

الأسئلة المتكررة حول COVID-19:

اصحاب الاعمال والشركات

1 هل يمكن لصاحب العمل أن يطلب من موظفيه اختبار COVID-19؟

نعم. وفقًا للجنة الأمريكية لفرص العمل المتكافئة، تتطلب ADA أي سياسة تلزم اختبار الموظف "بوظيفة متعلقة ومتسقة مع ضرورة العمل". لذلك، قد يتخذ أصحاب العمل خطوات، بما في ذلك الاختبار، لتحديد ما إذا كان الموظفون الذين يدخلون مكان العمل مصابين بـ COVID-19. يرجى معرفة المزيد [هنا](#). لا توجه مقاطعة سنوهميش الصحية أصحاب العمل في إنشاء سياسات الاختبار خارج:

• تحقيق، أو

• تعزيز متطلبات COVID-19 المنصوص عليها بوضوح.

وإذا كان الأمر كذلك، فمن ينبغي اختباره؟

يوصى بفحص الموظفين الذين ظهرت عليهم الأعراض وأولئك الذين كانوا على اتصال وثيق بحالة مؤكدة. قد يتم توجيه الاختبار من قبل فريق التحقيق في تفشي المرض في منطقة الصحة لأي موظف أو مجموعة من الموظفين تراه مناسبًا.

2 هل يجب على صاحب العمل أن يطلب من موظفيه اختبار COVID-19 بشكل روتيني أو فقط قبل العودة إلى العمل؟

يوصى بإجراء الاختبارات الروتينية للموظفين الذين لا تظهر عليهم أعراض إلا في حالات معينة عالية الخطورة (على سبيل المثال، عمال الرعاية الصحية في مرافق التمريض الماهرة). يُقَيِّم اختبار العمال الذين لا تظهر عليهم أعراض لـ COVID-19 فقط العامل في ذلك الوقت ولا تكتشف الاختبارات دائمًا الأشخاص المصابين.

لا توصي منطقة الصحة باستراتيجية قائمة على الاختبار لتحديد متى يمكن للموظف العودة إلى العمل بعد اختبار إيجابي لـ COVID-19. وذلك لأن أجزاء من الفيروس يمكن أن تبقى في مجرى الهواء لمدة تصل إلى عدة أسابيع بعد الشفاء ويمكن أن تتسبب في أن تكون نتيجة الاختبار إيجابية زائفة. إذا أعيد اختبار شخص ما بعد فترة العزل، فقد تكون نتيجة الاختبار إيجابية على الرغم من أنه لم يعد معديًا. يوصى باستراتيجية تستند إلى الوقت (انظر أدناه).

3 إذا كانت نتائج اختبار COVID-19 السلبية غير مطلوبة لتأكيد أن الموظف آمن للعودة إلى العمل، فكيف يعرف صاحب العمل أنه من الآمن أن يعود هذا الموظف إلى العمل؟

يوصي كل من CDC وDOH وHealth District باستراتيجية تستند إلى الوقت لتحديد متى يمكن للموظف العودة إلى [العمل في معظم الظروف](#).

يمكن للأشخاص المصابين بعدوى COVID-19 المؤكدة والذين لم يدخلوا المستشفى العودة إلى العمل بعد:

- على الأقل 10 أيام منذ ظهور الأعراض لأول مرة و
- على الأقل 24 ساعة بدون حمى بدون أدوية خافضة للحرارة و
- تتحسن الأعراض الأخرى لـ COVID-19 (ملاحظة: قد يستمر فقدان حاسة التذوق والشم لأسابيع أو شهور بعد التعافي ولا داعي لتأخير نهاية العزلة)

قد يحتاج الأشخاص المصابون بعدوى COVID-19 المؤكدة والذين تم إدخالهم إلى المستشفى إلى البقاء في عزلة لمدة تصل إلى 20 يومًا منذ ظهور الأعراض لأول مرة. يجب أن يظل أولئك الذين ثبتت إصابتهم، ولكن لم تظهر عليهم أعراض، في عزلة حتى اليوم العاشر بعد الاختبار.

يجب أن يظل أولئك الذين كانوا على اتصال وثيق بحالة COVID-19 المؤكدة في الحجر الصحي حتى اليوم الرابع عشر بعد آخر تعرض لهم. لا ينبغي اختبارهم حتى 4-7 أيام بعد آخر تعرض لهم، ما لم تظهر الأعراض في وقت سابق. قد يُظهر الاختبار الذي تم إجراؤه في وقت سابق نتيجة سلبية خاطئة.

تشجع منطقة الصحة أصحاب الاعمال على السماح للموظفين بالعودة إلى العمل عند استيفاء هذه المتطلبات الزمنية.

4) هل يجب على صاحب العمل أن يطلب نوعًا من مذكرة الطبيب أو مراسلات الصحة العامة لتأكيد السماح للموظف بالعودة إلى العمل؟

الأمر متروك لصاحب العمل، لكن يجب أن يدركوا أن مقدي الرعاية الصحية والمرافق الطبية قد لا يكون لديهم القدرة على تقديم الوثائق المطلوبة في الوقت المناسب خلال هذا الوباء. لهذا السبب، **لا يوصي** مركز السيطرة على الأمراض (CDC) بأن يطلب صاحب العمل من الموظفين المرضى تقديم نتيجة اختبار COVID-19 أو مذكرة مقدم الرعاية الصحية للتحقق من مرضهم أو التأهل للحصول على إجازة مرضية أو العودة إلى العمل. من المهم أن يتواصل صاحب العمل مع الموظفين للتأكد من بقائهم بعيدًا عن العمل طوال مدة عزلهم أو فترة الحجر الصحي. لن تقدم منطقة الصحة للموظفين وثائق مكتوبة للتصديق على أنهم آمنون للعودة إلى العمل، ولكنها ستوفر إرشادات حول استراتيجيات العودة إلى العمل على أساس الوقت.

بدلاً من ذلك، كتأكيد، هل يجب على صاحب العمل أن يطلب ملاحظة من الطبيب، أو نتيجة اختبار إيجابية، أو مراسلات الصحة العامة من موظف أثبتت إصابته بأنه إيجابي وتم توجيهه للبقاء في المنزل؟

هذا متروك لصاحب العمل. يجب إخطار أولئك الذين ثبتت إصابتهم بـ COVID-19، وأولئك الذين كانوا على اتصال وثيق بحالة مؤكدة بأن العودة إلى العمل قبل خروجهم من العزل أو الحجر الصحي، على التوالي، تنتهك أوامر الحاكم والمسؤول الصحي المحلي، وبالتالي هي جنحة. يمكن للأفراد الذين تم اختبارهم في مواقع المنطقة الصحية طلب نسخة من توثيق نتائجهم إذا لزم الأمر. المنطقة الصحية هي وكالة صحة عامة وليست مقدم رعاية صحية، ولا يمكنها ملء شهادات FMLA. يجب إكمال هذا من قبل مقدم الرعاية الصحية الشخصية للموظف.

5) إذا كان صاحب العمل على علم بالعديد من حالات COVID-19 الإيجابية، فهل يتعين عليهم الكشف عن الحالات الأخرى لمحقق الصحة العامة، على الرغم من أنها قد لا تكون مرتبطة بالحالة التي يتم التحقيق فيها حالياً؟

نعم. ليس من واجب أو سلطة صاحب العمل أن يقرر ما إذا كانت القضايا مرتبطة. تقوم المنطقة الصحية بهذه الوظيفة. إن الكشف عن مثل هذه الحالات متى وأينما وجدت أو وجدت (أي الحاضر والماضي) هو جزء من التعاون مع التحقيق في الأمراض المعدية وهو ملزم بموجب [WAC 246-101-425](https://www.wac.gov/wac246-101-425)

6) بالنسبة لأصحاب العمل المهتمين بالعملاء / الزبائن الذين علموا باختبار الموظف إيجابياً لـ COVID-19، هل يتعين على صاحب العمل إبلاغ العملاء / الزبائن بشأن التعرض المحتمل؟

لا، هذا يقع ضمن اختصاص تحقيق المنطقة الصحية. يجب على صاحب العمل الاتصال بالمنطقة الصحية لتقديم المعلومات ذات الصلة. ستتخذ المنطقة الصحية مزيداً من الخطوات إذا تم تحديد تعرض هؤلاء العملاء / الزبائن. توجد استثناءات في ظروف معينة حيث تقوم منطقة الصحة بتفويض هذا الدور إلى كيان آخر (على سبيل المثال، الوقاية من العدوى في المستشفى).

7) هل يتعين على أصحاب العمل جمع المعلومات الشخصية للعميل / الزبون والإفصاح عنها لاحقاً لمحققي الصحة العامة؟

نعم، توصي المنطقة الصحية بأن تحتفظ جميع أماكن العمل بسجل للزائر / العميل يتم الاحتفاظ به لمدة 30 يوماً في حالة الحاجة إلى تحقيق جهة اتصال. يتعين على الشركات أن تشارك معنا أي وكل معلومات التعريف والموقع التي لديها لموضوعات التحقيق في الأمراض المعدية - بما في ذلك الزبائن - وفقاً لـ [WAC 246-101-425](https://www.wac.gov/wac246-101-425).

8) في أي وقت من الأوقات، هل يُطلب من أصحاب العمل الموجهين نحو العملاء / الزبائن الإفصاح لهم إذا كانت لديهم حالة COVID-19 إيجابية مؤخرًا في موقعهم / مكانهم؟

لا. تعمل المنطقة الصحية على تحديد ما إذا كان الزبائن معرضين للخطر، وإذا كان الأمر كذلك، تحديد وتنفيذ طريقة إخطارهم. في هذا السياق، يجب على صاحب العمل أن يتعاون في توفير جميع معلومات التعريف وتحديد الموقع على النحو المبين أعلاه.

9) هل ستطلب المنطقة الصحية إغلاق شركة أو منظمة بسبب حالة مؤكدة؟

في معظم الحالات، لن تؤدي حالة واحدة إلى الإغلاق. قد يغلق العمل طواعية للتنظيف أو قد يحتاج إلى الإغلاق لأنه ليس لديه عدد كافٍ من الموظفين للعمل إذا كان العديد من الموظفين سيقفون في المنزل أثناء الحجر الصحي. ومع ذلك، إذا كانت الشركة لا تتعاون مع المنطقة الصحية أثناء التحقيق النشط في الحالة، فقد يتم إصدار أمر من موظف الصحة. قد تتطلب هذه الأوامر الإغلاق المؤقت للنشاط التجاري، بالإضافة إلى الإجراءات القانونية المحتملة إذا فشلت الشركة في الامتثال للأمر.

10) هل أحتاج إلى دفع أجور للموظف أثناء تواجده في الحجر الصحي أو العزلة؟

في ظروف معينة، يتعين على أصحاب العمل توفير إجازة مدفوعة الأجر للموظفين الذين تأثروا بـ COVID-19. يجب على أصحاب العمل مراجعة متطلبات [الولاية](#) والمتطلبات [الفيدرالية](#) لضمان امتثالهم للإغاثة والحماية المتاحة للموظفين أثناء هذا الوباء. تشجع منطقة الصحة أصحاب العمل على دعم موظفيهم كلما أمكن ذلك، وتوجيههم إلى موارد الولاية والموارد الفيدرالية لمزيد من الخيارات. يرجى الاطلاع على <https://esd.wa.gov/about-employees> و <http://www.doh.wa.gov/Coronavirus/Workplace> للحصول على مزيد من المعلومات حول الموارد والإرشادات والقوانين لكل من الموظفين وأصحاب العمل.