

स्वस्थ परिवार तथा कार्यस्थल ऐन (THE HEALTHY FAMILIES & WORKPLACES ACT, “HFWA”): तलबी बिदाका अधिकारहरू

कभरेज: कोलोराडोका सबै रोजगारदाताले तलबी बिदा उपलब्ध गराउनुपर्छ

- सबै कर्मचारीले 30 घण्टासम्म काम गरेर, वर्षमा 48 घण्टासम्म 1 घण्टाको तलबी बिदा (“उपार्जित बिदा”) पाउँछन्।
- कर्मचारीहरूलाई बिदाको बेलामा नियमित दरले तलब दिनुपर्छ र रोजगारदाताले उनीहरूको लाभहरू दिइरहनुपर्छ।
- 48 घण्टासम्म उपार्जित बिदा प्रयोग नगरेमा उक्त बिदा अर्को वर्षमा थपिन्छ।
- विशेष अवस्थाहरू (अनियमित समय, घण्टाको हिसाबले तलब नदिने, आदि) बारे विस्तृत विवरण चाहिएमा, ज्याला संरक्षण नियम 3.5, 7 CCR 1103-7 हेर्नुहोस्।
- 80 घण्टासम्मको पूरक बिदा जनस्वास्थ्य आपतकालीन अवस्था (Public Health Emergency, PHE) मा, उक्त PHE समाप्त भएपछि 4 हप्तासम्म लागू हुन्छ*।

कर्मचारीहरूले निम्न सुरक्षा वा स्वास्थ्य आवश्यकताहरूका लागि उपार्जित बिदा प्रयोग गर्न सक्छन्:

- निदान वा रोकथाममूलक स्याहार लगायत मानसिक वा शारीरिक बिमारी, चोटपटक वा काम गर्न नमिल्ने स्वास्थ्य अवस्था भएमा;
- घरेलु हिंसा, यौन दुर्व्यवहार वा स्वास्थ्य, पुनर्स्थापना, कानुनी वा अन्य सेवाहरू आवश्यक पर्ने अपराधिक उत्पीडन भएमा;
- वर्ग (1) वा (2) मा व्याख्या गरिएको अवस्था अनुभव गरिरहेका परिवारको सदस्यको ख्याल राख्नुपरेमा;
- शोक, अन्त्येष्टि/स्मारक उपस्थिति वा परिवारको सदस्यको मृत्युपछि आर्थिक/कानुनी आवश्यकताहरू भएमा;
- प्रतिकूल मौसम, पावर/ताप/पानीको क्षति वा अन्य अप्रत्याशित घटनाका कारण, कर्मचारीहरू आफ्नो घर जानुपरेमा (a) वा (b) विद्यालय वा स्याहार स्थान बन्द भएको परिवारको सदस्यको ख्याल राख्नुपरेमा; वा
- PHE मा सार्वजनिक अधिकारीले कार्यस्थल वा कर्मचारीको बच्चाको विद्यालय वा स्याहार स्थान बन्द गरेमा।

रोजगारदाताका नीतिहरू (सूचना: कागजातपत्र: वृद्धि प्रयोग: गोपनीयता: र तलबी बिदाका रेकर्डहरू)

- लिखित सूचना र पोस्टरहरू।** रोजगारदाताहरूले (1) अन्य कागजात/नीतिहरू नचढ्दै नयाँ कर्मचारीहरूलाई सूचना प्रदान गर्नुपर्छ; र (2) अद्यावधिक गरिएका पोस्टरहरू प्रदर्शन गर्नुपर्छ र हालका कर्मचारीहरूलाई वर्षको अन्तिमसम्म अद्यावधिक गरिएका सूचनाहरू प्रदान गर्नुपर्छ।
- “निकट” बिदाको सूचना।** रोजगारदाताहरूले कर्मचारीलाई “निकट” बिदा चाहिएमा कसरी सूचना दिनुपर्छ भन्ने कुराका बारेमा लिखितमा “उपयुक्त कार्यविधिहरू” अपनाउन सक्छन् तर उक्त नीतिसँग अनुकूल नभएको तलबी बिदा दिन अस्वीकार गर्न सक्दैनन्।
- यदि बिदा चार वा बढी लगातार कामका दिनसम्म (अर्थात् कर्मचारीले काम गरेको दिन, पात्रोका दिन नभई) भएमा मात्र रोजगारदाताले उपार्जित बिदा योग्य कारणका लागि थियो भन्ने कुरा देखाउन कागजातपत्र आवश्यक पर्न सक्छ।**
- उपार्जित बिदा लिन कागजातपत्र चाहिँदैन** तर कर्मचारी काममा फर्किदाबित्तिकै वा काम छोड्दाबित्तिकै (जुन पहिला हुन्छ त्यही) आवश्यक पर्न सक्छ। **PHE बिदाका लागि कुनै कागजातपत्र चाहिँदैन।**
- कर्मचारीको (वा कर्मचारीको परिवार सदस्यको) स्वास्थ्यसम्बन्धी आवश्यकताका लागि बिदा लिन,** कर्मचारीले निम्न कुरा प्रदान गर्न सक्छन्: (1) यदि सेवाहरू प्राप्त गरिएमा र कागजात उपयुक्त समयमा र थप खर्चविना प्राप्त गर्न मिल्नेमा स्वास्थ्य वा सामाजिक सेवा प्रदायकबाट प्राप्त कागजात; **अन्यथा (2)** कर्मचारीको आफ्नै लिखित कागजात।
- घरेलु हिंसा, यौन दुर्व्यवहार वा अपराधिक उत्पीडनको कागजातपत्र** निम्न अन्तर्गत कागजात वा लिखितमा हुन सक्छ (1) माथिको (उदाहरण कानुनी वा आवास सेवा प्रदायक) वा (2) माथिको वा कानुनी कागजात (प्रतिबन्ध आदेश, प्रहरी रिपोर्ट, आदि)।
- यदि रोजगारदाताले कर्मचारीको कागजातमा कमी भएको ठानेमा,** कर्मचारीले: (A) कागजात प्राप्त भएको वा कर्मचारी काममा फर्किने वा छोड्ने सात दिनभित्र (जुन पहिला हुन्छ त्यही) कर्मचारीलाई सूचित गर्नुपर्छ र (B) कर्मचारीलाई उक्त कमी पूरा गर्न कम्तीमा सात दिन दिनुपर्छ।
- वृद्धि प्रयोग।** रोजगारदाताको नीतिका आधारमा, कर्मचारीहरूले घण्टाको हिसाबले वा छ मिनेटको वृद्धिमा बिदा लिन सक्छन्।

- कर्मचारीको गोपनीयता।** रोजगारदाताहरूले कर्मचारीलाई उहाँको (वा परिवारको) HFWA सम्बन्धी स्वास्थ्य वा सुरक्षा जानकारीका बारेमा “विवरण” खुलासा गर्न आवश्यक पर्दैन; उक्त जानकारीलाई गोपनीय चिकित्सा रेकर्डको रूपमा लिनुपर्छ।
- रेकर्डहरू राख्नुपर्छ र अनुरोध गरिएमा प्रदान गर्नुपर्छ।** रोजगारदाताहरूले कर्मचारीहरूसँग (1) उपलब्ध भएको र (2) हालको लाभ वर्षको अवधिमा, कुनै पनि पूरक PHE बिदासहित पहिले नै प्रयोग गरेको तलबी बिदाको हालको रकमको कागजातपत्र प्रदान गर्नुपर्छ। महिनामा एकपटक वा HFWA बिदाको आवश्यकता बढ्दा जानकारीको माग गर्न सकिन्छ।

HFWA अधिकारहरूको प्रतिकार वा हस्तक्षेप

- तलबी बिदालाई “अनुपस्थिति” भनेर गणना गर्न मिल्दैन** जसले बर्खास्त वा अर्को प्रतिकूल कदम निम्त्याउन सक्छ।
- कर्मचारीले तलबी बिदा लिँदा “प्रतिस्थापन कामदार” वा जागिर खोज्नु पर्दैन।**
- रोजगारदाताले निम्न कार्य गर्ने कर्मचारीलाई बिदा लिँदा बर्खास्त गर्न, धम्की दिन वा अन्यथा प्रतिकार गर्न वा बाधा पुऱ्याउन सक्दैनन्:** (1) HFWA बिदा लिने वा अनुरोध गर्ने; (2) अर्को व्यक्तिलाई HFWA अधिकारहरू प्रयोग गर्न जानकार गराउने वा सहायता गर्ने; (3) HFWA उजुरी दायर गर्ने; वा (4) HFWA उल्लङ्घनको अनुसन्धानमा सहयोग गर्ने।
- कर्मचारीको उपयुक्त, विश्वास भएको HFWA उजुरी, अनुरोध वा अन्य क्रियाकलाप गलत भएमा,** रोजगारदाता सहमत हुन वा अनुदान गर्न आवश्यक पर्दैन तर यसका लागि कर्मचारी *विरुद्ध कुनै कार्यवाही* गर्न सक्दैनन्। कर्मचारीहरूले विना काम बिदा लिएमा परिणामहरू भोग्न सक्छन्।

सुरक्षित स्वास्थ्य/सुरक्षा अभिव्यक्ति र हिसलब्लोइड (“PHEW”):

कार्यस्थलमा स्वास्थ्य/सुरक्षा सरोकारहरू व्यक्त गर्ने र सुरक्षात्मक उपकरण प्रयोग गर्ने कामदारका अधिकारहरू

कभरेज: सबै रोजगारदाता र कर्मचारीका साथै केही स्वतन्त्र ठेकेदारहरू

- PHEW ले “रोजगारदाताहरू” र “कर्मचारीहरू” लाई मात्र नभएर सबै “प्रमुख सरोकारवाला” (रोजगारदाता वा कम्तीमा 5 जना स्वतन्त्र ठेकेदार भएको व्यावसाय) र “कामदारहरू” (कर्मचारीहरू वा “प्रमुख सरोकारवाला” का लागि काम गर्ने स्वतन्त्र ठेकेदारहरू) लाई पनि समेट्छ।

कार्यस्थलको स्वास्थ्य/सुरक्षासम्बन्धी उल्लङ्घनहरू विपरीत जाने कामदारका अधिकारहरू:

- निम्न कार्यहरू **विरुद्ध प्रतिशोध लिनु वा हस्तक्षेप गर्नु** गैर-कानूनी हो:
 - सरकारी स्वास्थ्य वा सुरक्षा नियमहरूको कार्यस्थल उल्लङ्घन वा महत्त्वपूर्ण कार्यस्थलको स्वास्थ्य वा सुरक्षा जोखिमामका बारेमा अनौपचारिक रूपमा प्रमुख सरोकारवाला, अन्य कामदारहरू, सरकार वा जनतासामु उचित सरोकारहरू उठाउने;
 - माथि सूचीबद्ध गरिएको आचरणको विरोध *वा* गवाही दिने, सहयोग गर्ने वा अनुसन्धानमा भाग लिने वा प्रतिशोधको बारेमा अगाडि बढ्ने वा हस्तक्षेप गर्ने।
- प्रमुख सरोकारवालाले कामदारको PHEW सम्बन्धी सरोकार सम्बोधन गर्न आवश्यक पर्दैन तर यसले उक्त सरोकार उपयुक्त र विश्वासिलो भएसम्म अझै पनि त्यस्तो सरोकार उठाएकोमा कामदार *विरुद्ध* बर्खास्त वा अन्य कार्यवाही गर्न सक्दैन।

कामदारहरूको आफ्नै व्यक्तिगत सुरक्षात्मक उपकरण (“PPE”) प्रयोग गर्न पाउने अधिकार:

- यदि PPE ले (1) कार्यस्थलमा उपलब्ध गराइने उपकरणभन्दा बढी सुरक्षा प्रदान गर्छ भने, (2) सरकारी स्वास्थ्य निकाय (संघीय, राज्य वा स्थानीय) द्वारा सिफारिस गरिएको हो भने र (3) ले कामदारलाई काम गर्न बाधा पुऱ्याउँदैन भने कामदारलाई आफ्नै PPE (मास्क, फेसगार्ड, पञ्जाहरू, आदि) लगाउन अनुमति दिनुपर्छ।

उजुरीसम्बन्धी अधिकारहरू (दुवै HFWA र PHEW अन्तर्गत)

- उल्लङ्घनहरू उजुरी वा बेनामी सुझावहरूका रूपमा विभागमा रिपोर्ट गर्नुहोस् वा पूर्व-अभियोगका समाधानहरू समाप्त भएपछि अदालतमा दायर गर्नुहोस्।

यो पोस्टरले कोलोराडोका दुईवटा जनस्वास्थ्य कानूनहरूको सारांश दिन्छ: C.R.S. § 8-13.3-401 et seq., (तलबी बिदा), र C.R.S. § 8-14.4-101 et seq. (स्वस्थ र सुरक्षित हिसलब्लोइड) यस पोस्टरको मितिअनुसार हालका संशोधनहरूसहित। यसले कोलोराडो जनस्वास्थ्य विभाग तथा वातावरण (CDPHE) वा स्थानीय जनस्वास्थ्य एजेन्सीहरूबाट संघीय पेशागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्य ऐन (OSHA) अन्तर्गत लगायत अन्य स्वास्थ्य वा सुरक्षा कानून, नियम र आदेशहरू समेट्दैन। त्यस्ता स्वास्थ्य तथा सुरक्षासम्बन्धी जानकारीका लागि ती एजेन्सीहरूलाई सम्पर्क गर्नुहोस्।

*PHE मा, कर्मचारीहरूले काम गर्न नसक्दा, परीक्षण, क्वारेन्टाइन, त्यस्ता अवस्थामा परिवारको ख्याल राख्न र सम्बन्धित आवश्यकताहरूका लागि थप बिदाको समय प्राप्त गर्छन्। कुनै PHE अहिले प्रभावकारी छैन; यदि एउटा घोषित गरिएमा यो पोस्टर अद्यावधिक गरिने छ।

यो पोस्टर कामदारहरूका लागि सजिलै पहुँचयोग्य हुने ठाउँमा प्रदर्शन गर्नुपर्छ, टाढाका कामदारहरूसँग साझा गर्नुपर्छ, आवश्यकतानुसार अन्य भाषाहरूमा प्रदान गर्नुपर्छ र कुनै पनि वार्षिक अद्यावधिक संस्करणहरूमा प्रतिस्थापन गरिएको हुनुपर्छ।

यो पोस्टर एउटा सारांश हो र पूर्ण श्रम कानूनसम्बन्धी जानकारीको रूपमा भर पर्नुहुँदैन। सबै नियम, तथ्य पाना, अनुवादन, प्रश्न वा उजुरीका लागि, तल दिइएको जानकारीमा सम्पर्क गर्नुहोस्:

श्रम मापदण्ड र तथ्याङ्क विभाग, ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.