

Последнее обновление: 31 мая 2022 г.

Справка

Два обновленных правила штата Washington по охране труда на рабочем месте: Требования общественного здравоохранения к отчетности и уведомлениям об инфекционных и заразных заболеваниях, Административный кодекс штата Washington (Washington Administrative Code, WAC) 296-62-600, и Добровольное использование средств индивидуальной защиты в чрезвычайных ситуациях в области общественного здравоохранения, WAC 296-62-601. Изначально эти правила были приняты 10 августа 2021 г. и обновлены в апреле 2022 г. Данные правила действуют в период объявленных чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения, связанных с инфекционными или заразными заболеваниями, включая текущую пандемию COVID-19. Они обеспечивают реализацию указанных далее законов, принятых губернатором Jay Inslee.

- Требования работодателя к отчетности и уведомлениям, предусмотренные Законом «О трудовых стандартах в чрезвычайных ситуациях в области здравоохранения» (Health Emergency Labor Standards Act, HELSA), теперь включены в Свод законов штата Washington с поправками (Revised Code of Washington, RCW) 49.17.062 и RCW 49.17.064.
- Требования к работодателям разрешить добровольное использование масок и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) в период чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения, основанные на RCW 49.17.485.

Обновление от апреля 2022 г. включает требования к медицинским учреждениям, регламентируемые RCW 9A.50.010. [RCW 9A.50.010: определения. \(wa.gov\)](https://leg.wa.gov/RCW/2022/updates/9A.50.010)

Указанные далее вопросы и ответы помогут вам понять и соблюдать правила WAC 296-62-600 и WAC 296-62-601, ознакомиться с которыми можно на веб-сайте <https://Lni.wa.gov/HELSAEmergencyRule>

Как именно HELSA защищает сотрудников от дискриминации?

HELSA защищает сотрудников, подверженных более высокому риску, от увольнения, замены другим сотрудником или дискриминации на рабочем месте из-за просьбы о внесении изменений в условия работы в связи с распространением инфекционных или заразных заболеваний в период чрезвычайной ситуации в области здравоохранения. Контролирует внедрение HELSA Министерство труда и промышленности (Department of Labor & Industries (L&I)). Этот закон в настоящее время применяется к внесению изменений в условия работы в связи с распространением COVID-19. HELSA действует в

сочетании с уже существующими мерами защиты людей с ограниченными возможностями, предусмотренными Законом «О защите прав граждан США с инвалидностью» (Americans with Disabilities Act, ADA) и Законом штата Washington «О борьбе с дискриминацией» (Washington State Law Against Discrimination). Согласно HELSA, дискриминацией можно назвать, в том числе, наложение любых взысканий на сотрудника на рабочем месте. L&I может помочь работникам определить, подверглись ли они дискриминации за осуществление прав в отношении безопасности и гигиены труда на рабочем месте, описанными в HELSA. Для этого необходимо обратиться по телефону 1-800-423-7233.

Действует ли HELSA в данный момент?

Да. Этот закон вступил в силу 11 мая 2021 г. Согласно HELSA, требования в отношении защиты от дискриминации действуют с момента объявления президентом США или губернатором штата Washington чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения (например, в связи с пандемией). 29 февраля 2020 г. губернатор Jay Inslee издал соответствующее Заявление и объявил чрезвычайное положение в связи с распространением COVID-19. По состоянию на 31 мая 2022 г. все еще действует режим чрезвычайной ситуации.

Каких сотрудников считают подверженными более высокому риску?

Сотрудник в возрасте или страдающий заболеванием, которое повышает риск тяжелого течения болезни (согласно определению Центра по контролю заболеваний) в случае заражения инфекционным или заразным заболеванием, в связи с распространением которого была объявлена чрезвычайная ситуация в области общественного здравоохранения,

А ТАКЖЕ получивший рекомендацию поставщика медицинских услуг на отстранение от работы в связи с высоким риском заражения и тяжелого течения заболевания.

Может ли работодатель потребовать от сотрудника, подверженного более высокому риску, предоставить документ, подтверждающий такую рекомендацию его поставщика медицинских услуг?

Да. Чтобы получить защиту, предусмотренную HELSA, сотрудник должен получить справку от своего поставщика медицинских услуг, подтверждающую, что он относится к группе высокого риска и должен быть отстранен от работы. В этом случае отстранение от работы означает, что работник не может находиться на рабочем месте. С целью получения соответствующего медицинского подтверждения работодатель может прибегнуть к стандартному процессу внесения изменений в условия работы, однако, как разъясняет HELSA, данный закон не обязывает сотрудников раскрывать своему работодателю информацию о наличии каких-либо заболеваний или медицинских диагнозов. Предоставление сотруднику защиты, предусмотренной HELSA, не исключает применения других мер защиты в соответствии с федеральными законами или законами штата, касающимися внесения разумных изменений в условия работы или дискриминации.

Защищен ли сотрудник, подверженный более высокому риску, который просит внести изменения в условия его работы, от увольнения, замены другим сотрудником или дискриминации?

Да. Если запрашиваемые изменения не являются разумными, сотрудник, подверженный более высокому риску, может рассчитывать на предусмотренную законом защиту также в том случае, если решит использовать доступный ему отпуск, включая отпуск без содержания, или воспользоваться программой страхования на случай безработицы (если он имеет право на участие в подобных программах) до окончания периода чрезвычайной ситуации в области общественного здравоохранения или обеспечения надлежащих условий на рабочем месте.

Что делать, если работник запрашивает внесение необходимых ему изменений в условия работы в рамках HELSA, но работодатель еще не принял решение; или что, если работник не согласен с решением своего работодателя?

Работник может взять любой доступный ему отпуск, включая отпуск без содержания, или воспользоваться программой страхования на случай безработицы (если он имеет право на участие в подобных программах), пока работодатель не примет соответствующее решение. Сотрудник может воспользоваться указанными мерами защиты и взять отпуск также и в случае, если он не согласен с решением работодателя и предпринял следующие шаги:

- подал жалобу об отказе внести разумные изменения в условия работы в Комиссию по правам человека и ожидает соответствующего решения,
- А ТАКЖЕ уведомил работодателя, что ожидает принятия указанного решения.

Если в таком случае работодатель откажется предоставить отпуск, L&I расценит это как наложение взыскания, что может рассматриваться как дискриминация.

Применима ли стандартная политика работодателя в отношении порядка предоставления отпуска в случае, когда сотрудник, подверженный более высокому риску, берет отпуск, предусмотренный HELSA? Может ли сотрудник повлиять на то, какой именно тип отпуска будет ему предоставлен?

Сотрудники, подверженные более высокому риску, должны иметь возможность выбрать любой из доступных типов отпусков, включая отпуск без содержания, и не могут быть уволены, заменены на другого сотрудника или подвергнуты дискриминации за использование этого отпуска. Сотрудники, подверженные более высокому риску, могут выбрать подходящий им тип отпуска в соответствии с применимыми законами об отпусках, политикой работодателя и коллективными трудовыми договорами.

Работодатели не могут выбирать тип отпуска или порядок его использования вместо работника, поскольку закон позволяет сотрудникам, подверженным более высокому риску, использовать «все доступные варианты отпуска».

Может ли работодатель прекратить выплату сотруднику пособий, предусмотренных социальным пакетом?

HELSEA не требует, чтобы работодатель продолжал выплачивать таким сотрудникам пособия, включая выплаты по медицинскому страхованию, страхованию жизни, долгосрочному страхованию на случай нетрудоспособности, выплаты по выслуге лет, или сохранять за ними право использовать скидки, предусмотренные для сотрудников. Работодатели должны следовать своей стандартной политике в отношении выплаты указанных пособий.

Может ли работодатель потребовать от работника пройти переосвидетельствование поставщиком медицинских услуг?

HELSEA вступил в силу 11 мая 2021 г. Если сотрудник предоставил работодателю справку от поставщика медицинских услуг, подтверждающую, что он относится к группе высокого риска, 11 мая 2021 г. или позднее, он уже выполнил все соответствующие обязательства. Любой последующий запрос или требование от работодателя о повторном подтверждении принадлежности к группе высокого риска должны быть разумными, и их целесообразность будет оцениваться отдельно в каждом конкретном случае.

Что делать сотруднику, подверженному более высокому риску, если он столкнулся с дискриминацией?

Позвоните в L&I по номеру 1-800-423-7233. Заполните форму и подайте жалобу о дискриминации:

- [Жалоба о дискриминации в Департамент по технике безопасности и охране труда \(Department of Occupational Safety and Health, DOSH\) \(F416-011-000\)](#) (на английском);
- [Жалоба о дискриминации в DOSH \(F416-011-999\)](#) (на испанском).

L&I не принимает анонимные жалобы о дискриминации.

Сотрудник также может найти брошюру «Дискриминация в области безопасности и гигиены труда на рабочем месте» (Safety and Health Discrimination in the Workplace) (на английском и испанском языках) на сайте: Lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination.

Узнать больше

Разумные изменения в условиях работы

Комиссия штата Washington по правам человека (Washington State Human Rights Commission) — это ведомство штата, ответственное за оказание помощи и разрешение споров, связанных с внесением разумных изменений в условия работы. Если у работодателей возникают какие-либо вопросы, они могут обратиться по адресу: policy@hum.wa.gov. Если у сотрудников возникают какие-либо вопросы, они могут обратиться по телефону 360-753-6770 или по адресу: frontdesk@hum.wa.gov. Сотрудникам, желающим подать жалобу, следует заполнить типовую форму по ссылке: www.hum.wa.gov/file-complaint.

Страхование на случай безработицы

Министерство обеспечения занятости штата Washington (Washington Employment Security Department) реализует в штате Washington программу страхования на случай безработицы. Узнать подробнее об этой программе можно по ссылке: www.esd.wa.gov/unemployment.

Увольнение в период обращения за защитой от дискриминации в рамках HELSA

Управление по охране труда и технике безопасности Министерства труда и промышленности штата Washington оказывает помощь жертвам дискриминации в области безопасности и гигиены труда. Обратиться в учреждение можно по телефону 1-800-423-7233.