

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

Nowe zmiany do ustawy o płatnym urlopie chorobowym i udzielanym 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. Jeśli pracuje Pan/Pani w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy w firmie o dowolnej wielkości lub organizacji non-profit w mieście Nowy Jork lub jako pracownik domowy w gospodarstwie domowym w mieście Nowy Jork, proszę się zapoznać z niniejszym dokumentem<sup>1</sup> w celu zrozumienia praw pracownika. 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;
- bezpieczeństwo, 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.

## Pracownicy domowi objęci/nieobjęci ustawą

| Objęci   | Nieobjęci  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin</li> <li>• Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin</li> <li>• Pracownicy domowi</li> <li>• Pracownicy programów pracy tymczasowej</li> <li>• Pracownicy będący członkami rodzin, z wyłączeniem właścicieli</li> <li>• Pracownicy mieszkający poza miastem Nowy Jork</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenci federalnych programów studiów zawodowych</li> <li>• Pracownicy, których praca podlega wynagrodzeniu na podstawie kwalifikowanych programów stypendialnych</li> <li>• Pracownicy instytucji rządowych</li> <li>• 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)</li> <li>• Niezależni wykonawcy, którzy nie spełniają kryteriów definicji pracownika na podstawie prawa pracy stanu Nowy Jork</li> <li>• Uczestnicy programów doświadczenia zawodowego (Work Experience Programs, WEP)</li> <li>• Określeni pracownicy objęci układem zbiorowym pracy</li> </ul> |

*Uwaga:* jeżeli Pana/Pani pracodawca posiada obecnie politykę umożliwiającą pracownikom korzystanie z urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, polityka ta musi spełniać lub przewyższać wymogi ustawy.

## Powiadomienie dotyczące praw pracowników

Jeżeli jest Pan/Pani pracownikiem spełniającym wymogi, Pana/Pani pracodawca musi przekazać Panu/Pani pisemne powiadomienie o przysługującym Panu/Pani prawie do urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa. Ma Pan/Pani prawo do otrzymania powiadomienia w języku angielskim i w swoim głównym języku, jeżeli na stronie DCWP dostępne jest tłumaczenie: [nyc.gov/workers](https://www.nyc.gov/workers). **Proszę zachować kopię otrzymanego powiadomienia.** Pracodawca musi również wyeksponować powiadomienie w miejscu pracy, w sposób widoczny i dostępny dla pracowników.

## Ilość urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa

| Liczba pracowników zatrudnionych przez pracodawcę  | Dochód roczny pracodawcy                      | Liczba dni urlopu na rok kalendarzowy* | Urlop płatny lub bezpłatny |
|--|---|--|----------------------------|
| 1–4  | Mniej niż 1 mln USD                           | Do 40 godzin                           | Bezpłatny                  |
|  | <b>Od 1.01.2021:</b><br>Co najmniej 1 mln USD | Do 40 godzin                           | Płatny                     |
| 5 lub więcej zatrudnionych przez pracodawcę prywatnego lub non-profit<br>LUB<br><b>Od 30.09.2020:</b><br>1 lub więcej pracowników domowych zatrudnianych przez pracodawcę domowego | ND  | Do 40 godzin                           | Płatny                     |
| <b>Od 1.01.2021:</b><br>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. Powiadomienie dotyczące praw pracowników musi określać rok kalendarzowy pracodawcy.

Jeżeli Pana/Pani pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia *płatnego* urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, musi Pan/Pani otrzymywać swoją regularną stawkę godzinową, nie mniej niż aktualne wynagrodzenie minimalne.

## Nabywanie uprawnień oraz wykorzystanie urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa

Pracownik:

- Nabywa uprawnienia do urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa, gdy tylko rozpocznie pracę. Pracownik nabywa 1 godzinę urlopu za każde 30 przepracowanych godzin.
- Może skorzystać z urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa od razu po nabyciu uprawnień.
- Musi otrzymać od pracodawcy pisemną dokumentację za każdy okres objęty wynagrodzeniem, zawierającą informacje na temat wykorzystanych, przysługujących i pozostałych dni urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa.

*Wyjątek:* pracownicy objęci układem zbiorowym pracy, który obowiązywał 1 kwietnia 2014 r., zaczną nabywać urlop chorobowy i zabezpieczający na mocy Ustawy od dnia wygaśnięcia tego układu.

<sup>1</sup> Proszę zapisać datę na odwrocie. Wydział Spraw Konsumentek i Ochrony Pracowników miasta Nowy Jork (NYC Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) zaktualizuje niniejszy dokument w razie potrzeby. Zachęcamy do śledzenia aktualnych informacji na stronie [nyc.gov/workers](https://www.nyc.gov/workers).

## Dozwolone powody skorzystania z urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa

Pracownik może skorzystać z urlopu chorobowego i ze względów bezpieczeństwa w przypadku:

- Choroby psychicznej lub fizycznej, urazu lub schorzenia; konieczności uzyskania diagnozy medycznej, opieki lub leczenia choroby psychicznej lub fizycznej, urazu lub schorzenia; potrzeby uzyskania profilaktycznej opieki medycznej.
- Konieczności sprawowania opieki nad członkiem rodziny, który wymaga diagnozy medycznej, opieki lub leczenia choroby psychicznej lub fizycznej, urazu lub schorzenia bądź potrzebuje profilaktycznej opieki medycznej.
- Zamknięcia firmy pracodawcy z powodu zagrożenia dla zdrowia publicznego lub konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem z powodu zamknięcia szkoły lub placówki opiekuńczej ze względu na zagrożenie dla zdrowia publicznego.
- Bycia ofiarą dowolnego czynu (lub zagrożenia) przemocy domowej, niechcianego kontaktu seksualnego, stalkingu lub handlu ludźmi oraz konieczności podjęcia działań niezbędnych do powrotu do zdrowia fizycznego, psychicznego lub poprawy sytuacji ekonomicznej bądź bezpieczeństwa własnego lub członka rodziny albo ochrony osób współpracujących, w tym:
  - Uzyskania usług schroniska dla ofiar przemocy domowej, centrum kryzysowego na wypadek gwałtu lub innych programów usług.
  - Udziału w planowaniu bezpieczeństwa, przeprowadzce lub innych działaniach w celu ochrony bezpieczeństwa własnego lub członka rodziny, łącznie z zapisaniem dzieci do nowej szkoły.
  - Spotkania z prawnikiem lub pracownikiem społecznym w celu uzyskania informacji i porad dotyczących opieki; wizyt; problemów małżeńskich; nakazu ochrony; imigracji; zakwaterowania; dyskryminacji w zatrudnieniu, zakwaterowaniu lub przyznaniu kredytu konsumenckiego.
  - Zgłoszenia incydentu przemocy domowej do organów ścigania lub wizyty w biurze prokuratury okręgowej.

Ustawa uznaje następujące osoby za „członków rodziny”:

- Osoby, których bliski związek z pracownikiem odpowiada relacjom w rodzinie
- Dziecko (biologiczne, adoptowane, przysposobione; podopieczny; dziecko pracownika *sprawującego władzę rodzicielską*)
- Wnuk
- Małżonek
- Partner
- Rodzic
- Dziadkowie
- Dziecko lub rodzic małżonka bądź partnera pracownika
- Rodzeństwo (w tym rodzeństwo przyrodnie, adoptowane lub przybrane)
- Inne osoby związane pokrewieństwem z pracownikiem

## Powiadomienie z wyprzedzeniem

Jeśli dana potrzeba jest możliwa do przewidzenia, pracodawca może wymagać powiadomienia z wyprzedzeniem do siedmiu dni o zamiarze skorzystania z urlopu chorobowego lub ze względów bezpieczeństwa. Jeśli danej potrzeby nie można przewidzieć, pracodawca może wymagać przekazania powiadomienia w najszybszym możliwym terminie. Pracodawca może zażądać od pracownika przedstawienia pisemnej weryfikacji na potwierdzenie wykorzystania urlopu chorobowego lub ze względów bezpieczeństwa do celów związanych z bezpieczeństwem lub zdrowiem.

## Dokumentacja

Pracodawca może wymagać przedstawienia stosownej dokumentacji w przypadku wykorzystania ponad trzech dni roboczych z rzędu w ramach urlopu chorobowego lub ze względów bezpieczeństwa. Pracodawca może wymagać:

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

*Pracodawca nie może wymagać wskazania w dokumentacji przyczyn skorzystania z urlopu ze względów bezpieczeństwa lub chorobowego. Ujawnienie może być wymagane na mocy innych przepisów.*

Pana/Pani pracodawca jest zobowiązany do zwrócenia Panu/Pani:

- 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

Niewykorzystany urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa w wymiarze do 40 godzin (lub odpowiednio 56 godzin od 1 stycznia 2021 r.) można przenieść 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.

## 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, a także wszelkie niekorzystne działania dotyczące zatrudnienia przeciwko pracownikowi korzystającemu lub podejmującemu próbę skorzystania z praw zagwarantowanych ustawowo, co obejmuje działania związane z postrzeganiem statusu imigracyjnym lub pozwoleniem na pracę.

## Zażalenia

Przysługuje Panu/Pani prawo do wniesienia zażalenia do DCWP. Aby uzyskać formularz zażalenia, należy wejść na stronę [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers) lub zadzwonić pod numer 311 (212-NEW-YORK poza NYC).

Aktualizacja z 20.11.2020 r.



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

- Odwiedź stronę [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers), aby sprawdzić przepisy prawa i często zadawane pytania.
- Napisz na adres [PSSL@dcwp.nyc.gov](mailto:PSSL@dcwp.nyc.gov).
- Zadzwon pod numer **311** (212-NEW-YORK poza NYC) i podaj hasło „Paid Safe and Sick Leave” (płatny urlop chorobowy i ze względów bezpieczeństwa).