



غريشن ويتمر
الحاكمة

إدارة العمل والفرص الاقتصادية في ميشيغان
قسم الساعات والأجور
PO Box 30476
Lansing, MI 48909-7976
الملصق المطلوب



سوزان كوربين
المديرة

المتطلبات العامة – قانون الوقت الإجازات المرضية المستحقة*

إن "سنة" صاحب العمل الخاصة بك لأغراض قانون الإجازات المرضية المستحقة هي:

استحقاق الإجازة المرضية المترابطة

عدد الموظفين	الحد الأدنى لمعدل الاستحقاق	يجوز لصاحب العمل أن يحد من الاستخدام:
10 موظفين أو أقل	ساعة واحدة لكل 30 ساعة	40 ساعة في السنة
11 موظفاً أو أكثر	ساعة واحدة لكل 30 ساعة	72 ساعة في السنة

- يتم تحديد الإجازة المرضية المستحقة بموجب سياسة مكتوبة لدى صاحب العمل، ويمكن نقلها من سنة إلى أخرى أو الدفع مقابلها. لا يُطلب من الشركات التي تضم 10 موظفين أو أقل السماح للموظف باستخدام أكثر من 40 ساعة من الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة في عام واحد، ولا يُطلب من أصحاب العمل الذين لديهم 11 موظفاً أو أكثر السماح للموظف باستخدام أكثر من 72 ساعة من الإجازة المرضية المستحقة المدفوعة في عام واحد.
- يبدأ استحقاق الإجازة المرضية المستحقة اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون، أو عند بدء عمل الموظف، أيهما كان لاحقاً.
- يجوز للموظف استخدام الإجازة المرضية المستحقة عند استحقاقها. قد يخضع الموظفون الجدد لفترة انتظار مدتها 120 يوماً للاستخدام.
- يكون صاحب العمل ملتزماً بالقانون إذا قدم أي إجازة مدفوعة على الأقل بنفس المبالغ المنصوص عليها بموجب هذا القانون والتي يمكن استخدامها لنفس الأغراض وبنفس الشروط المنصوص عليها في القانون والتي يتم استحقاقها بمعدل يساوي أو أكبر من المعدل الموصوف في الفقرتين الفرعيتين (1) و(2) من القسم 3 من القانون. تشمل الإجازة المدفوعة، على سبيل المثال لا الحصر، أيام العطل المدفوعة، وأيام الإجازات الشخصية، والإجازة المدفوعة.

استخدامات الإجازة المرضية المستحقة

- يجب على صاحب العمل أن يسمح للموظف باستخدام الإجازة المرضية المستحقة المترابطة لأي مما يلي:
- المرض النفسي أو الجسدي أو الإصابة أو الحالة الصحية للموظف؛ أو الرعاية الطبية الوقائية للموظف.
- إذا كان الموظف أو أحد أفراد أسرته ضحية للعنف الأسري أو الاعتداء الجنسي، للحصول على رعاية طبية أو استشارات نفسية أو غيرها من الاستشارات للإصابة الجسدية أو النفسية أو الإعاقة؛ للحصول على خدمات من منظمة خدمات الضحايا؛ للانتقال بسبب العنف الأسري أو الاعتداء الجنسي؛ للحصول على خدمات قانونية؛ أو للمشاركة في أي إجراءات مدنية أو جنائية تتعلق بالعنف الأسري أو الاعتداء الجنسي أو الناتجة عنه.
- للاجتماعات في مدرسة الطفل أو مكان الرعاية المتعلقة بصحة الطفل أو إعاقته، أو آثار العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي على الطفل؛ أو
- لإغلاق مكان عمل الموظف بأمر من مسؤول عام بسبب حالة طوارئ صحية عامة؛ أو لحاجة الموظف لرعاية طفل تم إغلاق مدرسته أو مكان رعايته بأمر من مسؤول عام بحالة طوارئ صحية عامة؛ أو عندما تقرر السلطات الصحية المختصة أو مقدم الرعاية الصحية أن وجود الموظف أو أحد أفراد أسرته في المجتمع سيعرض صحة الآخرين للخطر بسبب تعرض الموظف أو أحد أفراد أسرته لمرض معد.
- لا يجوز لصاحب العمل أن يطلب من الموظف البحث عن أو تأمين عامل بديل كشرط لاستخدام الإجازة المرضية المستحقة.

ممارسة الحقوق

- لا يجوز لصاحب العمل أو أي شخص آخر التدخل في ممارسة أو محاولة ممارسة لأي حق محمي بموجب هذا القانون أو تقييدها أو منعها.
- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراءات انتقامية ضد الموظف أو التمييز ضده بسبب ممارسته لحق محمي بموجب هذا القانون. تعني "إجراءات الموظفين الانتقامية" أيًا من الإجراءات التالية:
- إنكار أو تجاهل أو مضيق بموجب هذا القانون.
- التهديد أو الفصل أو الإيقاع من العمل أو خفض الدرجة أو تخفيض ساعات العمل أو أي إجراء سلبي آخر يرضد موظف أو موظف سابق لممارسة حق مضمون بموجب هذا القانون.
- العقوبات التي تقام على الموظف الذي يتلقى إعانة تعامة بسبب ممارسته لحق يكفله هذا القانون.
- التدخل في مشاركة أو إفرد بأي شك لمن الأشكا لكي تحقيق أو إجراء أو جلسة استماع بموجب هذا القانون، أو معاقبته على ذلك.
- لا يجوز لسياسة التحكم في الغياب لدى صاحب العمل أن تعامل الإجازة المرضية المكتسبة بموجب هذا القانون على أنها غياب قد يؤدي إلى أو ينتج عنه إجراءات انتقامية من جانب الموظفين.

تقديم الشكوى

يجوز للموظف المتأثر بانتهاك مزعوم، في أي وقت خلال 3 سنوات بعد الانتهاك المزعوم أو التاريخ الذي علم فيه الموظف بالانتهاك المزعوم، تقديم شكوى إلى قسم الساعات والأجور.

*للحصول على لغة دقيقة للقانون، راجع القانون العام رقم 338 من العام 2018، بصيغته المعدلة

تتوفر المساعدة من الخدمات الإضافية والتسهيلات المعقولة الأخرى، عند الطلب، للأفراد ذوي الإعاقة.

www.michigan.gov/wagehour • الرقم المجاني (1-855-464-9243) (1-855-4MI-WAGE)

WHD 9911 (تمت المراجعة في 2/27/2025)