

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

## إجازة مدفوعة الأجر لتلقي لقاحات كوفيد-19

وقع الحاكم أندرو م. كومو، في 12 مارس 2021، قانونًا جديدًا يمنح الموظفين إجازة مدفوعة الأجر لتلقي لقاحات كوفيد-19. وفيما يلي النص الكامل لأحكام قانون العمل الجديد (الفصل 77 من قوانين سنة 2021).

### الفقرة (196-ج) من قانون العمل وقت الإجازة لتلقي لقاحات كوفيد-19:

1. يُمنح كل موظف إجازة مدفوعة الأجر من جهة العمل لفترة زمنية كافية، لا تزيد عن أربع ساعات لكل حقنة لقاح، ما لم يحصل الموظف على عدد ساعات أكثر طبقًا لاتفاق مفاوضة بين الطرفين أو حسبما تصرح به جهة العمل بطريقة أخرى، للتطعيم ضد كوفيد-19.
  2. تُقدم الفترة الكلية للإجازة الممنوحة بموجب هذه الفقرة بنسبة أجر الموظف العادي، ولا يجوز مبادلتها بأي إجازة أخرى مستحقة لهذا الموظف بطريقة أخرى، بما في ذلك الإجازة المرضية وفقًا للفقرة مائة وستة وتسعين ب من هذه المادة، أو أي إجازة يتم تقديمها بموجب اتفاقية مفاوضة جماعية.
  3. يجوز التنازل عن أحكام هذه الفقرة بموجب اتفاقية مفاوضة جماعية، والشرط اللازم ليكون هذا التنازل صالحًا وساريًا هو أن يشير صراحةً لهذه المادة من القانون.
- وعلاوة على ذلك، ينص القانون على أنه لا يجوز لأي جهة عمل أو وكيلها، أو مسؤول أو وكيل أي شركة أو شراكة أو شركة ذات مسؤولية محدودة أو أي شخص آخر، تسريح أي موظف أو تهديده أو معاقبته أو التمييز ضده أو الانتقام منه بأي طريقة أخرى لأن هذا الموظف قد مارس حقوقه الممنوحة له بموجب هذا القانون، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، طلب أو الحصول على إجازة لتلقي اللقاح ضد كوفيد-19.

## الأسئلة الشائعة

### س: هل يشمل هذا القانون جميع الموظفين؟

وفقًا لأغراض هذا القانون، تشمل جهات العمل أي شخص أو شركة أو شركة ذات مسؤولية محدودة أو مؤسسة توظف أي فرد في أي مهنة أو صناعة أو تجارة أو نشاطًا تجاريًا أو خدمة. وتغطي جهات العمل العامة، بما في ذلك الجهات الحكومية المحلية والولائية، بموجب قانون إجازة لقاح مدفوعة منفصلة بموجب الفقرة 159-ج من قانون الخدمة المدنية لولاية نيويورك.

### س: ما هو الحد الأقصى لعدد ساعات الإجازة المدفوعة المستحقة للموظف بموجب هذا القانون الجديد؟

يعتمد الحد الأقصى لعدد ساعات الإجازة المدفوعة المستحقة للموظف بموجب هذا القانون على عدد الحقن اللازمة للقاح كوفيد-19. فإذا كان لقاح كوفيد-19 يتطلب إعطاء حقنتين، عندئذٍ يستحق الموظف فترتي إجازة مدفوعة تصل مدة الفترة الواحدة منهما إلى أربع ساعات (التي قد تصل إلى ثماني (8) ساعات في المجمل).

### س: ما هي "الفترة الزمنية الكافية" للغياب لتلقي حقنة اللقاح؟

لا يحدد القانون هذه الفترة، ولكن لا يمكن أن تزيد فترة الإجازة المدفوعة لتلقي الحقنة الواحدة عن أربع ساعات.

### س: هل يمكن لأي موظف استخدام هذه الإجازة المدفوعة لمساعدة أحد الأقرباء أو شخصًا آخر في الحصول على اللقاح؟

لا. الإجازة المدفوعة الممنوحة بموجب هذا القانون متوفرة للموظف فقط ليحصل هو شخصيًا على لقاح كوفيد-19.

### س: هل يتعين دفع أجور الموظفين بنسبة معينة خلال فترة الإجازة المدفوعة هذه؟

يقضي القانون أن يتم الدفع للموظفين بنسبة أجرهم العادية.

س: هل يمكن لجهات العمل استبدال هذه الإجازة المدفوعة بخيارات الإجازة الحالية الأخرى، مثل الإجازة المرضية مدفوعة الأجر؟

لا يسمح القانون لجهات العمل باستبدال خيارات الإجازة الحالية الأخرى المتوفرة للموظف، بما في ذلك الإجازة المرضية بموجب الفقرة (ب-196) من قانون العمل أو الإجازة المتوفرة بموجب اتفاقية مفاوضة جماعية.

س: هل يمكن لأي جهة عمل أن تطلب من الموظفين تقديم إخطارًا قبل أخذ فترة الإجازة المدفوعة المُشار إليها؟

لا يمنع القانون جهات العمل من طلب إخطار.

س: هل يمكن لأي جهة عمل أن تطلب إثباتًا لتلقي اللقاح للسماح للموظف بالمطالبة بفترة الإجازة المدفوعة المُشار إليها؟

لا يمنع القانون جهات العمل من إثباتًا لتلقي اللقاح. ومع ذلك، نحث جهات العمل على النظر في أي متطلبات سرية تنطبق على هذه السجلات قبل طلب إثبات تلقي اللقاح.

س: متى يصبح هذا القانون الجديد ساريًا؟

يصبح هذا القانون ساريًا ونافذًا في 12 مارس 2021 ويظل ساريًا حتى تاريخ 31 ديسمبر 2022.

س: ماذا لو أخذ الموظف إجازة للحصول على اللقاح قبل نفاذ هذا القانون؟

لا يُنشئ هذا القانون أي حقوق استحقاق بأثر رجعي ويحق للموظفين الذي حصلوا على اللقاحات في أو بعد 12 مارس 2021 فقط الحصول على الإجازة المدفوعة. ومع ذلك، لا يوجد في القانون ما يمنع جهات العمل من تزويد الموظفين طوعًا بهذه الاستحقاقات بأثر رجعي.

س: كيف يؤثر هذا القانون على أحكام الإجازة بموجب اتفاقيات المفاوضة الجماعية؟

يجوز التنازل عن الحقوق الممنوحة بموجب هذا القانون في أي اتفاقية مفاوضة جماعية. ولاستيفاء متطلبات هذا القانون، يجب أن تشي ر أي اتفاقية خاصةً إلى الفقرة (ج-196) من قانون العمل.

س: ماذا يجب أن يفعل الموظف إذا تم حرمانه من إجازة مدفوعة الأجر بموجب هذا القانون الجديد؟

يجب أن يتصل الموظف بوزارة العمل لتقديم شكوى على رقم (1-888-469-7365) (1-888-4-NYSDOL) أو تقديم شكوى على <https://dol.ny.gov/labor-standards-farm-workers-complaint-form-ls-710>.

س: ماذا يجب أن يفعل الموظف إذا تعرض للانتقام بسبب ممارسته حقوقه بموجب هذا القانون الجديد؟

على الموظفين الذين يعتقدون أنهم قد تعرضوا للانتقام مقابل ممارسة حقوق الإجازة المدفوعة الخاصة بهم الاتصال بوحدة مكافحة الانتقام بوزارة العمل على رقم 888-52-LABOR أو [LSAsk@labor.ny.gov](mailto:LSAsk@labor.ny.gov).