

Notice of Employee Rights: Safe and Sick Leave

If you work part time or full time at any size business or nonprofit in NYC or if you work in an NYC household as a domestic worker, you have the right to safe and sick leave to care for yourself or anyone you consider family. You have this right regardless of your immigration status. Your employer must give you this notice explaining your rights.

Amount of Safe and Sick Leave:

- All employers must provide up to **40 hours** of safe and sick leave each calendar year.

Beginning January 1, 2021:

- **Employers with 100 or more employees** must provide up to **56 hours** of safe and sick leave each calendar year.

Your employer's calendar year is: January to December
First month Last month

You earn safe and sick leave at a rate of **1 hour for every 30 hours worked**.

You have a right to **PAID** safe and sick leave if:

- Your employer has 5 or more employees.
- Your employer has fewer than 5 employees but a net income of \$1 million or more. (effective January 1, 2021)
- You work in someone's home as a domestic worker; for example, babysitter, housekeeper, or companionship worker.
Note: The law covers 1 or more domestic workers working in a household.

You have a right to **UNPAID** safe and sick leave if:

- Your employer has fewer than 5 employees and a net income of less than \$1 million.

You can carry over unused safe and sick leave to the next calendar year.

Use of Safe and Sick Leave:

- Use it for your health, including to get medical care or to recover from illness or injury.
- Use it to care for a family member who is sick or has a medical appointment.
- Use it when your job or your child's school closes due to a public health emergency.
- Use it for your safety or for a family member's safety because of domestic violence, unwanted sexual contact, stalking, or human trafficking.

Your employer can require you to give advance notice of a planned use of safe and sick leave; for example, to attend a scheduled doctor's appointment or court hearing. You do not have to give advance notice of an unexpected use of safe and sick leave; for example, a sudden illness or medical emergency.

You have a right to privacy. You do not have to give your employer details about why you used safe or sick leave.

If you use more than three workdays in a row of safe and sick leave, your employer can require documentation. Your employer must reimburse you for any fees you pay for required documentation. Documentation should *not* include the details of your private medical or personal situation.

Required Written Disclosures about Safe and Sick Leave:

Your employer must:

- Give you a written safe and sick leave policy that explains how to use your benefits.
- Tell you how much safe and sick leave you have used and have left each pay period.

No Retaliation:

It is illegal to punish or fire employees for requesting or using safe and sick leave or for reporting violations.



Bill de Blasio
Mayor

**Consumer and
Worker Protection**

Lorelei Salas
Commissioner

Contact Consumer and Worker Protection to learn more or to file a complaint.

Visit nyc.gov/workers | Call **311** and ask for "Paid Safe and Sick Leave"

You can also make an ANONYMOUS tip.

Aviso de derechos de los empleados: ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad

Si trabaja a tiempo parcial o tiempo completo en una empresa de cualquier tamaño o en una organización sin fines de lucro en la ciudad de Nueva York o si trabaja en una casa de la ciudad de Nueva York como trabajador doméstico, tiene derecho a la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad para cuidar de usted mismo o de cualquier persona que considere parte de su grupo familiar. Tiene este derecho independientemente de su estado migratorio. Su empleador debe darle este aviso explicando sus derechos.

Duración de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad:

- Todos los empleadores deben dar hasta **40 horas** de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad cada año calendario.

A partir del 1 de enero de 2021:

- **Los empleadores con 100 empleados o más** deben dar hasta **56 horas** de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad cada año calendario.

El año calendario de su empleador es: January a December
Primer mes Último mes

Usted gana la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad a razón de **1 hora por cada 30 horas trabajadas**.

Tiene derecho de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad **PAGADA** si:

- Su empleador tiene 5 empleados o más.
- Su empleador tiene menos de 5 empleados pero un ingreso neto de \$1 millón o más.
(Fecha de entrada en vigor 1 de enero de 2021)
- Trabaja en la casa de alguien como empleada doméstica; por ejemplo, niñera, ama de llaves o acompañante.
Nota: La ley cubre a 1 o más trabajadores domésticos que trabajan en una casa.

Tiene derecho de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad **NO PAGADA** si:

- Su empleador tiene menos de 5 empleados y un ingreso neto de menos de \$1 millón.

Puede transferir la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad no usada al próximo año calendario.

Uso de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad:

- Úsela para su salud, incluso para recibir atención médica o para recuperarse de una enfermedad o lesión.
- Úsela para cuidar a un familiar que está enfermo o tiene una cita médica.
- Úsela cuando su trabajo o la escuela de su hijo cierren debido a una emergencia médica pública.
- Úsela para su seguridad o para la seguridad de un familiar por violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acecho o trata de personas.

Su empleador puede exigirle que avise con antelación el uso planificado de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad; por ejemplo, para asistir a una cita médica programada o una audiencia judicial. No es necesario que avise con antelación el uso inesperado de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad; por ejemplo, una enfermedad repentina o una emergencia médica.

Tiene derecho a la privacidad. No es necesario que le dé a su empleador información sobre por qué usó la ausencia laboral debido a seguridad o enfermedad.

Si usa más de tres días laborables seguidos de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad, su empleador puede exigir documentación. Su empleador debe reembolsarle las tarifas que pague por la documentación requerida. La documentación *no* debe incluir la información de su situación médica ni personal privada.

Revelaciones exigidas por escrito sobre la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad:

Su empleador debe:

- Darle una política de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por escrito que explique cómo usar sus beneficios.
- Decirle cuánto de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad usó y cuánto le queda en cada período de pago.

Sin represalias:

Es ilegal castigar o despedir a los empleados por pedir o usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad o por denunciar violaciones.



Bill de Blasio
Mayor

**Consumer and
Worker Protection**

Lorelei Salas
Commissioner

Comuníquese con Protección al Consumidor y al Trabajador para obtener más información o para presentar una queja.

Visite nyc.gov/workers | Llame a 311 y pregunte por la "Ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad"

También puede hacer un aviso ANÓNIMO.

員工權利通知： 安全休假與病假

如果您在紐約市任何規模的企業或非營利組織進行兼職或全職工作，或者您在紐約市的家庭中擔任家庭傭工，您均有權獲得安全假和病假，以照顧您自己或您視為家人的任何人。無論您的移民身分如何，您都享有這個權利。您的雇主必須給予此通知以說明您的權利。

安全休假與病假的時長：

- 所有雇主每個日曆年都必須提供最多 **40 小時** 的安全休假與病假。

始於 **2021 年 1 月 1 日**：

- 員工人數達 **100 位** 或以上的雇主每個日曆年都必須提供最多 **56 小時** 的安全休假與病假。

您雇主採用的日曆年計算方式是：January 至 December
第一個月 最後一個月

您每工作 **30 小時** 即可獲得 **1 小時** 的安全休假與病假。

如果您符合以下情況，您有權享有**帶薪**安全休假與病假：

- 您的雇主雇用 **5 名** 或以上員工。
- 您的雇主雇用不到 **5 名** 員工，但淨收入達 **100 萬** 美元或以上。
(自 **2021 年 1 月 1 日** 生效)
- 您在某人家中作為家庭傭工工作；例如保姆、管家或陪伴工作者。
注意：本法律涵蓋在一個家庭中工作的一或多名家庭傭工。

如果您符合以下情況，您有權享有**無薪**安全休假與病假：

- 您的雇主雇用不到 **5 名** 員工，且淨收入低於 **100 萬** 美元。

您可以將未使用的安全休假與病假轉入下一個日曆年。

使用安全休假與病假：

- 將其用於您自己的健康，包括取得醫療照護或從疾病或受傷中恢復。
- 使用安全休假與病假照顧生病或有醫療預約的家庭成員。
- 當您的工作地點或您子女的學校因公共衛生緊急情況而關閉時使用安全休假與病假。
- 在出現家庭暴力、強迫性接觸、跟蹤或人口販運情況時，為了您的安全或家庭成員的安全使用安全休假與病假。

您的雇主可以要求您提前告知您使用安全休假與病假的計畫；例如，參加預定的看診或出席法庭聽證會。您不必為意料之外的安全休假與病假使用而提前通知；例如，突發疾病或醫療緊急情況。

您享有隱私權。您不必向您的雇主詳細說明您使用安全休假或病假的原因。

如果您使用的安全休假和病假超過連續三個工作日，您的雇主可以要求您提供證明文件。您的雇主必須為您報銷您為所需文件而支付的任何費用。文件不應包含您的私人醫療或個人情況的詳細資訊。

關於安全休假與病假的所需書面披露：

雇主必須：

- 給您一份書面的安全休假與病假政策，其中說明如何使用您的福利。
- 告知您在每個付薪期已使用和剩餘的安全休假與病假時數。

禁止報復：

因員工請求或使用安全休假與病假或舉報違規行為而懲罰或解雇員工屬於違法行為。



Bill de Blasio
Mayor

Consumer and
Worker Protection

Lorelei Salas
Commissioner

請聯繫消費者和勞工保護部 (Department of Consumer and Worker Protection) 瞭解更多資訊或提出投訴。

造訪 nyc.gov/workers | 撥打 **311** 並要求轉接「Paid Safe and Sick Leave」（帶薪安全休假和病假）。

您也可以匿名舉報。