Rad i Ljudska Prava Pitanja i Odgovori (P i O)

Informacije služe da se odgovori na pitanja koja se odnose na rad i ljudska prava i ono što bi moglo biti najprimjerenije našoj agenciji na koja možemo odgovoriti u svjetlu pitanja koja imamo ili možemo dobiti a koja se odnose na COVID-19, poslodavce, radnike i ljudska prava.

Rad:

- **P**: Kao poslodavec, da li imam parvo zahtjevati da radnik iskoristi godišnji odmor, ili kao radnik, da li poslodavac mora obezbijediti godišnji odmor ako je poslovna djelatnost zatvorena?
- **O**: Federalni i drzavni zakoni ne nalažu da poslodavac obezbijedi godišnji odmor svojim radnicima. Prema tome, poslodavac ima parvo da odluči uslove rada kao i dodjelu i korištenje godišnjeg odmora.
- **P:** Ako zarvorim djelatnost i otpustitim zaposlene, da li sam obavezan platiti radnicima neiskorišteni godisnji odmor?
- **O**: U principu, u North Dakoti, godišnji odmor koji je zaradjen i dostupan radniku, mora biti plaćen radniku nakon prekida radnog odnosa. Ako poslodavac otpusti radnike na neodredjeno vrijeme, ili bez namjere da ih pozove nazad na rad poslije odredjenog vremena, godišnji odmor mora biti plaćen radniku.
- **P**: Koja je razlika izmedju izuzetih i ne izuzetih radnika od prekovremenog rada?
- **O**: Izuzeti radnik je plaćen na osnovu posla koji obavi, po satu, plati, danu, ili po komadu. Radniku koji nije izuzet od prekovremenog rada je zagarantovana dodatna zarada za svaki sat koji odradi preko 40 sati po sedmici. Izuzetni radnik je plaćen platu za obavljeni posao, a ne po broju sati koji je radio, in nije zagarantovan dodatnu zaradu ako radi prekovremene sate.
- **P**: Da li sam obavezan platiti radnika ili ako sam radnik, da li moram biti plaćen ako je djelatnost zatvorena?
- **O**: Izuzeti radnik ne mora biti plaćen ako nije radio. Fair Labor Standards Act (FLSA), garantuje izuzetim radnicima njihovu regularnu zaradu, ako su radnici "spremni, voljnji i sposobni za rad," ali rad nije moguc. https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/70-flsa-furloughs
- **P**: Da li moj poslodavac može zahtijevati da radim druge poslove, poput čišćenja, čak i ako čišćenje nije izričito navedeno u mom opisu posla?
- **O**: Da, poslodavac može utvrditi uslove i odredbe zaposlenja, uključujući dodavanje radnih zadataka.
- **P**: Koje su upute za zaposlene od kojih se traži da rade na daljinu?
- **O**: Poslodavac može utvrditi sve uslove zaposlenja. Na primjer, neki poslodavci mogu tražiti od radnika da se drže redovnog rasporeda, uključujući pauze, čak i ako rade na daljinu. U drugim slučajevima, poslodavac i zaposleni mogu raditi alternativne rasporede, imajući u vidu posebne uslove rada za radnike koji ih mogu zatrebati.
- **P:** Šta ako sam učitelj u školi, radnik u sindikatu ili drugi zaposleni koji radi po ugovoru?

- **O**: Pregledajte uslove svog ugovora. Uopšteno, ugovor će regulisati kako će radnk biti plaćen, pod tim vrstama okolnosti.

Opšte smjernice:

- COVID-19 and the Fair Labor Standards Act (FLSA) https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic
    - * Napomena: Postoje razlike između saveznog i državnog zakona o radu. U tim slučajevima, zakon koji se primjenjuje je onaj koji zaposleniku najviše koristi.
- COVID-19 and the Family Medical Leave Act (FMLA) https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic
- North Dakota Wage and Hour Statutes https://www.nd.gov/labor/labor-and-employment-north-dakota-century-code-title-34
- North Dakota Wage and Hour Regulations https://www.nd.gov/labor/labor-commissioner-north-dakota-administrative-code

Ljudska Prava:

- **P**: Da li je poslodavac dužan da obezbedi posebne uslove rada zaposlenom, kao rezultat COVID-19?
- **O**: North Dakota Human Rights Act Dakota (NDHRA) i Americans with Disabilities Act of 1990. Oba zakona zahtijevaju da poslodavac omogući posebne uslove rada podnosiocima zahtjeva ili zaposlenima s invaliditetom. Međutim, COVID-19 pokrenuo je neka dodatna pitanja, koja se odnose na posebne uslove rada i medicinske preglede i ispitivanja.
  World Health Organization (WHO) (Svjetska Zdravstvena Organizacija) i Centers for Disease Control (CDC) (Centar za Kntrolu Bolesti) proglasili su COVID-19 pandemijom u Sjedinjenim Američkim Državama. Stoga su u nastavku navedeni neka dodatnia P i O:
- **P**: Može li poslodavac poslati radnika kući ako radnik pokazuje simptome COVID-19?
- **O**: Da. Savjetovanje radnika da napuste radno mjesto nije ispitivanje invaliditeta ako je bolest povezana sa COVID-19. Osim toga, NDHRA / ADA bi također omogućila takvu akciju ako je bolest dovoljno ozbiljna da predstavlja direktnu prijetnju djelatnosti.
- **P**: Ako se radnik razboli na poslu ili javi da je bolstan, koliko informacija poslodavac može tražiti od radnika?
- **O**: Poslodavac može pitati radnika zašto se nije javio na posao. Poslodavac može isto pitati radnika da li ima simptome nalik na COVID-19. Poslodavac mora te podatke čuvati kao povjerljive medicinske podatke.
- **P**: Da li poslodavac može izmjeriti temperaturu radniku ili provjeriti temperaturu?
- **O**: Ne, osim ako COVID-19 nije postao široko rasprostranjen u zajednici, kako procjenjuje CDC ili državni ili lokalni zdravstveni zvaničnici.

- **P**: Ako je radnik putovao tokom pandemije COVID-19, može li poslodavac pitati radnika o putu ili je potrebno da radnik ostane kod kuće i „samokorantira?“ iako radnik ne pokazuje simptome?
- **O**: Da. Poslodavac može utvrditi uslove i odredbe zaposlenja, uključujući postavljanje pitanja radniku o ličnom putovanju i uspostavljanje pravila koji zahtevaju da radnik ostane kod kuće, sa ili bez plaćanja ili upotrebom plaćenog slobodnog vremena, i „samo karantenu“ čak i ako radnik ne pokazuje simptome.
- **P**: Da li poslodavac može od zaposlenika zahtjevati da redovno pere ruke ili da nosi ličnu zaštitnu opremu?
- **O**: Da. Poslodavac može usvojiti pravila i postupke suzbijanja infekcije, osmišljene da ograniče širenje COVID-19, bez kršenja NDHRA ili ADA.
- **P**: Mora li poslodavac, nakon što se radnik vrati na posao nakon putovanja za vrijeme pandemije, pričekati dok radnik razvije simptome gripe i postaviti pitanja o izloženosti pandemijskoj gripi tokom putovanja?
- **O**: Ne. To se ne smatra istragom u vezi s invaliditetom. Ako CDC ili državni ili lokalni javni zdravstveni službenici preporuče da ljudi koji posjete određene lokacije ostanu kod kuće nekoliko dana dok se ne očita da nemaju simptome pandemije, poslodavac može pitati radnike da li su se vratili sa tih lokacija, čak i ako je putovanje bilo lično.
- **P**: Da li poslodavac može tražiti od radnika koji je bio van posla tokom pandemije COVID-19, da dostavi bilješke lekara, i potvrdi da je radnik sposoban za posao, prije nego što mu omogući da se vrati na posao?
- **O**: Da.
- **P**: Može li poslodavac potaknuti zaposlenike da rade na daljinu (tj. da rade s druge lokacije kao što je dom) kao strategija za borbu protiv infekcije tokom pandemije?
- **O**: Da. Daljinski rad je efikasna strategija suzbijanja infekcije koja je poslodavcima poznata kao obezbjedjuvanje posebnih uslova rada. Osim toga, zaposleni s invaliditetom koji su izloženi visokom riziku za komplikacije tokom pandemije mogu zatražiti daljinski rad kao posebne uslove rada kako bi umanjili svoje šanse za infekciju tokom pandemije.
- **P**: Može li poslodavac prisiliti sve svoje radnike da uzimaju bilo koje cjepivo bez obzira na zdravstveno stanje ili njihovo vjersko uvjerenje tokom pandemije?
- **O**: Ne. Zaposleni može imati pravo na izuzeće od obaveznog zahteva za vakcinacijom na osnovu invaliditeta koji sprečava zaposlenika da uzima vakcinu. To bi se smatralo obezbjedjuvanje posebnih uslova rada predpostavljajuci da ne bi prouzrokovalo velike poteškoće (značajne poteškoće ili troškovi).
  Nadalje, jednom kada poslodavac primi obavijest da radnik iskreno vjeruje, postupa ili poštuje religiozna pravila koja ne dozvoljavaju radniku da uzima cjepivo, poslodavac mora osigurati radniku posebne uslove rada osim ako to ne predstavlja pretjeranu teškoću poslodavcu.
  Općenito, poslodavci bi trebali jednostavno razmotriti ohrabrivanje radnika da dobiju cjepivo, a ne da zahtijevaju da ga uzimaju.
- **P**: Mora li poslodavac za vrijeme pandemije mora nastaviti sa pružanjem posebnih radnih uslova za zaposlene s poznatim invaliditetom koji nisu povezani sa pandemijom, pod pretpostavkom da posebni uslovi rada ne stvaraju pretjerane poteškoće poslodavcu?

- **O**: Da. Odgovornosti poslodavaca prema osobama sa invaliditetom nastavljaju se tokom pandemije. Tek kada poslodavac može pokazati da osoba s invaliditetom predstavlja direktnu prijetnju, čak i nakon obezbjedjivanja posebnih uslova rada, tek tada poslodavac može zakonito isključiti radnika iz zaposlenja ili aktivnosti vezane za zapošljavanje.
  Ako radniku s invaliditetom trebaju posebni uslovi rada na udaljenom / telekomunikacijskom mjestu kakav je radnik imao na radnom mjestu, poslodavac bi trebao osigurati te uslove rada, ako posebni uslovi rad ne izazivaju neželjene teškoće poslodavcu. U slučaju neželjnih teškoća, poslodavac i radnik bi trebali surađivati na pronalaženju alternativnih uslova rada.
  Svi zaposleni sa invaliditetom čije odgovornosti uključuju upravljanje za vrijeme pandemije moraju dobiti posebne uslove rada koji su potrebni zbog pandemskih uvjeta, osim ako posebni uvjeti rada ne izazivaju poslodavcu neželjene poteškoće.

Opšte smjernice:

Guidance from the Equal Employment Opportunity Commission (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=

- North Dakota Human Rights Act https://www.nd.gov/labor/human-rights-act
- North Dakota Housing Discrimination Act https://www.nd.gov/labor/housing-discrimination-act