

## PŁATNY URLOP CHOROBY: CO POWINNI WIEDZIEĆ PRACODAWCY

Niektórzy pracodawcy powinni stosować się do New York City's Earned Sick Time Act (Paid Sick Leave Law) (Ustawa o urlopie chorobowym) wraz z dniem 1 kwietnia 2014. Zgodnie z przepisami prawa, pracownikom przysługuje prawo wykorzystania urlopu chorobowego w przypadku choroby lub konieczności podjęcia się opieki nad członkiem rodziny.

Department of Consumer Affairs (DCA) [Wydział ds. Konsumentów] wydał niniejszą kartę w celu poinformowania pracodawców o przysługujących im prawach. DCA dokona aktualizacji niniejszej karty, gdy zajdzie taka konieczność. Prosimy zwrócić uwagę na datę w dolnej części niniejszej karty. W celu zapoznania się z treścią przepisów prawnych oraz związanych z nimi pytaniami (FAQ) wejdź na stronę internetową [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

### PRACODAWCY, KTÓRZY ZOBOWIĄZANI SĄ DO ZAPEWNIENIA URLOPU CHOROBY

Liczba pracowników	Wymiar urlopu chorobowego w roku kalendarzowym	Urlop chorobowy płatny lub niepłatny	Stawka wypłaty
5 lub więcej <i>Muszą przepracować powyżej 80 godzin w roku kalendarzowym*</i>	do 40 godzin	płatny	standardowa stawka godzinowa, jednak nie mniej niż 8 USD na godzinę (stawka minimalna)
1-4 <i>Muszą przepracować powyżej 80 godzin w roku kalendarzowym</i>	do 40 godzin	niepłatny	nie dotyczy
1 lub więcej pracowników lokalnych <i>Muszą przepracować powyżej 80 godzin w roku kalendarzowym oraz być zatrudnieni przez tego samego pracodawcę od co najmniej 1 roku</i>	2 dni	płatny	standardowa stawka godzinowa, jednak nie mniej niż 8 USD na godzinę (stawka minimalna)

\*Uwaga: „Rok kalendarzowy” oznacza okres 12 następujących po sobie miesięcy, określony przez pracodawcę.

**Uwaga:** Jeśli regulamin umożliwia pracownikom wykorzystanie urlopu chorobowego, musi on spełniać wymogi prawne.

### PRACODAWCY ZATRUDNIAJĄCY PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH NIE DOTYCZĄ NINIEJSZE PRZEPISY PRAWNE

Ustawa nie dotyczy osób, które pracują w wymiarze 80 godzin lub mniej w ciągu roku kalendarzowego; studentów studiujących w ramach programu federalnego; osób, których praca finansowana jest w ramach stypendiów; pracowników organów rządowych; fizjoterapeutów, terapeutów zajęciowych, logopedów oraz audiologów licencjonowanych przez Departament Edukacji Stanu Nowy Jork, jeśli stawiają się do pracy dobrowolnie, ustalają samodzielnie godziny pracy, mają możliwość odrzucenia lub przyjęcia zaproponowanego im zlecenia, otrzymują średnią stawkę godzinową, która wynosi co najmniej czterokrotność federalnej stawki minimalnej, niezależnych podwykonawców, w przypadku których nie ma zastosowania definicja „pracownika” według [New York State Labor Law \(Prawo Pracy Stanu Nowy Jork\)](#); uczestników programu Work Experience Programs (WEP); niektórych pracowników zatrudnionych na umowę w ramach negocjacji zbiorowych. W przypadku umów zawartych na podstawie negocjacji zbiorowych wspomniane wyżej przepisy prawa nie mają zastosowania dla pracodawców, jeśli umowa wyraźnie je uchyla, a jednocześnie wynikają z niej porównywalne świadczenia. Jednakże w przypadku pracodawców z branży budowlanej lub spożywczej objętych umową w ramach negocjacji zbiorowych, wspomniane wyżej przepisy nie mają zastosowania, jeśli umowa wyraźnie o tym mówi. Więcej informacji odnośnie umów w ramach negocjacji zbiorowych oraz najczęściej zadawane pytania (FAQ) dostępne są pod adresem [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

### INFORMACJA O PRAWACH PRACOWNIKA

Pracownik	Data pisemnego powiadomienia przez pracownika
nowy <i>Zatrudniony po raz pierwszy 1 kwietnia 2014 lub później</i>	pierwszy dzień zatrudnienia
obecny <i>Pracował(a) już dla tego pracodawcy przed 1 kwietnia 2014</i>	1 maja 2014

Powinieneś przekazać każdemu pracownikowi pisemne powiadomienie o jego prawie do urlopu chorobowego wraz z informacją o jego wymiarze i liczbie godzin niewykorzystanych, prawie do złożenia skargi oraz informacji o niepodejmowaniu działań odwetowych. Na powiadomieniu powinna widnieć informacja o roku kalendarzowym wraz z datą początkową i końcową. Pracownikom przysługuje

prawo do otrzymania powiadomienia w języku angielskim, a także w języku ojczystym, jeśli dostępny jest on na stronie internetowej DCA. Informacje dostępne są na stronie internetowej pod adresem [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

## WYMIAR URLOPU CHOROBEWEGO I JEGO WYKORZYSTANIE – WAŻNE DATY

	Stawka	Data rozpoczęcia naliczania urlopu chorobowego	Data nabycia prawa do wykorzystania dostępnego urlopu chorobowego
Pracownik	1 godzina na każde przepracowane 30 godzin	1 kwietnia 2014 (obecny pracownik)	30 lipca 2014 (obecny pracownik)
		pierwszy dzień zatrudnienia (nowy pracownik)	120 dni od daty zatrudnienia (nowy pracownik)
Pracownicy lokalni	2 dni po 1 przepracowanym roku	DCA udostępni objaśnienia na stronie internetowej <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a>	DCA udostępni objaśnienia na stronie internetowej <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a>

Wyjątek: Jeśli w przypadku pracownika ma zastosowanie umowa w ramach negocjacji zbiorowych wchodząca w życie 1 kwietnia 2014, urlop chorobowy naliczany jest zgodnie z przepisami prawa dla Miasta Nowy Jork, poczynając od daty zakończenia takiej umowy.

## PRZECHOWYWANIE DOKUMENTÓW

Powinieneś przechowywać dokumentację potwierdzającą zgodność prawną przez trzy kolejne lata. Powinieneś zachować poufność informacji dotyczących zdrowia pracownika, chyba że pracownik zezwoli na ujawnienie ich, bądź ich ujawnienie jest wymagane przez prawo. Masz obowiązek udostępnić dokumentację dla DCA po uprzednim powiadomieniu i w ustalonym terminie.

## POWIADOMIENIE Z WYPRZEDZENIEM

Jeśli pracownik zechce wykorzystać urlop chorobowy, a taka ewentualność jest do przewidzenia, możesz zażądać, aby złożył on stosowne powiadomienie nawet na siedem dni wcześniej. Jeśli sytuacja jest nieprzewidywalna, możesz zażądać, aby powiadomienie zostało złożone tak szybko, jak to możliwe.

## DOKUMENTACJA

Możesz zażądać dokumentacji od dostawcy usług medycznych, jeśli pracownik wykorzysta więcej niż trzy dni urlopu chorobowego z rzędu. Paid Sick Leave Law (Ustawa o urlopie chorobowym płatnym) zabrania pracodawcom żądania od placówki medycznej informacji o powodach zdrowotnych dla wykorzystania urlopu chorobowego przez pracownika. Ujawnienie poufnych informacji może nastąpić na podstawie odrębnych przepisów. Możesz zażądać przedstawienia pisemnego potwierdzenia, iż pracownik wykorzystał urlop chorobowy zgodnie z jego przeznaczeniem.

## NIETYKORZYSTANY URLOP CHOROBEWY

Pracownikowi przysługuje prawo do przeniesienia niewykorzystanego urlopu chorobowego na następny rok kalendarzowy w wymiarze do 40 godzin. Jednakże od pracodawcy wymaga się jedynie, żeby umożliwił pracownikowi wykorzystanie 40 godzin urlopu chorobowego w danym roku kalendarzowym. Choć nie jest to obowiązkowe, możesz wypłacić pracownikowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop chorobowy na koniec roku kalendarzowego. Pracownicy nie mogą przenieść urlopu chorobowego na następny okres, jeśli wypłacisz im ekwiwalent za jego niewykorzystanie, ORAZ zapewnisz im urlop chorobowy płatny w wymiarze, który spełnia wymogi prawne dla roku kalendarzowego w pierwszym dniu nowego roku kalendarzowego.

## ODWET

Pracodawca nie ma prawa mścić się na pracowniku za złożenie wniosku o urlop chorobowy oraz jego wykorzystanie. Do działań odwetowych zalicza się wszelkie groźby, kary dyscyplinarne, zwolnienie z pracy, degradację, zawieszenie w czynnościach, potrącenie przepracowanych godzin oraz wszelkie inne działania podjęte przeciwko pracownikowi w celu dochodzenia jakichkolwiek praw gwarantowanych w przepisach.

## SKARGI

Jeśli pracownik złoży skargę do DCA, organ ten skontaktuje się z tobą pisemnie z żądaniem odpowiedzi. Należy odpowiedzieć na pismo DCA w ciągu 30 dni. DCA będzie współpracować z tobą oraz z twoim pracownikiem w celu rozwiązania sporu. Udzielimy ci również niezbędnej pomocy w celu pozytywnego zakończenia sprawy.

## POWIADOMIENIE O NARUSZENIU PRZEPISÓW

Jeśli otrzymasz powiadomienie o naruszeniu przepisów, będziesz mieć możliwość zakończenia sprawy bez konieczności przeprowadzania przesłuchania lub stawiając się przed niezawisłym sędzią w Sądzie Pracy DCA.

*Uwaga:* Wszyscy pracodawcy powinni stosować się do przepisów prawa wchodzących w życie z dniem 1 kwietnia 2014. Do dnia 1 października 2014 następujący pracodawcy będą mieć możliwość dostosowania się do przepisów bez żadnych kar, a za pierwsze naruszenie przepisów mające miejsce przed 1 października 2014 nie zostaną podjęte żadne działania przeciwko nim.

- Pracodawcy zatrudniający 1-19 osób
- Przedsiębiorstwa produkcyjne w branżach o numerach 31, 32 i 33 zgodnie z klasyfikacją przedsiębiorstw Department of Labor's North American Industry Classification System (NAICS). Pełna lista znajduje się w Internecie pod adresem [http://www.bls.gov/oes/current/naics2\\_31-33.htm](http://www.bls.gov/oes/current/naics2_31-33.htm)

## Pytania? Chcesz wziąć udział w szkoleniu, aby lepiej zrozumieć przepisy prawa?

Telefonicznie pod nr 311 (212-NEW-YORK spoza Miasta Nowy Jork) i poproś o udzielenie informacji odnośnie płatnego urlopu chorobowego