

PRZEPISY MIASTA NOWY JORK DOTYCZĄCE PŁATNEGO URLOPU CHOROBY ODPOWIEDZI NA PYTANIA PRACODAWCÓW



NYC
PRACUJE
SIĘ LEPIEJ

dzięki

PŁATNEMU
URLOPOWI
CHOROBY



DEPARTAMENT DS. KONSUMENTÓW (DEPARTMENT OF CONSUMER AFFAIRS – DCA) WPROWADZA W ŻYCIĘ PRZEPISY DOTYCZĄCE PŁATNEGO URLOPU CHOROBEWEGO (PAID SICK LEAVE LAW) DLA MIASTA NOWY JORK.

Powyższe prawo określa, co następuje:

- Pracodawcy, których celem jest osiągnięcie zysków oraz organizacje 'nonprofit' zatrudniające co najmniej pięciu pracowników muszą zapewnić swoim pracownikom płatny urlop chorobowy. W przypadku zatrudniania czterech pracowników lub mniej również należy zapewnić im urlop chorobowy, jednakże pracodawca nie jest zobowiązany do za płacenia za taki urlop.
- Pracodawca musi obowiązkowo przekazać wręczyć każdemu pracownikowi obowiązkowe Powiadomienie o prawach pracownika (Notice of Employee Rights) w j. angielskim a także w języku ojczystym pracownika, jeśli jest on dostępny na stronie internetowej DCA.

Od momentu wejścia w życie powyższych przepisów, tj. 1 kwietnia 2014 roku, DCA podjął współpracę z przedsiębiorstwami w celu udzielenia odpowiedzi na pytania oraz rozwiązywania sporów. Niniejszy przewodnik zawiera odpowiedzi na najczęściej zadawane przez pracodawców pytania w celu lepszego zrozumienia nowych przepisów.

P. KTÓRZY PRACOWNICY OBJĘCI SĄ PRZEPISAMI DOTYCZĄCYMI PŁATNEGO URLOPU CHOROBEWEGO?

- O. Większość pracowników zatrudnionych w mieście Nowy Jork jest objętych przepisami dotyczącymi płatnego urlopu chorobowego. *Nawet jeśli firma zlokalizowana jest poza miastem Nowy Jork, należy zapewnić taki urlop pracownikom, którzy pracują ponad 80 godzin w roku kalendarzowym na terenie miasta Nowy Jork.* Przepisy obejmują pracowników zatrudnionych na pełen etat, część etatu lub tymczasowo, osoby uzyskująceienne diety, osoby zatrudnione w ramach programu pracy przejściowej oraz pracowników niezarejestrowanych. Ponadto przepisy dotyczą również pracowników mieszkających poza obszarem miasta Nowy Jork, ale którzy pracują na jego terenie. Realizowanie dostaw lub odbiorów towarów na terenie miasta Nowy Jork jest uznawane za wykonywanie pracy w tymże mieście.

W przypadku braku pewności, którzy pracownicy są objęci zbiorowymi układami pracy, należy skontaktować się ze związkiem zawodowym. Zapraszamy również na stronę nyc.gov/PaidSickLeave w celu uzyskania dodatkowych odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania dotyczące zbiorowych układów pracy.

WSKAZÓWKA

Za urlop chorobowy należy zapłacić najpóźniej w następnym normalnym okresie rozliczeniowym po wykorzystaniu go przez pracownika z wyjątkiej sytuacji, w której pracodawca poprosił o niezbędną dokumentację, ale jej nie otrzymał.



P. ILE URLOPU CHOROBEWEGO PRZYSŁUGUJE MOIM PRACOWNIKOM KAŻDEGO ROKU?

- O. Pracodawca musi zapewnić pracownikom do 40 godzin urlopu chorobowego każdego roku. Pracownicy muszą nabyć lub zgromadzić co najmniej 1 godzinę urlopu chorobowego za każde przepracowane 30 godzin maksymalnie do 40 godzin urlopu chorobowego na rok. Liczba nagromadzonych godzin oraz suma godzin urlopu chorobowego są takie same dla wszystkich pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w pełnym oraz niepełnym wymiarze godzin. Niewykorzystany urlop chorobowy w wymiarze maksymalnie 40 godzin można przenieść na kolejny rok kalendarzowy. Przyznawanie z góry urlopu chorobowego może zwolnić pracodawcę z konieczności śledzenia nagromadzonych przez pracowników godzin urlopu chorobowego. W przypadku wybrania tego rozwiązania należy upewnić się, że pierwszego dnia każdego roku kalendarzowego każdy pracownik będzie mieć do dyspozycji co najmniej 40 godzin urlopu co.



WSKAZÓWKA

Pracownikom krajowym, którzy są zatrudnieni przez okres dłuższy niż jeden rok, przysługuje płatny urlop chorobowy. Pracownicy krajowi otrzymują do dwóch dni płatnego urlopu chorobowego co roku. Stanowi to dodatek do trzech dni płatnego urlopu, do którego są oni uprawnieni zgodnie z Prawem Pracy Stanu Nowy Jork (New York State Labor Law).

P. MÓJ PRACOWNIK WZIĄŁ URLOP Z POWODU CHOROBY, JEDNAK NIE POSIADA ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO. CZY MOGĘ GO ZAŻĄDAĆ?

- O. Pracodawca *nie może* wymagać od pracownika przedstawienia dokumentacji od licencjonowanego dostawcy usług zdrowotnych, jeśli pracownik nie wykorzysta więcej niż trzech dni z rządu na urlop chorobowy. Zgodnie z prawem, jeśli pracodawca wymaga dokumentacji od dostawcy usług zdrowotnych, nie może wymagać dokumentacji w celu określenia natury choroby lub stanu zdrowia pracownika. Pracownik ma siedem dni po powrocie do pracy na przedstawienie dokumentacji.

Zgodnie z przepisami prawa pracodawca *może* wymagać od pracownika przedstawienia podpisanego oświadczenia stwierdzającego, że nieobecność była uzasadniona. Na stronie nyc.gov/PaidSickLeave znajduje się wzorcowy formularz, który można przekazać pracownikom.

P. Z JAKIM WYPRZEDZENIEM PRACOWNIK MUSI POWIADOMIĆ PRACODAWCĘ, JEŚLI CHCE WZIĄĆ DZIEŃ URLOPU CHOROBY? CZY PRACODAWCA MOŻE ODRZUCIĆ TAKĄ PROŚBĘ?

- O.** Jeśli pracownik wie wcześniej, że będzie chciał wykorzystać urlop chorobowy, pracodawca może wymagać powiadomienia o tym z siedmiodniowym wyprzedzeniem, pod warunkiem, że pracownicy podpisali się wcześniej pod takim wymogiem określonym w ramach zasad uzyskiwania urlopów chorobowych. Jeśli urlop chorobowy jest niezamierzony, pracodawca może wymagać od pracownika powiadomienia o tym tak szybko, jak to możliwe. Podobnie w tym przypadku pracodawca musi dysponować dokumentem potwierdzającym poinformowanie pracowników o zasadach uzyskiwania urlopów chorobowych. Jeśli pracownik nie stosuje się do takich zasad, pracodawca może odmówić możliwości skorzystania z urlopu chorobowego, pod warunkiem, że powiadomienie wymagane w tych okolicznościach było uzasadnione.

Wytyczne dotyczące zasad uzyskiwania urlopu chorobowego oraz wzorcowe formularze są dostępne na stronie nyc.gov/PaidSickLeave.



WSKAZÓWKA Pracodawca nie może wymagać od pracownika ujawnienia jakichkolwiek osobistych informacji dotyczących zdrowia. Należy przechowywać informacje dotyczące zdrowia pracownika lub członka jego rodziny, uzyskane wyłącznie na podstawie tego prawa i, przy zachowaniu poufności, chyba że pracownik wyrazi zgodę na ich ujawnienie lub ujawnienie informacji jest wymagane przez przepisy prawa.



WSKAZÓWKA

DCA opracował proste narzędzie umożliwiające rejestrację przepracowanych przez pracowników godzin oraz wykorzystanego urlopu chorobowego, a także służące do automatycznego obliczania zakumulowanych godzin oraz przeniesienia urlopu chorobowego na następny rok. Narzędzie do rejestracji wymiaru urlopu chorobowego można pobrać z naszej strony internetowej.

P. ZAPEWNIŁEM/-AM JUŻ PRACOWNIKOM URLOP WYPOCZYNKOWY. CZY TO SIĘ NIE LICZY?

- O.** Zgodnie z przepisami dotyczącymi urlopu chorobowego w przypadku zapewnienia pracownikom urlopu wypoczynkowego lub okolicznościowego pracodawca nie musi zapewniać dodatkowego czasu na urlop chorobowy, pod warunkiem, że zasady obowiązujące w firmie spełniają minimalne wymagania prawne i nie powodują żadnych dodatkowych ograniczeń w odniesieniu do stosowania urlopu chorobowego. Oznacza to, że zgodnie z przepisami prawa, urlop przysługujący pracownikom jest przyznawany na tych samych zasadach i może zostać wykorzystany z takich samych powodów, wliczając w to konieczność podjęcia się opieki nad członkami rodziny oraz w trakcie ich leczenia.

Jeśli pracownik już zgromadził urlop w ramach zasad obowiązujących przed datą wejścia w życie przepisów dotyczących urlopu chorobowego, wymiar zgromadzonego urlopu może nadal podlegać wymogom Prawa Pracy Stanu Nowy Jork, § 198-c dotyczącym zasiłków i dodatków do wynagrodzenia. W celu uzyskania dalszych wytycznych dotyczących zasad uzyskiwania urlopów zgodnie z Prawem Pracy Stanu Nowy Jork należy skontaktować się z Wydziałem ds. Standardów Pracy Departamentu Pracy Stanu Nowy Jork.

P. CZY MOGĘ PODJĄĆ KROKI DYSCIPLINARNE WOBEC PRACOWNIKA, KTÓRY WYKORZYSTUJE URLOP CHOROBY W NIEPRAWIDŁOWY SPOSÓB?

- O.** Tak, jednak wyłącznie, gdy pracownik wykorzystuje urlop chorobowy w celu innym niż określony przez przepisy prawa.



WSKAZÓWKA Nawet gdy zasady przyznawania urlopów spełniają wymagania przepisów dotyczących płatnego urlopu chorobowego, pracownikom dostarczyć wymagane Powiadomienie dotyczące praw pracownika. Powiadomienie można wręczyć każdemu pracownikowi osobiście, dołączyć do materiałów dla nowo zatrudnionych osób lub przesać pocztą tradycyjną bądź elektroniczną. Zachowanie podpisanych kopii powiadomień lub potwierdzeń ich odbioru jest dobrym sposobem na udokumentowanie, że powiadomienie zostało przekazane pracownikom.

P. JAKIE SĄ MOŻLIWE OZNAKI NIEPRAWIDŁOWEGO WYKORZYSTANIA URLOPU CHOROBEWEGO?

O. Oznaki wykorzystania urlopu chorobowego dla celów innych niż te opisane w przepisach obejmują między innymi:

- Powtarzające się wykorzystywanie niezaplanowanego urlopu chorobowego w dni szczególnie w dni bezpośrednio przed lub po weekendzie, w zwykłe dni wolne, święta, lub inne dni wolne od pracy oraz dni wypłat
- Branie urlopu w dni, w które wykorzystanie urlopu innego rodzaju jest niedozwolone
- Wykorzystywanie urlopu w dni, w które pracownik powinien pracować na zmianie lub wykonywać obowiązki postrzegane jako niepożądane

Dowody na to, że pracownik podejmuje działania, które nie powinny mieć miejsca w przypadku choroby pracownika lub korzysta z urlopu chorobowego w celu profilaktycznej wizyty lekarskiej mogą również wskazywać na niewłaściwe wykorzystanie urlopu chorobowego.

STOSOWANIE ODWETU ORAZ UTRUDNIANIE DOCHODZENIA JEST NIEZGODNE Z PRAWEM.

Utrudnianie dochodzenia lub stosowanie odwetu wobec pracowników, dochodzących swoich praw w ramach prawa dotyczącego płatnego urlopu chorobowego jest niezgodne z prawem. Jeśli DCA ustali, że pracodawca stosował odwet wobec pracownika, może on odpowiadać za utratę przez pracownika wynagrodzenia i zasiłków, zostać obciążony grzywną na rzecz DCA, a także zobowiązać się do podjęcia określonych działań, w tym również ponowne zatrudnienie pracownika, który został zwolniony niezgodnie z prawem.

PYTANIA?

Z DCA można skontaktować się w następujący sposób:

- Przez stronę **nyc.gov/PaidSickLeave**. Istnieje możliwość pobrania obowiązkowego Powiadomienia o prawach pracownika (Notice of Employee Rights), karty informacyjnej dla pracodawców w 26 językach zapoznania się z treścią przepisów i zasad dotyczących uzyskiwania płatnego urlopu chorobowego, a także informacji o wydarzeniach dla pracodawców.
- Osobiście w naszym biurze pod adresem 42 Broadway, 11th Floor, Manhattan.
- **Telefonicznie dzwoniąc pod nr 311** i prosząc o połączenie z DCA w celu uzyskania informacji dla pracodawców na temat płatnego urlopu chorobowego.
- Przy pomocy poczty elektronicznej pod adresem **paid sickleave@dca.nyc.gov**. Dla Państwa istnieje również możliwość skorzystania z „czatu na żywo” przez Internet pod adresem **nyc.gov/BusinessToolbox**.



Bill de Blasio
Mayor

Consumer Affairs

Lorelei Salas
Commissioner



@NYCDCA #PAIDSICKLEAVE



Printed on 30%
post consumer
recycled paper

07/2016