

[**Employers**: This is a sample employee notice employers can use to inform their employees about earned sick and safe time as required under [Minnesota Statutes § 181.9447, subdivision 9](https://www.revisor.mn.gov/laws/2023/0/53/laws.12.1.0#laws.12.1.0). Instructions for completing this notice are in brackets. Delete all instructions before providing this to the employee.]

# Meddelelse til medarbejdere vedrørende optjente syge- og tryghedsdage

Lønmodtagere i Minnesota har ret til optjente sygedage og personlige fridage, der betragtes som en form for lønnet orlov. Lønmodtagere skal optjene mindst én times optjent sygedage og tryghedsdage for hver 30 timer, de arbejder, op til mindst 48 timer på et år. [If you are using a more generous accrual system or a front-loading system, edit the previous sentence and insert the applicable system for the employee who will receive this notice.] Et år med henblik på lønmodtagerens optjente sygedage og tryghedsdage svarer til: [Note here how you define the accrual or benefit year for the employee. Examples include the calendar year, year by work anniversary or another 12-month period.]

Ved udløbet af ​​hver lønperiode skal arbejdsgiverne oplyse de ansatte om antallet af optjente syge- og tryghedsdage, som medarbejderen har taget i lønperioden, og hvor mange dage, medarbejderen har til overs til fremtidig brug. Optjente syge- og tryghedsdage skal udbetales til samme grundsats, som medarbejdere tjener ved ansættelsen. Medarbejdere er ikke forpligtet til at søge eller finde en afløser for deres vagt for at bruge optjente syge- og tryghedsdage. De kan bruge optjente syge- og tryghedsdage til hele eller dele af en vagt, afhængigt af deres behov.

Optjente sygedage og tryghedsdage kan bruges til:

* en medarbejders psykiske eller fysiske sygdom, behandling eller forebyggende pleje;
* en medarbejders pårørendes psykiske eller fysiske sygdom, behandling eller forebyggende pleje;
* fravær grundet vold i hjemmet, seksuelle overgreb eller stalking af en medarbejder eller deres pårørende;
* nedukning af en medarbejders arbejdsplads grundet vejrforhold eller en undtagelsestilstand i landet eller nedlukning af en pårørendes skole eller daginstitution grundet vejrforhold eller en undtagelsestilstand i landet;
* når det fastslås af en sundhedsmyndighed eller sundhedspersonale, at en medarbejder eller dennes pårørende er i risiko for at smitte andre med en smitsom sygdom; og
* planlægning af en begravelse, deltagelse i en begravelse eller mindegudstjeneste eller håndtering af økonomiske eller juridiske sager, der opstår efter et familiemedlems død.

## Underretning af arbejdsgiver, dokumentation

En arbejdsgiver kan kræve, at deres ansatte giver op til syv dages forudgående varsel, når det er muligt (for eksempel når en ansat har en lægeaftale planlagt på forhånd), før de bruger syge- og sikkerhedstid. En arbejdsgiver kan også kræve, at deres ansatte leverer visse dokumenter vedrørende årsagen til deres brug af optjent syge- og sikkerhedstid, hvis de bruger det i mere end to på hinanden følgende planlagte arbejdsdage.

[The following is an example of an employer policy for employees to provide notice before using earned sick and safe time. Edit the following text to match your company’s policy.] Hvis en medarbejder planlægger at bruge sine syge- og tryghedsdage til at bestille en tid hos lægen, til at modtage forebyggende pleje eller af en anden tilladt årsag, som de har kendskab til på forhånd, skal de underrette [name or position] via [phone, email or other communication] så lang tid i forvejen som muligt, og mindst [number between one and seven] dage i forvejen. I situationer, hvor en medarbejder ikke kan give forhåndsvarsel, skal medarbejderen kontakte [name or position] at [phone, email or other communication], så snart de ved, at de ikke er i stand til at komme på arbejde.

## Repressalier, ret til at indgive en klage

Det er i strid med loven for en arbejdsgiver at retaliere eller at træffe negative foranstaltninger mod en medarbejder, der bruger eller anmoder om at bruge optjent syge- og tryghedsdage eller på anden måde ønsker at udøve deres ret til optjente syge- og tryghedsdage i henhold til loven. Hvis en medarbejder mener, at de er har været genstand for repressalier eller uretmæssigt er blevet nægtet at bruge optjente syge- og tryghedsdage, kan de indgive en klage til Minnesota Department of Labor and Industry. De kan også anlægge et civilt søgsmål ved retten for overtrædelser af retten til at bruge optjente syge- og tryghedsdage.

**For yderligere information**

Du bedes kontakte Minnesota Department of Labor and Industry’s Labor Standards Division på 651-284-5075 eller [esst.dli@state.mn.us](mailto:esst.dli@state.mn.us) eller besøge ministeriets webside med oplysninger om optjente syge- og tryghedsdage på [sickleave.mn.gov](https://www.dli.mn.gov/sick-leave).

Dette dokument indeholder vigtige oplysninger om din ansættelse. Sæt kryds i feltet til venstre for at modtage disse oplysninger på dette sprog eller anfør det ønskede sprog nederst på siden.

