

WE ARE YOUR DOL



ניו יארק סטעיט באצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט אפט געפרעגטע פראגעס

אלע פריוואטע סעקטאר ארבעטער אין ניו יארק סטעיט זענען יעצט געדעקט אונטער די סטעיט'ס נייע קראנקהייט און זיכערהייט אפועזנהייט צייט געזעץ, אפגעזען פון אינדוסטריע, באשעפטיגונג, פארט-טיים סטאטוס, אווערטטיים עקזעמפט סטאטוס, און סיזאנעל סטאטוס.

דער געזעץ פארלאנגט אז ארבעטסגעבער מיט פינף אדער מער ארבעטער זאלן צושטעלן פאר זייערע ארבעטער באצאלטע קראנקהייט און זיכערהייט אפועזנהייט צייט. ביזנעסער מיט ווייניגער ווי פינף ארבעטער און א נעט אינקאם פון \$1 מיליאן אדער ווייניגער מוזן צושטעלן אומבאצאלטע קראנקהייט און זיכערהייט אפועזנהייט צייט פאר זייערע ארבעטערס.

צאל אפועזנהייט צייט

ארבעטער וועלן באקומען א מאס קראנקהייט אפועזנהייט צייט וואס איז געוואנדן אויפן מאס פון זייער ארבעטסגעבער:

ארבעטסגעבער קראנקהייט אפועזנהייט צייט פאדערונגען	צאל ארבעטער
אויב נעט אינקאם איז \$1 מיליאן אדער ווייניגער אינעם פריערדיגן שטייער יאר, ווערט דער ארבעטסגעבער פארלאנגט צושטעלן ביז 40 שעה פון [3] אומבאצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט פער קאלענדער יאר.	0 - 4
אויב נעט אינקאם איז מער ווי \$1 מיליאן אינעם פריערדיגן שטייער יאר, ווערט דער ארבעטסגעבער פארלאנגט צושטעלן ביז 40 שעה פון באצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט פער קאלענדער יאר.	0 - 4
ביז 40 שעה פון באצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט פער קאלענדער יאר.	5 - 99
ביז 56 שעה פון באצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט פער קאלענדער יאר.	100+

א יאנואר 1- דעצעמבער 31 קאלענדער יאר מוז גענוצט ווערן פאר צוועקן פון ציילן ארבעטער. קלענערע ארבעטסגעבער וועלע האבן באריכטעט נעט אינקאם פון ווייניגער ווי \$1 מיליאן דארפן נישט צאלן פאר זייערע ארבעטער קיין קראנקהייט אפועזנהייט צייט, אבער מוזן צושטעלן די צוגעגעבענע ערלויבטע אפועזנהייט צייט. פאר אנדערע צוועקן, אריינגערעכנט באנוץ און אנזאמלונג פון אפועזנהייט צייט, מעגן ארבעטסגעבער אוועקשטעלן א קאלענדער יאר וואס מיינט סיי וועלכע 12-מאנאטיגע צייט אפשניט.

באדייט

ווער קוואליפיצירט אלס א "פאמיליע מיטגליד" פאר די צוועקן פון דעם געזעץ?

"פאמיליע מיטגליד" ווערט אפגעטייטשט אלס אן ארבעטער'ס קינד, מאן/ווייב, דאמעסטישע פארטנער, עלטערן, געשוויסטער, אייניקל, אדער זיידע/באבע; און דאס קינד אדער עלטערן פון אן ארבעטער'ס מאן/ווייב אדער דאמעסטישע פארטנער. "עלטערן" ווערט אפגעטייטשט אלס א ביאלאגישע, פאסטער, שטיף, אדער אדאפטיווער עלטערן, אדער א לעגאלע גארדיען פון אן ארבעטער, אדער א מענטש וועלכע איז געשטאנען אין פלאץ פון עלטערן ווען דער ארבעטער איז געווען א מינדעריעריגער קינד. "קינד" ווערט אפגעטייטשט אלס א ביאלאגישע, אדאפטירטער אדער פאסטער קינד, א לעגאלער ווארד, אדער א קינד פון אן ארבעטער וואס שטייט אין פלאץ פון עלטערן.

וואס איז א קאלענדער יאר?

צו באשטימען דעם סך הכל צאל ארבעטער, מיינט "קאלענדער יאר" דער 12-מאנאטיגער צייט אפשניט פון יאנואר 1 ביז דעצעמבער 31. פאר אנדערע צוועקן, אריינגערעכנט באנוץ און אנזאמלונג פון אפועזנהייט צייט, קענען ארבעטסגעבער אוועקשטעלן א קאלענדער יאר וואס מיינט סיי וועלכע 12-מאנאטיגע צייט אפשניט.

קען אן ארבעטסגעבער פארלאנגען אן ארבעטער צו טעלע-קאמיוט'ן אדער ארבעטן פונדערהיים אנשטאט נעמען קראנקהייט אפועזנהייט צייט?

ניין. אן ארבעטסגעבער טאר נישט פארלאנגען פון אן ארבעטער צו טעלע-קאמיוט'ן אדער ארבעטן פונדערהיים אנשטאט נעמען קראנקהייט אפועזנהייט צייט. אבער אן ארבעטסגעבער קען יא אפערן פארן ארבעטער די ברירות פון טעלע-קאמיוט'ן אדער ארבעטן פונדערהיים. אויב אן ארבעטער טוט פרייוויליג צושטימען צו ארבעטן פונדערהיים אדער טעלע-קאמיוט'ן, וועט דער ארבעטער בלייבן מיט די באצאלטע אדער אומבאצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט וואס יענער האט אנגעזאמלט.

אנזאמלונגען

קענען ארבעטער ווייטער פארדינען קראנקהייט אפועזנהייט צייט בשעת'ן נוצן קראנקהייט אפועזנהייט צייט אונטער די געזעץ?

ניין. ארבעטער ווערן נאר פארלאנגט צו ווערן גע'קרעדיט מיט אפועזנהייט צייט פאר שטונדן וואס מען האט געארבעט און נישט פאר שטונדן וואס מען האט געשפענדעט נוצנדיג קראנקהייט אפועזנהייט צייט אונטער די געזעץ.

קענען ארבעטער אנזאמלען אפועזנהייט צייט פאר באצאלונג וואס מען האט באקומען פאר שטונדן וואס מען האט נישט געארבעט?

ניין. ארבעטער זאמלען נישט אן קיין אפועזנהייט צייט פאר באצאלונגען וואס זענען נישט פאר שטונדן וואס מען האט געארבעט, אזוי ווי באנוסעס און סאבדזשעקט-טו-קאל צייט. פונדעסטוועגן, צייט וואס ווערט באטראכט אלס "שטונדן וואס מען האט געארבעט", אריינגערעכנט אן-קאל צייט, טרענירונג צייט, און רייע צייט, מוזן ווערן גערעכנט פאר די צוועקן פון אנזאמלען אפועזנהייט צייט.

דער געזעץ זאגט אז ארבעטער זאמלען אן קראנקהייט אפועזנהייט צייט ב"י א ראטע פון נישט ווייניגער ווי איין שעה פער יעדע דרייסיג שעה וואס מען האט געארבעט. אויב אן ארבעטער פאר א מיטלמעסיגע ביזנעס מיט 50 ארבעטער ארבעט מער ווי 1,200 שטונדן דורכאויס א קאלענדער יאר, ווערט דער ארבעטסגעבער פארלאנגט צו צושטעלן איבער 40 שעה פון באצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט?

ניין. פאר ארבעטסגעבער מיט צווישן 5 און 99 ארבעטער אין סיי וועלכע קאלענדער יאר, פארלאנגט דער געזעץ אז יעדער ארבעטער זאל באקומען ביז 40 שעה פון באצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט אין יעדע קאלענדער יאר. כאטש וואס אן ארבעטסגעבער מעג צושטעלן נאך באצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט שטונדן פאר זייערע ארבעטער, מוזן זיי דאס נישט טון.

ערלויבטע באנוצן

קען אן ארבעטער נוצן זיכערהייט אפועזנהייט צייט אויב מען האט זיך נישט פארבינדן מיט די פאליציי אדער דער פארברעכער איז נישט באשולדיגט געווארן?

יא. אן ארבעטער'ס בארעכטיגונג פאר זיכערהייט אפועזנהייט צייט ווענדט זיך נישט אויף באריכטונג צו געזעץ פארסירונג אדער א קרימינאלע באשולדיגונג.

אויב אן ארבעטסגעבער איז באפוילן געווארן זיך צו פארמאכן צייטווייליג צוליב א פובליק געזונטהייט עמערדזשענסי, מעגן ארבעטער נוצן אנגעזאמלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט דורכאויס די תקופה פון פארשליסונג?

דאס באנוץ פון קראנקהייט אפועזנהייט צייט אין דעם פאל וואלט זיך געוואנדן אויף די פאקטן פון דעם סארט געזונטהייט עמערדזשענסי, אריינגערעכנט די ריזיקע פון אנשטעקונג, און אנדערע געזונטהייט פאקטארן. אנגעזאמלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט מעג גענוצט ווערן דורך אן ארבעטער פאר פארמיידנדע קעיר פון א גייסטישע אדער פיזישע קראנקהייט, שעדיגונג, אדער געזונטהייט צושטאנד.

קראנקהייט אפועזנהייט צייט אונטער די געזעץ איז באזונדער און אין צוגאב צו די קוואראנטיין אפועזנהייט צייט פאר ארבעטער וואס זענען אויסגעשטעלט צו א באווארענונגס אדער געצווינגענע באפעל פון קוואראנטיין אדער אפזונדערונג פארבינדן מיט COVID-19 (Ch. 25 פון די געזעצן פון 2020), און די באנוץ פון COVID-19 אפועזנהייט צייט באוויקט נישט און טוט נישט אויף אן אנדערן אופן אויסנוצן א ארבעטער'ס באצאלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט אנזאמלונגען אדער באנוץ. מער אינפארמאציע אויף COVID-19 אפועזנהייט צייט איז אוועילעבל אויף paidfamilyleave.ny.gov/covid19.

קען אן ארבעטער נוצן קראנקהייט אפועזנהייט צייט פאר א דאקטער, דענטיסט, אויגן דאקטער, אדער אנדערע רעגלמעסיגע אפוינטמענטס?

יא. ארבעטער מעגן נוצן קראנקהייט אפועזנהייט צייט פאר אפוינטמענטס ווען זיי פארלאנגען באהאנדלונג פאר א צושטאנד אדער פאר פארמיידנדע מעדיצינישע קעיר.

טוט קראנקהייט אפועזנהייט צייט איינשליסן קלאג אפועזנהייט צייט? קען אן ארבעטער נוצן אנגעזאמלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט ווען עס איז פארהאן א טויטפאל אין זייער פאמיליע?

ערלויבטע סיבות צו נוצן אנגעזאמלטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט נעמט נישט אריין א תקופה פון קלאג. פונדעסטוועגן, מוזן ארבעטסגעבער צושטעלן קראנקהייט אפועזנהייט צייט פאר א גייסטישע אדער פיזישע קראנקהייט, שעדיגונג, אדער געזונטהייט צושטאנד, אפגעזען פון טאמער זיי זענען דיאגנאזירט געווארן אדער פארלאנגען מעדיצינישע באהאנדלונג, ווי אויך פאר די פארמיידנדע קעיר פון אזעלכע קראנקהייטן, שעדיגונגען, אדער צושטאנדן.

ווער איז בארעכטיגט?

איז פארהאן א מינימום תקופה פון ארבעט פאר אן ארבעטסגעבער איז פאראנטווארטליך צו צושטעלן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט?

ניין. ארבעטער זענען זאפארט בארעכטיגט צו זאמלען אפּוועזנהייט צייט אונטערן געזעץ.

איז פארהאן א מינימום תקופה פון ארבעט פאר אן ארבעטער קען נוצן זייער אנגעזאמלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט?

עס איז נישט פארהאן קיין מינימום תקופה פון ארבעט פאר אן ארבעטער קען נוצן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט. פונדעסטוועגן, סיידן אן ארבעטסגעבער שטעלן צו די פארלאנגטע מאס פון קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט גלייך אין אנהויב פון א קאלענדער יאר אדער האט א קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט פאליסי וואס שטייגט איבער די פאדערונגען פונעם געזעץ אויף אן אנדערן אופן, וואלט אן ארבעטער געדארפט ארבעטן אמווייניגסטנס 30 שעה פארן אנזאמלען סיי וועלכע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט.

אויב א ביזנעס איז אונטער די געמיינזאמע אייגנטום פון צוויי מענטשן און דער ביזנעס פארפעלט צוצושטעלן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט ווי פארלאנגט אונטערן געזעץ, וועלכער אייגנטומער איז פאראנטווארטליך?

ביידע אייגנטומער וואלט געווען אינאיינעם און באזונדער פאראנטווארטליך פארן פארפעלונג אויסצופאלגן דעם געזעץ. דער טערמין "ארבעטסגעבער" נעמט אריין סיי וועלכער מענטש, פירמע, לימיטעד ליעביליטי פירמע, אדער אסאסיעישאן וואס באשעפטיגט סיי וועלכער מענטש אין סיי וועלכע באשעפטיגונג, אינדוסטריע, פאך, ביזנעס, אדער סערוויס.

אויב א ביזנעס מיט 15 פול-טיים, רונדע-דעם-יאר ארבעטער נעמט אויך אויף סיזאנעל פארט-טיים ארבעטער, מוז דער ארבעטסגעבער אויך צושטעלן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט פאר די פארט-טיים סיזאנעל ארבעטער?

יא. פאר די צוועקן פון דעם געזעץ, ווערט אן ארבעטער אפגעטייטשט אלס "סיי וועלכער מענטש וואס ווערט אויפגענומען פאר ארבעט דורך אן ארבעטסגעבער אין סיי וועלכע ארבעט." אויב אן ארבעטסגעבער האט פינף אדער מער ארבעטער אבער ווייניגער ווי 100, זענען אלע ארבעטער, אריינגערעכנט פארט-טיים סיזאנעל ארבעטער, בארעכטיגט אנצוזאמלען איין באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט שטונדע פאר יעדע 30 שטונדן וואס זיי ארבעטן.

מוז א קליינע ביזנעס מיט בלויז דריי ארבעטער אבער מיט פונקט העכער איין מיליאן דאלער אין פארדינסטן צושטעלן באצאלטע אפּוועזנהייט צייט פאר ארבעטער?

א ביזנעס וואס באשעפטיגט פיר אדער ווייניגער מענטש מוז באצאלן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אויב עס האט איבער איין מיליאן דאלער אין נעט אינקאם.

דארף אן ארבעטסגעבער צושטעלן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט פאר ארבעטער וועלכע טעלע-קאמיוט'ן אינדרויסן פון ניו יארק סטעיט?

ארבעטער וואס טעלע-קאמיוט'ן ווערן געדעקט דורכן געזעץ בלויז פאר די שטונדן ווען זיי ארבעטן פיזיש אין ניו יארק סטעיט, אפילו אויב דער ארבעטסגעבער געפינט זיך פיזיש אינדרויסן פון ניו יארק סטעיט.

אויב אן ארבעטסגעבער האט מערערע ביזנעס לאקאלן אינערהאלב ניו יארק סטעיט, מיט פיר אדער ווייניגער ארבעטער ביי יעדן לאקאל, דארף דער ארבעטסגעבער צושטעלן באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אונטערן געזעץ?

צו באשטימען דעם צאל ארבעטער אין דעם פאל, וואלט דער ארבעטסגעבער געציילט דעם סך הכל צאל ארבעטער פון אלע לאקאלן אינאיינעם. צום ביישפיל, אויב עס זענען דא 3 ארבעטער וואס ארבעטן אין איין לאקאל, און 4 ארבעטער וואס ארבעטן אין אן אנדערע לאקאל, וואלט דער ארבעטסגעבער געהאט 7 ארבעטער אין סך הכל, און וואלט געווען פארלאנגט צו צושטעלן ביז 40 שטונדן פון באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אין יעדע קאלענדער יאר, פאר יעדע ארבעטער.

טוט אן ארבעטער'ס אימיגראציע סטאטוס אפּעקטירן אויב זיי זענען בארעכטיגט צו באקומען קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אונטערן געזעץ?

ניין. אן ארבעטער'ס אימיגראציע סטאטוס האט נישט קיין שום אפּעקט אויף זייער בארעכטיגונג פאר קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אונטערן געזעץ.

זענען דאמעסטישע ארבעטער געדעקט אונטערן געזעץ?

דאמעסטישע ארבעטער זענען בארעכטיגט פאר אפּוועזנהייט צייט באשיצונגען אונטערן געזעץ געוואנדן אויף דער מאס פון זייער ארבעטסגעבער, אין צוגאב צו אפּוועזנהייט צייט אונטער די סטעיט דאמעסטישע ארבעטער ביל פון רעכטן, וואס איז אוועילעבל אויף labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm

זענען נישט-פאר-פראפיט ארבעטסגעבער אויסגעשלאסן?

ניין. נישט-פאר-פראפיט ארבעטסגעבער מוזן אויספאלגן דאס געזעץ.

אפּוועזנהייט צייט חלקים

קען אן ארבעטער נוצן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט פאר נאר א האלבע ארבעטס טאג?

דער מאקסימום חלק וואס אן ארבעטסגעבער קען באשטימען פארן באנוץ פון קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אונטערן געזעץ איז פיר שעה. אן ארבעטער מעג נוצן פיר שעה פון אנגעזאמלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט ווי נויטיג (אדער ווייניגער, אויב אן ארבעטסגעבער ערלויבט קלענערע חלקים פון קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט באנוץ, אזוי ווי איין אדער צוויי שטונדן).

ראטע פון באצאלונג

ווי אזוי טוען ארבעטער וואס ווערן באצאלט אויף א קאמישאן, פלעט-רעיט באזיס, אדער אנדערע נישט-שטונדן באזיס אנזאמלען קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט?

ווען ארבעטער ווערן באצאלט אויף א נישט-שטונדן באזיס, ווערט אנזאמלונג פון קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט געמאסטן לויט די פאקטישע מאס פון צייט וואס מען האט געשפענדעט מיטן דורכפירן ארבעט.

אויב אן ארבעטער נוצט אפּוועזנהייט צייט בשעת שטונדן וואס וואלטן געווען אווערטיים אויב מען וואלט דאן געארבעט, מוז דער ארבעטסגעבער באצאלן די אווערטיים ראטע פון באצאלונג?

ניין. ארבעטער דארפן באצאלט ווערן זייער נארמאלע ראטע פון באצאלונג פאר אפּוועזנהייט צייט אונטערן געזעץ.

דארפן ארבעטסגעבער באצאלן ארבעטער פאר פארלירענע טיפס און גראטואטיס בשעת אפּוועזנהייט צייט?

ניין. ארבעטסגעבער דארפן נישט באצאלן ארבעטער פאר פארלירענע טיפס און גראטואטיס, אבער ארבעטסגעבער טארן נישט נעמען קיין טיפ קרעדיט פאר אפּוועזנהייט צייט און מוזן באצאלן דעם ארבעטער זייער נארמאלע ראטע פון באצאלונג אדער די גילטיגע מינימום וועידזש, וועלכע עס איז מער.

קען א ביזנעס אין די האספיטאליטי אינדוסטריע וואס באצאלט געווענליך ארבעטער א גע'טיפ'טע וועידזש (ערלויבנדיג א טיפ קרעדיט/עלאונס) באצאלן די זעלבע ראטע ווען ארבעטער נוצן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט?

ניין. סיי וועלכער ארבעטער וואס נוצט געווענליך א טיפ עלאוונס אלס א קרעדיט אנטקעגן די מינימום וועידזש פאדערונגען פון זייער אינדוסטריע (אין איינקלאנג מיט די האספיטאליטי אינדוסטריעס וועידזש באפעל) קענען דאס נישט טון פאר ארבעטערס' אנגעזאמלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט. די ראטע פון באצאלונג מוז זיין אין איינקלאנג מיט די גילטיגע סטאטוטארי מינימום וועידזש וואס איז גילטיג פארן ארבעטער.

וואס איז אויב אן ארבעטער ווערט באצאלט אנדערע ראטעס פאר אנדערע פליכטן?

ארבעטער וואס ווערן באצאלט מער ווי איין ראטע פון באצאלונג מוזן ווערן באצאלט פאר אפּוועזנהייט צייט אונטערן געזעץ מיט די געמאסטענע דורכשניט פון יענע ראטעס. די געמאסטענע דורכשניט איז די סך הכל געווענליכע באצאלונג צוטיילט אין די סך הכל שטונדן געארבעט אין די וואך. אווערטיים עקזעמפט ארבעטער וואס ווערן באצאלט פער שטונדע ווערן באטראכט אלס ארבעטנדיג 40 שטונדן פער ארבעטס וואך, ביים באקומען זייער געווענליכע ראטע אויסער אויב די טערמינען און באדינגונגען פונעם ארבעט זאגן אויסדרוקליך אדער פארלאנגען אנדערש. פונדעסטוועגן, ווי דערמאנט אויבן, זענען ארבעטסגעבער פארבאטן פון פארמינערן אן ארבעטער'ס ראטע פון באצאלונג פאר אפּוועזנהייט צייט בלויז שטונדן.

דארפן ארבעטסגעבער באצאלן ארבעטער פאר אומגענוצטע אפועזנהייט צייט ביים ענדע פונעם ארבעטס פארבינדונג?

סיידן עס ווערט פארלאנג דורך אן אנדערע אפמאך אדער פאליסי, אריינגערעכנט דעם ארבעטסגעבער'ס אייגענע שריפטליכע אפועזנהייט פאליסי, ווערן ארבעטסגעבער נישט פארלאנגט אונטערן געזעץ צו באצאלן ארבעטער פאר אומגענוצטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט ביים ענדע פון אן ארבעטס פארבינדונג. סיזאנעל ארבעטער וואס האלטן אן א כסדר'דיגע ארבעטס פארבינדונג מיט זייער ארבעטסגעבער האלטן אן זייערע אפועזנהייט צייט אנזאמלונגען דורכאויס אזעלכע הפסקות אין ארבעט.

אלטערנאטיווע אנזאמלונג סיסטעם

קען אן ארבעטסגעבער פאראויס געבן אנזאמלונג פאר פארט-טיים ארבעטער?

יא. ביים אנהויב פון יעדע קאלענדער יאר, קען אן ארבעטסגעבער צושטעלן פאר פארט-טיים ארבעטער די שטונדן פון קראנקהייט אפועזנהייט צייט וואס זיי וואלטן אנגעזאמלט באזירט אויף די שטונדן וואס זיי זענען ערווארטעט צו ארבעטן ביי די אנזאמלונג ראטע פון איין שטונדע פון קראנקהייט אפועזנהייט צייט פאר יעדע 30 שטונדן וואס דער ארבעטער ווערט ערווארטעט צו ארבעטן. פונדעסטוועגן, אויב דער ארבעטסגעבער געבט פון פאראויס ווייניגער ווי 40 שטונדן, מוז דער ארבעטסגעבער נאך אלס האלטן חשבון פונעם ארבעטער'ס שטונדן געארבעט און אנזאמלונג פון קראנקהייט אפועזנהייט צייט וויבאלד א פארט-טיים ארבעטער קען ארבעטן מער שטונדן ווי ערווארטעט. אויב דער ארבעטער ארבעט מער שטונדן ווי ערווארטעט, מוז דער ארבעטסגעבער ערלויבן דעם ארבעטער צו אנזאמלען אפועזנהייט צייט ביי די ראטע פון איין שטונדע פאר יעדע 30 שטונדן וואס מען האט געארבעט ביז ווען דער סך הכל פון פאראויס געגעבענע, אינאיינעם מיט אנגעזאמלטע, קראנקהייט אפועזנהייט צייט אין א קאלענדער יאר קומט אויס 40 שטונדן. ארבעטער וואס ווערן פאראויס געגעבן ווייניגער ווי 40 שטונדן אין א קאלענדער יאר מוזן ווערן ערלויבט צו נוצן ביז 40 שטונדן פון קראנקהייט אפועזנהייט צייט אין א קאלענדער יאר אויב זיי האבן דאס אנגעזאמלט. אן ארבעטסגעבער וואס געבט פון פאראויס ווייניגער ווי 40 שטונדן מוז ערלויבן ארבעטער אריבערצופירן ביז 40 שטונדן פון אומגענוצטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט אריין צום נייעם קאלענדער יאר, אין צוגאב צו פאראויס געבן די מאס צייט וואס דער ארבעטסגעבער ערווארט אז דער ארבעטער וועט פארדינען אינעם נייעם קאלענדער יאר. דערמאנונג: אויב דער ארבעטסגעבער האט נישט אויסגערעכנט ארבעטער'ס באנוץ און אנזאמלונגען, קען דער ארבעטסגעבער נישט טוישן די פאליסי אינעם נייעם קאלענדער יאר וויבאלד ארבעטער זענען בארעכטיגט אריבערצופירן אומגענוצטע קראנקהייט אפועזנהייט צייט און נוצן יענע שטונדן ביים אנהויבן פונעם נייעם קאלענדער יאר.

געמיינזאמע בארגעינינג אפמאכן

וואס ווערט פארלאנגט פאר געמיינזאמע בארגעינינג אפמאכן אין וואס מען גייט אריין אום אדער נאך סעפטעמבער 30, 2020?

דאס געזעץ זאגט ווייטער אז געמיינזאמע בארגעינינג אפמאכן אין וואס מען גייט אריין אום אדער נאך סעפטעמבער 30, 2020 קענען געבן אנדערע אפועזנהייט צייט בענעפיטן, אזוי לאנג ווי אזעלכע בענעפיטן זענען "פארגלייכבארע בענעפיטן פאר די ארבעטער" צו די וואס ווערן פארלאנגט דורך דעם געזעץ, און דער אפמאך אנערקענט ספעציפיש די געזעצן פון אפטיילונג ב-196 פונעם לעיבאר געזעץ. אזא אנערקענונג זאל אויך ספעציפיש באצייכענען סיי וועלכע בענעפיטן וואס ווערן באשטימט אלס פארגלייכבאר צו אפועזנהייט צייט לויטן געזעץ.

דארף א געמיינזאמע בארגעינינג אפמאך אנערקענען די סטעיט קראנקהייט אפועזנהייט צייט פאדערונגען, אדער איז גענוג אן אלגעמיינע רעפערענץ?

כדי צופרידנצושטעלן די פאדערונגען פון דעם געזעץ, מוז יעדע אפמאך אין וואס מען גייט אריין אום אדער נאך סעפטעמבער 30, 2020 ספעציפיש דערמאנען לעיבאר געזעץ טייל ב-196. רעקאמענדירט DOL אז די "פארגלייכבארע בענעפיטן פאר די ארבעטער" זאלן ווערן אויסדרוקליך באצייכנט און באטיטלט אזוי אינעם אפמאך כדי צו פארמיידן צעמישעניש אדער מיספארשטענדעניש.

אנדערע אפּוועזנהייט צייט געזעצן

איך וואוין אין וועסטשעסטער קאונטי, וואס שטעלט צו פאר דאמעסטישע ארבעטער ביז 40 שטונדן פון אפּוועזנהייט צייט אפּגעזען פונעם מאס פונעם ארבעטסגעבער. איז דאס נאך אלס דער געזעץ?

וועסטשעסטער קאונטי געזעץ זאגט אצינד אז דאמעסטישע ארבעטער זאמלען אן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט ביי א ראטע פון איין שטונדע פאר יעדע 7 טעג געארבעט און פארדינען און קענען נוצן ביז 40 שטונדן פון באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט פער יאר, אפּגעזען פונעם מאס פונעם ארבעטסגעבער. די בענעפיטן וועלן ווייטער זיין אוועילעבל פאר דאמעסטישע ארבעטער אין וועסטשעסטער קאונטי.

איך וואוין אין ניו יארק סיטי און איך ווער געדעקט דורך די ניו יארק סיטי באצאלטע זיכערהייט און קראנקהייט אפּוועזנהייט געזעץ. קען איך אריינגעבן א קלאגע מיט די סיטי פאר דעם געזעץ?

ניו יארק סיטי קען ווייטער ענפארסירן די געזעצן פון די ניו יארק סיטי באצאלטע זיכערהייט און קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט ווי ווייט אזעלכע געזעצן זענען אייניג אדער מער ווי דער ענדע סטאנדארט אדער פאדערונגען פאר מינימום שטונדע און באנוץ ווי עס ווערט אוועקגעשטעלט אין די ניו יארק סטעיט באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט געזעץ, ווי באשטימט דורכן קאמישאנער אוו לעיבאר.

מעג באצאלטע פאמיליע אפּוועזנהייט צייט ווערן גענוצט נאכפאלגנדיג באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט (צום ביישפּיל, דריי טעג פון באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט, צוויי טעג פון באצאלטע פאמיליע אפּוועזנהייט צייט)?

אן ארבעטער מעג נאר אויסוועלן צו נוצן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט בשעת באצאלטע פאמיליע אפּוועזנהייט צייט (PFL) אויב דער ארבעטסגעבער ערלויבט דאס. נעמען קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אין די זעלבע צייט ווי PFL קען ערלויבן דעם ארבעטער צו באקומען זייער גאנצע געהאלט פאר דאס גאנצע אדער א טייל פונעם אפּוועזנהייט צייט. פונדעסטוועגן, קען אן ארבעטער נישט באקומען מער ווי זייערע גאנצע וועיזשעס בשעת'ן באקומען PFL בענעפיטן.

וואס איז ווען סטעיט און פעדעראלע פאדערונגען קומען זיך צוזאם?

די ניו יארק סטעיט באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט געזעץ פונקציאנירט זעלבסט-שטענדיג פון אנדערע סטעיט און פעדעראלע אפּוועזנהייט צייט פאדערונגען און מוזן דערפאר ווערן באצאלט אין צוגאב צו סיי וועלכע אנדערע סטעיט אדער פעדעראלע אפּוועזנהייט צייט בארעכטיגונגען.

ארבעטער רעכטן און באשיצונגען

טוט אפּוועזנהייט צייט וואס ווערט פארלאנגט אונטער ניו יארק לעיבאר געזעץ טייל B-196 אויסלויפן ביים ענדע פון א קאלענדער יאר?

קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט וואס איז נישט גענוצט געווארן דורך אן ארבעטער אין פארלויף פונעם יאר מוז אריבערגעפירט ווערן צום קומענדיגן קאלענדער יאר. פונדעסטוועגן, קענען ארבעטסגעבער באגרעניצן ארבעטער באנוץ צום צאל שטונדן וואס דער ארבעטער איז בארעכטיגט צו נוצן אינערהאלב סיי וועלכע קאלענדער יאר (צ.ב., 56 שטונדן פאר ארבעטסגעבער מיט 100 אדער מער ארבעטער און 40 שטונדן פאר ארבעטסגעבער מיט 99 אדער ווייניגער ארבעטער). דאס קען פירן דערצו אז אן ארבעטער זאל האבן אן אפּוועזנהייט צייט באלאנס וואס איז מער ווי די מאס צייט וואס זיי ווערן ערלויבט צו נוצן אין סיי וועלכע קאלענדער יאר.

וואס איז דער בענעפיט פון אריבערפירן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט ווען באנוץ איז נאך אלס באגרעניצט?

ווען קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט ווערט אריבערגעפירט צו א נייעם קאלענדער יאר, קען אן ארבעטער עס נוצן זאפארט אנשטאט ווארטן אנצוזאמלען אפּוועזנהייט צייט.

קען אן ארבעטסגעבער פארלאנגען אז אן ארבעטער זאל טרעפן אן ערזעצונג ארבעטער צו דעקן א שיפט־זשאב אויב דער ארבעטער וועלט אויס צו נוצן זייער קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט?

ניין. אזוי לאנג ווי אן ארבעטער נוצט קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט פאר איינע פון די סיבות וואס איז לויט די פארשריפטן פונעם געזעץ, טאר אן ארבעטסגעבער נישט פארלאנגען קיין אנדערע באדינגונגען.

וויפיל מעלדונג דארף אן ארבעטער געבן פארן ארבעטסגעבער פארן נוצן זייער אנגעזאמלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט?

עס איז נישטא קיין באשטימטע מעלדונג אדער צייט אפשניט פאדערונג אונטערן געזעץ, אויב, אבער, עס איז דא א מינדליכע אדער שריפטליכע פארלאנג צום ארבעטסגעבער פארן נוצן די אנגעזאמלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט, סיידן דער ארבעטסגעבער ערלויבט דאס אויף אן אנדערן אופן.

ווערט די באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט טראנספּעריט אויב אן ארבעטער ווערט געהעכערט אין ראנג, גענידערט אין ראנג, אדער נעמט אן אנדערע שטעלע אינערהאלב א פירמע?

יא. אפּוועזנהייט צייט אנזאמלונגען קענען נישט ווערן פארמינערט אדער אויף אן אנדערן אופן באגרעניצט אויב אן ארבעטער טוישט שטעלעס, ראלעס, אדער לאקאציעס מיט דער זעלבער ארבעטסגעבער. באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אונטער די געזעץ מוז ווערן באצאלט ביים ארבעטער'ס ראטע פון באצאלונג ביי די צייט ווען די אפּוועזנהייט צייט ווערט גענומען.

אויב א פירמע טוישט אייגנטומערס אדער שליסט זיך אן מיט אן אנדערע איינהייט, וועלן ארבעטער קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אנזאמלונגען ווערן אפּעקטירט?

עס ווענדט זיך. די פאדערונג צו צושטעלן קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אונטער די געזעץ קומט פון א מענטש אדער איינהייט'ס סטאטוס אלס אן ארבעטער'ס ארבעטסגעבער און איז נישט באגרעניצט צו אן איינצלנער ארבעטסגעבער וויבאלד דער לעיבאר געזעץ שטעלט ארויף אזעלכע פאדערונגען אויף "דזשינט" ארבעטסגעבערס (די וועלכע געבן ארבעט פאר א מענטש אינאיינעם מיט נאך איין אדער מער מענטשן).

ביים אויספארשן א קלאגע פאר אומבאצאלטע אפּוועזנהייט צייט, וועט DOL אפשאצן די פארזעצנדע פאדערונגען פון ארבעטסגעבער אויף א קעיס-ביי-קעיס באזיס צו באשטימען אויב די אומשטענדן זענען אזוי אז דער ארבעטער, פאקטיש, האט געטוישט ארבעטסגעבערס און ארבעט מער נישט פארן פריערדיגן ארבעטסגעבער. אזוי ווי עס שטייט אויבן, קענען ארבעטערס אריינגעבן א קלאגע מיט דעפארטמענט אוו לעיבאר דורכן רופן 888-469-7365.

וואס זענען די געלט-שטראפן אויב אן ארבעטסגעבער שטעלט נישט צו די פארלאנגטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט פאר זייערע ארבעטער?

אונטער ניו יארק סטעיט לעיבאר געזעץ, איז פארפעלן צו צושטעלן ארבעטער בענעפיטן, אזוי ווי קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט, אייניג צו פארפעלן צו באצאלן ארבעטער וועידזשעס. אויב אן ארבעטסגעבער פארפעלט צו צושטעלן פאר די ארבעטער קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט ווי פארלאנגט דורכן געזעץ, קען מען זיין אויסגעשטעלט צו ציווילעיאדמיניסטראטיווע עקשאנס און/אדער קרימינאלע געלט-שטראפן, אריינגערעכנט אבער נישט באגרעניצט צו, א באפעל וואס שאצט אפ די פולע סומע פון די וועידזש באצאלונג פארפעלונג, 100% ליקווידירטע שאדנס, און ציווילע געלט-שטראפן אין א סומע וואס איז ביז דאפלט פון די סך הכל סומע וואס מען איז שולדיג.

וואס טו איך אויב מיי ארבעטסגעבער שטעלט נישט צו פאר מיר קיין קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט אזוי ווי דער געזעץ פארלאנגט?

ארבעטער קענען אריינגעבן א קלאגע מיט דעפארטמענט אוו לעיבאר דורכן רופן 888-469-7365.

אנדערע

קען אן ארבעטסגעבער האבן א פאליסי וואס ערלויבט ארבעטער צו אוועקשענקען אומגענוצטע אפּוועזנהייט צייט פאר אנדערע ארבעטער?

יא. אן ארבעטסגעבער קען האבן א פאליסי וואס ערלויבט ארבעטער צו אוועקשענקען אומגענוצטע אפּוועזנהייט צייט פאר אנדערע ארבעטער, אזוי לאנג ווי דער פאליסי איז גענצליך פרייוויליג.

קען אן ארבעטסגעבער דיסציפלינירן אן ארבעטער וואס מיסברויכט קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט?

יא. אן ארבעטסגעבער מעג נעמען דיסציפלין שריט, ביז און אריינגערעכנט אויפזאג, אנטקעגן אן ארבעטער וואס נוצט אפּוועזנהייט צייט פאר צוועקן אויסער דאס וואס דער געזעץ זאגט, אדער וואס זאגט ליגן פארן ארבעטסגעבער אין פארבינדונג מיטן נעמען אזעלכע אפּוועזנהייט צייט.

פאר מער אינפארמאציע וועג ניו יארק סטעיט'ס באצאלטע קראנקהייט אפּוועזנהייט צייט, אריינגערעכנט נאך אפט געפרעגטע פראגעס, רעגולאציעס, און נאך, ביטע באזוכט ny.gov/paidsickleave.