

Prawa i ochrona

Omówienie

W świetle przepisów prawa stanu Nowy Jork, płatny urlop rodzinny zapewnia pracownikom ochronę, w tym:

- ochronę stanowiska pracy,
- kontynuację ochrony w ramach ubezpieczenia zdrowotnego,
- ochronę przed dyskryminacją lub działaniami odwetowymi.

Stan Nowy Jork posiada odpowiednie procedury dotyczące pracowników:

- którzy są dyskryminowani/są przedmiotem działań odwetowych z powodu wniosku o udzielenie płatnego urlopu rodzinnego lub korzystanie z płatnego urlopu rodzinnego,
- którzy nie zgadzają się z wydaną przez ubezpieczyciela decyzją dotyczącą świadczeń (np. odmową, częściową odmową, kwotą lub okresem płatności świadczeń, terminowością decyzji) oraz
- których pracodawca nie dokonywał odpowiednich potrąceń z wynagrodzenia na poczet płatnego urlopu rodzinnego.

Poniżej więcej informacji dotyczących tej ochrony oraz tego, co można zrobić w przypadku naruszenia tych praw.

Ochrona stanowiska pracy

Pracownik ma prawo do ochrony miejsca pracy, co gwarantuje mu możliwość powrotu na to samo (lub porównywalne) stanowisko po zakończeniu płatnego urlopu rodzinnego. Stanowisko porównywalne to stanowisko oferujące porównywalne świadczenia przysługujące w ramach zatrudnienia, płacę lub inne warunki zatrudnienia. Jeżeli pracodawca nie umożliwi pracownikowi powrotu na porównywalne stanowisko po powrocie z urlopu rodzinnego, należy skorzystać z procedury dotyczącej dyskryminacji i odwetu opisanej poniżej.

Kontynuacja ubezpieczenia zdrowotnego

Pracownik może korzystać z ubezpieczenia zdrowotnego podczas płatnego urlopu rodzinnego na takich samych warunkach, jak miałyby to miejsce w przypadku kontynuowania pracy. Na przykład, jeśli pracownik współfinansuje swoje ubezpieczenie zdrowotne, w czasie urlopu musi nadal opłacać swoją część kosztów.

Zakaz dyskryminacji i podejmowania działań odwetowych

Pracodawcy nie wolno dyskryminować ani stosować odwetu wobec pracownika, który złożył wniosek o płatny urlop rodzinny.

Jeżeli pracownik złożył wniosek o udzielenie płatnego urlopu rodzinnego lub wziął taki urlop, dyskryminacja lub działania odwetowe pracodawcy mogą uwzględniać:

- uniemożliwienie powrotu na to samo lub porównywalne stanowisko,
- zwolnienie pracownika,

- zmniejszenie kwoty wynagrodzenia i/lub świadczeń, lub
- podjęcie w stosunku do pracownika postępowanie o charakterze dyscyplinarnym.

Jeżeli pracownik uważa, że pracodawca dopuścił się w stosunku do niego dyskryminacji z powodu złożenia wniosku o płatny urlop rodzinny lub korzystania z takiego urlopu, należy postępować stosownie do opisanej poniżej procedury.

Etap 1:

Wniosek o przywrócenie w obowiązkach:

Pierwszym krokiem powinno być złożenie wniosku o przywrócenie na pracy na tym samym lub porównywalnym stanowisku.

Aby złożyć wniosek o przywrócenie do pracy:

1. Należy wypełnić [Formularz wniosku o przywrócenie do pracy w związku z płatnym urlopem rodzinnym \(formularz PFL-DC-119\)](#).
2. Wypełniony formularz należy złożyć u pracodawcy.
3. Kopię należy przesłać na adres:
Family Leave, PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030.

Pracodawca ma **30 dni kalendarzowych** na udzielenie odpowiedzi na wniosek.

- Jeżeli pracodawca umożliwi pracownikowi powrót na to samo stanowisko, dalsze działania nie są konieczne.
- Jeśli pracownik NIE uzyska możliwości powrotu do pracy, nie będzie zadowolony z odpowiedzi pracodawcy lub jeżeli pracodawca nie odpowie na niniejszy wniosek w ciągu 30 dni, pracownikowi przysługuje prawo do przesłuchania przed Komisją ds. Odszkodowań Pracowniczych i może on przejść do etapu 2.

Etap 2:

Skarga dotycząca dyskryminacji/działań odwetowych:

Należy wypełnić [Formularz skargi dotyczącej płatnego urlopu rodzinnego, dyskryminacji/działań odwetowych \(PFL-DC-120\)](#) oraz dołączyć całość wymaganej dokumentacji.

Komisja rozpatrzy sprawę i wyznaczy przesłuchanie w ciągu 45 dni kalendarzowych.

Pracownik i pracodawca będą musieli stawić się na rozprawę przed sędzią Sądu ds. Wynagrodzeń Pracowniczych, który zdecyduje, czy zostało naruszone prawo. Jeśli tak, pracodawca może zostać zobowiązany do przywrócenia pracownika do pracy, wypłaty zaległego wynagrodzenia i/lub opłat adwokackich oraz kary w kwocie do \$500.

UWAGA! Aby złożyć skargę, należy najpierw zażądać przywrócenia do pracy w sposób opisany powyżej. Wniosek o przesłuchanie nie zostanie rozpatrzony, chyba że zostanie złożony [Formalny wniosek o przywrócenie do pracy w związku z płatnym urlopem rodzinnym \(formularz PFL-DC-119\) \(PFL-DC-119\) A](#) do [Formularza skargi dotyczącej dyskryminacji/działań odwetowych w związku z płatnym urlopem rodzinnym \(formularz PFL-DC-119\)](#) dołączono całość wymaganej dokumentacji.

[Formularze dotyczące dyskryminacji](#)

Spory dotyczące świadczeń/odmowy

Arbitraż w kwestii płatnego urlopu rodzinnego prowadzi NAM (National Arbitration and Mediation).

W przypadku odmowy lub częściowej odmowy udzielenia płatnego urlopu rodzinnego, ubezpieczyciel (lub pracodawca w przypadku pracodawców posiadających indywidualne ubezpieczenie) musi podać powód odmowy oraz informacje dotyczące wniosku o przeprowadzenie postępowania arbitrażowego; dane te można również uzyskać na stronie internetowej arbitra <https://nyspfla.namadr.com>.

Pracownik może wnioskować o przeprowadzenie postępowania arbitrażowego w odniesieniu do wszelkich innych sporów dotyczących wniosków o udzielenie płatnego urlopu rodzinnego, np. ram czasowych płatności ubezpieczyciela lub odmowy. W większości przypadków, ubezpieczyciel musi wypłacić lub odmówić wypłaty świadczeń w ciągu 18 dni od otrzymania wypełnionego wniosku lub pierwszego dnia urlopu, w zależności od tego, co nastąpi później.

Raporty

Skargi dotyczące potrąceń z wynagrodzenia

Jeżeli pracownik stwierdzi, że popełniono błąd w odniesieniu do bieżących potrąceń z wypłaty wynagrodzenia, należy kwestię tę omówić z pracodawcą. Jeżeli pracodawca nie zajmie się sprawą, można złożyć skargę online lub telefonicznie dzwoniąc pod numer Infolinii płatnego urlopu rodzinnego 844-337-6303.

Wnoszenie skargi

Dodatkowe przepisy prawa zakazujące dyskryminacji

Istnieją również inne przepisy stanowe i federalne chroniące pracowników przed dyskryminacją. Jeżeli pracownik uzna, iż jest dyskryminowany ze względu na kwestie objęte ochroną poniższych przepisów prawa, może być uprawniony do wniesienia roszczenia dotyczącego dyskryminacji w Stanowym Wydziale ds. Praw Człowieka (State Division of Human Rights), Amerykańskiej Komisji ds. Równości Szans Zatrudnienia (United States Equal Employment Opportunity Commission) lub w lokalnym Komitecie praw człowieka:

- [Prawa człowieka w stanie Nowy Jork \(New York State Human Rights Law, NYSHRL\)](#) zabraniają pracodawcom dyskryminacji pracowników oraz kandydatów do pracy ze względu na niektóre, chronione prawem kwestie, w tym wiek, rasę, wyznanie, kolor, pochodzenie narodowościowe, orientację seksualną, stosunek do służby wojskowej, kalectwo, stany związane z ciążą, tożsamość płciową, predyspozycje genetyczne, sytuację rodzinną, stan cywilny lub przemoc w środowisku domowym. [Prawa człowieka w stanie Nowy Jork \(NYSHRL\)](#) chronią również przed dyskryminacją prawa pracowników niepełnosprawnych i pracownic w ciąży lub w okresie połogu, wymagając od pracodawcy stworzenia „uzasadnionych udogodnień” dla osób niepełnosprawnych oraz w sytuacjach związanych z ciążą i narodzinami dziecka pracownika.
- [Tytuł VII Ustawy o prawie cywilnym z 1964 r.](#) zabrania pracodawcom dyskryminacji pracowników ze względu na rasę, kolor, religię, płeć (w tym ciążę, tożsamość płciową i orientację seksualną), pochodzenie narodowościowe, wiek (powyżej 40 lat), kalectwo lub uwarunkowania genetyczne.
- [Amerykańska ustawa o niepełnosprawnych \(Americans with Disabilities Act\)](#) wymaga od pracodawców zatrudniających powyżej 15 pracowników zapewnienie uzasadnionych udogodnień pracownikom niepełnosprawnym i zabrania ich dyskryminacji.
- Należy sprawdzić lokalne przepisy prawa, ponieważ mogą one zawierać dodatkową ochronę przed dyskryminacją. Na przykład [prawa człowieka Miasta Nowy Jork](#) chronią pracowników Miasta Nowy Jork przed dyskryminacją osób należących do podobnych klas chronionych.

Zrzeczenie się

Pracownik może zrzec się prawa do płatnego urlopu rodzinnego, jeżeli:

- regularnie przepracowuje ponad 20 tygodniowo, ale nie przepracował jeszcze u danego pracodawcy 28 następujących po sobie tygodni lub
- regularnie przepracowuje mniej niż 20 tygodniowo, ale nie przepracowuje 175 dni w okresie 52 tygodni.

Jeżeli pracownik spełnia powyższe kryteria i pragnie zrzec się prawa do płatnego urlopu rodzinnego, może to zrobić składając zrzeczenie się do płatnego urlopu rodzinnego.

Pracodawca ma obowiązek umożliwienia zrzeczenia się tego prawa kwalifikującym się pracownikom.

Pracodawcy powinni zachować w aktach złożone wnioski o zrzeczenie się udziału w programie.

Pracownik może dobrowolnie w dowolnym momencie wycofać zrzeczenie się. Jeżeli harmonogram pracy pracownika ulegnie zmianie w taki sposób, że pracownik utraci prawo do zrzeczenia się, zrzeczenie się zostanie **automatycznie wycofane**. Po wycofaniu zrzeczenia się pracownika, pracodawca może zacząć dokonywać potrąceń od wynagrodzenia i może pobrać potrącenia z mocą wsteczną od daty podpisania zwolnienia.

[Zrzeczenie się prawa do płatnego urlopu rodzinnego](#)

Kontakt z nami

Dodatkowe informacje można uzyskać kontaktując się z bezpłatną infolinią płatnych urlopów rodzinnych czynną od poniedziałku do piątku w godz. od 8:30 do 16:30 EST.

Telefon:

[\(844\) 337-6303](tel:(844)337-6303)