleador es:  
Inicio del año calendario: \_\_\_\_\_ Fin del año calendario: \_\_\_\_\_
- **trabajadores domésticos:** su empleador deberá darle dos días de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, pagados. Además de los tres días a los que tiene derecho según [la Ley Laboral del estado de Nueva York](#). Visite [labor.ny.gov](http://labor.ny.gov) y busque “Declaración de los derechos de los trabajadores domésticos” para obtener más información.

## TASA DE ACUMULACIÓN:

- usted puede acumular horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad a una tasa de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad por año calendario.
- **trabajadores domésticos:** para obtener dos días de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, pagado, según la ley de la Ciudad, usted debe haber trabajado para el mismo empleador por lo menos durante un año. DCA lo orientará con respecto a la tasa de acumulación en [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

## FECHA EN QUE SE INICIA LA ACUMULACIÓN:

usted empezará a acumular horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad el 1 de abril de 2014 o, en su primer día de labores, lo que suceda de último.

*Excepción:* si está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva que esté vigente el 1 de abril de 2014, empezará a acumular horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, según la ley de la Ciudad, a partir de la fecha en que finalice el acuerdo.

## FECHA EN QUE EL PERMISO DE AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD ESTÁ DISPONIBLE PARA SU USO:

- usted puede empezar a usar su permiso de ausencia laboral debido a enfermedad el 30 de julio de 2014 o 120 días después de que usted inicia labores, lo que ocurra de último.
- **trabajadores domésticos:** DCA lo orientará con respecto a la fecha en que el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad estará disponible para su uso, en [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

## RAZONES ACEPTABLES PARA USAR EL PERMISO DE AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD:

Puede usar el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad cuando:

- tenga una enfermedad mental o física, una lesión o trastorno de salud; necesite obtener un diagnóstico médico, o bien, para la atención o tratamiento de su enfermedad física o mental, lesión o trastorno; necesite obtener atención médica preventiva.
- deba cuidar de algún miembro de su familia que necesita un diagnóstico médico, atención o tratamiento para una enfermedad física o mental, lesión o trastorno de salud, o bien, si necesita atención médica preventiva.
- la empresa de su empleador cierra debido a una emergencia de salud pública o bien, usted necesita cuidar de un hijo cuya escuela o proveedor de cuidado infantil ha cerrado debido a una emergencia de salud pública.

## MIEMBROS DE LA FAMILIA:

la ley reconoce a las siguientes personas como miembros de la familia:

- hijo (hijo biológico, adoptivo, o de crianza; pupilo legal; hijo de un empleado que esté en lugar de sus padres)
- nietos
- cónyuge
- parejas de hecho
- padres
- abuelos
- hijos o padres del cónyuge o pareja de hecho del empleado
- hermanos (incluso medios hermanos, hermanos adoptados o hermanastros)

## AVISO ANTICIPADO:

si la necesidad es previsible, su empleador podría solicitarle que le notifique con siete días de anticipación sobre su intención de usar su permiso de ausencia laboral debido a enfermedad. Si la necesidad es imprevisible, su empleador podría requerir que le notifique tan pronto como sea posible.

## DOCUMENTACIÓN:

su empleador podría requerir de documentación de parte de un proveedor de atención médica certificado en caso de que usted necesite más de tres días consecutivos de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad. La Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad prohíbe que los empleados soliciten que los proveedores de atención médica especifiquen la razón médica para la ausencia laboral. Otras leyes podrían requerir la divulgación de la misma.

## AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD NO USADA:

hasta 40 horas de ausencia laboral debido a enfermedad pueden trasladarse al siguiente año calendario. Sin embargo, su empleador solo está obligado a dejarlo usar hasta 40 horas de ausencia laboral debido a enfermedad por año calendario.

## USTED TIENE DERECHO A ESTAR LIBRE DE REPRESALIAS DE PARTE DE SU EMPLEADOR POR USAR LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD.

Su empleador no puede tomar represalias en su contra por:

- solicitar y usar la ausencia laboral debido a enfermedad.
- presentar una queja debido a supuestas violaciones a la ley, ante DCA.
- comunicarse con cualquier persona, incluso con compañeros de trabajo, en relación a cualquier violación de la ley.
- participar en un procedimiento legal relacionado con una supuesta violación de la ley.
- informar a otra persona sobre sus posibles derechos.

Las represalias incluyen cualquier amenaza, medida disciplinaria, despido, degradación de puesto, suspensión o reducción en sus horas de trabajo o cualquier otra medida en su contra debido al ejercicio o intento de ejercer cualquier derecho garantizado por la ley.

## TODAS LAS PERSONAS TIENEN DERECHO A PRESENTAR UN RECLAMO.

Usted puede presentar un reclamo ante el DCA. Para obtener un formulario de reclamo, visite [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) o comuníquese al **311** (212-NEW-YORK fuera de NYC).

DCA realizará una investigación y tratará de mediar en su reclamo. DCA mantendrá su identidad confidencial a menos que la divulgación sea necesaria para realizar la investigación, mediar en el reclamo, o sea requerida por la ley.

**Mantenga una copia de este aviso y de todos los documentos que muestren la cantidad de horas de ausencia laboral debido a enfermedad y, la acumulación y uso de estas.**

**Nota: La Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad establece requerimientos mínimos para ausencias laborales debido a enfermedad. Las políticas de ausencia laboral de su empleador podrían cumplir o exceder los requerimientos de ley.**

Usted tiene derecho a que le den este aviso en inglés y, si está disponible en el sitio web de DCA, en su idioma natal.

Para obtener más información, incluso las preguntas más frecuentes, visite [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) o llame al **311** y pida información sobre la ausencia laboral debido a enfermedad.



## New York City's Living Wage Laws

# Know Your Rights

- ▶ Employees of private companies that provide Homecare, Day Care, Head Start services and Services to Persons with Cerebral Palsy under contract with New York City government agencies are entitled to living wages and benefits:

\$10.00 per hour and a health care benefits package for the employee and the employee's family or an additional \$1.50 per hour

- ▶ If a business with annual gross revenues of \$5 million or more receives \$1 million or more in financial assistance from the City of New York, then the business, its tenants, sub-tenants, contractors, subcontractors and concessionaires may be required to pay their employees living wages and benefits:\*

\$10.50 per hour and \$1.70 per hour in health benefits or additional pay

*\*Rates are valid through March 31, 2017.*

If you perform homecare, day care, head start or cerebral palsy support services for a NYC government contractor, or you work for a business that receives financial assistance from the City of New York and you believe your employer is not complying with the law, contact us.



### **BUREAU OF LABOR LAW**

Office of the New York City Comptroller  
(212) 669-4443 *(All calls will remain confidential.)*  
laborlaw@comptroller.nyc.gov



### **VISIT US ONLINE**

View other job titles, complaint forms and more information  
[www.comptroller.nyc.gov/prevailingwage](http://www.comptroller.nyc.gov/prevailingwage)



NEW YORK CITY COMPTROLLER SCOTT M. STRINGER



# Leyes del Salario Vital de la Ciudad de Nueva York

## Conozcan Sus Derechos

- ▶ Los empleados de empresas privadas que estén bajo contrato con agencias gubernamentales de la ciudad de Nueva York y que prestan estos servicios: cuidado de salud en el hogar, guardería infantil, Head Start, y servicios a personas con parálisis cerebral; tienen derecho a salarios y beneficios prevalecientes:

\$10.00 por hora y beneficios de salud para empleados y la familia del empleado, o una tasa de \$1.50 adicionales por hora.

- ▶ En el caso de una empresa con ingreso bruto anual superior a \$5 millones recibiendo más de \$1 millón en asistencia financiera de la Ciudad de Nueva York, la empresa, sus inquilinos y sub-inquilinos, contratistas, sub-contratistas y concesionarios, pueden ser requeridos a pagarle a sus empleados el siguiente salario vital y beneficios.

\$10.50 por hora y \$1.70 por hora en beneficios de salud o pago adicional.

*Estas tasas de pago serán vigentes hasta el 31 de marzo, 2017*

Si usted trabaja prestando servicios: en el cuidado de salud en el hogar, guardería infantil, Head Start, o a personas con parálisis cerebral; con un contratista de una agencia gubernamental de la ciudad de Nueva York o si trabaja con una empresa que recibe asistencia financiera de la Ciudad de Nueva York, y piensa que su empleador está incumpliendo la ley, contáctenos.



### AGENCIA DE LEYES LABORALES

Oficina del Contralor de la Ciudad de Nueva York  
(212) 669-4443 *(todas las llamadas serán confidenciales)*  
laborlaw@comptroller.nyc.gov



### VISÍTENOS EN LÍNEA

Vea otros cargos laborales, formularios de denuncia, e información adicional: [www.comptroller.nyc.gov/prevailingwage](http://www.comptroller.nyc.gov/prevailingwage)



NEW YORK CITY COMPTROLLER SCOTT M. STRINGER



**Building service workers may be entitled to prevailing wages and benefits if they are employed by:**

- ▶ Private companies under contract with NYC government agencies
- ▶ Landlords receiving 421-a tax abatements in buildings with 50 or more dwelling units built after 2007
- ▶ Landlords leasing office space to NYC government agencies
- ▶ Businesses receiving financial assistance from the City of New York

For example:

Job Title	Hourly Wage	Hourly Benefits
Office Building Class "C" Cleaner/Porter	\$25.75*	\$12.16*
Building HVAC Service Operator – Fireperson	\$41.33	\$18.32
Landscaper/Groundskeeper	\$18.21	\$2.00
Mover – Office Furniture and Equipment – Light Truck Driver	\$19.10	\$5.56
Security Guard (Unarmed) 0-6 months	\$14.80*	\$5.90*
Refuse Remover	\$30.77	\$5.56

Rates are valid through 6/30/2019, except where noted.  
 \*Rate expires on 12/31/2018.

If you perform building service work for a NYC government contractor, a landlord that leases to a NYC government agency or a business that receives financial assistance from the City of New York and you believe your employer is not complying with the law, contact us.



**Bureau of Labor Law**  
 Office of the New York City Comptroller  
 (212) 669-4443 (All calls will remain confidential)  
[laborlaw@comptroller.nyc.gov](mailto:laborlaw@comptroller.nyc.gov)



**Visit us online**  
 View other job titles, complaint forms and more information  
[comptroller.nyc.gov/wages](http://comptroller.nyc.gov/wages)





## Trabajadores de Edificios Conozcan Sus Derechos

### Trabajadores de servicios en edificios puedan tener derecho a salarios y beneficios prevaecientes si son empleados por:

- ▶ Empresas privadas bajo contrato con agencias gubernamentales de la Ciudad de Nueva York
- ▶ Propietarios de edificios que reciben reducciones de impuestos bajo ley de tax 421-a, en edificios que tienen 50 o más apartamentos, construidos después del 2007
- ▶ Propietarios arrendando espacio de oficinas a agencias del gobierno de la Ciudad de Nueva York
- ▶ Empresas recibiendo asistencia financiera de la Ciudad de Nueva York

Por ejemplo:

Cargo	Salario por hora	Beneficios por hora
Porteros de edificios/personal de limpieza de edificios de oficinas Clase "C"	\$25.75*	\$12.16*
Asistentes de operadores de sistemas de climatización de edificios	\$41.33	\$18.32
Jardineros	\$18.21	\$2.00
Cargador de muebles y equipos de oficina – conductor de camiones pequeños	\$19.10	\$5.56
Guardia de seguridad (sin arma) 0 a 6 meses	\$14.80*	\$5.90*
Removedor de basura	\$30.77	\$5.56

Estas tasas de pago serán vigentes hasta 6/30/2019, excepto en donde es notado.

\*Esta tasa de pago se expira 12/31/2018.

Si usted trabaja haciendo servicios en edificios, para un contratista del gobierno de la Ciudad de Nueva York, para un propietario alquilándole espacio a una agencia de la ciudad o para una empresa que recibe asistencia financiera de la Ciudad y piensa que su empleador está incumpliendo con la ley, contáctenos.



#### AGENCIA DE LEYES LABORALES

Oficina del Contralor de la Ciudad de Nueva York  
(212) 669-4443 (todas las llamadas serán confidenciales)  
laborlaw@comptroller.nyc.gov



#### Visítenos en línea

Vea otros cargos laborales, formularios de denuncia, e información adicional: [comptroller.nyc.gov/wages](http://comptroller.nyc.gov/wages)



NEW YORK CITY COMPTROLLER SCOTT M. STRINGER

# NOTICE OF RIGHTS

This establishment is subject to the New York City Human Rights Law (“NYCHRL”) which is Title 8 of the Administrative Code of the City of New York.

If you wish to file a complaint with the Commission on Human Rights, you must do so within one year of the last alleged act of discrimination. The Commission’s services are provided free of charge. To schedule an appointment, please call 311 or (718) 722-3131.

If you wish to file a complaint in State Court, you must do so within three years after the last alleged act of discrimination. You may not file both with the Commission and in State Court.

To request a training, or to learn more about the Commission’s work, visit [NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights)



@NYCCHR

Carmelyn P. Malalis,  
Chair/Commissioner

Bill de Blasio,  
Mayor

## EMPLOYMENT

**It is illegal to discriminate against employees, interns, job seekers, and some independent contractors on the basis of:**

Age • Arrest or Conviction Record • Caregiver Status • Color • Credit History • Disability • Gender • Gender Identity • Immigration Status • Marital or Partnership Status • Military Service (effective date Nov. 18) • National Origin • Pregnancy • Race • Religion/Creed • Salary History • Sexual Orientation • Status as Victim of Domestic Violence, Sexual Violence, or Stalking • Unemployment Status

## HOUSING

**It is illegal to discriminate against tenants, apartment seekers, and home buyers on the basis of:**

Age • Color • Disability • Gender • Gender Identity • Immigration Status • Lawful Occupation • Lawful Source of Income (including housing subsidies) • Marital or Partnership Status • Military Service (effective date Nov. 18) • National Origin • Pregnancy • Presence of Children • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation • Status as Victim of Domestic Violence, Sexual Violence, or Stalking

## PUBLIC ACCOMMODATIONS

**It is illegal to discriminate in public spaces like stores, restaurants, parks, libraries, or taxis on the basis of:**

Age • Color • Disability • Gender • Gender Identity • Immigration Status • Marital or Partnership Status • Military Service (effective date Nov. 18) • National Origin • Pregnancy • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation

## DISCRIMINATORY HARASSMENT

**It is illegal to physically threaten or use force against someone or to damage property because of:**

Age • Color • Disability • Gender • Gender Identity • Immigration Status • Marital or Partnership Status • National Origin • Pregnancy • Presence of Children • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation

## BIAS-BASED PROFILING BY LAW ENFORCEMENT

**It is illegal for law enforcement to target someone because of:**

Age • Color • Disability • Gender • Gender Identity • Housing Status • Immigration Status • National Origin • Pregnancy • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation

## LENDING PRACTICES

**It is illegal to discriminate in lending practices or terms because of:**

Age • Color • Disability • Gender • Gender Identity • Immigration Status • Marital or Partnership Status • Military Service (effective date Nov. 18) • National Origin • Pregnancy • Presence of Children • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation

## RETALIATION

**The law prohibits retaliation for opposing a discriminatory practice, filing a complaint of discrimination, assisting in an investigation of discrimination, or testifying in a proceeding related to a discrimination case.**



# AVISO DE DERECHOS

**Este establecimiento está sujeto a la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York la cual corresponde al Título 8 del Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York.**

Si usted quiere presentar una querrela con el Comision de Derechos Humanos, tiene que presentar dentro un ano de discriminacion accion de acusacion. Los servicios del Comision son gratis. Para programar una cita, por favor llamar 311 o (718) 722-3131.

Si usted quiere presentar una querrela en Tribunal Estado, tiene que presentar dentro tres anos despues de discriminacion accion de acusacion. No puede presentar con el Comision y en Tribunal Estado.

Para preguntar formado, o aprender, mas acerca el trabajo del Comision, mira [NYC.gov/DerechosHumanos](http://NYC.gov/DerechosHumanos)

## EMPLEO

**Es ilegal discriminar en contra de empleados, pasantes, personas que buscan trabajo y algunos contratistas independientes por:**

Edad • Expediente de arrestos o condenas • Ser encargado del cuidado • Color • Historial crediticio • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Servicio militar (vigente a partir del 18 de noviembre) • Nacionalidad de origen • Embarazo • Raza • Religión/credo • Historial salarial • Orientación sexual • Ser víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso • Estar desempleado

## VIVIENDA

**Es ilegal discriminar en contra de los inquilinos, personas que buscan alquilar apartamento y propietarios de viviendas por:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Trabajo legal • Fuente de ingresos legal (incluidos los subsidios para la vivienda) • Estado civil o de relación • Servicio militar (vigente a partir del 18 de noviembre) • Nacionalidad de origen • Embarazo • Presencia de niños • Raza • Religión/credo • Orientación sexual • Ser víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso

## ARREGLOS PÚBLICOS

**Es ilegal discriminar en espacios públicos, como tiendas, restaurantes, parques, bibliotecas o taxis, por:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Servicio militar (vigente a partir del 18 de noviembre) • Nacionalidad de origen • Embarazo • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

## ACOSO DISCRIMINATORIO

**No es legal para amenazar físicamente o use fuerza en contra alguien o danar propiedad porque de:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Nacionalidad de origen • Embarazo • Presencia de niños • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

## ELABORACIÓN DE PERFIL SESGADA POR PARTE DE LOS CUERPOS DEL ORDEN PÚBLICO

**No es legal para aplicacion de la ley concentrar alguien porque de:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado de vivienda • Estado migratorio • Nacionalidad de origen • Embarazo • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

## PRÁCTICAS DE PRÉSTAMOS

**No es legal discriminar a alguien en acciones de prestamo o condiciones porque de:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Servicio militar (vigente a partir del 18 de noviembre) • Nacionalidad de origen • Embarazo • Presencia de niños • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

## REPRESALIAS

**La ley prohíbe tomar represalias por oponerse a una práctica discriminatoria, presentar una queja por discriminación, ayudar con una investigación de discriminación o testificar en un proceso relacionado con un caso de discriminación.**



@NYCCHR

Carmelyn P. Malalis,  
Presidenta y Comisionada

Bill de Blasio,  
Alcalde

# You Have a Right to Temporary Changes to Your Work Schedule

Under NYC's Temporary Schedule Change Law, covered employees have a right to temporary changes to their work schedule for certain "personal events." Employers must post this notice where employees can easily see it at each NYC workplace.

## Employees Covered by the Law

All employees who work 80+ hours per calendar year in NYC *and* who have been employed by their employer 120 or more days

*The law applies regardless of immigration status.*

**Employers cannot punish, penalize, retaliate, or take any action against employees that might stop or deter them from exercising their rights under the law. Workers should immediately contact OLPS about retaliation. See below.**

## Employees NOT Covered by the Law

- Government employees
- Certain employees subject to a collective bargaining agreement
- Certain employees in motion picture, television, and live entertainment industries

## Definitions

### Personal event

A "personal event" can be any of the following:

- The need to care for a child under the age of 18
- The need to care for a "care recipient," a person with a disability who is a family or household member and relies on you for medical care or to meet the needs of daily living

- The need to attend a legal proceeding or hearing for public benefits to which the employee, a family member, or the employee's minor child or care recipient is a party
- Any other reason for which the employee may use leave under NYC's Paid Safe and Sick Leave Law

### Temporary change

A "temporary change" means an adjustment to your usual schedule. This can include: using short-term unpaid leave, paid time off, working remotely, or swapping or shifting working hours.

## Your Rights

### Temporary change to work schedule on up to two (2) occasions each calendar year



The change must be to accommodate a *personal event*. See Definitions. Your employer must grant requests for up to:

- Two (2) separate occasions, each totaling one (1) business day
- OR
- One (1) occasion for up to two (2) business days

### Freedom from retaliation for additional schedule change requests



You can request additional changes to your schedule. Employers are not required to grant additional requests; however, they cannot retaliate against you.

### Ability to propose type of temporary change

You can propose the type of *temporary change* you would like when you request it. See Definitions.

Your employer must:

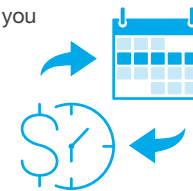
- Approve your proposal.
- OR
- Provide leave without pay.

Your employer may:

- Offer you the ability to use paid time off.  
Note: The law does not require employers to offer paid time off, and you do not need to accept such an offer.

Your employer may NOT:

- Require you to use leave earned under NYC's Paid Safe and Sick Leave Law for a temporary schedule change.



***If you need a temporary change to your work schedule:***

As soon as you become aware of the need for a temporary schedule change, request one from your employer or direct supervisor either orally or in writing. Your request should include the date of the change, that the change is due to a personal event, and propose the type of temporary change you want (for example, to work from home), unless you would like to use leave without pay.

- Your employer must respond immediately.
- ***If you requested the schedule change orally (for example, in person or by phone),*** you must submit a written request no later than the second business day after you return to work. Include in the written request the date of the temporary schedule change and that the change was due to a personal event. Your employer must provide a written response within 14 days. *If you do not submit a written request, your employer is not required to provide a written response but cannot deny your request because you did not submit a written request.*
- Make sure to keep all of your schedules and any communications with your employer about scheduling.

**File a Complaint**

The Department of Consumer Affairs (DCA) Office of Labor Policy & Standards (OLPS) enforces NYC’s Temporary Schedule Change Law and other NYC workplace laws.

**To file a complaint with OLPS,** go to [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca) or **contact 311** (212-NEW-YORK outside NYC) and ask for “Temporary Schedule Change Law.” OLPS will conduct an investigation and try to resolve your complaint. **OLPS will keep your identity confidential unless disclosure is necessary to complete an investigation or is required by law.**

**You can also file an action in court.** However, you cannot have a complaint with OLPS and a claim in court at the same time.

**Contact OLPS**

Visit [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca), email [olps@dca.nyc.gov](mailto:olps@dca.nyc.gov), or **contact 311** (212-NEW-YORK outside NYC) and ask for “Temporary Schedule Change Law.”



Bill de Blasio  
Mayor

**Consumer  
Affairs**

Lorelei Salas  
Commissioner

You have a right to be given this notice in English and in any language that is the primary language of at least 5 percent of the workers at your workplace if the translation is available on the DCA website.

07/2018

# STOP SEXUAL HARASSMENT ACT NOTICE

All employers are required to provide written notice of employees' rights under the Human Rights Law both in the form of a displayed poster **and** as an information sheet distributed to individual employees at the time of hire. This document satisfies the poster requirement.

## The NYC Human Rights Law

The NYC Human Rights Law, one of the strongest anti-discrimination laws in the nation, protects all individuals against discrimination based on gender, which includes sexual harassment in the workplace, in housing, and in public accommodations like stores and restaurants. Violators can be held accountable with civil penalties of up to \$250,000 in the case of a willful violation. The Commission can also assess emotional distress damages and other remedies to the victim, require the violator to undergo training, and mandate other remedies such as community service.

## Sexual Harassment Under the Law

Sexual harassment, a form of gender-based discrimination, is unwelcome verbal or physical behavior based on a person's gender.

## Some Examples of Sexual Harassment

- unwelcome or inappropriate touching of employees or customers

out against sexual harassment in the workplace. The NYC Human Rights Law prohibits employers from retaliating or discriminating "in any manner against any person" because that person opposed an unlawful discriminatory practice. Retaliation can manifest through direct actions, such as demotions or terminations, or more subtle behavior, such as an increased work load or being transferred to a less desirable location. The NYC Human Rights Law protects individuals against retaliation who have a good faith belief that their employer's conduct is illegal, even if it turns out that they were mistaken.

## Report Sexual Harassment

If you have witnessed or experienced sexual harassment inform a manager, the equal employment opportunity officer at your workplace, or human resources as soon as possible.

**Report sexual harassment to the NYC Commission on Human Rights. Call 718-722-3131 or visit [NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights) to learn how to file**

- threatening or engaging in adverse action after someone refuses a sexual advance
- making lewd or sexual comments about an individual's appearance, body, or style of dress
- conditioning promotions or other opportunities on sexual favors
- displaying pornographic images, cartoons, or graffiti on computers, emails, cell phones, bulletin boards, etc.
- making sexist remarks or derogatory comments based on gender

## Retaliation Is Prohibited Under the Law

It is a violation of the law for an employer to take action against you because you oppose or speak





 @NYCCHR

[NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights)

a complaint or report discrimination. You can file a complaint anonymously.

## State and Federal Government Resources

Sexual harassment is also unlawful under state and federal law, where statutes of limitations vary.

To file a complaint with the New York State Division of Human Rights, please visit the Division's website at [www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov).

To file a charge with the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), please visit the EEOC's website at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).



**Commission on  
Human Rights**

BILL DE BLASIO  
Mayor

CARMELYN P. MALALIS  
Commissioner/Chair

# AVISO SOBRE LA LEY PARA DETENER EL ACOSO SEXUAL

Todos los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados de conformidad con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York mediante un afiche exhibido y una hoja de información distribuida a cada empleado en el momento de la contratación. Este documento cumple con el requisito del afiche.

## **La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York**

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, una de las leyes más rigurosas contra la discriminación del país, protege a todas las personas contra la discriminación debido al género, lo que incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo, la vivienda y espacios públicos, como tiendas y restaurantes. Quienes infrinjan esta ley pueden ser responsables de sanciones civiles de hasta \$250,000 en el caso de una infracción intencionada. La Comisión también puede evaluar concederle a la víctima una indemnización por daños y perjuicios debido a angustia emocional y otros recursos, exigirle al infractor asistir a una capacitación y ordenar otras medidas, como servicio comunitario.

## **El Acoso Sexual Según la Ley**

El acoso sexual, una forma de discriminación en función del género, es el comportamiento físico o verbal no deseado en relación con el género de una persona.

## **La Ley Prohíbe Represalias**

Es contrario a la ley que un empleador tome medidas en su contra por oponerse o expresarse en contra del acoso sexual en el lugar de trabajo. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York prohíbe a los empleadores tomar represalias o discriminar “de cualquier forma a una persona” por oponerse a una práctica discriminatoria ilegal. Las represalias pueden manifestarse a través de acciones directas, como descensos o despidos, o a través de comportamientos más sutiles, como un aumento en la carga de trabajo o la transferencia a un lugar menos deseable. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York protege contra las represalias a las personas que creen de buena fe que el comportamiento de su empleador es ilegal, incluso si resultan estar equivocadas.

## **Denuncie el Acoso Sexual**

Si cree que es víctima de acoso sexual, infórmele lo antes posible a un gerente, al representante de igualdad de oportunidades laborales de su lugar de trabajo o al Departamento de Recursos Humanos.

## Algunos Ejemplos de Acoso Sexual

- Tocar a los empleados o clientes de manera inapropiada.
- Amenazar o actuar de manera adversa luego de que una persona rechaza una insinuación sexual.
- Hacer comentarios lascivos o sexuales sobre el aspecto, cuerpo o la forma de vestir de una persona.
- Condicionar ascensos u otras oportunidades en función de favores sexuales.
- Mostrar imágenes, dibujos o grafitis pornográficos en computadoras, correos electrónicos, teléfonos celulares, tableros de anuncios, etc.
- Hacer comentarios sexistas o despectivos en función del género.

    @NYCCHR

[NYC.gov/DerechosHumanos](https://www.nyc.gov/DerechosHumanos)

Denuncie el acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Llame al 718-722-3131 o visite [NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/HumanRights) para saber cómo presentar una queja o denunciar un acto de discriminación. Usted puede presentar una queja de forma anónima.

## Recursos del Gobierno Estatal y Federal

El acoso sexual también es ilegal en virtud de la ley estatal y federal.

Para presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, visite el sitio web de la División en [www.dhr.ny.gov](https://www.dhr.ny.gov).

Para presentar cargos ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los EE. UU., visite el sitio web de la EEOC en [www.eeoc.gov](https://www.eeoc.gov).



BILL DE BLASIO  
Alcalde

**Comisión de  
Derechos Humanos**

CARMELYN P. MALALIS  
Presidenta/Comisionada