

Останнє оновлення: 31 травня 2022 р.

Основні відомості

Два оновлені правила штату Washington з охорони праці на робочому місці: Public Health Emergency Reporting and Notification Requirements for Infectious and Contagious Diseases (Вимоги до звітності й повідомлень про інфекційні та заразні захворювання під час надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я), Адміністративний кодекс штату Washington (Washington Administrative Code, WAC) 296-62-600, та Public Health Emergency Voluntary Personal Protective Equipment Usage (Добровільне використання засобів індивідуального захисту під час надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я), WAC 296-62-601. Ці правила було прийнято 10 серпня 2021 р. та оновлено у квітні 2022 р. Правила діють у період оголошеної надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я, пов'язаної з інфекційними або заразними захворюваннями, зокрема з сьогодишньою пандемією COVID-19. Вони забезпечують реалізацію вказаних далі законів, ухвалених губернатором Jay Inslee.

- Вимоги роботодавця до звітності й повідомлень, передбачені Законом «Про трудові стандарти під час надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я» (Health Emergency Labor Standards Act, HELSA), тепер включено до розділів Зводу законів штату Washington із поправками (Revised Code of Washington, RCW) 49.17.062 і RCW 49.17.064.
- Вимоги до роботодавців дозволити добровільне використання масок та інших засобів індивідуального захисту (personal protective equipment, PPE) під час надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я, що регламентуються RCW 49.17.485.

Оновлення від квітня 2022 р. включає вимоги до медичних установ, які регламентуються RCW 9A.50.010. [RCW 9A.50.010: Definitions \(визначення\). \(wa.gov\)](https://leg.wa.gov/RCW/default.aspx?cite=9A.50.010)

Указані далі запитання й відповіді допоможуть вам зрозуміти й не порушувати правила WAC 296-62-600 і WAC 296-62-601, ознайомитися з якими можна на вебсайті <https://lni.wa.gov/HELSAEmergencyRule>.

Як саме HELSA захищає співробітників від дискримінації?

HELSA захищає співробітників з групи підвищеного ризику від звільнення, заміни іншим співробітником або дискримінації на робочому місці через прохання внести зміни до умов їхньої праці у зв'язку з поширенням інфекційних або заразних захворювань під час надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я. Упровадженням HELSA займається Департамент праці та промисловості (Department of Labor & Industries, L&I). Цей закон наразі застосовується до внесення змін у зв'язку з поширенням COVID-19. HELSA діє разом

із уже наявними заходами захисту людей з обмеженими можливостями, передбаченими Законом «Про захист прав громадян США з обмеженими можливостями» (Americans with Disabilities Act, ADA) та Законом штату Washington «Про боротьбу з дискримінацією» (Washington State Law Against Discrimination). Згідно з HELSA, дискримінацією можна назвати, зокрема, застосування до співробітника будь-яких дисциплінарних заходів на робочому місці. L&I може допомогти працівникам визначити, чи справді вони зазнали дискримінації за те, що користуються своїми правами на безпеку та гігієну праці, описаними у HELSA. Для цього потрібно звернутися за телефоном 1-800-423-7233.

Чи діє HELSA зараз?

Так. Цей закон набрав чинності 11 травня 2021 р. Згідно з HELSA, вимоги щодо захисту від дискримінації діють з моменту оголошення президентом США або губернатором штату Washington стану надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я (наприклад, у зв'язку з пандемією). 29 лютого 2020 року губернатор Jay Inslee видав відповідний наказ та оголосив надзвичайний стан у зв'язку з поширенням COVID-19. Станом на 31 травня 2022 року все ще діє режим надзвичайної ситуації.

Які співробітники належать до групи підвищеного ризику?

Співробітник у віці або який страждає на захворювання, що підвищує ризик тяжкого перебігу хвороби (згідно з визначенням Центрів контролю захворювань [Centers for Disease Control]) у разі зараження інфекційним або заразним захворюванням, у зв'язку з поширенням якого було оголошено стан надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я, А ТАКОЖ

отримав рекомендацію від постачальника медичних послуг усунення від роботи у зв'язку з високим ризиком зараження та тяжкого перебігу захворювання.

Чи може роботодавець вимагати від співробітника з групи підвищеного ризику надати документ, що підтверджує наявність такої рекомендації від його постачальника медичних послуг?

Так. Щоб отримати захист, передбачений HELSA, співробітник повинен отримати довідку від свого постачальника медичних послуг, яка підтверджує, що він належить до групи високого ризику і має бути усунений від роботи. У такому разі усунення від роботи означає, що працівник не може перебувати на своєму робочому місці. З метою отримання відповідного медичного підтвердження роботодавець може вдатися до стандартного процесу внесення змін до умов праці, однак, як пояснює HELSA, цей закон не зобов'язує співробітників розкривати своєму роботодавцю інформацію про наявність будь-яких захворювань або медичних діагнозів. Надання співробітнику захисту, передбаченого HELSA, не виключає застосування інших заходів захисту відповідно до федеральних законів або законів штату, що стосуються внесення розумних змін до умов праці або дискримінації.

Чи захищений співробітник з групи підвищеного ризику, який просить внести зміни до умов його праці, від звільнення, заміни іншим співробітником чи дискримінації?

Так. Якщо такі зміни не визнано розумними, співробітник з групи підвищеного ризику може розраховувати на передбачений законом захист також у тому випадку, якщо вирішить скористатися доступною йому відпусткою, включно з відпусткою без збереження

заробітної плати, або програмою страхування на випадок безробіття (якщо він має право на участь у таких програмах) до закінчення дії стану надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я або до внесення змін до умов його праці.

Що робити, якщо співробітник подав запит на внесення потрібних змін до умов праці в рамках HELSA, але роботодавець ще не ухвалив рішення; або якщо працівник не погоджується з рішенням свого роботодавця?

Працівник може взяти будь-яку доступну йому відпустку, зокрема відпустку без збереження заробітної плати, або скористатися програмою страхування на випадок безробіття (якщо він має право на участь у таких програмах), доки роботодавець не ухвалить відповідного рішення. Співробітник може скористатися вказаними заходами захисту й взяти відпустку також і в тому разі, якщо він не згоден з рішенням роботодавця та виконав такі кроки:

- подав скаргу щодо відмови внести розумні зміни до умов праці до Комісії з прав людини (Human Rights Commission) та очікує на відповідне рішення,
- А ТАКОЖ повідомив роботодавця, що очікує на ухвалення зазначеного рішення.

Якщо роботодавець відмовиться надати відпустку, L&I розцінить це як застосування дисциплінарного заходу, що може розглядатися як дискримінація.

Чи застосовується стандартна політика роботодавця щодо порядку надання відпустки у разі, коли співробітник з групи підвищеного ризику бере відпустку, передбачену HELSA? Чи може співробітник вплинути на те, який саме тип відпустки йому буде надано?

Співробітники з групи підвищеного ризику повинні мати можливість вибрати будь-який з доступних типів відпусток, зокрема відпустку без збереження заробітної плати, і не можуть бути звільнені, замінені на іншого співробітника або дискриміновані за використання цієї відпустки. Співробітники з групи підвищеного ризику можуть вибрати відповідний тип відпустки згідно із застосовними законами про відпустки, політикою роботодавця та колективними трудовими договорами. Роботодавці не можуть вибирати тип відпустки або порядок її використання замість працівника, оскільки закон дозволяє співробітникам з групи підвищеного ризику використовувати «всі доступні варіанти відпустки».

Чи може роботодавець припинити виплату працівникові допомоги, передбаченої соціальним пакетом?

HELSA не вимагає від роботодавців продовжувати виплачувати таким працівникам допомогу, зокрема виплати за медичним страхуванням, страхуванням життя, довгостроковим страхуванням на випадок непрацездатності, виплати за вислугу років, або зберігати за ними право на використання знижок, передбачених для працівників.

Роботодавці повинні дотримуватися своєї стандартної політики щодо зазначених виплат.

Чи може роботодавець вимагати від працівника пройти повторну перевірку в постачальника медичних послуг?

HELSA набрав чинності 11 травня 2021 року. Якщо співробітник надав роботодавцю довідку від постачальника медичних послуг, яка підтверджує, що він належить до групи

підвищеного ризику, 11 травня 2021 року або пізніше, він уже виконав усі відповідні зобов'язання. Будь-який подальший запит або вимога від роботодавця щодо повторного підтвердження приналежності до групи підвищеного ризику повинні бути обґрунтованими, і їхня доцільність оцінюватиметься окремо в кожному конкретному випадку.

Що робити співробітникові з групи підвищеного ризику, якщо він зіткнувся з дискримінацією?

Зателефонуйте до L&I за номером 1-800-423-7233. Заповніть форму та подайте скаргу про дискримінацію:

- [Скарга щодо дискримінації в Департамент з техніки безпеки й охорони праці \(Department of Occupational Safety and Health, DOSH\) \(F416-011-000\)](#) (англійською мовою);
- [Скарга щодо дискримінації в DOSH \(F416-011-999\)](#) (іспанською мовою).

L&I не прийматиме анонімні скарги про дискримінацію.

Співробітник також може знайти брошуру «Дискримінація в галузі безпеки й охорони праці на робочому місці» (Safety and Health Discrimination in the Workplace) (англійською та іспанською мовами) на сайті: lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination.

Додаткова інформація

Розумні зміни в умовах праці

Комісія штату Washington з прав людини (Washington State Human Rights Commission) — це установа штату, відповідальна за надання допомоги та вирішення спорів, пов'язаних із внесенням розумних змін до умов праці. Якщо у роботодавців виникають якісь запитання, вони можуть написати за адресою: policy@hum.wa.gov. Якщо у співробітників з'являються якісь запитання, вони можуть звернутися за номером 360-753-6770 або за адресою: frontdesk@hum.wa.gov. Співробітники, які хочуть подати скаргу, мають заповнити типову форму за посиланням: www.hum.wa.gov/file-complaint.

Страховання на випадок безробіття

Департамент забезпечення зайнятості штату Washington (Washington Employment Security Department) реалізує у штаті Washington програму страхування на випадок безробіття. Дізнатися докладніше про цю програму можна за посиланням: www.esd.wa.gov/unemployment.

Звільнення в період розгляду звернення за захистом від дискримінації у рамках HELSA

Відділ техніки безпеки й охорони праці Департаменту праці та промисловості штату Washington надає допомогу жертвам дискримінації в галузі безпеки та гігієни праці. Звернутися до закладу можна за телефоном 1-800-423-7233.