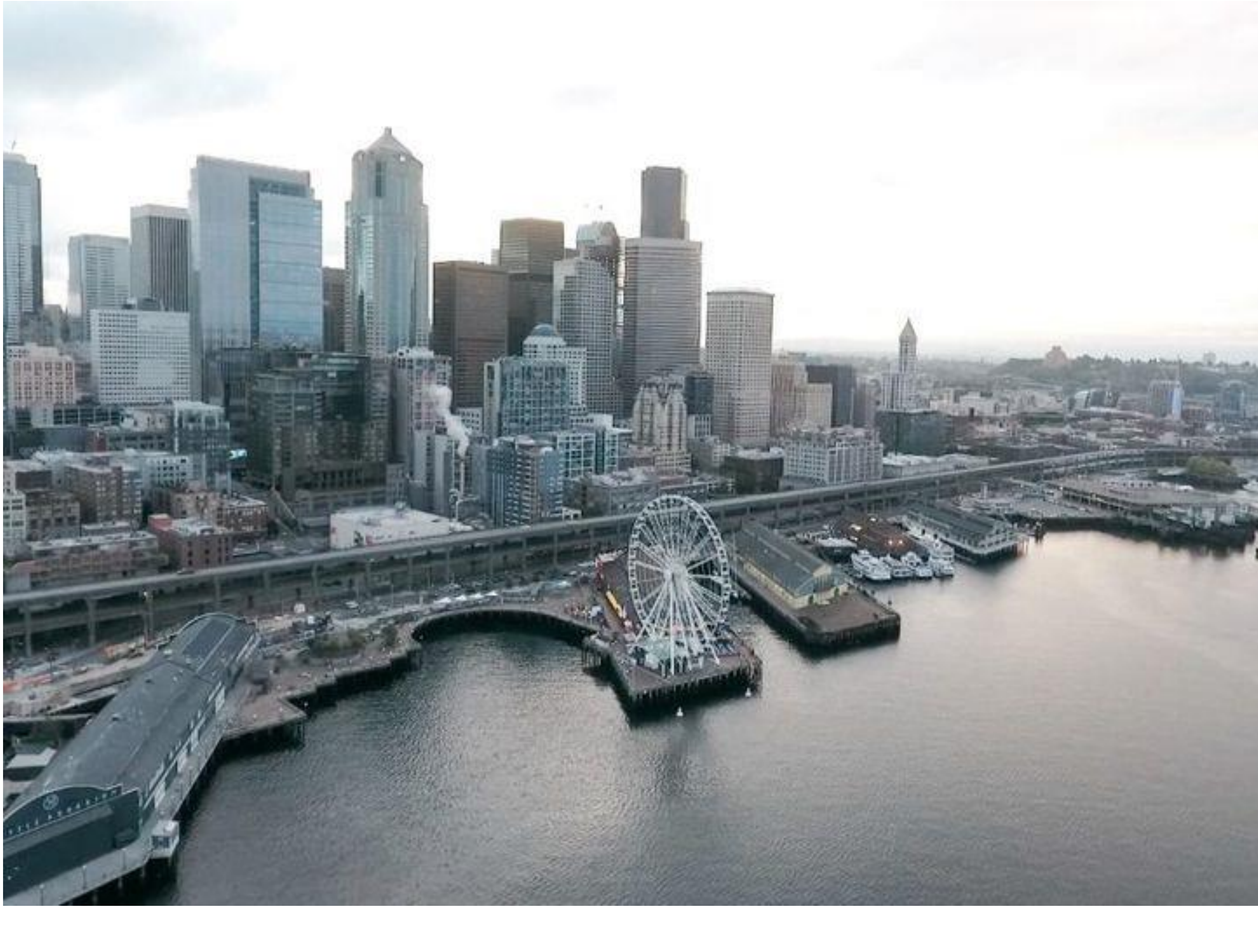
ስያትል ዉስጥ ለሚሰሩ የጊግ (Gig) ሠራተኞች የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ (PSST)

ጁላይ 8, 2020 / ስያትል

ያጋሩ

ይህ ማስፈንጠርያ በኣዲስ መስኮት ይከፈታል ይህ ማስፈንጠርያ በኣዲስ መስኮት ይከፈታል ይህ ማስፈንጠርያ በኣዲስ መስኮት ይከፈታል



በሲያትል ዉስጥ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ

በአካባቢዉ ደንቦች መሠረት እስከ ኦክቶበር 2019 ወደ ኋላ ተመልሳቸዉ የህመም እና ደህንነት ሰዓት ክፍያ ትችላላችሁ። ከኡበር ጋር ለነዳችሁት 30 (ተከታታይ ያልሆኑ) ቀናት ኣንድ ቀን ይቁጠሩ። የአንድ ጊዜ ጉዞ ወይም ዕቃ ማድረስ ሲያትል ዉስጥ እንደ ኣንድ ቀን ይቆጠራል።

ብቁነት

ባለፉት 90 ቀናት ቢያንስ የአንድ ጊዜ ጉዞ ወይም ዕቃ ማድረስ ሲያትል ዉስጥ ወስዶ መሆን አለበት።

በደንቡ መሠረት የተወሰኑ ልየታዎች ሊኖሩ ይችላል።

የህመም እና ደህንነት ጊዜ የአንድ ቀን ክፍያ

ከኦክቶበር 2019 ጀምሮ ትልቅ የገኛቹበት ወር አማካይ የዕለት ግቢ። ይህ አማካይ በየወሩ ይሰላል።

የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ይገባኛል ብሎ መጠየቅ

የይገባኛል ጥያቄዎች በ [4 AM PT] ይጀምራሉ። ለያንዳንዱ ቀን የተለያየ ክፍያ ይቀበላሉ። እያንዳንዱ ክፍያ ጥያቄዎ በገባ 14 ቀናት ዉስጥ ይከፈላል። በየዓመቱ እስከ 9 ቀናት ሊተላለፍ ይችላል።

የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ማቆም

ኣንዴ ጉዞን ወይም ዕቃ ማድረስን ከጨረሱ የሚከፈል ጊዜዎ ይሰረዛል። ማንኛዉም ያልተጠቀሙት ቀን ቀሪ ሂሳብዎ ላይ ይጨመራል።

የፖሊሲዉ ምህዳር

ይህ ፖሊሲ ብቁ ለሆኑ ሲያትል ዉስጥ የሚሰሩ ሾፌሮች እና ዕቃ ኣድራሾች እና ስለ PSST ደንብ ማስታወቂያና መረጃ ለጊግ ሠራተኞች ለመስጠት ታስቦ ነዉ። የኡበር ፖሊሲ ከደንቡ ጋር መጣጣም አለበት እንድሁም በዚህ ፖሊሲ ዉስጥ የቀረበዉ መረጃ ከደንቡ ጋር የተጣጣመ እንድሆን ታስቡ ነዉ። ደንቡን በሚመለከት ተጨማሪ ዝርዝር **እዚህ** ሊገኝ ይችላል።

ክፍል I- የ PSST ለጊግ ሠራተኞች ደንብ ዓላማ፤ ስለ PSST

ጁን 12 ቀን 2020 ለኮቪድ-19 የህዝብ ጤና ድንገተኛ ምላሽ ለመስጠት የሲያትል ከተማ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ለጊግ ሠራተኞች ደንብ ("ደንብ") አወጣ። ይህ ጊዜያዊ ህግ **በጁላይ** 13 2020 ሥራ ላይ ዋለ፤ እና

አንዳንድ የጊግ ሠራተኞችን የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ከቀጣሪ አካላት ("እዚህ "ኡበር") እንዲያገኙ ይፈቅድላቸዋል።

በደንቡ ለሚሸፈነዉ ማንኛዉም ምክንያት ከዚህ በታች ያሉትን ጨምሮ ግን በነዚህ ብቻ ሳይወሰን ብቁ የሆኑ የጊግ ሠራተኞች ("ሠራተኛ") በ24-ሰዓት ጭማሪ PSST የመጠቀም መብት አላቸዉ፥

- ለአካላዊ ወይም የአዕምሮ ጤና ሁኔታ የሃኪም ቀጠሮ ጭምር ራሳቸዉን ወይም የቤተሰብ አባል ለመንከባከብ።
- ራሳቸዉን፣ የቤተሰብ አባል፣ ወይም የቤት አባል ከቤተሰብ ጾብ፣ ጾታዊ ጥቃት፣ ወይም ያለፈቃድ መከታተል ጋር ለተገናኙ ምክንያቶች ለመንከባከብ።
- የቤተሰብ አባል ትምህርት ቤት ወይም የመንከባከቢያ ቦታ ሲዘጋ።
- ኩባንያዉ ሥራዎችን ቢቀንስ፣ ቢያግድ፣ ወይንም ለጤና እና ከደህንነት ጋር በተገናኘ ምክንያቶች ቢያቋርጥ.

ለሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ "የቤተሰብ አባል" የሚከተሉትን ግለሰቦች ይጨምራል ዕድሜን ከግምት ሳያስገባ፥ ባለቤት፣ ደባል፣ ልጅ፣ የእንጀራ ልጅ፣ የጉድፈቻ ልጅ፣ ወንድም/እህት፣ ወላጅ፣ አያት፣ የልጅ ልጅ፣ የበላቤት ወላጅ።

ለሚከፈል እና ደህንነት ጊዜ ብቻ "የቤት አባል" የሚጨምረዉ ልጅ፣ የእንጀራ ልጅ፣ የጉድፈቻ ልጅ፣ ወንድም/እህት፣ ወላጅ፣ የበላቤት ወላጅ፣ የእንጀራ ልጆች፣ አያቶች፣ የልጅ ልጆች፣ የአሁን እና የበፊት የትዳር ጓደኞች እና ደባሉች፣ የጋራ ልጅ ያላቸዉ ሰዎች፣ በደም እና በትዳር የሚገናኙ አዋቂ ሰዎች፣ አብሮ የኖሩ ወይም እየኖሩ ያሉት አዋቂ ሰዎች፣ እና 16 ዓመት እና ከዛ በላይ የሆኑ አብሮ የኖሩ ወይም የሚኖሩ እና የጾታ ግንኙነት የነበራቸዉ ወይም ያላቸዉ።

ክፍል II- የሠራተኛ ሽፋን

ለዚህ ደንብ ዓላማ በዚህ ፖሊሲ የሚሸፈኑ ሠራተኞች ለኡበር ሥራ ለሚሰሩ የተወሰነ ሆኖ ሥራዉ በሙሉ ወይም በከፊል ሲያትል ዉስጥ የተሰራ፤ ያ ማለት ከሥራ የተገነኘ ሲያትል ዉስጥ መቆምን ይጨምራል።

ክፍል III- የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ መቁጠር ፤ የኡበር ዓመት ምርጫ

በድንቡ መሠረት ሠራተኞች የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ በከንቲባ ማርች 3 2020 የታወጀዉ የሲቪል ድንገተኛ ከተቋረጠ በኋላ ወይም ማንኛዉም በተመሳሳይ ጊዜ በህዝብ ባለስልጣን ለኮቪድ-19 የማህበረሰብ ጤና ድንገተኛ ምላሽ የታወጀ የሲቪል ድንገተኛ እና ከተማዉን የሚመለከት ከተቋረጠ በኋላ ከሁለቱ የቅርብ በሆነዉ እስከ 180 ቀናት ድረስ ለማሰብ መብት አላቸዉ።

ከጁላይ 13 2020 በፊት ለኡበር መሥራት የጀመሩ ሠራተኞች የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ከኦክቶበር 1 2019 ጀምሮ ወይም ሥራ ከጀመሩበት ጀምሮ ከሁለቱ የቅርብ በሆነዉ ማሰብ ይችላሉ፤ እና አንድ ቀን የሚከፈል

የህመም እና ደህንነት ጊዜ ለያንዳንዱ የተሰራባቸዉ 30 ቀናት ያስባሉ። አንድ የተሰራ ቀን በዚህ ደንብ መሠረት እና ይህ ፖሊሲ ማንኛዉም ሠራተኛዉ ከኡበር ጋር በክፍያ ቀድሞ የተቀናጀ ዕቃ ማድረስ ወይም የትራንስፖርት አገልግሎቶች ሥራ ሥራዉ በሙሉ ወይን በከፊል ሲያትል ዉስጥ የተሰራ የተቀበለበት ቀን ማለት ነዉ።

ሠራተኞች የተጠራቀመ ያልተጠቀሙ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ዘጠኝ ቀናት ወደሚቀጥለዉ ዓመት ማስተላለፍ ይችላሉ።

- በኡበር በጽሑፍ ካልተገለጸ በስተቀር "ዓመት" ማለት የካለንደር ዓመት (ጃንዋሪ 1 ጀምሮ ድሴምበር 31 የሚያልቅ) ማለት ነዉ።
- ኡበር ካንድ ወደ ሌላ ዓይነት ዓመት የተጠራቀመዉን ለማስተላለፍ ያህል ከተሻገረ ያልተጠቀሙ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ኡበር የደንቡን ሂሳድ፣ ጥቅም፣ ማስተላለፍ፣ እና ሌሎች መስፈርቶችን መጠበቁን ማረጋገጥ አለበት።
- አንድ ሠራተኛ የልተቀመዉን የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ወደሚቀጥለዉ ዓመት ካስተላለፈ በሚቀጥለዉ ዓመት የተጠራቀመ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ የባለፈዉ ዓመት እና የተላለፈዉ ጊዜ ድምር ይሆናል።

ኡበር ካቆመ፣ ከተሸጠ፣ ከተቀየረ፣ ወይም ሥራዉን ከተወ፣ ወይም በሌላ ሥራዉ ከተወሰደ፣ ሠራተኛዉ የተጠራቀመ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ይዞ ይቀያል እንድሁም በደንቡ በተቀመጠዉ መሠረት ያልተጠቀመዉን የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ የመጠቀም መብት አለዉ።

በደንቡ መሠረት ሠራተኛዉ ለቀጣሪዉ ድርጅት ሥራ እዚህ ላይ ለኡበር ከሰራ ሥራዉ በሙሉ ወይም በከፊል ሲያትል ዉስጥ የተሰራ ከሆነ የተጠራቀመ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ሠራተኛዉ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ከመጠየቁ በፊት በፊት ላሉት 90 ቀናት የመጠቀም መብት አለዉ። ባለፉት 90 ቀናት ሥራዉን በሙሉ ወይም በከፊል ሲያትል ዉስጥ የሰራ ሠራተኛ PSSTመለቀቅያ በኡበር ኣፕ በኩል መጠየቅ ይችላሉ።

[2] በደንቡ መሠረት እና ግልጽ ለማድረግ ዓላማ "ዓመት" ማለት የካለንደር ዓመት (ጃንዋሪ 1 ጀምሮ ድሴምበር 31 የሚያልቅ)፣ የበጀት ዓመት፣ የአገልግሎት ዓመት፣ ወይም ማንኛዉም በኡበር የተመሠረተ ተከታታይ የ12 ወራት ጊዜ እና ለሠራተኛ ማካካሻ ለማስላት ዓላማ በመደበኛ የንግዱ ሥራ ወቅት ማለት ነዉ።

ክፍል IV- ምስጥራዊነት እና ያለመግለጽ

ከዚህ በታች ከቀረበዉ በቀር ኡበር በሠራተኛዉ ወይንም ሌሎች የሠራተኛዉን የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ጥያቄ ድጋፍ የቀረቡትን መረጃ፤ በነዚህ ሳይገደብ የሠራተኛዉን ወይም የሠራተኛዉን ቤተሰብ የጤና መረጃ፣ ሠራተኛዉ ወይም የሠራተኛዉ ቤተሰብ የቤተሰብ ጠብ ሰለባ መሆን፣ ጾታዊ ጥቃት፣ ወይም ያለፈቃድ ክትትል፣ በህጉ መሠረት የሠራተኛዉ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ መጠየቅ ወይም ክፍያ ማግኘት፣ ማንኛዉንም በጽሑፍ ወይም በቃል የተሰጠ ሃሳብ፣ ሰነድ፣ ርኮርድ፣ ወይም በሠራተኛዉ የቀረበ ድጋፍ ሰጪ ማስረጃ ጭምር ምስጥራዊንት ይጠብቃል።

- በደንቡ መሠረት በሠራተኛዉ የተሰጠ መረጃ በኡበር ሊገለጽ የሚችለዉ፡
    - በሠራተኛዉ ከተጠየቀ ወይም ከተስማማበት፤
    - በፍርድ ቤት ወይም አስተዳደር አካል ከታዘዘ፤ ወይም
    - በሚመለከተዉ የፌደራል ወይም ስቴት ህግ ከተፈለገ ብቻ ነዉ።

ክፍል V- ከሥራ መለየት

በደንቡ ዉል መሠረት ሠራተኛዉ ባለመስራት፣ በመታገድ፣ ወይም ሌላ ምክንያት ከሥራ ተለይቶ እና ከኡበር ከተለየ 12 ወራት ጊዜ ዉስጥ መሥራት ከጀመረ፡

- የቀድሞ ሥራ የሠራተኛዉን የተጠራቀመ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ለመጠቀም ብቁ መሆንን ለመወሰን ይቆጠራል፣ በክፍል III ሥር መለየት ካልተከሰተ በቀር ብቁነትን ለመወሰን ጥቅም ላይ የሚዉለዉ ጠቅላላ የሥራ ጊዜ በሶስት ዓመት ዉስጥ የተከሰተ መሆን አለበት።
- ሠራተኛዉ ለኡበር ከሠራ፣ ሥራዉ በሙሉ ወይም በከፊል ሲያትል ዉስጥ ከተሰራ፣ ሠራተኛዉ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ከመጠየቃቸዉ በፊት ባሉት 90 ቀናት ከሆነ ቀድሞ የተጠራቀመ የልተጠቀሙት የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ሠራተኛዉ ይዞት ይቆያል እና ሠራተኛዉ እንደዚያ ያለዉን የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ የመጠቀም መብት አለዉ። ሠራተኛ አካዉንቱ ከሥራ ዉጪ በተደረገበት ጊዜ ወይም ሌላ ለድርጅቱ እንዳይሠራ የሚከላከል ሁኔታ ላይ ከሆነ ሁኔታዉ በሠራተኛዉ የተፈጸመ የጾታዊ ጥቃት ወንጀል ክስ እስካልሆነ ደረስ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ የመጠቀም መብት አለዉ።

ሠራተኛ ከሥራ ተለይቶ እና ከኡበር ከተለየ 12 ወራት በኋላ ሥራ ከጀመረ ሠራተኛዉ ቀድሞ የተጠራቀመ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ የመጠቀም መብት የለዉም እና ለደንቡ ዓላማ ሠራተኛዉ እንደ አዲስ ሥራ እንደጀመረ ይቆጠራል።

ክፍል VI- የማረጋገጫ ጥያቄ

ሠራተኛዉ ከሶስት በላይ ተከታታይ ቀናት የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ ከተጠቀመ ኡበር ሠራተኛዉ በደንቡ ለተፈቀደ ዓላማ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ እንደተጠቀመ ምክኛታዊ ማረጋገጫ መጠየቅ ይችላል። ኡበር የተጠራቀመ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜ በደንዱ ለተሸፈነ ምክንያት ጥቅም ላይ ለመዋሉ ሰነድ ከጠየቀ ሠራተኛዉ ስለ ህመማቸዉ ተፈጥሮ፣ ጉዳት፣ ጤና ሁኔታ፣ ወይም መከላከያ እንክብካቤ የሚያብራራ ሰነድ ማቅረብ ያለባቸዉም።

በህጉ መሠረት ኡበር ለኮቪድ-19 ምላሽ በህዝብ ባለስልጣን የታወጀ የሲቪል ድንገተኛ ወቅት ከጤና እንክብካቤ አቅራቢ ማረጋገጫ መጠየቅ አይችልም፤ ለኮቪድ-19 ምላሽ የህዝብ ባለስልጣን የሲቪል ድንገተኛ ባወጀበት ወቅት ከጤና እንክብካቤ አቅራቢ ማረጋገጭ መጠየቅ ምክንያታዊ እንዳልሆነ ጫና ይቆጠራል።

ክፍል VII- የሙብቶች ማስታወቂያ

ከዚህ ፖሊሲ በተጨማሪ ኡበር ወርሃዊ ማስታወቂያ በኡበር አፕ በኩል የሠራተኛዉን አማካይ የቀን ማካካሻ፣ እና የተጠራቀመ፣ ጥቅም ላይ የዋለ እና ያለ PSST ያቀርባል።

ክፍል VIII- ብቀላ የተከለከለ ነዉ

ኡበር በዚህ ደንብ ጥበቃ የተጠበቀ ማንኛዉም ሙብት ላይ ጣልቃ መግባት፣ መገደብ፣ ወይም መጠቀም መከልከል፣ ወይም ለመጠቀም መሞከር መከልከል የለበትም። ኡበር በሠራተኛዉ ላይ የሚከፈል የህመም እና ደህንነት ጊዜን ወደ የዲሲፕሊን ወይም ሌላ ጎጂ እርምጃ በሠራተኛዉ ላይ እንድመጣ የሚመራ ወይንም የሚያመጣ ማንኛዉም ፖሊሲ አያወጣም ወይም አይተገብርም።

በተጨማሪም ኡበር ሠራተኛዉ በዚህ ደንብ ሥር የተደነገጉትን ሙብቶች በቀና ልቦና በመጠቀሙ ምንም ዓይነት አሉታዊ እርምጃ በማንኛዉም ሰዉ አይወስድም። ኡበር በዚህ ደንብ ዉስጥ የተደነገጉ ሙብቶች እየተጠቀመ ያለዉን ሰዉ አያናግርም፣ ግለሰቡ በህጋዊ መንገድ አሜሪካ ዉስጥ እንዳልሆነ በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ ለመንግስት ሠራተኛን ለመንገር ፍቃደኛ መሆን፣ የሠራተኛዉን ወይም የሠራተኛዉን ቤተሰብ የዜኘት ወይም ኢሚግሬሽን ሁኔታ መጠርጠሩን ለፌደራል፣ ስቴት፣ ወይም አካባቢ ተቋም ለመጠቀም፣ ወይም ለመጠቀም ፍቃደኛ መሆንን ማመላከት ወይም መግለጽ ሠራተኛዉ በዚህ ደንብ ዉስጥ ያለዉን ሙብት ስለተጠቀመ።

ክፍል IX- የማስፈጸም ስልጣን እና ግዴታ

የስራ ደረጃዎች ቢሮ (OLS) እና በሱ ሥር ያለ ማንኛዉም ቅርንጫፍ ("ተቋም") የዚህን ደንብ ጥሰቶችን የመመርመር ስልጣን አላቸዉ እና በደንቡ ዉስጥ በተገለጸዉ መሠረት እና አስፈላጊ እና አግባብ የሆኑ እና በህጉ ዉስጥ እንደቀረበዉ እነዚህን ተግባራት ለመፈጸም ስልጣንና ግዴታ አለባቸዉ።

ተቋሙ ይህን ደንብ ተግባራዊነት ለማቀናጀት እና ለማስፈጸም እና ለነዚህ ዓላማዎች የታወቁ መመሪያዎች እና ህጎችን የማዉጣት ስልጣን አለዉ።

በተጨማሪም የስራ ደረጃዎች ቢሮ ደንቡን የማስፈጸም እና ሠራተኞች PSST በመተጠቀማቸዉ ብቀላ እንዳይደርስባቸዉ የማረጋገጥ ኃላፊነት አለበት። የ PSST ሙብቶች ጥሰት የገጠመዉ ሠራተኛ ቅሬታ ለOLS ማቅረብ ወይም መክሰስ ይችላል።

OLS ነጻ የቴክኒክ ድጋፍ፣ መጣጥፎች፣ ፖስተሮች፣ እና ሌሎች የድጋፍ ምንጮችን ያቀርባል። ለበተጠ መረጃ ከ OLS በ 206-256-5297 ይደዉሉ ወይም **እዚህ** ይጎብኙ።

ክፍል IX- PSST ጥያቄዎች

ስለ ደንቡ እና/ወይም PSST ክፍያዎች ጥያቄዎች ያላቸዉ ሠራተኞች በዚህ ፖሊሲ ሌላ ቦታ ከቀረቡ የ OLS ማስፈንጠርያዎቹ በተጨማሪ Uber እና/ወይም Uber Eats መጠየቅ ይችላሉ።

ፖሊሲዉን እና የሙብቶች ማስታወቂያ በተለያዩ ቋንቋዎች ያዉርዱ