

تم تحديث هذا المنشور، ويحتوي على معلومات بتاريخ 21 مارس.
يرجى أيضًا متابعة الرابط nyc.gov/workers.

معلومات مهمة لأصحاب العمل والموظفين:

تحديث بشأن قوانين أماكن العمل ضمن سعي مدينة نيويورك لوقف انتشار فيروس كورونا المستجد (COVID-19)

يحتوي هذا المنشور، الذي أنشأته إدارة حماية المستهلك والعمال (DCWP) في مدينة نيويورك، على ملخص قوانين العمل في المدينة لأصحاب العمل والموظفين خلال تعاملهم مع آثار COVID-19 في مكان العمل.

توجد أيضًا قوانين عمل فيدرالية وأخرى خاصة بالولاية تحكم أماكن العمل في مدينة نيويورك. ويحتوي هذا المنشور على بعض التحديثات، وكلّ في قسمه المعني. تابع ny.gov/COVIDpaysickleave و dol.gov/agencies/whd/pandemic لمزيد من المعلومات.

يحتوي هذا المنشور أيضًا على معلومات مهمة عن موارد المدينة والولاية للأعمال التجارية والموظفين.

التمييز والانتقام مخالفان للقانون.

يتمتع الموظفون في مدينة نيويورك بحقوق بصرف النظر عن وضع الهجرة. وبموجب قانون مدينة نيويورك، من المخالف للقانون:

- طرد موظف، أو مطالبته بالابتعاد عن مكان العمل أو حجر نفسه
- الانتقام من موظف يمارس، أو يسعى لممارسة، حقوقه في مكان العمل، مثل: استخدام الإجازة المرضية، أو المطالبة بأجر العمل الإضافي، أو تغيير مواعيد العمل. يشمل الانتقام التهديد، والإجراء التأديبي، والطرْد، وخفض الرتبة الوظيفية، وتعليق العمل، وتقليل ساعات العمل، أو أي إجراء وظيفي سلبي آخر.

قانون الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر في مدينة نيويورك

يغطي القانون موظفي الأعمال التجارية أو المؤسسات غير الربحية من أي حجم داخل مدينة نيويورك، ويشمل ذلك:

- موظفي الدوام الجزئي
- موظفي الدوام الكامل
- الموظفين المؤقتين
- الموظفين باليومية أو "تحت الطلب"
- الموظفين غير الموثقين
- الموظفين من أفراد العائلة من غير أصحاب العمل
- الموظفين المقيمين خارج مدينة نيويورك ولكن يعملون داخلها
- الموظفين أصحاب المسؤوليات الإشرافية

يجوز للموظف استخدام الإجازة المرضية بعد 120 يومًا من أول يوم عمل له.

- بإمكان الموظفين استخدام الإجازة المرضية عندما **يغلق** مسؤول حكومي العمل التجاري مؤقتًا بسبب طوارئ الصحة العامة. بإمكان الموظف استخدام الإجازة المرضية **المستحقة** لتغطية الفترة التي يواجه فيها مكان العمل الإغلاق، وتصل إلى 40 ساعة.
- بإمكان الموظف استخدام الإجازة المرضية عندما **يغلق** مسؤول حكومي مدرسة أطفاله أو الجهة التي تقدم خدمات رعاية الأطفال بسبب طوارئ الصحة العامة.
- لا يمكن لصاحب العمل طلب شهادة طبية من الموظف إلا إذا تغيب عن العمل لأكثر من 3 أيام متتالية.

في 12 مارس، أعلن عمدة المدينة Bill de Blasio حالة الطوارئ بسبب فيروس كورونا.

في 15 مارس، أغلق العمدة Bill de Blasio المدارس العامة بداية من 16 مارس حتى 20 أبريل.

في 16 مارس، وقّع العمدة de Blasio **أمرًا تنفيذيًا** بقبول جديدة تقضي بغلق أعمال تجارية معينة أو الحد من عملياتها التشغيلية، مثل: صالات الألعاب الرياضية، والملاهي الليلية، ودور السينما، والمسارح الصغيرة، وصالات الحفلات الموسيقية، ومراكز كبار السن.

في 20 مارس، وقّع الحاكم Andrew M. Cuomo **أمرًا تنفيذيًا**، دخل حيز التنفيذ يوم 22 مارس الساعة 8 مساءً، يطالب العمالة غير الأساسية في نيويورك بالبقاء في المنزل.

تفضل بزيارة nyc.gov/coronavirus أو أرسل * COVID إلى 692-692 للحصول على تحديثات رسمية. قد تنطبق أسعار الرسائل والبيانات على هذه الخدمة. تحقق من الشركة مقدمة الخدمة لك.

- يحصل الموظف على إجازة مرضية تصل مدتها إلى 40 ساعة (5 أيام) في كل عام تقويمي.
 - الإجازة في الشركات التي بها 5 موظفين أو أكثر تكون مدفوعة الأجر.
 - الإجازة في الشركات التي بها أقل من 5 موظفين تكون غير مدفوعة الأجر.
- يمكن للموظف استخدام الإجازة المرضية له أو لأحد أفراد الأسرة - وهو أي شخص تكون صلته الوثيقة بالموظف مساوية للأسرة- ويمكنه استخدام الساعات المستحقة له كلها في مرة واحدة.
- لا يحتاج الموظف إلى العثور على من ينوب عنه في منابته من أجل استخدام الإجازة المرضية.
- بإمكان الموظف استخدام الإجازة المرضية له أو لأحد أفراد الأسرة بهدف إجراء تشخيص، أو تقديم الرعاية، أو معالجة مرض أو إصابة أو ظرف صحي، أو توفير رعاية طبية وقائية. (مثل البقاء في المنزل لرصد أعراض COVID-19). تشمل الأمثلة على الأسباب المقبولة لاستخدام الإجازة المرضية ما يلي:
 - شعور الموظف بالمرض أو ظهور أعراض COVID-19 عليه.
 - خضوع الموظف لاختبار الإنفلونزا أو COVID-19.
 - الموظف يخضع للحجر الصحي، وهو ما قد يتم تغطيته بواسطة القانون الفيدرالي أو قانون الولاية، أو يخضع للعزل الذاتي لأعراض وقائية.
 - الموظف يرعى أحد أفراد الأسرة بموجب أمر إلزامي أو احترازي بالحجر الصحي.

تحت إدارة DCWP أصحاب العمل على اتخاذ خطوات إضافية لحماية جميع الموظفين، والعملاء، و عامة الجمهور، من خلال:

- **منح إجازة إضافية للموظفين، إذا لزم الأمر.**
 - تضع مدينة نيويورك الأساس لنظام الإجازة المرضية، ولكن تحت إدارة DCWP أصحاب العمل على السماح بإجازة إضافية للموظفين، حسب الحاجة، بسبب المرض، أو الحجر الصحي، أو لأي احتياجات أخرى تتعلق بفيروس COVID-19.
 - يجوز لصاحب العمل منح أكثر من 40 ساعة للإجازة المرضية، وهي أداة مهمة لوقف انتشار فيروس COVID-19.
 - إذا لم يوفر صاحب العمل بالفعل إجازة مرضية إضافية، يمكن لأي إجازة إضافية أن تكون مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر.
- **مطالبة الموظفين الذين يشعرون بالمرض أو تظهر عليهم أعراض فيروس COVID-19 بالبقاء في المنزل، مع توضيح عدم فرض عقوبة عليهم بسبب بقائهم في المنزل.**
 - ربما يحتاج الموظفون إلى استخدام ما يزيد عن 40 ساعة إجازة مرضية، وهي المدة الممنوحة قانونًا، وينبغي لهم البقاء في المنزل حتى يكون من الأمن عودتهم، مع ضمان توافر منصبهم الوظيفي لهم.
 - ستساعد مطالبة الموظفين المرضى بالبقاء في المنزل على منع انتشار فيروس COVID-19.

فيما يلي نظرة عامة على قوانين المدينة والولاية والقوانين الفيدرالية المتعلقة بفيروس COVID-19.

القانون	عدد الموظفين	مدة الإجازة المرضية	معدل الأجر في الإجازة المرضية	الأسباب المقبولة لاستخدام الإجازة المرضية
قانون الإجازات الآمنة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر في مدينة نيويورك†	5 أو أكثر	حتى 40 ساعة	مدفوع: • أجر الساعة المعتاد على ألا يقل عن الحد الأدنى الحالي للأجر	• التشخيص، أو الرعاية، أو معالجة مرض أو إصابة أو ظرف صحي، أو الرعاية الطبية الوقائية للموظف أو أحد أفراد الأسرة
تفضل بزيارة موقع مدينة نيويورك الإلكتروني لمزيد من المعلومات.	4-1	حتى 40 ساعة	غير مدفوع	• عندما يغلق مسؤول حكومي مكان عمل الموظف أو مدرسة الطفل أو الجهة التي تقدم خدمات الرعاية للطفل بسبب طوارئ الصحة العامة
الإجازة المرضية المدفوعة الأجر الطارئة بسبب فيروس COVID-19 في ولاية نيويورك	10-1	مدة الحجر الصحي أو العزل	إذا كان دخل العمل التجاري أقل من مليون دولار في العام السابق: • غير مدفوع (كل الأيام)	• الحجر الصحي أو العزل بأوامر الحكومة*
في حيز التنفيذ اعتبارًا من 18 مارس 2020			إذا كان دخل العمل التجاري أكثر من مليون دولار في العام السابق: • مدفوع (5 أيام على الأقل) • غير مدفوع (الأيام المتبقية)	* حيثما تتداخل قوانين الولاية والقوانين الفيدرالية معًا بشأن الحجر الصحي الإلزامي، تكون الغلبة للقانون الفيدرالي. تنطبق قوانين الولاية إلى الحد الذي يمنح الموظفين مزايا إضافية خارج نطاق ما يسمح به القانون الفيدرالي.
تفضل بزيارة موقع ولاية نيويورك الإلكتروني لمزيد من المعلومات.	99-11	مدة الحجر الصحي أو العزل	• مدفوع (5 أيام على الأقل) • غير مدفوع (الأيام المتبقية)	ملاحظة: يستطيع الموظفون استخدام الإجازة الأسرية المدفوعة أو مخصصات الإعاقة بعد استخدامهم للإجازة المرضية للحجر الصحي أو العزل الإلزامي.
	100 فأكثر	مدة الحجر الصحي أو العزل	• مدفوع (14 يوم على الأقل)	الإجازة المرضية المدفوعة الأجر بموجب قانون الولاية بالإضافة إلى الإجازة المرضية المستحقة للموظف بموجب قانون المدينة.
قانون الاستجابة الأول الفيدرالي للعائلات المرتبط بفيروس كورونا ٨	حتى 500*	موظفو الدوام الكامل: • أسبوعان (80 ساعة)	الأجر المعتاد ما يصل إلى: • 511 دولارًا في اليوم و • 5,110 دولارات إجمالاً	• الحجر الصحي أو العزل الإلزامي • الحجر الذاتي بتوصية من الطبيب • التشخيص الطبي بسبب أعراض فيروس COVID-19
في حيز التنفيذ اعتبارًا من 2 أبريل 2020		موظفو الدوام الجزئي: • مبلغ مساوٍ لمتوسط ساعات العمل الإضافي لفترة أسبوعين		
حتى إن كان القانون الفيدرالي يتناول الأعمال التجارية، فإنه لا يُضعف متطلبات قوانين المدينة والولاية، التي قد تمنح الموظفين مزيدًا من الحقوق أو مزايا أفضل.		موظفو الدوام الكامل: • أسبوعان (80 ساعة)	2/3 الأجر المعتاد ويصل إلى: • 200 دولار في اليوم و • 2,000 دولار إجمالاً	• رعاية أحد أفراد الأسرة تحت الحجر الصحي الإلزامي أو بتوصية من الطبيب • رعاية طفل بسبب غلق المدرسة أو غلق منشأة رعاية الأطفال أو بسبب عدم توافر مقدم لخدمات رعاية الطفل بسبب فيروس COVID-19
تفضل بزيارة الموقع الإلكتروني لوزارة العمل الأمريكية (DOL) لمزيد من المعلومات.		موظفو الدوام الجزئي: • مبلغ مساوٍ لمتوسط ساعات العمل الإضافي لفترة أسبوعين		• أي ظرف آخر شبيهه إلى حد كبير كما هو محدد من الوكالات الفيدرالية المعنية

† قد يكون الموظف مستحقًا ليومين إضافيين باعتبارهما إجازة غير مدفوعة الأجر بموجب **قانون تغيير مواعيد العمل المؤقت** في مدينة نيويورك. ٨ قد يكون الموظفون مستحقين لإجازة ممتدة مدفوعة أو غير مدفوعة بموجب قانون الإجازة الطبية والأسرية (FMLA).

قانون تغيير مواعيد العمل المؤقت لمدينة نيويورك

وفقًا للقانون:

- يمكن للموظفين طلب عمل تغييرات مؤقتة على مواعيد عملهم بسبب ظروف شخصية معينة مرتين في السنة، بإجمالي لا يزيد عن يومين.
 - يمكن أن يشتمل تغيير مواعيد العمل المؤقت على العمل عن بُعد، والوصول المتأخر إلى العمل مع الانصراف المتأخر، واستخدام إجازة قصيرة المدة غير مدفوعة الأجر.
- ويكون هذان اليومان بالإضافة إلى إجازة الموظف المرضية.
- يمكن لإجازة تغيير مواعيد العمل المؤقت أن تكون مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر.

تشمل الظروف الشخصية:

- توفير الرعاية لقاصر أو شخص متلقٍ للرعاية.
 - حضور إجراء قانوني لمخصصات أساسية.
 - أخذ عطلة ضمن الاستخدامات المقبولة للإجازة المرضية، بما في ذلك الحجر الصحي.
- أمثلة على الاستخدام المقبول لتغيير مواعيد العمل المؤقت:
- أن يرعى الموظف طفلًا أغلقت مدرسته أو منشأة الرعاية النهارية بسبب فيروس COVID-19.

تحث إدارة DCWP أصحاب العمل على:

- السماح للموظفين باستخدام تغييرات مواعيد العمل المؤقتة الإضافية إذا لزم.

قانون ساعات العمل الأسبوعية العادلة لمدينة نيويورك

بموجب القانون، يجب على أصحاب العمل في مجالات الوجبات السريعة والبيع بالتجزئة منح العاملين إخطارًا مسبقًا بمواعيد العمل، بما في ذلك التغييرات على المواعيد. ويجب أن يدفع أصحاب العمل في مجال الوجبات السريعة علاوة نظير بعض التغييرات على مواعيد العمل.

إذا كان أصحاب العمل غير متأكدين مما إذا كان القانون يغطي عملهم التجاري، فليفضلوا زيارة nyc.gov/workers.

ملاحظة:

في 12 مارس، أعلن العمدة de Blasio حالة الطوارئ مع فرض قيود وإرشادات للمؤسسات.
في 16 مارس، وقّع العمدة de Blasio [أمرًا تنفيذيًا](#) بقيود جديدة تقضي بخلق أعمال تجارية معينة أو تحجيم عملياتها التشغيلية.
في 20 مارس، وقّع الحاكم Andrew M. Cuomo [أمرًا تنفيذيًا](#)، دخل حيز التنفيذ يوم 22 مارس الساعة 8 مساءً، يطالب العمالة غير الأساسية في نيويورك بالبقاء في المنزل.

معلومات لأصحاب العمل والموظفين في مجال الوجبات السريعة عن تغييرات مواعيد العمل والعلاوة

بموجب القانون، إذا ظل العمل التجاري مفتوحًا للعمل، حتى في ظل تحجيم العمليات التشغيلية مثل الاقتصار على خدمات التوصيل/الطلبات الخارجية، يجب أن يحصل الموظفون على علاوة نظير التغييرات على مواعيد العمل.

يجب على أصحاب العمل دفع علاوة للعاملين نظير التغييرات على مواعيد العمل، مع تقديم إخطار أقل من 14 يومًا في المواقف التالية:

- أن تطلب من موظف تغطية مناوبة زميل مريض، ويقبل الموظف.
- أن تطلب من موظف لتقديم خدمات التوصيل أو الطلبات الخارجية وتطلب من موظف العمل في مناوبات مختلفة أو لساعات إضافية، حتى عندما أعلنت المدينة أو الولاية حالة الطوارئ.
- أن تلغي مناوبات مجدولة أو تخفض عدد الموظفين أو ساعات العمل في المناوبات المجدولة رغم تباطؤ النشاط التجاري.

لا يدين أصحاب العمل بدفع علاوة للموظفين في المواقف التالية:

- أن يطلب الموظف البقاء في المنزل بسبب مرض الموظف أو حجره صحياً.
- أن يتبادل موظفان اثنان مناوبتيهما طواعية لمرض أحدهما أو حجره صحياً.

معلومات لأصحاب العمل والموظفين في مجال البيع بالتجزئة عن تغييرات مواعيد العمل

لا يمكن لصاحب العمل:

- أن يطلب من الموظف العمل لساعات إضافية أو لتغطية مناوبة زميل مريض بإخطار أقل من 72 ساعة بدون موافقة الموظف الكتابية.
- أن يكسب الموظف القائم بالتغطية أجر الساعة المعتاد له نظير الساعات الإضافية.

بإمكان صاحب العمل:

- تعيين مناوبات العمل حسب الضرورة دون الحاجة إلى موافقة الموظف بإخطار أكثر من 72 ساعة.
- مطالبة الموظفين بالتطوع لتغطية مناوبة زميل مريض طالما يحصل على الموافقة الكتابية من الموظفين الموافقين على العمل.

قانون العمل الحر لا يعني العمل المجاني لمدينة نيويورك

وفقاً للقانون:

- يجب أن تكون جميع العقود التي تساوي قيمتها 800 دولار أو أكثر مكتوبة. ويجب أن ينص العقد بوضوح على العمل الذي سيؤديه العامل الحر، والأجر نظير العمل، وتاريخ حصول العامل الحر على أجره. ويجب أن يحتفظ العامل الحر والطرف جهة التوظيف بنسخة من العقد المكتوب.
- يجب أن يدفع الطرف جهة التوظيف أجر العامل الحر نظير جميع الأعمال المكتملة. ويجب أن يتلقى العامل الحر أجره في اليوم المحدد في العقد أو قبله. إذا لم يحتو العقد على تاريخ دفع، يجب على الطرف جهة التوظيف الدفع للعامل الحر خلال 30 يوماً من تاريخ إكمال العامل الحر للعمل.

شكاوى العمل وإنفاذ القوانين في ظل حالة الطوارئ والأوامر التنفيذية المطبقة

ستقوم إدارة DCWP بالآتي:

- مواصلة إنفاذ قوانين مكان العمل في مدينة نيويورك.
- إعطاء الأولوية لشكاوى الموظفين الذين يبلغون عن وجود آثار مباشرة على قدرتهم على كسب الدخل، مثل تخفيض ساعات عملهم في آخر دقيقة أو عدم الدفع مقابل إجازة مرضية.
- إعطاء الأولوية للحلول السريعة التي تحسن أوضاع العمال، مع الأخذ في الاعتبار النية الحسنة، وسرعة الاستجابة، والاعتبارات التجارية المشروعة لأصحاب العمل.

لمزيد من المعلومات:

- اتصل بالرقم 311 وقل " Paid Safe and Sick Leave " أو "Fair Workweek".
- البريد الإلكتروني OLPS@dca.nyc.gov
- تفضل بزيارة nyc.gov/workers

لتقديم شكوى بخصوص مكان العمل:

- اتصل بالرقم 311 وقل " Paid Safe and Sick Leave " أو "Fair Workweek".
- البريد الإلكتروني OLPS@dca.nyc.gov
- تفضل بزيارة nyc.gov/workers

الدعم والمخصصات الأخرى من مدينة نيويورك والولاية

مخصصات البطالة

إذا فقدت وظيفتك، فقد تتمكن من المطالبة بمخصصات تأمين ضد البطالة. تنازلت ولاية نيويورك عن فترة الانتظار التي مدتها 7 أيام المصاحبة لمخصصات تأمين البطالة للأشخاص الذين فقدوا عملهم بسبب الإغلاقات والحجر الصحي الناتجين عن فيروس كورونا.

تفضل بزيارة nyc.gov/coronavirus لمعرفة موارد تخصص البطالة، وتشمل:

[الأسئلة الشائعة عن التأمين الصحي ومخصصات البطالة](#)

مزيد من المعلومات والموارد للعاطلين عن العمل بسبب فيروس COVID-19

لمزيد من المعلومات أو لتقديم طلب:

- تفضل بزيارة labor.ny.gov
- اتصل بالرقم 1-888-209-8124 (باللغة الإنجليزية)؛ 1-888-469-7365 (لجميع اللغات الأخرى).

قسائم الطعام والمساعدة النقدية في مدينة نيويورك

تفضل بزيارة a069-access.nyc.gov (ACCESS HRA) لتقديم طلب إلى:

- قسائم الطعام الخاصة ببرنامج المساعدات الغذائية التكميلية (SNAP).
- المساعدة النقدية.

المساعدة المالية للأعمال التجارية الصغيرة

تشمل المساعدة:

- **القروض منخفضة الفائدة:** ستكون الأعمال التجارية التي بها أقل من 100 موظف وشهدت انخفاضاً في المبيعات بنسبة 25% أو أكثر مؤهلة للحصول على قروض دون فوائد تصل قيمتها إلى 75,000 دولار للمساعدة على تخفيف الخسائر في الأرباح.
- **منح استبقاء الموظفين:** ستكون الأعمال التجارية الصغيرة التي بها أقل من 5 موظفين مؤهلة للحصول على منحة تغطي 40% من تكلفة جدول الرواتب لمدة شهرين لمساعدتها على استبقاء الموظفين.

لمزيد من المعلومات:

- تفضل بزيارة nyc.gov/SBS