

सवेतन सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश नियोक्ता को क्या जानना चाहिए

न्यूयॉर्क सिटी (NYC) के सवेतन सुरक्षित एवं अस्वस्थता अवकाश अधिनियम (पेड सेफ एंड सिक लीव लॉ) में नए संशोधन 30 सितंबर, 2020 और 1 जनवरी, 2021 से प्रभावी होंगे। यदि आप न्यूयॉर्क सिटी (NYC) में एक निजी या गैर-लाभकारी नियोक्ता हैं या यदि आप NYC में घरेलू कामगारों को¹ नियुक्त करते हैं, तो नियोक्ता की जिम्मेदारियों को समझने के लिए इस तथ्य पत्रक को पढ़ें। कानून के तहत, शामिल किए गए कर्मचारियों को सवेतन सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश का उपयोग करने का अधिकार है:

- स्वास्थ्य, जिसमें स्वयं या परिवार के किसी सदस्य की देखभाल और उपचार शामिल है; तथा
- सुरक्षा², जिसमें कर्मचारी या परिवार का कोई सदस्य घरेलू हिंसा, अवांछित यौन संपर्क, पीछा करने या मानव तस्करी के किसी भी कृत्य या खतरे का शिकार हो सकता है, तो सहायता लेना या अन्य सुरक्षा उपाय करना शामिल है।

घरेलू कर्मचारी के सभी निजी और गैर-लाभकारी नियोक्ता और नियोक्ताओं को सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश प्रदान करना चाहिए

कर्मचारी अधिकारों का नोटिस	नियोक्ता की वार्षिक आय	प्रति कैलेंडर वर्ष अवकाश की राशि*	वैतनिक या अवैतनिक अवकाश
1-4	\$1 मिलियन से कम	40 घंटे तक	अवैतनिक
	1/1/2021 से प्रभावी:	40 घंटे तक	सवेतन
	\$1 मिलियन या अधिक		
5 या अधिक निजी द्वारा नियोजित या गैर-लाभकारी नियोक्ता या प्रभावी 9/30/2020: 1 या अधिक घरेलू कर्मचारी घरेलू नियोक्ता द्वारा नियोजित	लागू नहीं	40 घंटे तक	सवेतन
1/1/2021 से प्रभावी: 100 या अधिक निजी या गैर-लाभकारी नियोक्ता या घरेलू कर्मचारियों के नियोक्ता द्वारा नियोजित	लागू नहीं	56 घंटे तक	सवेतन

*नोट: "कैलेंडर वर्ष" का वित्त नियोक्ता द्वारा निर्धारित कोई भी नियमित और लगातार 12 महीने की अवधि है।

यदि आपको सवेतन सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश प्रदान करना आवश्यक है, तो आपको कर्मचारियों को उनकी नियमित प्रति घंटा की दर से भुगतान करना होगा और वर्तमान न्यूनतम वेतन से कम नहीं होना चाहिए।

यदि आपके पास मौजूदा नीति है जो कर्मचारियों को सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश का उपयोग करने की अनुमति देती है, तो आपकी नीति को कानून की आवश्यकताओं को पूरा करना चाहिए या उससे अधिक होना चाहिए।

कर्मचारी जो कानून द्वारा शामिल नहीं हैं

आपको निम्नलिखित कर्मचारियों को सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश प्रदान करने की आवश्यकता नहीं है:

- संघीय कार्य-अध्ययन कार्यक्रमों में छात्र
- कर्मचारी जिनके कार्य की भरपाई योग्य छात्रवृत्ति कार्यक्रमों द्वारा की जाती है
- सरकारी एजेंसियों के कर्मचारी
- भौतिक चिकित्सक, व्यावसायिक चिकित्सक, भाषण भाषा रोगविज्ञानी, श्रवण विज्ञानी जिन्हें न्यूयॉर्क राज्य शिक्षा विभाग द्वारा लाइसेंस प्राप्त है (यदि वे अपनी मर्जी से कार्य के लिए कॉल करते हैं, तो अपना स्वयं का कार्य अनुसूची निर्धारित करते हैं, संदर्भित किसी भी कार्य को अस्वीकार या स्वीकार करने की क्षमता रखते हैं। उन्हें औसत प्रति घंटा वेतन से अधिक भुगतान किया जाता है, जो कि संघीय न्यूनतम वेतन का कम से कम चार गुना है)
- स्वतंत्र ठेकेदार जो न्यूयॉर्क राज्य श्रम कानून के तहत एक कर्मचारी की परिभाषा को पूरा नहीं करते हैं
- कार्य अनुभव कार्यक्रमों में भाग लेने वाले
- कुछ कर्मचारी सामूहिक सौदेबाजी समझौते के अधीन हैं³

कर्मचारी अधिकारों की सूचना

आपको प्रत्येक शामिल किए गए कर्मचारी को उनके सुरक्षित अस्वस्थता अवकाश के अधिकार की लिखित सूचना प्रदान करनी होगी, जिसमें सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश का प्रोद्भव और उपयोग, शिकायत दर्ज करने का अधिकार और प्रतिशोध से मुक्त होने का अधिकार शामिल है। नोटिस में आपके कैलेंडर वर्ष की शुरुआत और समाप्ति तिथियां अवश्य होनी चाहिए। यदि DCWP वेबसाइट nyc.gov/workers पर अनुवाद उपलब्ध है, तो कर्मचारियों को अंग्रेजी और उनकी प्राथमिक भाषा में नोटिस का अधिकार है। आपको कार्यस्थल में ऐसे क्षेत्र में भी नोटिस प्रकशित करना होगा जो कर्मचारियों के लिए देखने योग्य और पहुंच योग्य हो।

¹ पिछली तारीख नोट करें। NYC उपभोक्ता और कर्मचारी संरक्षण विभाग (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) इस पत्रक को उपयुक्त के रूप में अपडेट करेगा। अपडेट के लिए nyc.gov/workers की निगरानी करें।

² सुरक्षित अवकाश प्रावधान 5 मई, 2018 को प्रभावी हुए। नियोक्ताओं को सुरक्षित अवकाश के लिए अतिरिक्त समय देने की आवश्यकता नहीं है; इसके अतिरिक्त, नियोक्ताओं को कर्मचारियों को सुरक्षित अवकाश के प्रयोजनों के लिए उपाजित अवकाश का उपयोग करने की अनुमति देनी चाहिए।

³ यदि अनुबंध स्पष्ट रूप से कानून के प्रावधानों को माफ करता है और तुलनीय लाभ प्रदान करता है तो इसमें कर्मचारी शामिल नहीं होते हैं। हालांकि, सामूहिक सौदेबाजी समझौते द्वारा शामिल किए गए निर्माण या किराना उद्योगों में कर्मचारियों के लिए, कानून लागू नहीं होता है यदि अनुबंध स्पष्ट रूप से कानून के प्रावधानों को माफ कर देता है।

सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश प्रोद्भवन और उपयोग

आपको चाहिए:

- शामिल किए गए कर्मचारियों को जैसे ही वे कार्य करना शुरू करते हैं, सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश अर्जित करने की अनुमति दें। आप काम करने के 30 घंटों के लिए 1 घंटे की दर से सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश ले सकते हैं।
- कर्मचारियों को सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश का उपयोग करने की अनुमति दें जैसे ही वे इसे अर्जित करते हैं।
- कर्मचारियों को प्रत्येक वेतन अवधि में लिखित दस्तावेज़ दें जो दर्शाता है कि उन्होंने कितनी सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश का उपयोग किया है, अर्जित किया है और छोड़ दिया है।

अपवाद: यदि कोई कर्मचारी संघीय भावतोल समझौते से आच्छादित है, जो 1 अप्रैल 2014 तक प्रभावी था, तो कर्मचारी अनुबंध समाप्त होने की तिथि से शुरू होने वाले कानून के तहत सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश अर्जित करना शुरू कर देता है।

रिकॉर्ड रखना

आपको कम से कम तीन वर्षों के लिए कानून के अनुपालन का दस्तावेज़ीकरण करते हुए रिकॉर्ड रखना और बनाए रखना चाहिए। जब तक कर्मचारी आपको इसका खुलासा करने की अनुमति नहीं देता या कानून द्वारा प्रकटीकरण की आवश्यकता नहीं है, तब तक आपको किसी कर्मचारी के सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश का उपयोग करने के कारणों से संबंधित कोई भी जानकारी गोपनीय रखनी चाहिए। आपको किसी सहमत समय पर नोटिस पर न्यूयॉर्क (NYC) उपभोक्ता और कार्यकर्ता संरक्षण विभाग (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) को रिकॉर्ड उपलब्ध कराना होगा।

अग्रिम नोटिस

यदि आवश्यकता निकट है, तो आपको किसी कर्मचारी के सुरक्षित या अस्वस्थता अवकाश का उपयोग करने के इरादे के बारे में सात दिनों की अग्रिम सूचना की आवश्यकता हो सकती है। यदि आवश्यकता अप्रत्याशित है, तो आपको जल्द से जल्द (उचित) नोटिस देने के लिए एक कर्मचारी की आवश्यकता हो सकती है।

दस्तावेज़

यदि कोई कर्मचारी सुरक्षित या अस्वस्थता अवकाश के रूप में लगातार तीन से अधिक कार्यदिवसों का उपयोग करता है, तो आपको उचित दस्तावेज़ीकरण की आवश्यकता हो सकती है। आपको आवश्यकता हो सकती है:

- अस्वस्थता अवकाश के लिए लाइसेंस शुद्ध स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता द्वारा हस्ताक्षरित एक नोट; या
- एक सामाजिक सेवा प्रदाता, कानूनी सेवा प्रदाता, पादरी वर्ग के सदस्य, या कर्मचारी द्वारा लिखित नोटरीकृत पत्र जो सुरक्षित अवकाश की आवश्यकता को दस्तावेज़ से दर्शाता है।

आपको उस दस्तावेज़ की आवश्यकता नहीं हो सकती है जो उस कारण को निर्दिष्ट करता है जिसके लिए कर्मचारी ने सुरक्षित या अस्वस्थता अवकाश का उपयोग किया था। अन्य कानूनों द्वारा प्रकटीकरण की आवश्यकता हो सकती है।

आपको कर्मचारियों को मुआवज़ा देना होगा:

- स्वास्थ्य देखभाल प्रदाताओं द्वारा आवश्यक अस्वस्थता अवकाश दस्तावेज़ प्रदान करने के लिए शुल्क लिया जाता है; तथा
- आवश्यक सुरक्षित अवकाश दस्तावेज़ प्राप्त करने के लिए सभी उचित लागत या खर्च।

अप्रयुक्त सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश

एक कर्मचारी अगले कैलेंडर वर्ष में अप्रयुक्त सुरक्षित और बीमार अवकाश के 40 घंटे (या, यदि लागू हो, 1 जनवरी 2021 से प्रभावी 56 घंटे) तक ले जा सकता है। हालांकि, आपको किसी कर्मचारी को प्रति कैलेंडर वर्ष में केवल 40 (या 56) घंटे की सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश का उपयोग करने की अनुमति देनी होगी।

आप कैलेंडर वर्ष के अंत में अप्रयुक्त सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश के लिए किसी कर्मचारी को भुगतान करना चुन सकते हैं—लेकिन आवश्यक नहीं है। कर्मचारी सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश नहीं ले सकते हैं यदि आप उन्हें अप्रयुक्त सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश के लिए भुगतान करते हैं और आप कर्मचारी को भुगतान की गई सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश की राशि प्रदान करते हैं जो नए कैलेंडर वर्ष के लिए पहली बार कानून की आवश्यकताओं को पूरा करती है या उससे अधिक है नए कैलेंडर वर्ष का दिन।

प्रतिशोध

आप सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश का अनुरोध करने या उसका उपयोग करने के लिए कर्मचारियों के खिलाफ जवाबी कार्रवाई नहीं कर सकते। प्रतिशोध में कोई भी धमकी, अनुशासन, बर्खास्तगी, पदावनति, निलंबन, या कर्मचारी के घंटों में कमी, या किसी कर्मचारी के खिलाफ कोई अन्य प्रतिकूल रोजगार कार्रवाई शामिल है जो किसी कर्मचारी को कानून के तहत गारंटी-शुद्ध किसी भी अधिकार का प्रयोग करने या प्रयोग करने से रोकता है, जिसमें कथित आप्रवास स्थिति या कार्य प्राधिकरण के लिए संबंधित कार्य शामिल हैं।

शिकायतें

यदि कोई कर्मचारी DCWP के पास शिकायत दर्ज करता है, तो DCWP लिखित प्रतिक्रिया के लिए आपसे संपर्क करेगा। आपको आरोपों के आधार पर DCWP को 14 दिनों के भीतर, या कभी-कभी इससे पहले जवाब देना होगा। DCWP शिकायत के समाधान के लिए आपके साथ काम करेगा।

जांच की सूचना

यदि आपको जांच की सूचना प्राप्त होती है, तो मांगी गई सभी जानकारी और दस्तावेज़ प्रदान करें। अनुपालन में विफलता कानून का उल्लंघन हो सकती है और इसके परिणामस्वरूप नागरिक दंड के अलावा जुर्माना और अन्य संभावित उल्लंघनों के लिए राहत मिल सकती है। रिकॉर्ड प्रस्तुत करने में विफलता शहर के प्रशासनिक न्यायाधिकरण में कार्यवाही की स्थिति में आपके मामले को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकती है। आपके पास बिना किसी मुकदमे के किसी भी उल्लंघन को निपटाने का अवसर होगा या आप शहर के प्रशासनिक न्यायाधिकरण में निष्पक्ष न्यायाधीश के सामने पेश हो सकते हैं।

अपडेट किया गया 11/20/2020



किसी तरह का प्रश्न है? अधिक जानकारी के लिए या DCWP से संपर्क करने के लिए:

- कानून और अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्नों के लिए nyc.gov/workers पर जाएं
- लाइव चैट का उपयोग करें, जो nyc.gov/BusinessToolbox पर उपलब्ध है।
- ईमेल PSSL@dcwp.nyc.gov
- 311 (NYC के बाहर 212-न्यूयॉर्क) पर कॉल करें और कहें कि "सुरक्षित और अस्वस्थता अवकाश का भुगतान किया"