



Stan Illinois



Biuro Prokuratora Generalnego
stanu Illinois



30 listopada 2020 r.

WSKAZÓWKI DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCE PRAW I BEZPIECZEŃSTWA PRACOWNIKÓW PODCZAS REALIZACJI PLANU POWROTU STANU ILLINOIS DO NORMALNOŚCI

Prawo federalne i stanowe wymaga od pracodawców utrzymania bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy. W czasie gdy stan Illinois kontynuuje realizację Planu powrotu stanu Illinois do normalności i regionalne stosowanie środków ograniczających, pracodawcy i pracownicy¹ poruszają trudne pytania o to, jak utrzymać bezpieczne i zdrowe miejsca pracy podczas pandemii COVID-19. COVID-19 poruszył również inne kwestie związane z zatrudnieniem, takie jak wynagrodzenie i świadczenia, urlopy i uprawnienia do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia.

Niniejsze wytyczne mają pomóc zarówno pracodawcom, jak i pracownikom w uzyskaniu wiedzy w zakresie minimalnych wymaganych wymogów bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także najlepszych praktyk promujących bezpieczne i dobrze funkcjonujące miejsca pracy podczas pandemii COVID-19, oraz dostarczyć wskazówek dotyczących niektórych często zadawanych pytań na temat COVID-19 i miejsca pracy.

Minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy

Pracodawcy są zobowiązani do stosowania się do [rozporządzeń wykonawczych Gubernatora](#). Departament Zdrowia stanu Illinois (Illinois Department of Public Health (IDPH)) i Departament Handlu i Możliwości Gospodarczych stanu Illinois (Department of Commerce and Economic Opportunities (DCEO)) opublikowały również wytyczne i wymagania, których pracodawcy muszą przestrzegać, aby utrzymać bezpieczeństwo w miejscu pracy podczas pandemii. Wszyscy pracodawcy są zobowiązani:

- W dalszym ciągu oceniać, którzy pracownicy są w stanie pracować z domu, a jeśli to możliwe, zaleca się ułatwianie pracy zdalnej z domu.
- Dopilnować, by pracownicy zachowywali dystans społeczny i nosili okrycia twarzy, gdy

¹ W niniejszych wytycznych, „pracownik” obejmuje każdego dziennego lub tymczasowego pracownika zgodnie z ustawą stanu Illinois o pracy dziennej i tymczasowej (Illinois Day Temporary Services Act), 820 ILCS/5, który jest przydzielony do obiektów pracodawcy, z wyjątkiem każdego pracownika, który spełnia definicję pracownika zgodnie z ustawą stanu Illinois o płacy minimalnej (Illinois Minimum Wage Law), 820 ILCS 105/1 i następną, ustawą stanu Illinois o płacy i wynagrodzeniu (Illinois Wage Payment and Collection Act), 820 ILCS 115/1 i następną lub zgodnie z ustawą o klasyfikacji pracowników (Employee Classification Act), 820 ILCS 185/1 i następną, ustawą stanu Illinois o płacy i wynagrodzeniu (*Illinois Wage Payment and Collection Act*), 820 ILCS 115/1 i następną.

zachowanie dystansu społecznego nie zawsze jest możliwe; Pracodawcy powinni zapewnić bezpłatne okrycie twarzy pracownikom, którzy nie są w stanie utrzymać przez cały czas co najmniej 6 stóp dystansu społecznego²;

- Zapewnić, aby wszystkie pomieszczenia, w których pracownicy mogą się gromadzić, w tym szatnie i stołówki, umożliwiały zachowanie dystansu społecznego;
- Dopilnować, aby wszyscy odwiedzający (klienci, sprzedawcy itp.) miejsce pracy mogli zachować dystans społeczny. W przypadku gdy zachowanie 6 stóp dystansu społecznego nie zawsze jest możliwe, należy zachęcać odwiedzających do noszenia okryć twarzy; oraz
- Wywiesić w widocznym miejscu [wytyczne](#) Departamentu Zdrowia Publicznego stanu Illinois (Illinois Department of Public Health, IDPH) oraz Biura Prokuratora Generalnego Illinois (Office of the Illinois Attorney General) dotyczące bezpieczeństwa w miejscu pracy w czasie kryzysu związanego z COVID-19.

DCEO zapewniło dodatkowe wytyczne w zakresie COVID-19 dla firm, pracowników i mieszkańców na swojej [stronie internetowej](https://www2.illinois.gov/dceo/Pages/default.aspx), <https://www2.illinois.gov/dceo/Pages/default.aspx>.

Najlepsze praktyki w zakresie promowania zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy

Poniższe środki nie są obecnie wymogami prawnymi, ale zachęca się pracodawców do podjęcia kroków mających na celu promowanie zdrowego środowiska pracy i ograniczenie rozprzestrzeniania się COVID-19.

1. Tworzenie harmonogramów dla pracowników

- a. Jeśli nie jest możliwe, aby pracownicy pracowali z domu, pracodawcy powinni rozważyć, jakie kroki można podjąć w celu ograniczenia liczby pracowników, którzy są razem w miejscu pracy w danym momencie. Pracodawcy powinni na przykład rozważyć rozłożenie zmian w czasie lub wyznaczenie grup pracowników do stałej pracy w tych samych dniach i godzinach.
- b. W celu zapewnienia spójności planowania pracodawcy powinni dać pracownikom możliwość dostarczenia informacji w celu stworzenia preferowanego przez nich harmonogramu.

2. Plany bezpieczeństwa w miejscu pracy

- a. Pracodawcy powinni opracować plan bezpieczeństwa w miejscu pracy jako sposób na identyfikację ryzyka i przeciwdziałanie zagrożeniom.
- b. Pracownicy są integralną częścią skutecznego planu bezpieczeństwa w miejscu pracy, ponieważ często znajdują się w najlepszej pozycji do identyfikacji zagrożeń w danym obszarze lub miejscu pracy. Aby zachęcić pracowników do udzielania się i przekazywania informacji zwrotnych na temat bezpieczeństwa i zdrowia, pracodawcy powinni rozważyć wyznaczenie jednego lub więcej pracowników jako punktów kontaktowych dla pracowników mających obawy związane ze zdrowiem lub bezpieczeństwem lub, w większych miejscach pracy, utworzenie komisji BHP w miejscu pracy składającej się z przedstawicieli pracowników pełniących różne funkcje w ramach przedsiębiorstwa.

² <https://www2.illinois.gov/Pages/Executive-Orders/ExecutiveOrder2020-73.aspx>

- c. W zakładach pracy, w których pracownicy są reprezentowani przez związek zawodowy, w planowaniu bezpieczeństwa pracy uczestniczyć może również przedstawicielstwo związkowe.

3. Zapobieganie chorobom

- a. Pracodawcy powinni zapewnić, aby wszyscy pracownicy, którzy wykonują pracę na miejscu, w tym pracownicy, pracownicy tymczasowi i niezależni zleceniobiorcy, przeszli szkolenie z bezpieczeństwa pracy, które obejmuje szkolenie w zakresie objawów COVID-19 i samooceny objawów. Ponadto pracodawcy powinni przeprowadzać badania przesiewowe temperatury i/lub objawów u wszystkich pracowników przed ich wejściem na miejsce pracy. Przykładowy formularz badania objawów u pracownika można znaleźć na [stronie internetowej IDPH](#).
- b. Szkolenie w zakresie bezpieczeństwa pracy i odpowiednie materiały pisemne powinny być dostępne w języku, którym posługują się pracownicy, i dostosowane dla pracowników o różnym poziomie wykształcenia.
- c. Pracodawcy powinni nieodpłatnie udostępniać pracownikom okrycia twarzy i inne środki ochronny w celu promowania ich stosowania.
- d. Pracowników należy poinstruować, że powinni pozostać w domu, gdy są chorzy, i postępować zgodnie z wytycznymi organów ds. zdrowia publicznego, jeżeli byli narażeni na kontakt z osobą, u której zdiagnozowano COVID-19, lub mieli z nią bliski kontakt.
- e. Pracodawcy nie powinni wdrażać ani utrzymywać żadnych premii lub premii motywacyjnych za obecność w pracy, które mogłyby zachęcić pracowników do pracy w czasie choroby lub, przeciwnie, jakichkolwiek programów dyscyplinarnych, które karałyby pracowników za wzięcie wolnego.
- f. Pracodawcy powinni jasno wyjaśnić politykę płatnych urlopów i uświadomić pracownikom, że mogą być uprawnieni do świadczeń, jeśli są chorzy lub mieszkają w tym samym gospodarstwie domowym, co osoba, u której zdiagnozowano COVID-19.

Przepisy antydyskryminacyjne i zapobiegające odwetowi mające zastosowanie do COVID-19

Prawo stanowe i federalne wymaga od pracodawców zapewnienia miejsca pracy wolnego od dyskryminacji i molestowania oraz zapewnienia równego traktowania pracowników bez względu na wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, pochodzenie narodowe, religię lub jakąkolwiek inną chronioną kategorię. Przepisy te chronią również pracowników przed działaniami odwetowymi, gdy angażują się oni w czynności mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji lub nękanii, lub gdy zgłaszają wątpliwości dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia swojemu pracodawcy lub współpracownikom.

1. Ochrona przed dyskryminacją i molestowaniem

- a. Na mocy ustawy stanu Illinois o prawach człowieka [Illinois Human Rights Act](#) (IHRA) pracownicy są chronieni przed dyskryminacją i nękaniiem w swoim miejscu pracy z powodów obejmujących między innymi ich rzeczywistą lub postrzeganą niepełnosprawność, wiek, rasę lub pochodzenie narodowe. Departament praw człowieka stanu Illinois (Illinois Department of Human Rights (IDHR)) prowadzi dochodzenie w sprawie zarzutów o dyskryminację, nękanie i działania odwetowe

zgłoszone w ramach IHRA. Aby rozpocząć proces wnoszenia oskarżenia, osoby fizyczne powinny wypełnić i złożyć [Arkusze informacyjny skarżącego](#) znajdujący się na stronie internetowej IDHR.

- b. Pracodawcy nie mogą wymagać od pracowników ujawniania informacji, jeżeli są oni narażeni na większe ryzyko związane z COVID-19 lub mają problemy zdrowotne. Jednakże, jeśli to możliwe, muszą oni starać się zapewnić odpowiednie udogodnienia dla pracownika, który o nie poprosi. Wnioski o udogodnienia powinny być oceniane i rozstrzygane indywidualnie dla każdego przypadku.
- c. Wszystkie zasady bezpieczeństwa w miejscu pracy, w tym wymagane okrycia twarzy, muszą być stosowane i egzekwowane w równym stopniu w odniesieniu do wszystkich pracowników w miejscu pracy, z wyjątkiem tych pracowników, którzy poinformowali pracodawcę o stanie zdrowia lub niepełnosprawności uniemożliwiających im bezpieczne noszenie osłony na twarz. Dalsze wskazówki dotyczące stosowania okryć twarzy są dostępne na [stronie internetowej](#) IDHR.
- d. Pracodawcy mogą wymagać, aby pracownik wykonał test COVID-19 lub poddał się badaniu lekarskiemu, które umożliwi mu powrót do pracy po wystąpieniu objawów związanych z COVID-19, po bliskim kontakcie z osobą, u której zdiagnozowano COVID-19, lub po uzyskaniu pozytywnego wyniku testu na COVID-19, po chorobie, lub po wystąpieniu objawów związanych z COVID-19. Zgodnie z [wytycznymi](#) Amerykańskiej Komisji ds. Równości Szans Zatrudnienia (Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)), pracodawcy *nie mogą* wymagać testu na obecność przeciwciał COVID-19 przed umożliwieniem pracownikom powrotu do pracy. Jeżeli wynik testu pracownika na COVID-19 będzie pozytywny, pracodawca powinien poinformować o tym innych pracowników w miejscu pracy, którzy mogli być narażeni. Pracodawca nie może ujawnić nazwisk poszczególnych pracowników, którzy uzyskali wynik pozytywny.
- e. Federalne ustawy o zatrudnieniu, w tym Tytuł VII ustawy o prawach obywatelskich z 1964 roku (Tytuł VII), ustawy o niepełnosprawnych Amerykanach (ADA) oraz ustawy o dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek (ADEA), również chronią pracowników przed dyskryminacją i prześladowaniem. Wytyczne dotyczące ADA i pandemii COVID-19 wydane przez EEOC są dostępne [tutaj](#).

2. Ochrona przed odwetem

- a. Pracodawcom zabrania się podejmowania działań odwetowych przeciwko pracownikowi za zgłoszenie wątpliwości dotyczących COVID-19 lub jego ogólnego bezpieczeństwa i zdrowia, zarówno wewnątrz, jak i do agencji rządowej. Pracodawcom zabrania się ponadto podejmowania działań odwetowych wobec pracownika, gdy ujawni on informacje, co do których mają uzasadnione powody, by sądzić, że stanowią naruszenie stanowych lub federalnych przepisów, zasad lub regulacji. Szczególne federalne, stanowe i lokalne zabezpieczenia przed odwetem obejmują, co następuje:
 - i. IHRA zakazuje pracodawcy podejmowania działań odwetowych przeciwko pracownikowi, który sprzeciwia się bezprawnej dyskryminacji lub nękanii (np. wniesienie oskarżenia lub skargi; zeznawanie, pomoc lub udział w dochodzeniu, postępowaniu lub przesłuchaniu; lub żądanie rozsądnych usprawnień). Pracownicy, którzy uważają, że zostali poddani działaniom

- odwetowym za sprzeciwianie się bezprawnej dyskryminacji, mogą złożyć lub zmienić skargę, korzystając z [Arkusza informacyjnego dla skarżącego](#) na stronie internetowej IDHR.
- ii. Federalna ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1970 r. chroni pracowników sektora prywatnego, którzy zgłaszają problemy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy u swojego pracodawcy lub w agencji rządowej. Pracownicy, którzy uważają, że zostali poddani odwetowi, mogą złożyć [skargę](#) do Federalnej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (Occupational Safety and Health Agency (OSHA)). (Należy pamiętać, że pracownicy mają z reguły tylko 30 dni na złożenie skargi).
 - iii. Ustawa stanu Illinois o bezpieczeństwie i zdrowiu w pracy (Illinois Occupational Safety and Health Act) z 2015 r. chroni pracowników administracji stanowej i lokalnej, którzy zgłaszają problemy związane z bezpieczeństwem i zdrowiem u swojego pracodawcy lub w agencji rządowej. Pracownicy publiczni, którzy uważają, że zostali poddani odwetowi, mogą złożyć [skargę](#) w Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy stanu Illinois (Illinois Occupational Safety and Health Agency (IL OSHA)).
 - iv. Ustawa o ochronie informatorów w stanie Illinois (Illinois Whistleblower Protection Act), 740 ILCS 174, zakazuje odwetu na pracowniku za ujawnienie informacji, które jego zdaniem naruszają stanowe lub federalne prawo, przepisy lub regulacje.
 - v. Miasto Chicago zakazuje podejmowania działań odwetowych, łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę, wobec pracowników, którzy pracują w mieście, za przestrzeganie nakazu pozostania w domu, kwarantanny lub samoizolacji. M.C.C.1-24. Pracownicy firm z siedzibą w Chicago mogą [złożyć skargę](#) do Biura ds. Standardów Pracy Miasta Chicago (Chicago's Office of Labor Standards), jeśli uważają, że zostali poddani odwetowi z naruszeniem tego rozporządzenia.
- b. Sekcja 7 krajowej ustawy o stosunkach pracy (National Labor Relations Act (NLRA)) chroni zdolność pracowników do angażowania się w „chronioną wspólną działalność na rzecz wzajemnej pomocy lub ochrony” zarówno w środowisku związkowym, jak i pozazwiązkowym. Taka chroniona wspólna działalność obejmuje na ogół rozmowy pracowników na temat warunków pracy lub bezpieczeństwa w miejscu pracy, lub angażowanie się w działania, takie jak petycje lub strajki protestacyjne, mające na celu próbę poprawy warunków bezpieczeństwa.

CZĘSTO ZADAWANE PYTANIA DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

A. Pytania związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy

1. Czy pracodawca może wymagać od pracownika, aby poszedł do domu, jeśli pracownik wykazuje objawy COVID-19?

Tak. Pracownicy, u których występują objawy COVID-19, mogą zostać poproszeni o opuszczenie miejsca pracy i pozostanie w domu do czasu, aż minie 10 dni od pojawienia się pierwszych objawów i 24 godziny bez gorączki (bez stosowania leków obniżających temperaturę) i ustąpią inne objawy COVID-19.³ Pracownik z chorobą powodującą objawy podobne do COVID-19 może dostarczyć pracodawcy dokumentację medyczną, że jego objawy są spowodowane innym stanem chorobowym, w celu umożliwienia mu dalszego przychodzenia do pracy.

2. Czy pracodawca może wymagać od pracowników noszenia okrycia twarzy w pracy?

Tak. Zgodnie z Rozporządzeniem wykonawczym Gubernatora pracodawca może wymagać od pracowników używania środków ochronnych, w tym masek lub okryć twarzy. Pracownicy, którzy są chorzy lub niepełnosprawni, co uniemożliwia im bezpieczne noszenie okrycia twarzy, mogą starać się o rozsądne udogodnienia związane z tymi wymogami. Więcej informacji na temat stosowania okrycia twarzy jest dostępnych na [stronie internetowej](#) Departamentu Praw Człowieka stanu Illinois.

3. Czy pracodawcy mogą sprawdzać temperaturę?

Tak. EEOC wydała wytyczne stwierdzające, że w związku z uznaniem rozprzestrzenienia się COVID-19 wśród społeczności przez Centra Kontroli i Zapobiegania Chorobom (CDC) oraz państwowe i lokalne władze ds. zdrowia publicznego, pracodawcy mogą sprawdzać temperaturę ciała pracowników. Podobnie jak w przypadku innych informacji medycznych, pracodawcy muszą zachować poufność w zakresie temperatury ciała pracowników i wszelkich innych objawów.

4. Jeżeli pracownik został poddany kwarantannie w domu, czy pracodawca może zażądać zaświadczenia lekarskiego lub testu na COVID-19 przed powrotem do pracy?

Tak. Pracodawcy są odpowiedzialni za utrzymanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy i nie ma nic w prawie stanu Illinois ani w prawie federalnym, co zabraniałoby pracodawcy wymagać od pracownika zaświadczenia lekarskiego lub testu na COVID-19 przed powrotem do pracy. Badania diagnostyczne COVID-19 powinny być generalnie objęte prywatnym ubezpieczeniem i dostępne [za darmo](#) dla osób, które nie posiadają ubezpieczenia w ramach federalnych programów refundacyjnych lub bezpłatnych placówek badawczych. Pracodawcy powinni zdawać sobie sprawę, że pracownicy służby

³ https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/end-home-isolation.html?CDC_AA_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fcoronavirus%2F2019-ncov%2Fprevent-getting-sick%2Fwhen-its-safe.html

zdrowia mogą być bardzo zajęci i nie są w stanie dostarczyć żądanej dokumentacji w odpowiednim czasie.

5. Ile informacji może żądać pracodawca od pracownika, który zadzwonił w sprawie choroby?

Pracodawcy mają obowiązek zapewnienia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy. Podczas pandemii COVID-19 pracodawcy mogą zapytać pracowników, którzy pracują na terenie zakładu, czy zdiagnozowano u nich COVID-19 lub czy występują objawy COVID-19, w tym gorączka, dreszcze, kaszel i duszność. Jednakże pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia poufności wszelkich informacji medycznych dostarczanych przez pracownika. Pracodawcy nie mogą pytać o informacje na temat stanu zdrowia członków rodziny pracownika, ale mogą pytać pracowników, czy mieli kontakt z kimkolwiek, kto został zdiagnozowany lub ma objawy COVID-19.

6. Czy pracownicy, którzy mają COVID-19 lub objawy COVID-19, mają prawo do płatnego zwolnienia lekarskiego? Co z pracownikami, którym lekarz lub pracodawca zaleca kwarantannę domową ze względu na potencjalne narażenie? A co z pracownikami, którzy z powodów związanych z COVID-19 muszą wziąć wolne, aby opiekować się członkiem rodziny?

Pracownicy we wszystkich tych sytuacjach mogą być uprawnieni do płatnego zwolnienia lekarskiego zgodnie z istniejącym u pracodawcy programem urlopów i zwolnień, jak również zgodnie z federalną ustawą o ochronie rodzin w zakresie reakcji na koronawirusa (Families First Coronavirus Response Act (FFCRA)), prawem publicznym 116-127 lub lokalnym rozporządzeniem o płatnych zwolnieniach lekarskich. Biuro Prokuratora Generalnego stanu Illinois wydało bardziej szczegółowe [wytyczne](#) w sprawie FFCRA i płatnego zwolnienia lekarskiego.

7. Co powinien zrobić pracodawca, jeśli pracownik zgłasza objawy COVID-19 lub jego wyniki badań na COVID-19 są pozytywne?

W przypadku zgłoszenia przez pracownika jakichkolwiek objawów związanych z COVID-19 pracodawca powinien zachęcić go do skontaktowania się ze swoim lekarzem. Jeżeli dwóch lub więcej pracowników zgłosi objawy związane z COVID-19 lub pozytywny wynik testu na COVID-19, pracodawca musi powiadomić miejscowy wydział zdrowia [w ciągu 24 godzin](#) o wystąpieniu objawów związanych z COVID-19 lub pozytywnych wynikach testu. Pracodawca powinien również przeprowadzić śledzenie kontaktów, jak najszybciej powiadomić wszystkich pracowników, którzy byli w bliskim kontakcie z chorym pracownikiem, oraz umożliwić tym pracownikom kwarantannę na okres 14 dni. Pracodawca powinien również powiadomić swoich pracowników, że w miejscu pracy miał miejsce potwierdzony przypadek COVID-19, a nazwisko chorego pracownika zachować w tajemnicy.

Pracodawcy nigdy nie powinni wymagać od pracowników w miejscu pracy zgłaszania się do pracy w przypadku wystąpienia objawów COVID-19.

8. W jaki sposób pracodawca powinien zdezynfekować obiekt, w którym pracował pracownik z COVID-19?

Pracodawcy powinni co najmniej przestrzegać [wytycznych CDC](#) dotyczących czyszczenia i dezynfekcji obiektów, w których występują przypadki COVID-19. Pracodawcy powinni zamknąć pomieszczenia, z których korzysta osoba chora i, jeśli to możliwe, otworzyć okna i drzwi, aby zwiększyć cyrkulację powietrza w danym obszarze. Jeśli jest to możliwe, pracodawcy powinni odczekać 24 godziny przed czyszczeniem lub dezynfekcją i przystąpić do dezynfekcji obszaru, stosując odpowiednie środki ostrożności, takie jak noszenie rękawic i masek. Pracodawcy powinni również czyścić i dezynfekować wszystkie miejsca, z których korzystała osoba chora, takie jak biura, łazienki, pomieszczenia wspólne, wspólny sprzęt itp. Po odpowiednim zdezynfekowaniu obszarów użytkowanych przez osobę chorą można je otworzyć do użytku.

9. Kiedy pracownicy z objawami COVID-19 powinni wrócić do pracy?

Ogólnie rzecz biorąc, izolacja może zostać przerwana po spełnieniu wszystkich trzech warunków: Od wystąpienia *objawów minęło* 10 dni, nie ma gorączki przez co najmniej 24 godziny bez stosowania leków obniżających temperaturę, a inne objawy ulegają poprawie.

10. Co powinien zrobić pracownik, jeśli wynik badania na COVID-19 będzie pozytywny?

Pracownik, który ma pozytywny wynik testu, powinien poinformować o tym pracodawcę. Pracownicy nie powinni przychodzić do pracy, a ich pracodawca nie powinien wymagać od nich przychodzenia do pracy, jeśli uzyskali pozytywny wynik testu lub doświadczają objawów COVID-19.

11. Co pracownik powinien robić w pracy w oczekiwaniu na wyniki testów?

Pracownik, u którego występują objawy COVID-19, powinien zgłosić się na test, powiadomić pracodawcę i pozostać w domu w oczekiwaniu na wyniki badania. Pracownik, który nie doświadcza objawów, ale został przebadany z powodu bliskiego kontaktu z osobą z objawami lub diagnozą COVID-19, powinien stosować się do wskazówek organów zdrowia publicznego i wszelkich potencjalnych ograniczeń w pracy, aż do momentu otrzymania wyników badania.

12. Czy pracownik może odmówić pójścia do pracy, jeśli czuje się zagrożony zakażeniem COVID-19?

Obecnie nie ma żadnego prawa stanowego ani federalnego, które zapewniałoby ochronę pracy zdrowemu pracownikowi, który odmawia pracy w obawie przed zakażeniem COVID-19. Jednakże pracownicy mogą być uprawnieni do skorzystania z urlopu lub innego płatnego czasu wolnego zgodnie z programem urlopowym ustalonym przez ich pracodawcę. Na mocy federalnej ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1970 r. pracownicy, którzy uważają, że są w bezpośrednim niebezpieczeństwie, mogą odmówić pracy, jeżeli [pewne warunki](#) są spełnione. Pracownicy [o podwyższonym ryzyku](#) w przypadku poważnych powikłań COVID-19 mogą wnioskować o rozsądne udogodnienia, jak przedstawiono w pytaniach od 3 do 6 dotyczących ochrony praw obywatelskich poniżej.

13. Czy pracodawca może wymagać od pracowników w miejscu pracy podpisania umowy o zachowaniu poufności lub innej umowy zobowiązującej do nieujawniania informacji na

temat bezpieczeństwa i higieny pracy?

Nie. Takie porozumienie lub umowa naruszałoby porządek publiczny wyrażony w przepisach dotyczących zdrowia publicznego i bezpieczeństwa pracy, i nie byłyby egzekwowalne wobec pracownika.

14. Czy pracownik może zostać zwolniony lub poddany działaniom odwetowym za zgłoszenie wątpliwości dotyczących bezpieczeństwa w miejscu pracy lub złożenie skargi dotyczącej bezpieczeństwa w miejscu pracy do agencji rządowej?

Nie. Jak omówiono w niniejszych wytycznych, różne przepisy prawa federalnego i stanowego zabraniają podejmowania działań odwetowych wobec pracowników za zgłaszanie wątpliwości dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia. Pracownicy, którzy uważają, że zostali poddani odwetowi, mogą rozważyć skorzystanie z pomocy prawnika.

15. Co może zrobić pracownik, jeśli obawia się licznych pozytywnych wyników testów COVID-19 lub pracowników z objawami w miejscu pracy?

Pracownicy mogą skontaktować się ze swoim [lokalnym wydziałem zdrowia](#) lub IDPH pod numerem 1-800-889-3931 lub za pomocą poczty elektronicznej pod adresem e-mail dph.sick@illinois.gov.

16. Czy prawa i przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy chronią pracowników-imigrantów?

Tak. Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązują wszystkich pracowników, niezależnie od statusu imigracyjnego.

Aby zgłosić ewentualne ognisko epidemii COVID-19 lub w razie obawy, że w miejscu pracy nie przestrzega się zasad w zakresie zdrowia publicznego dotyczących osłon twarzy i/lub ograniczeń liczebności, należy skontaktować się z lokalnym wydziałem zdrowia. Lista LHD znajduje się na stronie

<http://www.dph.illinois.gov/LHD>.

Jeśli pracownik obawia się, że pracodawca nie przestrzega wymaganych stanowych wytycznych w zakresie bezpieczeństwa pracy COVID-19, można skontaktować się z Urzędem Praw Pracowniczych Biura Prokuratora Generalnego stanu Illinois pod numerem (844) 740-5076 lub workplacerrights@atg.state.il.us.

Jeśli obawy pracownika dotyczą pracodawcy stanowego lub samorządowego, można złożyć skargę do Illinois OSHA na <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/safety/Pages/Hazards.aspx>.

Dodatkowe zasoby i często zadawane pytania dotyczące COVID-19 i zdrowia publicznego są dostępne na [stronie internetowej](https://www.dph.illinois.gov/covid19), <https://www.dph.illinois.gov/covid19>.

B. Pytania związane z ochroną praw obywatelskich zgodnie z ustawą o prawach człowieka stanu Illinois (Illinois Human Rights Act)

1. Jakie są prawa pracownika, jeśli jest on traktowany niesprawiedliwie z powodu diagnozy COVID-19?

Prawo IHRA i prawo federalne zabraniają pracodawcom dyskryminowania pracowników ze względu na niepełnosprawność lub postrzeganą niepełnosprawność. Jeżeli pracownik uważa, że został zwolniony, zdegradowany lub był / jest nękanym, ponieważ jest leczony lub powraca do zdrowia po COVID-19, może wnieść oskarżenie do IDHR.

2. Czy pracownik może być traktowany inaczej, ponieważ pochodzi lub jest postrzegany jako pochodzący z kraju, w którym doszło do poważnego wybuchu epidemii COVID-19?

Nie. Na mocy prawa IHRA i federalnego pracodawcom zabrania się traktowania pracowników w różny sposób ze względu na rasę lub pochodzenie narodowe. W czasie kryzysu zdrowia publicznego, takiego jak COVID-19, istnieje zwiększony potencjał strachu, stygmatyzacji i dyskryminacji. Jeżeli pracownik uważa, że został zwolniony, zdegradowany lub był / jest nękanym, ponieważ jego pracodawca uważa, że pochodzi z kraju, w którym występuje duża liczba przypadków COVID-19, może wnieść oskarżenie do IDHR.

3. Jaki jest obowiązek pracodawcy w przypadku, gdy pracownik żąda dostosowania w związku z leczeniem lub powrotem do zdrowia po zachorowaniu na COVID-19?

Zgodnie z prawem IHRA i prawem federalnym pracodawcy muszą zapewnić pracownikom odpowiednie udogodnienia, jeśli w wyniku niepełnosprawności potrzebują oni udogodnienia do wykonywania swojej pracy. Jeżeli pracownik żąda rozsądnego dostosowania, takiego jak telepraca, rozłożenie w czasie lub wzięcie urlopu, pracodawca powinien omówić prośbę z pracownikiem w celu ustalenia, czy żądane dostosowania lub inne udogodnienie może zostać zapewnione. Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia udogodnienia, które byłoby zbyt kosztowne lub nadmiernie zakłócało działalność firmy.

4. Czy jeśli pracownik cierpi na chorobę, która naraża go na większe ryzyko, jego pracodawca ma obowiązek zezwolić mu na pracę w domu?

Praca w domu może w pewnych okolicznościach stanowić rozsądne dostosowanie. Inne potencjalne udogodnienia mogą obejmować przeniesienie stanowiska pracy pracownika do mniej zatłoczonego lub lepiej wentylowanego obszaru lub ponowne przeanalizowanie obowiązków służbowych w celu zminimalizowania interakcji z innymi współpracownikami lub członkami społeczeństwa. Zgodnie z IHRA i prawem federalnym osoba niepełnosprawna ma prawo żądać od swojego pracodawcy odpowiedniego dostosowania. Jeżeli pracownik jest niepełnosprawny, co ma wpływ na ryzyko zakażenia koronawirusem COVID-19 lub zwiększa szkodę, jeżeli pracownik zakazi się wirusem, powinien poprosić pracodawcę o odpowiednie dostosowanie. Pracodawca powinien omówić wniosek z pracownikiem w celu ustalenia, czy można zapewnić żądane dostosowanie, czy też inne. Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia udogodnienia, które byłoby zbyt kosztowne lub nadmiernie zakłócało działalność firmy.

5. Czy pracodawca może inaczej traktować pracownika, jeżeli jest on szczególnie podatny

na zagrożenia ze względu na stan zdrowia, np. upośledzony układ odpornościowy lub wiek?

Nie. Prawo IHRA i prawo federalne zabraniają pracodawcy traktowania pracowników w różny sposób w zależności od ich wieku lub rzeczywistego lub postrzeganego kalectwa. Pracodawcy nie powinni zakładać, że starszy pracownik lub pracownik cierpiący na określoną chorobę potrzebuje specjalnej ochrony lub dostosowania.

6. Czy pracownica, która jest w ciąży, ma prawo do udogodnień w czasie pandemii?

Tak. Zgodnie z IHRA i prawem federalnym, pracownice, które są w ciąży lub w połogu, lub które cierpią na dolegliwości związane z ciążą, mają prawo do żądania odpowiedniego udogodnienia. Jeżeli pracownica w ciąży, w połogu lub cierpiąca na dolegliwości związane z ciążą domaga się zmiany lub dostosowania stanowiska pracy, np. telepracy lub rozłożenia zajęć, pracodawca ma obowiązek wprowadzić udogodnienia, chyba że stanowiłoby to nadmierne utrudnienie dla przedsiębiorstwa.

7. Jak mogę złożyć skargę o dyskryminację?

Proces wnoszenia oskarżenia o dyskryminację, nękanie lub odwet można rozpocząć od wypełnienia [Poufnego arkusza informacyjnego](#) (CIS) i przesłanie go do IDHR pocztą elektroniczną, faksem lub pocztą tradycyjną. Podczas pandemii COVID-19, IDHR gorąco zachęca do składania zgłoszeń pocztą elektroniczną, ponieważ składanie ich pocztą tradycyjną lub faksem może opóźnić ich przetwarzanie.

Dodatkowe zasoby i często zadawane pytania dotyczące COVID-19 i ochrony praw obywatelskich w ramach IHRA są dostępne na stronie internetowej IDHR_. Aby uzyskać więcej informacji lub skontaktować się z Departamentem Praw Człowieka stanu Illinois, należy odwiedzić:

https://www2.illinois.gov/dhr/AboutUs/Pages/contact_IDHR.aspx

C. Pytania dotyczące kwestii związanych z wynagrodzeniem i świadczeniami

1. Czy pracownik może zostać zwolniony z pracy tymczasowo lub na stałe ze względu na ekonomiczny wpływ COVID-19 na działalność pracodawcy?

Tak. Ogólnie rzecz biorąc, pracodawca może zwolnić pracownika tymczasowo lub wypowiedzieć mu umowę o pracę z powodów ekonomicznych. Wyjątki od tej ogólnej zasady są następujące: (i) pracownicy, którzy mają zagwarantowane zatrudnienie przez określony czas na podstawie umowy o pracę lub (ii) pracownicy wykonujący pracę na podstawie układu zbiorowego pracy, który przewiduje procedury dotyczące zwolnień pracowników i rozwiązywania umów o pracę.

2. Czy pracownicy zwolnieni z pracy tymczasowo lub na stałe mają prawo do otrzymywania wynagrodzenia? Zasiłku urlopowego?

Tak. ustawa stanu Illinois o płacy i wynagrodzeniu (Illinois and Collection Act) wymaga, aby zaprzestaniu zatrudnienia pracownicy otrzymywali wszystkie ostateczne odszkodowania, w tym premie, zasiłki urlopowe, pensje i prowizje w następnym regularnie planowanym terminie wypłaty. 820 ILCS 115/5. Więcej informacji na temat niewypłaconych zarobków i

procesu ubiegania się o płacę można znaleźć [na stronie internetowej](#) Departamentu Pracy stanu Illinois (IDOL).

3. Czy nieudokumentowani pracownicy mają prawo do zarobionych, ale niewypłaconych wynagrodzeń?

Wszyscy pracownicy mają prawo do obiecanego wynagrodzenia za wszystkie godziny wykonywanej pracy, niezależnie od statusu imigracyjnego.

4. Czy pracownicy przebywający na urlopie bezpłatnym mają prawo do ubezpieczenia zdrowotnego?

Jeżeli pracownik otrzymuje ubezpieczenie zdrowotne za pośrednictwem swojego pracodawcy, pracodawca musi kontynuować to ubezpieczenie w okresie urlopu. (Pracownicy powinni być świadomi, że mogą być zmuszeni do pokrycia swojej części kosztów ubezpieczenia zdrowotnego, która zazwyczaj jest potrącana z ich wynagrodzenia.)

5. Jak pracownik zwolniony tymczasowo może uzyskać dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego?

Pracownicy zwolnieni tymczasowo, którzy wcześniej byli ubezpieczeni przez pracodawcę, mogą nadal korzystać z ubezpieczenia zdrowotnego na podstawie zbiorczej ustawy o uzgadnianiu budżetu (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA)). Dodatkowo pracownicy mogą [przystąpić](#) do ochrony ubezpieczeniowej zapewnionej przez ustawę o przystępnej cenie opieki (Affordable Care Act).

6. Czy pracodawca posiadający rutynowy, obowiązkowy program badań COVID-19 może wymagać od pracowników płacenia za te badania?

Nie. Prawo państwowe zakazuje pracodawcy żądania od pracownika pokrycia kosztów badań lekarskich lub dokumentacji medycznej, których pracodawca wymaga jako warunku (lub warunku wstępnego) zatrudnienia. Pracownicy, którzy zapłacili za obowiązkowe badania COVID-19 zlecone przez pracodawcę, mogą [zgłosić roszczenie](#) do Departamentu Pracy stanu Illinois i użyć pola oznaczonego „Inne” do opisanie kwoty wydatków poniesionych przez pracownika na obowiązkowe badania COVID-19.

Dodatkowe, często zadawane pytania na temat COVID-19 oraz płac, świadczeń i zwolnień dostępne są na stronie internetowej IDOL. Aby uzyskać więcej informacji lub skontaktować się z Departamentem Pracy stanu Illinois, należy odwiedzić stronę: <https://www2.illinois.gov/idol/Pages/contact.aspx>

D. Pytania związane z ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia

1. Czy pracownik może pobierać ubezpieczenie na wypadek bezrobocia, jeśli jest czasowo zwolniony z powodu zamknięcia zakładu pracy w związku z COVID-19?

Osoba, która [tymczasowo utraciła pracę](#), może z powodu tej sytuacji kwalifikować się do otrzymywania zasiłków, o ile jest zdolna i gotowa do wykonywania pracy i aktywnie jej poszukuje. Osoba ta kwalifikuje się jako osoba aktywnie poszukująca pracy, o ile jest przygotowana na powrót do pracy po ponownym otwarciu przedsiębiorstwa pracodawcy.

2. Czy pracownik może pobierać ubezpieczenie na wypadek bezrobocia, jeśli odmówi

powrotu do pracy z powodu obaw związanych z COVID-19?

Osoby, które odmówią przyjęcia oferty odpowiedniej pracy, są dyskwalifikowane z otrzymywania ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, chyba że istnieją uzasadnione powody odmowy. Ustalenie, czy praca jest odpowiednia i czy istnieje uzasadniony powód do odmowy jej wykonania, odbywa się na zasadzie [przesłuchania i orzekania](#) w sprawie indywidualnych przypadków w procesie Departamentu Bezpieczeństwa Zatrudnienia (IDES) stanu Illinois (Illinois Department of Employment Security).

3. Czy można otrzymać świadczenie z tytułu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia jednocześnie z płatnym zwolnieniem lekarskim?

Generalnie osoby będące obecnie na płatnym urlopie nie są uprawnione do pobierania świadczenia z tytułu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Jednakże mogą zaistnieć okoliczności, w których osoba fizyczna może otrzymać świadczenie z tytułu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia w tym samym czasie, co płatny urlop. Składając wniosek o świadczenia, osoba fizyczna musi zgłosić każdy płatny urlop, do którego jest uprawniona.

4. Czy pracownicy, którzy są pracownikami tymczasowymi zatrudnionymi za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, mogą otrzymać ubezpieczenie na wypadek bezrobocia?

Tak. Pracownicy tymczasowi zatrudnieni za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej mogą być objęci ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia.

5. Jak długo trwa ubezpieczenie na wypadek bezrobocia?

Uprawnieni pracownicy mogą otrzymać do 26 tygodni regularnego państwowego świadczenia z tytułu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, a w zależności od stopy bezrobocia, zasiłek przedłużony może być dostępny przez dodatkowe 13 lub 20 tygodni. Federalna pomoc nadzwyczajna w przypadku bezrobocia z powodu pandemii (Federal Pandemic Emergency Unemployment Compensation (PEUC)) jest tymczasowym programem, który zapewnia do 13 dodatkowych tygodni zasiłku dla osób, które wyczerpały wszystkie prawa do regularnego ubezpieczenia na wypadek bezrobocia w danym roku świadczenia, który zakończył się 1 lipca 2019 r. lub później. Pomoc dla bezrobotnych w sytuacji pandemii (Pandemic Unemployment Assistance, PUA) jest dostępna przez okres do 39 tygodni dla osób, których bezrobocie jest związane z COVID-19 i które nie kwalifikują się do innych świadczeń dla bezrobotnych.

6. Jaka pomoc jest dostępna dla freelancerów, osób pracujących na własny rachunek i niezależnych wykonawców, którzy stracili pracę w wyniku pandemii COVID-19?

Pomoc dla bezrobotnych w sytuacji pandemii (PUA) została stworzona po to, aby pomóc osobom pracującym na własny rachunek, wolnym strzelcom i niezależnym wykonawcom, którzy tracą pracę w wyniku szczególnych przyczyn określonych w prawie federalnym związanych z pandemią COVID-19 i nie kwalifikują się do regularnego ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Warunkiem wstępnym zatwierdzenia PUA jest to, że ktoś nie kwalifikuje się do żadnych innych programów dla bezrobotnych. Ubieganie się i odmowa przyznania świadczeń w ramach zwykłego programu ubezpieczenia od bezrobocia jest

pierwszym krokiem do ustalenia uprawnień w ramach PUA.

7. Otrzymuję formularz 1099 w odniesieniu do pracy, którą wykonuję jako niezależny wykonawca. Czy kwalifikuję się do pandemicznej pomocy dla bezrobotnych (PUA)?

Jeśli jesteś pracownikiem, który otrzymał formularz 1099 i nie jesteś pewien, czy kwalifikujesz się do otrzymania PUA, powinieneś złożyć wniosek o regularny zasiłek dla bezrobotnych z dwóch powodów. Po pierwsze, nie wszystkie osoby sklasyfikowane jako „pracownicy 1099” są w rzeczywistości „niezależnymi wykonawcami” w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia. Niektóre z tych osób powinny być zostać zaklasyfikowane jako pracownicy i w związku z tym kwalifikowałyby się do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Brak udziału pracodawcy w systemie przeciwdziałania bezrobociu nie będzie miał wpływu na uprawnienia do świadczeń dla osób indywidualnych. Po drugie, program PUA został stworzony dla osób, które są bezrobotne z określonych powodów związanych z COVID-19 i nie są objęte państwowym programem ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Aby ustalić kwalifikowalność w ramach nowego programu, wnioskodawca będzie musiał wykazać, że nie kwalifikuje się w ramach zwykłego programu. Ubieganie się o świadczenia w ramach zwykłego programu i odmowa przyznania tych świadczeń jest pierwszym krokiem do ustalenia uprawnień w ramach nowego programu tymczasowego.

8. Jak długo będzie trwała pomoc dla bezrobotnych w sytuacji pandemii (PUA)? Czy moje oświadczenie o PUA będzie nieaktualne?

Płatności z tytułu PUA są dostępne dla wnioskodawców, którzy stracili pracę z określonych powodów związanych z COVID-19, przewidzianych w ustawie federalnej, począwszy od tygodnia rozpoczynającego się w dniu 2 lutego 2020 roku. Płatności PUA kończą się 26 grudnia 2020 roku. IDES cofnie wnioski do pierwszego tygodnia bezrobocia z powodu COVID-19.

9. Jestem nieudokumentowany i straciłem pracę z powodu COVID-19. Czy jestem uprawniony do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych?

Ogólnie rzecz biorąc, osoby nieuprawnione do pracy w Stanach Zjednoczonych nie są uprawnione do otrzymywania regularnych zasiłków dla bezrobotnych ani świadczeń w ramach PUA. Między innymi nie są oni uznawane za „zdolne do pracy i dyspozycyjne” w świetle prawa o ubezpieczeniu od bezrobocia.

10. Mam Zieloną Kartę i zostałem niedawno zwolniony z pracy z powodu COVID-19. Czy jestem uprawniony do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych?

Osoby posiadające Zielone Karty wydane przez rząd federalny są na ogół „zdolne do pracy i dyspozycyjne” i mogą być uprawnione do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych.

Dodatkowe często zadawane pytania dotyczące COVID-19 i ubezpieczenia na wypadek bezrobocia są dostępne na stronie IDES [stronga](#). Aby uzyskać więcej informacji lub skontaktować się z Illinois Department of Employment Security, należy odwiedzić stronę internetową: https://www2.illinois.gov/ides/aboutides/Pages/Contact_IDES.aspx.

Należy pamiętać, że niniejszy dokument nie zmienia wymagań, które muszą być spełnione, aby kwalifikować się do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych.

Dodatkowe dokumenty zawierające wytyczne

- **Poradnik dla chorych:**
https://illinoisattorneygeneral.gov/rights/WRB_Paid_Sick_Leave_FAQ.pdf
- **Wytyczne dotyczące braku dyskryminacji w leczeniu COVID-19:**
https://www2.illinois.gov/dhr/Documents/FINAL%20Guidance%20Relating%20to%20Non-Discrimination%20in%20Medical%20Treatment%204_10_204a.pdf
- **Często zadawane pytania dla firm na temat stosowania okryć twarzy podczas pandemii COVID-19:**
https://www2.illinois.gov/dhr/Documents/IDHR_FAQ_for_Businesses_Concerning_Use_of_Face-Coverings_During_COVID-19_Ver_2020511b%20copy.pdf

Wytyczne branżowe:

- **Opieka nad migrantami w obozie pracy:**
<https://www.dph.illinois.gov/covid19/community-guidance/poradnik/migrant-laboratorium-przewodnik-po-obozie>
- **Wytyczne dotyczące przetwarzania mięsa i żywności:**
<http://dph.illinois.gov/covid19/community-guidance/guidance-food-and-meat-processing-facilities>
- https://www.dph.illinois.gov/sites/default/files/COVID-19_Guidance_StaffingAgencies_TempWorkers20200807.pdf
- **Departament Handlu i Możliwości Gospodarczych – wytyczne dla poszczególnych branż w fazie IV:**
<https://dceocovid19resources.com/restore-illinois/restore-illinois-phase-4/>

