

PRAWA PRACOWNICZE

PŁATNE ZWOLNIENIE LEKARSKIE I POSZERZONY URLOP RODZINNY I CHOROBY OBJĘTE PRO-RODZINNA USTAWĄ W ODPOWIEDZI NA KORONAWIRUS

Pro-rodzinną Ustawą W Odpowiedzi Na Koronawirus (FFCRA) wymaga od niektórych pracodawców zapewnienia pracownikom płatnego zwolnienia lekarskiego i poszerzonego urlopu rodzinnego i chorobowego z określonych powodów związanych z COVID-19. Przepisy te obowiązują od 1 kwietnia, 2020 roku do 31 grudnia, 2020 roku.

► PRAWO DO PŁATNEGO URLOPU

Ogólnie, pracodawcy objęci ustawą muszą zapewnić pracownikom:

Do dwóch tygodni (80 godzin lub równowartość dwóch tygodni niepełnoetatowego pracownika) płatnego zwolnienia lekarskiego na podstawie wyższego: stawki płacy albo odpowiedniej stanowej lub federalnej płacy minimalnej, płatne w:

- 100% wynagrodzenia w przypadku #1-3 poniżej, do \$511 dziennie i do \$5,110 w sumie;
- ⅔ wynagrodzenia w przypadku #4 i 6 poniżej, do \$200 dziennie i do \$2,000 w sumie;
- Do 12 tygodni płatnego zwolnienia lekarskiego i poszerzonego urlopu rodzinnego i chorobowego płatnego w ⅓ wynagrodzenia, w przypadku #5 poniżej do \$200 dziennie i do \$12,000 w sumie.

Niepełnoetatowy pracownik jest uprawniony do urlopu na podstawie liczby godzin, którą normalnie by przepracował w tym czasie.

► UPRAWNIENI PRACOWNICY

Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy przedsiębiorstw z sektora prywatnego zatrudniających mniej niż 500 pracowników oraz niektórzy pracodawcy sektora publicznego, są uprawnieni do maksymalnie dwóch tygodni pełnopłatnego lub częściowo płatnego urlopu chorobowego z przyczyn związanych z COVID-19 (patrz poniżej). *Pracownicy zatrudnieni przez co najmniej 30 dni* przed złożeniem wniosku o urlop mogą być uprawnieni do maksymalnie 10 tygodni częściowo płatnego poszerzonego urlopu rodzinnego i chorobowego z przyczyny #5 poniżej.

► PRZYCZYNY KWALIFIKUJĄCE DO URLOPU Z POWODU COVID-19

Pracownik ma prawo do urlopu związanego z COVID-19, jeżeli nie jest w stanie pracować, włączając w to **pracę z domu**, ponieważ pracownik:

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. podlega federalnej, stanowej lub lokalnej kwarantannie lub nakazowi izolacji w związku z COVID-19;2. otrzymał zalecenie kwarantanny od lekarza w związku z COVID-19;3. ma objawy COVID-19 i oczekuje na diagnozę;4. opiekuje się osobą podlegającą nakazowi opisanemu w (1) lub kwarantannie opisanemu w (2); | <ol style="list-style-type: none">5. opiekuje się swoim dzieckiem, którego szkoła lub miejsce opieki jest zamknięte (lub placówka opieki nad dziećmi jest niedostępna) z przyczyn związanych z COVID-19; lub6. doświadcza innego zasadniczo podobnego stanu zdrowia określonego przez Departament Zdrowia i Pomocy Społecznej Stanów Zjednoczonych. |
|---|--|

► EGZEKWOWANIE

Wydział ds. Wynagrodzenia i Godzin Pracy (Wage and Hour Division) Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych egzekwuje przepisy prawa FFCRA. Pracodawcy nie mogą zwalniać, karać ani w żaden inny sposób dyskryminować pracowników, którzy zgodnie z prawem FFCRA korzystają z płatnego urlopu chorobowego lub rozszerzonego urlopu rodzinnego i chorobowego, wnoszą skargę lub wszczynają postępowanie na podstawie niniejszej ustawy. Pracodawcy naruszający postanowienia FFCRA mogą podlegać dochodzeniom przeprowadzanym przez Wydział ds. Wynagrodzenia i Godzin Pracy oraz związanymi z tym karami.



WYDZIAŁ DS. WYNAGRODZENIA I GODZIN PRACY (WAGE AND HOUR DIVISION)
DEPARTAMENT PRACY
STANÓW ZJEDNOCZONYCH

Aby uzyskać dodatkowe informacje lub
złożyć skargę:
1-866-487-9243
Dla niesłyszących: 1-877-889-5627
dol.gov/agencies/whd

