

قانون الأسر وأماكن العمل الصحية (" HFWA "): حقوق الإجازات مدفوعة الأجر

التغطية: يجب على جميع أصحاب العمل في كولورادو، بصرف النظر عن حجم أعمالهم، منح الإجازات مدفوعة الأجر

- يحصل جميع الموظفين على ساعة واحدة من الإجازة مدفوعة الأجر عن كل 30 ساعة عمل ("الإجازة التراكمية")، أي ما مجموعه 48 ساعة في السنة.
- يُسمح بما يصل إلى 80 ساعة من الإجازة الملحقة في حالات الطوارئ الصحية العامة (PHE)، وحتى 4 أسابيع بعد انتهاء حالات الطوارئ هذه.*
- ويجوز للموظفين أن يتقاضوا أجورهم العادية في أثناء الإجازة، كما يجب على صاحب العمل أن يواصل سداد مستحقاتهم.
- ويتم ترحيل ما يصل إلى 48 ساعة من الإجازات المتراكمة غير المستفاد منها لاستغلالها خلال العام المقبل.
- وللحصول على تفاصيل عن حالات محددة (كالساعات غير المنتظمة، والأجر المدفوع بغير نظام الساعة، وما إلى ذلك)، راجع القاعدة 3-5، 7 CCR 1103-7 الخاصة بحماية الأجور.

يمكن للموظفين استخدام الإجازة المتراكمة لتلبية احتياجات السلامة أو الاحتياجات الصحية التالية:

- مرض عقلي أو جسدي، أو إصابة أو حالة صحية تمنع صاحبها من العمل، بما في ذلك التشخيص أو الرعاية الوقائية؛
- إساءة المعاملة المنزلية أو الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنائي الذي يفرض للحاجة للخدمات الصحية أو احتياجات إعادة التوطين أو الخدمات القانونية أو غيرها من الخدمات؛
- رعاية أحد أفراد الأسرة الذي يعاني من حالة مشار إليها في الفئة (1) أو (2)؛ أو
- في حالات الطوارئ الصحية، حال أغلق موظف عمومي مكان العمل، أو المدرسة أو مكان الرعاية الخاص بطفل الموظف.

يمكن للموظفين في حالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة (PHE)، استخدام إجازة حالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة الإضافية للاحتياجات التالية*:

- العزل الذاتي أو الاستبعاد من العمل بسبب التعرض للأمراض المعدية أو ظهور أعراضها أو تشخيص الإصابة بها أثناء حالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة؛
- السعي إلى تشخيص أو علاج أو البحث عن رعاية (بما في ذلك الرعاية الوقائية)؛
- عدم القدرة على العمل بسبب حالة صحية قد تزيد من التعرض لمثل هذا المرض أو خطر الإصابة به؛
- تقديم الرعاية لطفل أو فرد آخر من الأسرة ضمن الفئة (1)-(3)، أو الطفل أو فرد الأسر الذي لا تتوفر له الرعاية في المدرسة أو الطفل بسبب حالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة.

خلال حالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة، يظل الموظفون يتمتعون بما يصل إلى 48 ساعة من الإجازات المتراكمة، ويجوز لهم الاستفادة من الإجازة الإضافية قبل الإجازة المتراكمة.

سياسات أصحاب العمل (الإشعار، والوثائق، والاستخدام التدريجي، والخصوصية، وسجلات الإجازات مدفوعة الأجر)

- الإشعارات الكتابية والملصقات. يجب على أصحاب العمل (1) تقديم إشعار للموظفين الجدد في موعد تقديم الوثائق والسياسات الأخرى المتعلقة بالتعيين؛ و(2) عرض الملصقات المحدثة، وتقديم إشعارات محدثة للموظفين الحاليين، بحلول نهاية العام.
- إشعار بالإجازة "المتوقعة". يجوز لأصحاب العمل أن يعتمدوا "إجراءات معقولة" كتابيًا فيما يتعلق بالكيفية التي ينبغي أن يقدم بها الموظفون إشعارًا إذا كانوا بحاجة إلى إجازة "متوقعة"، ولكنهم لا يستطيعون رفض منح إجازة مدفوعة الأجر بسبب عدم الامتثال لهذه السياسة.
- يمكن لأصحاب العمل أن يطلب وثائق لإظهار أن الإجازة المستحقة كانت لسبب تأهيلي فقط إذا كانت الإجازة لأربعة أيام عمل متتالية أو أكثر (أي الأيام التي كان من المفترض أن يعمل فيها الموظف، وليس الأيام التقويمية).
- لا حاجة للوثائق لأخذ الإجازة المستحقة، ولكن يمكن أن تكون الوثائق ذات أهمية بمجرد عودة الموظف إلى العمل أو تركه للعمل (أيهما يحدث أولاً). لا حاجة للوثائق لنيل إجازة في أثناء حالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة.
- بغرض توثيق الإجازة للاحتياجات الصحية للموظف (أو لأحد أفراد أسرته)، يجوز للموظف تقديم: (1) وثيقة من مقدم الخدمات الصحية أو الاجتماعية/إذ ما تم تلقي تلك الخدمات، ويمكن الحصول على الوثيقة في وقت معقول وبدون تكبد نفقات إضافية؛ وإلا (2) قدم الموظف خطابًا بخط اليد.
- لأجل توثيق أن الموظف (أو أحد أفراد أسرته) بحاجة إلى إجازة لضرورة تتعلق بسوء المعاملة المنزلية أو الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنائي، يجوز للموظف تقديم وثيقة أو مکتوب بموجب (1) الفقرة أعلاه (على سبيل المثال من مقدم الخدمات القانونية أو خدمات المأوى) أو (2) الفقرة أعلاه، أو وثيقة قانونية (على سبيل المثال، أمر تقييدي أو محضر شرطة).
- إذا رأى صاحب العمل على أساس منطقي أن الوثيقة المقدمة من الموظف ناقصة، فيجب على صاحب العمل: (أ) إخطار الموظف في غضون سبعة أيا

ملصق حقوق الصحة العامة في مكان العمل بولاية كولورادو:

الإجازات مدفوعة الأجر، والإبلاغ عن المخالفات، ومعدات الحماية

تم التحديث في 1 يونيو 2022: قد يتم تحديثه سنويًا؛

إن الملصق المحدث متوفر في منتصف ديسمبر

- باستلام الوثيقة، أو عودة الموظف إلى العمل أو ترك العمل (أيهم يحدث أولاً)، و(ب) إمهال الموظف سبعة أيام على الأقل لمعالجة القصور.
- الاستخدام التراكمي. اعتمادًا على سياسة صاحب العمل، يمكن للموظفين استخدام الإجازة إما بالساعة أو بزيادات مدتها ست دقائق.
- خصوصية الموظف. لا يجوز لأصحاب العمل أن يطلبوا من الموظفين الإفصاح عن "تفاصيل" بشأن معلومات الصحة أو السلامة المتعلقة بقانون الأسر المعافاة وأماكن العمل والخاصة بالموظف (أو أسرته)، لأنه يجب التعامل مع هذه المعلومات بوصفها سجلًا طبيًا سرّيًا.
- يجب الاحتفاظ بالسجلات وتقديمها عند الطلب. يجب على أصحاب العمل تقديم وثائق عن المبالغ الحالية للإجازات مدفوعة الأجر التي ينالها الموظفون (1) تلك المتاحة، و(2) المستنفدة بالفعل خلال سنة الاستحقاق الحالية، بما في ذلك أي إجازة إضافية تتصل بحالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة. قد يتم طلب المعلومات مرة واحدة في الشهر أو عندما تنشأ الحاجة إلى إجازة متعلقة بقانون الأسر المعافاة وأماكن العمل.
- الانتقام أو التدخل في حقوق قانون الأسر المعافاة وأماكن العمل
- لا يمكن اعتبار الإجازة مدفوعة الأجر على أنها "غياب" قد يؤدي إلى الفصل من العمل أو أي نوع آخر من التصرفات المناوئة.
- لا يجوز مطالبة الموظف بالتعثر على "موظف بديل" أو بتغطية الوظيفة عند أخذ إجازة مدفوعة الأجر.
- لا يجوز لأصحاب العمل أن يطرد أو يهدد أو ينتقم أو يتدخل في الاستفادة من الإجازة من قبل الموظف الذي: (1) يطلب أو يأخذ إجازة قانون الأسر المعافاة وأماكن العمل؛ أو (2) يبلغ شخصًا آخر أو يساعده في ممارسة الحقوق المتعلقة بقانون الأسر المعافاة وأماكن العمل؛ أو (3) يقدم شكوى تتعلق بقانون الأسر المعافاة وأماكن العمل؛ أو (4) يتعاون أو يساعد في التحقيق في انتهاك قانون الأسر المعافاة وأماكن العمل.
- إذا كانت شكوى الموظف أو طلباته أو أنشطته الأخرى المتعلقة بقانون الأسر المعافاة وأماكن العمل والمقدمة على أساس منطقي وبحسن نية مغلوطًا، فلا حاجة لأصحاب العمل إلى الموافقة عليها أو منحها للموظف، ولكن لا يجوز لأصحاب العمل اتخاذ إجراء ضد الموظف في مقابل ذلك. يمكن أن يواجه الموظفون عواقب حال أساءوا استخدام الإجازة.

التعبير المحمي المتعلق بالصحة والسلامة والإبلاغ عن المخالفات: حقوق العمال في التعبير عن مخاوف الصحة والسلامة في مكان العمل واستخدام المعدات الواقية

يشمل كل من: جميع أصحاب العمل والموظفين، بالإضافة إلى بعض المتعاقدين المستقلين

- إنّ التعبير المحمي المتعلق بالصحة والسلامة والإبلاغ عن المخالفات لا يغطي "أصحاب العمل" و"الموظفين" فحسب، ولكن جميع "المديرين" (صاحب عمل أو شركة متعاقدة مع ما لا يقل عن 5 متعاقدين مستقلين) و"العمال" (الموظفين أو المتعاقدين المستقلين الذين يعملون لصالح "المدير").
- حقوق العمال في معارضة انتهاكات الصحة والسلامة في مكان العمل:
- إنّ من غير القانوني اتخاذ إجراءات انتقامية ضد التصرفات التالية أو التدخل فيها:
 - إثارة مخاوف منطقيّة، بما في ذلك بصفة غير رسمية، لدى المدير أو العمال الآخرين أو الحكومة أو الرأي العام بشأن انتهاكات قواعد الصحة أو السلامة الحكومية في مكان العمل، أو المخاوف المتعلقة بالتهديدات الكبيرة للصحة أو السلامة في مكان العمل؛
 - معارضة تحقيق أو إجراء قانوني بشأن الانتقام من السلوك المذكور أعلاه أو الإدلاء بشهادة عنه أو تقديم المساعدة بشأنه أو المشاركة أو التدخل فيه.
- المدير ليس بحاجة لمعالجة مخاوف العامل المتعلقة بالتعبير المحمي المتعلق بالصحة والسلامة والإبلاغ عن المخالفات، غير أنه لا يجوز له أن يتخذ قراراً بفصل العامل من عمله أو اتخاذ أي إجراء آخر ضد هذا العامل لمجرد تعبيره عن مخاوفه، طالما كانت تلك المخاوف منطقيّة وحسنة النية.
- حقوق العمال فيما يختص باستخدام معدات الحماية الشخصية خاصتهم (" PPE "):
- يجب السماح للعامل بارتداء معدات الوقاية الشخصية الخاصة به باختياره (الكمامة وحمالي الوجه والقفازات وما إلى ذلك) إذا كانت معدات الوقاية الشخصية (1) توفر حماية أكبر من المعدات المقدمة في مكان العمل، و(2) موصى بها من قبل وكالة صحية حكومية (سواء كانت اتحادية، أو حكومية، أو محلية)، و(3) لا تعوق العامل من القيام بعمله.

الحقوق المتصلة بالشكاوى (بموجب كل من قانون الأسر المعافاة وأماكن العمل والتعبير المحمي المتعلق بالصحة والسلامة والإبلاغ عن المخالفات)

- الإبلاغ عن الانتهاكات لدى الشعبة بوصفها شكاوى أو نصحًا مجهولة المصدر، أو رفعها إلى المحكمة بعد استنفاد سبل الانتصاف السابقة للدعوى.

يلخص هذا الملصق ثلاثة قوانين للصحة العامة في مكان العمل بولاية كولورادو: SB 20-205 (إجازة مدفوعة الأجر) وHB 20-1415 وSB 22-097 (الإبلاغ عن المخالفات الصحية ومخالفات السلامة). وهو لا يغطي قوانين وقواعد وأوامر الصحة أو السلامة الأخرى، بما في ذلك التي تندرج تحت قانون السلامة والصحة المهنية الفيدرالي (OSHA)، أو من إدارة الصحة العامة والبيئة في كولورادو (CDPHE)، أو من وكالات الصحة العامة المحلية. اتصل بتلك الوكالات للحصول على معلومات الصحة والسلامة هذه.

يجب عرض هذا الملصق حيث يسهل على العمال رؤيته، ومشاركته مع العمال الموجودين في أماكن أخرى، وترجمته بلغات أخرى بحسب الحاجة، واستبداله بأية إصدارات محدثة سنويًا.

يُعد هذا الملصق ملخصًا ولا يمكن الاعتماد عليه كمصدر معلومات وافية عن قانون العمل. للحصول على جميع القواعد أو نشرات الوقائع أو الترجمات أو الأسئلة أو الشكاوى، أو لحالة طوارئ الصحة العامة (*تظل حالة الطوارئ المستوفية للشروط سارية المفعول اعتبارًا من يونيو 2022)، اتصل بـ:

شعبة معايير وإحصاءات العمل، ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441/ 888-390-7936