

POWIADOMIENIE DOTYCZĄCE PRAW PRACOWNIKÓW DLA NIAŃ, SPRZĄTACZEK I INNYCH PRACOWNIKÓW DOMOWYCH

Zgodnie z ustawą o płatnym urlopie chorobowym oraz ze względów bezpieczeństwa (Paid Safe and Sick Leave Law) miasta Nowy Jork, pracownicy domowi mają prawo do korzystania z urlopu chorobowego oraz ze względów bezpieczeństwa. Aby dowiedzieć się więcej na temat ustawy, przejdź na stronę nyc.gov/PaidSickLeave.

Pracownicy domowi zatrudnieni bezpośrednio przez pojedyncze gospodarstwa domowe muszą otrzymać niniejsze pisemne powiadomienie od pracodawcy po rozpoczęciu zatrudnienia lub do 4 czerwca 2018, w zależności od tego, co nastąpi później.

PRACOWNIK MA PRAWO DO URLOPU ZE WZGLĘDÓW BEZPIECZEŃSTWA, który można wykorzystać na uzyskanie pomocy lub podjęcie innych środków zabezpieczających, jeśli pracownik lub członek jego rodziny jest ofiarą dowolnego działania lub groźby przemocy domowej, niechcianego kontaktu seksualnego, stalkingu lub handlu ludźmi.

PRACOWNIK MA PRAWO DO URLOPU CHOROBY, który może wykorzystać na opiekę i leczenie własne lub członka rodziny.

PRACOWNICY DOMOWI OBJĘCI/NIEOBJĘCI USTAWĄ:

Objęci	Nieobjęci
<p>Pracownik domowy <i>jest</i> objęty ustawą, jeśli jest zatrudniony bezpośrednio przez gospodarstwo domowe lub rodzinę oraz:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opiekuje się dziećmi Zapewnia opiekę dla osób starszych, chorych, niepełnosprawnych lub rekonwalescentów Świadczy usługi związane z prowadzeniem domu, takie jak gotowanie i sprząatanie 	<p>Pracownik <i>nie</i> jest uznawany za pracownika domowego zgodnie z ustawą i w związku z tym nie jest nią objęty, jeśli wykonuje obowiązki opisane w kolumnie 1 dla gospodarstwa domowego za pośrednictwem agencji.</p> <p>Pracownicy zatrudnieni przez agencje mogą być uprawnieni do 40 godzin płatnego urlopu chorobowego oraz ze względów bezpieczeństwa, jako pracownicy zgodnie z prawem. Aby dowiedzieć się więcej na temat pracowników objętych ustawą, przejdź na stronę nyc.gov/PaidSickLeave. Pracownik może zostać uznany za „pracownika domowego” do celów ustaw miasta Nowy Jork i być uprawniony do dodatkowej ochrony.</p>

ILOŚĆ URLOPU CHOROBY ORAZ ZE WZGLĘDÓW BEZPIECZEŃSTWA:

- Po roku zatrudnienia pracodawca musi zapewnić dwa dni płatnego urlopu chorobowego oraz ze względów bezpieczeństwa rocznie. Urlop miejski stanowi dodatek do trzech dni płatnego urlopu, do którego są uprawnieni pracownicy zgodnie z prawem Stanu Nowy Jork. W celu uzyskania dodatkowych informacji na temat praw zgodnie z przepisami stanowymi przejdź na stronę labor.ny.gov i wyszukaj hasło „Domestic Workers’ Bill of Rights” (Karta praw pracowników domowych).

DATY, OD KTÓRYCH MOŻNA WYKORZYSTAĆ URLOP CHOROBY ORAZ ZE WZGLĘDÓW BEZPIECZEŃSTWA:

- Urlop chorobowy można rozpocząć dnia 1 kwietnia 2015 roku lub rok po rozpoczęciu zatrudnienia, w zależności od tego, co nastąpi później.
- Urlop ze względów bezpieczeństwa można rozpocząć dnia 5 maja 2018 roku lub rok po rozpoczęciu zatrudnienia, w zależności od tego, co nastąpi później.

DOZWOLONE POWODY SKORZYSTANIA Z URLOPU CHOROBY ORAZ ZE WZGLĘDÓW BEZPIECZEŃSTWA:

Urlop chorobowy oraz ze względów bezpieczeństwa można wykorzystać w przypadku:

- Choroby psychicznej lub fizycznej, obrażenia lub schorzenia; konieczne jest uzyskanie diagnozy medycznej, opieki lub leczenia choroby psychicznej lub fizycznej, obrażenia lub schorzenia; należy uzyskać profilaktyczną opiekę medyczną.
- Konieczności opieki nad członkiem rodziny, który wymaga diagnozy medycznej, opieki lub leczenia choroby psychicznej lub fizycznej, obrażenia lub schorzenia lub potrzebuje profilaktycznej opieki medycznej.
- Zamknięcia firmy pracodawcy z powodu zagrożenia dla zdrowia publicznego lub konieczności opieki nad dzieckiem z powodu zamknięcia szkoły lub dostawcy opieki ze względu na zagrożenie dla zdrowia publicznego.
- Bycia ofiarą dowolnego działania (lub groźby) przemocy domowej, niechcianego kontaktu seksualnego, stalkingu lub handlu ludźmi oraz konieczności podjęcia działań niezbędnych do powrotu do zdrowia fizycznego, psychicznego lub poprawy sytuacji ekonomicznej lub bezpieczeństwa własnego (lub członka rodziny) lub ochrony osób współpracujących, włączając:
 - Uzyskanie usług schroniska dla ofiar przemocy domowej, centrum kryzysowego na wypadek gwałtu lub innych programów usług.

[Więcej informacji >](#)

- o Udział w planowaniu bezpieczeństwa, przeprowadzce lub innych działaniach w celu ochrony bezpieczeństwa własnego lub członka rodziny, włączając zapisanie dzieci do nowej szkoły.
- o Należy skontaktować się z adwokatem lub pracownikiem społecznym, aby uzyskać informacje i porady dotyczące opieki; wizyt; problemów małżeńskich; nakazów ochrony; imigracji; zakwaterowania; dyskryminacji w zatrudnieniu, zakwaterowaniu lub przyznaniu kredytu konsumenckiego.
- o Należy wypełnić raport dotyczący incydentu przemocy domowej w organach porządku publicznego lub udać się do biura prokuratury okręgowej.

CZŁONKOWIE RODZINY:

Zgodnie z prawem, poniższe osoby są uznawane za „członków rodziny”:

- Osoby, których bliski związek z pracownikiem stanowi odpowiednik rodziny
- Dziecko (biologiczne, adoptowane, przysposobione; podopieczny; dziecko pracownika *sprawującego władzę rodzicielską*)
- Wnuk/wnuczka
- Małżonek/małżonka
- Partner
- Rodzic
- Dziadkowie
- Dziecko lub rodzic małżonka lub partnera pracownika
- Rodzeństwo (włączając rodzeństwo przyrodnie, adoptowane lub przybrane)
- Inne osoby związane pokrewieństwem z pracownikiem

WCZEŚNIEJSZE POWIADOMIENIE:

Jeśli potrzeba jest możliwa do przewidzenia, pracodawca może wymagać wcześniejszego powiadomienia (do siedmiu dni) o zamiarze skorzystania z urlopu chorobowego lub ze względów bezpieczeństwa. Jeśli potrzeby nie można przewidzieć, pracodawca może wymagać przekazania powiadomienia jak najszybciej ze względów praktycznych.

DOKUMENTACJA:

Pracodawca może wymagać dokumentacji w przypadku wykorzystania ponad trzech dni roboczych z rzędu w ramach urlopu chorobowego lub ze względów bezpieczeństwa. Ustawa o płatnym urlopie chorobowym oraz ze względów bezpieczeństwa zabrania pracodawcom wymagać od lekarzy podania powodu medycznego urlopu chorobowego, a także określania szczegółów działania (lub groźby) przemocy domowej, niechcianego kontaktu seksualnego, stalkingu lub handlu ludźmi w dokumentacji dotyczącej urlopu ze względów bezpieczeństwa. Ujawnienie może być wymagane przez inne przepisy.

PRACOWNIK MA PRAWO DO OCHRONY PRZED ODWETEM ZE STRONY PRACODAWCY ZA SKORZYSTANIE Z URLOPU CHOROBOWEGO ORAZ ZE WZGLĘDÓW BEZPIECZEŃSTWA.

Pracodawca nie może stosować odwetu wobec pracownika w przypadku:

- Złożenia wniosku i skorzystania z urlopu chorobowego oraz ze względów bezpieczeństwa.
- Złożenia zażalenia do DCA dotyczącego domniemanego naruszenia prawa.
- Poinformowania dowolnej osoby, włączając współpracowników o dowolnym naruszeniu prawa.
- Udziału w postępowaniu sądowym dotyczącym domniemanego naruszenia prawa.
- Informowania innej osobie o potencjalnych prawach tej osoby.

Odwet obejmuje wszelkie groźby, kroki dyscyplinarne, zwolnienie, przeniesienie, zawieszenie lub zmniejszenie liczby godzin, a także wszelkie niekorzystne działania dotyczące zatrudnienia przeciwko pracownikowi korzystającemu lub usiłującemu skorzystać z dowolnych praw przyznanych ustawowo.

PRACOWNIKOWI PRZYSŁUGUJE PRAWO DO ZŁOŻENIA ZAŻALENIA.

Istnieje możliwość złożenia zażalenia przed DCA. Aby uzyskać formularz zażalenia, przejdź na stronę nyc.gov/PaidSickLeave lub zadzwoń pod numer 311 (212-NEW-YORK poza NYC).

DCA przeprowadzi dochodzenie i spróbuje rozwiązać zażalenie. DCA zachowa poufność tożsamości, chyba że ujawnienie jest niezbędne w celu przeprowadzenia dochodzenia, rozwiązania zażalenia lub jest wymagane prawnie.

Należy zachować kopię tego powiadomienia oraz wszystkie dokumenty, które potwierdzają ilość zgromadzonego i wykorzystanego urlopu chorobowego oraz ze względów bezpieczeństwa.

Uwaga: Ustawa o płatnym urlopie chorobowym oraz ze względów bezpieczeństwa ustala minimalne wymagania dotyczące ww. urlopów. Zasady pracodawcy dotyczące urlopów mogą już spełniać lub przekraczać wymagania prawne.

Pracownik ma prawo uzyskać niniejsze powiadomienie w j. angielskim oraz, jeśli są dostępne na stronie internetowej DCA, w języku głównym pracownika.

W celu uzyskania dodatkowych informacji, włączając odpowiedzi na często zadawane pytania, przejdź na stronę nyc.gov/PaidSickLeave lub zadzwoń pod numer 311 i zapytaj o płatny urlop chorobowy oraz ze względów bezpieczeństwa.