

Pracownicy rolni Ustawa o uczciwych praktykach zatrudniania

WAŻNE INFORMACJE DLA PRACOWNIKÓW ROLNYCH: Od 1 stycznia 2020 r. Ustawa o uczciwych praktykach w zatrudnianiu pracowników rolnych (Farm Laborers Fair Labor Practices Act) zapewnia IM ważną ochronę, w tym nowe wymogi dotyczące ubezpieczenia i inne zmiany związane z odszkodowaniami dla pracowników, rentami inwalidzkimi i płatnym urlopem w celu opieki nad członkiem rodziny. Przeczytaj, aby zrozumieć swoje świadczenia i prawa.

Odszkodowanie pracownicze: w przypadku urazów lub chorób w miejscu pracy

Odszkodowania pracownicze zapewniają świadczenia z tytułu utraconych zarobków i opieki zdrowotnej w przypadku odniesienia urazów lub chorób związanych z pracą. Zasadniczo wszyscy pracownicy są objęci odszkodowaniami pracowniczymi.

Świadczenia z tytułu utraconych wynagrodzeń

Odszkodowanie pracownicze z tytułu utraconych wynagrodzeń stanowi dwie trzecie średniego tygodniowego wynagrodzenia (average weekly wage, AWW) pomnożone przez stopień niepełnosprawności i stanowi procent stopnia niepełnosprawności (ustalony przez upoważnionego przez zarząd lekarza). W przypadku odszkodowań pracowniczych wysokość AWW zależy od zarobków brutto, w tym nadgodzin i innych rekompensat za 52 tygodnie pracy przed datą urazu lub choroby.

Dwie trzecie należnego AWW pomnożone przez procent niepełnosprawności = świadczenie tygodniowe

Uwaga: Świadczenia z tytułu utraconych wynagrodzeń są zwolnione z podatku.

Minimalna tygodniowa kwota świadczenia z tytułu utraconych wynagrodzeń wynosi 150 USD, a maksymalna wysokość świadczenia zależy od roku, w którym pracownik odniósł uraz lub zachorował. Maksymalne tygodniowe świadczenie jest obliczane każdego 1 lipca i opiera się na średnim tygodniowym wynagrodzeniu w całym stanie (Statewide Average Weekly Wage, SAWW), ustalonym przez Departament Pracy NYS.

Data urazu/choroby	Kwota maksymalna
1 lipca 2019 – 30 czerwca 2020	\$934.11
niedziela, 1 lipca 2018 – niedziela, 30 czerwca 2019	\$904.74
sobota, 1 lipca 2017 – sobota, 30 czerwca 2018	\$870.61
piątek, 1 lipca 2016 – piątek, 30 czerwca 2017	\$864.32
środa, 1 lipca 2015 – czwartek, 30 czerwca 2016	\$844.29
wtorek, 1 lipca 2014 – wtorek, 30 czerwca 2015	\$808.65

Istnieją pewne ograniczenia dotyczące utraconego wynagrodzenia w zależności od tego, ile czasu pracy traci pracownik:

- **Siedem dni lub mniej:** pracownik nie otrzymuje świadczenia z tytułu utraconego wynagrodzenia.
- **Osiem do 14 dni:** Pracownik otrzymuje świadczenie z tytułu utraconego wynagrodzenia począwszy od ósmego dnia nieobecności w pracy.
- **15 dni lub więcej:** Pracownik może otrzymywać świadczenia z tytułu utraconego wynagrodzenia od pierwszego dnia nieobecności w pracy.

Świadczenia z tytułu urazów i chorób

Z funduszu odszkodowań pracowniczych zapewniona jest bezpłatna, dożywotnia, opieka medyczna w związku z urazem lub chorobą związaną z pracą, świadczona przez świadczeniodawców zatwierdzonych przez zarząd. Takie leczenie jest objęte, niezależnie od tego, czy pracownik utracił czas pracy, czy otrzymuje świadczenia z tytułu utraty wynagrodzenia. Ubezpieczyciel pracodawcy (lub pracodawca, jeśli jest ubezpieczony), będzie bezpośrednio płacić świadczeniodawcom za rachunki medyczne, związane z urazami lub chorobą. Pracownik nie będzie ponosić wydatków własnych. Pracownik może również otrzymać zwrot kosztów za przejazdy, transport publiczny lub inne wydatki poniesione podczas podróży w celu leczenia.

Świadczenia z tytułu niezdolności do pracy: w przypadku urazów lub chorób niezwiązanych z pracą.

Świadczenia z tytułu niezdolności do pracy (disability benefits, DB) zapewniają tymczasowe świadczenia pieniężne pracownikom, którzy doznali urazów lub zachorowali poza miejscem pracy i nie mogą pracować. Większość pracowników pracujących dla prywatnych pracodawców jest objęta ubezpieczeniem DB po czterech tygodniach pracy u danego pracodawcy. Pracodawcy w spółkach giełdowych mogą dobrowolnie zapewnić ubezpieczenie swoim pracownikom.

Świadczenia pieniężne

Świadczenia pieniężne z tytułu DB wynoszą 50% AWW pracownika, maksymalnie do \$170,00 tygodniowo. W przypadku DB, AWW opiera się na wynagrodzeniu pracownika za osiem tygodni pracy przed ostatnim przepracowanym dniem. Świadczenia są wypłacane przez okres do 26 tygodni niezdolności do pracy w ciągu kolejnych 52 tygodni. Okres oczekiwania na świadczenie wynosi siedem dni i ich wypłata rozpoczyna się od ósmego z kolei dnia niezdolności. Świadczenia pieniężne z tytułu DB podlegają podatkom od ubezpieczenia społecznego.

Płatny urlop w celu opieki nad innym członkiem rodziny: za opiekę nad członkiem rodziny będącym w potrzebie

Płatny urlop na opiekę nad innym członkiem rodziny (Paid Family Leave, PFL) zapewnia chronioną pracę, płatny urlop w celu:

- **nawiązania więzi** z nowo narodzonym, adoptowanym lub wychowywanym dzieckiem;
- **opieki** nad członkiem rodziny z poważnym stanem zdrowia;
- **pomagania** bliskim, gdy współmałżonek, mieszkający wspólnie partner, dziecko lub rodzic pracuje za granicą w ramach czynnej służby wojskowej.

Korzystanie z PFL wymaga spełnienia określonych wymagań: pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin muszą pracować u pracodawcy przez 26 kolejnych tygodni, pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze godzin muszą przepracować u pracodawcy 175 dni, niekoniecznie następujących po sobie.

Urlop i świadczenia pracownicze

Świadczenie PFL stanowi procent AWW pracownika, w wysokości do tego samego procentu, co SAWW. W przypadku PFL, AWW jest średnią z ostatnich ośmiu tygodni pracy przed wykorzystaniem PFL, w tym premie i prowizje.

Urlop i świadczenia PFL są stopniowo wprowadzane od 2018 r. i osiągną pełną kwotę w 2021 roku.

ROK	TYGODNIE URLOPU	ŚWIADCZENIE
2020	10 tygodni	60% AWW pracownika, do 60% SAWW
2021	12 tygodni	67% AWW pracownika, do 67% SAWW

Prawa i ochrona

- Zatrudnienie pracownika w trakcie trwania PFL jest chronione i po powrocie pracownik ma prawo powrócić do tej samej pracy (lub porównywalnej).
- Ubezpieczenie zdrowotne trwa podczas urlopu na takich samych warunkach, jak podczas kontynuowania zatrudnienia. Jeśli pracownik płaci składki ubezpieczenia zdrowotnego, musi nadal opłacać swoją część kosztów podczas urlopu w celu opieki nad innym członkiem rodziny.
- Pracodawcy zabrania się dyskryminowania lub stosowania odwetu w stosunku do pracownika za zwrócenie się o udzielenie PFL.

Finansowanie płatnego urlopu w celu opieki nad innym członkiem rodziny

Płatny urlop w celu opieki nad innym członkiem rodziny jest w pełni finansowany ze składek na wynagrodzenia pracownicze, ustalone co roku przez Departament Usług Finansowych, dostosowane do kosztu ubezpieczenia. Szczegółowe informacje na temat bieżącej stawki składki są dostępne na stronie [PaidFamilyLeave.ny.gov/cost](https://www.PaidFamilyLeave.ny.gov/cost).

Rezygnacja z ubezpieczenia

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin lub sezonowi mogą być uprawnieni do rezygnacji z ubezpieczenia. Pracownik jest uprawniony, jeśli:

- pracuje zgodnie z harmonogramem krótszym niż 20 godzin tygodniowo i nie pracuje 175 dni w roku;
- pracuje według regularnego harmonogramu 20 lub więcej godzin tygodniowo, ale nie jest zatrudniony przez 26 kolejnych tygodni u tego samego pracodawcy.

Pracodawca musi zaoferować taką rezygnację, jeśli pracownik jest uprawniony. W przypadku rezygnacji z ubezpieczenia, pracownik nie płaci składek i nie jest uprawniony do świadczeń z tytułu płatnego urlopu w celu opieki nad innym członkiem rodziny. Jeśli harmonogram pracy pracownika zmienia się w taki sposób, że nie jest już uprawniony do takiej rezygnacji, rezygnacja zostanie automatycznie odwołana. Pracownik może również w dowolnym momencie odwołać rezygnację.

WCB.NY.GOV
(877) 632-4996

ODSZKODOWANIA PRACOWNICZE I ŚWIADCZENIA
Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

PAIDFAMILYLEAVE.NY.GOV
(844) 337-6303

PŁATNY URLOP W CELU OPIEKI
NAD INNYM CZŁONKIEM RODZINY



Workers'
Compensation
Board