

Άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών

Τι πρέπει να γνωρίζουν οι εργοδότες

Στις 30 Σεπτεμβρίου 2020 και 1 Ιανουαρίου 2021 θα τεθούν σε εφαρμογή νέες τροποποιήσεις της Νομοθετικής Πράξης άδειας για λόγους ασφαλείας και αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών της πόλης της Νέας Υόρκης (Paid Safe and Sick Leave Law). Εάν είστε ιδιωτικός ή μη κερδοσκοπικός εργοδότης στην πόλη της Νέας Υόρκης ή εάν απασχολείτε οικιακούς εργαζόμενους στη Νέα Υόρκη, διαβάστε αυτό το ενημερωτικό δελτίο¹ για να κατανοήσετε τις ευθύνες του εργοδότη. Σύμφωνα με το νόμο, οι εργαζόμενοι που έχουν ασφαλιστική κάλυψη έχουν το δικαίωμα να χρησιμοποιούν την άδεια για λόγους ασφαλείας και την αναρρωτική άδεια για:

- θέματα υγείας, συμπεριλαμβανομένης της περίθαλψης και της θεραπείας των ίδιων ή άλλου μέλους της οικογένειας τους, και
- θέματα ασφαλείας², συμπεριλαμβανομένης της αίτησης βοήθειας ή της λήψης άλλων μέτρων ασφαλείας, εάν ο εργαζόμενος ή μέλος της οικογένειας μπορεί να έχει πέσει θύμα οποιασδήποτε πράξης ή απειλής ενδοοικογενειακής βίας, ανεπιθύμητης σεξουαλικής επαφής, παρενοχλητικής παρακολούθησης ή εμπορίας ανθρώπων.

Όλοι οι ιδιωτικοί και μη κερδοσκοπικοί εργοδότες και οι εργοδότες οικιακών εργαζομένων πρέπει να παρέχουν άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια

Αριθμός εργαζομένων	Ετήσιο εισόδημα εργοδότη	Χρόνος άδειας ανά ημερολογιακό έτος*	Άδεια μετ' αποδοχών ή άνευ αποδοχών
1-4	Λιγότερο από 1 εκατομμύριο δολάρια ΗΠΑ	Έως και 40 ώρες	Άνευ αποδοχών
	σε ισχύ από 1/1/2021: 1 εκατομμύριο δολάρια ΗΠΑ ή περισσότερα	Έως και 40 ώρες	Μετ' αποδοχών
5 ή περισσότεροι που απασχολούνται από ιδιωτικό ή μη κερδοσκοπικό εργοδότη	Δεν ισχύει	Έως και 40 ώρες	Μετ' αποδοχών
Ή σε ισχύ από 30/9/2020: 1 ή περισσότεροι οικιακοί εργαζόμενοι που απασχολούνται από οικιακό εργοδότη	Δεν ισχύει	Έως και 56 ώρες	Μετ' αποδοχών
σε ισχύ από 1/1/2021: 100 ή περισσότεροι που απασχολούνται από ιδιωτικό ή μη κερδοσκοπικό εργοδότη ή εργοδότη οικιακών εργαζομένων	Δεν ισχύει	Έως και 56 ώρες	Μετ' αποδοχών

*Σημείωση: «Ημερολογιακό έτος» σημαίνει οποιαδήποτε τακτική και συνεχή χρονική περίοδο 12 μηνών που καθορίζεται από έναν εργοδότη.

Εάν απαιτείται να παρέχετε άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών, πρέπει να πληρώνετε τους εργαζομένους με βάση το κανονικό ωρομίσθιο τους και όχι λιγότερο από τον τρέχοντα κατώτατο μισθό.

Εάν εφαρμόζετε πολιτική που επιτρέπει στους εργαζομένους να χρησιμοποιούν άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια, η πολιτική σας πρέπει να πληροί ή να υπερβαίνει τις απαιτήσεις του νόμου.

Εργαζόμενοι χωρίς νομική ασφαλιστική κάλυψη

Δεν χρειάζεται να παρέχετε άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια στους ακόλουθους εργαζομένους:

- Φοιτητές σε ομοσπονδιακά εκπαιδευτικά-εργασιακά προγράμματα
- Εργαζόμενοι των οποίων η εργασία αμείβεται μέσω ειδικευμένων προγραμμάτων υποτροφιών
- Εργαζόμενοι σε κυβερνητικές υπηρεσίες
- Φυσιοθεραπευτές, εργοθεραπευτές, λογοθεραπευτές, ακουσολόγοι που έχουν άδεια από το Υπουργείο Παιδείας της Νέας Υόρκης (New York State Department of Education) (εάν καλούν για ανατεθείσες εργασίες κατά βούληση, καθορίζουν το δικό τους ωράριο εργασίας, έχουν τη δυνατότητα να απορρίψουν ή να αποδεχτούν οποιαδήποτε εργασία τους ανατίθεται, και πληρώνονται με μέσο ωριαίο μισθό που είναι τουλάχιστον τέσσερις φορές ο ομοσπονδιακός κατώτατος μισθός)
- Ανεξάρτητοι εργολάβοι που δεν πληρούν τον ορισμό του εργαζόμενου σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο της πολιτείας της Νέας Υόρκης
- Συμμετέχοντες σε προγράμματα εργασιακής εμπειρίας (Work Experience Programs)
- Ορισμένοι εργαζόμενοι που υπόκεινται σε συλλογική σύμβαση εργασίας³

Ειδοποίηση δικαιωμάτων του εργαζομένου

Πρέπει να παρέχετε σε κάθε εργαζόμενο με ασφαλιστική κάλυψη γραπτή ειδοποίηση για το δικαίωμά του για άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια, συμπεριλαμβανομένης της συγκέντρωσης και χρήσης της άδειας για λόγους ασφαλείας και αναρρωτικής άδειας, το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας και το δικαίωμα απαλλαγής από αντίποινα. Η ειδοποίηση πρέπει να αναφέρει τις ημερομηνίες έναρξης και λήξης του ημερολογιακού έτους σας. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λάβουν την ειδοποίηση στα αγγλικά και στη μητρική τους γλώσσα, εάν υπάρχει μετάφραση στον ιστότοπο Προστασίας Καταναλωτών και Εργαζομένων (DCWP) nyc.gov/workers. Πρέπει επίσης να δημοσιεύσετε την ειδοποίηση στο χώρο εργασίας σε σημείο που είναι ορατό και προσβάσιμο στους εργαζομένους.

¹ Σημειώστε την ημερομηνία στο πίσω μέρος. Το Τμήμα για την Προστασία των καταναλωτών και των εργαζομένων (Department of Consumer and Worker Protection – DCWP) της πόλης της Νέας Υόρκης θα επικαιροποιήσει αυτό το δελτίο, ανάλογα με την περίπτωση. Επισκεφτείτε την ιστοσελίδα nyc.gov/workers για ενημερώσεις.

² Οι διατάξεις για την άδεια για λόγους ασφαλείας τέθηκαν σε ισχύ στις 5 Μαΐου 2018. Οι εργοδότες δεν υποχρεούνται να παρέχουν *επιπλέον* άδεια για λόγους ασφαλείας: αντίθετως, οι εργοδότες πρέπει να επιτρέπουν στους εργαζομένους να χρησιμοποιούν τη δεδουλευμένη άδεια για λόγους ασφαλείας.

³ Οι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται εάν η συμφωνία παραιτείται ρητά από τις νομικές διατάξεις και παρέχει συγκρίσιμες παροχές. Ωστόσο, για εργαζομένους του κατασκευαστικού κλάδου ή παντοπωλείων που καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, η νομοθεσία δεν εφαρμόζεται εάν η συμφωνία παραιτείται ρητά από τις νομικές διατάξεις.

Συγκέντρωση και χρήση της άδειας για λόγους ασφαλείας και της αναρρωτικής άδειας

Εσείς πρέπει:

- Να επιτρέπετε στους εργαζόμενους με ασφαλιστική κάλυψη να συγκεντρώσουν άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια μόλις αρχίσουν να εργάζονται. Ο ελάχιστος ρυθμός συγκέντρωσης είναι 1 ώρα για κάθε 30 ώρες εργασίας.
- Να επιτρέπετε στους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν την άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια αμέσως μόλις τη συγκεντρώσουν.
- Να παρέχετε στους εργαζόμενους γραπτή τεκμηρίωση κάθε περίοδο μισθοδοσίας που να δείχνει το χρόνο άδειας για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια που έχουν χρησιμοποιήσει, συγκεντρώσει και που τους απομένει.

Εξάιρεση: Εάν ένας εργαζόμενος καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας που ίσχυε την 1η Απριλίου 2014, ο εργαζόμενος συγκεντρώνει άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια σύμφωνα με τη νομοθεσία, ξεκινώντας από την ημερομηνία λήξης της σύμβασης.

Τήρηση αρχείων

Πρέπει να τηρείτε και να φυλάσσετε αρχεία που τεκμηριώνουν τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία για τουλάχιστον τρία χρόνια. Πρέπει να διατηρείτε εμπιστευτική κάθε πληροφορία που σχετίζεται με τους λόγους του εργαζόμενου για τη χρήση άδειας για λόγους ασφαλείας και αναρρωτικής άδειας, εκτός εάν ο εργαζόμενος σας επιτρέπει να το αποκαλύψετε ή η αποκάλυψη απαιτείται από το νόμο. Πρέπει να διαθέσετε τα αρχεία στο Τμήμα για την Προστασία των καταναλωτών και των εργαζομένων Νέας Υόρκης μετά από ειδοποίηση σε συμφωνημένο χρόνο.

Εκ των προτέρων ειδοποίηση

Εάν η ανάγκη είναι προβλέψιμη, μπορείτε να ζητήσετε εκ των προτέρων ειδοποίηση (έως επτά ημέρες) για την πρόθεση ενός εργαζόμενου να χρησιμοποιήσει άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια. Εάν η ανάγκη είναι απρόβλεπτη, μπορείτε να ζητήσετε από έναν εργαζόμενο να ειδοποιήσει το συντομότερο δυνατό (λογικό).

Τεκμηρίωση

Μπορείτε να απαιτήσετε εύλογη τεκμηρίωση εάν ένας εργαζόμενος χρησιμοποιήσει περισσότερες από τρεις συνεχείς εργάσιμες ημέρες ως άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια. Μπορείτε να απαιτήσετε:

- σημείωμα υπογεγραμμένο από εξουσιοδοτημένο πάροχο υγειονομικής περίθαλψης για αναρρωτική άδεια ή
- τεκμηρίωση από πάροχο κοινωνικών υπηρεσιών, πάροχο νομικών υπηρεσιών, μέλος του κλήρου ή συμβολαιογραφικό έγγραφο που γράφτηκε από τον εργαζόμενο που υποδεικνύει την ανάγκη για άδεια για λόγους ασφαλείας.

Δεν μπορείτε να απαιτήσετε να αναγράφεται στην τεκμηρίωση ο λόγος για τον οποίο ο εργαζόμενος χρησιμοποίησε την άδεια για λόγους ασφαλείας και την αναρρωτική άδεια. Η γνωστοποίηση ενδέχεται να απαιτείται από άλλους νόμους.

Πρέπει να αποζημιώσετε εργαζομένους για:

- τέλη που χρεώνονται από τους παρόχους υγειονομικής περίθαλψης για την παροχή των απαιτούμενων τεκμηριώσεων αναρρωτικής άδειας και
- όλα τα εύλογα κόστη ή έξοδα για να λάβετε την απαραίτητη τεκμηρίωση άδειας για λόγους ασφαλείας.

Αχρησιμοποίητη άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια

Ένας εργαζόμενος μπορεί να μεταφέρει έως και 40 ώρες (ή, κατά περίπτωση, 56 ώρες από την 1η Ιανουαρίου 2021) αχρησιμοποίητης άδειας για λόγους ασφαλείας και αναρρωτικής άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Ωστόσο, υποχρεούστε να επιτρέψετε σε έναν εργαζόμενο να χρησιμοποιήσει έως και 40 (ή 56) ώρες άδειας για λόγους ασφαλείας και αναρρωτικής άδειας ανά ημερολογιακό έτος.

Μπορείτε να επιλέξετε –χωρίς να είναι απαραίτητο– να πληρώσετε έναν εργαζόμενο για αχρησιμοποίητη άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια στο τέλος του ημερολογιακού έτους. Οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να μεταφέρουν την άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια εάν τους πληρώσετε για την αχρησιμοποίητη άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια ΚΑΙ δώσετε στον εργαζόμενο χρόνο άδειας για λόγους ασφαλείας και αναρρωτικής άδειας μετ' αποδοχών που πληροί ή υπερβαίνει τις νομικές απαιτήσεις για το νέο ημερολογιακό έτος την πρώτη ημέρα του νέου ημερολογιακού έτους.

Αντίποινα

Δεν μπορείτε να προβείτε σε αντίποινα εναντίον των εργαζομένων λόγω του αιτήματος τους χρήσης άδειας για λόγους ασφαλείας και αναρρωτικής άδειας. Στα αντίποινα συμπεριλαμβάνονται τυχόν απειλή, τιμωρία, απόλυση, υποβιβασμός, αναστολή ή μείωση των ωρών ενός εργαζομένου ή οποιαδήποτε άλλη ανεπιθύμητη εργασιακή ενέργεια εναντίον ενός εργαζομένου που εμποδίζει έναν εργαζόμενο να ασκήσει ή να προσπαθήσει να ασκήσει οποιοδήποτε δικαίωμα εγγυημένο σύμφωνα με τη νομοθεσία, που περιλαμβάνει ενέργειες σχετιζόμενες με το αντιληπτό μεταναστευτικό καθεστώς ή άδεια εργασίας.

Καταγγελίες

Εάν ένας εργαζόμενος υποβάλει καταγγελία στο DCWP, το DCWP θα επικοινωνήσει μαζί σας για γραπτή απάντηση. Πρέπει να απαντήσετε στο DCWP εντός 14 ημερών ή μερικές φορές νωρίτερα ανάλογα με τους ισχυρισμούς. Το DCWP θα συνεργαστεί μαζί σας για την επίλυση της καταγγελίας.

Ειδοποίηση για έρευνα

Εάν λάβετε ειδοποίηση για έρευνα, δώστε όλες τις πληροφορίες και τα έγγραφα που σας ζητήθηκαν. Η μη συμμόρφωση μπορεί να αποτελέσει παραβίαση της νομοθεσίας και μπορεί να οδηγήσει σε πρόστιμα και αστικές κυρώσεις και σε αρωγή για άλλες πιθανές παραβιάσεις. Τυχόν αδυναμία υποβολής αρχείων μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την υπόθεσή σας σε περίπτωση διαδικασίας στο διοικητικό δικαστήριο της πόλης. Θα έχετε την ευκαιρία να διευθετήσετε τυχόν παραβιάσεις χωρίς δίκη ή μπορείτε να εμφανιστείτε ενώπιον αμερόληπτου δικαστή στο διοικητικό δικαστήριο της πόλης.

Ενημερώθηκε στις 20/11/2020



Ερωτήσεις; Για περισσότερες πληροφορίες ή για να επικοινωνήσετε με το DCWP:

- Επισκεφτείτε τη διεύθυνση nyc.gov/workers για πληροφορίες σχετικές με τη νομοθεσία και συχνές ερωτήσεις
- Χρησιμοποιήστε τη ζωντανή συνομιλία, που είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση nyc.gov/BusinessToolbox
- Email PSSL@dca.nyc.gov
- Καλέστε στο 311 (212-NEW YORK εκτός πόλης της Νέας Υόρκης) και πείτε στα αγγλικά "Paid Safe and Sick Leave" («Άδεια για λόγους ασφαλείας και αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών»)