COLORADO
Department of
Labor and Employment

የኮሎራዶ ሥራ ቦታ የሕዝብ ጤና መብቶች ማስታወቂያ፡-
ባለ ክፍያ የፈቃድ ጊዜ፥ መረጃ ማስተላለፍ እና ራስን መጠበቂያ ቁሳቁስ

Division of Labor Standards & Statistics (የሠራተኛ ደረጃዎችና ስታቲስቲክስ መምሪያ) *ማስታወቂያው ሥራ ላይ የሚውለው ከጁላይ 15 እስከ ዲሴምበር 31፥ 2020 ነው*

HEALTHY FAMILIES & WORKPLACES ACT (“HFWA”) (የጤናማ ቤተሰቦችና ሥራ ቦታዎች ሕግ): የባለ ክፍያ ፈቃድ ጊዜ ሠራተኛ መብቶች

ከኮቪድ-19 ጋር ለተያያዙ ጉዳዮች የኮሎራዶ ቀጣሪዎች እስከ ዲሴምበር 31፥ 2020 ዓ.ም. ድረስ ባለክፍያ የፈቃድ ጊዜ የመስጠት ግዴታ አለባቸው

- ኮሎራዶ ውስጥ ያሉ ቀጣሪዎች የሚከተሉት ሁኔታዎች ላጋጠሙት ሠራተኛ በ2020 ዓ.ም. ውስጥ ባለክፍያ ፈቃድ መስጠት አለባቸው፡-
  (1) **የኮቪድ-19 ሕመም ምልክቶች** ያለበትና ሕክምና ለሚፈልግ/ለምትፈልግ ሠራተኛ፥
  (2) ምናልባት ኮቪድ-19 ሊኖርብህ/ሽ ይችላል ተብሎ/ላ አንድ የሕክምና አገልግሎት ሰጪ ወይም ባለፈቃድ የመንግሥት ባለሥልጣን **ራስህን/ራስሽን አግልል/ሊ** የተባለ/ች ሠራተኛ፥ ወይም
  (3) ከኮቪድ-19 ጋር በተያያዘ **ሌላ ሰው የሚንከባከብ** ሠራተኛ -- ማለትም ራሱን እንዲያገል የታዘዘ ሰውን፥ ወይም ትምህርት ቤቱ፥ መዋለ ሕጻናቱ ወይም የልጆች ማቆያ ቦታው የተዘጋበት ወይም መሄድ የማይቻልበት ልጅ የሚንከባከብን።
- ከ2021 ዓ.ም. ጀምሮ HFWA የሚያስገድደው ባለክፍያ የፈቃድ ጊዜ ያነሰ ቢሆንም (በየ30 የሥራ ሰዓቶች 1 የፈቃድ ሰዓት፥ ቢበዛ በዓመቱ 48 ባለክፍያ የፈቃድ ሰዓታት)፥ ይበልጥ ሰፊ ሁኔታዎችን ይሸፍናል፥ እንዲሁም በሕዝብ ጤና ድንገተኛ ሁኔታ ወቅት ተጨማሪ 32 ባለክፍያ ሰዓታት (ባጠቃላይ 80) ይጨምራል።

ምን ያክል ባለ ክፍያ የፈቃድ ጊዜ፡- እስከ ሁለት ሳምንታት ድረስ (8 ሰዓታት)

- ሠራተኞች **እስከ 2 ሳምንት** ጊዜ ድረስ ባለክፍያ ፈቃድ መውሰድ ይችላሉ፡- እንደ ሳምንታዊ ሰዓቶቻቸው ቢለያይም **እስከ 80 ሰዓታት** ድረስ ይፈቀዳል።
- የባለክፍያ ፈቃድ ክፍያ መጠን የሠራተኛው/ዋ **መደበኛ ክፍያ**፥ ወይም **ለምድብ #3 ከሆነ** (ሌላ ሰውን መንከባከብ) የክፍያው 2/3ኛ ይሆናል። የክፍያው መጠን የትርፍ ሰዓት ሥራን ወይም የምርታማነት ድጎማዎችን አያካትትም። ክፍያው ባጠቃላይ ወይም በከፊል በሽያጭ ላይ የተመሠረተ ከሆነ፥ የባለክፍያው ፈቃድ ጊዜ በሠራተኛው ሰዓታዊ ክፍያ ወይም ወርሃዊ ደሞዝ ላይ ወይም በዝቅተኛ ክፍያ ላይ (ከሁሉም ከፍተኛ በሆነው) የተመሠረተ ይሆናል።
- ቀደም ብሎ በ2020 ዓ.ም. ውስጥ አንድ/አንዲት ሠራተኛ ከኮቪድ-19 ጋር በተያያዘ ባለክፍያ ፈቃድ ወስዶ/ዳ ከነበረ፥ ይህ HFWA ከሚያስገድዳቸው 2 ሳምንቶች ውስጥ የሚቆጠር ሲሆን ከኮቪድ ጋር ያልተያያዘ ፈቃድ ግን HFWA ከሚያስገድደው ፈቃድ አይቆጠርም።

የHFWA መብቶችን በተመለከተ የበቀል እርምጃ መውሰድ ወይም ጣልቃ መግባት

- አንድ ቀጣሪ የሚከተሉትን የሚያደርግ ሠራተኛን ማባረር፥ ማስፈራራት፥ **የበቀል እርምጃ መውሰድ ወይም ጣልቃ መግባት** አይችልም: (ሀ) የHFWA ፈቃድ መጠየቅ ወይም መውሰድ፥ (ለ) ለሌላ ሠራተኛ ስለ HFWA መብቶች ማሳወቅ ወይም ያ ግለሰብ የ HFWA መብቶቹን እንዲያስከብር ድጋፍ መስጠት፥ (ሐ) የHFWA አቤቱታ ማቅረብ፥ (መ) የHFWA ጥሰት ተከስቷል ተብሎ የሚታሰብበት ሁኔታ ላይ ምርመራ ሲደረግ ትብብር/እገዛ ማድረግ።

•የአንድ ሠራተኛ HFWA አቤቱታ፥ ጥያቄ ወይም ሌላ ተግባር ትክክል ካልሆነ ቀጣሪው የመስማማት ወይም የመስጠት ግዴታ የለበትም -- ሆኖም ሠራተኛው አግባብ አለው ብሎ አምኖ እስካደረገው ደረስ ወይም በቅን ልቦና እስካደረገው ድረስ፥ በዛ ምክንያት ሠራተኛውን ማባረር ወይም ሠራተኛው ላይ ሌላ *እርምጃ መውሰድ* አይችልም። *ሠራተኞች ባለክፍያ ፈቃድን ያላግባቡ ከተጠቀሙ ወይም ሌላ ሙያዊ ያልሆነ ጥሰት ካካሄዱ ችግር ሊያስከተልባቸው ይችላል።*

የሚመለከታቸው፡- ሁሉም ቀጣሪዎችና ሠራተኞች፥ ከአንዳንዶች በስተቀር

- **ኮሎራዶ ውስጥ ያሉ ቀጣሪዎች በሙሉ፥ መጠናቸው ምንም ይሁን ምን፥** ከፌዴራል መንግሥት እና (ሌሎች የመንግሥት ሠራተኞችን ይመለከታል) በፌዴራል Railroad Unemployment Insurance Act (የባቡር ሠራተኞች ሥራ አጥ ዋስትና ሕግ) ሽፋን ሥር ያሉ ካልሆኑ በስተቀር የ HFWA ባለክፍያ ፈቃድ ማቅረብ አለባቸው።
  - **ከ16 ሠራተኞች በታች ያሏቸው ቀጣሪዎች በ2020 ዓ.ም. ይህ የሚመለከታቸው ሲሆን በ2021 ዓ.ም. ግን ከዚህ ግዴታ ነጻ ናቸው (ከዛ ቀጣሪዎች ሁሉ በ2022 ዓ.ም. ይህ ይመለከታቸዋል)**
  - በሠራተኛ ማህበር ድርድር ውል አማካኝነት “ተመጣጣኝ ወይም ከዛ በላይ” ባለክፍያ ፈቃድ የሚያቀርቡ ቀጣሪዎች ጸረ-የበቀል እርምጃ መብቶች ወይም አቤቱታ የማስገባት መብቶች እስካልቀነሱ ድረስ ከተወሰኑ የ HFWA መስፈርቶች ነጻ ናቸው።
- የሠራተኛ ውሎች ወይም የቀጣሪ ፖሊሲዎች **ከHFWA መብቶች ነጻ ሊያወጡ አይችሉም**፥ የተሰረዙ ናቸው እንዲሁም ተፈጻሚ አይደሉም።

PUBLIC HEALTH EMERGENCY WHISTLEBLOWER LAW (“PHEW”) (የሕዝብ ጤና ድንገተኛ መረጃ አስተላላፊ ሕግ): በሥራ ቦታ ላይ ለጤና አሳሳቢ የሆኑ ጉዳዮችን የመግለጽና ራስን መጠበቂያ ቁሳቁሶች የመጠቀም የሠራተኛ መብቶች

በሕዝብ ጤና ድንገተኛ ሁኔታዎች ወቅት የሥራ ቦታ ጤና/ደህንነት ጥሰጦችን የመቃወም የሠራተኛ መብቶች

- ከሕዝብ ጤና ድንገተኛ ሁኔታ ጋር በተያያዘ በሚከተሉት ድርጊቶች ላይ የበቀል እርምጃ መውሰድ ወይም ጣልቃ መግባት ሕገወጥ ነው፡-
  (1) ***አግባብ ያላቸው አሳሳቢ ጉዳዮችን ማንሳት፥*** *ሥራ ቦታ ላይ የመንግሥት ጤና ወይም ደህንነት ደንቦች ጥሰትን በተመለከተ ወይም በሥራ ቦታ ላይ ከፍተኛ የጤና ወይም የደህንነት ጠንቅ የሆነ ጉዳይን በተመለከተ ኦፊሲዬላዊ አቤቱታም ሆነ ኦፊሲዬላዊ ባልሆነ መንገድ ለማንኛውም ሰው አቤቱታ ማቅረብ፥*
  (2) ጥሰትን ***መቃወም*** (ከምድብ 1 ውስጥ)፥ ወይም
  (3) የጥሰት (ከምድብ 1 ውስጥ) ምርመራ ሂደትን አስመልክቶ ***ቃል መስጠት፥ መተባበር ወይም ተካፋይ መሆን።***
- የአንድ ሠራተኛ PHEW አቤቱታ፥ ጥያቄ ወይም ሌላ ተግባር *ትክክል ካልሆነ* ቀጣሪው ወይም ሌላ ንግድ የመስማማት ወይም የመስጠት ግዴታ የለበትም -- ሆኖም ሠራተኛው አግባብ አለው ብሎ አምኖ እስካደረገው ደረስ ወይም በቅን ልቦና እስካደረገው ድረስ፥ በዛ ምክንያት ሠራተኛውን ማባረር ወይም ሠራተኛው ላይ ሌላ *እርምጃ መውሰድ* አይችልም። *ሠራተኞች ባለክፍያ ፈቃድን ያላግባቡ ከተጠቀሙ ወይም ሌላ ሙያዊ ያልሆነ ጥሰት ካካሄዱ ችግር ሊያስከተልባቸው ይችላል።*

ሠራተኞች የግላቸውን ራስን መጠበቂያ ቁሳቁስ (“PPE”) ስለመጠቀም ያላቸው መብት

- PPEው የሚከተሉትን እስከሚያሟላ ድረስ አንድ ሠራተኛ **በራሱ ፈቃድ የራሱን PPE፥** ለምሳሌ ማስክ፥ ፊት መሸፈኛ ወይም ጓንት **እንዲጠቀም ፈቃድ ሊሰጠው ይገባል፡-**
  (1) በሥራ ላይ ከቀረበው ቁሳቁስ **የበለጠ ጥበቃ** የሚያቀርብ ከሆነ፥
  (2) በመንግሥት ጤና ተቋም (ፌዴራል፥ ስቴት ወይም የአካባቢው) **ተደጋፊነት ካለው፥** እና
  (3) ሠራተኛው ሥራውን **እንዲሠራ የማይከለክለው ከሆነ።**

የሚመለከታቸው፡- ሁሉም ቀጣሪዎችና ሠራተኞች፥ እንዲሁም አንዳንድ በግል አገልግሎት ሰጪዎችን ጨምሮ

- PHEW “**principal**”(ዋና አካል) እና “**worker**” (ሠራተኛ) (ቀጣሪ/ሠራተኛ ሳይሆን) የሚሉትን ቃላት የሚጠቀመው በግል አገልግሎት ሰጪዎችን ስለሚያካትቱ ነው።
  (1) *ማንኛውም 5 ወይም ከዛ በላይ* በግል አገልግሎት ሰጪዎች ያሉት በኮሎራዶ ውስጥ ያለ ቀጣሪ *እና* ማንኛውም በኮሎራዶ ውስጥ ያለ ንግድ በ“principal” ምድብ ውስጥ የሚወድቅ ሲሆን PHEWን ማክበር አለበት። የፌዴራል መንግሥት ከዚህ ሕግ ነጻ ነው።
  (2) በ“principal” ውስጥ ያለ ሠራተኛ ወይም በግል አገልግሎት ሰጪ በPHEW ሥር ያለ “worker” ነው።

የአቤቱታ መብቶች (በHFWA እና በPHEW ሥር)

- ጥሰቶች አሉ ተብሎ ከታመነ ምርመራ እንዲደረግባቸው ለመምሪያው ማሳወቅ ይቻላል (መገናኛ መረጃ ከታች አለ)።
  - በHFWA ሥር **ባለክፍያ የፈቃድ ጊዜ አለመስጠት** “ያልተከፈለ ደሞዝ” ተብሎ የሚቆጠር ክስ ሲሆን መምሪያው መመርመርና ውሳኔ ማስተላለፍ **ግዴታ አለበት።**
  - በPHEW ወይም በHFWA መብቶች ላይ **የበቀል እርምጃ መውሰድ ወይም ጣልቃ መግባት** መምሪያው በሕግ መሠረት መመርመር **የሚችለው** ክስ ነው። እነዚህን የመሳሰሉ ድሶች መምሪያው ካጤነ በኋላ ላለመርመር ከወሰነ መምሪያው ለከሳሽ ያሳውቃል።
- ጥሰቶች አሉ ተብሎ ከታመነ በምትኩ በፍርድ ቤት ክስ ማስገባት የሚቻል ሲሆን፥ በመጀመሪያ ግን የሚከትሉትን ቅድመ-ክስ መፍትሄዎች መሞከር ያስፈልጋል፡-
  - **HFWA**: (ሀ) አንድ ቀጣሪ በመጀመሪያ የጽሑፍ ጥያቄ ቀርቦለት ምላሽ ለመስጠት 14 ቀን ካልተሰጠው ፍርድ ቤት ክስ ማስገባት አይቻልም፥ እንዲሁም (ለ) መምሪያው ምርመራ አድርጎ ክሱ ላይ ውሳኔ የሚያስተላልፍ ከሆነ (ውሳኔውን ይግባኝ ማለት ይቻላል) ማስገባት አይቻልም።
  - **PHEW**: በመጀመሪያ መምሪያው ጋር ክስ ካልገባ በፍርድ ቤት መክሰስ አይቻልም፥ በመቀጠልም (ሀ) መምሪያው ምርመራ *ካላካሄደ* ክስ ማስገባት *ይቻላል* እንዲሁም (ለ) መምሪያው ምርመራ አድርጎ ክሱ ላይ *ውሳኔ ካስተላለፈ* ማስገባት *አይቻልም* (ውሳኔውን አቤት ማለት ይቻላል)።

ይህ ማስታወቂያ ሁለት የኮሎራዶ ሥራ ቦታ የሕዝብ ጤና ሕጎችን SB 20-205 (ባለክፍያ ፈቃድ) እና HB 20-1415ን (መረጃ ማስተላለፍና ራስን መጠበቂያ ቁሳቁስ) ባጭሩ ይገልጻል። ሌሎችን በፌዴራል Occupational Safety and Health Act (OSHA) (የሥራ ቦታ ደህንነትና ጤና ሕግ) ሥር ያሉ፥ በ Colorado Department of Public Health and Environment (CDPHE) (የኮሎራዶ የሕዝብ ጤናና አካባቢ መምሪያ) ሥር ወይም በአካባቢው የጤና ተቋሞች ሥር ያሉ የጤናና ደህንነት ሕጎችን፥ ደንቦችንና ትእዛዞችን አያካትትም። ይህን የመሳሰሉ የጤናና ደህንነት መረጃ ለማግኘት እነሱን ይገናኙ።

ይህ ማስታወቂያ ለሠራተኞች በሚታይ ቦታ መሰቀል፥ ከሩቅ ወይም ከቤት ሆነው ለሚሠሩ ሠራተኞች በኤሌክትሮኒክ መንገድ ወይም በወረቀት መሰጠትና ከጃኑዋሪ 1፥ 2021 ዓ.ም. በፊት በ2021 ዓ.ም. ማስታወቂያ መተካት አለበት።

ይበልጥ መረጃ ለማግኘት ወይም በሌሎች ቋንቋዎች የተተረጎመ ማስታወቂያ ለማግኘት የሚከተለውን ይገናኙ፡- Division of Labor Standards and Statistics, coloradolaborlaw.gov፥ cdle_labor_standards@state.co.us፥ 303-318-8441 / 888-390-7936.