

# Trabajando bajo COVID-19: Cómo regresar a un lugar de trabajo seguro en Illinois

# Praca w ramach COVID-19: Jak wrócić do bezpiecznego miejsca pracy w Illinois

# Working under COVID-19: How to return to a safe workplace in Illinois





**Arise Chicago**  
**June 2020**

## Español

- Cómo volver a trabajar en un lugar de trabajo seguro y saludable.....1
- ¿Puede mi patrón tomarme la temperatura cuando llegue al trabajo?.....1
- Si he estado trabajando desde casa y mi lugar de trabajo vuelve a abrir, ¿puede mi patrón obligarme a regresar al lugar de trabajo físico?.....1
- ¿Puede mi patrón obligarme a usar una máscara?.....2
- ¿Puede mi patrón obligarme a quedarme en casa si tengo síntomas de COVID19?.....2
- Si llamo enfermo o me voy a casa temprano porque no me siento bien, ¿qué información debo proporcionar si mi patrón me pregunta sobre mis síntomas?.....2
- Me tomé unos días personales para estar con mi familia. ¿Puede mi patrón preguntar con quién estaba? .....2
- Mi patrón quiere saber si tengo una afección médica que me puede hacer más vulnerable a COVID-19. ¿Qué tengo que decirle? .....2
- Cuando vuelva a trabajar después de estar enfermo Con COVID-19, ¿puede mi patrón pedirme una nota del médico que indique que estoy sano para el trabajo? .....3
- ¿Qué más tiene que hacer mi patrón para reanudar el trabajo de manera segura? .....3
- ¿Qué acciones podemos tomar mis compañeros de trabajo y yo para protegernos? .....3
- Puede mi patrón castigarme o cometer represalias en mi contra por quedarme en casa con COVID-19 o cuidando un familiar con el virus? .....4
- Qué hago si mi patrón comete represalias en mi contra por quedarme en casa con COVID-19 o si tomo otra acción protegida bajo de esta ordenanza? .....5

## Polski

- Jak wrócić do pracy w bezpiecznym i zdrowym miejscu pracy .....6
- Czy mój pracodawca może zmierzyć moją temperaturę, kiedy przyjadę do pracy? .....6
- Jeśli pracuję z domu, a moje miejsce pracy otwiera się ponownie, czy mój pracodawca może mnie zmusić do powrotu do fizycznej lokalizacji pracy? .....6
- Czy mój pracodawca może zmusić mnie do noszenia maski? .....7
- Czy mój pracodawca może zmusić mnie do pozostania w domu, jeśli mam objawy COVID19?.....7
- Jeśli nie pójdę do pracy z powodu choroby lub wrócę do domu wcześniej, ponieważ nie czuję się dobrze, jakie informacje muszę podać, jeśli mój pracodawca pyta o moje objawy?.....7
- Poświęciłem kilka wolnych osobistych dni na bycie z rodziną. Czy mój pracodawca może zapytać, z kim byłem?.....7
- Mój pracodawca chce wiedzieć, choruje na chorobę, która może uczynić mnie bardziej podatnym na COVID-19. Co mam im powiedzieć? .....7
- Czy po powrocie do pracy po zachorowaniu na COVID-19 mój pracodawca może poprosić mnie o notatkę lekarską stwierdzającą, że jestem zdrowy do pracy? .....8
- Co jeszcze musi zrobić mój pracodawca, aby bezpiecznie wznowić pracę? .....8
- Jakie działania mogą podjąć moi współpracownicy, aby się chronić? .....8
- Czy mój pracodawca może podjąć działania przeciwko mnie, jeśli dotknie mnie choroba spowodowana wirusem COVID-19? .....9
- Co mogę zrobić, jeśli mój pracodawca mści się na mnie za pozostanie w domu chorym członkiem rodziny ze względu na COVID-19 lub z powodu podjęcia innych działań chronionych na mocy tego rozporządzenia? .....9

## English

- How to return to work in a safe and healthy workplace .....11
- Can my employer take my temperature when I get to work? .....11
- If I have been working from home and my workplace reopens, can my employer force me to return to the physical workplace location? .....11
- Can my employer make me wear a mask? .....12
- Can my employer make me stay home if I have COVID19 symptoms? .....12
- If I call in sick or go home early because I don't feel well, what information do I have to provide if my employer asks about my symptoms? .....12
- I took a few personal days to be with my family. Can my employer ask who I was with? .....12
- My employer wants to know if I have a medical condition that can make me more vulnerable to COVID-19. What do I have to tell them? .....12

- When I go back to work after being sick with COVID-19, can my employer ask me for a doctor's note saying I am healthy for work? .....12
- What else does my employer have to do to resume work safely? .....13
- What actions can my co-workers and I take to protect ourselves? .....13
- Can my employer take action against me if I am impacted by COVID-19? .....14
- What can I do if my employer retaliates against me for staying home sick with COVID-19 or taking other action protected under this ordinance? .....14

## **Trabajando bajo COVID-19: Cómo regresar a un lugar de trabajo seguro en Illinois**

### **Cómo volver a trabajar en un lugar de trabajo seguro y saludable**

Muchos trabajadores se preguntan cuándo y cómo pueden volver a trabajar cuando se levantan las restricciones de COVID-19 y se permite la reapertura de las empresas.

Hay trabajadores que fueron enviados a casa en despidos, otros que se aislaron voluntariamente y trabajadores que se enfermaron y se recuperaron. Aquí intentamos responder preguntas para cada uno de esos escenarios.

*En primer lugar, usted y sus compañeros de trabajo solamente deberían trabajar si creen que su trabajo es seguro y saludable. Si siente que no es saludable o es inseguro trabajar, hay acciones que usted y sus compañeros de trabajo pueden tomar. Todas las compañías tienen la responsabilidad legal de mantener "un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos". En la situación actual, eso significa "un lugar de trabajo donde los trabajadores no contraigan el virus".*

### **¿Puede mi patrón tomarme la temperatura cuando llegue al trabajo?**

Si. Por lo general, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) requiere que su patrón reciba su permiso para hacer exámenes médicos, pero como el coronavirus puede amenazar a sus compañeros de trabajo, su patrón puede tomarle la temperatura de acuerdo con las nuevas pautas de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC).

Su patrón solamente puede tomarle la temperatura mientras dure la emergencia de salud COVID19.

### **Si he estado trabajando desde casa y mi lugar de trabajo vuelve a abrir, ¿puede mi patrón obligarme a regresar al lugar de trabajo físico?**

En general, si el patrón le ordena que regrese a trabajar, debe regresar si desea conservar su trabajo, pero puede haber excepciones. Por ejemplo, si tiene una afección de salud que lo hace más susceptible a complicaciones graves de salud, puede tener derecho a seguir trabajando de forma remota o a solicitar un trabajo que no lo exponga a otros. Esto se llama "acomodamiento razonable" bajo la ADA. Para usar esta opción, es posible que deba presentar pruebas de un médico.

Además, puede usar la Ley de Familias Primero (FFA, por sus siglas en inglés), aprobada en marzo de 2020, para solicitar un permiso médico familiar o un permiso por enfermedad remunerado para ciertas afecciones directamente relacionadas con la pandemia COVID19. La FFA da derecho a los trabajadores que están enfermos, a los que un profesional de salud o una autoridad de salud los hayan enviado a cuarentena y a algunos otros, a recibir hasta 80

horas de salario, siempre que el patrón tenga menos de 500 trabajadores. Si el patrón no paga, se puede presentar una queja por robo de salarios al Departamento de Trabajo (DOL).

### **¿Puede mi patrón obligarme a usar una máscara?**

Si. Durante la pandemia, su patrón puede exigirle que use una máscara, guantes u otro equipo de protección personal (EPP). El EPP ayuda a prevenir la posible propagación del virus entre los trabajadores, o entre trabajadores y clientes. Si tiene una discapacidad médica que haga que uno de estos requisitos sea un problema, por ejemplo, una alergia al látex, y la compañía solamente ofrece guantes de látex, puede pedirle al patrón que haga ajustes razonables.

### **¿Puede mi patrón obligarme a quedarme en casa si tengo síntomas de COVID19?**

Sí, de acuerdo con EEOC y las guías de los Centros para el Control de Enfermedades (CDC), debe quedarse en casa si tiene síntomas de COVID-19. Es obligación de su patrón proteger a todos en el lugar de trabajo, y si usted tiene COVID-19 y puede poner a otros en peligro inminente, su patrón puede enviarlo a su casa.

### **Si llamo enfermo o me voy a casa temprano porque no me siento bien, ¿qué información debo proporcionar si mi patrón me pregunta sobre mis síntomas?**

La EEOC dice que el patrón solamente puede hacer preguntas para determinar si puede tener síntomas asociados con COVID-19, como fiebre, escalofríos, tos, falta de aliento y dolor de garganta.

### **Me tomé unos días personales para estar con mi familia. ¿Puede mi patrón preguntar con quién estaba?**

Los funcionarios de salud pública recomiendan que las personas que han estado en contacto con alguien infectado se queden en casa por unos días. Su patrón puede preguntarle si este es el caso para usted. Solo necesita compartir con su patrón si tuvo contacto con alguien que dio positivo por COVID-19, que tiene síntomas o que estuvo expuesto al virus.

### **Mi patrón quiere saber si tengo una afección médica que me puede hacer más vulnerable a COVID-19. ¿Qué tengo que decirle?**

La EEOC no permite que su patrón le pregunte sobre otras afecciones médicas, porque divulgar dicha información podría dar lugar a un tratamiento injusto en función de su condición. Revelar una condición médica a su patrón es completamente voluntario.

Sin embargo, revelar un padecimiento médico es la única forma de solicitar un "acomodamiento razonable" o de solicitar una ausencia en virtud de la Ley de Licencia Médica

y Familiar (FMLA).

Además, la Orden ejecutiva n. ° 32 del gobernador Pritzker permite a los trabajadores con ciertas condiciones médicas quedarse en casa y no ir a trabajar. Estas condiciones médicas incluyen enfermedades pulmonares, del corazón, del hígado o el riñón, obesidad y asma, además de tener una edad mayor, ya que el COVID-19 afecta especialmente a los adultos mayores.

### **Cuando vuelva a trabajar después de estar enfermo Con COVID-19, ¿puede mi patrón pedirme una nota del médico que indique que estoy sano para el trabajo?**

Si. Recuerde que su patrón tiene la obligación legal de proteger la salud de todos los trabajadores, y una forma de hacerlo es asegurarse de que usted no pueda infectar a nadie. Pero el patrón no debe obligarlo a proporcionar otra documentación, como resultados completos de laboratorio. Eso constituiría una violación de sus derechos bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

### **¿Qué más tiene que hacer mi patrón para reanudar el trabajo de manera segura?**

El patrón debe cumplir con las leyes, guías y regulaciones de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), los CDC, el Departamento de Salud Pública del Estado de Illinois (IDPH) y la Orden Ejecutiva # 32 del Gobernador Pritzker. De acuerdo con esta orden, su patrón debe hacer lo siguiente:

- Proporcionar máscaras apropiadas a los trabajadores que no pueden en todo momento mantener la distancia física de seis pies
- Marcar físicamente su lugar de trabajo para que se mantenga una distancia de seis pies entre los trabajadores
- Limpiar las áreas comunes con frecuencia.
- Facilitar el lavado de manos y proporcionar desinfectante para manos.

En el caso de los lugares de trabajo abiertos al público, su patrón es responsable de garantizar que los clientes también mantengan estas distancias e incluso proporcionarles máscaras faciales.

Además, su patrón debe reducir la velocidad de las líneas de producción y establecer turnos escalonados para evitar la aglomeración de trabajadores. Por ejemplo, al abrir un segundo o tercer turno para reducir el número de trabajadores y mantener las distancias apropiadas, o hacer arreglos para que los trabajadores entren y salgan de los vestuarios, comedores y otras áreas comunes en el lugar de trabajo en diferentes momentos.

### **¿Qué acciones podemos tomar mis compañeros de trabajo y yo para protegernos?**

Si su patrón no cumple con todas las reglas y leyes mencionadas anteriormente, recuerde que tiene el derecho legal de rechazar trabajos inseguros o insalubres. También tiene derecho a

exigir colectivamente que su patrón siga estas reglas y leyes, o a implementar otras medidas de salud y seguridad. La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) y la Orden Ejecutiva # 32 del Gobernador Pritzker lo protegen a usted y a sus compañeros de trabajo para que actúen juntos en respuesta a condiciones de trabajo inseguras o insalubres. Usted y sus compañeros de trabajo pueden tomar medidas como organizar una reunión colectiva con su patrón; circular y presentarle una petición escrita; abandonar colectivamente el trabajo, hacer un paro temporal o ponerse en huelga, además de hablar colectivamente en público o protestar, reportar a su patrón con una agencia gubernamental, y otros derechos. La NLRA prohíbe que su patrón tome represalias contra usted y sus compañeros de trabajo por tomar estas acciones.

### **Puede mi patrón castigarme o cometer represalias en mi contra por quedarme en casa con COVID-19 o cuidando un familiar con el virus?**

En Chicago quedaron prohibidas las represalias contra los trabajadores desde el mes de Mayo de 2020, con una ordenanza para prohibir que los patrones castiguen a los trabajadores afectados por COVID-19.

Básicamente, la ordenanza permite a los trabajadores obedecer las órdenes de las autoridades sobre el Coronavirus sin sufrir castigos por parte del patrón.

La ordenanza prohíbe explícitamente:

- Despedir
- Rescindir un contrato
- Bajar la categoría
- Y cualquier otra acción contra un trabajador por obedecer las órdenes de la Alcaldía de Chicago, del gobernador de Illinois, del Departamento de Salud de Chicago, y en algunos casos, las órdenes de cualquier médico.

Las acciones de los trabajadores que no pueden ser castigadas incluyen:

- Quedarse en casa para no exponerse al Coronavirus
- Quedarse en casa cuando se tienen síntomas de COVID19 o si están enfermos con COVID19
- Obedecer una orden de cuarentena que se le haya dado al trabajador, y
- Obedecer una orden de aislamiento que se le haya dado al trabajador

Además, los patrones no pueden castigar a ningún trabajador por quedarse en casa cuidando de un enfermo o una persona en cuarentena o de alguien que tenga que quedarse en casa para no exponerse al Coronavirus.



## **Qué hago si mi patrón comete represalias en mi contra por quedarme en casa con COVID-19 o si tomo otra acción protegida bajo de esta ordenanza?**

Si el patrón comete alguna represalia en tu contra, puedes hacer una queja con la Oficina de Normas Laborales de Chicago. Se puede hacer la queja por teléfono, llamando al 3-1-1, o llenando [una forma](#) en el [sitio de web](#) de la Oficina.

El Departamento de Asuntos de Negocios y Protección al Consumidor y su Oficina de Normas Laborales pueden multar al patrón con hasta \$1,000 dólares por cada día que pase y no se corrija la falta, a menos que se corrija en un mes a más tardar.

Los trabajadores afectados pueden además hacer una demanda civil para que les devuelvan su trabajo en la misma categoría, y por la pérdida de su salario, reclamando hasta tres veces la cantidad de dinero que hubieran ganado si no los hubieran despedido, más otros daños que hayan sufrido por el despido y el costo de la demanda legal y de su abogado.

**Visite nuestro sitio web en [www.arisechicago.org/covid19](http://www.arisechicago.org/covid19) para obtener más información sobre los derechos de los trabajadores durante esta emergencia de salud pública.**

## **Praca w ramach COVID-19: Jak wrócić do bezpiecznego miejsca pracy w Illinois**

### **Jak wrócić do pracy w bezpiecznym i zdrowym miejscu pracy**

Wielu pracowników zastanawia się, kiedy i jak mogą wrócić do pracy po zniesieniu ograniczeń COVID-19 i umożliwieniu przedsiębiorstwom ponownego otwarcia.

Są pracownicy, którzy zostali odesłani do domu w ramach zwolnień, oraz inni, którzy dobrowolnie się odizolowali, a także pracownicy, którzy byli chorzy i wyzdrowieli. Tutaj staramy się odpowiadać na pytania dotyczące każdego z tych scenariuszy.

*Po pierwsze, ty i twoi współpracownicy powinniście pracować tylko wtedy, gdy czujecie, że miejsce pracy jest zdrowe i bezpieczne. Jeśli uważasz, że twoja praca nie przebiega w zdrowych warunkach lub jest niebezpieczna, Ty i Twoi współpracownicy możecie podjąć przed rozpoczęciem pracy pewne działania. Wszystkie firmy mają prawny obowiązek aby utrzymywać „miejsce pracy bez rozpoznanych zagrożeń”. W obecnej sytuacji oznacza to, że „miejsce pracy, w którym pracownicy nie zarażają się wirusem”.*

### **Czy mój pracodawca może zmierzyć moją temperaturę, kiedy przyjadę do pracy?**

Tak. Zwykle istniejąca ustawa o niepełnosprawności (ADA) wymaga od pracodawcy otrzymania Twojej zgody na zmierzenie temperatury. Ponieważ jednak koronawirus może stanowić zagrożenie dla współpracowników, pracodawca może zmierzyć temperaturę zgodnie z nowymi wytycznymi Komisji ds. Równych Szans Zatrudnienia (EEOC).

Twój pracodawca może zmierzyć twoją temperaturę i wymagać tego tylko na czas istniejącego zagrożenia COVID19

### **Jeśli pracuję z domu, a moje miejsce pracy otwiera się ponownie, czy mój pracodawca może mnie zmusić do powrotu do fizycznej lokalizacji pracy?**

Zasadniczo, jeśli pracodawca nakazuje ci powrót do pracy, musisz wrócić, jeśli chcesz zachować miejsce pracy. Ale istnieją wyjątki. Na przykład, jeśli twój stan zdrowia, sprawia, że jesteś bardziej podatny na poważne komplikacje zdrowotne, możesz mieć prawo do kontynuowania pracy na odległość lub poproszenia o pracę, która nie naraża cię na kontakt z innymi osobami. Na mocy ADA nazywa się to „rozsądnym zakwaterowaniem”. Aby skorzystać z tej opcji, konieczne może być przedstawienie dowodu od lekarza.

Ponadto możesz skorzystać z Ustawy o Rodzinach (FFA), zatwierdzonej w marcu 2020 r., Aby ubiegać się o rodzinny urlop medyczny lub płatny urlop chorobowy w przypadku niektórych schorzeń bezpośrednio związanych z pandemią COVID19. FFA uprawnia pracowników chorych, wysłanych na kwarantannę przez pracownika służby zdrowia lub władzę, do wynagrodzenia do 80 godzin wynagrodzenia, o ile pracodawca zatrudnia mniej niż 500 pracowników. Jeśli pracodawca nie płaci za te dni, możesz złożyć skargę dotyczącą kradzieży płac do Departamentu Pracy (DOL).

### **Czy mój pracodawca może zmusić mnie do noszenia maski?**

Tak. Podczas pandemii pracodawca może wymagać noszenia maski, rękawiczek lub innego osobistego wyposażenia ochronnego (PPE). Sprzęt ten pomaga zapobiegać potencjalnemu rozprzestrzenianiu się wirusa wśród pracowników lub między pracownikami a klientami. Jeśli masz niepełnosprawność medyczną, która sprawi, że jeden z tych wymagań stanie się problemem, na przykład alergię na lateks, a firma oferuje tylko rękawiczki lateksowe, możesz poprosić pracodawcę o odpowiednie zabezpieczenie zgodne z twoimi potrzebami.

### **Czy mój pracodawca może zmusić mnie do pozostania w domu, jeśli mam objawy COVID19?**

Tak, zgodnie z wytycznymi agencji EEOC i Centers for Disease Control (CDC), musisz pozostać w domu, jeśli masz objawy COVID-19. Obowiązkiem pracodawcy jest ochrona wszystkich w miejscu pracy, a jeśli masz COVID-19 i możesz narazić innych na bezpośrednie niebezpieczeństwo, pracodawca może odesłać cię do domu.

### **Jeśli nie pójdę do pracy z powodu choroby lub wrócę do domu wcześniej, ponieważ nie czuję się dobrze, jakie informacje muszę podać, jeśli mój pracodawca pyta o moje objawy?**

EEOC informuje, że pracodawca może zadawać pytania tylko w celu ustalenia, czy możesz mieć objawy związane z COVID-19, takie jak gorączka, dreszcze, kaszel, duszność i ból gardła.

### **Poświęciłem kilka wolnych osobistych dni na bycie z rodziną. Czy mój pracodawca może zapytać, z kim byłem?**

Urzednicy zdrowia publicznego zalecają, aby osoby mające kontakt z osobą, która może zostać zarażona, pozostały w domu przez kilka dni. Twój pracodawca może Cię zapytać, czy tak jest w Twoim przypadku. Musisz podzielić się ze swoim pracodawcą tylko, jeśli miałeś kontakt z kimś, kto miał wyniki pozytywne testu na COVID-19 lub który miał objawy oraz był narażony na wirusa.

### **Mój pracodawca chce wiedzieć, choruję na chorobę, która może uczynić mnie bardziej podatnym na COVID-19. Co mam im powiedzieć?**

EEOC nie pozwala twojemu pracodawcy pytać cię o inne schorzenia, ponieważ ujawnienie takich informacji może prowadzić do niesprawiedliwego traktowania. Ujawnienie twojego stanu zdrowia pracodawcy jest całkowicie dobrowolne.

Jednak ujawnienie stanu zdrowia jest jedynym sposobem żądania „rozsądnego zakwaterowania” lub prośby o usprawiedliwienie nieobecności na podstawie ustawy o urlopie rodzinnym i lekarskim (FMLA).

Ponadto zarządzenie wykonawcze gubernatora Pritzкера nr 32 zezwala pracownikom z pewnymi schorzeniami na pozostanie w domu i nie pójście do pracy. Te stany medyczne obejmują choroby płuc, serca, wątroby lub nerek, nadmierna otyłość i astmę, a także po prostu bycie w starszym wieku, biorąc pod uwagę, że COVID-19 szczególnie dotyka starsze osoby.

## **Czy po powrocie do pracy po zachorowaniu na COVID-19 mój pracodawca może poprosić mnie o notatkę lekarską stwierdzającą, że jestem zdrowy do pracy?**

Tak. Pamiętaj, że twój pracodawca jest prawnie zobowiązany do ochrony zdrowia wszystkich pracowników, a jednym ze sposobów jest upewnienie się, że nikogo nie zainfekuje. Ale pracodawca nie powinien zmuszać cię do dostarczenia innej dokumentacji, na przykład pełnych wyników laboratoryjnych. Stanowiłoby to naruszenie Twoich praw wynikających z Ustawy o niepełnosprawności.

## **Co jeszcze musi zrobić mój pracodawca, aby bezpiecznie wznowić pracę?**

Pracodawca musi przestrzegać przepisów, wytycznych i przepisów Administracji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (OSHA), CDC, Departamentu Zdrowia Publicznego stanu Illinois (IDPH) oraz Zarządzenia Wykonawczego nr 32 Prokuratora. Zgodnie z tym rozkazem pracodawca musi wykonać następujące czynności:

- Zapewnij odpowiednie maski pracownikom, którzy przez cały czas nie są w stanie utrzymać fizycznej odległości sześciu stóp
- Fizycznie zaznaczyć twoje miejsce pracy, aby zachować odległość sześciu stóp między pracownikami
- Często czyść wspólne obszary użytku
- Ułatwić mycie rąk i zapewnić dezynfektant do rąk

W przypadku miejsc pracy dostępnych dla szerszej grupy publiczności, twój pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie, aby klienci zachowywali odpowiednie odległości, a nawet zapewniać klientom maski na twarz.

Ponadto pracodawca musi zmniejszyć prędkość linii produkcyjnych i wprowadzić rozłożone czasowo zmiany, aby uniknąć zatłoczenia pracowników. Na przykład, otwierając drugą lub trzecią zmianę w celu zmniejszenia liczby pracowników i zachowania odpowiednich odległości lub organizując dla pracowników wejście i wyjście z szatni w miejscu pracy, jadalni i innych wspólnych miejsc o różnych porach dnia.

## **Jakie działania mogą podjąć moi współpracownicy, aby się chronić?**

Jeśli Twój pracodawca nie przestrzega wszystkich wyżej wymienionych zasad i przepisów, pamiętaj, że masz prawo odmówić pracy niebezpiecznej lub niezdrowej. Masz również prawo do zbiorowego żądania od pracodawcy przestrzegania tych zasad i przepisów lub do wprowadzenia innych środków bezpieczeństwa i higieny pracy. Ustawa o krajowych stosunkach pracy (NLRA) i zarządzenie wykonawcze gubernatora Pritzкера nr 32 chronią ciebie i twoich współpracowników, aby wspólnie podjąć działania w odpowiedzi na niebezpieczne lub niezdrowe warunki pracy. Ty i twoi współpracownicy możecie podjąć działania, takie jak zorganizowanie spotkania grupowego z pracodawcą; rozpowszechnianie i składanie petycji do pracodawcy; zbiorowe zaprzestanie pracy, odejście z pracy lub strajk; zbiorowe wystąpienie publiczne lub protesty; zgłoszenie pracodawcy do agencji rządowej i nie tylko. NLRA zabrania pracodawcy odwetu przeciwko tobie i twoim współpracownikom za podejmowanie takich działań.

## **Czy mój pracodawca może podjąć działania przeciwko mnie, jeśli dotknie mnie choroba spowodowana wirusem COVID-19?**

Chicago zakazuje działań odwetowych przeciwko pracownikom, którzy doświadczą choroby spowodowanej wirusem COVID-19.

W maju 2020 r. Miasto Chicago wydało nakaz zabraniający pracodawcom działań odwetowych wobec pracowników dotkniętych wirusem COVID-19.

Zasadniczo rozporządzenie umożliwia pracownikom przestrzeganie nakazów władz dotyczących wirusa koronawirusa bez ponoszenia kary ze strony pracodawcy.

Rozporządzenie wyraźnie zabrania:

- Zwolnienia z pracy
- Rozwiązania umowy o pracę
- Degradacji ze stanowiska pracy (na przykład roli, tytułu lub stawki wynagrodzenia)
- Podejmowania wszelkich innych działań negatywnych przeciwko pracownikowi za przestrzeganie poleceń Biura Burmistrza Chicago, Gubernatora Illinois, Departamentu Zdrowia Chicago, a w niektórych przypadkach poleceń lekarza.

Twój pracodawca nie może podjąć wobec ciebie żadnego negatywnego działania, jeśli wykonasz jedną z następujących czynności:

- Zostać w domu, aby uniknąć narażenia na koronawirusa
- Zostać w domu, jeśli masz objawy COVID-19 lub jesteś chory na COVID-19
- Przestrzeganie otrzymanego rozkazu kwarantanny
- Postępowanie zgodnie z otrzymanym nakazem izolacji/kwarantanny

Ponadto pracodawcy nie mogą karać żadnego pracownika za pozostanie w domu i opiekę nad chorym lub poddanymi kwarantannie członkami rodziny, ani za osobę, która musi zostać w domu, aby uniknąć narażenia na koronawirusa.

## **Co mogę zrobić, jeśli mój pracodawca mści się na mnie za pozostanie w domu chorym członkiem rodziny ze względu na COVID-19 lub z powodu podjęcia innych działań chronionych na mocy tego rozporządzenia?**

Możesz złożyć skargę do Biura tzw Chicago Office of Labor Standards. Możesz złożyć skargę, dzwoniąc pod numer 311 lub wypełniając [formularz](#) skargi na stronie internetowej tego [biura-OLS](#).

Jeśli pracodawcy podejmą działania odwetowe wobec pracownika, Departament Spraw Gospodarczych i Ochrony Konsumentów w Chicago oraz Urząd ds. Standardów Pracy tzw. Office of Labor Standards mogą ukarać ich grzywną pieniężną w wysokości do 1000 USD za każdy dzień, chyba że sytuacja zostanie rozwiązana w ciągu 30 dni.

Poszkodowani pracownicy mogą również złożyć pozew cywilny o przywrócenie ich do pracy w tej samej kategorii oraz o utratę wynagrodzenia, żądając nawet trzykrotności kwoty, którą

zarobiliby, gdyby nie zostali zwolnieni, plus inne szkody które z tego powodu mogli ucierpieć, a także kosztów procesu i pełnomocnika prawnego.

**Odwiedź naszą stronę internetową [www.arisechicago.org/covid19](http://www.arisechicago.org/covid19) aby uzyskać więcej informacji na temat praw pracowników podczas tej sytuacji zagrożenia zdrowia publicznego.**

## **Working under COVID-19: How to Return to a Safe Workplace in Illinois**

### **How to return to work in a safe and healthy workplace**

Many workers wonder when and how they can return to work when COVID-19 restrictions are lifted and companies are allowed to reopen.

There are workers who were sent home in lay-offs, others who voluntarily isolated themselves, and workers who were sick and recovered. Here we try to answer questions for each of those scenarios.

*First, you and your co-workers should only work if you feel it is healthy and safe to do so. If you feel that it is unhealthy or unsafe to work, there are actions that you and your co-workers can take before working. All companies have a legal responsibility to maintain "a workplace free of recognized hazards." In the current situation, that means "a workplace where workers do not catch the virus."*

### **Can my employer take my temperature when I get to work?**

Yes. Ordinarily, the Americans with Disabilities Act (ADA) requires that your employer receive your permission. However, since the coronavirus can threaten your co-workers, your employer can take your temperature according to new guidelines of the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

Your employer can only take your temperature for the duration of the COVID19 health emergency.

### **If I have been working from home and my workplace reopens, can my employer force me to return to the physical workplace location?**

In general, if your employer orders you to return to work, you must return if you want to keep your job. But there may be exceptions. For instance, if you have a health condition that makes you more susceptible to serious health complications, you may have the right to continue working remotely, or to ask for a job that does not expose you to others. This is called a "reasonable accommodation" under the ADA. To use this option, you may be required to submit proof from a medical doctor.

Additionally, you can use the Families First Act (FFA), approved in March 2020, to apply for family medical leave or paid sick leave for certain conditions directly related to the COVID19 pandemic. The FFA entitles workers who are sick, those sent to quarantine by a health professional or authority, and others to be paid up to 80 hours of wages, as long as the employer has fewer than 500 workers. If the employer does not pay, you can submit a wage theft complaint to the Department of Labor (DOL).

### **Can my employer make me wear a mask?**

Yes. During the pandemic, your employer may require you to wear a mask, gloves, or other personal protective equipment (PPE). PPE helps to prevent the potential spread of the virus among workers, or between workers and customers or clients. If you have a medical disability

that will make one of these requirements a problem, for example, a latex allergy, and the company only offers latex gloves, you can ask the employer to make reasonable accommodations.

### **Can my employer make me stay home if I have COVID19 symptoms?**

Yes, according to EEOC and the Centers for Disease Control (CDC) guidelines, you need to stay home if you are experiencing COVID-19 symptoms. It is your employer's obligation to protect everyone in the workplace, and if you have COVID-19 and can put others in imminent danger, your employer can send you home.

### **If I call in sick or go home early because I don't feel well, what information do I have to provide if my employer asks about my symptoms?**

The EEOC says the employer can only ask questions to determine if you may have symptoms associated with COVID-19, such as fever, chills, cough, shortness of breath, and sore throat.

### **I took a few personal days to be with my family. Can my employer ask who I was with?**

Public health officials recommend that people who have been in contact with someone who may be infected stay home for a few days. Your employer may ask you if this is the case for you. You only need to share with your employer if you had contact with someone who has tested positive for COVID-19, who has symptoms, or who was exposed to the virus.

### **My employer wants to know if I have a medical condition that can make me more vulnerable to COVID-19. What do I have to tell them?**

The EEOC does not allow your employer to ask you about other medical conditions, because disclosing such information could lead to unfair treatment based on your condition. Disclosure of a medical condition to your employer is completely voluntary

However, disclosing a medical condition is the only way to request "reasonable accommodation" or to request an absence under the Family and Medical Leave Act (FMLA).

Additionally, Governor Pritzker's Executive Order # 32 allows workers with certain medical conditions to stay home and not go to work. These medical conditions include lung, heart, liver or kidney disease, obesity and asthma, as well as being older, taking into account that COVID-19 especially affects older adults.

### **When I go back to work after being sick with COVID-19, can my employer ask me for a doctor's note saying I am healthy for work?**

Yes. Remember that your employer is legally mandated to protect the health of all workers, and one way of doing it is to make sure that you cannot infect anyone. But the employer should not force you to provide other documentation, like full laboratory results. That would constitute a violation of your rights under the Americans With Disabilities Act.



### **What else does my employer have to do to resume work safely?**

The employer must comply with the laws, guidelines and regulations of Occupational Safety and Health Administration (OSHA), the CDC, the Illinois State Department of Public Health (IDPH), and Governor Pritzker's Executive Order # 32. According to this order, your employer must do the following:

- Provide appropriate masks to workers who are unable *at all times* to keep the physical distance of six feet
- Physically mark your workplace so that a distance of six feet is kept between workers
- Clean common areas frequently
- Facilitate hand washing and provide hand sanitizer

In the case of workplaces open to the public, your employer is responsible for ensuring that customers also maintain these distances and even provide customers with face masks.

In addition, your employer must reduce the speed of production lines and establish staggered shifts to avoid the crowding of workers. For instance, by opening a second or a third shift to reduce the number of workers and to keep the appropriate distances, or arranging for workers to enter and exit workplace locker rooms, dining rooms, and other common areas at different times.

### **What actions can my co-workers and I take to protect ourselves?**

If your employer does not follow all of the above-mentioned rules and laws, remember that you have the legal right to refuse unsafe or unhealthy work. You also have the right to collectively demand that your employer follow these rules and laws, or to institute other health and safety measures. The National Labor Relations Act (NLRA) and Governor Pritzker's Executive Order # 32 protect you and your co-workers to take action together in response to unsafe or unhealthy working conditions. You and your co-workers can take actions such as organizing a group meeting with your employer; circulating and submitting a petition to your employer; collectively stopping work, walking off the job, or striking; collectively speaking publicly or protesting; reporting your employer to a government agency, and more. The NLRA prohibits your employer from retaliating against you and your co-workers for taking these actions.

### **Can my employer take action against me if I am impacted by COVID-19?**

Chicago prohibits retaliation against workers who experience COVID-19.

In May 2020, the City of Chicago issued an order to ban employers from retaliating against workers affected by the COVID-19.

Basically, the ordinance allows workers to obey the authorities' orders about the Coronavirus without suffering punishment from their employer.

The ordinance explicitly prohibits:

- Being fired
- Termination of a contract

- Degrading a worker's employment category (like your role, title, or rate of pay)
- Taking any other negative action against a worker for obeying the orders of the Chicago Mayor's Office, the Governor of Illinois, the Chicago Department of Health, and in some cases, the orders of any doctor.

Your employer cannot take any negative action against you if you do any of the following:

- Stay home to avoid exposure to the coronavirus
- Stay home if you have symptoms of COVID-19, or are sick with COVID-19
- Obey a quarantine order given to you
- Obey an isolation order given to you

Additionally, employers cannot punish any worker for staying home caring for a sick or quarantined person, or someone who has to stay home to avoid exposure to the Coronavirus.

### **What can I do if my employer retaliates against me for staying home sick with COVID-19 or taking other action protected under this ordinance?**

You can file a complaint with the Chicago Office of Labor Standards. You can file a complaint by calling 311 or filling out a [complaint form](#) on the [OLS website](#).

If employers retaliate against a worker, the Chicago Department of Business Affairs and Consumer Protection and its Office of Labor Standards can fine them up to \$ 1,000 for each day, unless the situation is corrected in 30 days.

Affected workers can also file a civil lawsuit to have their jobs returned in the same category, and for the loss of their wages, claiming up to three times the amount of money they would have earned if they had not been fired, plus other damages they may have suffered because of their dismissal, as well as the cost of the lawsuit and attorney.

**Visit our website at [www.arisechicago.org/covid19](http://www.arisechicago.org/covid19) for more information on workers' rights during this public health emergency.**