أسئلة متكررة حول العمل وحقوق الإنسان.

لاستخدامها في أسئلة محددة تتعلق بالعمل وحقوق الإنسان ، وما هو الأكثر صلة بوكالتنا التي يمكننا الإجابة عنها في ضوء الأسئلة التي لدينا أو قد نتلقاها فيما يتعلق بـ COVID-19 وأصحاب العمل والموظفين وحقوق الإنسان.

العمل:

. **س:** هل يمكنني جعل الموظف يستخدم إجازة مدفوعة الأجر (PTO) ، أو كموظف ، يجب توفير إجازة مدفوعة الأجر PTO ، إذا تم وقف العمليات التجارية؟

ج: لا تتطلب أي قوانين ولاية أو قوانين اتحادية تزويد موظفيها بإجازة مدفوعة الأجر .PTO
لذلك ، يمكن لصاحب العمل تحديد جميع الشروط والأحكام لاستخدام و / أو منح إجازة مدفوعة الأجر .PTO

. **س:** إذا اضطررت لإغلاق عملي وتسريح الموظفين ، فهل يجب علي دفع إجازة مدفوعة الأجر ؟PTO

ج: في ولاية داكوتا الشمالية ، بشكل عام ، يجب دفع إجازة مدفوعة الأجر PTO المكتسبة والمتاحة لاستخدام الموظف عند "الفصل" من العمل. إذا قام صاحب العمل بإقراض الموظفين لفترة غير محددة من الزمن ، أو من غير المتوقع إعادة بعض أو جميع موظفيه في تاريخ معين ، فيجب دفع اجازة مدفوعة الأجر PTO إلى الموظف.

. **س:** ما هي الخلافات بين وضع غير معفى ومعفى للموظفين؟

ج: يتم دفع الموظف غير المعفي بناءً على العمل المنجز, كل ساعة، الراتب، كل يوم، و/ أوسعر القطعة. يحق للموظف غير المعفي الحصول على معدل ساعات العمل الإضافية لأي ساعات عمل فيها أكثر من 40 ساعة عمل في أسبوع واحد. يتم دفع الموظف المعفي على أساس الراتب. للعمل المنجز، وليس عدد ساعات العمل المنجز. لا يحق للموظف المعفى من أجر العمل الإضافي.

. **س:** هل يجب علي أن أدفع لموظف ، أو كموظف ، هل يجب علي أن أخذ دفع، إذا تم وقف العمليات؟

ج: لا يجب دفع راتب للموظف غير المعفى ، إذا لم يتم تنفيذ أي عمل. بموجب قانون معايير العمل الفعالة.(FLSA). يحق للموظف المعفي أن يتلقى راتبه المنتظم إذا كان هناك"جاهزية ورغبة وقدرة على العمل" ولكن لم يكن هناك عمل متاح.
https://www.dol.gov/agencies/why/fact-sheets/70-flsa/furloughs

. **س:** هل يمكن لصاحب العمل تعيين واجبات أخرى. مثل التنظيف ، حتى لو لم يكن التنظيف مدرجًا على وجه التحديد في وصف وظيفتي؟

ج: نعم ، يمكن لصاحب العمل تحديد شروط وظروف العمل ، بما في ذلك إضافة واجبات الوظيفة.

. **س:** ما هو التوجيه للموظفين الذين يطلب منهم العمل عن بعد؟

ج: يمكن لصاحب العمل تحديد جميع شروط وظروف العمل. على سبيل المثال ، قد يطلب بعض أصحاب العمل من الموظفين الاحتفاظ بجداولهم العادية. بما في ذلك فترات الراحة حتى لو كانوا يعملون عن بعد. في حالات أخرى ، يمكن لصاحب العمل والموظف وضع جداول بديلة ، مع مراعاة توفير ترتيبات معقولة للموظفين الذين قد يحتاجون إليها.

. **س:** ماذا لو كنت مدرس مدرسة. موظف نقابي ، أو موظف آخر يعمل بموجب عقد؟

ج: مراجعة شروط العقد الخاص بك. بشكل عام ، سيحكم العقد كيفية دفع الموظف. في ظل هذه الأنواع من الظروف.

التوجيه العام:

. كوفيد-١٩ وقانون معايير العمل الفاعلة((FLSA

https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic

*ملاحظة: هناك اختلافات بين القوانين الفيدرالية وقوانين الولايات. في تلك الحالات يكون القانون المطبق هو الأكثر إفادة للموظف.

. كوفيد-١٩ وقانون الإجازة الطبية للأسرة((FLMA

https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic

North-Dakota-century-code-title-34

. داكوتا-الشمالية-قرن-رقم-عنوان-٣٤((North-Dakota-century-title-34

. انظمة الساعات و الأجر في داكوتا الشمالية https://www.nd.gov/labor/labor-commissioner-north-Dakota-administrative-code

حقوق الإنسان:

. س: هل مطلوب من صاحب العمل توفيرسكن ملائم للموظف. نتيجة COVID-19؟

ج: يتطلب قانون داكوتا الشمالية لحقوق الإنسان (ANDHRA) وقانون الأمريكيين ذوي الإعاقة لعام 1990 (ADA) كلا من صاحب العمل أن يقدم تسهيلات معقولة لمقدمي الطلبات أو موظفين ذوي الإعاقات. ومع ذلك ، أثار COVID-19 قضايا إضافية المتعلقة بتسهيلات ملائمة والفحوص والاستفسارات الطبية.
أعلنت منظمة الصحة العالمية (WHO) ومركز السيطرة على الأمراض (CDC) أن COVID-19 هو وباء في الولايات المتحدة. لذلك ، فيما يلي بعض الإضافية المتداولة.

. س: هل يمكن لصاحب العمل إرسال موظف إلى منزله إذا كان الموظف يعرض أعراض COVID-19؟

ج: نعم. إن تقديم النصيحة للموظفين لمغادرة مكان العمل ليس استفسارًا متعلقًا بالإعاقة إذا كان المرض مرتبطًا بـ COVID-19. بالإضافة إلى ذلك ، فإن NDHRA / ADA ستسمح أيضًا بمثل هذا الإجراء إذا كان المرض خطيرًا بما يكفي لتشكل تهديدًا مباشرًا.

. س: إذا مرض الموظف في العمل أو اتصل بالمريض ، فكم من المعلومات يمكن أن يطلبها صاحب العمل؟

ج: يمكن لصاحب العمل أن يسأل الموظف لماذا لم يبلغ الموظف عن العمل. يمكن لصاحب العمل أيضًا سؤال الموظف إذا كان الموظف يعاني من أعراض تشبه COVID-19. يجب على صاحب العمل الحفاظ على هذه المعلومات كمعلومات طبية سرية.

. س: هل يمكن لصاحب العمل قياس درجة حرارة الموظف للتحقق من وجود حمى؟

. ج: لا ، إلا إذا أصبح COVID-19 منتشرًا على نطاق واسع في المجتمع ، وفقًا لتقييم مركز السيطرة على الأمراض(CDC) أو مسؤولو الصحة بالولاية أو المحليون.

. س: إذا سافر أحد الموظفين خلال وباء COVID-19 ، فهل يمكن لصاحب العمل أن يسأل الموظف عن رحلة الموظف أو يطلب منه البقاء في المنزل والحجر الذاتي؟

ج: نعم ، يمكن لصاحب العمل تحديد شروط وظروف العمل ، بما في ذلك يسأل الموظف عن رحلة شخصية ووضع قانون يتطلب من الموظف البقاء في المنزل ، مع أو بدون أجر أو استخدام إجازة مدفوعة الأجر و "الحجر الصحي الذاتي" حتى لو كان الموظف لا يظهرعليه أعراض.

. س: هل يمكن لصاحب العمل أن يطلب من الموظف أن يغسل يديه بانتظام أو يرتدي معدات واقية شخصية؟

ج: نعم ، يمكن لصاحب العمل أن يتبنى سياسات وممارسات لمكافحة العدوى ، مصممة للحد من انتشار COVID-19 ، دون انتهاك NDHRAأو .ADA

. س: يجب على صاحب العمل ، بعد عودة الموظف إلى العمل بعد السفر أثناء الوباء ، هل يجب الانتظار حتى يصاب الموظف بأعراض الإنفلونزا لطرح أسئلة حول التعرض لوباء الإنفلونزا أثناء الرحلة.

ج: كلا ، لا يعتبر هذا استفسارًا متعلقًا بالإعاقة. إذا أوصى مركز مكافحة الأمراض والوقاية منها (CDC) أو مسؤولو الصحة العامة بالولاية أو المحليون ببقاء الأشخاص الذين يزورون مواقع محددة في المنزل لعدة أيام حتى يتضح أنهم ليس لديهم أعراض وباء الإنفلونزا ، قد يسأل صاحب العمل عما إذا كان الموظفون يعودون من هذه المواقع ، حتى لو كان السفر شخصيًا.

. س: هل يمكن لصاحب العمل أن يطلب من الموظف الذي كان بعيدًا عن العمل أثناء وباء COVID-19 تقديم ملاحظة الطبيب ، وتصفية الموظف للخدمة ، قبل السماح للموظف بالعودة إلى العمل.

ج: نعم.

. س: هل يمكن لصاحب العمل تشجيع الموظفين على العمل عن بعد (أي العمل من مكان بديل مثل المنزل) كاستراتيجية للسيطرة على العدوى أثناء الوباء؟

ج: نعم ، يعد العمل عن بعد استراتيجية فعالة لمكافحة العدوى ومألوفة أيضًا كإقامة مناسبة. بالإضافة إلى ذلك ، قد يطلب الموظفون ذوو الإعاقة الذين يعرضونهم لخطر الإصابة بمضاعفات الوباء العمل عن بعد كوسيلة راحة معقولة لتقليل فرص إصابتهم بالوباء.

. س: هل يمكن لصاحب العمل أن يجبر جميع موظفيه على أخذ أي لقاح بغض النظر عن ظروفهم الطبية أو معتقداتهم الدينية خلال الوباء؟

ج: كلا. يحق للموظف الحصول على إعفاء من متطلبات التطعيم الإلزامي على أساس إعاقة تمنع الموظف من أخذ اللقاح.
قد يكون هذا ترتيبا مناسبا يمنع المشقة غير المبررة (صعوبة كبيرة أو مصروف كبير).
بالإضافة إلى ذلك. بمجرد أن يتلقى صاحب العمل إشعارًا بأن العقيدة والممارسة الدينية للموظف. أو مراعاة يمنع الموظف من أخذ لقاح، يجب على صاحب العمل توفير سكن ملائم إلا إذا كان من شأنه أن يشكل مشقة لا مبرر لها.
عموما. يجب على أصحاب العمل التفكير ببساطة في تشجيع الموظفين على الحصول على لقاح بدلاً من مطالبتهم بتناوله.

. س: هل يجب على صاحب العمل ، أثناء الوباء ، الاستمرار في توفير أماكن إقامة معقولة للموظفين ذوي الإعاقات المعروفة التي لا علاقة لها بالوباء ، مما يمنع المشقة التي لا داعي لها؟

ج: نعم. تستمر مسؤوليات صاحب العمل تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة أثناء الوباء. فقط عندما يستطيع صاحب العمل إثبات أن الشخص ذو الإعاقة

يشكل تهديدًا مباشرًا ، حتى بعد الحصول على سكن معقول ، هل يمكنها استبعاد الموظف بشكل قانوني من العمل أو الأنشطة ذات الصلة بالتوظيف.
إذا كان الموظف ذو الإعاقة بحاجة إلى نفس السكن المناسب في موقع العمل عن بعد / الموقع عن بعد الذي كان يمتلكه الموظف في مكان العمل ، فيجب على صاحب العمل توفير هذا السكن ، معاناة غائبة لا مبرر لها. في حالة الصعوبات التي لا مبرر لها . يجب على صاحب العمل والموظف التعاون لتحديد سكن مناسب بديل. يجب أن يحصل جميع الموظفين ذوي الإعاقة الذين تشمل مسؤولياتهم الإدارة أثناء الوباء على تسهيلات معقولة تتطلبها ظروف الوباء ، ما لم يتم إثبات مشقة لا مبرر لها.

التوجيه العام:

- إرشادات من لجنة تكافؤ فرص العمل ((EEOC
- https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws?utm_content=&utm_medium=email&utm_name=&utm_source=govdelivery&utm_term=

- قانون نورث داكوتا لحقوق الإنسان **https://www.nd.gov/labor/human-rights-act**

- قانون التمييز في الإسكان في داكوتا الشمالية **https://www.nd.gov/labor/housing-discrbitr-act**