

# الإجازة المدفوعة الأجر المتعلقة بـ: COVID-19

ما يجب معرفته عن قانون الإغائة الأول حول فيروس كورونا للأسر (FFCRA)

أقر الكونغرس الأميركي قانون الإغائة الأول حول فيروس كورونا للأسر (FFCRA) في آذار (مارس) وتشتترط FFCRA على بعض أرباب العمل أن يزودوا الموظفين بإجازة مرضية مدفوعة الأجر أو إجازات عائلية وطبية موسعة لأسباب محددة تتعلق بـ: COVID-19.

## هل سيتم الدفع لي خلال فترة الإجازة إن كنت مريضاً أو تظهر علي أعراض COVID-19؟

يعتمد هذا على بوليصة صاحب العمل ما إذا كنت مؤهلاً للإجازة المدفوعة الأجر. إن لم تكن مؤهلاً للحصول على إجازة مدفوعة الأجر أو لم يتراكم الوقت الكافي لتغطية إجازتك، عندها تكون إجازتك غير مدفوعة الأجر ولكن قد تكون مؤهلاً للحصول على إعانات البطالة، أو قد تكون مؤهلاً للحصول على إجازة مدفوعة الأجر بموجب FFCRA.

## دفع معاش الإجازة المرضية من خلال FFCRA

قد تكون مؤهلاً بموجب FFCRA للحصول على معاش الإجازة المرضية لمدة أسبوعين إن كنت غير قادر على العمل لأنك:

- تخضع للحجر الصحي من قبل السلطات الاتحادية أو المحلية أو من سلطة الولاية
- قد خُذرت من قبل مقدم الرعاية الصحية بأن تلتزم بالحجر الصحي الذاتي المتعلق بـ: COVID-19
- تعاني من أعراض COVID-19 وتسعى إلى التشخيص الطبي
- تهتم بشخص ما وهو في الحجر الصحي الذاتي
- تهتم بطفل ما قد تم إغلاق مدرسته أو مكان رعايته لأسباب تتعلق بـ: COVID-19
- تعاني من أي حالة أخرى مماثلة إلى حد كبير

## مدة الإجازة

يحق للموظفين المتفرغين الحصول على ثمانين ساعة من الإجازة، ويحق للموظفين غير المتفرغين الحصول على عدد ساعات الإجازة التي يعملون فيها بمعدل أسبوعين استناداً على ما ورد أعلاه في كل من البند الأول والرابع والسادس.

بالنسبة للبند الخامس فإنّ الموظف المتفرغ يكون مؤهلاً للحصول على إجازة تصل مدتها إلى إثني عشر أسبوعاً بمعدل أربعين ساعة من كل أسبوع، كما أن الموظف غير المتفرغ يكون مؤهلاً للحصول على إجازة بعدد الساعات التي يعمل فيها الموظف عادة خلال تلك الفترة.

هل يمكن لصاحب العمل أن يطلب إجراء فحوصات للحمى أو الحصول على موافقة طبية للعودة إلى العمل؟  
نعم، طالما أن جميع الموظفين يخضعون لنفس المتطلبات الطبية. إنّ صاحب العمل الخاص بك غير مُلزم بدفع هذه النفقات الطبية.

## الإجازة الأسرية الموسعة (EFMLA)

قد تكون مؤهلاً بموجب قانون FFCRA، للحصول على إجازة عائلية موسعة (EFMLA) إذا كنت ترعى طفلاً تم إغلاق مدرسته أو مكان رعايته لأسباب تتعلق بـ COVID-19.

قد تكون مؤهلاً للحصول على إجازة تصل إلى إثني عشر أسبوعاً إذا كان هذا ينطبق عليك (أسبوعان من الإجازة المرضية المدفوعة الأجر، تليها عشرة أسابيع من الإجازة العائلية والطبية المدفوعة الأجر).

# الإجازة المدفوعة الأجر المتعلقة بـ: COVID-19

ما يجب معرفته عن قانون الإغاثة الأول حول فيروس كورونا للأُسَر (FFCRA)

هل أنا مؤهل؟

كي تكون مؤهلاً للحصول على (EFMLA)، تحتاج للعمل عند صاحب عمل لديه أقل من خمسمائة موظف على قائمة الرواتب لمدة ثلاثين يوماً تقويمياً على الأقل. جميع الموظفين بدوام كامل أو جزئي هم مؤهلون (وهذا لا يشمل متعاقدَيْ الـ: 1099). يمكن لأصحاب العمل طلب انتمان ضريبي لتعويضهم عن

الأجور المدفوعة بموجب الإجازة المرضية في إطار EFMLA أو FFCRA، لذلك من غير المرجح أن يتمكن الموظفون الذين يتقاضون الأجر بما هو معروف بـ: "تحت الطاولة" من الحصول على إجازة مدفوعة الأجر بموجب FFCRA.

قد تكون مُستثنية بعض الشركات الصغيرة التي يعمل فيها أقل من خمسون موظفاً، لذلك يجب عليك مناقشة خيارات إجازاتك من خلال FFCRA مع صاحب العمل الخاص بك.

هل يؤثر وضع الهجرة على الإجازة المرضية أو العائلية المدفوعة الأجر بموجب FFCRA؟

لا توجد قيود متعلقة بوضع الهجرة على الأهلية للحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر أو الإجازة الأسرية الموسّعة (EFMLA) بموجب FFCRA.

كيف يمكنني طلب إجازة مدفوعة الأجر؟

يجب أن تسأل صاحب العمل عن خيارائك (خطياً، إن أمكن). قد لا تتمكن من الحصول على إجازة مدفوعة الأجر من خلال FFCRA إذا كان صاحب العمل مُستثنى، وإن لم يكن كذلك عندها من المرجح أن يطلب منك أن تملأ نموذج يحتوي على المزيد من المعلومات حول طلب الإجازة.

هل تحتاج إلى دعم إضافي أو مساعدة قانونية؟

إذا كنت ترغب في التحدث مع محامٍ حول هذه القضايا، اتصل بـ: Sugar Law على البريد الإلكتروني: mail@sugarlaw.org أو اتصل على الرقم:

313)993-4505. لدى Sugar Law المزيد من المعلومات حول هذه المواضيع على هذا الموقع: [https://www.sugarlaw.org/resources-for-](https://www.sugarlaw.org/resources-for-workers-during-coronavirus-pandemic)

[workers-during-coronavirus-pandemic](https://www.sugarlaw.org/resources-for-workers-during-coronavirus-pandemic)



تم التحقق من المعلومات الواردة في هذه الوثيقة على أفضل وجه من قدراتنا ولا ينبغي اعتبارها نصيحة ضريبية أو قانونية. نوصي بشدة بالتشاور مع محاسب و / أو محام قبل اتخاذ أي إجراء. لا يمكن لشركة GLOBAL DETROIT أن تضمن عدم وجود أخطاء أو زلات على الرغم من جهودنا الحثيثة، ونظراً للطبيعة المتغيرة بسرعة في الظروف الحالية، قد تحدث تغييرات بعد وقت النشر تؤثر على دقة المعلومات الواردة في هذه الوثيقة. تم تحديث هذه الوثيقة آخر مرة في الثامن عشر من حزيران (يونيو) من العام الفين وعشرين