

Płatny urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa: O czym powinni wiedzieć pracodawcy

Nowe zmiany do ustawy o płatnym urlopie chorobowym i ze względów bezpieczeństwa (Earned Safe and Sick Time Act lub Paid Safe and Sick Leave Law) wchodzi w życie od 30 września 2020 r. i 1 stycznia 2021 r. Jeżeli jest Pan/Pani pracodawcą prywatnym lub non-profit w mieście Nowy Jork bądź jeżeli zatrudnia Pan/Pani pracowników domowych w mieście Nowy Jork, proszę się zapoznać z niniejszym dokumentem¹ w celu uzyskania informacji o obowiązkach pracodawcy. Na mocy ustawy pracownicy objęci jej zapisami mają prawo do skorzystania z urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa z uwagi na:

- stan zdrowia, łącznie ze sprawowaniem opieki i leczeniem własnym lub członka rodziny;
- bezpieczeństwo², w tym w celu uzyskania pomocy lub podjęcia innych środków zabezpieczających, jeśli pracownik lub członek jego rodziny jest ofiarą czynu lub zagrożenia przemocą domową, niechcianego kontaktu seksualnego, stalkingu lub handlu ludźmi.

Wszyscy pracodawcy prywatni i non-profit oraz pracodawcy pracowników domowych są zobowiązani do zapewnienia urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa

Liczba pracowników	Dochód roczny pracodawcy	Liczba dni urlopu na rok kalendarzowy*	Urlop płatny lub bezpłatny
1–4	Mniej niż 1 mln USD	Do 40 godzin	Bezpłatny
	Od 1.01.2021: Co najmniej 1 mln USD	Do 40 godzin	Płatny
5 lub więcej zatrudnionych przez pracodawcę prywatnego lub non-profit LUB Od 30.09.2020: 1 lub więcej pracowników domowych zatrudnianych przez pracodawcę domowego	ND	Do 40 godzin	Płatny
Od 1.01.2021: 100 lub więcej zatrudnionych przez pracodawcę prywatnego lub non-profit bądź pracodawcę domowego	ND	Do 56 godzin	Płatny

* Uwaga: „rok kalendarzowy” oznacza regularny okres 12 kolejnych miesięcy, ustalony przez pracodawcę.

Jeżeli jest Pan/Pani zobowiązany(-a) do zapewnienia *płatnego* urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, musi Pan/Pani zapłacić pracownikom ich regularną stawkę godzinową, nie mniej niż aktualne wynagrodzenie minimalne.

Jeżeli obecnie posiada Pan/Pani politykę umożliwiającą pracownikom korzystanie z urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, polityka ta musi spełniać lub przewyższać wymogi ustawy.

Pracownicy, którzy nie są objęci ustawą

Nie ma Pan/Pani obowiązku zapewnienia urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa następującym pracownikom:

- Studenci federalnych programów studiów zawodowych
- Pracownicy, których praca podlega wynagrodzeniu na podstawie kwalifikowanych programów stypendialnych
- Pracownicy instytucji rządowych
- Fizjoterapeuci, terapeuci zajęciowi, logopedzi, audiolodzy posiadający licencję wydaną przez Wydział Edukacji stanu Nowy Jork (New York State Department of Education) (jeżeli przyjmują zlecenia na własną rękę, samodzielnie ustalają swój harmonogram pracy, mają możliwość odrzucenia lub przyjęcia przedstawionego im zlecenia oraz otrzymują średnią stawkę godzinową odpowiadającą co najmniej czterokrotności federalnej stawki minimalnej)
- Niezależni wykonawcy, którzy nie spełniają kryteriów definicji pracownika na podstawie prawa pracy stanu Nowy Jork
- Uczestnicy programów doświadczenia zawodowego
- Określeni pracownicy objęci układem zbiorowym pracy³

Powiadomienie dotyczące praw pracowników

Ma Pan/Pani obowiązek przekazania każdemu pracownikowi objętemu ustawą pisemnego powiadomienia o przysługującym mu prawie do urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, łącznie z nabytymi uprawnieniami do urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, prawem do wniesienia zażalenia oraz prawem do ochrony przed działaniami odwetowymi. Powiadomienie musi określać datę początkową i końcową roku kalendarzowego pracodawcy. Pracownicy mają prawo do otrzymania powiadomienia w języku angielskim i w swoim głównym języku, jeżeli na stronie DCWP dostępne jest tłumaczenie: nyc.gov/workers. Musi Pan/Pani również wyeksponować powiadomienie w miejscu pracy, w sposób widoczny i dostępny dla pracowników.

¹ Proszę zapisać datę na odwrocie. Wydział Spraw Konsumentkich i Ochrony Pracowników miasta Nowy Jork (NYC Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) aktualizuje niniejszy dokument w razie potrzeby. Zachęcamy do śledzenia aktualnych informacji na stronie nyc.gov/workers.

² Przepisy dotyczące urlopu ze względów bezpieczeństwa weszły w życie 5 maja 2018 r. Pracodawcy nie są zobowiązani do zapewnienia *dotychczasowych* dni z tytułu urlopu ze względów bezpieczeństwa; pracodawcy są natomiast zobowiązani do wykorzystania nabytego urlopu ze względów bezpieczeństwa.

³ Pracownicy nie są objęci ustawą, jeżeli układ wyraźnie odstępuje od zapisów ustawy *oraz* oferuje porównywalne korzyści. W przypadku pracowników branży budowlanej lub spożywczej, którzy nie są objęci układem zbiorowym pracy, Ustawa nie ma jednak zastosowania, jeżeli układ wyraźnie odstępuje od zapisów ustawy.

Nabywanie uprawnień oraz wykorzystanie urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa

Jest Pan/Pani zobowiązany do:

- Umożliwienia pracownikom objętym ustawą nabywania uprawnień do urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, gdy tylko rozpoczną pracę. Pracownik nabywa 1 godzinę urlopu za każde 30 przepracowanych godzin.
- Umożliwienia pracownikom skorzystania z urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa od razu po nabyciu uprawnień.
- Przekazania pracownikom pisemnej dokumentacji za każdy okres objęty wynagrodzeniem, zawierającej informacje na temat wykorzystanych, przysługujących i pozostałych dni urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa.

Wyjątek: jeżeli pracownik jest objęty układem zbiorowym pracy, który obowiązywał 1 kwietnia 2014 r., zacznie nabywać urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa na mocy ustawy od dnia wygaśnięcia tego układu.

Prowadzenie dokumentacji

Ma Pan/Pani obowiązek przechowywania i prowadzenia dokumentacji potwierdzającej zgodność z zapisami ustawy przez co najmniej trzy lata. Ma Pan/Pani obowiązek zachowania poufności co do informacji dotyczących powodów skorzystania przez pracownika z urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, chyba że pracownik zezwoli Panu/Pani na ich ujawnienie bądź ujawnienie jest wymagane na mocy prawa. Ma Pan/Pani obowiązek udostępnienia dokumentacji Wydziałowi Spraw Konsumentkich i Ochrony Pracowników miasta Nowy Jork za wcześniejszym powiadomieniem w uzgodnionym terminie.

Powiadomienie z wyprzedzeniem

Jeśli dana potrzeba jest możliwa do przewidzenia, może Pan/Pani wymagać powiadomienia przez pracownika z wyprzedzeniem do siedmiu dni o zamiarze skorzystania z urlopu chorobowego lub ze względów bezpieczeństwa. Jeśli danej potrzeby nie można przewidzieć, może Pan/Pani wymagać przekazania powiadomienia w najszybszym możliwym terminie.

Dokumentacja

Może Pan/Pani wymagać przedstawienia stosownej dokumentacji w przypadku wykorzystania przez pracownika ponad trzech dni roboczych z rzędu w ramach urlopu chorobowego lub ze względów bezpieczeństwa. Może Pan/Pani zażądać:

- zaświadczenia podpisanego przez uprawnionego przedstawiciela służby zdrowia lub
- dokumentacji od pracownika społecznego, dostawcy usług prawnych, osoby duchownej lub pisma poświadczzonego notarialnie, sporządzonego przez pracownika i zawierającego informacje dotyczące potrzeby skorzystania z urlopu ze względów bezpieczeństwa.

Nie może Pan/Pani wymagać wskazania w dokumentacji przyczyn skorzystania przez pracownika z urlopu ze względów bezpieczeństwa lub chorobowego. Ujawnienie może być wymagane na mocy innych przepisów.

Ma Pan/Pani obowiązek zwrócenia pracownikom:

- opłat naliczonych przez placówki medyczne w celu wydania wymaganej dokumentacji dla celów urlopu chorobowego oraz
- wszelkich zasadnych kosztów lub wydatków poniesionych na uzyskanie dokumentacji dotyczącej urlopu ze względów bezpieczeństwa.

Niewykorzystany urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa

Pracownik może przenieść niewykorzystany urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa w wymiarze do 40 godzin (lub odpowiednio 56 godzin od 1 stycznia 2021 r.) na kolejny rok kalendarzowy. Pracodawca jest jednak zobowiązany jedynie do zezwolenia na wykorzystanie do 40 (lub 56) godzin urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa w roku kalendarzowym.

Może Pan/Pani podjąć decyzję – ale nie ma Pan/Pani takiego obowiązku – o zapłaceniu pracownikowi za niewykorzystany urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa na koniec roku kalendarzowego. Pracownik nie może dokonać przeniesienia urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, jeżeli pracodawca zapłaci mu za niewykorzystany urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa ORAZ zapewni pracownikowi płatny urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa w wymiarze spełniającym lub przewyższającym wymogi ustawy na nowy rok kalendarzowy w pierwszym dniu nowego roku kalendarzowego.

Działania odwetowe

Pracodawca nie może stosować działań odwetowych wobec pracownika w przypadku złożenia wniosku lub skorzystania z urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa. Działania odwetowe obejmują groźby, kroki dyscyplinarne, zwolnienie, przeniesienie, zawieszenie lub zmniejszenie liczby godzin pracownika, a także wszelkie niekorzystne działania dotyczące zatrudnienia przeciwko pracownikowi, utrudniające mu skorzystanie lub próbę skorzystania z praw zagwarantowanych ustawowo, co obejmuje działania związane z postrzeganiem statusu imigracyjnym lub pozwoleniem na pracę.

Zażalenia

Jeżeli pracownik wniesie zażalenie do DCWP, DCWP skontaktuje się z Panem/Panią w celu uzyskania odpowiedzi na piśmie. Ma Pan/Pani obowiązek udzielenia odpowiedzi DCWP w terminie 14 dni lub w niektórych przypadkach wcześniej, zależnie od okoliczności. DCWP będzie współpracować z Panem/Panią w zakresie rozstrzygnięcia zażalenia.

Powiadomienie o prowadzeniu postępowania

Jeżeli otrzyma Pan/Pani powiadomienie o prowadzeniu postępowania, proszę udostępnić wszystkie wymagane informacje i dokumenty. Nieprzestrzeganie tego wymogu może stanowić naruszenie ustawy i może skutkować nałożeniem grzywny dodatkowo do kar na mocy prawa cywilnego i środków z tytułu innych potencjalnych naruszeń. Niesporządzenie dokumentacji może mieć negatywny wpływ na Pana/Pani sprawę w przypadku prowadzenia postępowania przed miejskim sądem arbitrażowym. Będzie Pan/Pani mieć możliwość ugodowego rozstrzygnięcia kwestii naruszeń bez rozprawy lub może się Pan/Pani stawić przed bezstronnym sędzią miejskiego sądu arbitrażowego.

Aktualizacja z 20.11.2020 r.



Pytania? W celu uzyskania dodatkowych informacji lub nawiązania kontaktu z DCWP:

- Odwiedź stronę nyc.gov/workers, aby sprawdzić przepisy prawa i często zadawane pytania.
- Skorzystaj z czatu na żywo, dostępnego pod adresem nyc.gov/BusinessToolbox
- Napisz na adres PSSL@dca.nyc.gov.
- Zadzwoń pod numer **311** (212-NEW-YORK poza NYC) i podaj hasło „Paid Safe and Sick Leave” (płatny urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa).