بامعاوضہ محفوظ اور بیماری کی چھٹی: آجروں کو کیا جاننے کی ضرورت ہے

NYC کے حاصل کردہ محفوظ اور بیماری کے وقت کے قانون (با معاوضہ محفوظ اور بیماری کی چھٹی کا قانون) 30 ستمبر 2020 اور 1 جنوری 2021 کو نافذ ہوا۔ اگر آپ NYC میں نجی یا غیر منفعتی آجر ہیں یا اگر آپ NYC میں گھریلو کارکنان کو بحال کرتے ہیں تو یہ حقائق نامہ پڑھ کر[1] آجر کی ذمہ داریوں کو سمجھیں۔ قانون کے تحت، احاطہ شدہ ملازمین کو درج ذیل کے لیے محفوظ اور بیماری کی چھٹی استعمال کرنے کا حق ہے:

- صحت، بشمول خود کی یا کسی فیملی ممبر کی نگہداشت اور علاج؛ اور
- اگر ملازم[2] یا فیملی ممبر گھریلو تشدد، غیر مطلوبہ جنسی رابطہ، تعاقب، یا انسانوں کی غیر قانونی تجارت کے کسی عمل کا شکار ہو یا اس کا خطرہ ہو تو حفاظت، بشمول اعانت طلب کرنا یا دیگر حفاظتی اقدامات کرنا۔

تمام نجی اور غیر منفعتی آجروں اور گھریلو کارکنان کے آجروں پر محفوظ اور بیماری کی چھٹی فراہم کرنا لازم ہے

ملازمین کی تعداد	آجر کی سالانہ آمدنی	فی تقویمی سال چھٹی کی مقدار*	با معاوضہ یا بلا معاوضہ چھٹی
1-4	1$ ملین سے کم	40 گھنٹے تک	بلامعاوضہ
	2021/1/1 سے مؤثر: 1$ ملین یا زیادہ	40 گھنٹے تک	بامعاوضہ
نجی یا غیر منفعتی آجر کے ذریعہ بحال کردہ 5 یا اس سے زائد یا **2020/30/9 سے مؤثر:** گھریلو آجر کے بحال کردہ 1 یا زائد گھریلو کارکنان	ناقابل اطلاق	40 گھنٹے تک	بامعاوضہ
2021/1/1 سے مؤثر: نجی یا غیر منفعتی آجر یا گھریلو کارکنان کے آجر کے بحال کردہ 100 یا زائد	ناقابل اطلاق	56 گھنٹے تک	بامعاوضہ

*نوٹ: "تقویمی سال" سے مراد کوئی بھی باقاعدہ یا لگاتار 12 ماہ کی وہ مقررہ مدت ہے جس کا تعین آجر نے کیا ہو۔

اگر آپ سے *بامعاوضہ* محفوظ اور بیماری کی چھٹی ادا کرنے کا تقاضا کیا جاتا ہے تو، آپ پر ملازمین کو ان کی باقاعدہ گھنٹہ وار شرح سے ادائیگی کرنا ضروری ہے اور یہ موجودہ اقل اجرت سے کم نہ ہو۔

اگر آپ کی کوئی موجودہ پالیسی ہے جو ملازمین کو محفوظ اور بیماری کی چھٹی استعمال کرنے کی اجازت دیتی ہو تو، پالیسی سے قانون کے تقاضے پورا ہونا یا اس سے تجاوز کرنا لازم ہے۔

وہ ملازمین جو قانون کے ذریعے محیط نہیں ہیں

آپ کو درج ذیل ملازمین کو محفوظ اور بیماری کی چھٹی فراہم کرنا ضروری نہیں ہے:

- وفاقی کام اور تعلیم کے پروگراموں والے طلبہ
- وہ ملازمین جن کے کام کا معاوضہ لائق اسکالرشپ پروگراموں کے ذریعے دیا جاتا ہے
- سرکاری ایجنسیوں کے ملازمین
- جسمانی تھراپسٹ، مشغلہ جاتی تھراپسٹس، اسپیچ لینگویج پیتھالوجسٹس، آڈیولوجسٹس جو نیو یارک اسٹیٹ کے محکمہ تعلیم سے لائسنس یافتہ ہیں (اگر وہ اپنی مرضی سے ورک اسائنمنٹس کے لیے کال کرتے ہیں تو، ان کے اپنے کام کے شیڈول کا تعین کریں، انہیں جس کسی اسائنمنٹس کا حوالہ دیا گیا ہے اسے مسترد یا قبول کرنے کی صلاحیت ہو، اور انہیں اوسط گھنٹہ وار اجرت ادا کی جاتی ہو جو وفاقی اقل اجرت سے کم از کم چار گنا ہوگا)
- خود مختار ٹھیکیداران جو نیو یارک اسٹیٹ کے محنت قانون کے تحت ملازم کی تعریف پر پورا نہیں اترتے ہیں۔
- عملی تجربہ کے پروگرام (Work Experience Programs, WEP) کے شرکاء
- اجتماعی سودا کاری کے معاہدے کے ساتھ مشروط مخصوص ملازمین[3]

ملازم کے حقوق کا نوٹس

آپ پر ہر محیط ملازم کو محفوظ اور بیماری کی چھٹی کے ان کے حقوق کا تحریری نوٹس فراہم کرنا ضروری ہے، جس میں محفوظ اور بیماری کی چھٹی اکٹھا اور استعمال کرنے، شکایت درج کرانے کا حق، اور انتقامی کارروائی سے محفوظ رہنے کا حق شامل ہے۔ نوٹس میں آپ کے تقویمی سال کے آغاز اور اختتامی تاریخیں درج ہونا لازم ہے۔ ملازمین پر یہ نوٹس انگریزی زبان میں، اور اگر DCWP کی ویب سائٹ **nyc.gov/workers** پر ترجمہ دستیاب ہو تو ان کی بنیادی زبان میں حاصل کرنے کا حق ہے۔ آپ پر یہ نوٹس ایسی جگہ پر پوسٹ کرنا لازم ہے جو ملازمین کو نظر آئے اور ان کے لیے قابل رسائی ہو۔

---

[1] پشت پر درج تاریخیں نوٹ کر لیں۔ NYC کا محکمہ برائے صارف اور کارکن کا تحفظ (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) حسب مناسبت اس شیٹ کو اپ ڈیٹ کرے گا۔ اپ ڈیٹس کے لیے nyc.gov/workers پر نگاہ رکھیں۔

[2] محفوظ چھٹی کے التزامات 5 مئی 2018 کو نافذ ہوئے۔ آجروں سے محفوظ چھٹی کے لیے *اضافی* چھٹی فراہم کرنے کا تقاضا نہیں کیا جاتا ہے؛ اس کی جگہ، آجروں پر لازم ہے کہ محفوظ چھٹی کے مقاصد کے مدنظر ملازموں کو جمع شدہ چھٹی استعمال کرنے دیں۔

[3] ملازمین محیط نہیں ہوتے ہیں اگر معاہدے میں واضح طور پر قانون کے التزامات ترک کیے گئے ہوں *اور* وہ قابل موازنہ مراعات فراہم کرتے ہوں۔ تاہم، تعمیر یا کریانہ سامان کی صنعت کے جو ملازمین اجتماعی سودا کاری کے معاہدے کے تحت تحفظ یافتہ نہیں ہیں ان کے لیے، اگر معاہدے میں واضح طور پر قانون کے التزامات ترک نہیں کیے گئے ہوں تو قانون لاگو نہیں ہوتا ہے۔

محفوظ اور بیماری کی چھٹی اکٹھا کرنا اور اس کا استعمال

آپ پر لازم ہے کہ:

- جیسے ہی ملازمین کام کرنا شروع کریں محفوظ اور بیماری کی چھٹی اکٹھا کرنے کی اجازت دیں۔ کم از کم اکٹھا کرنے کی شرح ہر 30 گھنٹے کے کام پر 1 گھنٹہ ہے۔
- محفوظ اور بیماری کی چھٹی اکٹھا ہوتے ہی آپ فوری طور پر ملازمین کو اسے استعمال کرنے کی اجازت دیں۔
- ہر ادائیگی کی مدت کے لیے ملازمین کو تحریری دستاویزی شہادت دیں جو بتائے کہ انہوں نے کتنی محفوظ اور بیماری کی چھٹی استعمال کر لی ہے، جمع کی ہیں اور کتنی باقی بچی ہیں۔

استثناء: اگر کوئی ملازم اجتماعی سودا کاری کے معاہدے کے تحت محیط ہے جو 1 اپریل 2014 کو مؤثر تھا تو، ملازم معاہدے کی میعاد ختم ہونے کی تاریخ سے قانون کے تحت محفوظ اور بیماری کی چھٹی حاصل کرنا شروع کرتا ہے۔

ریکارڈ رکھنا

آپ پر کم از کم تین سالوں تک قانون کی تعمیل کو ضبط تحریر کرتے ہوئے ریکارڈز سنبھال کر اور برقرار رکھنا لازم ہے۔ آپ پر محفوظ اور بیماری کی چھٹی استعمال کرنے کی ملازم کی وجوہات سے متعلق کوئی معلومات خفیہ رکھنا لازم ہے الّا یہ کہ ملازم آپ کو اس کا افشاء کرنے کی اجازت دے یا از روئے قانون افشاء مطلوب ہو۔ آپ پر نوٹس موصول ہونے پر ایک متفقہ وقت پر NYC کا محکمہ برائے صارف اور کارکن کا تحفظ (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) کو ریکارڈز دستیاب کرانا لازم ہے۔

پیشگی نوٹس

اگر ضرورت متوقع ہے، تو آپ محفوظ اور بیماری کی چھٹی کا استعمال کرنے کے ملازم کے ارادے سے متعلق سات دنوں تک کے پیشگی نوٹس کا تقاضا کر سکتے ہیں۔ اگر ضرورت غیر متوقع ہے تو، آپ جتنی جلدی قابل عمل (معقول) ہو ملازم سے نوٹس دینے کا تقاضا کر سکتے ہیں۔

دستاویزی شہادت

اگر کوئی ملازم محفوظ اور بیماری کی چھٹی کے طور پر لگاتار تین سے زیادہ دنوں کا استعمال کرتے ہیں تو آپ معقول دستاویزی شہادت طلب کر سکتے ہیں۔ آپ مطالبہ کر سکتے ہیں:

- بیماری کی چھٹی کے مدنظر لائسنس یافتہ نگہداشت صحت فراہم کنندہ سے ایک دستخط شدہ پرچی کا؛ یا
- سماجی خدمت فراہم کنندہ، قانونی خدمت فراہم کنندہ، کلیسائی ممبران کی جانب سے دستاویزی شہادت یا بیماری کی چھٹی کی ضرورت بتاتے ہوئے ملازم کا تحریر کردہ نوٹری سے تصدیق شدہ خط

آپ اس امر کا تقاضا نہیں کر سکتے کہ جس وجہ سے ملازم نے محفوظ اور بیماری کی چھٹی کا استعمال کیا اس کی دستاویزی شہادت بیان کرے۔ دوسرے قوانین کے تحت افشاء کی ضرورت ہو سکتی ہے۔

آپ پر ملازمین کو درج ذیل کے لیے باز ادائیگی کرنا لازم ہے:

- مطلوبہ بیماری کی چھٹی کی دستاویزی شہادت فراہم کرنے کے لیے نگہداشت صحت فراہم کنندگان کی عائد کردہ فیس؛ اور
- مطلوبہ محفوظ چھٹی کی دستاویزی شہادت حاصل کرنے کے لیے تمام معمول لاگتیں اور اخراجات۔

غیر استعمال شدہ محفوظ اور بیماری کی چھٹی

کوئی ملازم 40 گھنٹے (اور اگر قابل اطلاق ہو تو 1 جنوری 2021 سے مؤثر 56 گھنٹے) تک کی غیر استعمال شدہ محفوظ اور بیماری کی چھٹی کو اگلے تقویمی سال میں لے جا سکتا ہے۔ البتہ، آپ ملازم کو فی کیلنڈر سال صرف 40 (یا 56) گھنٹے تک کی محفوظ اور بیماری کی چھٹی استعمال کرنے کی اجازت دینے کے پابند ہیں۔

آپ تقویمی سال کے آخر میں غیر استعمال شدہ محفوظ اور بیماری کی چھٹی کے مدنظر ملازم کو ادائیگی کرنے کا انتخاب کر سکتے ہیں – لیکن یہ مطلوب نہیں ہے۔ اگر آپ ملازمین کو غیر استعمال شدہ محفوظ اور بیماری کی چھٹی کے مدنظر ادائیگی کر دیتے ہیں اور آپ ملازم کو با معاوضہ محفوظ اور بیماری کی چھٹی کی اتنی رقم فراہم کر دیتے ہیں جو نئے تقویمی سال کے پہلے دن کو نئے تقویمی سال کے مدنظر قانون کے تقاضوں کو پورا یا اس سے تجاوز کرتا ہو تو وہ محفوظ اور بیماری کی چھٹی کو آگے نہیں لے جا سکتے ہیں۔

انتقامی کارروائی

آپ محفوظ اور بیماری کی چھٹی کی درخواست دینے یا استعمال کرنے پر ملازمین کے خلاف انتقامی کارروائی نہیں کر سکتے۔ انتقامی کارروائی میں کسی ملازم کے خلاف دھمکی، تادیب، برخاستگی، تنزلی، معطلی، یا کسی ملازم کے گھنٹوں میں کمی، یا اس کے خلاف ملازمت سے متعلق ایسی ناموافق کارروائی کا استعمال کرنا شامل ہے جو ملازم کو قانون کے تحت عطا کردہ کسی حق کے استعمال یا استعمال کی کوشش کرنے سے روکتا ہو، جس میں قیاسی ترک وطن کی حالت یا کام کی اجازت دہندگی سے متعلق کارروائیاں شامل ہیں۔

شکایات

اگر کوئی ملازم DCWP کے پاس شکایت درج کرواتا ہے تو، DCWP تحریری جواب کے لیے آپ سے رابطہ کرے گا۔ آپ پر 14 دنوں کے اندر یا، الزامات کے لحاظ سے بعض اوقات اس سے بھی جلدی DCWP کو جواب دینا لازم ہے۔ DCWP شکایت کو حل کرنے کے لیے آپ کے ساتھ کام کرے گا۔

تفتیش کا نوٹس

اگر آپ کو تفتیش کا نوٹس موصول ہوتا ہے تو، درخواست کردہ تمام معلومات اور دستاویزات فراہم کریں۔ تعمیل میں ناکامی سے قانون کی خلاف ورزی لازم آ سکتی ہے اور اس کا نتیجہ جرمانے کے علاوہ دیوانی ہرجانے اور دیگر امکانی خلاف ورزیوں کے مدنظر ریلیف کی صورت میں برآمد ہو سکتا ہے۔ ریکارڈز پیش کرنے میں ناکامی سٹی کے انتظامی ٹرائبونل میں قانونی کارروائی کی صورت میں آپ کے کیس کو منفی طریقے سے متاثر کر سکتی ہے۔ آپ کو ٹرائل کے بغیر کسی بھی بھی خلاف ورزی کا تصفیہ کرنے کا موقع ملے گا یا آپ سٹی کے انتظامی ٹرائبونل میں غیر جانبدار جج کے سامنے پیش ہو سکتے ہیں۔

اپ ڈیٹ شدہ 11/20/2020

سوالات ہیں؟ مزید معلومات کے لیے یا DCWP سے رابطہ کرنے کے لیے:

- قانون اور اکثر پوچھے گئے سوالات کے لیے **nyc.gov/workers** ملاحظہ کریں
- لائیو چیٹ استعمال کریں، جو **nyc.gov/BusinessToolbox** پر دستیاب ہے
- **PSSL@dcwp.nyc.gov** پر ای میل کریں
- **311** (NYC کے باہر 212-NEW-YORK) پر کال کریں اور "Paid Safe and Sick Leave" (با معاوضہ محفوظ اور بیماری کی چھٹی) بولیں

NYC Consumer and Worker Protection