

*Niniejsza publikacja zawiera informacje aktualne na dzień 21 marca.
Prosimy również odwiedzać stronę nyc.gov/workers.*

Ważne informacje dla pracodawców i pracowników:

Aktualizacja przepisów dotyczących praw pracowniczych w kontekście działań miasta Nowy Jork, których celem jest zatrzymanie rozprzestrzeniania się nowego typu koronawirusa (COVID-19)

Niniejsza publikacja została przygotowana przez Nowojorski Wydział Spraw Konsumentek i Ochrony Pracowników (NYC Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) i zawiera następujące treści: podsumowanie przepisów miejskiego prawa pracy dotyczących pracodawców i pracowników, mających zastosowanie w procesie minimalizacji negatywnego wpływu epidemii COVID-19 na osoby zatrudnione.

Kwestie dotyczące osób wykonujących pracę na terenie miasta Nowy Jork są również uregulowane federalnymi przepisami prawa pracy. Niniejsza publikacja zawiera kilka aktualizacji istotnych sekcji. Więcej informacji znajduje się na stronie ny.gov/COVIDpaysickleave oraz dol.gov/agencies/whd/pandemic.

Niniejsza publikacja zawiera również istotne informacje na temat miejskich oraz stanowych źródeł informacji dla przedsiębiorstw oraz pracowników.

Dyskryminacja oraz działania odwetowe są niezgodne z prawem.

Osobom pracującym w Nowym Jorku przysługują pewne prawa niezależnie do statusu imigracyjnego. Zgodnie z przepisami prawa miasta Nowy Jork niezgodne z prawem są następujące działania:

- Zwalnianie pracownika lub zabranianie mu przychodzenia do pracy bądź zmuszanie go do kwarantanny domowej wyłącznie ze względu na jego rasę lub pochodzenie etniczne.
- Działania odwetowe przeciwko pracownikom, którzy dążą do – lub starają się dążyć do – egzekwowania praw pracowniczych, takich jak korzystanie z płatnego urlopu chorobowego, wnioskowanie o wypłatę premii lub zmiana harmonogramu pracy. Działania odwetowe obejmują wszelkiego rodzaju groźby, działania dyscyplinarne, zwolnienie, degradację, zawieszenie lub redukcję liczby godzin pracy, jak również każde inne działanie utrudniające pracownikowi wykonywanie jego obowiązków.

Ustawa o płatnym urlopie chorobowym oraz ze względów bezpieczeństwa

Prawo to chroni pracowników przedsiębiorstw i organizacji non profit prowadzących działalność na terenie Nowego Jorku bez względu na ich wielkość, w tym:

- pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin
- pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin
- pracowników tymczasowych
- pracowników ze stawką dzienną i wykonujących pracę na wezwanie
- pracowników nieudokumentowanych
- pracowników będących członkami rodzin właścicieli firm
- pracowników, którzy nie mieszkają w Nowym Jorku, ale pracują w Nowym Jorku
- pracowników, którzy sprawują funkcje nadzorcze

Pracownicy mogą rozpocząć korzystanie z płatnego urlopu chorobowego po upływie 120 dni od daty ich zatrudnienia.

Zgodnie z prawem:

- Pracownikom przysługuje do 40 godzin (5 dni) płatnego urlopu chorobowego w każdym roku kalendarzowym.
 - W firmach zatrudniających 5 lub więcej pracowników urlop jest *płatny*.
 - W firmach zatrudniających mniej niż 5 pracowników urlop jest *bezpłatny*.
- Pracownicy mogą skorzystać z urlopu w celu zadbania o siebie lub o członków swojej rodziny, rozumianych jako dowolne niekoniecznie spokrewnione z pracownikami osoby pozostające z nimi w bliskiej relacji, i mogą wykorzystać całą pulę godzin urlopowych jednorazowo.
- Aby móc skorzystać z urlopu, pracownicy *nie mają obowiązku* wyznaczać innych osób, które będą wykonywać ich pracę w czasie ich nieobecności.
- Pracownicy mogą skorzystać z urlopu w celu zadbania o siebie lub członków swojej rodziny w następujących przypadkach: choroba, uraz, poprawa stanu zdrowia lub profilaktyczna opieka zdrowotna (na przykład pozostanie w domu w celu monitorowania ewentualnych objawów choroby COVID-19). Przykłady dopuszczalnych powodów wykorzystania urlopu chorobowego:
 - Stan zdrowia pracownika pogorszył się lub wystąpiły u niego objawy choroby COVID-19.
 - Pracownik ma zostać poddany testom na obecność grypy lub choroby COVID-19.
 - Pracownik przebywa w kwarantannie – której warunki mogą być określone przez przepisy stanowe lub federalne – lub w izolacji domowej w celach zapobiegawczych.
 - Pracownik opiekuje się członkiem rodziny na podstawie nakazu poddania się obowiązkowej lub zapobiegawczej kwarantannie.
- Pracownicy mogą wykorzystać urlop chorobowy w przypadku, gdy decyzją urzędnika państwowego **działalność** jego miejsca zatrudnienia zostanie tymczasowo zawieszona w sytuacji zagrożenia zdrowia publicznego. Pracownicy mogą wykorzystać *pulę* nagromadzonych godzin urlopu chorobowego, gdy działalność ich miejsca zatrudnienia zostanie tymczasowo wstrzymana – może być to maksymalnie 40 godzin.
- Pracownicy mogą wykorzystać urlop chorobowy w przypadku, gdy decyzją urzędnika państwowego **działalność** szkoły lub placówki opieki nad ich dziećmi zostanie tymczasowo zawieszona w sytuacji zagrożenia zdrowia publicznego.
- Pracodawcy *nie mają prawa* wymagać od pracowników przedstawiania dokumentacji medycznej, chyba że czas ich nieobecności w pracy *był dłuższy niż 3 dni* z rządu.

12 marca Burmistrz Bill de Blasio ogłosił w Nowym Jorku stan wyjątkowy w związku z epidemią koronawirusa.

15 marca Burmistrz de Blasio wydał nakaz zamknięcia szkół publicznych w dniach 16 marca – 20 kwietnia.

16 marca Burmistrz de Blasio podpisał [rozporządzenie wykonawcze](#) nakładające nowe ograniczenia, zgodnie z którymi działalność niektórych firm i instytucji, takich jak siłownie, kluby nocne, kina, prywatne teatry, sale koncertowe oraz ośrodki aktywizacji seniorów, musiała zostać zawieszona lub ograniczona.

20 marca Gubernator Andrew M. Cuomo podpisał [rozporządzenie wykonawcze](#), które weszło w życie o godz. 20:00, 22 marca, zobowiązujące do pozostania w domach osoby wykonujące zawód niewymieniony na liście zawodów określonych przez gubernatora jako niezbędne w czasie epidemii.

Odwiedź stronę nyc.gov/coronavirus lub wyślij wiadomość* **COVID** pod numer **692-692**, aby otrzymywać oficjalne powiadomienia.
* *Mogą zostać naliczone opłaty za przesyłanie wiadomości i danych.*
Należy skonsultować się z operatorem.

Nowojorski Wydział Spraw Konsumentów i Ochrony Pracowników zachęca pracodawców do podjęcia dodatkowych kroków mających na celu ochronę wszystkich pracowników, klientów oraz ogółu społeczeństwa:

- **Udzielanie dodatkowego urlopu pracownikom w razie potrzeby.**
 - Przepisy prawa miasta Nowy Jork przewidują możliwość skorzystania z urlopu chorobowego, ale Nowojorski Wydział Spraw Konsumentów i Ochrony Pracowników zachęca pracodawców do udzielania dodatkowego urlopu pracownikom chorym, w kwarantannie lub w innych celach związanych z epidemią COVID-19.
 - Pracodawca może zaoferować pracownikowi więcej niż 40 godzin urlopu chorobowego, co może stanowić skuteczne narzędzie walki z rozprzestrzenieniem się choroby COVID-19.
 - Jeżeli pracodawcy nie oferują jeszcze swoim pracownikom dodatkowego urlopu chorobowego, w razie podjęcia przez nich takiej decyzji urlop taki może być płatny lub bezpłatny.
- **Wymaganie od pracowników, których samopoczucie uległo pogorszeniu lub którzy wykazują objawy COVID-19, aby pozostali w domach, i wytłumaczenie im, że nie spowoduje to ryzyka utraty pracy.**
 - Pracownicy mogą wykorzystać więcej niż prawnie zagwarantowane 40 godzin urlopu chorobowego, i powinni pozostać w domach tak długo, jak będzie to konieczne w celu zachowania maksymalnego bezpieczeństwa, jednocześnie mając pewność, że po zakończeniu urlopu ich miejsce pracy będzie nadal na nich czekać.
 - Pracownicy w złym stanie zdrowia będą zobowiązani do pozostania w domach, co pozwoli zminimalizować dalsze rozprzestrzenianie się choroby COVID-19.

Poniżej przedstawiamy omówienie miejskich, stanowych i federalnych przepisów prawnych odnoszących się do epidemii COVID-19.

Prawo	Liczba pracowników	Długość urlopu chorobowego	Stawka wynagrodzenia za urlop chorobowy	Dopuszczalne powody wykorzystania urlopu chorobowego
Ustawa miasta Nowy Jork o płatnym urlopie chorobowym oraz ze względów bezpieczeństwa Więcej informacji znajduje się na stronie internetowej miasta Nowy Jork.	5 lub więcej	Do 40 godzin	Płatny: <ul style="list-style-type: none"> Normalna stawka godzinowa, ale nie niższa niż aktualna minimalna stawka wynagrodzenia 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostyka, opieka, leczenie, uraz, ciężki stan zdrowia lub profilaktyczna opieka zdrowotna dla pracownika lub członka jego rodziny Zamknięcie przez urzędnika publicznego szkoły lub placówki opieki nad dzieckiem z powodu zagrożenia zdrowia publicznego
	1–4	Do 40 godzin	Bezpłatny	
Płatny urlop chorobowy dla pracowników Stanu Nowy Jork z powodu epidemii COVID-19 Obowiązuje od 18 marca 2020 r. Więcej informacji znajduje się na stronie internetowej Stanu Nowy Jork.	1–10	Czas trwania kwarantanny lub izolacji	Jeżeli przychód firmy w minionym roku wyniósł mniej niż 1 mln dolarów: <ul style="list-style-type: none"> Bezpłatny (wszystkie dni) Jeżeli przychód firmy w minionym roku wyniósł więcej niż 1 mln dolarów: <ul style="list-style-type: none"> Płatny (przynajmniej 5 dni) Bezpłatny (pozostałe dni) 	<ul style="list-style-type: none"> Kwarantanna lub izolacja zgodna z zaleceniami rządu* <p><i>* W przypadku gdy federalne i stanowe przepisy na temat obowiązkowej kwarantanny nakładają się na siebie, należy zastosować przepisy prawa federalnego. Prawo stanowe stosuje się, jeżeli gwarantuje ono pracownikom dodatkowe korzyści, których nie zapewnia prawo federalne.</i></p> <p><i>Uwaga: Pracownicy mogą wykorzystać płatny urlop rodzinny lub świadczenia dla osób niepełnosprawnych po wykorzystaniu urlopu chorobowego na obowiązkową kwarantannę lub izolację.</i></p> <p><i>Zgodnie z przepisami prawa stanowego płatny urlop chorobowy jest przyznawany oprócz pracowniczego urlopu chorobowego gwarantowanego przez prawo miasta Nowy Jork.</i></p>
	11–99	Czas trwania kwarantanny lub izolacji	<ul style="list-style-type: none"> Płatny (przynajmniej 5 dni) Bezpłatny (pozostałe dni) 	
	100 lub więcej	Czas trwania kwarantanny lub izolacji	<ul style="list-style-type: none"> Płatny (przynajmniej 14 dni) 	
Pierwsza ustawa federalna opracowana w odpowiedzi na epidemię koronawirusa[†] Obowiązuje od 2 kwietnia 2020 r. <i>Nawet jeżeli firmy są objęte zobowiązaniami wynikającymi z przepisów prawa federalnego, odnoszą się również do nich wymagania wynikające z przepisów prawa miejskiego oraz stanowego, które mogą przyznawać pracownikom więcej praw oraz korzystniejsze świadczenia niż prawo federalne.</i> Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych (Department of Labor, DOL).	Do 500* <i>* Departament Pracy Stanów Zjednoczonych może wydawać rozporządzenia zwalniające z przewidzianych w ustawie pracodawców zatrudniających 50 lub mniej pracowników.</i>	Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin: <ul style="list-style-type: none"> 2 tygodnie (80 godzin) 	Normalna stawka wynagrodzenia do kwoty: <ul style="list-style-type: none"> 511 USD dziennie oraz 5110 USD łącznie 	<ul style="list-style-type: none"> Obowiązkowa kwarantanna lub izolacja Zalecana przez lekarza kwarantanna domowa Zdiagnozowanie choroby COVID-19 na podstawie objawów
		Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin: <ul style="list-style-type: none"> Liczba dni urlopu równa średniej liczbie godzin przepracowanych w okresie 2 tygodni 		
		Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin: <ul style="list-style-type: none"> 2 tygodnie (80 godzin) 	2/3 normalnej stawki wynagrodzenia aż do kwoty: <ul style="list-style-type: none"> 200 USD dziennie oraz 2000 USD łącznie 	
		Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin: <ul style="list-style-type: none"> Liczba dni urlopu równa średniej liczbie godzin przepracowanych w okresie 2 tygodni 		

[†] Pracownikom mogą przysługiwać 2 dodatkowe dni bezpłatnego urlopu w ramach ustawy miasta Nowy Jork o tymczasowej zmianie harmonogramu pracy ([Temporary Schedule Change Law](#)).

^Λ Pracownicy mogą mieć prawo do przedłużonego płatnego lub bezpłatnego urlopu na mocy ustawy o urlopach rodzinnych i zdrowotnych (Family and Medical Leave Act, FMLA).

Ustawa miasta Nowy Jork o tymczasowej zmianie harmonogramu pracy (NYC's Temporary Schedule Change Law)

Zgodnie z prawem:

- Pracownicy mają prawo wnioskować o tymczasową zmianę ich harmonogramu pracy dwa razy do roku z powodów osobistych, a zmiana taka może dotyczyć maksymalnie 2 dni.
 - *Tymczasowa zmiana harmonogramu pracy może zobowiązywać pracownika do wykonywania pracy w sposób zdalny, rozpoczynania i kończenia pracy o wcześniejszej godzinie, wykorzystania krótkoterminowego urlopu bezpłatnego.*
- 2 dni takiego urlopu przyznawane są oprócz pracowniczego urlopu chorobowego.
- Czas wolny od pracy w przypadku skorzystania z prawa do tymczasowej zmiany harmonogramu pracy może być płatny lub bezpłatny.

Sytuacje, które uprawniają do skorzystania z tego prawa, to:

- Opieka nad osobą nieletnią lub osobą dorosłą wymagającą opieki.
- Udział w postępowaniu prawnym mającym na celu uzyskanie podstawowych świadczeń.
- Urlop z powodu choroby, w tym kwarantanny.

Przykłady prawidłowego wykorzystania czasu wolnego od pracy w ramach tymczasowej zmiany harmonogramu pracy:

- Pracownik opiekuje się dzieckiem, ponieważ szkoła lub placówka opieki, do której uczęszczało, została zamknięta na skutek epidemii COVID-19.

Nowojorski Wydział Spraw Konsumenckich i Ochrony Pracowników zachęca pracodawców do:

- **Zezwalania swoim pracownikom na wprowadzanie dodatkowych zmian harmonogramu pracy w razie potrzeby.**

Ustawa o uczciwym tygodniu pracy miasta Nowy Jork (NYC's Fair Workweek Law)

Prawo to przewiduje, że pracodawcy będący właścicielami restauracji typu fast food oraz sklepów prowadzących handel detaliczny są zobowiązani z odpowiednim wyprzedzeniem przekazywać swoim pracownikom harmonogram pracy, a także informować ich o zmianach w harmonogramie. Pracodawcy świadczący usługi dostarczania posiłków typu fast food są zobowiązani wypłacać swoim pracownikom premie za niektóre zmiany w harmonogramie ich pracy.

Jeżeli jako pracodawca nie masz pewności, czy to prawo odnosi się do Ciebie, odwiedź stronę nyc.gov/workers.

Uwaga:

12 marca Burmistrz de Blasio ogłosił stan wyjątkowy nakładający ograniczenia na szereg instytucji.

16 marca Burmistrz de Blasio podpisał [rozporządzenie wykonawcze](#) nakładające nowe ograniczenia, w ramach których niektóre firmy są zobowiązane zawiesić lub ograniczyć swoją działalność.

20 marca Gubernator Andrew M. Cuomo podpisał [rozporządzenie wykonawcze](#), które weszło w życie o godz. 20:00, 22 marca, zobowiązujące do pozostania w domach osoby wykonujące zawód niewymieniony na liście zawodów określonych przez gubernatora jako niezbędne w czasie epidemii.

Informacje dla PRACODAWCÓW BĘDĄCYCH WŁAŚCICIELAMI RESTAURACJI TYPU FAST FOOD ORAZ ICH PRACOWNIKÓW na temat zmian w harmonogramie pracy oraz wypłaty premii

Zgodnie z prawem jeżeli restauracja pozostaje otwarta pomimo prowadzenia wyłącznie ograniczonej działalności obejmującej dostawę/sprzedaż posiłków na wynos, pracownikom przysługują premie za zmiany w harmonogramie.

Pracownicy są zobowiązani wypłacać pracownikom premie za dokonanie zmiany w harmonogramie pracy w terminie krótszym niż 14 dni poprzedzających zmianę w następujących sytuacjach:

- Pracodawcy prosi pracownika o zastąpienie na zmianie chorego pracownika i pracownik wyraża na to zgodę.
- Restauracja pozostaje otwarta, prowadzi dowóz posiłków oraz sprzedaż na wynos, a pracodawca prosi pracownika o pracę na innych zmianach lub w dodatkowych godzinach – nawet w sytuacji gdy władze miejskie lub stanowe wprowadziły stan wyjątkowy.
- Pracodawca odwołuje zaplanowane zmiany lub zmniejsza liczbę godzin pracy personelu, nawet jeżeli klientów jest bardzo niewiele.

Pracodawcy *nie* są zobowiązani wypłacać pracownikom premii w następujących sytuacjach:

- Pracownik prosi o możliwość pozostania w domu, ponieważ jest chory albo chce się poddać kwarantannie.
- Dwóch pracowników z własnej woli zamienia się zmianami, ponieważ jeden z nich jest chory albo chce poddać się kwarantannie.
- Władze miejskie lub stanowe wprowadzają stan wyjątkowy, który zobowiązuje pracodawcę **do zamknięcia** restauracji.

Informacje dla PRACODAWCÓW BĘDĄCYCH WŁAŚCICIELAMI SKLEPÓW oraz ich pracowników na temat zmian w harmonogramie pracy

Pracodawcy nie mogą:

- Wymagać od pracownika wykonywania pracy w dodatkowych godzinach lub zastępowania w pracy chorego pracownika, o ile nie powiadomią go o tym fakcie z co najmniej 72-godzinnym wyprzedzeniem, chyba że pracownik ten wyrazi na taką zmianę pisemną zgodę.
 - Pracownik wykonujący dodatkową pracę otrzymuje za nią wynagrodzenie w ramach normalnej stawki godzinowej.
- Pracodawca nie ma prawa odwołać zmiany pracownika ani zredukować liczby godzin jego pracy, o ile nie powiadomi go o tym fakcie z co najmniej 72-godzinnym wyprzedzeniem, chyba że pracownik ten wyrazi na taką zmianę pisemną zgodę.

Pracodawca może:

- Przypisywać pracownikowi zmiany wedle swojego uznania bez jego zgody, o ile powiadomi go o tym fakcie z ponad 72-godzinnym wyprzedzeniem.
- Prosić pracownika o zastępowanie innego pracownika niezdolnego do pracy, o ile uzyska od niego pisemną zgodę na takie zastępstwo.
- Odwoływać zmiany lub zmniejszać liczbę godzin wedle swojego uznania bez powiadamiania o tym fakcie pracownika z co najmniej 72-godzinnym wyprzedzeniem, jeżeli władze miejskie lub stanowe ogłoszą stan wyjątkowy, **na skutek którego** sklep musi zostać zamknięty.

Ustawa miasta Nowy Jork chroniąca pracowników zewnętrznych (Freelance Isn't Free Act)

Zgodnie z prawem:

- Wszystkie umowy na kwotę przekraczającą 800 USD muszą być sporządzane w formie pisemnej. W pisemnej umowie konieczne jest wymienienie rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika zewnętrznego; wysokości jego wynagrodzenia za tę pracę oraz datę wypłaty wynagrodzenia. Zarówno pracownik zewnętrzny, jak i strona zatrudniająca są zobowiązani przechowywać kopię umowy.
- Strona zatrudniająca jest zobowiązana wypłacać pracownikom zewnętrznym wynagrodzenie za wykonaną pracę. Wypłata wynagrodzenia ma nastąpić najpóźniej w terminie wyszczególnionym w umowie. Jeżeli w treści umowy nie podano daty wypłaty wynagrodzenia, strona zatrudniająca jest zobowiązana do dokonania płatności na rzecz pracownika zewnętrznego najpóźniej w terminie 30 dni po ukończeniu przez niego pracy.
- Strona zatrudniająca nie ma prawa karać, grozić, umieszczać na czarnej liście ani w żaden inny sposób powstrzymywać pracowników zewnętrznych od egzekwowania przysługujących im praw.

Skargi pracowników składane w trakcie stanu wyjątkowego oraz stosowne rozporządzenia wykonawcze

Nowojorski Wydział Spraw Konsumenckich i Ochrony Pracowników będzie:

- Kontynuował egzekwowanie praw pracowników miasta Nowy Jork.
- Traktował priorytetowo zgłoszenia pracowników informujące o nagłych utrudnieniach w uzyskiwaniu przez nich dochodów, takich jak nieoczekiwane zmiany harmonogramu lub brak płatności za urlop chorobowy.
- Podejmował starania w celu jak najszybszego rozwiązania problemów pracowników przy założeniu, że ich pracodawcy będą działać w dobrej wierze, odpowiednio reagować na zaistniałe okoliczności oraz podejmować słuszne decyzje biznesowe.

W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy:

- Zadzwoń pod nr **311**, i podać hasło „Paid Safe and Sick Leave” lub „Fair Workweek”.
- Prześłać wiadomość e-mail na adres OLPS@dca.nyc.gov
- Odwiedzić stronę nyc.gov/workers

Aby złożyć skargę na pracodawcę, prosimy:

- Zadzwoń pod nr **311**, i podać hasło „Paid Safe and Sick Leave” lub „Fair Workweek”.
- Prześłać wiadomość e-mail na adres OLPS@dca.nyc.gov
- Odwiedzić stronę nyc.gov/workers

Pozostałe świadczenia i rodzaje pomocy gwarantowane przez miasto Nowy Jork oraz państwo

Świadczenia dla osób bezrobotnych

Osoby, które utracą pracę, mają prawo do pobierania świadczeń dla bezrobotnych.

Stan Nowy Jork zniósł 7-dniowy okres oczekiwania na przyznanie świadczeń dla bezrobotnych osobom, które straciły pracę z powodu zamknięcia ich firm na skutek epidemii koronawirusa albo przebywania w kwarantannie.

Materiały dla osób bezrobotnych są dostępne na stronie nyc.gov/coronavirus, w tym:

[Często zadawane pytania na temat świadczeń i ubezpieczenia zdrowotnego dla osób bezrobotnych](#)

[Więcej informacji oraz zasobów dla osób bezrobotnych w związku z epidemią COVID-19](#)

W celu uzyskania dodatkowych informacji lub aby złożyć wniosek online:

- Odwiedź stronę labor.ny.gov
- Zadzwoń pod numer 1-888-209-8124 (język angielski); 1-888-469-7365 (wszystkie pozostałe języki).

Pomoc pieniężna i kartki żywnościowe NYC

Odwiedź stronę ACCESS HRA (a069-access.nyc.gov), aby złożyć wniosek o:

- Zakwalifikowanie do programu dodatkowej pomocy żywnościowej (Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP).
- Pomoc pieniężną.

Wsparcie finansowe dla małych przedsiębiorstw

Pomoc obejmuje:

- **Nisko oprocentowane pożyczki:** Przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 100 pracowników, których przychody spadły o 25% lub więcej, będą miały możliwość zaciągnięcia nieoprocentowanych pożyczek do wysokości 75 000 USD w celu ograniczenia negatywnych skutków strat.
- **Granty na utrzymanie pracowników:** Małe przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 5 pracowników będą mogły ubiegać się o dotację na pokrycie 40% kosztów wypłaty wynagrodzenia przez dwa miesiące z rządu w ramach pomocy w utrzymaniu pracowników.

W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy:

- Odwiedzić stronę nyc.gov/SBS