

[**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 om opptjent sykefravær og velferdspermisjon

Ansatte i Minnesota har rett til opptjent sykefravær og velferdspermisjon, som er en type betalt fravær. Ansatte må få minst én time med opptjent sykefravær og velferdspermisjon for hver 30 timer de arbeider, opptil minst 48 timer per 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, når det gjelder den ansattes opptjente sykefravær og velferdspermisjon, er: [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.]

På slutten av hver lønnsperiode må arbeidsgiveren gi den ansatte en oversikt over antallet timer med opptjent sykefravær og velferdspermisjon som hen har brukt og har tilgjengelig til fremtidig bruk. Opptjent sykefravær og velferdspermisjon skal betales med samme grunnlønn som ansatte tjener for arbeid. Det kreves ikke at ansatte skal søke eller finne vikar for skiftet sitt hvis de skal benytte opptjent sykefravær og velferdspermisjon. De kan bruke opptjent sykefravær og velferdspermisjon for hele skiftet eller en del av et skift, etter behov.

Opptjent sykefravær og velferdspermisjon kan brukes ved:

* psykiske eller fysiske lidelser, behandling eller forebyggende behandling hos den ansatte,
* psykiske eller fysiske lidelser, behandling eller forebyggende behandling hos ansattes familiemedlem,
* fravær grunnet vold i hjemmet, seksuelle overgrep eller stalking av en ansatt eller et familiemedlem,
* lukking av den ansattes arbeidsplass på grunn av vær eller offentlig nødsituasjon eller lukking av familiemedlemmets skole eller omsorgssenter på grunn av vær eller offentlig nødsituasjon
* når en helsemyndighet eller helsepersonell har fastslått at en ansatt eller et familiemedlem er i fare for å smitte andre med en smittsom sykdom, og
* når den ansatte må ordne med begravelse, delta i en begravelse eller minnestund eller ordne økonomiske eller juridiske saker som oppstår etter et familiemedlems bortgang.

## Varsle arbeidsgiver, dokumentasjon

En arbeidsgiver kan kreve at sine ansatte gir opptil syv dagers forhåndsvarsel når det er mulig (for eksempel når en ansatt har en medisinsk avtale planlagt på forhånd) før de bruker syke- og sikkerhetstid. En arbeidsgiver kan også kreve at sine ansatte leverer viss dokumentasjon angående grunnen for deres bruk av opptjent syke- og sikkerhetstid hvis de bruker det i mer enn to påfølgende planlagte arbeidsdager.

[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 ansatt planlegger å bruke opptjent sykefravær og velferdspermisjon til en avtale, forebyggende behandling eller annen tillatt årsak hen vet om på forhånd, må hen informere [name or position] på [phone, email or other communication] så lang tid i forveien som mulig, men minst [number between one and seven] dager i forveien. I situasjoner der den ansatte ikke kan gi forhåndsvarsel, må hen kontakte [name or position] på [phone, email or other communication] så snart den ansatte vet at det hen ikke vil være i stand til å arbeide.

## Gjengjeldelse, rett til å levere klage

Det strider mot loven for en arbeidsgiver å straffe eller iverksette negative tiltak mot en ansatt som har brukt eller bedt om å få bruke opptjent sykefravær og velferdspermisjon eller på annen måte har utøvd sine juridiske rettigheter med hensyn til sykefravær og velferdspermisjon. Hvis en ansatt mener seg utsatt for gjengjeldelse eller på uriktig grunnlag blitt nektet opptjent sykefravær og velferdspermisjon, kan hen levere klage til Minnesota Department of Labor and Industry. Den ansatte kan også stevne arbeidsgiveren i et sivilt søksmål for brudd på reglene for opptjent sykefravær og velferdspermisjon.

**For mer informasjon**

Kontakt 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 besøk departementets nettside for opptjent sykefravær og velferdspermisjon på [sickleave.mn.gov](https://www.dli.mn.gov/sick-leave).

Dette dokumentet inneholder viktig informasjon om arbeidsforholdet ditt. Kryss av i feltet til venstre for å motta   
denne informasjonen på dette språket, eller skriv hvilket språk du ønsker nederst på siden.

