

Od 1 stycznia 2018 r. płatny urlop rodzinny zapewnia strukturę ułatwiającą pracownikom dbanie o rodziny w chwili, gdy potrzebują wsparcia. Wykazano, że płatny urlop zwiększa morale w miejscu pracy i wskaźnik zatrzymania pracowników. Płatny urlop rodzinny w Nowym Jorku jest całkowicie finansowany ze składek pracowników od wynagrodzenia.

Płatny urlop rodzinny zapewnia pracownikom płatny czas wolny od pracy z ochroną miejsca pracy, w sytuacji gdy potrzebują oni czasu wolnego, aby:



NAWIAZAĆ WIĘZ
z nowo narodzonym,
adoptowanym lub
przyjętym do rodziny
zastępczej dzieckiem



**SPRAWOWAĆ
OPIEKĘ**
nad poważnie
chorym członkiem
rodziny



POMÓC
bliskim, gdy członek
rodziny pełni czynną
służbę wojskową za
granicą.

Jakiej ochrony ubezpieczeniowej potrzebują pracodawcy?

Większość prywatnych pracodawców zatrudniających jednego lub więcej pracowników w stanie Nowy Jork jest zobowiązanych do posiadania ubezpieczenia płatnego urlopu rodzinnego. Zasadniczo taka ochrona ubezpieczeniowa jest dodawana do istniejącej polisy świadczeń z tytułu niezdolności do pracy. Polisa ubezpieczeniowa zapewnia wypłatę pracownikom świadczenia z tytułu płatnego urlopu rodzinnego. Pracodawcy z firm publicznych mogą zdecydować, czy chcą oferować płatny urlop rodzinny swoim pracownikom. Pracodawcy z firm publicznych, których pracownicy są reprezentowani przez związki zawodowe, mogą zaoferować płatny urlop rodzinny, jeśli zostanie on wynegocjowany w drodze układu zbiorowego.

Co w sytuacji, gdy pracodawca oferuje już płatny urlop rodzinny?

Należy zapewnić, aby świadczenie płatnego urlopu rodzinnego oferowało minimum wymagane przez prawo; można jednak uzupełnić je o bardziej hojne zasady urlopu. Pracodawcy podlegający tym przepisom są zobowiązani do wykupienia polisy ubezpieczeniowej lub bezpośredniego zapewnienia świadczeń płatnego urlopu rodzinnego, jeżeli zostaną zatwierdzeni jako pracodawcy posiadający samoubezpieczenie. Jeśli pracodawca wypłaca pracownikom przebywającym na płatnym urlopie rodzinnym pełne wynagrodzenie, może ubiegać się u swojego ubezpieczyciela o zwrot kosztów w wysokości kwoty płatnej w ramach płatnego urlopu rodzinnego.

W jaki sposób jest finansowany płatny urlop rodzinny?

Płatny urlop rodzinny jest finansowany ze składek potrącanych od wynagrodzenia pracownika, które są ustalane co roku, aby pokryć koszty ubezpieczenia. Stawka składek pracowniczych podlega corocznej weryfikacji i może zostać zmieniona przez Departament Usług Finansowych w stanie Nowy Jork. Informacje o obecnej wysokości składek i wysokości rocznej maksymalnej składki można znaleźć na stronie [PaidFamilyLeave.ny.gov/cost](https://paidfamilyleave.ny.gov/cost).

Jakie świadczenia wiążą się z urlopem?

Płatny urlop rodzinny zapewnia czas wolny i świadczenia zastępczego wynagrodzenia, które zostaną w pełni wprowadzone w 2021 roku. Uprawnieni pracownicy mogą wziąć urlop i otrzymywać procent swojego średniego wynagrodzenia tygodniowego (average weekly wage, AWW), z limitem do takiego samego odsetka dla średniego wynagrodzenia tygodniowego w stanie Nowy Jork (State Average Weekly Wage, SAWW). SAWW jest corocznie aktualizowane. AWW pracownika to średnia z wynagrodzenia za ostatnie osiem tygodni pracy, w których pracownik otrzymywał wynagrodzenie przed rozpoczęciem płatnego urlopu rodzinnego.

WYSOKOŚĆ ŚWIADCZEŃ WZRASTA DO ROKU 2021

Rok	Tygodnie urlopu	Świadczenia
2019	10 tygodni	55% AWW pracownika, do 55% wartości SAWW*
2020	10 tygodni	60% AWW pracownika, do 60% wartości SAWW
2021	12 tygodni	67% AWW pracownika, do 67% wartości SAWW

*Limit na rok 2019 wynosi 55% roku SAWW w roku kalendarzowym 2017, tzn. 1 357,11 USD.



Kto kwalifikuje się do skorzystania z płatnego urlopu rodzinnego?

Pracownicy, którzy pracują dla pracodawców podlegających przepisom o płatnym urlopie rodzinnym, są uprawnieni do wzięcia płatnego urlopu rodzinnego ze względu na zdarzenie kwalifikujące po spełnieniu minimalnych wymagań:

- **Pracownicy pełnoetatowi:** Pracownicy pracujący regularnie 20 lub więcej godzin tygodniowo, są uprawnieni do skorzystania z urlopu po 26 tygodniach ciągłego zatrudnienia u pracodawcy.
- **Pracownicy zatrudnieni na część etatu:** Pracownicy pracujący regularnie mniej niż 20 godzin tygodniowo, są uprawnieni do skorzystania z urlopu po przepracowaniu 175 dni u pracodawcy (nie trzeba zachować ciągłości).

Obywatelstwo i/lub status imigracyjny nie decydują o kwalifikowalności pracownika.

W jaki sposób płatny urlop rodzinny może pomóc rodzinie pracownika?

- **Nawiązanie więzi z dzieckiem:** Pracownik może nawiązać więź ze swoim nowo narodzonym, adoptowanym lub przyjętym do rodziny zastępczej dzieckiem w ciągu pierwszych 12 miesięcy od urodzenia lub przyjęcia dziecka.
- **Opieka nad członkiem rodziny:** Pracownik może poświęcić czas na opiekę nad poważnie chorym współmałżonkiem, partnerem życiowym, dzieckiem/pasierbem, rodzicem/przybranym rodzicem, teściami, dziadkami lub wnukami.
- **Pomoc osobom pełniącym służbę:** Pracownik może poświęcić czas na pomoc swojemu współmałżonkowi, partnerowi życiowemu, dziecku/pasierbowi, rodzicowi/przybranemu rodzicowi lub teściom pełniącym czynną służbę wojskową za granicą.

Czy pracownik może zrezygnować ze świadczenia?

Ubezpieczenie na wypadek płatnego urlopu rodzinnego nie jest opcjonalne dla większości pracowników. Pracownicy mogą zrezygnować z ubezpieczenia tylko wtedy, gdy:

- regularnie pracują mniej niż 20 godzin tygodniowo i nie przepracują 175 dni w roku, lub
- regularnie pracują 20 lub więcej godzin tygodniowo, jednak nie będą zatrudnieni przez 26 kolejnych tygodni.

Jeśli pracownik spełni kryteria rezygnacji z ubezpieczenia, pracodawca musi przekazać mu formularz rezygnacji, który jest również dostępny na stronie internetowej poświęconej płatnemu urlopowi rodzinnemu. Jeśli pracownik zdecyduje się zrezygnować z ubezpieczenia, nie będzie wnosił składek i nie będzie uprawniony do świadczeń płatnego urlopu rodzinnego. Pracodawca musi zachować w dokumentacji kopię rezygnacji pracownika.

Czy rezygnację ze świadczenia można odwołać?

Jeśli harmonogram pracy pracownika zmieni się w taki sposób, że nie będzie się on kwalifikował już do rezygnacji, zostanie ona automatycznie odwołana w ciągu ośmiu tygodni od zmiany harmonogramu. Pracownik może także dobrowolnie odwołać rezygnację w dowolnym momencie.

Po odwołaniu rezygnacji pracownika ze świadczenia, pracodawca może zacząć pobierać składki na płatny urlop rodzinny i pobrać wszystkie kwoty z mocą wsteczną od daty podpisania rezygnacji. Należy jednak pamiętać, że wszelkie kwoty pobrane w wysokości przekraczającej składkę na płatny urlop rodzinny (PFL) i naliczone przez ubezpieczyciela, muszą zostać niezwłocznie zwrócone pracownikom.

Jaka jest rola pracodawcy w procesie składania wniosku?

Pracownicy są odpowiedzialni za przesłanie wniosków o płatny urlop rodzinny do ubezpieczyciela; nie należy to do obowiązków pracodawcy. Rola pracodawcy jest prosta:

- **Pracownicy powiadamiają pracodawcę:** Jeśli urlop jest możliwy do przewidzenia, pracownicy muszą poinformować o nim pracodawcę co najmniej 30 dni przed jego rozpoczęciem; w przeciwnym razie pracodawcę należy powiadomić tak szybko, jak to możliwe.
- **Zapewnić formularze z wnioskiem:** Na prośbę pracownika pracodawca powinien przekazać mu formularz z wnioskiem o płatny urlop rodzinny. Formularze można również pobrać od ubezpieczyciela pracodawcy lub bezpośrednio ze strony [PaidFamilyLeave.ny.gov/forms](https://www.paidfamilyleave.ny.gov/forms).
- **Wypełnić część pracodawcy w formularzu z wnioskiem:** Wniosek o *płatny urlop rodzinny (formularz PFL-1)* zawiera część (Część B), którą wypełnia pracodawca. Po przekazaniu formularza pracodawcy ma on trzy dni robocze na wypełnienie *Części B* i zwrócenie formularza pracownikowi. W razie opóźnienia, pracownicy nie muszą czekać z kontynuacją procedury. Wypełniony *formularz PFL-1* razem z pozostałymi dokumentami z pakietu z wnioskiem, należy wysłać bezpośrednio do ubezpieczyciela. Wniosek nie może zostać uznany za niepełny wyłącznie w związku z niewypełnieniem przez pracodawcę *Części B formularza PFL-1* w ciągu trzech dni roboczych.

Aby nie utracić świadczeń, pracownik musi złożyć u ubezpieczyciela wypełniony pakiet z wnioskiem w ciągu 30 dni od rozpoczęcia urlopu. W większości przypadków, ubezpieczyciel musi wypłacić lub odmówić świadczeń w ciągu 18 dni od otrzymania wypełnionego wniosku lub pierwszego dnia urlopu pracownika, w zależności od tego, co nastąpi później.



Lista kontrolna pracodawcy

Władze stanu Nowy Jork tak zaprojektowały płatny urlop rodzinny, aby jego wprowadzenie było dla pracodawców łatwe. Poniżej znajduje się lista kontrolna obowiązków pracodawców wynikających z prawa.

- Pracodawca powinien upewnić się, że ma ubezpieczenie z tytułu płatnego urlopu rodzinnego.**
 - Jeśli pracodawca jest zobowiązany do posiadania ubezpieczenia świadczeń z tytułu niezdolności do pracy, jest również zobowiązany do posiadania ubezpieczenia płatnego urlopu rodzinnego.
 - Wykaz ubezpieczycieli oferujących polisy na świadczenia z tytułu niezdolności do pracy i płatnego urlopu rodzinnego można znaleźć w części poświęconej płatnemu urlopowi rodzinnemu na stronie internetowej Department of Financial Services pod adresem dfs.ny.gov/PFL.
- Pracodawca musi poinformować swoich pracowników o płatnym urlopie rodzinnym.**
 - Regulamin pracowniczy i/lub inne pisemne wytyczne dla pracowników muszą zawierać informacje na temat płatnego urlopu rodzinnego.
 - Przykładowe zwroty, jakie należy stosować w takich materiałach można pobrać z części dotyczącej pracodawcy na stronie PaidFamilyLeave.ny.gov. Tekst można dostosować lub po prostu wypełnić puste pola i wydrukować bez zmian.
 - Pracodawca powinien posiadać dostępne dla pracowników *Oświadczenie o prawach (formularz PFL-271S)*. Formularz ten jest również dostępny w części dotyczącej pracodawcy na stronie PaidFamilyLeave.ny.gov.
- Pracodawca odpowiada za zebranie i opłacenie ubezpieczenia ze składek pracowników od wynagrodzeń.**
 - Pracodawcy mogą pobrać zaliczkę na składki pracownicze według stawki ustalonej przez DFS każdego roku, aby pokryć koszty ubezpieczenia, dopóki pracownicy nie osiągną rocznych maksymalnych składek.
 - Szczegółowe informacje o wysokości obecnie potrącanej kwoty i rocznej maksymalnej składce, a także kalkulator potrąceń, są dostępne na stronie PaidFamilyLeave.ny.gov/cost.
 - Zdecydowanie zaleca się poinformowanie pracowników przed potrąceniem jakichkolwiek składek. Przykładowe powiadomienie jest dostępne w części dotyczącej pracodawcy na stronie PaidFamilyLeave.ny.gov.
- Pracodawca musi zaoferować możliwość rezygnacji ze świadczenia osobom do tego uprawnionym.**
 - Należy zidentyfikować wszystkich pracowników, którzy regularnie pracują mniej niż 20 godzin tygodniowo i nie przepracują 175 dni w roku, lub którzy regularnie pracują 20 lub więcej godzin tygodniowo, ale nie będą pracować przez 26 kolejnych tygodni.
 - Pracodawca jest zobowiązany zaoferować takim pracownikom formularz rezygnacji ze świadczenia, dostępny na stronie PaidFamilyLeave.ny.gov.
 - Formularze rezygnacji należy zachować w dokumentacji.
- Pracodawca musi opublikować powiadomienie dla pracowników.**
 - Ubezpieczyciel dostarcza pracodawcy *Powiadomienie o zgodności z przepisami (formularz PFL-120)* — znany również jako *"Powiadomienie pracowników"* — informujące, że pracodawca posiada ubezpieczenie płatnego urlopu rodzinnego i zawierające najważniejsze informacje o świadczeniu.
 - Jeśli pracodawca jest samoubezpieczony, może uzyskać to powiadomienie kontaktując się z NYS Workers' Compensation Board: certificates@wcb.ny.gov.
 - Pracodawca musi zamieścić i utrzymać to powiadomienie w dobrze widocznym miejscu, podobnie do informacji o odszkodowaniach pracowniczych i ubezpieczeniu świadczeń z tytułu niezdolności do pracy.
- Pracodawca rozpatruje wnioski.**
 - Kiedy pracownik będzie ubiegał się o urlop, przekaże formularz *wniosku o płatny urlop rodzinny (formularz PFL-1)* do pracodawcy, aby ten wypełnił właściwą część (*Część B*).
 - Pracodawca musi wypełnić *Część B* i zwrócić formularz pracownikowi w ciągu trzech dni roboczych.

Więcej informacji, w tym formularze z wnioskiem o płatny urlop rodzinny i inne materiały dla pracodawców, można uzyskać na stronie PaidFamilyLeave.ny.gov lub dzwoniąc pod numer (844) 337-6303.



Paid Family Leave