



**ملصق حقوق الصحة العامة في مكان العمل بولاية كولورادو:
الإجازة مدفوعة الأجر وقانون حماية المبلغين عن الفساد ومعدات الحماية الشخصية**

قسم معايير وإحصائيات العمل

يسري هذا الملصق اعتبارًا من 15 يوليو وحتى 31 ديسمبر 2020.

قانون حماية المبلغين عن الفساد أثناء طوارئ الصحة العامة (PHEW): حقوق العامل في الإفصاح عن المخاوف الصحية واستخدام المعدات الوقائية في مكان العمل

حقوق العامل في معارضة مخالفات الصحة/ السلامة في مكان العمل أثناء حالات طوارئ الصحة العامة

- لا يجوز قانونًا الانتقام من أو التدخل فيما يخص الأفعال التالية أثناء حالات طوارئ الصحة العامة أو فيما يتعلق بها:
 - إثارة مخاوف معقولة، سواء من خلال شكوى رسمية أو غير رسمية لأي شخص، بشأن مخالفات مكان العمل لقواعد الصحة أو السلامة الحكومية، أو بشأن أي تهديد خطير في مكان العمل للصحة أو السلامة؛
 - معارضة أي مخالفة (من النوع الوارد في الفئة 1)؛ أو
 - الشهادة أو المساعدة أو المشاركة في أي إجراء بشأن أي مخالفة (من النوع الوارد في الفئة 1).
- إذا كانت شكوى العامل أو طلبه أو أي نشاط آخر له فيما يتعلق بقانون PHEW غير صحيح، فلا يتعين على صاحب العمل الموافقة عليها أو منحها -- ولكنه يظل غير قادر على فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء آخر ضده لهذا السبب، طالما أن اعتقاد العامل كان معقولاً وبنية حسنة. قد يواجه العاملون عواقب لسوء استخدام الحقوق المنصوص عليها في قانون PHEW أو أي سوء تصرف آخر.

حقوق العاملين المتعلقة باستخدام معدات الوقاية الشخصية (PPE) الخاصة بهم

- يجب السماح لأي عامل أن يرتدي معدات الوقاية الشخصية الخاصة به بمحض إرادته، مثل قناع أو واقي وجه أو قفازات، إذا كانت معدات الوقاية الشخصية هذه:
 - توفر حماية أكثر من المعدات المقدمة في مكان العمل؛
 - موصى بها من قبل أي وكالة صحية حكومية (فدرالية أو تابعة للولاية أو محلية)؛ و
 - لا تجعل العامل غير قادر على أداء وظيفته.

التغطية: جميع أصحاب العمل والموظفين، بالإضافة إلى بعض المتعاقدين المستقلين

- يستخدم قانون PHEW المصطلحات "المؤسسة" و "العامل" (ليس صاحب العمل/ الموظف) لأنه يغطي متعاقدين مستقلين.
 - أي صاحب عمل في ولاية كولورادو، وأي مؤسسة تجارية في كولورادو تضم 5 متعاقدين مستقلين أو أكثر، تعتبر "مؤسسة" مشمولة بالتغطية ويجب عليها الالتزام بقانون PHEW. الحكومة الفدرالية معفاة من هذا القانون.
 - أي موظف أو متعاقد مستقل في أي "مؤسسة" يعتبر "عاملاً" مشمولاً بالتغطية بموجب قانون PHEW.

الحقوق في تقديم الشكوى (وفقاً لكلا القانونين HFWA و PHEW)

- يجوز تقديم المخالفات المحتملة إلى القسم ليتم التحقيق فيها (معلومات الاتصال مذكورة أدناه).
- الامتناع عن منح إجازة مدفوعة الأجر وفقاً لقانون HFWA يعتبر مطالبة "أجر غير مدفوع" والتي يجب على القسم التحقيق فيها وإصدار قرار بشأنها.
- الانتقام أو التدخل في الحقوق الواردة في قانون PHEW أو قانون HFWA يعتبر مطالبة يجوز للقسم التحقيق فيها بموجب القانون. سوف ينظر القسم في جميع هذه المطالبات، وإذا كان القرار هو عدم إجراء تحقيق، فسوف يخطر القسم صاحب المطالبة.
- بدلاً من ذلك، يجوز رفع المخالفات المحتملة كدعوى أمام المحكمة، ولكن فقط بعد استنفاد سبل الانتصاف التالية قبل رفع الدعوى:
- قانون HFWA: أي دعوى قضائية (أ) لا يجوز رفعها حتى يتم إرسال طلب كتابي لصاحب العمل ومنحه 14 يوماً للرد، و (ب) لا يجوز رفعها/إذاً أجرى القسم تحقيقات في المطالبة وأصدر قراراً بشأنها (والذي يمكن للأطراف الطعن فيه).
- قانون PHEW: لا يجوز رفع قضية قضائية دون التقدم بمطالبة أولاً للقسم، بعد ذلك (أ) يجوز رفعها إذا لم يُجر القسم تحقيقاً، و (ب) لا يجوز رفعها إذا أجرى القسم تحقيقاً في المطالبة وأصدر قراراً بشأنها (والذي يمكن للأطراف الطعن فيه).

قانون صحة العائلات وأماكن العمل (HFWA): حقوق الموظف في الحصول على إجازات مدفوعة الأجر

يجب على أصحاب العمل في ولاية كولورادو منح إجازات مدفوعة الأجر للاحتياجات في ظل كوفيد-19 (COVID-19) حتى 31 ديسمبر 2020

• يجب على أصحاب العمل في ولاية كولورادو منح إجازة مدفوعة الأجر في عام 2020 لأي موظف:

- يعاني من أعراض كوفيد-19 ويسعى للحصول على تشخيص طبي؛
 - تلقى توجيهات من وكيل حكومي أو مقدم رعاية صحية بالخضوع للحجر أو العزل الصحي بسبب مخاطر كوفيد-19؛ أو
 - يقدم الرعاية لشخص آخر بسبب الإجراءات الوقائية من كوفيد-19 -- سواء كان شخصاً مطلوب منه الخضوع للحجر أو العزل الصحي، أو طفلاً أصبحت مدرسته مغلقة أو غير متاحة أو أصبح مكان رعايته أو رعاية الأطفال الخاصة به مغلقة أو غير متاح.
- بدءاً من عام 2021، يقضي قانون (HFWA) بتقليل مدة الإجازة مدفوعة الأجر، (ساعة واحدة لكل 30 ساعة عمل مع إجازة مدفوعة الأجر مدتها 48 ساعة كحد أقصى في العام)، ولكنه يغطي نطاقاً أوسع من الحالات، ويضيف 32 ساعة زيادة للإجازة مدفوعة الأجر (الإجمالي 80) في حالات طوارئ الصحة العامة.

مدة الإجازة مدفوعة الأجر: تصل إلى أسبوعين (80 ساعة)

- يجوز للموظفين الحصول على إجازة مدفوعة الأجر تصل إلى أسبوعين: حتى 80 ساعة، على حسب ساعات عملهم الأسبوعية.
- يتم احتساب الإجازة مدفوعة الأجر على أساس معدل الأجر العادي للموظف، أو يمكن أن يتم احتسابها على أساس 3/2 الأجر للفئة رقم 3 (تقديم الرعاية لشخص آخر). لا يشمل معدل الأجر الإضافي أو المكافآت. إذا كان الأجر يعتمد كلياً أو جزئياً على المبيعات، فيجب أن يتم احتساب الإجازة مدفوعة الأجر على أساس معدل عمل الموظف بالساعة أو بالراتب، أو بالحد الأدنى من الأجر المطبق (أيهما أعلى).
- إذا حصل أي موظف مسبقاً على إجازة مدفوعة الأجر في عام 2020 لاحتياجات متعلقة بمرض كوفيد-19، فإنه يتم احتسابها كجزء من الأسبوعين اللذين يقضي قانون (HFWA) بمنحهما، ولكن الإجازة التي تم الحصول عليها لحالات غير متعلقة بمرض كوفيد-19 لا يتم احتسابها ضمن ما يقضي به قانون (HFWA).

الانتقام أو التدخل فيما يخص الحقوق المنصوص عليها في قانون (HFWA)

- لا يجوز لأي صاحب عمل فصل أو تهديد أو خلاف ذلك الانتقام من أو التدخل فيما يخص أي موظف: (أ) يطلب أو يحصل على الإجازة المنصوص عليها في قانون HFWA؛ (ب) يُخطر شخصاً آخر بالحقوق الواردة في قانون HFWA، أو يدعم ممارسة هذا الشخص للحقوق المنصوص عليها في قانون HFWA؛ (ج) يقدم شكوى بخصوص قانون HFWA؛ أو (د) يتعاون/يساعد في أي تحقيق بشأن أي مخالفة محتملة لقانون HFWA.
- إذا كانت شكوى الموظف أو طلباته أو أي نشاط آخر له فيما يتعلق بقانون (HFWA) غير صحيح، فلا يتعين على صاحب العمل الموافقة عليها أو منحها - ولكنه لا يزال غير قادر على فصل الموظف أو اتخاذ أي إجراء آخر ضد الموظف لهذا السبب، طالما أن اعتقاد الموظف كان معقولاً وبنية حسنة. قد يواجه الموظفون عواقب لسوء استخدام الإجازة مدفوعة الأجر أو أي سوء تصرف آخر.

التغطية: جميع أصحاب العمل والموظفين، مع استثناءات محدودة

- يجب أن يمنح جميع أصحاب العمل في ولاية كولورادو، بغض النظر عن حجم أعمالهم، الإجازة مدفوعة الأجر المنصوص عليها في قانون (HFWA)، باستثناء الحكومة الفدرالية (أصحاب العمل الحكوميين الآخرين غير معيّنين) وأولئك الذين يغطيهم القانون الفدرالي للتأمين ضد البطالة في السكك الحديدية (Railroad Unemployment Insurance Act).
- أصحاب العمل الذين لديهم أقل من 16 موظفاً مشمولين بالتغطية في عام 2020، ولكنهم معيّنين في عام 2021 (ثم بعد ذلك جميع أصحاب الأعمال المشمولين بالتغطية في عام 2022)
- يكون أصحاب الأعمال الذين يمنحون إجازة مدفوعة الأجر "مماثلة للإجازة المنصوص عليها في قانون HFWA أو تزيد عنها" بموجب اتفاق مفاوضة جماعية معيّنين من بعض متطلبات قانون HFWA، طالما أنهم لا ينتقصون من الحقوق، مثل مكافحة الانتقام أو الحق في تقديم شكوى.
- لا يجوز أن تنص اتفاقيات الموظف أو سياسات صاحب العمل على تنازل عن الحقوق المنصوص عليها في قانون HFWA، حيث تعتبر مثل تلك الاتفاقيات لاغية وغير قابلة للتطبيق.

يلخص هذا الملصق اثنين من قوانين الصحة العامة في مكان العمل بولاية كولورادو، SB 20-205 (الإجازة مدفوعة الأجر) و HB 20-1415 (حماية المبلغين عن الفساد ومعدات الحماية الشخصية). لا يغطي هذا الملصق قوانين وقواعد وأوامر الصحة أو السلامة الأخرى، بما في ذلك تلك المنصوص عليها في قانون السلامة والصحة المهنية الفدرالي (OSHA) أو الصادرة عن وزارة الصحة العامة والبيئة لولاية كولورادو (CDPHE) أو الصادرة عن وكالات الصحة العامة المحلية. اتصل بهذه الوكالات للحصول على المزيد من معلومات الصحة والسلامة.

يجب عرض هذا الملصق في مكان يمكن للعاملين الوصول إليه، ومشاركته مع العاملين عن بُعد سواء إلكترونياً أو ورقياً، واستبداله بملصق للعام 2021 بحلول 1 يناير 2021.

للمزيد من المعلومات، أو في حالة الحاجة إلى الترجمة إلى لغات أخرى، اتصل على: قسم معايير وإحصائيات العمل، coloradolaborlaw.gov، cdle_labor_standards@state.co.us، 303-318-8441 / 303-390-7936.