

IMPORTANT INFORMATION ABOUT YOUR EMPLOYMENT

To: _____

Date: _____

We have received information that you are employed by _____
predecessor employer

and are currently performing work at _____
address of worksite

_____ has lost its contract with the owners of
predecessor employer

_____ and will no longer be providing
address of worksite

_____ as of _____
type of service or employment *last date of predecessor contract*

We are _____ and have been hired by the owners of
successor employer

_____ to provide the same service.
address of worksite

We are offering you a job with us for a 60-day probationary period starting _____ to perform the same
first date of successor contract

type of work that you have already been doing for _____ under the
predecessor employer

following terms: Pay rate (per hour): \$ _____ Hours per shift: _____ Hours per week (total): _____

Benefits: _____

You must respond to this offer within the next 10 days. **If you want to continue working at**

_____, **you must let us know by** _____.
address of worksite *date*

If we do not receive your response by the end of business that day, we will not hire you and you will lose your job.

We can be reached at _____
phone # of successor employer *Ext.*

The Service Worker Retention Law gives you the following rights:

1. You have the right, with certain exceptions, to be hired by our company for the first 60 days that we begin to provide services at _____
address of worksite
2. During this 60-day period, you cannot be fired without just cause.
3. If you believe that you have been fired or laid off in violation of the Service Worker Retention Law, you have the right to institute legal action, and if successful may be awarded back pay, reinstatement, liquidated damages, attorney's fees and court costs.

From Successor Employer: _____
Name

Representative

Address

Phone #

Ext.

Under the Service Employee Retention Law, P.L. 2023, c. 128, subject to certain limited exceptions, when an employer becomes the successor to a service contract at a covered location, the successor employer must give each service employee who was performing work for the predecessor employer at the covered location a written offer of employment and, if that offer is accepted, must retain the service employee at the covered location for 60 days or until the successor employer's service contract is terminated, whichever is earlier.

INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE SU EMPLEO

Para: _____

Fecha: _____

Hemos recibido información que usted está empleado por _____
y que está actualmente trabajando en la dirección _____.
_____ ha perdido su contrato con los propietarios en la dirección
_____ y no va ofrecer
_____ a partir del _____.

Somos _____ y hemos sido contratados por los propietarios del
_____ para ofrecer el mismo servicio.

Le estamos ofreciendo un trabajo por un período de prueba de 60 días a partir del _____ para realizar
el mismo tipo de trabajo que ya ha estado haciendo para _____

bajo los siguientes términos:

Tarifa de pago (por hora): \$ _____ Horas por turno: _____ Horas totales por semana: _____

Beneficios: _____

Usted tiene que responder a esta oferta entre los próximo 10 días. **Si usted quiere seguir trabajando en**
_____, **debe dejarnos saber antes del** _____.

Si no recibimos su respuesta al final del día de ese día, no le contrataremos y perderá su trabajo.

Se puede comunicar con nosotros al llamar al _____.

La Ley de Retención de Trabajadores de Servicios le da los siguientes derechos:

1. Usted tiene el derecho, con ciertas excepciones, a ser contratado por nuestra empresa durante los primeros 60 días que comenzamos a ofrecer servicios en _____.
2. Durante este período de 60 días, no les pueden despedir sin causa justa.
3. Si usted cree que ha sido despedido o suspendido en violación de la Ley de Retención de Trabajadores de Servicios, usted tiene el derecho a iniciar acciones legales y, si tienes éxito, se pueden conceder pagos atrasados, reintegro, daños y perjuicios, honorarios de abogados y costas judiciales.

De empleador sucesor(a): _____

Bajo la Ley de Retención de Empleados de Servicio, Ley Pública 2023, capítulo 128 (P. L. 2023, c. 128), sujeto a ciertas excepciones limitadas, cuando un empleador se convierte en el sucesor(a) de un contrato de servicio en un lugar cubierto, el empleador sucesor debe darle a cada empleado de servicio que estaba realizando el trabajo para el empleador predecesor en el lugar cubierto una oferta de empleo por escrito y, si se acepta esa oferta, debe retener al empleado de servicio en el lugar cubierto durante 60 días o hasta que se rescinda el contrato del empleador sucesor(a), cualquiera de los dos que ocurra primero.