

إن إجازة العمل في ماين لمقدمي الرعاية والأشخاص المتضررين من حالات الطوارئ الصحية العامة تغطي الموظفين الذين إما تأثروا شخصياً بهذه الحالات أو الذين يقدمون الرعاية لأحد أفراد الأسرة المباشرين الذي تأثر بحالة طوارئ صحية عامة.

إن التأثر بحالة طوارئ صحية عامة يعني الخضوع للعلاج أو الحجر الصحي أو العزل، بين أمور أخرى. يجب إبلاغ صاحب العمل بضرورة الحصول على إجازة في غضون فترة زمنية معقولة.

ويجوز أن تدفع الإجازة أو لا تدفع. تشمل الاستثناءات الموظفين الحكوميين المسؤولين عن ضمان الصحة العامة والسلامة والموظفين الذين تتسبب إجازتهم في مشقة لا داعي لها تتطلب من صاحب العمل تخفيض حجم العمليات.

تنطبق قوانين الإجازات الطبية العائلية في ماين على الموظف الذي عمل لنفس صاحب العمل لمدة 12 شهراً متتالية على الأقل. ويحق للموظف أن يحصل على ما يصل إلى 10 أسابيع عمل من الإجازة الطبية العائلية غير المدفوعة التي تتمتع بالحماية الوظيفية في أي سنتين. غير أن أرباب العمل معفون من ذلك في حال كان لديهم أقل من 15 موظفا يعملون في موقع عمل دائم. ويجوز لأصحاب العمل أن يقدموا إجازة مدفوعة الأجر حسب تقديرهم.

وينص قانون الإجازة المرضية العائلية في ماين على أنه إذا كان صاحب العمل يوفر إجازة مدفوعة الأجر، فيتعين على صاحب العمل أن يسمح للموظف باستخدام الإجازة المدفوعة الأجر لرعاية فرد من أفراد أسرته الذي يعاني من مرض. يمنح هذا القانون الموظف الحق في اختيار نوع الإجازة التي سيستفيد منها، إذا كان صاحب العمل يوفر مزايا متعددة (مثل الإجازة المرضية أو الترفيهية أو الشخصية) مع قيود. لا ينطبق هذا القانون على مرض الموظف، الذي قد يتطلب منه صاحب العمل أن يستخدم الإجازة المرضية الخاصة به.

تخضع الشركات الأكبر، مثل الشركات التي لديها 50 موظفاً أو أكثر، لقوانين القوانين الاتحادية للإجازات العائلية والطبية. يتطلب ذلك توفير ما يصل إلى 12 أسبوعاً من الإجازة غير المدفوعة للحدث المؤهل. يجوز لأصحاب العمل أن يقدموا إجازة مدفوعة الأجر حسب تقديرهم.

أسئلة متداولة من وزارة العمل الأمريكية حول القانون الاتحادي للإجازات العائلية والطبية:

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

إن قانون ماين للإجازات المدفوعة الأجر لا يدخل حيز التنفيذ حتى الأول من يناير/كانون الثاني 2021. سيوفر هذا القانون، عندما يكون نافذاً، قدرة الموظفين على مراكمة ما يصل إلى 40 ساعة من أجر الإجازة المدفوعة، على أساس عدد الساعات التي يعملون فيها لصالح صاحب عمل.

المرض المرتبط بالعمل - إذا كان المرض مرتبطاً بالعمل، فيتعين على الموظف وصاحب العمل أن يستشير مع مجلس تعويض العمال في ماين. لمزيد من المعلومات حول مجلس تعويض العامل، قم بزيارة الموقع <https://www.maine.gov/wcb>

يحظر قانون ولاية ماين على صاحب العمل فرضه على الموظفين والمتقبلين المقبولين قبول نفقات تحمل الفحوصات الطبية التي يطلبها صاحب العمل. يجب على صاحب العمل تغطية هذه التكاليف ويمكنه دفع النفقات الطبية بموجب هذه الفقرة من خلال تغطية التأمين الصحي الجماعي، أو بطريقة أخرى، طالما أن الموظف غير مطالب بدفع أي جزء من الفحص، بما في ذلك المشاركة في الدفع أو غير ذلك من - مصاريف الجيب.

س. أنا مُعفى من الراتب. هل يتوجب على صاحب العمل دفع راتبي الكامل إذا تم إغلاق العمل بسبب COVID-19؟

جواب: إذا كان الموظف المعفى من الراتب يعمل في أي جزء من الأسبوع، فيجب أن يتلقى الموظف راتبه الكامل. وبوسع صاحب العمل أن يطالب الموظف باستخدام وقت الاعانات المدفوعة مثل العطلة، أو المرض، أو الشخصي، إلى آخر ذلك. وإذا لم يكن لدى الموظف المُعفى من الراتب الوقت المتاح، فإن صاحب العمل يظل مطلوباً منه أن يدفع كامل الراتب لبقية ذلك الأسبوع. إذا تم إغلاق العمل للأسبوع (الأسابيع) التالي ولم يعمل الموظف المعفى من الراتب على الإطلاق خلال الأسبوع، فلن يُطلب من صاحب العمل دفع أي جزء من الراتب.

س. أنا موظف يعمل بالساعة (غير مُعفى). هل يتوجب على صاحب العمل أن يدفع لي إذا تم إغلاق العمل بسبب COVID-19؟

جواب: لا. أصحاب العمل مطالبون فقط بدفع أجور الموظفين غير المعفيين عن الوقت الذي يعملون فيه بالفعل. وسواء كان الموظف يستطيع استخدام وقت الاعانات المدفوعة مثل العطلة أو المرض أو الشخصي، إلخ، أم لا، فإن ذلك يكون فقط وفقاً لتقدير صاحب العمل.

س: هل يمكن أن يعمل قاصر ساعات إضافية إذا كانت مدرسته مغلقة بسبب COVID-19؟

جواب: لا. ففي أغلب الحالات، أغلقت المدارس مبانيها، ولكن الطلاب ما زالوا مطالبين بالقيام بأعمال دراسية يومية عن بُعد. لذلك تعتبر المدرسة أنها في حالة "دوام عادي".

سؤال: هل يطلب مكتب معايير العمل في وزارة العمل في ماين معلومات عن حالة الهجرة خاصتي؟

جواب: وفيما يتعلق بمكتب معايير العمل، فإن العامل يُعتبر عامل. لا نسأل عن وضع الهجرة أو رقم الضمان الاجتماعي عند الرد على استفسارات أو شكاوى العمال. نحن ننفذ قوانين العمل في ماين بصرف النظر عما إذا كان الموظف يملك تصريحاً بالعمل أم لا.

سؤال: ما هي مدة الإجازة إلى متى يمكنني أخذها من ضمن إجازة العمل في ماين لمقدمي الرعاية والأشخاص المتضررين من حالات الطوارئ الصحية العامة؟

جواب: تنطبق هذه الإجازة فقط في حالة الطوارئ المدنية التي أعلنها الحاكم. تستمر هذه الحالة لفترة معقولة وضرورية بعد انتهاء حالة الطوارئ بالنسبة للأشخاص الذين أصيبوا بفيروس COVID-19 أو تعرضوا لفيروس COVID-19 أثناء حالة الطوارئ المدنية.

سؤال: هل يستطيع صاحب العمل أن يرفض إعادتي إلى العمل إذا أخذت إجازة من ضمن إجازة العمل في ماين لمقدمي الرعاية والأشخاص المتضررين من حالات الطوارئ الصحية العامة، أو أحد قوانين الإجازات الأخرى؟

جواب: لن يكون من القانوني أن يقوم صاحب العمل بإنهاء وظيفتك لأنك تأخذ إجازة بموجب أحد هذه القوانين. ومع ذلك، ماين هي ولاية تتبع نظام العمل الإرادي. يعني نظام العمل الإرادي أنه في غياب عقد نقابي أو عقد عملي فردي، يكون لصاحب العمل حرية إنهاء عمل موظف في أي وقت ولأي سبب، ما دام السبب غير تمييزي، وهو ليس محظوراً على وجه التحديد في النظام القانوني.

سؤال: صاحب العمل يطلب مني الخضوع لاختبار COVID-19 قبل الدخول إلى مكان العمل. هل يتعين علي دفع ثمن هذه الاختبارات؟

جواب: لا. إذا كان صاحب العمل يطلب أن يحصل الموظف على اختبار COVID-19، فيجب على صاحب العمل أن يدفع ثمن الاختبار. بالإضافة إلى ذلك، يجب على صاحب العمل أن يدفع للموظف مقابل الوقت الذي يقضيه في الذهاب إلى الطبيب، حيث سيعتبر أن ذلك الوقت هو وقت عمل في هذه الحالة.

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الصفحة: <https://www.maine.gov/labor/bls/index.shtml>