

فيروس كورونا الجديد (COVID-19)

آخر التحديثات:

20/6/11: تمت إضافة رابط للتعليمات لمن يعانون من الأعراض. تمت إضافة مصادر للعمال الزراعيين.

تعمل إدارة الصحة العامة (الصحة العامة) على ضمان بقاء العمال وأصحاب العمل والأسر في صحة جيدة خلال جائحة COVID-19. مع عودة العمال إلى العمل، من المهم ملاحظة أن مكان العمل نفسه يجب أن يتغير في محاولة لحماية صحة الموظف والعميل.

ينتشر COVID-19 بشكل رئيسي من شخص لآخر من خلال قطرات الجهاز التنفسي التي تنتج عندما يسعل شخص مصاب أو يعطس أو يتحدث. يمكن للأشخاص الذين لا تظهر عليهم أعراض أن ينقلوا العدوى أيضًا. يمكن أن تهبط هذه القطرات في أفواه أو أنوف الأشخاص القريبين أو الذين يمكن استنشاقها في الرئتين. تشير الدراسات والأدلة على مكافحة العدوى إلى أن هذه القطرات تتطاير عادة حوالي 6 أقدام (حوالي ذراعين).

يسلط هذا المستند الضوء على بعض وسائل الحماية التي يُطلب من أصحاب العمل وضعها للحفاظ على صحتك. في حالة إصابتك بالمرض أو إذا كنت بحاجة إلى ترك عملك لأسباب أخرى تتعلق بـ COVID-19، يوفر هذا المستند أيضًا معلومات مهمة تتعلق بمزايا الموظفين والموارد المتوفرة لحمايتك.

ما الذي تتوقعه عند العودة إلى العمل

صدرت تعليمات لأصحاب العمل باتباع بروتوكولات الصحة العامة في المقاطعة، والتي تشمل ما يلي من أجل حماية صحة الموظفين:

- اسمح لأولئك الذين يمكنهم القيام بعملهم من المنزل بالقيام بذلك، خاصة للموظفين الضعفاء مثل أولئك الذين تزيد أعمارهم عن 65 عامًا، والنساء الحوامل، وأولئك الذين يعانون من حالات صحية مزمنة. وقد طُلب من أصحاب العمل إعادة تكوين إجراءات العمل لزيادة الفرص للموظفين للعمل من المنزل وتحويل واجبات الوظيفة حيثما أمكن للسماح للأفراد الضعفاء بالعمل من المنزل.
- إذا كانت لديك مخاوف بشأن صحتك، فاستشر مقدم الخدمة لتحديد ما إذا كانت العودة إلى بيئة العمل خارج منزلك آمنة بالنسبة لك. إذا لم يكن الأمر آمنًا، فتحدث إلى صاحب العمل لمعرفة ما إذا كان يمكنك إعادة تكليفك بواجبات العمل التي تسمح لك بالعمل من المنزل.
- تبديل أو تقسيم مواعيد المناوبة للموظفين لزيادة التباعد الجسدي في مكان العمل إلى أقصى حد وتقسيم فترات الاستراحة أثناء المناوبات لضمان التباعد الجسدي في مناطق الاستراحة.
- قم بتوجيه الموظفين بعدم القدوم إلى العمل إذا كانوا مرضى، أو إذا تعرضوا لشخص مصاب بـ COVID-19.
- قم بإجراء فحص الأعراض قبل دخول الموظفين إلى مكان العمل.
- سوف تسأل هذه الفحوصات عن الأعراض التي قد تواجهها وقد تشمل أو لا تشمل اختبارات درجة الحرارة في موقع العمل.
- إذا ظهرت عليك أعراض، فسيُطلب منك العودة إلى المنزل. اطلع على تعليمات الأشخاص الذين يعانون من الأعراض على ph.lacounty.gov/covidcare.
- إذا تم تشخيص إصابتك بـ COVID-19، فسيُطلب منك العزل في المنزل. اطلع على تعليمات العزل لمزيد من المعلومات على الإنترنت على ph.lacounty.gov/covidisolation.
- سوف يحتاج أولئك الذين كانوا على اتصال وثيق مع شخص مصاب إلى الحجر الصحي. راجع التعليمات الخاصة بالحجر الصحي للحصول على معلومات إضافية حول من يعتبر جهة اتصال وثيق وما يجب عليهم القيام به عبر الإنترنت على ph.lacounty.gov/covidisolation.
- توفير غطاء الوجه القماشي - بدون تكلفة - لأولئك الموظفين الذين لديهم اتصال مع الجمهور أو الموظفين الآخرين أثناء مناوباتهم. اعتمادًا على نوع العمل الذي يتم القيام به، سيتعين على بعض الموظفين أيضًا ارتداء معدات واقية أخرى مثل القفازات أو واقيات الوجه.
- لست مضطرًا إلى ارتداء غطاء الوجه إذا كنت وحيدًا في مكتب خاص أو في مناطق أخرى من مساحة العمل حيث لا يتواجد الآخرون.
- تأكد من غسل غطاء وجهك بعد كل استخدام.
- قم بمباعدة المكاتب أو محطات العمل أو خطوط الإنتاج بما لا يقل عن 6 أقدام - وإذا لزم الأمر - قم بدمج أنواع أخرى من الحواجز مثل فواصل الزجاجية لضمان التباعد الجسدي.
- من المهم الحفاظ على مسافة ستة أقدام - قدر الإمكان - بين كل من زملاء العمل والزبائن أو أفراد الجمهور الذين يجب أن تتفاعل معهم وأن تتأكد من استخدام غطاء الوجه القماشي الخاص بك.

فيروس كورونا الجديد (COVID-19)

- تأكد من توفر معقم اليدين و/أو الصابون والماء للاستخدام من قبل الموظفين، ومنح الموظفين الوقت الكافي لضمان التنظيف المتكرر لليدين.
 - بقدر الإمكان، قم بتزويد العمال بالأدوات والمعدات الخاصة بهم وأماكن العمل. إذا كان يجب مشاركة العناصر، يتم تطهيرها بين المناوبات أو الاستخدامات.
 - ضع تدابير لتقليل الاتصال المباشر بأفراد الجمهور مثل أنظمة الدفع التي تعمل بدون لمس وإجراء تنظيف متكرر للأسطح أو المناطق التي يتم لمسها بشكل مشترك.
 - تقديم نسخة من جميع بروتوكولات إعادة فتح ذات الصلة لجميع الموظفين.
- جميع البروتوكولات المحددة للصحة العامة في المقاطعة للمطاعم ومؤسسات البيع بالتجزئة والتصنيع والفنادق وأصحاب العمل الآخرين متاحة عبر الإنترنت على <http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus>.

إذا شعرت أن صاحب العمل لا يلتزم ببروتوكولات الصحة العامة ويرغب في الإبلاغ عن انتهاك. يمكنك الاتصال بمركز اتصال العملاء على الرقم 700-995 (888) (من الاثنين إلى الجمعة 8:00 صباحًا - 5:00 مساءً) أو البريد الإلكتروني: Ehmail@ph.lacounty.gov.

ملخص المزايا المتاحة للعمال المتأثرين بـ COVID-19

مزايا الإعاقة

تأمين الإعاقة (https://www.edd.ca.gov/disability/am_i_eligible_for_di_benefits.htm)

- إذا كنت غير قادر على العمل بسبب الحجر الصحي أو المرض المرتبط بـ COVID-19 (معتمد من قبل أخصائي طبي)
- مدفوعات الاستحقاقات قصيرة الأجل للعمال المستحقين الذين لديهم خسارة كاملة أو جزئية للأجور بسبب مرض أو إصابة غير متعلق بالعمل أو حمل.

مزايا الإجازات المدفوعة

إجازة عائلية مدفوعة الأجر (https://www.edd.ca.gov/disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits.htm)

- إذا كنت غير قادر على العمل لأنك ترعى أحد أفراد الأسرة المرضى أو المعزولين مع COVID-19 (معتمد من قبل أخصائي طبي)
- ما يصل إلى ستة أسابيع من مدفوعات الاستحقاقات للعاملين المستحقين الذين لديهم خسارة كاملة أو جزئية في الأجور لأنهم يحتاجون إلى إجازة من العمل لرعاية أحد أفراد الأسرة المصابين بمرض خطير.

التأمين ضد البطالة (وأي برامج ممتدة للتأمين ضد البطالة (UI)) (<https://unemployment.edd.ca.gov>)

- إذا كنت قد فقدت وظيفتك أو خفضت ساعات عملك لأسباب تتعلق بـ COVID-19
- تعويضات جزئية لاستبدال الأجور للعمال الذين يفقدون وظائفهم أو يتم تخفيض ساعات عملهم، من دون أي خطأ من جانبهم

مساعدة البطالة الوبانية- (https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/pandemic-unemployment-assistance.htm)

- إذا كنت قد فقدت وظيفتك أو عملك أو تم تخفيض ساعاتك أو خدماتك لأسباب تتعلق بـ COVID-19.
- تعويضات جزئية لاستبدال الأجور لأصحاب الأعمال، والعاملين لحسابهم الخاص، والمتعاقدين المستقلين، وأولئك الذين لديهم تاريخ عمل محدود، والذين جمعوا جميع مزايا التأمين ضد البطالة (UI) التي هم مؤهلون لها، وآخرين غير مستحقين للحصول على مزايا التأمين ضد البطالة (UI) العادية العاطلين عن العمل، والعاطلين جزئيًا، أو غير قادر على العمل أو غير متوفر للعمل كنتيجة مباشرة لـ COVID-19.

إجازة مرضية مدفوعة من كاليفورنيا (https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm)

- إذا كنت أنت أو أحد أفراد أسرتك مريضًا أو تسعى للحصول على رعاية وقائية، بما في ذلك عندما توصي السلطات المدنية بالحجر الصحي أو العزل.
- الإجازة التي تراكمت عليك، أو التي قدمها لك صاحب العمل بموجب قانون الإجازة المرضية المدفوعة. قد تكون هذه ساعة واحدة مستحقة لكل 30 ساعة عمل أو 3 أيام/24 ساعة مقدمة في السنة؛ يجوز لصاحب العمل تحديد الاستحقاق في 48 ساعة واستخدامه في 3 أيام أو 24 ساعة - أيهما أكبر - في غضون 12 شهرًا.
- تُدفع لك بمعدل أجرك المعتاد أو متوسط على أساس الـ 90 يومًا الماضية.

فيروس كورونا الجديد (COVID-19)

إجازة كاليفورنيا COVID-19 المرضية التكميلية مدفوعة الأجر للعاملين في قطاع الأغذية (الأمر التنفيذي N-51-20) <https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ-for-PSL.html>

- إذا كنت "عاملاً في قطاع الأغذية" وكنت (1) خاضعاً لحجر صحي حكومي أو أمر عزل متعلق بـ COVID-19، (2) ينصح مقدم الرعاية الصحية بالحجر الذاتي أو العزل الذاتي بسبب مخاوف COVID-19، أو (3) ممنوع من العمل من قبل جهة توظيف العامل بسبب مخاوف صحية تتعلق بـ COVID-19.
- تُدفع لك بمعدل أجرك المعتاد أو الحد الأدنى للأجور في الولاية أو الحد الأدنى للأجور المحلية - أيهما أعلى.
- قانون الاستجابة الفيدرالية الأول لفيروس كورونا للعائلات (FFCRA) إجازة مرضية مدفوعة طارئة <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>
- إذا كنت غير قادر على العمل (أو العمل عن بعد) لأسباب التالية:
 - (1) أن تكون خاضع الأمر عزل أو أمر اتحادي أو حكومي أو محلي متعلق بـ COVID-19.
 - (2) أن يكون قد نصحك مقدم الرعاية الصحية بالحجر الذاتي بسبب مخاوف تتعلق بـ COVID-19.
 - (3) إذا كنت تعاني من أعراض COVID-19 وتتسعى إلى تشخيص طبي.
 - (4) إذا كنت تعتني بشخص يخضع لأمر على النحو الموضح في الفقرة الفرعية (1) أو تم نصحه على النحو الموضح في الفقرة (2).
 - (5) إذا كنت تقوم برعاية طفل تم إغلاق مدرسته أو مكان رعايته، أو لم يكن مقدم رعاية الطفل غير متوفر، لأسباب تتعلق بـ COVID-19.
 - (6) إذا كنت تعاني من أي حالة أخرى مشابهة إلى حد كبير يحددها وزير الصحة والخدمات الإنسانية.
- ما يصل إلى 80 ساعة من الإجازات المرضية المدفوعة للموظفين الذين يعملون لدى أصحاب العمل العامين أو أصحاب العمل الخاص الذين لديهم أقل من 500 موظف. (قد تنطبق بعض الاستثناءات، بما في ذلك الإعفاء للشركات الصغيرة من توفير إجازة مدفوعة لرعاية الأطفال).

إجازة FFCRA عائلية مدفوعة وإجازة طبية <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>

- إذا كنت غير قادر على العمل (أو العمل عن بعد) لأنك تحتاج إلى إجازة لرعاية طفل تم إغلاق مدرسته أو مكان رعايته، أو لم يكن مقدم رعاية الطفل غير متوفر، لأسباب تتعلق بـ COVID-19.
- ما يصل إلى 10 أسابيع إضافية من الإجازات المدفوعة للموظفين الذين يعملون لدى أصحاب العمل بالقطاع العام أو أصحاب العمل بالقطاع الخاص الذين لديهم أقل من 500 موظف. (قد يتم تطبيق بعض الاستثناءات، بما في ذلك الإعفاء للشركات الصغيرة).

إجازة مرضية مدفوعة تكميلية حكومية محلية لـ COVID-19

<http://file.lacounty.gov/SDSInter/bos/supdocs/145514.pdf>

- إذا كنت تعيش في مدينة لوس أنجلوس أو في مناطق غير مدمجة في مقاطعة لوس أنجلوس، فقد تكون مؤهلاً للحصول على إجازة مرضية تكميلية مدفوعة الأجر لأسباب تتعلق بـ COVID-19 إذا لم تكن مشمولاً بـ FFCRA.
- ما يصل إلى 80 ساعة من الإجازة المرضية مدفوعة الأجر للموظفين المشمولين بالتغطية.
- يختلف حسب المنطقة: مدينة لوس أنجلوس - مناطق غير المدمجة بمقاطعة لوس أنجلوس

مزايا تعويضات العمال

<https://www.dir.ca.gov/InjuredWorkerGuidebook/InjuredWorkerGuidebook.html>

- إذا أبلغت إلى موقع عمل صاحب العمل الخاص بك بين 19 مارس و5 يوليو 2020، وكانت نتيجة الاختبار إيجابية أو تم تشخيصك بمرض متعلق بـ COVID-19، فقد تكون مؤهلاً للحصول على مزايا تعويضات العمال بموجب الأمر التنفيذي الصادر عن الحاكم نيبوسوم في 6 مايو.
- بموجب الأمر التنفيذي رقم N-62-20، قد تتلقى دفعات إعاقاة مؤقتة (TD) بعد استنفاد مزايا إجازة مرضية محددة على المستوى الفيدرالي أو على مستوى الولاية COVID-19. قد يحق لك الحصول على دفعات الإعاقاة المؤقتة (TD) لمدة تصل إلى 104 أسابيع. تتوقف مدفوعات الإعاقاة المؤقتة (TD) عندما تعود إلى العمل، أو يفرج عنك طبيبك للعمل، أو يقول طبيبك إن مرضك تحسن بقدر ما سيتحسن.
- بشكل عام، تدفع الإعاقاة المؤقتة (TD) بقدر ثلثي الأجر الإجمالي الذي تخسره أثناء تعافيك من مرض أو إصابة تتعلق بالعمل، حتى مبلغ أسبوعي أقصى يحدده القانون. بالإضافة إلى ذلك، يحق للموظفين المؤهلين الحصول على علاج طبي ومدفوعات إضافية إذا قرر الطبيب أنك تعاني من إعاقاة دائمة بسبب المرض.

الأسئلة الشائعة

فيروس كورونا الجديد (COVID-19)

1. هل يُسمح لي بالعمل أثناء جائحة COVID-19؟

هذا يعتمد على وظيفتك. يُسمح للعمال في القطاعات المسموح بفتحها - بموجب [أمر مسؤول الصحة](#) في مقاطعة لوس أنجلوس - بالعمل. يُسمح لأي شخص بالعمل من منزله الذي رتب للقيام بذلك مع صاحب العمل.

2. ماذا أفعل إذا تم تخفيض ساعات عملي بسبب COVID-19؟

يمكنك تقديم ملف [التأمين ضد البطالة \(UI\)](#). إذا فقدت وظيفتك أو خفضت ساعات العمل الخاصة بك، واستوفت شروط الأهلية، فقد تتمكن من الحصول على مزايا التأمين ضد البطالة (UI) من إدارة تطوير التوظيف في كاليفورنيا (EDD).

قد تكون مؤهلاً للحصول على تأمين ضد البطالة (UI) إذا كان لديك تقرير عن الدخل على W2 وكنت تستوفي أيًا مما يلي:

- أن تكون عاطل كليًا أو جزئيًا. وهذا يشمل تسريح العمال أو الإجازة أو تخفيض الأجور أو تقليل ساعات العمل. لا يزال بإمكانك تلقي إعانات البطالة أثناء العمل، اعتمادًا على راتبك.
- إذا تم إغلاق مدرسة طفلك، وتحتاج إلى تفويت العمل لرعايته.
- إذا انتهت صلاحية مطالبتك السابقة للتأمين ضد البطالة (UI).

راجع [دليل التقدم بطلب للحصول على إعانات البطالة](#) لمعرفة المزيد. من المهم أن نلاحظ أن الولاية قد أزلت [فترة الانتظار](#) لمدة أسبوع واحد للتأمين ضد البطالة والعجز لسكان ولاية كاليفورنيا الذين فقدوا العمل نتيجة لتفشي COVID-19. هذا يعني أنه يمكنك جمع المزايا للأسبوع الأول الذي كنت فيه خارج العمل أو كان لديك ساعات عمل مخفضة، ولا يُطلب منك البحث عن عمل كل أسبوع لتكون مؤهلاً للحصول على المزايا.

تأكد من التحقق للتحقق من [صفحة الويب EDD](#) للحصول على أحدث الأخبار.

3. لا يمكنني العمل لأنني أعنتي بحبيب مريض. هل هناك أي إجازة يحق لي الحصول عليها؟

قد تتمكن من استخدام إجازة مرضية مدفوعة الأجر. يمكن استخدام الإجازة المرضية المدفوعة في حالات الغياب بسبب المرض أو التشخيص أو الرعاية أو العلاج لحالة صحية موجودة أو رعاية وقائية للموظف أو فرد من أسرة الموظف.

قد تشمل الرعاية الوقائية الحجر الصحي الذاتي نتيجة التعرض المحتمل لـ COVID-19 إذا أوصت السلطات المدنية بالحجر الصحي. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك حالات أخرى قد يمارس فيها الموظف حقه في أخذ إجازة مرضية مدفوعة الأجر، أو قد يسمح صاحب العمل بإجازة مرضية مدفوعة الأجر للرعاية الوقائية. على سبيل المثال، حيث كان هناك التعرض لـ COVID-19 أو حيث سافر العامل إلى منطقة عالية الخطورة.

يمكنك أيضًا تقديم [مطالبة بإجازة عائلية مدفوعة الأجر \(PFL\)](#).

قد تتوفر لك أيضًا إجازة بدون أجر من خلال قانون حقوق الأسرة في كاليفورنيا (CFRA). قد يحق للموظفين الحصول على ما يصل إلى 12 أسبوعًا من الإجازة المحمية للوظيفة بموجب قانون حقوق الأسرة في كاليفورنيا (CFRA) لرعاية أحد الوالدين أو أحد الأبوبين أو الزوج أو طفل معال يعاني من حالة طبية خطيرة. سوف تتأهل COVID-19 كحالة صحية خطيرة إذا نتج عنها رعاية للمرضى الداخليين أو استمرار العلاج أو الإشراف من قبل مقدم الرعاية الصحية. كما يمكن اعتبارها حالة صحية خطيرة إذا أدت إلى حالات مثل الالتهاب الرئوي. يكون الموظفون مؤهلين للحصول على هذا الشكل من الإجازات المحمية للوظيفة بموجب قانون حقوق الأسرة في كاليفورنيا (CFRA) إذا كانوا يعملون لدى صاحب عمل لديه 50 موظفًا على الأقل في نطاق 75 ميلاً من موقع عملهم عملت هناك لمدة عام على الأقل؛ وعملوا على الأقل 1250 ساعة في العام قبل أن يحتاجوا إلى إجازة.

4. ما الذي يمكنني التقدم للحصول عليه إذا لم أتمكن من العمل لأنني مريض أو معزول بسبب COVID-19؟

قد تكون قادرًا على استخدام [الإجازة المرضية المدفوعة](#) أو تقديم [مطالبة التأمين ضد العجز \(DI\)](#).

يمكنك أيضًا تقديم [مطالبة تعويض العمال](#) إذا كنت تعاني من مرض COVID-19 الذي نشأ عن التعرض أثناء عملك. تحقق من [مصادر COVID-19](#) و [تعويضات العمال](#) في إدارة العلاقات الصناعية بولاية كاليفورنيا للحصول على مزيد من المعلومات.

فيروس كورونا الجديد (COVID-19)

قد تكون الإجازة غير مدفوعة الأجر متاحة لك من خلال قانون حقوق الأسرة في كاليفورنيا. تحقق من [الأسئلة الشائعة](#) التي تطرحها إدارة التوظيف العادل والإسكان في كاليفورنيا.

5. ما الخيارات المتاحة لي إذا تم إغلاق مدرسة طفلي أو دار الحضانة لأسباب تتعلق بـ COVID-19؟
إذا كان يجب عليك ترك عملك أو تقليل ساعات العمل بشدة، يمكنك تقديم طلب للحصول على [تأمين ضد البطالة \(UI\)](#).

قد تكون مؤهلاً أيضًا للحصول على [إجازة مرضية مدفوعة في حالات الطوارئ من FFCRA](#) والتي تتيح ما يصل إلى 80 ساعة من الإجازة المرضية المدفوعة للموظفين الذين يعملون لدى أصحاب العمل بالقطاع العام، أو لأصحاب العمل بالقطاع الخاص الذين لديهم أقل من 500 موظف. (قد تنطبق بعض الاستثناءات، بما في ذلك الإعفاء للشركات الصغيرة من توفير إجازة مدفوعة لرعاية الأطفال).

قد تكون هناك إجازة مرضية مدفوعة الأجر أو [إجازة مدفوعة أخرى](#) متاحة للموظفين. يمكن أيضًا منح الموظفين في مواقع العمل التي بها 25 موظفًا أو أكثر ما يصل إلى 40 ساعة إجازة سنويًا لحالات الطوارئ المتعلقة بالمدرسة، مثل إغلاق مدرسة الطفل أو الرعاية النهارية من قبل السلطات المدنية (انظر [قانون العمل - القسم 230.8](#)). يعتمد ما إذا كانت تلك الإجازة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر على إجازة صاحب العمل المدفوعة أو إجازته أو غيرها من سياسات الإجازات المدفوعة. قد يطلب أصحاب العمل من الموظفين استخدام إجازتهم أو الحصول على إعانات إجازة مدفوعة الأجر قبل أن يُسمح لهم بأخذ إجازة غير مدفوعة الأجر ولكن لا يمكنهم التكاليف بأن الموظفين يستخدمون إجازة مرضية مدفوعة. ومع ذلك، قد يختار أحد الوالدين استخدام أي إجازة مرضية مدفوعة الأجر ليكون مع طفلهما كعلاج وقائي.

6. هل يمكن لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم معلومات حول السفر الأخير إلى دول تعتبر عالية المخاطر للتعرض لفيروس كورونا؟
نعم. يمكن لأصحاب العمل أن يطلبوا من الموظفين إبلاغهم إذا كانوا يخططون للسفر - أو سافروا - إلى [دول تعتبرها مراكز السيطرة على الأمراض والوقاية منها مناطق عالية الخطورة للتعرض لفيروس كورونا](#)، (والذي يعتبر حاليًا أي سفر دولي).

7. هل يجوز لصاحب العمل إرسال الموظفين إلى منازلهم إذا ظهرت عليهم أعراض COVID-19؟
نعم. يذكر مركز السيطرة على الأمراض أن الموظفين الذين يصابون بأعراض مرض COVID-19 في العمل يجب أن يغادروا مكان العمل. قد يطلب أصحاب العمل من الموظفين الذين تظهر عليهم أعراض COVID-19 العودة إلى منازلهم. يجب على أصحاب العمل تقديم أي إجازة مرضية مدفوعة الأجر مطلوبة بموجب قوانين الإجازات المرضية المدفوعة. إذا استنفدت الإجازة المرضية، فقد يحق للموظفين الحصول على إجازة مدفوعة أخرى (بما في ذلك الإجازة أو الإجازة مدفوعة الأجر)، أو إجازة غير مدفوعة الأجر محمية.

8. هل يحق للموظف الحصول على تعويض عن الإبلاغ عن العمل وإرساله إلى المنزل؟
بشكل عام، إذا أبلغ الموظف عن نوبته المجدولة بانتظام ولكن تم تزويده بأقل من نصف عمله المعتاد أو المقرر في يوم العمل، فيجب تعويض الموظف لمدة ساعتين على الأقل، أو لا تزيد عن أربع ساعات، من أجر وقت الإبلاغ.

على سبيل المثال، يجب على العامل الذي يبلغ عن العمل في مناوبة مدتها ثماني ساعات ويعمل لمدة ساعة واحدة فقط، أن يحصل على أربع ساعات من الأجر، لساعة واحدة التي عمل بها، وثلاث كوقت للإبلاغ حتى يحصل العامل على أجر لمدة نصف على الأقل التحول المتوقع لمدة ثماني ساعات.

يتم نشر [معلومات إضافية عن الأجر وقت الإبلاغ](#) على الإنترنت.

9. خلال الجائحة، ما مقدار المعلومات التي قد يطلبها صاحب العمل من الموظفين الذين يبلغون عن شعورهم بالمرض في العمل؟
قد يسأل أصحاب العمل الموظفين عما إذا كانوا يعانون من أعراض COVID-19، مثل الحمى أو القشعريرة والسعال. يجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بجميع المعلومات حول مرض الموظف كسجل طبي سري.

10. خلال الجائحة، هل يجوز لصاحب العمل قياس درجات حرارة الموظفين لتحديد ما إذا كان لديهم حمى؟
بشكل عام، يعد قياس درجة حرارة جسم الموظف فحصًا طبيًا لا يمكن إجراؤه إلا في ظروف محدودة. ومع ذلك - واستنادًا إلى المعلومات والتوجيهات الحالية الخاصة بمراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها والصحة العامة المحلية - يجوز لأصحاب العمل قياس درجة حرارة جسم الموظفين لغرض محدود وهو تقييم الخطر الذي يمثله وجود الموظف للآخرين في مكان العمل نتيجة لجائحة COVID-19.

فيروس كورونا الجديد (COVID-19)

11. خلال الجائحة، هل يجوز لصاحب العمل أن يسأل الموظفين لماذا تغيبوا عن العمل إذا اشتبه صاحب العمل في ذلك لأسباب طبية؟ نعم! إن السؤال عن سبب عدم إبلاغ الفرد عن العمل ليس استفزازًا متعلقًا بالإعاقة. يحق لصاحب العمل أن يسأل لماذا لم يبلغ الموظف عن التغيب عن العمل. إذا كشف الموظف عن مرض أو سبب غياب طبي، فيجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بهذه المعلومات كسجل طبي سري.

12. ما هي المعلومات التي قد يكشف عنها صاحب العمل إذا كان الموظف في الحجر الصحي، أو إذا كانت الاختبارات إيجابية لـ COVID-19، أو كان على اتصال بشخص مصاب بالفيروس؟

يجب ألا يكشف أصحاب العمل عن هوية أيًا من هؤلاء الموظفين في مكان العمل لضمان الامتثال لقوانين الخصوصية. إذا كانت نتيجة اختبار العامل إيجابية أو يشتبه في إصابته بـ COVID-19، فسوف يحتاج صاحب العمل إلى اتباع أحدث توصيات الصحة العامة المحلية أو الولاية أو الفيدرالية. يجب على أصحاب العمل اتخاذ خطوات إضافية بتوجيه من إدارة الصحة العامة المحلية التي قد تشمل إغلاق موقع العمل والتنظيف العميق والسماح أو العمل عن بعد.

يجوز لأصحاب العمل إخطار الموظفين المتضررين بطريقة لا تكشف عن المعلومات الشخصية المتعلقة بالصحة للموظف. على سبيل المثال، يجوز لصاحب العمل التحدث إلى الموظفين أو إرسال بريد إلكتروني أو أي اتصال مكتوب آخر ينص على ما يلي: "لقد علم [صاحب العمل] أن الموظف الذي يعمل في [موقع المكتب] قد أثبت أنه إيجابي لفيروس COVID-19. حصل الموظف على نتائج إيجابية لهذا الاختبار في [التاريخ]. تم إرسال هذه الرسالة الإلكترونية لإبلاغك بأنك من المحتمل أن تكون قد تعرضت لـ COVID-19 ويجب عليك الاتصال بقسم الصحة العامة المحلي للحصول على إرشادات وأي إجراءات محتملة يمكن اتخاذها بناءً على الظروف الفردية".

13. أثناء الجائحة، هل يجوز لصاحب العمل أن يطلب من موظفيه ارتداء معدات الوقاية الشخصية (مثل الكمامات أو القفازات أو العباءات) المصممة للحد من انتقال العدوى الوبائية؟

نعم. يجوز أن يطلب صاحب العمل من الموظفين ارتداء معدات الوقاية الشخصية أثناء الجائحة. ومع ذلك، عندما يحتاج الموظف من ذوي الإعاقة إلى أغراض معقول ذات صلة (على سبيل المثال، قفازات غير لاتكس، أو عباءات مصممة للأفراد الذين يستخدمون الكراسي المتحركة)، يجب على صاحب العمل توفير هذه، في غياب المعانة غير المبررة.

14. إذا كان الموظف معفيًا بموجب قانون معايير العمل العادلة، فهل يحق له الحصول على راتب أسبوع كامل عن انقطاع العمل بسبب إغلاق العمليات؟

يفرض قانون معايير العمل العادلة قيودًا على قدرة أصحاب العمل على خصم الأجور من رواتب الموظفين المعفيين بسبب انقطاع العمل.

15. ما هي أشكال الحماية التي يتمتع بها الموظف إذا تعرض للانتقام بسبب إجازته المرضية المدفوعة؟ مكتب مفوض العمل يفرض العديد من القوانين التي تحمي العمال من الانتقام إذا تعرضوا لإجراءات سلبية بسبب ممارسة حقوقهم العمالية، مثل استخدام إجازة مرضية مدفوعة الأجر أو إجازة تتعلق بنشاط مدرسي محدد كما هو موضح في السؤال 4. معلومات إضافية حول كيفية تقديم ملف يتم نشر شكوى الانتقام أو التمييز عبر الإنترنت.

إن تهديد الموظفين الذين يمارسون حقوقهم بموجب هذه القوانين بسبب الهجرة هو انتقام غير قانوني.

المصادر

- أمر مسؤول الصحة بمقاطعة لوس أنجلوس: http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus/docs/HOO/2020_10_23_HOO_Safer_at_Home.pdf
- الأسئلة الشائعة حول قوانين كاليفورنيا بشأن الإجازات المرضية https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
- الأسئلة الشائعة بشأن القوانين المطبقة من قبل مكتب مفوض العمل بولاية كاليفورنيا <https://www.dir.ca.gov/dlse/2019-Novel-Coronavirus.htm>
- دليل التقدم للحصول على إعانات البطالة: <https://unemployment.edd.ca.gov/guide>

فيروس كورونا الجديد (COVID-19)

- https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019.htm قسم تنمية العمالة آخر الأخبار:
- كيفية تقديم مطالبة بإجازة عائلية مدفوعة الأجر:
- https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm
- إدارة التوظيف والعمالة العادلة والإسكان في كاليفورنيا: https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/03/DFEH-Employment-Information-on-COVID-19-FAQ_ENG.pdf
- مصادر COVID-19 وتعويضات العاملين: <https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/Index.html>
- مزايا للعمال المتأثرين بـ COVID-19: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- COVID-19 ومكان العمل الأمريكي (الموارد): <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>
- مجلس علاقات العمل الزراعي: <https://www.labor.ca.gov/wp-content/uploads/2020/09/ENG-Agricultural-Workers-Know-Your-Rights-Guide-Covid-8.18.20-pm-FINAL.pdf>