

قانون الإجازات المرضية المستحقة: الأسئلة الشائعة

ملاحظة: هذه ليست نصيحة قانونية وقد تخضع للتغيير في أي وقت.

1. من هم أصحاب العمل الذين يشملهم القانون؟

- جميع أصحاب العمل في ميشيغان الذين لديهم موظف واحد أو أكثر، بما في ذلك أي شخص أو شركة أو عمل أو مؤسسة تعليمية أو شركات أو شركة ذات مسؤولية محدودة أو كيانات حكومية، باستثناء حكومة الولايات المتحدة.
- تاريخ سريان متأخر للشركات الصغيرة التي لم توظف موظفاً في تاريخ 21 شباط/فبراير 2022 أو قبله، لا يُطلب منها الامتثال لهذا القانون إلا بعد 3 سنوات من تاريخ توظيف صاحب العمل للموظف للمرة الأولى.
- مثال: أسس جوردان شركة صغيرة في تشرين الأول/أكتوبر 2024، ويعمل لديه موظفان. وسوف يبدأ موظفوه في تجميع إجازاتهم المرضية المستحقة اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر 2027.
- الاستبعاد على أساس القانون الفيدرالي:
- يتم إعفاء عمال السكك الحديدية وأصحاب العمل الذين يشملهم قانون التأمين ضد البطالة في السكك الحديدية (RUIA) من التغطية بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة.

2. من هم الموظفين المؤهلين للحصول على الإجازة المرضية المستحقة؟

- إن الموظف المؤهل هو الفرد الذي يعمل في خدمة صاحب العمل في شركته. يستخدم قانون ميشيغان اختبار الواقع الاقتصادي لتحديد ما إذا كان الفرد موظفاً أم لا.

3. من هم الموظفون المعفيون من القانون؟

- الموظفون لدى حكومة الولايات المتحدة،
- المتطوعون غير مدفوعي الأجر أو المتدربون غير مدفوعي الأجر،
- الأفراد الذين يتم توظيفهم وفقاً لقانون معايير الموظفين الشباب لعام 1978 من القوانين العامة رقم 90، و
- الفرد الذي يعمل وفقاً لسياسة صاحب العمل إذا تم استيفاء الشرطين التاليين:
 - وتسمح السياسة للفرد بتحديد ساعات عمله بنفسه؛
 - تحظر السياسة على صاحب العمل اتخاذ إجراءات شخصية سلبية ضد الفرد إذا لم يحدد الحد الأدنى من عدد ساعات العمل.
- لا يشمل هذا الإعفاء الموظفين العاملين عند الطلب، والموظفين ذوي الجداول الزمنية المرنة، والموظفين الذين يتقاضون أجوراً يومية، وما شابه ذلك، إذا كان صاحب العمل يتحكم في الجدول الزمني.
- على سبيل المثال. يسمح صاحب العمل لموظفيه باختيار فترات العمل من جدول معلن. بافتراض وجود ظروف تبرر استخدام الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة، أو عند

الطلب، أو الجدول الزمني المرين، أو اليومي، وما إلى ذلك، يجوز للموظف استخدام الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة المتاحة لجميع أو أي جزء من ساعات العمل التي يختارها الموظف ويُخصص لها.

- بشكل عام، لا يُعتبر المسؤولون المنتخبون علناً، وأعضاء المجالس واللجان المعنية علناً، وحاملو المناصب العامة المماثلة، موظفين لأغراض قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA)، حتى لو كانوا يتقاضون أجراً أو يتلقون شكلاً من أشكال التعويض، ما لم تعاملهم الجهة الحاكمة على أنهم موظفون.

4. كيف ينطبق قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) على العمل الذي يتم تنفيذه خارج ولاية ميشيغان، أو على أصحاب العمل الموجودين خارج ولاية ميشيغان؟

- ينطبق قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) على العمل الذي يؤديه الموظفون المتواجدون فعلياً في ميشيغان، بغض النظر عن موقع صاحب العمل.
- يعمل كايل عن بُعد لصالح صاحب عمل مقره في شيكاغو، ويعيش في ميشيغان ويعمل من مكتبه المنزلي. يكون كايل مؤهلاً للحصول على جميع الساعات واستخدام قانون الإجازات المرضية المستحقة.
- يعمل كايل في ميشيغان، ويرسله صاحب العمل إلى أوهايو. لا تتجمع لدى كايل ساعات العمل أثناء عمله في أوهايو، ولا يُطلب من صاحب العمل السماح له باستخدام قانون الإجازات المرضية المستحقة المجمعة أثناء عمله في أوهايو. ولكن ذلك لا يُعتبر استراحة من العمل.

5. كيف يمكن تحديد ما إذا كان صاحب العمل يُعتبر "شركة صغيرة" بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA)؟

- يتم تضمين جميع موظفي صاحب العمل داخل الولايات المتحدة أو أراضيها لأغراض العدد الإجمالي للموظفين.
- يتم تضمين المالكين الذين هم موظفون لدى الكيان الموظف لأغراض حساب عدد الموظفين. لا يتم تضمين المالكين الذين لا يعتبرون موظفين لدى الكيان الموظف. يمكن إعفاء المالكين الذين هم موظفون من المنافع إذا استوفوا إعفاءات الموظفين.
- يُعتبر صاحب العمل "شركة صغيرة" إذا كان يعمل لديه 10 موظفين أو أقل. يشمل ذلك الموظفين بدوام كامل وبدوام جزئي والموظفين المؤقتين بما في ذلك أولئك الذين يتم توفيرهم من خلال وكالة خدمات أو توظيف مؤقتة أو جهة مماثلة.
- بمجرد أن يوظف صاحب العمل 11 موظفاً أو أكثر لمدة 20 أسبوع عمل أو أكثر في السنة التقويمية الحالية أو السابقة، لا يمكن لصاحب العمل أن يكون "شركة صغيرة" مرة أخرى حتى يستوفي المتطلبات المذكورة أعلاه.
- إنّ ماري هي صاحبة مطعم محلي. وهي توظف لديها 8 أفراد من كانون الثاني/يناير 2025 حتى آذار/مارس 2025، ثم توظف 12 فرداً لمدة 20 أسبوعاً من نيسان/أبريل 2025 حتى أيلول/سبتمبر 2025. بسبب مغادرة الموظفين للدراسة، سيتم تقليص حجم طاقم عملها إلى 8 موظفين مرة أخرى بدءاً من تشرين الأول/أكتوبر 2025 ويستمر ذلك إلى أجل غير محدد. كان مطعم ماري عبارة عن شركة صغيرة منذ كانون الثاني/يناير 2025 حتى وصل إلى عتبة 20 أسبوع عمل. بمجرد الوصول إلى عتبة 20 أسبوع عمل أو أكثر مع 11 موظفاً أو أكثر، لن يُعتبر المطعم شركة صغيرة لبقية عام 2025 ولعام

2026 كله. ابتداءً من كانون الثاني/يناير 2027، يمكن اعتبار مطعم ماري بمثابة شركة صغيرة مرة أخرى.

6. متى يبدأ الموظف المؤهل في تجميع الإجازات المرضية المستحقة؟

- بالنسبة للشركات الصغيرة، في الأول من تشرين الأول/أكتوبر 2025، أو عند بدء عمل الموظف، أيهما لاحقاً.
- بالنسبة لجميع أصحاب العمل الآخرين، يبدأ التجميع في 21 شباط/فبراير 2025، أو عند بدء عمل الموظف، أيهما لاحقاً.

7. إذا لم يحتسب صاحب العمل الإجازات مقدماً (انظر "التحميل المسبق")، فما هو التجميع للموظفين بالساعة والموظفين ذوي الراتب الشهري؟

- للموظفين بالساعة:
- أصحاب الشركات الصغيرة:
- يجب على موظفي الشركات الصغيرة تجميع ما لا يقل عن ساعة واحدة من الإجازة المرضية المستحقة لكل 30 ساعة عمل، ولكن لا يحق لهم استخدام أكثر من 40 ساعة من الإجازات المرضية المكتسبة المدفوعة في سنة تقويمية ما لم يختار صاحب العمل حدًا أعلى.
- تعمل ميري في شركة صغيرة؛ حيث تعمل 40 ساعة في الأسبوع. بحلول نهاية العام، يجوز لها تجميع ما يصل إلى 69 ساعة من الإجازات المرضية المستحقة المدفوعة، ولكن يجوز لصاحب العمل أن يحد من استخدام ميري لفترة 40 ساعة فقط ما لم يختار حدًا أعلى.
- جميع أصحاب العمل الآخرين:
- يجب على جميع الموظفين الآخرين تراكم ما لا يقل عن ساعة واحدة من الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة الأجر لكل 30 ساعة عمل، ولكن لا يحق لهم استخدام أكثر من 40 ساعة من الإجازات المرضية المستحقة مدفوعة الأجر سنوياً ما لم يختار صاحب العمل حدًا أعلى.
- إن ريان هو موظف بالساعة يعمل 50 ساعة في الأسبوع؛ ويحدد صاحب العمل استخدامه لساعات العمل بمدة 72 ساعة. وبحلول نهاية العام، سيكون لديه 86 ساعة من الإجازات المرضية المستحقة.
- للموظفين ذوي الرواتب:
- لأغراض تجميع الإجازات المرضية المستحقة المدفوعة بموجب هذا القانون، يُفترض أن الموظف المعفي من متطلبات العمل الإضافي بموجب القسم (1)(a)13 من قانون معايير العمل العادلة، المادة 29 من القانون (1)(a)213 من قوانين الولايات المتحدة، يعمل 40 ساعة في كل أسبوع عمل ما لم يكن أسبوع العمل العادي للموظف أقل من 40 ساعة، وفي هذه الحالة يتم تجميع الإجازات المرضية المستحقة على أساس أسبوع العمل العادي هذا.
- إن سو موظفة بدوام جزئي براتب مقابل 15 ساعة في الأسبوع. وبحلول نهاية العام، سيكون لديها 26 ساعة من الإجازات المرضية المستحقة.

- أندريا هي موظفة براتب شهري مقابل 40 ساعة في الأسبوع. وبحلول نهاية العام، سيكون لديها 69 ساعة من الإجازات المرضية المستحقة. إذا كان من الممكن تحديد استخدام أندريا في شركة صغيرة لفترة 40 ساعة فقط، في حين أنه في أي شركة أخرى يمكن أن تستخدم أندريا جميع ساعات العمل المجمع.

• قواعد خاصة لموظفي طاقم طيران الخطوط الجوية:

- يُفترض أن الموظف المشمول بالمادة 29 من القانون رقم 825.801 من قانون اللوائح الفيدرالية (29 CFR 825.801) قد عمل ما لا يقل عن 40 ساعة في كل أسبوع عمل أو يُفترض أن يكون قد عمل ما لا يقل عن 30 ساعة إذا كان يعمل في شركة صغيرة.

8. هل يجوز لصاحب العمل توظيف الموظفين بدوام كامل واستخدام طريقة التجميع للموظفين بدوام جزئي؟

- نعم، يمكن لصاحب العمل استخدام كلا الطريقتين لتصنيف الموظفين بشكل مختلف.

9. ما هو تأثير قانون الإجازات المرضية المستحقة على اتفاقيات التفاوض الجماعي في 21 شباط/فبراير 2025 أو بعده؟

- إذا كان موظفو صاحب العمل مشمولين باتفاقية مساومة جماعية سارية المفعول في تاريخ سريان هذا القانون وكانت اتفاقية التفاوض الجماعي تتعارض مع هذا القانون، فإن هذا القانون ينطبق اعتباراً من تاريخ انتهاء الصلاحية المذكور في اتفاقية التفاوض الجماعي.

- تتضمن اتفاقية المساومة الجماعية شروطاً تتعلق بالإجازة المرضية أو منافع الإجازة المرضية: شرط أن تتضمن اتفاقية المساومة الجماعية شروطاً تتعلق بالإجازة المرضية أو الإجازة المدفوعة مع استخدامات الإجازات المرضية أو ميزة مماثلة، فإن شروط اتفاقية المساومة الجماعية تنطبق، حتى لو كانت الميزة أقل مما هو مطلوب بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة، حتى انتهاء صلاحية الاتفاقية أو تجديدها أو تمديدها أو إعادة التفاوض عليها بطريقة أخرى. وتطبق الاتفاقية أيضاً في المواقف التي تستبعد فيها صراحةً منافع الإجازة المرضية.

- يعمل أرماندو لصالح صاحب عمل خاضع لاتفاقيات التفاوض الجماعي. تم توقيع هذه الاتفاقية في تشرين الثاني/نوفمبر 2024 وتتضمن 40 ساعة من الإجازة المرضية للموظفين المغطاة. تقدم هذه الاتفاقية فائدة تتعارض مع قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA). يسري هذا القانون عند انتهاء اتفاقيات التفاوض الجماعي الخاصة بهم.

- إنّ اتفاقية المساومة الجماعية صامتة فيما يتعلق بمنافع الإجازات المرضية: يكون الموظفون الذين تشملهم اتفاقية مساومة جماعية صامتة تماماً بشأن الإجازة المرضية، إما للوحدة بأكملها أو للتصنيفات المحددة التي تغطيها الاتفاقية، خاضعين لقانون الإجازات المرضية المستحقة ويبدأون في تجميع المزايا في 21 شباط/فبراير 2025، ما لم يكونوا أصحاب شركات صغيرة كما هو موضح أعلاه.

- يعمل نيك لدى صاحب عمل وقع على اتفاقيات التفاوض الجماعي. تنتهي الاتفاقية في حزيران/يونيو 2026 ولا تتضمن منافع الإجازة المرضية. في 21 شباط/فبراير 2025، سيكون نيك مؤهلاً للحصول على قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA).

10. ما هي سنة المنافع؟

- إن سنة المنافع هي فترة منتظمة ومتتالية مدتها اثني عشر شهراً يحددها صاحب العمل وتستخدم لحساب منافع الموظف المؤهل.

11. هل يجوز لصاحب العمل أن يسمح بتجميع واستخدام أكثر من 40 أو 72 ساعة من الإجازة المرضية المستحقة؟

- نعم، يجوز لأصحاب العمل السماح لموظفيهم باستخدام أكثر من 72 ساعة من الإجازة المرضية المستحقة، أو 40 ساعة للشركات الصغيرة، خلال فترة 12 شهراً. يسمح قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) لأصحاب العمل بالحد من استخدام وقت الإجازة المستحقة إلى 72 ساعة، أو 40 ساعة للشركات الصغيرة، لفترة 12 شهراً.

12. الاحتساب المسبق: هل يجوز لصاحب العمل تقديم الوقت الإجمالي للإجازات المرضية المستحقة كلها مرة واحدة؟

- نعم. ويعتبر الاحتساب المسبق بديلاً لطريقة التجميع الموضحة أعلاه. في حالة التحميل المسبق، يجب أن تكون الساعات متاحة للاستخدام الفوري.
- بالنسبة للموظفين بدوام كامل (على سبيل المثال، عادة 40 ساعة أو أكثر في الأسبوع)، يجوز لصاحب العمل تحميل الموظف 72 ساعة على الأقل، أو 40 ساعة للشركات الصغيرة، من الإجازة المستحقة في بداية سنة الاستحقاق أو في تاريخ توظيف الفرد خلال سنة الاستحقاق على أساس نسبي.
- بالنسبة للموظفين بدوام جزئي (على سبيل المثال، الذين يعملون عادة أقل من 40 ساعة في الأسبوع)، يجوز لصاحب العمل تحميل أقل من 40 ساعة للشركات الصغيرة وأقل من 72 ساعة لأصحاب العمل الآخرين إذا [\(MCL 408.963\)](#):

- يقدم صاحب العمل للموظف بدوام جزئي إشعاراً خطياً بعدد الساعات التي من المتوقع أن يعملها الموظف بدوام جزئي لمدة عام في وقت التوظيف؛

- يجب أن يكون مقدار الإجازة المرضية المستحقة المقدم للموظف بدوام جزئي في بداية العام متناسباً على الأقل مع الإجازة المرضية المستحقة الذي يستحقه الموظف بدوام جزئي إذا عمل الموظف بدوام جزئي جميع الساعات المتوقعة كما هو منصوص عليه في الإشعار الخطي؛ و

- إذا عمل الموظف بدوام جزئي ساعات أكثر مما هو متوقع كما هو منصوص عليه في الإشعار الخطي، فيجب على صاحب العمل أن يوفر للموظف بدوام جزئي إجازة مرضية إضافية مستحقة وفقاً لمتطلبات الاستحقاق (على سبيل المثال، ساعة واحدة لكل 30 ساعة عمل).

- إذا اعتمد صاحب العمل هذه الممارسة، فإنه لا يتطلب السماح للموظفين بنقل بنقل الإجازة المرضية غير المستخدمة إلى سنة الاستحقاق التالية، وحساب الساعات المجمعّة الخاصة بالموظف وتتبعه، أو دفع قيمة الإجازة المرضية غير المستخدمة للموظف.

13. هل يمكن للموظف نقل الإجازات المرضية المستحقة غير المستخدمة من سنة المنافع إلى السنة التالية؟

- نعم، إذا كان صاحب العمل يستخدم طريقة التجميع، أي ساعة واحدة لكل 30 ساعة عمل، فيسمح للموظفين بنقل ما يصل إلى 40 ساعة بالنسبة للشركات الصغيرة و 72 ساعة بالنسبة لأصحاب العمل الآخرين.
- يجب على أصحاب العمل الذين يستخدمون هذه الطريقة حساب الساعات المجمعّة للموظفين وتتبعها.

14. هل يفقد الموظف ساعات العمل المجمعّة في حالة تسريحه أو إنهاء خدمته أو نقله إلى مكان آخر؟

- يحتفظ الموظفون المنفصلون عن العمل لمدة 6 أشهر أو أقل بكل إجازة مرضية مكتسبة لهم قبل الانفصال، ويبدأون في تجميع ساعات إضافية عند إعادة التوظيف، ويمكنهم استخدام أي ساعات مجمعّة ما لم يتم دفعها عند الانفصال (انظر السؤال حول الدفع).
- يحتفظ الموظفون الذين تم نقلهم إلى تصنيف أو موقع آخر لدى نفس صاحب العمل بجميع ساعات العمل المجمعّة ويستمرّون في تجميع الساعات ما لم يتم دفعها عند الفصل (انظر السؤال حول الدفع).
- يفقد الموظفون الذين انفصلوا عن العمل لدى نفس صاحب العمل لمدة تزيد عن 2 أشهر كافة الإجازات المرضية المستحقة المجمعّة وغير المستخدمة، إلا إذا سمحت سياسة صاحب العمل بالحفاظ على هذه الساعات.

15. متى تكون الإجازة المرضية المستحقة متاحة للاستخدام من قبل الموظف المؤهل؟

- باستثناء الشركات الصغيرة، يبدأ الموظفون الذين تم توظيفهم في 21 شباط/فبراير 2025 في التجميع ويمكنهم استخدام الساعات المجمعّة على الفور. يجوز لصاحب العمل الذي يعتمد مبدأ التحميل المسبق تقسيم فترة عام 2025 لتتوافق مع فترة الـ 12 شهراً التي حددها صاحب العمل.
- على سبيل المثال: يعتزم صاحب العمل استخدام السنة التقويمية لأغراض قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA)، وقد يحمل صاحب العمل مسبقاً بناءً على الفترة من 21 شباط/فبراير 2025 حتى نهاية عام 2025. الصيغة: 21 شباط/فبراير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر يساوي 365/314 يوماً، أو 86%. يمكن لصاحب العمل أن يحمل 62 ساعة مسبقاً بحلول عام 2025. لا يُلزم أصحاب العمل الصغار بالبداة قبل الأول من تشرين الأول/أكتوبر 2025.
- يحمل صاحب عمل ميشيل مسبقاً 80 ساعة من إجازة مدفوعة في الأول من كانون الثاني/يناير. إنهم يسمحون لموظفيهم باستخدام إجازتهم المدفوعة للمرض والإجازات والأمور الشخصية. استخدمت ميشيل 40 ساعة من وقتها في شهر كانون الثاني/يناير. زاد صاحب عمل ميشيل في 21 شباط/فبراير الحد الأقصى لراتبها إلى 62 ساعة لتلبية متطلبات قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) للسنة النسبية.
- يعمل لاري لدى نفس صاحب العمل الذي تعمل فيه ميشيل، ولم يستخدم إجازة مدفوعة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 21 شباط/فبراير. يبقى بنك الإجازة المدفوعة الخاص به عند 80 ساعة. يستوفي بنك لاري متطلبات التحميل المسبق لمدة عام نسبي.

- إذا تم استخدام طريقة الاستحقاق لحساب الإجازة المرضية المستحقة، فقد يجوز لصاحب العمل أن يطلب من الموظف الجديد، الذي تم تعيينه في 21 شباط/فبراير 2025 أو بعده، الانتظار حتى اليوم المائة والعشرين من التقويم بعد بدء العمل قبل استخدام الإجازات المرضية المستحقة المجمّعة.
- كبديل لتتبع الاستحقاقات، إذا كان صاحب العمل يحمل فوائد الإجازة المرضية المستحقة مقدماً، فإن شرط الـ 120 يوماً تقويمياً لا ينطبق.
- يُعتبر الموظفون الذين أعيد توظيفهم خلال فترة الشهرين وكأنهم استمروا في العمل لأغراض قانون الإجازات المرضية المستحقة وبقية فترة الانتظار التي تبلغ 120 يوماً تقويمياً، إذا لزم الأمر (ما لم يتم دفعها بموجب السؤال الشائع رقم 12).
- في حالة استخدام طريقة الاستحقاق، يجوز للموظف استخدام الإجازة المرضية المستحقة كما هي مجمّعة بغض النظر عن فترة الدفع. بمجرد اكتمال العمل لمدة 30 ساعة، يحق للموظف استخدام ساعة واحدة من الإجازة المرضية المستحقة بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA).
- يجوز للموظفين استخدام قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) لساعات العمل المجدولة.
- يجوز لأصحاب العمل أن يطلبوا من الموظفين المناوبين استخدام نظام قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) خلال الفترات الزمنية التي من المقرر أن يعمل فيها الموظف المناوب، أو الفترات الزمنية التي كان من المقرر أن يعمل فيها الموظف المناوب ولكن لظروف تبرر استخدام الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة.
- إن روز هي موظفة عند الطلب، ومن المقرر أن تعمل لمدة خمسة أيام متتالية. بافتراض وجود ظروف تبرر استخدام الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة، يجوز لروز استخدام تلك الإجازة المتوفرة لكامل الفترة المقررة التي تبلغ خمسة أيام أو جزء منها.
- يتلقى جيكوب اتصالاً من صاحب العمل للعمل في نفس اليوم واليوم التالي. بافتراض وجود ظروف تبرر استخدام الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة، يجوز لجيكوب استخدام تلك الإجازة المتوفرة لكامل الفترة أو أي جزء من اليومين.
- يسمح صاحب عمل إليزابيث لموظفيه باختيار فترات العمل من جدول معلن. بافتراض وجود ظروف تبرر استخدام الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة، يجوز لإليزابيث المناوبة استخدام الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة المتوفرة لجميع أو أي جزء من ساعات العمل التي تختارها وتُخصص لها.

16. هل يجب أن يتم احتساب الإجازات المرضية المستحقة بزيادات مدتها ساعة واحدة؟

- لا، يجوز لصاحب العمل السماح بزيادات مدتها ساعة واحدة أو أقل زيادة يستخدمها صاحب العمل لحساب الغيابات أو استخدام الوقت الآخر.

17. ما هي الأسباب التي تجعل الموظف المؤهل يستخدم الإجازة المرضية المستحقة؟

- يجب على صاحب العمل أن يسمح للموظف باستخدام الإجازة المرضية المستحقة المجمّعة لأي من الأمور التالية:

- المرض النفسي أو الجسدي أو الإصابة أو الحالة الصحية للموظف أو أحد أفراد أسرته؛ التشخيص الطبي أو الرعاية أو العلاج للمرض النفسي أو الجسدي أو الإصابة أو الحالة الصحية للموظف أو أحد أفراد أسرته؛ أو الرعاية الطبية الوقائية للموظف أو أحد أفراد أسرته.
- إذا كان الموظف أو أحد أفراد أسرته ضحية للعنف الأسري أو الاعتداء الجنسي، للحصول على رعاية طبية أو استشارات نفسية أو غيرها من الاستشارات للإصابة الجسدية أو النفسية أو الإعاقة؛ للحصول على خدمات من منظمة خدمات الضحايا؛ للانتقال بسبب العنف الأسري أو الاعتداء الجنسي؛ للحصول على خدمات قانونية؛ أو للمشاركة في أي إجراءات مدنية أو جنائية تتعلق بالعنف الأسري أو الاعتداء الجنسي أو الناتجة عنه؛
- للاجتماعات في مدرسة الطفل أو مكان الرعاية المتعلقة بصحة الطفل أو إعاقته، أو آثار العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي على الطفل؛ و
- لإغلاق مكان عمل الموظف بأمر من مسؤول عام بسبب حالة طوارئ صحية عامة؛ أو لحاجة الموظف لرعاية طفل تم إغلاق مدرسته أو مكان رعايته بأمر من مسؤول عام بسبب حالة طوارئ صحية عامة؛ أو عندما تقرر السلطات الصحية المختصة أو مقدم الرعاية الصحية أن وجود الموظف أو أحد أفراد أسرته في المجتمع من شأنه أن يعرض صحة الآخرين للخطر بسبب تعرض الموظف أو أحد أفراد أسرته لمرض معدٍ، بغض النظر عما إذا كان الموظف أو أحد أفراد الأسرة قد أصيب بالفعل بالمرض المعدي.
- لا يجوز لصاحب العمل أن يطلب من الموظف البحث عن أو تأمين عامل بديل كشرط لاستخدام الإجازة المرضية المستحقة.

18. من يعتبر فرداً من العائلة؟

- تشمل أفراد العائلة ما يلي:
- الطفل البيولوجي أو المتبنى أو الطفل بالتبني أو الطفل غير الشرعي أو الوصي القانوني أو طفل الشريك في المنزل أو الطفل الذي يكون الموظف في مقام والديه.
- ولي الأمر البيولوجي، أو ولي الأمر بالتبني، أو زوج الأم، أو ولي الأمر المتبني أو الوصي القانوني للموظف أو زوج الموظف أو شريكه في المنزل أو الشخص الذي كان في محل ولي الأمر عندما كان الموظف طفلاً قاصراً.
- جدّ/جدة.
- حفيد/حفيدة.
- شقيق/ة بيولوجي أو شقيق/ة بالتبني أو شقيق/ة متبني.
- أي فرد آخر مرتبط بالدم.
- يعني "الشريك في المنزل" شخصاً بالغاً في علاقة ملتزمة مع شخص بالغ آخر، بما في ذلك العلاقات بين نفس الجنس وبين جنسين مختلفين.
- تعني "العلاقة الملتزمة" العلاقة التي يتقاسم فيها الموظف وفرد آخر المسؤولية عن قدر كبير من الرفاهية المشتركة لكل منهما، مثل أي علاقة بين أفراد من نفس الجنس أو جنس مختلف يتم منحها اعترافاً قانونياً من قبل الولاية أو التقسيم السياسي أو مقاطعة كولومبيا كزواج أو علاقة مماثلة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الاتحاد المدني.

19. هل يتعين على أصحاب العمل إنشاء "رصيد" منفصل للوقت المخصص للإجازات المرضية المكتسبة، أم يمكن لأصحاب العمل استخدام سياسات الإجازة المدفوعة الحالية؟

• كلا. يمكن استخدام سياسة الإجازة المدفوعة لصاحب العمل طالما أنها توفر على الأقل نفس المنافع المنصوص عليها في قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA)، ويمكن استخدامها للأغراض نفسها، وفي ظل الظروف نفسها، وتتجمع بمعدل يساوي المعدل الموصوف في قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) أو أكبر منه.

20. إذا أنشأ صاحب العمل صندوقاً مشتركاً للإجازات يتضمن إجازة شخصية مدفوعة وعطلة وإجازة مرضية. هل أستحق المزيد من الإجازات المرضية إذا استخدمت كل إجازاتي في عطلتي؟

• لا، إذا منحك صاحب العمل وقتاً لاستخدامه كإجازة مدفوعة أو إجازة أو إجازة مرضية، وقد استوفى الحد الأدنى للتجميع الخاص بقانون الإجازات المرضية المستحقة، فلن يحق لك الحصول على المزيد من الإجازات

21. ما هو معدل الأجر المطلوب مقابل إجازة مرضية مستحقة؟

• يجب الدفع مقابل الإجازة المرضية المكتسبة بمعدل أجر يساوي القيمة الأكبر من (i) الأجر بالساعة العادي للموظف أو الأجر الأساسي، أو (ii) معدل الحد الأدنى للأجور في ميشيغان الساري آنذاك بموجب القانون رقم 408.934 من قوانين ميشيغان المجموعة، بصيغته المعدلة.

• لا يتطلب قانون الإجازات المرضية المستحقة من صاحب العمل تضمين أجر العمل الإضافي، أو أجر العطلة، أو المكافآت، أو العمولات، أو الأجر التكميلي، أو الأجر بالساعة، أو الإكراميات، أو المكافآت في حساب الأجر بالساعة العادي أو الأجر الأساسي للموظف.

22. هل يجب دفع الإجازات المرضية المستحقة المجمعة وغير المستخدمة عند انتهاء الخدمة؟

• كلا. لا يحتاج الموظفون إلى الحصول على أجر مقابل الإجازات المرضية المستحقة المجمعة وغير المستخدمة عند الفصل بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA). ومع ذلك، فإن القانون العام رقم 390 لسنة 1978، وقانون دفع الأجور والمنافع الإضافية، قد يتطلب الدفع عند إنهاء الخدمة وفقاً لسياسة أو عقد صاحب العمل الخطي.

23. هل يجوز لصاحب العمل دفع إجازات مرضية غير مستخدمة سنوياً بدلاً من نقل ساعات العمل غير المستخدمة إلى العام التالي، أو عند انتهاء الخدمة بدون توفير ساعات العمل عند إعادة التوظيف؟

• يمكن لأصحاب العمل الذين يستخدمون طريقة الاستحقاق لحساب قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) اختيار إنشاء سياسة تسمح بدفع أجور الموظفين أو ترحيلها حتى 40 ساعة للشركات الصغيرة، و72 ساعة لأصحاب العمل الآخرين. لا يُطلب من أصحاب العمل السماح بنقل أو دفع الإجازة المرضية المستحقة غير المستخدمة.

• يجوز لصاحب العمل أن يدفع عند إنهاء الخدمة أو الفصل بدلاً من إعادة احتساب إجازة مرضية مستحقة سابقاً إذا أعيد توظيفه خلال شهرين من الفصل.

24. إذا كان صاحب العمل "يحمل مسبقاً" الإجازة المرضية، فهل يستطيع استرداد الإجازة المستخدمة أكثر مما كان سيتم جمعه اعتباراً من تاريخ الفصل؟

- نعم. يجوز لصاحب العمل تحديد العدد الذي كان سيتم تجميعه اعتباراً من تاريخ الفصل واسترداد قيمة الإجازة المستخدمة أكثر من رصيد الإجازات المعدل للموظف، بشرط ألا يؤدي هذا الخصم إلى خفض الراتب النهائي إلى أقل من الحد الأدنى للأجور وأن يكون صاحب العمل قد حصل على اتفاق خطي مسبق طوعي للخصم.

25. هل يجوز لصاحب العمل أن يطلب من الموظف تقديم إشعار باستخدام الإجازات المرضية المكتسبة؟

- إذا لم تكن الحاجة إلى إجازة مرضية مستحقة متوقعة، يجوز لصاحب العمل أن يطلب:
 - من الموظف إخطار صاحب العمل بنيته باستخدام الإجازة المرضية المكتسبة في أقرب وقت ممكن. يعتمد اتخاذ القرار بشأن ما هو ممكن عملياً على الحقائق والظروف الفريدة لكل حالة، ويجب على الأطراف التعامل مع هذا المطلب بعقلانية. يتضمن قانون الإجازات الطبية والعائلية (FMLA) أيضاً إشعاراً في أقرب وقت ممكن بشأن الإجازة غير المتوقعة. ولتحقيق الاتساق، فإن الاعتبار بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة سيكون مماثلاً؛ أو
 - وفقاً لسياسة صاحب العمل المتعلقة بطلب إجازة مرضية أو إجازة، إذا قدم صاحب العمل للموظف نسخة خطية من السياسة تتضمن إجراءات حول كيفية تقديم الموظف للإشعار، ويسمح لمطلب إشعار صاحب العمل للموظف بتقديم إشعار بعد أن يكون الموظف على علم بالحاجة إلى إجازة مرضية مستحقة.
 - إذا كانت الحاجة إلى إجازة مرضية مكتسبة متوقعة، يجوز لصاحب العمل أن يطلب إشعاراً مسبقاً لا يتجاوز 7 أيام قبل تاريخ بدء الإجازة المرضية المكتسبة.
 - يتطلب صاحب عمل بن عاده من موظفيه تقديم إشعار مسبق بمدة 24 ساعة على الأقل عن أي غياب وفقاً للسياسة الخطية. قبل ساعتين من مناوبة بن، بدأت طفلة تعاني من الالتهاب في المعدة وكان على بن أن يأخذها إلى الطبيب. في ظل هذه الظروف، لا يحتاج بن إلى الامتثال لسياسة صاحب العمل المتعلقة بالإشعار المسبق لمدة 24 ساعة؛ بل يتعين عليه تقديم إشعار في أقرب وقت ممكن بشأن استخدامه لقانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA).
 - لدى صاحب عمل جو سياسة خطية تتطلب إشعاراً مسبقاً بسبعة أيام من موظفيه لاستخدام الوقت الآمن والإجازات المرضية عندما يكون الغياب متوقعاً. يحدد جو موعد لإجراء فحص وقائي لابنته قبل عدة أشهر من الفحص، لكنه ينسى إبلاغ صاحب العمل حتى يومين قبل الموعد. في ظل هذه الظروف، يجوز لصاحب العمل أن يرفض استخدام جو لقانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) للتعيين حيث أن سياسته الخطية تُلبي متطلبات قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) وكان استخدام هذا القانون متوقعاً.

26. هل يجوز لصاحب العمل أن يطلب توثيق استخدام الإجازة المرضية المكتسبة؟

- بالنسبة للإجازة المرضية المستحقة لمدة تزيد عن ثلاثة أيام متتالية، يجوز لصاحب العمل أن يطلب توثيقاً معقولاً يثبت أن الإجازة المرضية المستحقة قد تم استخدامها لغرض مسموح به. ويجب على الموظف، عند الطلب، تقديم هذه الوثائق في مدة لا تتجاوز 15 يوماً بعد طلب صاحب العمل لها.
- لا ينبغي أن تتضمن الوثائق المطلوبة من قبل صاحب العمل وصفاً للمرض أو تفاصيل عن العنف.
- إذا طلب صاحب العمل توثيقاً، يكون مسؤولاً عن دفع جميع النفقات التي يتحملها الموظف من جيبه الخاص للحصول على التوثيق.
- لا يجوز لصاحب العمل تأخير بدء الإجازة بسبب عدم استلام الوثائق.

27. هل يمكن للموظف عدم الاتصال وعدم الحضور لمدة ثلاثة أيام بدون الرجوع إلى صاحب العمل؟

- بشكل عام، كلا. إلا في ظل ظروف قصوى، على سبيل المثال، عندما يكون الموظف غير قادر على تقديم إشعار.
 - يجب على الموظف تقديم الإشعار في أقرب وقت ممكن.
 - قد يخضع الموظف للعقاب لعدم اتباعه سياسة وإجراءات الإخطار الخاصة بصاحب العمل إذا:
 - إذا لم تكن حاجة الموظف إلى الإجازة المرضية المستحقة متوقعة، يجوز لصاحب العمل أن يطلب من الموظف إخطاره بنيته بإحدى الطريقتين التاليتين:
- (أ) في أقرب وقت ممكن.
 - (ب) وفقاً لسياسة صاحب العمل المتعلقة بطلب أو استخدام إجازة أو إجازة مرضية إذا تم استيفاء كلا الشرطين التاليتين:
- (أ) في تاريخ توظيف الموظف، أو في تاريخ سريان قانون التعديل لعام 2025 الذي أضاف هذه الفقرة الفرعية، أو في تاريخ سريان سياسة صاحب العمل، أيهما أحدث، يقدم صاحب العمل للموظف نسخة خطية من السياسة تتضمن إجراءات حول كيفية تقديم الموظف للإشعار.
 - (ii) يسمح شرط إخطار صاحب العمل للموظف بتقديم الإشعار بعد أن يكون الموظف على علم بالحاجة إلى الإجازة المرضية المستحقة.
- لا يجوز لصاحب العمل الذي يتطلب إشعاراً بإجازة مرضية غير متوقعة بموجب الفقرة الفرعية (3) (ب) أن يرفض استخدام الموظف لإجازة مرضية مستحقة غير متوقعة إذا كان أي من الشروط التالية ينطبق:
 - (أ) لم يقدم صاحب العمل سياسة خطية للموظف كما هو مطلوب بموجب الفقرة الفرعية (ب) (أ).
 - (ب) يجري صاحب العمل تغيير على السياسة الخطية ولم يقدم إشعاراً بالتغيير إلى الموظف في غضون 5 أيام من التغيير.

28. هل يجوز لصاحب العمل طرح أسئلة بخصوص ضرورة استخدام الإجازة المرضية المستحقة؟

- عند استخدام الإجازة بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA)، يجب على الموظفين تقديم معلومات كافية لصاحب العمل لتحديد ما إذا كانت الإجازة تلي الاستخدامات المؤهلة بموجب هذا القانون.
- إذا كان صاحب العمل غير متأكد، فقد يطرح أسئلة إضافية حول طبيعة الإجازة لتحديد ما إذا كانت تلي الاستخدامات المؤهلة.

29. هل يجوز لصاحب العمل أن يجعل الموظف يستخدم إجازته المرضية قبل استخدام أنواع أخرى من الإجازات؟

- لا، يجب على الموظف أن يطلب استخدام الإجازة المرضية المستحقة.

30. كيف يتفاعل قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) مع قانون الإجازات الطبية والعائلية (FMLA)؟

• كما هو الحال مع منافع الإجازات الأخرى، قد يتم تشغيل قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA) بالتزامن مع الإجازات الموافق عليها وفقاً لقانون الإجازات الطبية والعائلية (FMLA) بشرط أن تفي الإجازة بمتطلبات قانون الإجازات الطبية والعائلية (FMLA). ومع ذلك، إذا تم استخدام إجازة بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA)، فسيتم تطبيق متطلبات الإشعار المسبق، والإجازة غير المتوقعة، ومتطلبات التوثيق، بموجب أحكام قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA).

• بمجرد استنفاد إجازة بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة أو عدم استخدامها لإجازة بموجب قانون الإجازات الطبية والعائلية أو إجازة أخرى مغطاة، تنطبق أحكام قانون الإجازات الطبية والعائلية أو إجازة أخرى.

31. هل يقع على عاتق صاحب العمل واجب الحفاظ على سرية المعلومات المقدمة من قبل الموظف؟

• نعم. يجب على أصحاب العمل الحفاظ على سرية المعلومات المتعلقة بالصحة والعنف الأسري والاعتداء الجنسي بشأن الموظف أو أحد أفراد أسرته ولا يجوز لهم الكشف عن المعلومات للآخرين بدون إذن منه.

32. ما هي الإجراءات التي يمكن لصاحب العمل اللجوء إليها في حالة فشل الموظف في اتباع سياسات الإخطار والتوثيق المعمول بها؟

- ينبغي لأصحاب العمل استشارة محامٍ للحصول على إرشادات بشأن متطلبات إنشاء الإشعار والتوثيق.
- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراءات انتقامية ضد الموظف أو التمييز ضده لأنه مارس حقاً محمياً بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة.
- لا يجوز لسياسة التحكم في الغياب لدى صاحب العمل أن تعامل الإجازة المرضية المستحقة المأخوذة بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة على أنها غياب قد يؤدي إلى أو ينتج عنه إجراءات انتقامية من جانب الموظفين، ما لم يكن الموظف لا يتبع سياسة صاحب العمل المكتوبة بالنسبة للإشعار كما هو موضح أعلاه.
- يجوز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات شخصية سلبية ضد الموظف إذا استخدم الموظف الإجازة المرضية المستحقة لغرض آخر غير الغرض الموصوف أو انتهك متطلبات الإشعار بموجب هذا القانون.
- تنطبق الحماية التي يوفرها قانون الإجازات المرضية المستحقة على أي شخص يدعي عن طريق الخطأ ولكن بحسن نية حدوث انتهاك لهذا القسم.

33. ما هي متطلبات حفظ السجلات لدى صاحب العمل بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA)؟

• يجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بالسجلات التي توثق ساعات العمل والإجازات المرضية المستحقة التي أخذها الموظفون لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات. يجب أن تكون هذه السجلات متاحة لقسم الأجور والساعات مع إشعار مناسب وفي وقت متفق عليه بين الطرفين.

34. هل يتضمن قانون الإجازات المرضية المستحقة إشعاراً أو شرطاً للنشر؟

• نعم، يجب على أصحاب العمل تقديم إشعار كتابي بحقوق الموظف بموجب قانون الإجازات المرضية المستحقة في وقت التوظيف أو في 23 آذار/مارس 2025، أيهما لاحقاً. يتطلب الإشعار معلومات محددة يمكن العثور عليها في القانون على الموقع الإلكتروني www.michigan.gov/wagehour.

• يُطلب من أصحاب العمل أيضاً عرض ملصق في مكان العمل يحتوي على الحقوق المحددة المذكورة في قانون الإجازات المرضية المستحقة (ESTA). سنتنشى الإدارة الملصق ويمكن أيضاً العثور عليه على الموقع www.michigan.gov/wagehour.

35. ما هو العلاج المتاح للموظفين أو غيرهم ممن يعتقدون أن صاحب العمل قد انتهك القانون؟

- يمكن تقديم المطالبة إلى قسم الأجور والساعات خلال 3 سنوات من تاريخ الانتهاك المزعوم. سيتم استكمال التحقيق، ومحاولة الوساطة، إذا لزم الأمر. إذا تم العثور على انتهاك، يجوز للإدارة منح جميع أشكال الإغاثة المناسبة بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر دفع جميع الإجازات المرضية المستحقة التي تم حجبتها بشكل غير صحيح، وجميع الأضرار التي تكبدها المشتكي نتيجة لانتهاك هذا القانون، والأجور المتأخرة، وإعادة التعيين في حالة فقدان الوظيفة.

36. ما هي العقوبات التي تفرض على صاحب العمل عند مخالفة القانون؟

- بالإضافة إلى التدابير المدنية المتاحة للموظفين المتضررين، فإن صاحب العمل الذي يفشل في توفير إجازة مرضية مستحقة يتعرض لغرامة إدارية قدرها 1000 دولار، وربما غرامة مدنية إضافية تصل إلى 8 أضعاف الأجر العادي للموظف بالساعة.
- يخضع صاحب العمل الذي ينتهك عمداً متطلبات النشر لغرامة إدارية قدرها \$100 لكل انتهاك منفصل.

37. كيف يمكنني تقديم مطالبة بسبب انتهاكات قانون الإجازة المرضية المستحقة؟

- يمكن تقديم المطالبات عبر الإنترنت على الموقع www.michigan.gov/wageclaim، أو شخصياً في مكتب قسم الأجور والساعات (راجع الموقع الإلكتروني للمواقع)، أو يمكن طلب استمارة عن طريق الاتصال على الرقم (4MI-WAGE) 855-464-9243. تتوفر استمارات المطالبة باللغات الإنكليزية والإسبانية والعربية.

38. ماذا لو كان لدي أسئلة إضافية؟

- يرجى زيارة الموقع www.michigan.gov/wagehour

تمت المراجعة في 03/07/2025