

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

## USTAWA HERO

### Informacje i często zadawane pytania

5 maja 2021 roku weszła w życie nowojorska Ustawa o zdrowiu i podstawowych prawach (New York Health and Essential Rights Act; Ustawa HERO). W reakcji na pandemię COVID-19, Ustawa nakazuje wprowadzenie nowych, szeroko zakrojonych środków ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Celem Ustawy HERO jest ochrona pracowników przed narażeniem i zachorowaniem podczas epidemii chorób zakaźnych przenoszonych drogą powietrzną.

Zgodnie z nową Ustawą, Departament Pracy Stanu Nowy Jork (NYS DOL), we współpracy z Departamentem Zdrowia Stanu Nowy Jork (NYS Department of Health), opracował nowy standard, plan wzorcowy, ogólny szablon branżowy oraz 11 planów wzorcowych dla poszczególnych branż w zakresie zapobiegania chorobom zakaźnym przenoszonym drogą powietrzną. Pracodawcy mogą zdecydować się na przyjęcie odpowiedniego szablonu/planu polityki dostarczonego przez NYS DOL lub stworzyć alternatywny plan, który spełnia lub przewyższa minimalne wymagania standardu.

Plan ten musi wejść w życie, gdy choroba zakaźna przenoszona drogą powietrzną zostanie uznana przez Komisarza Zdrowia Stanu Nowy Jork za wysoce zaraźliwą chorobę zakaźną, stanowiącą poważne zagrożenie dla zdrowia publicznego. Standard podlega wszelkim dodatkowym lub większym wymaganiom wynikającym z ogłoszenia stanu wyjątkowego w związku z chorobą zakaźną przenoszoną drogą powietrzną, jak również wszelkim obowiązującym standardom federalnym.

*Treść standardu dostępna jest w języku angielskim i hiszpańskim.*

## HARMONOGRAM

- **5 maja 2021 roku** - w życie wchodzi Ustawa HERO.
- **6 lipca 2021 roku** - DOL publikuje standardy wzorcowe.
- **5 sierpnia 2021 roku** (30 dni po opracowaniu i opublikowaniu przez NYS DOL wzorcowych standardów) - Termin dla nowojorskich pracodawców na przyjęcie planu zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną. Pracodawcy muszą również dostarczyć wszystkim pracownikom plan w formie pisemnej w języku angielskim i podstawowym języku pracownika (pracowników) w ciągu 30 dni od przyjęcia planu, w ciągu 15 dni od ponownego otwarcia firmy po okresie zamknięcia związanego z chorobą zakaźną przenoszoną drogą powietrzną oraz wszystkim nowym pracownikom przy zatrudnieniu.
- **4 września 2021 roku** - Plan pracodawców dotyczący zapobiegania chorobom zakaźnym przenoszonym drogą powietrzną musi zostać rozprowadzony wśród pracowników.
- **1 listopada 2021 roku** - Wszyscy pracodawcy zatrudniający 10 lub więcej pracowników muszą zezwolić pracownikom na utworzenie i zarządzanie wspólnym komitetem ds. bezpieczeństwa w miejscu pracy.

*Uwaga: Szczegóły mogą ulec zmianie. Wszystkie aktualne i dodatkowe informacje znajdziesz na stronie [dol.ny.gov/ny-hero-act](https://dol.ny.gov/ny-hero-act).*

## CZĘSTO ZADAWANE PYTANIA

### Jakie firmy są objęte Ustawą HERO?

Ustawa dotyczy wszystkich pozarządowych branż i miejsc pracy w całym Stanie Nowy Jork, z wyjątkiem każdego pracownika lub pracodawcy podlegającego tymczasowemu lub stałemu standardowi OSHA w związku z COVID-19 lub ogólnie chorobami zakaźnymi przenoszonymi drogą powietrzną. Do tej pory jedynie pracownicy służby zdrowia zostali objęci takim standardem OSHA, w tym zapewniane przez pracodawcę zakwaterowanie i transport. Chroni również specjalne kategorie pracowników wykonujących obowiązki w „nietradycyjnych” miejscach pracy, w tym prywatnych gospodarstwach domowych oraz osoby pracujące dla deweloperów aplikacji lub platform cyfrowych. Ustawa HERO nie obejmuje telepracy ani żadnego miejsca pracy, którego pracodawca nie jest w stanie kontrolować.

## **Czy Ustawa HERO dotyczy wyłącznie COVID-19?**

Nie. Ustawa ta ma pomóc w przygotowaniu się do zapobiegania ewentualnym przyszłym chorobom zakaźnym przenoszonym drogą powietrzną. Obejmuje wszelkie zakaźne choroby wirusowe, bakteryjne lub grzybicze, które mogą być przenoszone drogą powietrzną przez cząstki aerozolu lub kropelki, które zostały uznane przez Komisarza Zdrowia Stanu Nowy Jork za wysoce zaraźliwe choroby zakaźne.

## **Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w związku z planem bezpieczeństwa?**

Wszystkie przedsiębiorstwa, których dotyczy Ustawa, muszą posiadać swoje plany w ciągu 30 dni od wydania polityki NYS DOL w zakresie chorób zakaźnych przenoszonych drogą powietrzną (5 sierpnia 2021 roku). Ogólny szablon, czyli Wzorcowy plan zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną, jak również szablony dla poszczególnych branż, zostały opracowane przez Departament Pracy. Pracodawcy mogą skorzystać z jednego z tych szablonów lub opracować własny plan przy udziale swoich pracowników lub agentów układów zbiorowych.

## **Jakie kroki muszą podjąć pracodawcy po stwierdzeniu choroby zakaźnej przenoszonej drogą powietrzną przez Komisarza Zdrowia Stanu Nowy Jork?**

W przypadku stwierdzenia, że wysoce zaraźliwa choroba zakaźna stanowi poważne zagrożenie dla zdrowia publicznego, każdy pracodawca musi:

- Niezwłocznie dokonać przeglądu planu zapobiegania narażeniu w miejscu pracy i w razie potrzeby zaktualizować go, aby upewnić się, że uwzględnia on aktualne informacje, wytyczne i obowiązkowe wymogi wydane przez władze federalne, stanowe lub lokalne w odniesieniu do czynnika zakaźnego, o którym mowa;
- Sfinalizować i niezwłocznie uruchomić plan zapobiegania narażeniu w miejscu pracy;
- Dokonać ustnego przeglądu planu ze swoimi pracownikami;
- Dostarczyć każdemu pracownikowi kopię planu zapobiegania narażeniu w języku angielskim lub w języku określonym jako język podstawowy tegoż pracownika, jeżeli plan jest dostępny w tymże języku. Plan musi być również wywieszony w miejscu pracy i być dostępny dla pracowników podczas wszystkich zmian.

## **Co zrobić w przypadku braku stwierdzenia choroby zakaźnej ze strony Komisarza Zdrowia? Czy pracodawca musi podjąć jakieś kroki?**

Tak. Nawet w przypadku braku stwierdzenia choroby zakaźnej przez Komisarza Zdrowia Stanu Nowy Jork pracodawcy muszą:

- Ustanowić plan zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną i przekazać go pracownikom w ciągu 30 dni od przyjęcia.
- Stale weryfikować i aktualizować plan w celu odzwierciedlenia nowych lub zmienionych aspektów działalności gospodarczej lub zgodności z uaktualnionym standardem zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną, opublikowanym przez Departament Pracy.

## **Czy pracodawca musi przekazać swoim pracownikom pisemny plan zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną?**

Tak. Pracodawca musi dostarczyć pracownikom pisemny plan:

- W ciągu 30 dni od przyjęcia planu;
- W ciągu 15 dni od ponownego otwarcia firmy po okresie zamknięcia z powodu choroby zakaźnej przenoszonej drogą powietrzną;
- Przy zatrudnianiu nowego pracownika.

## **Co oznacza zawarty w Ustawie wymóg utworzenia wspólnego komitetu ds. bezpieczeństwa w miejscu pracy?**

Ustawa wymaga, aby pracodawcy zatrudniający 10 lub więcej pracowników utworzyli i zarządzali wspólnym komitetem ds. bezpieczeństwa w miejscu pracy w celu zapewnienia, że pracownicy odgrywają integralną rolę w utrzymaniu bezpieczeństwa i mogą zgłaszać problemy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymóg ten wchodzi w życie z dniem 1 listopada 2021 roku. NYS DOL wyda w przyszłości przepisy dotyczące wymogów dla komitetów ds. bezpieczeństwa w miejscu pracy.

## **Jakie mechanizmy egzekwowania prawa stosowane są w celu przeciwdziałania naruszeniom prawa?**

Na pracodawców może zostać nałożona dzienna kara w wysokości 50 USD oraz grzywna za naruszenia aż do 10 000 USD za nieprzestrzeganie wymagań określonych w planie.

## **Co się stanie, jeśli pracodawca zwolni lub podejmie inne działania odwetowe wobec pracowników?**

Ustawa HERO gwarantuje ochronę pracowników przed działaniami odwetowymi i zabrania pracodawcom podejmowania niekorzystnych działań wobec pracowników za kroki podejmowane zgodnie z wymaganiami Ustawy. Pracodawcy mają wyraźny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec pracowników korzystających z praw przysługujących im na mocy Ustawy.

Więcej informacji: [dol.ny.gov/retaliation](https://dol.ny.gov/retaliation)

## **Czy pracodawca musi dostarczyć pracownikom pisemny plan w języku innym niż angielski?**

Tak. Pracodawca musi dostarczyć pracownikom pisemny plan w ich języku podstawowym. Jeżeli pracownik wskaże swój język podstawowy jako język, dla którego wzór standardu nie został udostępniony przez Komisarza, pracodawca może dostarczyć pracownikowi powiadomienie w języku angielskim.

## **Czy pracodawca jest zobowiązany do wyjaśnienia zasad planu swoim pracownikom?**

Tak. Należy przeprowadzić ustny przegląd planu ze wszystkimi pracownikami, z wyjątkiem osób pracujących dla agencji zatrudnienia, wykonawców i podwykonawców oraz osób dostarczających towary lub przewożących ludzi do/z miejsca pracy. Ustny przegląd planu musi być również przeprowadzony, gdy wysoce zaraźliwa choroba zakaźna zostanie uznana przez Komisarza Zdrowia za stanowiącą poważne ryzyko dla zdrowia publicznego.

## Co oznacza „ustny przegląd”?

Pracodawcy muszą przeprowadzić ustny przegląd planu ochrony przed narażeniem na choroby zakaźne ze swoimi pracownikami, ale nie jest wymagane, aby taki przegląd odbył się osobiście. Pracodawcy powinni przeprowadzić ustny przegląd w sposób najbardziej odpowiedni dla zapobiegania chorobom zakaźnym przenoszonym drogą powietrzną, w tym, w stosownych przypadkach, za pomocą technologii konferencji audio lub wideo.

## Czy pracodawcy są zobowiązani do umieszczenia planu w miejscu pracy?

Tak. Plan musi być umieszczony w widocznej lokalizacji w każdym miejscu pracy, z wyjątkiem sytuacji, gdy takim miejscem pracy jest pojazd.

## Jakie są różnice pomiędzy poszczególnymi szablonami branżowymi?

Różne szablony branżowe zawierają unikalne sekcje „Zaawansowane środki kontrolne” dostosowane specjalnie do wymagań każdej branży.

## Co zrobić w przypadku braku szablonu dla mojej branży?

Jeśli nie ma dostępnego szablonu właściwego dla danej branży, pracodawcy mogą przyjąć Wzorcowy plan zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną opracowany przez Departament Pracy lub stworzyć własny alternatywny plan. Plan alternatywny musi stanowić ekwiwalent lub przekraczać minimalne standardy przewidziane we Wzorcowym planie zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną opracowanym przez Departament Pracy. Pracodawcy mogą skorzystać z sekcji „Zaawansowane środki kontrolne”, aby dodać środki kontrolne, które mają zastosowanie w ich branży lub biznesie.

## Czy ocena i informacja zwrotna od pracowników jest zawsze wymagana przy opracowywaniu planu pracodawcy?

Chociaż Departament Pracy zachęca wszystkich pracodawców do zaangażowania swoich pracowników w przyjęcie planu, pracodawca, który korzysta z jednego z planów lub szablonów opublikowanych przez Komisarza Pracy, nie jest zobowiązany do tego, aby pracownicy przeglądali plan i dostarczali informacji zwrotnych przed jego przyjęciem. Zgodnie z wymogami sekcji 2 Ustawy HERO, która wchodzi w życie 1 listopada 2021 roku, pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników są zobowiązani do utworzenia komitetu ds. bezpieczeństwa w miejscu pracy, który jest upoważniony, między innymi, do przeglądu polityki w miejscu pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

## Jeśli pracodawca wprowadza zmiany do planu, czy jest to uważane za „Plan alternatywny” wymagający przeglądu i/lub udziału pracowników?

Modyfikacje wprowadzone przez pracodawcę w sekcjach „Środki kontrolne” lub „Zaawansowane środki kontrolne” w szablonie ogólnobranżowym Departamentu Pracy nie muszą stanowić „planu alternatywnego” dla celów Ustawy HERO i prawdopodobnie nie wymagają dodatkowego udziału pracowników. Jednakże zmiany w takich szablonach, które wykraczają poza otwarte pola takiego szablonu, prawdopodobnie stanowią „plan alternatywny” wymagający przeglądu i/lub udziału pracowników.

## Czy zostanie opublikowanych więcej szablonów specyficznych dla danej branży?

Obecnie nie istnieją żadne plany dotyczące publikacji bardziej szczegółowych planów branżowych, jednakże Departament Pracy z zadowoleniem przyjmuje sugestie do rozważenia w przyszłości i będzie analizował dodatkowe szablony, jak również poprawki do istniejących szablonów w miarę otrzymywania takich informacji zwrotnych.

## Czy branża opieki zdrowotnej jest objęta Ustawą HERO?

Może być. Pracodawcy z branży opieki zdrowotnej **nie** są objęci Ustawą HERO, jeśli pracodawca jest objęty tymczasowym lub stałym standardem przyjętym przez Administrację Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (Occupational Safety and Health Administration; OSHA). Każdy pracodawca musi jednak samodzielnie określić, czy on sam lub któryś z jego pracowników jest objęty tymczasowym lub stałym standardem przyjętym przez OSHA. W przypadku, gdy tymczasowy standard OSHA przestaje obowiązywać, pracodawca, którego wcześniej dotyczył taki standard, zostaje objęty Ustawą HERO.

## Czy Ustawa HERO dotyczy uniwersytetów i szkół publicznych?

Nie. Ustawa HERO nie ma zastosowania do jednostek rządowych, takich jak szkoły publiczne czy uniwersytety. Pracodawcy publiczni podlegają natomiast wymogom artykułu 27-c Prawa pracy, który wymaga ich przygotowania na wypadek sytuacji nadzwyczajnych związanych ze zdrowiem publicznym.

## Czy zapewniane przez pracodawcę zakwaterowanie i transport są objęte Ustawą HERO?

Zgodnie z Ustawą, „miejsce pracy” zostało zdefiniowane jako każda fizyczna przestrzeń, która została wyznaczona jako miejsce, gdzie wykonywana jest praca i nad którą pracodawca ma możliwość sprawowania kontroli. Zazwyczaj definicja obejmuje także zakwaterowanie i transport zapewnione przez pracodawcę.

## Jeśli pracodawca ma siedzibę poza Stanem Nowy Jork, ale zatrudnia pracowników w tym stanie, czy tacy pracownicy są objęci Ustawą HERO?

Tak, chyba że pracownik w Stanie Nowy Jork wykonuje telepracę z miejsca, nad którym pracodawca nie ma możliwości sprawowania kontroli (np. miejsce zamieszkania pracownika).

## Czy Departament Pracy ogłosi przepisy dotyczące Ustawy HERO?

Tak, Departament Pracy ogłosi przepisy dotyczące Ustawy HERO zgodnie ze Stanową ustawą o postępowaniu administracyjnym (State Administrative Procedure Act).

## Czy Ustawa dotyczy niezależnych wykonawców?

Pracodawcy są zobowiązani do posiadania planu zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną we wszystkich miejscach pracy, nad którymi mają możliwość sprawowania kontroli, w tym w miejscu pracy, w którym zadania realizują niezależni wykonawcy.

**Czy pisemny plan musi być rozprowadzony wśród niezależnych wykonawców, osób pracujących dla agencji pośrednictwa pracy i innych osób szeroko zdefiniowanych jako „pracownicy” w ramach Ustawy HERO, które tradycyjnie nie byłyby zdefiniowane jako pracownicy?**

Tak.

**Czy istnieją wytyczne Departamentu Pracy, które pomagają w określeniu, jaki plan branżowy powinien być zastosowany przez pracodawcę?**

Nie tym razem. Pracodawcy powinni przyjąć plan, który najbardziej pasuje do ich branży i miejsca pracy lub skorzystać z Wzorcowego planu zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną.

**Czy pracodawcy są zobowiązani do dodania tego planu do swojego podręcznika pracownika, jeśli taki posiadają?**

Tak.

**Jeśli pracodawca prowadzi działalność w wielu branżach i środowiskach, który szablon powinien zostać użyty?**

Pracodawcy powinni wybrać najbardziej odpowiedni szablon i dostosować sekcję środków kontrolnych, dodając środki odpowiednie dla danej branży lub miejsca (miejsc) pracy poprzez ocenę konkretnych funkcji pracownika lub wykonawcy oraz unikalnych okoliczności i warunków w poszczególnych miejscach pracy w celu określenia właściwego szablonu. Pracodawca może również ustanowić więcej niż jeden plan dla wielu miejsc pracy.

**Który szablon jest najbardziej odpowiedni dla środowiska biurowego?**

Wzorcowy plan zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną jest najlepiej dostosowany do środowiska biurowego, ale należy zwrócić uwagę na to, aby środki kontrolne i inne aspekty planu uwzględniały wyjątkowe okoliczności i warunki panujące w poszczególnych miejscach pracy.

**Kiedy pracodawca musi wprowadzić w życie plan dotyczący chorób zakaźnych przenoszonych drogą powietrzną?**

Pracodawcy muszą przestrzegać swoich planów zapobiegania narażeniu na choroby zakaźne przenoszone drogą powietrzną w przypadku, gdy wysoce zaraźliwa choroba zakaźna zostanie uznana przez Komisarza Zdrowia za stanowiącą poważne zagrożenie dla zdrowia publicznego, jak ma to obecnie miejsce w przypadku COVID-19. W celu uzyskania aktualnych informacji, przedsiębiorcy powinni regularnie sprawdzać stronę Departamentu Pracy dedykowaną Ustawie HERO, dostępną pod adresem [dol.ny.gov/ny-hero-act](https://dol.ny.gov/ny-hero-act).

**Jeśli pracodawca opracuje alternatywny plan dla swojego miejsca pracy, czy musi on być zatwierdzony przez Departament Pracy, zanim zostanie przyjęty?**

Nie, jednak pracodawcy muszą zapewnić, że plan alternatywny stanowi ekwiwalent lub przekracza minimalne standardy przewidziane w planie wzorcowym.

**Czy Ustawa HERO ma zastosowanie do firm, w których poza właścicielem nie ma innych pracowników?**

Nie. Właściciel w takim scenariuszu nie jest „pracodawcą” w rozumieniu Ustawy HERO i nie musi przyjmować planu dla swojego miejsca pracy.

Więcej informacji można znaleźć w standardach dotyczących Ustawy HERO.