

# الإجازة المرضية والإجازة الآمنة مدفوعة الأجر: ما يحتاج أصحاب العمل إلى معرفته

يسري العمل بالتعديلات الجديدة لقانون الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر لمدينة نيويورك (قانون الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر) في 30 سبتمبر 2020 و1 يناير 2021. إذا كنت صاحب عمل خاص أو غير ربحي في مدينة نيويورك أو إذا كنت توظف عاملين بالخدمة المنزلية في مدينة نيويورك، فاقراً صحيفة الحقائق هذه<sup>1</sup> لفهم مسؤوليات صاحب العمل. بموجب القانون، للموظفين المشمولين بالقانون الحق في استخدام الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر من أجل:

- الرعاية الصحية، بما يتضمن رعاية وعلاج أنفسهم أو أحد أفراد أسرته؛
- السلامة<sup>2</sup>، بما يتضمن طلب المساعدة أو اتخاذ إجراءات سلامة أخرى إذا كان من المحتمل أن يصير الموظف أو أحد أفراد العائلة ضحية لأي عمل أو تهديد بالعنف المنزلي أو تصرف جنسي غير مرغوب فيه أو مطاردة أو اتجار بالبشر.

**يجب على جميع أصحاب العمل في القطاع الخاص وغير الربحي وأصحاب العمل الذين يوظفون لديهم عاملين بالخدمة المنزلية منح الموظف إجازة مرضية وآمنة**

عدد الموظفين	الدخل السنوي لصاحب العمل	مقدار الإجازة لكل عام تقويمي*	الإجازات مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر
4-1	أقل من مليون دولار	ما يصل إلى 40 ساعة	غير مدفوع
	يسري اعتباراً من 2021/1/1	ما يصل إلى 40 ساعة	مدفوعة الأجر
5 أو أكثر	غير منطبق	ما يصل إلى 40 ساعة	مدفوعة الأجر
موظفين من قبل صاحب عمل خاص أو صاحب عمل لا يستهدف الربح أو			
يسري اعتباراً من 2020/9/30			
1 أو أكثر من العاملين بالخدمة المنزلية الموظفين من قبل صاحب عمل منزلي			
يسري اعتباراً من 2021/1/1			
100 أو أكثر	غير منطبق	ما يصل إلى 56 ساعة	مدفوعة الأجر
موظفين من قبل صاحب عمل خاص أو صاحب عمل لا يستهدف الربح أو صاحب عمل يعمل لديه عاملون بالخدمة المنزلية			

\* ملاحظة: يعني "العام التقويمي" أي فترة زمنية منتظمة ومتعاقبة مدتها 12 شهراً يحددها صاحب العمل.

إذا كان يتوجب عليك منح إجازة آمنة ومرضية مدفوعة الأجر، فيجب أن تدفع للموظفين الأجر العادي للساعة وليس أقل من الحد الأدنى الحالي للأجور.

إذا كان لديك سياسة حالية تسمح للموظفين باستخدام الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر، فيجب أن تفي سياستك بمتطلبات القانون أو تتجاوزها.

## الموظفون غير المشمولين بموجب القانون

لا يتعين عليك منح إجازات آمنة وإجازات مرضية للموظفين التاليين:

- الطلاب في البرامج الفيدرالية للدراسة والعمل
- الموظفون الذين يتم تعويض عملهم ببرامج المنح الدراسية المؤهلة
- موظفو الهيئات الحكومية
- اختصاصيو العلاج الطبيعي، واختصاصيو العلاج المهني، واختصاصيو أمراض اللغة والكلام، واختصاصيو السمع المرخص لهم من قبل إدارة التعليم في ولاية نيويورك (إذا اتصلوا بإدارة التعليم لمهام العمل في أي وقت، وحددوا جدول عملهم الخاص، ولديهم القدرة على رفض أو قبول أي مهمة أحييت إليهم، ويحصلون على متوسط أجر بالساعة لا يقل عن أربعة أضعاف الحد الفيدرالي الأدنى للأجور)
- المتعاقدون المستقلون الذين لا يستوفوا تعريف الموظف بموجب قانون العمل في ولاية نيويورك
- المشاركون في برامج خبرات العمل
- بعض الموظفين الخاضعين لإحدى اتفاقيات المفاوضات الجماعية<sup>3</sup>

## إشعار بحقوق الموظفين

يجب عليك تزويد كل موظف مشمول بإشعار كتابي عن حقه في الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر، بما في ذلك استحقاق واستخدام الإجازة الآمنة والإجازة المرضية، والحق في تقديم شكوى، والحق في عدم التعرض للانتقام. ويجب أن يذكر الإشعار تواريخ بداية ونهاية العام التقويمي. لدى الموظفون الحق في الحصول على هذا الإشعار باللغة الإنجليزية وبلغتهم الأساسية، إذا كانت الترجمة متاحة على موقع DCWP على الإنترنت: [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers). يجب عليك أيضاً نشر الإشعار في مكان العمل في منطقة مرئية ويسهل للموظفين الوصول إليها.

<sup>1</sup> لاحظ التاريخ المدون على الجانب الخلفي. ستحت إدارة حماية المستهلك والعامل في مدينة نيويورك (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) هذه الصحيفة وفق ما تراه مناسباً: يُرجى الاستمرار في الاطلاع على الرابط الإلكتروني [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) للحصول على التحديثات.

<sup>2</sup> تم العمل بأحكام الإجازة الآمنة اعتباراً من 5 مايو 2018. لا تطلب من أصحاب العمل منح الموظف إجازة/إضافة للحصول على إجازة آمنة؛ وبدلاً من ذلك، يجب على أصحاب العمل السماح للموظفين باستخدام الإجازة المستحقة لأغراض الإجازة الآمنة.

<sup>3</sup> يكون الموظفون غير مشمولين بالتغطية إذا تنازلت الاتفاقية صراحة عن أحكام القانون وكانت توفر مخصصات مماثلة. ومع ذلك، بالنسبة للموظفين في صناعات البناء أو البقالة المشمولة باتفاقية مفاوضة جماعية، لا ينطبق القانون إذا تنازلت الاتفاقية صراحة عن أحكام القانون.

## استحقاق الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر واستخدامها

يتعين عليك:

- السماح للموظفين المشمولين بالقانون باستحقاق الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر بمجرد أن يبدأوا العمل. الحد الأدنى لمعدل الاستحقاق ساعة واحدة لكل 30 ساعة عمل.
- السماح للموظفين باستخدام الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر فور استحقاقها.
- إعطاء الموظفين مستندًا كتابيًا عن كل فترة مدفوعة الأجر لإخبارهم بمقدار الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر التي استخدموها والتي استحقوها، ولم يستخدموها.

**حالات الاستثناء:** إذا كان الموظف خاضعًا لاتفاقية مفاوضات جماعية تسري في 1 إبريل 2014، فسيبدأ استحقاق الموظف في الحصول على الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر بموجب القانون بدءًا من تاريخ انتهاء الاتفاقية.

### حفظ السجلات

يجب عليك حفظ سجلات توثق الامتثال للقانون لمدة ثلاث سنوات على الأقل ويتعين عليك الاحتفاظ بها لهذه المدة. يجب أن تحتفظ بسرية أي معلومات تتعلق بأسباب الموظف لاستخدام الإجازة الآمنة والإجازة المرضية ما لم يسمح لك الموظف بالإفصاح عنها أو كان الإفصاح عنها مطلوبًا بموجب القانون. يجب عليك إتاحة السجلات إلى إدارة حماية المستهلك والعمل في مدينة نيويورك (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) بناءً على إشعار في وقت متفق عليه.

### الإشعار المسبق

إذا كانت الحاجة للإجازة متوقعة، يمكنك أن تطلب تقديم إشعار مسبق قبل سبعة أيام من عزم الموظف على استخدام الإجازة المرضية أو الإجازة الآمنة. وإذا كانت الحاجة للإجازة غير متوقعة، فيجوز أن تطلب من الموظف إعطائك إشعار في أقرب وقت (معقول) ممكن.

### التوثيق

يمكنك أن تطلب توثيقًا معقولاً في حالة استخدام الموظف إجازة مرضية أو إجازة تأمين لأكثر من ثلاثة أيام عمل متوالية. يجوز لك طلب:

- مذكرة موقعة من مقدم رعاية صحية مُرخص للإجازة المرضية؛ أو
- وثائق من مقدم خدمة اجتماعية أو مقدم خدمة قانونية أو عضو من رجال الدين أو رسالة موثقة مكتوبة من طرف الموظف تشير إلى الحاجة إلى إجازة آمنة.

لا يجوز لك طلب أن تحدد الوثائق سبب استخدام الموظف لإجازة آمنة أو مرضية. وقد تتطلب قوانين أخرى الإفصاح عن السبب.

يجب عليك تعويض الموظفين عن:

- أي رسوم يدفعها مقدمو الرعاية الصحية مقابل تقديم المستندات المطلوبة للإجازة المرضية؛ و.
- جميع التكاليف أو النفقات المعقولة للحصول على المستندات المطلوبة للإجازة الآمنة.

### الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر غير المستخدمة

يمكن للموظف ترحيل ما يصل إلى 40 ساعة (أو 56 ساعة، إذا كان ينطبق، اعتبارًا من 1 يناير 2021) من الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر غير المستخدمة للعام التقويمي التالي. ومع ذلك، لا يُطلب منك سوى السماح للموظف باستخدام ما يصل إلى 40 (أو 56) ساعة فقط من الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر لكل عام تقويمي.

يمكنك الاختيار - ولكن ليس مطلوبًا - أن تدفع للموظف مقابل الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر غير المستخدمة في نهاية العام التقويمي. لا يمكن للموظفين ترحيل الإجازة الآمنة والإجازة المرضية إذا دفعت لهم مقابل الإجازة الآمنة وإجازة المرضية غير المستخدمة وقدمت للموظف مبلغًا من الإجازة الآمنة والإجازة المرضية مدفوعة الأجر بما يلي أو يتجاوز متطلبات القانون للعام التقويمي الجديد في اليوم الأول من العام التقويمي الجديد.

### الانتقام

لا يُسمح لك بالانتقام من الموظفين بسبب طلب الحصول على الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر أو استخدامها. يتضمن الانتقام أي تهديد أو تأديب أو تسريح أو إنزال في الدرجة أو تعليق أو تخفيض في عدد ساعات عمل أي موظف أو أي إجراء توظيفي ضار ضد أي موظف بما من شأنه أن يعيق الموظف من ممارسة أو محاولة ممارسة أي حق مكفول بموجب القانون، والذي يشمل الإجراءات المتعلقة بوضع الهجرة المُتصوّر أو تصريح العمل.

### الشكاوى

إذا قام أحد الموظفين بتقديم شكوى إلى DCWP، فسوف تقوم DCWP بالاتصال بك للحصول على رد كتابي. يجب عليك الرد على DCWP في غضون 14 يومًا، أو قبل ذلك في بعض الأحيان بناءً على الادعاءات. ستعمل DCWP معك لحل الشكوى.

### الإخطار بالتحقيق في الادعاء

إذا تلقيت إخطارًا بالتحقيق في الادعاء، فقدم جميع المعلومات والمستندات المطلوبة. قد يشكل عدم الامتثال انتهاكًا للقانون وقد يؤدي إلى فرض غرامات بالإضافة إلى عقوبات مدنية بسبب الانتهاكات المحتملة الأخرى. قد يؤثر عدم تقديم السجلات بشكل سلبي على قضيتك في حالة رفع دعوى أمام المحكمة الإدارية للمدينة. ستتاح لك الفرصة لتسوية أي انتهاكات دون محاكمة أو يمكنك المثول أمام قاض محايد في المحكمة الإدارية للمدينة.

تم التحديث في 2020/11/20

هل لديك أسئلة؟ للمزيد من المعلومات أو للاتصال بـ DCWP:

- يرجى زيارة [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) للتعرف على القانون والأسئلة المتداولة
- استخدم Live Chat (الدرشة المباشرة)، المتاحة على [nyc.gov/BusinessToolbox](http://nyc.gov/BusinessToolbox)
- البريد الإلكتروني [PSSL@dca.nyc.gov](mailto:PSSL@dca.nyc.gov)
- اتصل بالرقم 311 (212-NEW-YORK) خارج مدينة نيويورك) واذكر "Paid Safe and Sick Leave" (إجازات مرضية وإجازات آمنة مدفوعة الأجر).