

الإجازات المرضية المدفوعة: ما يحتاج أصحاب العمل لمعرفته

يجب على بعض أصحاب العمل الامتثال لقانون وقت الإجازات المرضية المستحق بمدينة نيويورك (قانون الإجازات المرضية المدفوعة) بدءاً من 1 أبريل، 2014 وفقاً للقانون، كما يحق للموظفين المشمولين بالقانون استخدام الإجازات المرضية لرعاية وعلاج أنفسهم أو أفراد عائلاتهم.

أعدت إدارة شؤون المستهلك (DCA) هذه الصحيفة لتوفير الإرشاد لأصحاب العمل بشأن مسؤولياتهم وفقاً للقانون. ستقوم إدارة شؤون المستهلك بتحديث هذه الصحيفة، حسبما تقتضيه الحاجة. برجاء ملاحظة التاريخ المذكور أسفل الصحيفة. لقراءة القانون والأسئلة الشائعة بشأن القانون، اذهب إلى nyc.gov/PaidSickLeave.

أصحاب العمل الذين يجب عليهم توفير الإجازات المرضية

عدد الموظفين	عدد الإجازات المرضية في كل عام تقويمي	مدفوعة أم غير مدفوعة	معدل الدفع
5 أو أكثر	ما يصل إلى 40 ساعة	مدفوعة	معدل الساعات المعتاد على ألا يقل (الحد الأدنى للأجر) عن 9,000 دولارات في الساعة
من 1 إلى 4 موظفين	ما يصل إلى 40 ساعة	غير مدفوعة	لا ينطبق
عامل داخلي أو أكثر	يومان	مدفوعة	معدل الساعات المعتاد على ألا يقل (الحد الأدنى للأجر) عن 9,000 دولارات في الساعة

*ملاحظة: يعني "العام التقويمي" فترة زمنية تبلغ 12 شهراً منتظماً ومتواصلًا يحددها صاحب العمل.

ملاحظة: إذا كانت لديك سياسة مفعلة تسمح للموظفين بأخذ الإجازات المرضية، فيجب أن تتوافق هذه السياسة مع متطلبات القانون أو تتجاوزها.

أصحاب العمل الذين لا يشمل القانون موظفيهم

لا يشمل القانون الموظفين الذين يعملون 80 ساعة أو أقل في العام التقويمي؛ والطلاب المسجلين ببرامج الدراسة والعمل الفيدرالية؛ والموظفين الذين يتم تعويض عملهم ببرامج منح مؤهلة؛ والموظفين بالوكالات الحكومية؛ والمعالجين البدنيين؛ والمعالجين الوظيفيين، ومعالجي التخاطب، ومعالجي السمع المرخصين من قبل وزارة التربية والتعليم بولاية نيويورك إذا كان يتم استدعاؤهم لتنفيذ مهام العمل حسب رغبتهم، وإذا كانوا يحددون جدول الأعمال الخاص بهم بأنفسهم؛ وإذا كانت لديهم القدرة على رفض أو قبول أي مهمة محولة إليهم؛ وإذا كان يُدفع لهم أجر متوسط في الساعة، يبلغ على الأقل أربعة أضعاف الحد الأدنى الفيدرالي للأجر؛ والمتقاعدين المستقلين الذين لا ينطبق عليهم تعريف الموظف وفقاً **لقانون العمل الخاص بولاية نيويورك؛** والمشاركين ببرامج خبرة العمل؛ وبعض الموظفين الخاضعين لاتفاقية تفاوض جماعية. في حالة اتفاقيات التفاوض الجماعية، لا يشمل القانون الموظفين إذا تنازلت الاتفاقية صراحة عن نصوص القانون ونصت على فوائد مماثلة. وعلى الرغم من ذلك، بالنسبة للموظفين في مجال صناعة البناء والبقالة المشمولين باتفاقية تفاوض جماعية، لا ينطبق القانون إذا تنازلت الاتفاقية صراحة عن نصوص القانون. للحصول على الإرشادات بشأن اتفاقيات التفاوض الجماعية، اقرأ الأسئلة الشائعة على nyc.gov/PaidSickLeave.

إخطار بحقوق الموظف

الموظف	تاريخ استحقاق تقديم الإخطار المكتوب للموظف
موظف جديد المُعِين لأول مرة في 1 أبريل، 2014 أو بعد ذلك	أول يوم توظيف
موظف موجود يعمل بالفعل لصالح صاحب العمل قبل 1 أبريل، 2014	1 مايو، 2014

يجب أن توفر لكل موظف إخطاراً مكتوباً بحقوق الموظف في الحصول على الإجازات المرضية، بما في ذلك استحقاق واستخدام الإجازات المرضية والحق في تقديم شكوى والحق في عدم التعرض للانتقام. يجب أن يشير الإخطار إلى عام التقويم، بما في ذلك تاريخ البدء وتاريخ الانتهاء. يحق للموظفين الحصول على الإخطار باللغة الإنجليزية وبلغتهم الرئيسية، إذا توافرت على الموقع الإلكتروني الخاص بإدارة شؤون المستهلك: nyc.gov/PaidSickLeave.

معدل الاستحقاق	تاريخ بدء الاستحقاق	تاريخ الإجازات المرضية المتاحة للاستخدام
ساعة واحدة عن كل 30 ساعة عمل	1 أبريل، 2014 (موظف موجود)	30 يوليو، 2014 (موظف موجود بالفعل)
يومان بعد عام واحد من العمل	أول يوم توظيف (موظف جديد)	بعد 120 يوماً من أول يوم توظيف (موظف جديد)
	ستوفر إدارة شؤون المستهلك الإرشاد على nyc.gov/PaidSickLeave	ستوفر إدارة شؤون المستهلك الإرشاد على nyc.gov/PaidSickLeave

الحالات الاستثنائية: في حالة كان الموظف مشمولاً باتفاقية تفاوض جماعية سارية في 1 أبريل، 2014، يحق للموظف الحصول على الإجازات المرضية وفقاً لقانون المدينة بدءاً من تاريخ انتهاء الاتفاقية.

الإحتفاظ بالسجلات

يجب عليك الإحتفاظ بسجلات تقوم بتوثيق الامتثال للقانون لمدة ثلاثة أعوام على الأقل. يجب عليك الإحتفاظ بسرية أي معلومات متعلقة بالصحة إلا إذا سمح الموظف بالكشف عنها أو إذا طلب الكشف عنها بموجب القانون. يجب أن توفر السجلات لإدارة شؤون المستهلك وفقاً لإخطار في يوم مُتفق عليه.

الإخطار المسبق

إذا كانت الحاجة متوقعة، يمكنك طلب إخطار مُسبق قبل ما يصل إلى سبعة أيام بنية الموظف لاستخدام الإجازة المرضية. إذا لم تكن الحاجة متوقعة، يمكنك أن تطلب من الموظف التقدم بإخطار في أقرب وقت ممكن (معقول).

التوثيق

يمكنك طلب توثيق من موفر رعاية صحية مرخص إذا استخدم الموظف أكثر من ثلاثة أيام عمل متصلة كإجازات مرضية. يحظر قانون الإجازات المرضية المدفوعة أن يُطلب من موفر الرعاية الصحية تحديد السبب الطبي للإجازة المرضية. قد يكون الكشف مطلوباً من قبل قوانين أخرى. قد تطلب من الموظف توفير إثبات مكتوب على أن الموظف قد استخدم الإجازة المرضية لأهداف الإجازات المرضية.

الإجازات المرضية غير المستخدمة

يمكن للموظف ترحيل ما يصل إلى 40 ساعة من الإجازات المرضية غير المستخدمة لعام التقويم التالي. وعلى الرغم من ذلك، لا يُطلب منك إعطاء أكثر من 40 ساعة من الإجازات المرضية في كل عام تقويمي. يمكنك اختيار—ولكنك غير مجبر على—الدفع للموظف مقابل الإجازات المرضية غير المستخدمة في نهاية العام التقويمي. لا يمكن للموظفين ترحيل الإجازات المرضية إذا دفعت لهم مقابل الإجازات المرضية غير المستخدمة ووفرت للموظف عدد أيام إجازات مرضية مدفوعة تقابل أو تتخطى متطلبات القانون للعام التقويمي الجديد في أول يوم من العام التقويمي الجديد.

الانتقام

لا يمكنك الانتقام من الموظفين بسبب طلب أو استخدام الإجازات المرضية. يتضمن الانتقام أي تهديد أو تأديب أو إقالة أو إنزال درجة أو تعليق أو تقليل في ساعات الموظف، أو أية إجراءات توظيفية ضارة ضد الموظف الذي يمارس أو يحاول ممارسة أي حقوق يكفلها القانون.

الشكاوى

إذا قدم الموظف شكوى لإدارة شؤون المستهلك، فسوف تتصل إدارة شؤون المستهلك بك بريدياً للحصول على إجابة كتابية. يجب أن ترد على إدارة شؤون المستهلك خلال 30 يوماً.

إخطار بالمخالفة

إذا تلقيت إخطاراً بمخالفة، ستتاح لك فرصة تسوية المخالفة دون جلسة استماع أو يمكنك الوقوف أمام قاض محايد بمحكمة التحكيم التابعة لإدارة شؤون المستهلك.

هل لديكم أسئلة؟ هل تريد حضور تدريب لفهم القانون؟

اتصل بالرقم 311 (NEW-YORK-212 خارج مدينة نيويورك) واطلب معلومات بشأن الإجازات المرضية المدفوعة