

ZWOLNIENIA CHOROBOWE OBOWIĄZUJĄCE W STANIE NOWY JORK CZĘSTO ZADAWANE PYTANIA

Wszyscy pracownicy sektora prywatnego w Stanie Nowy Jork są teraz objęci nowym prawem stanowym dotyczącym zwolnień chorobowych i urlopów ze względów bezpieczeństwa, niezależnie od branży, zawodu, statusu pracownika pracującego w niepełnym wymiarze godzin, pracownika zwolnionego z nadgodzin i statusu pracownika sezonowego.

Prawo wymaga, aby pracodawcy zatrudniający pięciu lub więcej pracowników zapewnili im płatne zwolnienia chorobowe oraz urlopy ze względów bezpieczeństwa. Firmy zatrudniające mniej niż pięciu pracowników i mające dochód netto w wysokości 1 miliona dolarów lub niższy muszą zapewnić pracownikom bezpłatne zwolnienie chorobowe oraz bezpłatny urlop ze względów bezpieczeństwa.

LICZBA GODZIN ZWOLNIENIA

Pracownicy otrzymują liczbę godzin zwolnienia w zależności od wielkości przedsiębiorstwa pracodawcy:

Liczba pracowników	Wymagania pracodawcy dotyczące zwolnienia chorobowego
0 - 4	Jeśli dochód netto w poprzednim roku podatkowym wyniósł 1 milion dolarów lub mniej pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia do 40 godzin niepłatnego zwolnienia chorobowego w roku kalendarzowym.
0 - 4	Jeśli dochód netto w poprzednim roku podatkowym wyniósł 1 milion dolarów lub więcej pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia do 40 godzin płatnego zwolnienia chorobowego w roku kalendarzowym.
5 - 99	Do 40 godzin płatnego zwolnienia chorobowego w roku kalendarzowym.
100 +	Do 56 godzin płatnego zwolnienia chorobowego w roku kalendarzowym.

Do celów liczenia pracowników należy wykorzystać rok kalendarzowy trwający od 1 stycznia do 31 grudnia. Mali pracodawcy, którzy wykazali dochód netto poniżej 1 mln dolarów nie muszą płacić swoim pracownikom za zwolnienie chorobowe, ale muszą zapewnić im dodatkowy przydział czasu wolnego. Dla innych celów, w tym wykorzystania i naliczania zwolnienia, pracodawcy mogą przyjąć, że rok kalendarzowy oznacza dowolny okres 12 miesięcy.

DEFINICJE

KTO KWALIFIKUJE SIĘ JAKO „CZŁONEK RODZINY” DLA CELÓW NINIEJSZEJ USTAWY?

Przez „członka rodziny” rozumie się dziecko pracownika, jego małżonka, partnera życiowego, rodzica, rodzeństwo, wnuka lub dziadka/babcię, a także dziecko lub rodzica małżonka lub partnera życiowego pracownika. „Rodzic” oznacza rodzica biologicznego, zastępczego, przyrodniego lub adopcyjnego, opiekuna prawnego pracownika lub osobę będącą rodzicem zastępczym, gdy pracownik był niepełnoletnim dzieckiem. „Dziecko” definiuje się jako dziecko biologiczne, adoptowane lub przybrane, prawnego podopiecznego lub dziecko pracownika in loco parentis.

CZYM JEST ROK KALENDARZOWY?

W kontekście określania całkowitej liczby pracowników, „rok kalendarzowy” oznacza 12-miesięczny okres trwający od 1 stycznia do 31 grudnia. Dla innych celów, w tym wykorzystania i naliczania zwolnienia, pracodawcy mogą przyjąć, że rok kalendarzowy oznacza dowolny okres 12 miesięcy.

CZY PRACODAWCA MOŻE WYMAGAĆ OD PRACOWNIKA TELEPRACY LUB PRACY Z DOMU W MIEJSCIE KORZYSTANIA ZE ZWOLNIENIA CHOROBOWEGO?

Nie. Pracodawca nie może wymagać od pracownika telepracy lub pracy z domu w miejsce korzystania ze zwolnienia chorobowego. Pracodawca może jednak zaoferować pracownikowi możliwość pracy z domu lub telepracy. Jeśli pracownicy dobrowolnie zgodzą się na pracę z domu lub telepracę, zachowają zgromadzone płatne lub niepłatne zwolnienia chorobowe.

NALICZANIE

CZY NA MOCY NINIEJSZEJ USTAWY PODCZAS KORZYSTANIA Z PŁATNEGO ZWOLNIENIA PRACOWNICY NADAL AKUMULUJĄ GODZINY W RAMACH ZWOLNIENIA?

Nie. Na mocy niniejszej ustawy wymaga się jedynie zaliczenia pracownikom zwolnienia za przepracowane godziny, a nie za godziny spędzone na zwolnieniu chorobowym.

CZY PRACOWNIKOM NALICZANE JEST ZWOLNIENIE W MIEJSCE WYNAGRODZENIA ZA OKRES, W KTÓRYM NIE PRACOWALI?

Nie. Pracownicy nie nabywają prawa do naliczania zwolnienia w miejsce wynagrodzeń, które nie są wypłacane za przepracowane godziny, takich jak premie lub czas dyżuru. Niemniej czas, który jest uważany za „przepracowane godziny”, w tym czas dyżuru, czas szkolenia i czas podróży, musi być uwzględniany dla celów naliczania zwolnienia.

USTAWA STANOWI, ŻE PRACOWNICY NABYWAJĄ PRAWO DO ZWOLNIENIA CHOROBEWEGO W WYMIARZE NIE MNIEJSZYM NIŻ JEDNA GODZINA NA KAŻDE PRZEPRACOWANE TRZYDZIEŚCI GODZIN. CZY JEŚLI PRACOWNIK ŚREDNIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA ZATRUDNIAJĄCEGO 50 PRACOWNIKÓW PRZEPRACUJE W CIĄGU ROKU KALENDARZOWEGO PONAD 1200 GODZIN, TO PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK ZAPEWNIĆ MU PONAD 40 GODZIN PŁATNEGO ZWOLNIENIA CHOROBEWEGO?

Nie. W przypadku pracodawców zatrudniających od 5 do 99 pracowników w danym roku kalendarzowym, ustawa wymaga, aby każdy pracownik otrzymał do 40 godzin płatnego zwolnienia chorobowego w każdym roku kalendarzowym. Pracodawca może zapewnić swoim pracownikom dodatkowe godziny płatnego zwolnienia chorobowego, ale nie jest do tego zobowiązany.

DOZWOLONE SPOSOBY WYKORZYSTANIA

CZY PRACOWNIK MOŻE SKORZYSTAĆ Z URLOPU ZE WZGLĘDÓW BEZPIECZEŃSTWA, JEŚLI NIE SKONTAKTOWANO SIĘ Z POLICJĄ LUB SPRAWCA NIE ZOSTAŁ SKAZANY?

Tak. Uprawnienie pracownika do urlopu ze względów bezpieczeństwa nie jest uzależnione od kontaktu z organami ścigania lub wyroku skazującego.

JEŻELI PRACODAWCA OTRZYMAŁ POLECENIE TYMCZASOWEGO ZAMKNIĘCIA ZAKŁADU PRACY Z POWODU ZAGROŻENIA ZDROWIA PUBLICZNEGO, CZY PRACOWNICY MOGĄ WYKORZYSTAĆ NAGROMADZONE ZWOLNIENIA CHOROBE W OKRESIE ZAMKNIĘCIA ZAKŁADU PRACY?

Wykorzystanie lub niewykorzystanie zwolnienia chorobowego w tym scenariuszu byłoby uzależnione od rodzaju sytuacji zagrożenia zdrowia, w tym ryzyka zarażenia i innych względów zdrowotnych. Pracownik może wykorzystać zgromadzone zwolnienie chorobowe w celu profilaktycznego leczenia chorób psychicznych lub fizycznych, urazów lub dolegliwości.

Na mocy niniejszej ustawy, zwolnienie chorobowe jest świadczeniem odrębnym i dodatkowym w stosunku do zwolnienia z tytułu kwarantanny dla pracowników podlegających zapobiegawczemu lub obowiązkowemu nakazowi kwarantanny lub izolacji związanemu z COVID-19 (rozdz. 25 ustaw z 2020 r.), a korzystanie ze zwolnienia z tytułu COVID-19 nie ma wpływu ani nie wykorzystuje w inny sposób płatnego zwolnienia chorobowego przysługującego pracownikowi. Więcej informacji na temat zwolnień z tytułu COVID-19 można znaleźć na stronie paidfamilyleave.ny.gov/covid19.

CZY PRACOWNIK MOŻE WYKORZYSTAĆ ZWOLNIENIE CHOROBE NA WIZYTĘ U LEKARZA, DENTYSTY, OKULISTY LUB INNĄ RUTYNOWĄ WIZYTĘ?

Tak. Pracownicy mogą wykorzystać zwolnienie chorobowe na wizyty, gdy wymagają leczenia lub profilaktycznej opieki medycznej.

CZY ZWOLNIENIE CHOROBE OBEJMUJE URLOP OKOLICZNOŚCIOWY Z POWODU ŚMIERCI KREWNEGO? CZY PRACOWNIK MOŻE WYKORZYSTAĆ NALICZONE ZWOLNIENIE CHOROBE Z POWODU ŚMIERCI KREWNEGO?

Dozwolone powody do wykorzystania zwolnienia chorobowego nie obejmują urlopu okolicznościowego z powodu śmierci krewnego. Niemniej pracodawcy muszą zapewnić zwolnienie chorobowe w przypadku choroby psychicznej lub fizycznej, urazu lub dolegliwości, niezależnie od tego, czy zostały one zdiagnozowane lub wymagają opieki medycznej, jak również w przypadku opieki profilaktycznej związanej z takimi chorobami, urazami lub dolegliwościami.

KTO JEST UPRAWNIONY?

CZY ISTNIEJE MINIMALNY OKRES ZATRUDNIENIA, PO KTÓRYM PRACODAWCA JEST ZOBOWIĄZANY DO ZAPEWNIENIA ZWOLNIENIA CHOROBEWEGO?

Nie. Zgodnie z prawem, pracownicy są natychmiast uprawnieni do naliczania zwolnienia.

CZY ISTNIEJE MINIMALNY OKRES ZATRUDNIENIA, PO KTÓRYM PRACOWNIK MOŻE WYKORZYSTAĆ ZGROMADZONE PRZEZ SIEBIE ZWOLNIENIE CHOROBEWE?

Nie istnieje minimalny okres zatrudnienia, po którym pracownik może wykorzystać zwolnienie chorobowe. Niemniej, o ile pracodawca nie zapewni wymaganej ilości zwolnień chorobowych z góry na początku roku kalendarzowego lub w inny sposób nie wprowadzi polityki zwolnień chorobowych, która przekracza wymagania ustawy, pracownik będzie musiał przepracować co najmniej 30 godzin, zanim nabędzie prawo do jakiegokolwiek zwolnienia chorobowego.

JEŻELI PRZEDSIĘBIORSTWO JEST WSPÓŁWŁASNOŚCIĄ DWÓCH OSÓB FIZYCZNYCH I NIE ZAPEWNI ONO ZWOLNIEŃ CHOROBYCH ZGODNIE Z WYMOGAMI PRAWA, KTÓRY Z WŁAŚCICIELI JEST ODPOWIEDZIALNY?

Obaj właściciele ponoszą solidarną odpowiedzialność za nieprzebranie prawa. Termin „pracodawca” obejmuje każdą osobę, korporację, spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością lub stowarzyszenie zatrudniające osobę fizyczną w dowolnym zawodzie, przemyśle, handlu, biznesie lub branży usługowej.

JEŚLI FIRMA ZATRUDNIAJĄCA 15 PEŁNOETATOWYCH PRACOWNIKÓW PRZEZ CAŁY ROK ZATRUDNIA RÓWNIEŻ PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN, TO CZY PRACODAWCA MUSI ZAPEWNIĆ ZWOLNIENIE CHOROBEWE RÓWNIEŻ TYM NIEPEŁNOETATOWYM PRACOWNIKOM SEZONOWYM?

Tak. W kontekście niniejszej ustawy, pracownik jest zdefiniowany jako „każda osoba zatrudniona przez pracodawcę w dowolnym miejscu pracy”. Jeśli pracodawca zatrudnia pięciu lub więcej pracowników, ale mniej niż 100, wszyscy pracownicy, w tym pracownicy sezonowi zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin, są uprawnieni do naliczania jednej płatnej godziny zwolnienia chorobowego za każde 30 godzin pracy.

CZY MAŁA FIRMA ZATRUDNIAJĄCA TYLKO TRZECH PRACOWNIKÓW, ALE MAJĄCA NIECO PONAD MILION DOLARÓW PRZYCHODU MUSI ZAPEWNIĆ PRACOWNIKOM PŁATNE ZWOLNIENIA CHOROBEWE?

Firma zatrudniająca cztery lub mniej osób jest zobowiązana do zapewnienia płatnego zwolnienia chorobowego, jeśli ma ponad milion dolarów dochodu netto.

CZY PRACODAWCA MUSI ZAPEWNIĆ ZWOLNIENIE CHOROBEWE PRACOWNIKOM, KTÓRZY WYKONUJĄ TELEPRACĘ POZA GRANICAMI STANU NOWY JORK?

Ustawa dotyczy pracowników, którzy wykonują telepracę tylko w godzinach, w których fizycznie pracują w Stanie Nowy Jork, nawet jeśli siedziba pracodawcy fizycznie znajduje się poza Stanem Nowy Jork.

JEŚLI PRACODAWCA MA WIELE LOKALIZACJI W STANIE NOWY JORK, Z CZTEREMA LUB MNIEJ PRACOWNIKAMI W KAŻDEJ LOKALIZACJI, CZY ZGODNIE Z USTAWĄ MUSI ZAPEWNIĆ PŁATNE ZWOLNIENIA CHOROBEWE?

Aby określić liczbę pracowników w tym scenariuszu, pracodawca musiałby policzyć całkowitą liczbę pracowników we wszystkich lokalizacjach. Na przykład, jeśli mielibyśmy do czynienia z 3 pracownikami, którzy pracują w jednej lokalizacji i 4 pracownikami, którzy pracują w innej lokalizacji, pracodawca miałby 7 pracowników ogółem i byłby zobowiązany do zapewnienia do 40 godzin płatnego zwolnienia chorobowego w każdym roku kalendarzowym i dla każdego pracownika.

CZY STATUS IMIGRACYJNY PRACOWNIKA MA WPŁYW NA TO, CZY JEST ON UPRAWNIONY DO ZWOLNIENIA CHOROBEWEGO ZGODNIE Z NINIEJSZĄ USTAWĄ?

Nie. Na mocy niniejszej ustawy status imigracyjny pracownika nie ma wpływu na jego uprawnienia do świadczeń z tytułu zwolnienia chorobowego.

CZY NINIEJSZA USTAWA DOTYCZY RÓWNIEŻ PRACOWNIKÓW DOMOWYCH?

Pracownicy domowi są uprawnieni do zwolnienia chorobowego na mocy niniejszej ustawy w zależności od wielkości ich pracodawcy, niezależnie od urlopu na podstawie Stanowej Karty Praw Pracownika Domowego (State Domestic Worker Bill of Rights), która jest dostępna pod adresem labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm

CZY PRACODAWCY NON-PROFIT SĄ ZWOLNIENI Z PRZESTRZEGANIA ZASAD NINIEJSZEJ USTAWY?

Nie. Pracodawcy non-profit muszą przestrzegać prawa.

ZWIĘKSZENIE WYMIARU ZWOLNIEŃ

CZY PRACOWNIK MOŻE KORZYSTAĆ ZE ZWOLNIENIA CHOROBEWEGO TYLKO PRZEZ POŁOWĘ DNIA PRACY?

Maksymalne zwiększenie wymiaru zwolnienia, jakie pracodawca może ustalić dla wykorzystania zwolnienia chorobowego zgodnie z niniejszą ustawą, wynosi cztery godziny. W razie potrzeby pracownik może wykorzystać cztery godziny zgromadzonego zwolnienia chorobowego (lub mniej, jeśli pracodawca zezwala na wykorzystanie mniejszych części zwolnienia, np. jednej lub dwóch godzin).

STAWKA WYNAGRODZENIA

W JAKI SPOSÓB ZWOLNIENIA CHOROBEWE SĄ NALICZANE DLA PRACOWNIKÓW WYNAGRADZANYCH W SYSTEMIE PROWIZYJNYM, RYCZAŁTOWYM LUB W INNY SPOSÓB NIŻ GODZINOWO?

Jeśli pracownicy są wynagradzani w systemie niegodzinowym, naliczanie zwolnień chorobowych jest mierzone na podstawie rzeczywistego czasu wykonywania pracy.

CZY W PRZYPADKU WYKORZYSTANIA PRZEZ PRACOWNIKA ZWOLNIENIA W GODZINACH, KTÓRE W PRZYPADKU PRACY STANOWIŁYBY GODZINY NADLICZBOWE, PRACODAWCA JEST ZOBOWIĄZANY DO WYPŁATY WYNAGRODZENIA WEDŁUG STAWKI ZA GODZINY NADLICZBOWE?

Nie. Zgodnie z prawem pracownicy muszą otrzymywać normalne wynagrodzenie za czas zwolnienia.

CZY PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK WYPŁACIĆ PRACOWNIKOWI ODSZKODOWANIE ZA UTRACONE NAPIWKI I BONUSY W CZASIE ZWOLNIENIA?

Nie. Pracodawcy nie są zobowiązani do płacenia pracownikom za utracone napiwki lub bonusy, ale nie mogą odliczać napiwków od czasu zwolnienia i muszą płacić pracownikowi jego normalną stawkę wynagrodzenia lub obowiązującą płacę minimalną, w zależności od tego, która jest większa.

CZY FIRMA Z BRANŻY HOTELARSKO-GASTRONOMICZNEJ, KTÓRA NORMALNIE PŁACI PRACOWNIKOM WYNAGRODZENIE W FORMIE NAPIWKÓW (POZWALAJĄC NA ODLICZENIE NAPIWKÓW) MOŻE PŁACIĆ TĘ SAMĄ STAWKĘ, GDY PRACOWNICY KORZYSTAJĄ ZE ZWOLNIENIA CHOROBEWEGO?

Nie. Każdy pracodawca, który normalnie wykorzystuje napiwki jako zaliczkę na poczet minimalnego wynagrodzenia w swojej branży (np. zgodnie z rozporządzeniem o wynagrodzeniu w branży hotelarskiej) nie może tego robić w odniesieniu do nagromadzonych zwolnień chorobowych pracowników. Stawka wynagrodzenia musi być zgodna z obowiązującą ustawową płacą minimalną, mającą zastosowanie do danego pracownika.

CO ZROBIĆ W SYTUACJI, W KTÓREJ PRACOWNIK JEST WYNAGRADZANY WEDŁUG RÓŻNYCH STAWEK ZA RÓŻNE ZADANIA?

Pracownicy, którzy otrzymują wynagrodzenie według więcej niż jednej stawki, muszą otrzymać wynagrodzenie za zwolnienie na mocy prawa w wysokości średniej ważonej tych stawek. Średnia ważona to łączna regularna płaca podzielona przez sumę godzin przepracowanych w tygodniu. Pracownicy zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, którzy są wynagradzani według stawek godzinowych, mają pracować 40 godzin w tygodniu roboczym przy ustalaniu ich regularnej stawki, chyba że warunki zatrudnienia określają lub wymagają inaczej. Jednakże, jak wspomniano powyżej, pracodawcy nie mogą obniżyć stawki wynagrodzenia pracownika tylko za godziny zwolnienia.

CZY PRACODAWCA MUSI WYPŁACAĆ PRACOWNIKOWI EKWIWALENT ZA NIETYKORZYSTANE ZWOLNIENIE PO ZAKOŃCZENIU STOSUNKU PRACY?

O ile nie wymaga tego inna umowa lub polityka, w tym własna pisemna polityka urlopowa pracodawcy, na mocy niniejszej ustawy pracodawcy nie są zobowiązani do wypłacania pracownikom wynagrodzenia za niewykorzystane zwolnienie chorobowe po zakończeniu stosunku pracy. Pracownicy sezonowi, którzy pozostają w stałym stosunku pracy z pracodawcą, zachowują prawo do zwolnienia do czasu przerwy w zatrudnieniu.

ALTERNATYWNY SYSTEM NALICZANIA

CZY PRACODAWCA MOŻE DOKONAĆ WCZEŚNIEJSZEGO NALICZENIA DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY?

Tak. Na początku każdego roku kalendarzowego, pracodawca może przekazać pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin liczbę godzin zwolnienia chorobowego, które zostaną im naliczone w oparciu o przewidywany czas pracy, w wymiarze jednej godziny zwolnienia chorobowego za każde 30 godzin przewidywanej pracy. Niemniej, jeżeli pracodawca wcześniej przydzielił mniej niż 40 godzin, musi on nadal śledzić liczbę przepracowanych godzin i naliczonych zwolnień chorobowych, ponieważ pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin może przepracować więcej godzin niż przewidywano. Jeśli pracownik przepracuje więcej godzin niż przewidywano, pracodawca musi pozwolić mu na naliczenie zwolnienia w wymiarze jednej godziny za każde przepracowane 30 godzin, aż do momentu, gdy łączna liczba godzin przydzielonych wcześniej plus liczba godzin naliczonego zwolnienia chorobowego w roku kalendarzowym wyniesie 40 godzin. Pracownicy, którym wcześniej przydzielono mniej niż 40 godzin w roku kalendarzowym, muszą mieć możliwość wykorzystania do 40 godzin zwolnienia chorobowego w roku kalendarzowym, jeśli je zgromadzili. Pracodawca, który wcześniej naliczył mniej niż 40 godzin, musi pozwolić pracownikom na przeniesienie do 40 godzin niewykorzystanego zwolnienia chorobowego na nowy rok kalendarzowy, oprócz przydzielania takiej ilości czasu, jakiej pracodawca oczekuje od pracownika w nowym roku kalendarzowym. Przypomnienie: Jeśli pracodawca nie obliczył wykorzystania i przyrostu godzin zwolnienia chorobowego pracowników, nie może on zmienić zasad w nowym roku kalendarzowym, ponieważ pracownicy mają prawo do przeniesienia niewykorzystanego zwolnienia chorobowego i wykorzystania tych godzin na początku nowego roku kalendarzowego.

UKŁADY ZBIOROWE

CO JEST WYMAGANE W PRZYPADKU UKŁADÓW ZBIOROWYCH, KTÓRE ZOSTAŁY ZAWARTE 30 WRZEŚNIA 2020 ROKU LUB PÓŹNIEJ?

Ustawa przewiduje ponadto, że układy zbiorowe zawarte w dniu 30 września 2020 roku lub po tej dacie mogą przewidywać inne świadczenia z tytułu zwolnień i urlopów, o ile świadczenia te są „porównywalnymi świadczeniami dla pracowników” do tych wymaganych przez prawo, a układ wyraźnie uznaje przepisy Sekcji 196-b Prawa Pracy. Takie uznanie powinno również wyraźnie określać wszelkie świadczenia uznane za porównywalne do zwolnienia chorobowego na mocy niniejszej ustawy.

CZY UKŁAD ZBIOROWY MUSI UWZGLĘDNIĆ STANOWE WYMAGANIA DOTYCZĄCE ZWOLNIEŃ CHOROBYCH, CZY TEŻ WYSTARCZY OGÓLNE ODNIENIE?

Aby spełnić wymagania niniejszej ustawy, każdy układ zawarty po 30 września 2020 roku musi zawierać wyraźne odniesienie do Sekcji 196-b Prawa Pracy. DOL zaleca, aby „porównywalne świadczenia dla pracowników” zostały wyraźnie określone i oznaczone jako takie w układzie, aby uniknąć pomyłek lub nieporozumień.

INNE PRZEPISY DOTYCZĄCE ZWOLNIEŃ

MIESZKAM W HRABSTWIE WESTCHESTER, KTÓRE ZAPEWNI PRACOWNIKOM DOMOWYM DO 40 GODZIN ZWOLNIENIA ROCZNIE, NIEZALEŻNIE OD WIELKOŚCI PRACODAWCY. CZY TO PRAWO NADAL OBOWIĄZUJE?

Prawo hrabstwa Westchester przewiduje obecnie, że pracownicy domowi nabywają prawo do zwolnienia chorobowego w wymiarze jednej godziny za każde przepracowane 7 dni oraz uzyskują i mogą wykorzystać do 40 godzin płatnego zwolnienia rocznie, niezależnie od wielkości pracodawcy. Świadczenia te będą nadal dostępne dla pracowników domowych w hrabstwie Westchester.

MIESZKAM W NOWYM JORKU I JESTEM OBJĘTY NOWOJORSKĄ USTAWĄ O PŁATNYCH ZWOLNIENIACH CHOROBYCH I URLOPACH ZE WZGLĘDÓW BEZPIECZEŃSTWA. CZY MOGĘ ZŁOŻYĆ SKARGĘ DO MIASTA W ZWIĄZKU Z TĄ USTAWĄ?

Miasto Nowy Jork może nadal egzekwować przepisy ustawy o płatnych zwolnieniach chorobowych i urlopach ze względów bezpieczeństwa w zakresie, w jakim przepisy te spełniają lub przekraczają końcowy standard lub wymogi dotyczące minimalnej liczby godzin i wykorzystania określone w ustawie Stanu Nowy Jork o płatnych zwolnieniach chorobowych i urlopach ze względów bezpieczeństwa, zgodnie z ustaleniami Komisarza Pracy.

CZY PŁATNY URLOP RODZINNY MOŻE BYĆ WYKORZYSTYWANY SUKCESYWNIE Z PŁATNYM ZWOLNIENIEM CHOROBYCH (NP. TRZY DNI PŁATNEGO ZWOLNIENIA CHOROBYCH, DWA DNI PŁATNEGO URLOPU RODZINNEGO)?

Pracownik może wykorzystać zwolnienie chorobowe podczas płatnego urlopu rodzinnego (Paid Family Leave; PFL) tylko wtedy, gdy pracodawca na to pozwoli. Korzystanie ze zwolnienia chorobowego w tym samym czasie co PFL może pozwolić pracownikowi na otrzymanie pełnego wynagrodzenia za całość lub część urlopu. Jednakże pracownik nie może otrzymywać więcej niż pełne wynagrodzenie podczas otrzymywania świadczeń z tytułu PFL.

CO Z NAKŁADAJĄCYMI SIĘ WYMAGANIAMI STANOWYMI I FEDERALNYMI?

Ustawa Stanu Nowy Jork o płatnych zwolnieniach chorobowych działa niezależnie od innych stanowych i federalnych wymogów dotyczących zwolnień i urlopów i dlatego stanowi uzupełnienie wszelkich innych stanowych lub federalnych uprawnień do zwolnień i urlopów.

PRAWA I OCHRONA PRACOWNIKÓW

CZY ZWOLNIENIE WYMAGANE NA MOCY SEKCJI 196-B PRAWA PRACY STANU NOWY JORK WYGASA Z KOŃCEM ROKU KALENDARZOWEGO?

Niewykorzystane przez pracownika w ciągu roku zwolnienie chorobowe musi zostać przeniesione na następny rok kalendarzowy. Pracodawcy mogą jednak ograniczyć wykorzystanie przez pracownika do liczby godzin, do których jest on uprawniony w danym roku kalendarzowym (tj. 56 godzin w przypadku pracodawców zatrudniających 100 lub więcej pracowników i 40 godzin w przypadku pracodawców zatrudniających 99 lub mniej pracowników). Może to skutkować utrzymywaniem przez pracownika salda zwolnień przekraczającego liczbę, którą może on wykorzystać w danym roku kalendarzowym.

JAKA JEST KORZYŚĆ Z PRZENOSZENIA ZWOLNIEŃ CHOROBYCH, JEŚLI ICH WYKORZYSTANIE JEST OGRANICZONE?

Kiedy zwolnienie chorobowe jest przenoszone na nowy rok kalendarzowy, pracownik może je wykorzystać od razu, zamiast czekać na jego naliczenie.

CZY PRACODAWCA MOŻE WYMAGAĆ OD PRACOWNIKA ZNALEZIENIA PRACOWNIKA NA ZASTĘPSTWO PODCZAS ZMIANY/ PRACY, JEŚLI ZDECYDUJE SIĘ ON WYKORZYSTAĆ SWOJE ZWOLNIENIE CHOROBYCH?

Nie. Tak długo, jak pracownik korzysta ze zwolnienia chorobowego z jednego z powodów określonych w ustawie, pracodawca nie może wymagać żadnych dodatkowych warunków wstępnych.

Z JAKIM WYPRZEDZENIEM PRACOWNIK MUSI POWIADOMIĆ PRACODAWCĘ O WYKORZYSTANIU ZGROMADZONEGO ZWOLNIENIA CHOROBYCH?

Prawo nie zawiera wymogu dotyczącego okresu powiadomienia, jednakże pod warunkiem, że pracownik złoży ustny lub pisemny wniosek przed wykorzystaniem zgromadzonego zwolnienia chorobowego, o ile pracodawca nie wyrazi zgody na inne procedury.

CZY PŁATNE ZWOLNIENIE CHOROBY JEST PRZENOSZONE, JEŚLI PRACOWNIK AWANSUJE, ZOSTAJE ZDEGRADOWANY LUB ZAJMUJE INNE STANOWISKO W FIRMIE?

Tak. Naliczone zwolnienie nie może być zmniejszone lub w inny sposób ograniczone, jeśli pracownik zmienia stanowisko, zakres obowiązków lub lokalizację u tego samego pracodawcy. Zgodnie z przepisami, płatne zwolnienie chorobowe musi być wypłacane według stawki wynagrodzenia pracownika w czasie, gdy przebywa on na zwolnieniu.

JEŚLI FIRMA ZMIENI WŁAŚCICIELA LUB POŁĄCZY SIĘ Z INNYM PODMIOTEM, CZY BĘDZIE TO MIAŁO WPŁYW NA NALICZANIE ZWOLNIEŃ CHOROBY PRACOWNIKÓW?

To zależy. Obowiązek udzielenia zwolnienia chorobowego wynikający z przepisów prawa wynika ze statusu osoby fizycznej lub podmiotu jako pracodawcy pracownika i nie ogranicza się do jednego pracodawcy, gdyż prawo pracy nakłada takie obowiązki na pracodawców „wspólnych” (zatrudniających osobę zatrudnioną przez jednego lub więcej pracodawców).

Badając roszczenie o bezpłatne zwolnienie, DOL ocenia dalsze obowiązki pracodawców na podstawie indywidualnych przypadków, aby ustalić, czy okoliczności są takie, że pracownik faktycznie zmienił pracodawcę i nie pracuje już dla swojego byłego pracodawcy. Jak wspomniano powyżej, pracownicy mogą złożyć skargę do Departamentu Pracy telefonicznie dzwoniąc pod numer **888-469-7365**.

JAKIE SĄ KARY, JEŚLI PRACODAWCA NIE ZAPEWNI SWOIM PRACOWNIKOM WYMAGANEGO ZWOLNIENIA CHOROBY?

Zgodnie z Prawem Pracy Stanu Nowy Jork, niezapewnienie świadczeń pracowniczych, takich jak zwolnienie chorobowe, jest równoznaczne z niewypłaceniem pracownikowi wynagrodzenia. Jeżeli pracodawca nie zapewni swoim pracownikom zwolnienia chorobowego zgodnie z wymogami prawa, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności cywilnej/administracyjnej i/lub karnej, w tym między innymi może podlegać nakazowi określania pełnej kwoty niedopłaty wynagrodzenia, 100 % odszkodowań umownych oraz kar cywilnych w wysokości do dwukrotności całkowitej kwoty do zapłaty.

CO MAM ZROBIĆ, JEŚLI MÓJ PRACODAWCA NIE ZAPEWNI MI ZWOLNIENIA CHOROBY ZGODNIE Z WYMOGAMI PRAWA?

Pracownicy mogą złożyć skargę do Departamentu Pracy telefonicznie dzwoniąc pod numer **888-469-7365**.

POZOSTAŁE KWESTIE

CZY PRACODAWCA MOŻE WPROWADZIĆ POLITYKĘ, KTÓRA POZWALA PRACOWNIKOM NA PRZEKAZYWANIE NIEWYKORZYSTANEGO ZWOLNIENIA INNYM PRACOWNIKOM?

Tak. Pracodawca może wprowadzić politykę, która pozwala pracownikom na przekazanie niewykorzystanego zwolnienia innym pracownikom, o ile polityka ta jest całkowicie dobrowolna.

CZY PRACODAWCA MOŻE UKARAĆ DYSCYPLINARNIE PRACOWNIKA, KTÓRY NADUŻYWA ZWOLNIENIA CHOROBY?

Tak. Pracodawca może podjąć działania dyscyplinarne, aż do wypowiedzenia włącznie, wobec pracownika, który wykorzystuje zwolnienie chorobowe w celach innych niż przewidziane prawem lub który okłamuje pracodawcę w związku z korzystaniem z takiego zwolnienia.

Więcej informacji na temat płatnego zwolnienia chorobowego w Stanie Nowy Jork, w tym dodatkowe pytania i odpowiedzi, przepisy itp. można znaleźć na stronie **ny.gov/paidsickleave**.