



التغطية

يسري قانون الإجازة المرضية مدفوعة الأجر رقم 338 لسنة 2018، بصيغته المعدلة بموجب القانون العام رقم 369 لسنة 2018، اعتباراً من تاريخ 29 مارس/أذار 2019، على أصحاب العمل الذين يوظفون 50 شخصاً فأكثر. ويشمل القانون الأفراد الذين يقدمون الخدمات لصاحب العمل في محل عمله والذين يُطلب من صاحب العمل الاقتطاع منهم لأغراض تتعلق بضريبة الدخل الفيدرالية. ولا يستثنى بند الأهلية العناصر الآتية: الموظفين التنفيذيين والإداريين والموظفين المهنيين المعفيين من ساعات العمل الإضافية والموظفين المشمولين في اتفاقية مفاوضة جماعية خاصة سارية المفعول، أو الموظفين العاملين لصالح حكومة الولايات المتحدة الأمريكية أو أي ولاية أخرى، أو أي قسم فرعي سياسي تابع لولاية أخرى، أو الأفراد الذين لا يقع محل عملهم الرئيسي في هذه الولاية، أو الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 19-16 عاماً ممن يُحدد أجرهم تبعاً لبرنامج الشباب التدرجى ووفقاً لقانون إتاحة فرصة رفع أجور القوى العاملة المحسن، أو الموظفين المؤقتين حسب ما نص عليه قانون الأمن الوظيفي الخاص بولاية ميشيغان، والموظفين من ذوي الساعات المتغيرة، كما هو محدد في CFR 54.4980H-126 ، والموظفين المشمولين بقانون العمل بالسكك الحديدية وقانون تأمين البطالة لعمال السكك الحديدية، والأفراد الذين يعملون لدى صاحب عمل لمدة 25 أسبوعاً أو أقل خلال سنة تقويمية كاملة عمل ما من المقرر أن يستمر لمدة 25 أسبوعاً أو أقل، والأفراد الذين يعملون، في المتوسط، لمدة تقل عن 25 ساعة في الأسبوع خلال السنة التقويمية السابقة مباشرة. (راجع القسم رقم 2 من قانون الإجازة المرضية المدفوعة الأجر، القانون العام رقم 338 لسنة 2018).

الأجور المستحقة خلال فترة الإجازة المرضية

يبدأ استحقاق الأجور الخاصة بالإجازة المرضية المدفوعة اعتباراً من 29 مارس/أذار 2019، أو عندما يبدأ الموظف في مباشرة مهام عمله، أيهما لاحقاً. ويستحق أجر الإجازة المرضية المدفوعة بمعدل ساعة واحدة مقابل كل 35 ساعة عمل فعلية؛ ومع ذلك، لا يُلزم صاحب العمل بالسماح بتراكم أكثر من ساعة واحدة لكل أسبوع تقويمي أو أكثر من 40 ساعة في فترة عام يتمتع خلاله الموظف بتلك المزايا. وتتكون سنة المزايا تتكون من 12 شهراً متتالياً يستخدمها صاحب العمل لحساب المزايا المستحقة للموظفين المؤهلين. ويمكن للموظفين ترحيل ما يصل إلى 40 ساعة من الإجازات المرضية المدفوعة الأجر - حال عدم الحصول عليها - من سنة استحقاق إلى أخرى. ومع ذلك، لا يُلزم صاحب العمل بالسماح للموظفين باستخدام ما يزيد عن 40 ساعة خلال سنة استحقاق واحدة. ويجوز لصاحب العمل أن يقدم إجمالي الإجازة المرضية مدفوعة الأجر دفعة واحدة عن طريق توفير 40 ساعة على الأقل في بداية سنة استحقاق المزايا، أو في التاريخ الذي يصير فيه الفرد مؤهلاً خلال سنة الاستحقاق على أساس تناسبي. وفي حال ما إذا تبنى صاحب العمل هذه الممارسة، فلا يلزمه السماح للموظفين بترحيل الإجازات التي لم يستخدموها إلى سنة الاستحقاق التالية. (راجع المادة رقم 3 من قانون الإجازة المرضية المدفوعة الأجر، القانون العام رقم 338 لسنة 2018).

استخدام الإجازة المرضية مدفوعة الأجر

يجوز للموظف استخدام الإجازة المرضية مدفوعة الأجر عند استحقاقها، غير أن صاحب العمل قد يطلب من الموظف الانتظار لحين حلول اليوم التقويمي التسعين من تاريخ مباشرته للعمل حتى يسمح له باستخدام الإجازة المرضية المدفوعة الأجر مدفوع. ويجب استخدام الإجازة المرضية مدفوعة الأجر بمقدار ساعة واحدة في المرة، بخلاف ما إذا كان صاحب العمل يتبع سياسة مختلفة تتعلق بهذا الأمر منصوص عليها كتابياً في دليل الموظف أو غيره من الوثائق المحددة للمزايا الممنوحة للموظفين. ويلتزم الموظفون باتباع المتطلبات الإجرائية المعتادة والمتعارف عليها، بالإضافة إلى أية وثائق يتعين تقديمها لطلب الإجازة، علماً بأنه يجب إهمال الموظف مدة 3 أيام على الأقل لتقديم تلك الوثائق. ويجوز للموظفين الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر لأي سبب من الأسباب التالية:

- المرض الجسدي أو العقلي أو الإصابة أو أي حالة صحية يتعرض لها الموظف أو أحد أفراد أسرته
- التشخيص الطبي أو الرعاية الطبية أو تلقي الموظف أو أحد أفراد أسرته للعلاج
- الرعاية الوقائية للموظف أو أحد أفراد أسرته
- إغلاق مكان العمل الأساسي للموظف بأمر من موظف عمومي بسبب حالة طارئة تتعلق بالصحة العامة
- رعاية الموظف (أو الموظفة) لطفله في حالة إغلاق المدرسة أو مكان الرعاية الذي يتردد عليه بأمر من موظف عمومي بسبب حالة طارئة تتعلق بالصحة العامة
- تعرض الموظف أو أحد أفراد أسرته لمرض معدٍ يمكن أن يشكل خطورة على صحة الآخرين بحسب تقدير السلطات الصحية أو أحد مقدمي الرعاية الصحية في حالات العنف المنزلي والاعتداء الجنسي، يجوز للموظفين استخدام الإجازة المرضية مدفوعة الأجر لأي من الأسباب التالية:
- الرعاية الطبية أو الاستشارات النفسية وغيرها من الاستشارات
- تلقي الخدمات التي تقدمها منظمات رعاية الضحايا
- تغيير محل الإقامة والسعي للحصول على الخدمات القانونية
- المشاركة في الإجراءات المدنية أو الجنائية المتعلقة أو الناجمة عن العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي

حقوق الموظفين

يجوز للموظف تقديم مطالبة/شكوى لدى إدارة التراخيص والشؤون التنظيمية خلال فترة 6 أشهر من ادعاء الانتهاك، على أن تباشر الإدارة التحقيق في الشكوى المقدمة ومحاولة التوسط، متى كان ذلك مناسباً.

العقوبات

في حالة إخفاق سبيل التسوية غير الرسمية في حل الموقف وثبوت المخالفة، فسبُطَل دفع مبلغ الإجازة المرضية مدفوعة الأجر الذي مُنِع صرفه دون وجه حق، مع جواز فرض عقوبات، وفي حالة عدم قيام صاحب العمل بتوفير إجازة مرضية مدفوعة الأجر، فإنه يتعرض لغرامة إدارية قدرها 1000.00 دولار أمريكي على أقصى تقدير، كما يتعرض صاحب العمل الذي يعتمد انتهاك شرط النشر لغرامة إدارية لا تزيد عن 100.00 دولار أمريكي عن كل مرة يحدث فيها هذا الانتهاك.

* للاطلاع على المحتوى المفصل للقانون، راجع القانون العام رقم 338 لسنة 2018، بصيغته المعدلة

LARA هو عبارة عن صاحب عمل لبرنامج مبني على تكافؤ الفرص.

تتوفر الأدوات المساعدة والخدمات وغيرها من الترتيبات التيسيرية المعقولة، عند الطلب، لمراعاة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

www.michigan.gov/wagehour • الرقم المجاني 1-855-4-9243 (1-855-464-9243) MI-WAGE

WHD 9911 (زوج في • يناير/كانون الثاني 2019)