

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19



MGA
MADALAS
ITANONG

Isang pandemya ng sakit sa baga na dulot ng isang bagong coronavirus (COVID-19) ang kasalukuyang nananatili sa California at sa labas nito. Noong Marso 4, 2020, nagdeklara si Gobernador Newsom ng kalagayan ng kagipitan (state of emergency) sa California.

Dapat sumunod ang mga manggagawa at employer sa pinakabagong patnubay ng pamahalaan ukol sa kung paano mababawasan ang paglaganap ng COVID-19 sa lugar ng trabaho, kabilang ang patnubay mula sa [Mga Sentro para sa Pagkontrol at Pag-iwas sa Sakit](#) (Centers for Disease Control and Prevention, CDC), [Departamento ng Pampublikong Kalusugan ng California](#) (California Department of Public Health), at ang [Dibisyon ng Kaligtasan at Kalusugan sa Trabaho ng California](#) (California Division of Occupational Safety and Health, Cal/OSHA).

Gayundin, dapat sumunod ang mga employer sa mga pang-estado at pederal na batas sa mga karapatang sibil, kabilang ang Batas sa Makatarungang Trabaho at Pabahay (Fair Employment and Housing Act, FEHA). Para sa mga employer na may 5 o higit pang empleyado, ipinagbabawal ng FEHA [ang diskriminasyon at pangha-harass sa trabaho](#) batay sa lahi, bansang pinagmulan, kapansanan, edad (higit sa 40), at iba pang katangian. Inaatas din ng FEHA sa mga employer na bigyan ng makatuwirang kaluwagan ang mga empleyadong may kapansanan, maliban kung magdadala ito ng malubhang pasanin sa employer matapos ang pakikilahok sa proseso ng pagtatalakay ukol sa akomodasyon para sa kapansanan (interactive process).

Ibinibigay ng DFEH ang patnubay na ito upang tulungan ang mga employer at empleyado sa mga madalas itanong (frequently asked questions, FAQ) tungkol sa kung paano mapanatiling ligtas ang mga lugar ng trabaho sa panahon ng pandemya ng COVID-19 habang itinataguyod rin ang mga karapatang sibil. Ang patnubay na ito ay batay sa kasalukuyang impormasyon sa pampublikong kalusugan at maaaring pana-panahong i-update, at pumapalit sa nakaraang patnubay na inilabas noong Marso 20, 2020. Ang patnubay na ito ay para sa mga layunin ng pagbibigay ng impormasyon lamang at hindi lumilikha ng anumang karapatan o obligasyon na hiwalay mula sa mga ipinag-uutos ng FEHA at iba pang batas.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

PANGKALAHATANG IMPORMASYON

— May bisa ba ang mga batas sa mga karapatang sibil sa panahon ng isang pandemya?

Oo. Ipinagbabawal ng FEHA ang mga employer na magdiskrimina laban sa o mang-harass ng mga empleyado dahil sa lahi, kulay, ninuno, bansang pinagmulan, relihiyon, edad (higit sa 40), kapansanan (mental at pisikal), kasarian, gender (kabilang ang pagbubuntis), seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian, pagpapahayag ng kasarian, henetikong impormasyon, katayuan ng pag-aasawa, katayuan sa militar o pagiging beterano, at iba pang katangian. Kasama sa bansang pinagmulan ang mga heograpikong lugar ng pinagmulan, etnikong pangkat, at kinaaanibang tribo.

Bilang halimbawa, labag sa batas para sa isang employer na tanggihang tanggapin sa trabaho, ihiwalay, o pauwiin ang mga empleyado dahil sa kanilang aktuwal o ipinagpapalagay na lahi o bansang pinagmulan, o dahil sa kanilang pakikipag-ugnay (kabilang ang pagpapakasal o magkasamang paninirahan) sa isang tao batay sa lahi o pinagmulang bansa. Dapat gumawa ang mga employer ng mga makatuwirang hakbang para maiwasan at agad na maitama ang mapandiskrimina at mapang-harass na gawi sa lugar ng trabaho.

— Ipinagbabawal ba ng FEHA ang diskriminasyon at pangha-harass sa trabaho dahil sa “medikal na kondisyon” ng isang tao?

Oo, ngunit ang pakahulugan ng FEHA sa “medikal na kondisyon” ay “anumang pagkapinsala sa kalusugan na may kinalaman o nauugnay sa diyagnosis ng kanser o tala o kasaysayan ng kanser” o “mga henetikong katangian.” Ang “mga henetikong katangian” ay [higit pang binibigyang-kahulugan](#) ng FEHA.

MGA TANONG UKOL SA COVID-19 AT KAGAMITAN PARA SA PROTEKSIYON

— Maaari bang tanungin ng isang employer sa lahat ng mga empleyadong pumapasok sa lugar ng trabaho kung mayroon silang mga sintomas ng COVID-19?

Oo. Maaaring tanungin ng mga employer sa mga empleyado kung nakakaranas sila ng mga sintomas ng COVID-19, tulad ng lagnat, panginig, ubo, o pamamaga ng lalamunan. Dapat panatilihin kumpidensiyal ng mga employer ang anumang nakuhang impormasyon sa kalusugan ng empleyado, kabilang ang pagpapanatiling nakahiwalay ng mga medikal na dokumento ng empleyado sa dokumentong pangkawani ng empleyado. Tingnan ang FAQ sa ibaba para sa higit pang impormasyon tungkol sa kung ano ang maaaring ihayag ng isang employer kung nasuring positibo sa COVID-19 ang isang empleyado o naka-quarantine siya dahil sa posibleng impeksiyon.

— Maaari bang kunin ng employer ang mga temperatura ng mga empleyado bago sila pahintulutang pumasok sa lugar ng trabaho?

Oo. Sa pangkalahatan, ang pagsukat ng temperatura ng katawan ng empleyado ay isang medikal na pagsusuri na maaari lamang gawin sa ilalim ng mga limitadong sitwasyon. Batay sa patnubay sa pampublikong kalusugan, maaaring sukatin ng mga employer ang temperatura ng katawan ng mga empleyado para sa limitadong layunin na alamin ang panganib na dala ng empleyado sa ibang tao habang nasa lugar ng trabaho bilang resulta ng pandemya ng COVID-19.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

— Maaari bang iutos ng isang employer sa mga empleyado na magsumite ng isang medikal na pagsusuri upang matuklasan kung may virus ng COVID-19 o mga antibody sa virus bago pahintulutan ang mga empleyado na pumasok sa lugar ng trabaho?

Sa ilalim ng FEHA, maaaring hingin ng isang employer ang isang medikal na pagsusuri kapag ito ay “may kinalaman sa trabaho at sang-ayon sa pangangailangan sa negosyo.” Sa paglalapat ng pamantayang ito nang may pagsasaalang-alang sa kasalukuyang patnubay mula sa CDC, at sang-ayon sa [patnubay](#) mula sa Komisyon sa Pantay na Oportunidad sa Trabaho (Equal Employment Opportunity Commission), maaaring iutos ng mga employer sa mga empleyado na magpailalim sa [pagsusuri sa virus](#) ngunit hindi sa [pagsusuri sa antibody](#) bago pahintulutan ang mga empleyado na pumasok sa lugar ng trabaho, tulad ng ipinapaliwanag sa ibaba.

Pagsusuri sa Virus. Maaaring iutos ng mga employer sa mga empleyado na magsumite ng pagsusuri sa virus upang matukoy kung may impeksiyon ng COVID-19 ang isang empleyado, bago pahintulutan ang isang empleyado na pumasok sa lugar ng trabaho. Iyon ay dahil hindi magagawa ng isang empleyadong may COVID-19 ang mahahalagang tungkulin ng empleyadong iyon sa paraang hindi mailalagay sa panganib ang kalusugan o kaligtasan ng ibang tao sa lugar ng trabaho, kahit pa may makatuwirang kaluwagan doon. Dapat tiyakin ng mga employer na tumpak at maaasahan ang pagsusuring ginagamit, at na bahagi ang anumang pagsusuri sa virus ng isang [komprehensibong plano](#) para mabawasan ang paglaganap ng COVID-19 sa lugar ng trabaho. Dapat mabatid ng mga employer na maaaring magkaroon ng mga hindi tunay na negatibong resulta ang mga pagsusuri sa virus at na hindi nangangahulugan ang negatibong pagsusuri sa virus na hindi na magkakaroon ng COVID-19 ang isang empleyado sa hinaharap.

Pagsusuri sa Antibody. Isinasaad ng kasalukuyang [patnubay](#) ng CDC na “hindi dapat gamitin ang mga resulta ng pagsusuri [ng antibody] sa paggawa ng mga desisyon tungkol sa mga taong bumabalik sa lugar ng trabaho.” Samantalang direktang sinusuri ng pagsusuri sa virus ang pagkakaroon ng COVID-19, hindi direktang tinutukoy ng pagsusuri sa antibody ang nakaraan o humihinang impeksiyon sa COVID-19 sa pamamagitan ng pagsusuri sa pagtugon ng immune system. Mas hindi tumpak at maaasahan ang pagsusuri sa antibody kaysa sa pagsusuri sa virus para sa pagtuklas ng impeksiyon sa COVID-19. Sa pagsasaalang-alang sa kasalukuyang patnubay ng CDC, hindi kasalukuyang natutugunan ng pagsusuri sa antibody ang kahingian ng FEHA na ang isang medikal na pagsusuri ay dapat “may kinalaman sa trabaho at sang-ayon sa pangangailangan sa negosyo.”

— Maaari bang tanungin ng employer ang mga empleyado kung bakit sila lumiban sa trabaho kung may suspetsa ang employer na dahil ito sa medikal na dahilan?

Oo. Ang pagtanong ng dahilan ng hindi pagpasok sa trabaho ng isang tao ay hindi isang tanong na nauugnay sa kapansanan. May karapatan ang employer na tanungin kung bakit hindi pumasok sa trabaho ang empleyado. Kapag ibinunyag ng empleyado na ang kanyang pagliban ay dahil sa sakit o medikal na kadahilanan, dapat panatilihin ng mga employer ang impormasyong iyon bilang kumpidensiyal na medikal na rekord.

— Maaari bang iutos ng employer sa mga empleyado nito na magsuot ng kagamitan para sa personal na proteksiyon (hal., mga face mask, guwantes, o gown) na idinisenyo para mabawasan ang paglaganap ng COVID-19?

Oo. Maaaring iutos ng employer sa mga empleyado na magsuot ng kagamitan para sa personal na proteksiyon sa panahon ng pandemya ng COVID-19. Gayunman, kapag kailangan ng empleyadong may kapansanan ng nauugnay na makatuwirang kaluwagan (hal., mga guwantes na hindi gawa sa latex, o mga gown na idinisenyo para sa mga indibidwal na gumagamit ng wheelchair), kailangang ibigay ng employer ang mga ito maliban na lamang kung magdadala ito ng malubhang pasanin.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

MGA EMPLEYADONG MAY MGA SINTOMAS O IMPEKSIYON NG COVID-19

— Gaano karaming impormasyon ang maaaring hilingin ng employer mula sa mga empleyadong nag-uulat na may sakit sila habang nasa trabaho?

Maaaring tanungin ng mga employer sa mga empleyado kung nakakaranas sila ng mga sintomas ng COVID-19, tulad ng lagnat, pangingingin, ubo, o pamamaga ng lalamunan. Iyon ay dahil, sang-ayon sa patnubay mula sa EEOC, hindi magagawa ng isang empleyadong may COVID-19 ang mahahalagang tungkulin ng empleyadong iyon sa paraang hindi mailalagay sa panganib ang kalusugan o kaligtasan ng ibang tao sa lugar ng trabaho, kahit pa may makatuwirang kaluwagan doon. Dapat panatilihin kumpidensiyal ng mga employer ang anumang nakuhang impormasyon sa kalusugan ng empleyado, kabilang ang pagpapangatiling nakahiwalay ng mga medikal na dokumento ng empleyado sa dokumentong pangkawani ng empleyado. Tingnan ang FAQ sa ibaba para sa higit pang impormasyon tungkol sa kung ano ang maaaring ihayag ng isang employer kung nasuring positibo sa COVID-19 ang isang empleyado o naka-quarantine siya dahil sa posibleng impeksiyon.

— Maaari bang pauwiin ng employer ang mga empleyado kapag nagpapakita sila ng mga sintomas ng COVID-19?

Oo. Sinasabi ng CDC na ang mga empleyadong magkakasakit na may mga sintomas ng COVID-19 sa trabaho ay dapat umalis sa lugar ng trabaho. Maaaring pauwiin ng mga employer ang mga empleyadong nagpapakita ng mga sintomas ng COVID-19 para sa mga dahilang sinasaad sa nakaraang FAQ. Dapat magbigay ang mga employer ng bayad na pagliban dahil sa sakit (sick leave) at bayaran ang empleyado sa ilalim ng mga batas sa bayad na pagliban dahil sa sakit. Kapag naubos na ang pagliban dahil sa sakit, maaaring kwalipikado ang mga empleyado para sa ibang bayad na pagliban (kabilang ang bakasyon o bayad na pagliban sa trabaho), o ibang hindi bayad na pagliban na protektado ang trabaho (job-protected unpaid leave).

— Maaari bang pauwiin ng employer ang mga empleyado kung nasuring positibo sila sa COVID-19?

Oo. Ayon sa CDC, “[i]pinapahiwatig ng positibo sa mga resulta ng pagsusuri gamit ang isang pagsusuri sa virus na ang empleyado ay may COVID-19 at dapat hindi pumasok sa trabaho at dapat bumukod sa bahay. Ang mga desisyong itigil ang pagbubukod sa bahay para sa mga manggagawang may COVID-19 at pahintulutan silang bumalik sa trabaho ay maaaring sumunod sa estratehiyang batay sa sintomas, batay sa panahon, o batay sa pagsusuri. Kailangang panatilihin ng mga employer ang lahat ng mga resulta ng pagsusuri bilang kumpidensiyal na medikal na rekord.

— Anong impormasyon ang maaaring ibunyag ng employer kapag ang empleyado ay inilagay sa quarantine, sinuri bilang positibo sa COVID-19, o nakisalamuha sa isang taong mayroong virus?

Hindi dapat tukuyin ng mga employer ang mga naturang empleyado gamit ang kanilang pangalan sa lugar ng trabaho upang tiyakin ang pagsunod sa mga batas sa pagkapribado. Kapag ang empleyado ay sinuri bilang positibo o pinagsususpetsahan na mayroong COVID-19, dapat sundin ng employer ang mga pinakabagong lokal, pang-estado o pederal na rekomendasyon sa pampublikong kalusugan. Dapat magsagawa ang mga employer ng mga karagdagang hakbang sa direksiyon ng mga awtoridad sa pampublikong kalusugan na maaaring kabilang ang pagsara ng lugar ng trabaho, masinsinang paglinis, at pagpapahintulot o pag-aatas na magtrabaho mula sa tahanan (telework).

Maaaring abisuhan ng mga employer ang mga apektadong empleyado sa paraang hindi nagbunyang ng personal at pangkalusugang impormasyon ng isang empleyado. Bilang halimbawa, maaaring kausapin ng employer ang mga empleyado o magpadala ng email o iba pang nakasulat na pakikipag-ugnayan na nagsasabing: “Nalaman ng [employer] na ang isang empleyado sa [lokasyon ng opisina] ay sinuri bilang positibo sa virus na COVID-19. Natanggap ng empleyado ang positibong resulta ng pagsusuring ito noong [petsa]. Ang email na ito ay para ipaalam sa iyo na maaaring nalantad ka sa COVID-19 at dapat kang makipag-ugnayan sa iyong lokal na departamento ng pampublikong kalusugan para sa patnubay at anumang maaaring gawin batay sa mga indibidwal na sitwasyon.”

Hindi maaaring kumpirmahin ng mga employer ang katayuan ng kalusugan ng mga empleyado o pag-usapan ang kalusugan ng mga empleyado.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

PAGLIBAN NA PROTEKTADO ANG TRABAHO

- **May karapatan ba ang mga empleyado sa hindi bayad na pagliban na protektado ang trabaho sa ilalim ng Batas sa Mga Karapatang Pampamilya sa California (California Family Rights Act, CFRA) kung hindi sila makapagtrabaho dahil may sakit sila na dulot ng COVID-19 o dahil kailangan nilang alagaan ang isang kapamilyang may sakit?**

Maaaring kwalipikado ang mga empleyado sa hanggang 12 buwan na pagliban na protektado ang trabaho sa ilalim ng Batas sa Mga Karapatang Pampamilya sa California para sa kanilang sariling malubhang kondisyon sa kalusugan, o para alagaan ang kanilang asawa, magulang, o nakadependeng anak na may malubhang kondisyon sa kalusugan.

Ituturing bilang malubhang kondisyon sa kalusugan ang COVID-19 kapag nagresulta ito sa pangangalaga sa ospital o patuloy na paggamot o pangangasiwa ng isang tagapagkaloob ng pangangalagang pangkalusugan. Maaari din itong ituring bilang malubhang kondisyon sa kalusugan kapag nagresulta ito sa mga kondisyon tulad ng pulmonya.

Kwalipikado ang mga empleyado para sa uri ng pagliban na protektado ang trabaho na ito ayon sa CFRA kung nagtatrabaho sila para sa isang employer na may higit sa 50 empleyado sa loob ng 75 milya mula sa kanilang lugar ng trabaho; nagtrabaho na sila roon ng hindi bababa sa isang taon; at nagtrabaho sila ng hindi bababa sa 1250 oras sa taon bago nila kailangan ang oras sa pagliban.

- **Kapag humiling ang empleyado ng pagliban sa ilalim ng Batas sa Mga Karapatang Pampamilya sa California dahil sa COVID-19, anong klase ng sertipikasyon mula sa isang propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan ang naaangkop sa isang pandemya?**

Karaniwan, inaasahang magbibigay ang mga empleyado sa mga employer ng abiso sa lalong madaling panahon kapag humiling sila ng pagliban sa ilalim ng CFRA dahil sa malubhang kondisyon sa kalusugan nila o ng kanilang kapamilya. Maaaring kailanganin ng mga employer ang medikal na sertipikasyon ng malubhang kondisyon sa kalusugan mula sa isang tagapagkaloob ng pangangalagang pangkalusugan sa loob ng 15 araw pagkatapos ng kahilingan ng empleyado, maliban na lamang kung hindi ito kayang magawa ng empleyado.

Sa konteksto ng isang pandemya, karaniwan ay hindi kayang magbigay ng mga empleyado ng paunang abiso ng kinakailangang pagliban (kapag ang pangangailangang iyon ay nauugnay sa pandemya), o hindi kayang makakuha ng mga empleyado ng mga sertipikasyon habang nagtatrabaho ang mga tagapagkaloob ng pangangalagang pangkalusugan para tugunan ang mga agarang pangangailangan ng mga pasyente. Sa isang pandemya, dapat gamitin ng mga employer ang kanilang pagpapasiya at mga rekomendasyon mula sa mga opisyal ng pampublikong kalusugan kung tatanggalin ba nila ang mga pangangailangan para sa sertipikasyon kapag isinasaalang-alang at pinapayagan ang mga kahilingan para sa pagliban.

MGA MAKATUWIRANG KALUWAGAN PARA SA MGA EMPLEYADONG MAY KAPANSANAN / MGA BULNERABLENG POPULASYON

- **Kung hindi makakapasok sa trabaho ang isang empleyado dahil sa sakit na nauugnay sa COVID-19, may karapatan ba siya sa isang makatuwirang kaluwagan para sa kapansanan?**

Posible. Ang lahat ng mga employer na may lima o higit pang mga empleyado ay may kaukulang tungkulin na magbigay ng [makatuwirang kaluwagan](#) para sa kapansanan ng isang empleyado kung alam ng employer ang tungkol sa kapansanan, maliban kung maipapakita ng employer, matapos ang pakikilahok sa proseso ng pagtatalakay ukol sa akomodasyon para sa kapansanan, na magdadala ng malubhang pasanin ang kaluwagang iyon. Kung kailangan upang tumukoy o magsagawa ng isang epektibo at makatuwirang kaluwagan para sa isang empleyadong may kapansanan, ipinag-uutos ng FEHA ang isang napapanahon at may tapat na layuning proseso ng pagtatalakay ukol sa akomodasyon para sa kapansanan sa pagitan ng employer at empleyado.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

Ang pagtatrabaho mula sa tahanan ay isang anyo ng kaluwagan na pamilyar sa maraming tao. Ang hindi bayad na pagliban ay maaari ding ituring bilang anyo ng makatuwirang kaluwagan, kahit na hindi kwalipikado ang mga empleyado sa ilalim ng CFRA. Ang pagtukoy sa kung ang sakit na nauugnay sa COVID-19 ay umakyat sa parehong antas ng isang kapansanan (kumpara sa karaniwan at panapanahong sakit tulad ng trangkaso) ay binabatay sa katotohanan. Dapat ituring ng mga employer ang pagtatrabaho mula sa tahanan at pagliban bilang mga makatuwirang kaluwagan para sa mga empleyadong may sakit na nauugnay sa COVID-19 maliban na lamang kung magdadala ito ng malubhang pasanin. Kabilang sa mga salik na isinaalang-alang kapag nagpapasiya kung ang pagbigay ng pagliban ay magdadala ng malubhang pasanin ang: dami ng mga empleyado, laki ng badyet ng employer, at ang uri ng negosyo o operasyon.

Kung may medikal na kondisyon ang isang empleyado na nagpapataas sa kanyang panganib na magkaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19, may karapatan ba ang empleyadong iyon sa isang makatuwirang kaluwagan?

Ayon sa [CDC](#), ang mga tao, anumang edad, na may mga sumusunod na malalang medikal na kondisyon **ay nasa** mas mataas na panganib na magkaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19: kanser; malalang sakit sa bato; COPD; paghina ng immune system dahil sa solid organ transplant; labis na katabaan; mga malubhang kondisyon sa puso; sickle cell disease; at Type-2 na diabetes. Ang mga indibidwal na may mga sumusunod na kondisyon ay **maaaring** nasa mas mataas na panganib na magkaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19: katamtaman hanggang malubhang hika; sakit sa daloy ng dugo sa utak; cystic fibrosis; alta-presyon o mataas na presyon ng dugo; paghina ng immune system dahil sa transplant ng dugo o bone marrow, mga abnormalidad sa immune system, HIV, paggamit ng mga corticosteroid, o paggamit ng iba pang gamot na nagpapahina sa immune system; mga neurologic na kondisyon tulad ng dementia; sakit sa atay; pagbubuntis; pulmonary fibrosis (pagkakaroon ng sira o may pilat na tisyu sa baga); paninigarilyo; thalassemia (isang uri ng karamdaman sa dugo); at Type-1 na diabetes.

Kung kwalipikado ang malalang medikal na kondisyon bilang isang [kapansanan](#), dapat bigyan ng employer ng makatuwirang kaluwagan ang empleyado maliban kung magdadala ito ng malubhang pasanin sa employer. Tingnan ang nakaraang FAQ para sa higit pang impormasyon. Kung hindi umangat ang malalang medikal na kondisyon sa antas ng kapansanan, hindi kinakailangang magbigay ng mga employer ng makatuwirang kaluwagan sa empleyado, bagaman minumungkahi ng DFEH na sikapin ng mga employer na bigyan ng kaluwagan ang mga manggagawa na o maaaring nasa mas mataas na panganib ng pagkakaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19 bilang pangkalahatang estratehiya upang panatilihin ligtas at malusog ang kanilang mga manggagawa.

Kung vulnerable ang isang empleyado sa malubhang sakit mula sa COVID-19 dahil sa kaniyang edad, may karapatan ba ang empleyado sa isang makatuwirang kaluwagan?

Ayon sa CDC, “sa mga nasa hustong gulang, ang panganib na magkaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19 ay tumataas ayon sa edad, kung saan nasa pinakamataas na panganib ang mas matatandang nasa hustong gulang.” Gayunman, dahil ang edad ay hindi isang kapansanan, hindi kinakailangang magbigay ng mga employer ng makatuwirang kaluwagan sa mga empleyado batay lamang sa kanilang edad. Gayundin, hindi maaaring mandiskrimina ang mga employer laban sa mas matatandang empleyado. Halimbawa, hindi maaaring ang mga empleyadong wala pang edad na 65 lamang ang pabalik ng isang employer sa trabaho, kahit pa ginagawa iyon ng employer para protektahan ang mas matatandang empleyado mula sa mga panganib ng COVID-19.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

- **Anong medikal na dokumentasyon ang dapat ibigay ng mga empleyado para suportahan ang kahilingan para sa makatuwirang kaluwagan na magtrabaho mula sa malayo o lumiban dahil hindi sila makatrabaho dulot ng COVID-19?**

Karaniwan, kapag humihiling ang empleyado ng makatuwirang kaluwagan sa anyo ng pagbabago ng iskedyul, pagtatrabaho mula sa tahanan, o pagliban, maaaring humiling ang mga employer ng makatuwirang medikal na dokumentasyon na kumukumpirma sa pagkakaroon ng kapansanan at sa pangangailangan para sa makatuwirang kaluwagan.

Sa kasalukuyang pandemya, maaaring hindi posible para sa mga empleyado na makakuha ng medikal na dokumentasyon ng kapansanan na nauugnay sa COVID-19 mula sa kanilang tagapagkaloob ng pangangalagang pangkalusugan. Bilang kailangan ng mga employer ang medikal na dokumentasyon para magbigay ng makatuwirang kaluwagan, inirerekomenda ng DFEH ang pagtanggap ng mga naturang kinakailangan hanggang sa panahon na maaari nang makuha ng empleyado ang dokumentasyon.

- **Sa panahon ng isang pandemya, dapat bang patuloy na magbigay ang employer ng makatuwirang kaluwagan para sa mga empleyadong may kapansanan na walang kaugnayan sa pandemya kung hindi ito nagdadala ng malubhang pasanin?**

Oo. Ang mga responsibilidad ng employer sa mga indibidwal na may mga kapansanan ay nagpapatuloy sa panahon ng pandemya. Kung dahil sa isang pisikal o mental na kapansanan ay hindi magagawa ng empleyado ang mahahalagang tungkulin ng empleyadong iyon kahit pa mayroong mga makatuwirang kaluwagan, o hindi magagawa ang mga tungkuling iyon sa paraang hindi mailalagay sa panganib ang kalusugan o kaligtasan ng empleyadong iyon o ang kalusugan o kaligtasan ng ibang tao kahit pa mayroong makatuwirang kaluwagan, maaaring legal na ibukod ng employer ang empleyado sa trabaho o mga gawaing may kinalaman sa trabaho.

Kapag kailangan ng empleyadong may kapansanan ang makatuwirang kaluwagan sa pagtatrabaho sa tahanan na pareho ng kailangan sa lugar ng trabaho, dapat ibigay ng employer ang kaluwagang ito, kung hindi ito nagdadala ng malubhang pasanin. Sa kaganapan ng malubhang pasanin, dapat magtulungan ang employer at empleyado upang tumukoy ng alternatibong makatuwirang kaluwagan.

Kung sa tingin mo ay naging biktima ka ng diskriminasyon sa trabaho, mangyaring makipag-ugnayan sa DFEH.

PARA MAGHAIN NG REKLAMO

DEPARTAMENTO NG MAKATARUNGANG TRABAHO AT PABAHAY (Department of Fair Employment and Housing)

dfeh.ca.gov

Walang Bayad: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Kung mayroon kang kapansanan na nangangailangan ng makatuwirang kaluwagan, maaari kang tulungan ng DFEH sa pamamagitan ng pagsusulat ng iyong mensahe sa pamamagitan ng telepono o, para sa mga indibidwal na bingi o may kahirapan sa pandinig o may mga kapansanan sa pagsasalita, sa pamamagitan ng California Relay Service (711), o maaari kang makipag-ugnayan sa amin sa pamamagitan ng impormasyon sa itaas.