



काम पर लौटना:

स्वास्थ्य, सुरक्षा, बाल देखभाल और देखभाल

COVID-19 महामारी में बेरोजगारी से राहत एवं कार्यस्थल में सुरक्षा

सामान्य सिद्धांत

New Jersey का बेरोजगारी मुआवजा कानून (Unemployment Compensation Law) ("UCL"), "उन श्रमिकों की स्थिति को सुधारने के लिए बनाया गया था, जो अपनी खुद की गलती के बिना, बेरोजगार हो जाते हैं और जो काम करने के योग्य हैं, काम करने के इच्छुक और इसके लिए उपलब्ध हैं।" *Medwick v. Board of Review*, 69 N.J. Super. 338, 340 (App. Div. 1961). UCL में निहित वैधानिक उद्देश्य को दर्शाते हुए, राज्य की बेरोजगारी बीमा (Unemployment Insurance) ("UI") प्रणाली, **काम करने पर काफी जोर देती है**। दावेदार केवल तभी तक लाभ प्राप्त करने के हकदार हैं, जब तक कि वे अपनी खुद की गलती के बिना बेरोजगार हुए हों और जब वे बेरोजगार हों, तब उनके लिए आवश्यक है कि वे काम ढूंढें। राज्य की पुनर्विचार संबंधी अदालत के अलग दृष्टिकोण को देखते हुए, बेरोजगारी संबंधी लाभ प्राप्त करने को अस्थायी राहत माना जाना चाहिए और "उन लोगों का संतोषदायक स्वागत होना चाहिए, जो आलस्य पर काबू पाकर अधिक सहजता से आगे बढ़ना पसंद करते हैं।" *Krauss v. A. & M. Karagheusian, Inc.*, 24 N.J. Super. 277, 282 (App. Div. 1953).

इन सामान्य शर्तों के बावजूद, दो महत्वपूर्ण छूट हैं, जिनके बारे में विभाग इस निर्देशन दस्तावेज में विस्तार से बताएगा। यदि दावेदार लाभों के लिए आवेदन करता है और इन छूटों को पूरा करता है, तो दावेदार UI लाभ प्राप्त करेगा, चाहे वह अपनी खुद की गलती के बिना बेरोजगार न हुआ हो; या वह काम करने के योग्य, काम करने का इच्छुक और काम के लिए उपलब्ध न हो। निर्देशन में यह भी विस्तार से बताया जाएगा कि ये कानूनी सिद्धांत किस प्रकार से Pandemic Unemployment Assistance ("PUA") से अंतःक्रिया करते हैं। यह CARES Act द्वारा तैयार किया गया, एक अतिरिक्त लाभ प्रोग्राम है, जो COVID-संबंधी बहुत-सी स्थितियों में लाभ प्रदान करता है।

सही कारण के लिए स्वेच्छा से छोड़ना – स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी चिंताएं

पहली छूट में वह व्यक्ति शामिल है, जो स्वेच्छा से नौकरी छोड़ता है। अधिकतर मामलों में, यदि व्यक्ति स्वेच्छा से नौकरी छोड़ता है, तो उसे UI लाभ लेने से अयोग्य घोषित कर दिया जाता है।

हालांकि, जब कोई व्यक्ति "काम के लिए सही कारण" से नौकरी छोड़ता है, तो वह UI लाभ ले सकता है। N.J.A.C. 12:17-9.1. सही कारण का एक उदाहरण है, जहां व्यक्ति इसलिए नौकरी छोड़ता है क्योंकि "काम करने की अवस्थाएं बेहद असुरक्षित, अस्वास्थ्यकर या खतरनाक हैं, इसे उस काम से संबंधित सही कारण माना जाता है" N.J.A.C. 12:17-9.4.

यह साबित करने की जिम्मेदारी दावेदार की होती है कि उसने सही कारण के लिए नौकरी छोड़ी है और इस मानक को पूरा करना मुश्किल है। हमारी अदालतों ने माना है कि "काम करने की स्थितियों से मात्र अंसंतुष्टि, जो असाधारण या स्वास्थ्य को प्रभावित करने वाली न दर्शाई जाए" को सही कारण नहीं माना जाता। *Medwick v. Board of Review*, 69 N.J. Super. 338, 345 (App. Div. 1961). अपेक्षाकृत, काम करने की जिन स्थितियों की शिकायत की गई हो, वे इतनी ज्यादा असहनीय होनी आवश्यक हैं कि "व्यक्ति के पास नौकरी छोड़ने के अलावा कोई चारा न हो।" इसके अलावा, कर्मचारी की जिम्मेदारी है कि वह नौकरी छोड़ने से पहले, नियोक्ता के साथ समस्या को हल करने का प्रयास करे।

इस प्रकार, अधिकतर मामलों में दावेदार स्वच्छता से नौकरी नहीं छोड़ सकता और लाभ नहीं ले सकता, जहां दावेदार “असुरक्षित, अस्वास्थ्यकर या खतरनाक” कार्य स्थितियां दर्शा सकता हो, जो इतनी असहनीय हों कि दावेदार के पास “के पास नौकरी छोड़ने के अलावा कोई चारा न हो” तो वह UI लाभ ले सकता है। ये निर्धारण निहायत ही तथ्य-विशेष हैं और अलग-अलग मामलों के आधार पर निर्धारित किए जाते हैं।

COVID-19 महामारी के दौरान, जहां दावेदार यह दलील देता हो कि उसने असुरक्षित, अस्वास्थ्यकर या खतरनाक” कार्य स्थितियों की वजह से नौकरी छोड़ी है, तो विभाग निम्नलिखित कारकों पर विचार करेगा:

1. अधिक सुरक्षित कार्यस्थल बनाने के लिए नियोक्ता की संपूर्ण कार्यवाहियां (जैसे कि संक्रामक बीमारी के लिए तैयारी और प्रतिक्रिया योजना बनाना; घर से काम करने के विकल्प प्रदान करना; हाथ धोने के अतिरिक्त स्टेशन प्रदान करना और हाथ धोने के लिए ब्रेक टाइम प्रदान करना; अधिक छुए जाने वाले क्षेत्रों में अतिरिक्त सैनिटाइज़ेशन प्रदान करना और बार-बार उनकी सफाई करवाना; मास्क और दस्तानों जैसे निजी सुरक्षात्मक उपकरण प्रदान करना; कर्मचारियों की संख्या को सीमित करना; और सामाजिक दूरी संबंधी निर्देशों का पालन करना);
2. Occupational Safety and Health Administration, Centers for Disease Control और अन्य संबंधित संघीय एजेंसियों के निर्देशों का अनुपालन;
3. New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Department of Health, New Jersey State Police और अन्य संबंधित राज्य एजेंसियों के निर्देशों का अनुपालन;
4. इंडस्ट्री ग्रुप्स और एसोसिएशंस के निर्देशों का अनुपालन; और,
5. गवर्नर के कार्यान्वयन संबंधी आदेशों का अनुपालन।

इस सूची को खास बनाने के उद्देश्य से तैयार नहीं किया गया है और विभाग अपना निर्धारण करते समय अतिरिक्त कारकों और स्रोतों पर विचार कर सकता है।

उचित काम को अस्वीकार करना – स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी चिंताएं

दूसरी छूट में ऐसा व्यक्ति शामिल है, जिसे काम पर वापस बुलाया गया हो, या जिसे रोजगार की दूसरी पेशकश मिली हो और उसने इसे अस्वीकार कर दिया हो।

जैसा कि ऊपर वर्णन किया गया है, राज्य की UI प्रणाली, काम करने पर और काम ढूँढने पर काफी जोर देती है। आमतौर पर, यदि दावेदार बिना सही कारण के “उचित काम” की पेशकश को अस्वीकार करता है, तो वह उस सप्ताह और उसके बाद के 3 सप्ताह तक लाभ नहीं ले सकता। लेकिन, दावेदार उस काम को अस्वीकार कर सकता है जो “उचित” न हो और लगातार लाभ ले सकता है।

राज्य का कानून “उचित काम” में ऐसे चिंतनों को शामिल करने को निर्धारित करता है जैसे “स्वास्थ्य, सुरक्षा और मनोबल से जुड़े जोखिम का स्तर, व्यक्ति की शारीरिक तंदरुस्ती और पहले की ट्रेनिंग, अनुभव और पहले की कमाई और कर्मचारी लाभ, व्यक्ति की बेरोजगारी की अवधि, व्यक्ति के परिचित पेशे में काम को सुरक्षित रखने की संभावनाएं और आने-जाने की दूरी।” N.J.S.A. 43:21-5(c); N.J.A.C. 12:17-11.2. इस प्रकार, अधिकतर मामलों में दावेदार “उचित काम” को अस्वीकार नहीं कर सकता और लाभ नहीं ले सकता, जहां स्वास्थ्य और सुरक्षा को उच्च स्तर का जोखिम हो, तो वह “अनुचित काम” को स्वीकार करने से इन्कार कर सकता है और लगातार लाभ ले सकता है।

यह साबित करने की जिम्मेदारी दावेदार की होती है कि काम उचित नहीं था और इस मानक को पूरा करना मुश्किल है। दावेदार के लिए यह दर्शाना आवश्यक है कि कमियां “इतनी अधिक थीं, जिनकी वजह से दावेदार काम स्वीकार नहीं कर पाया।” N.J.A.C. 12:17-11.2. इन चिंतनों का आकलन “इसमें शामिल विशेष व्यक्ति के संबंध में” व्यक्तिपरक ढंग से किया जाता है। N.J.A.C. 12:17-11.2. काम अस्वीकार करने से पहले, व्यक्ति की जिम्मेदारी है कि वह नियोक्ता के साथ समस्या को हल करने का प्रयास करे। ये निर्धारण निहायत ही तथ्य-विशेष हैं और अलग-अलग मामलों के आधार पर निर्धारित किए जाते हैं।

Covid-19 महामारी के दौरान, जहां संभावित काम में स्वास्थ्य और सुरक्षा को उच्च स्तर का जोखिम हो और इस प्रकार वह “अनुचित काम” हो, तो विभाग निम्नलिखित कारकों पर विचार करेगा:

1. अधिक सुरक्षित कार्यस्थल बनाने के लिए नियोक्ता की संपूर्ण कार्यवाहियां (जैसे कि संक्रामक बीमारी के लिए तैयारी और प्रतिक्रिया योजना बनाना; घर से काम करने के विकल्प प्रदान करना; हाथ धोने के अतिरिक्त स्टेशन प्रदान करना और हाथ धोने के लिए ब्रेक टाइम प्रदान करना; अधिक छुए जाने वाले क्षेत्रों में अतिरिक्त सैनिटाइजेशन प्रदान करना और बार-बार उनकी सफाई करवाना; मास्क और दस्तानों जैसे निजी सुरक्षात्मक उपकरण प्रदान करना; कर्मचारियों की संख्या को सीमित करना; और सामाजिक दूरी संबंधी निर्देशों का पालन करना);
2. Occupational Safety and Health Administration, Centers for Disease Control और अन्य संबंधित संघीय एजेंसियों के निर्देशों का अनुपालन;
3. New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Department of Health, New Jersey State Police और अन्य संबंधित राज्य एजेंसियों के निर्देशों का अनुपालन;
4. इंडस्ट्री ग्रुप्स और एसोसिएशंस के निर्देशों का अनुपालन; और,
5. गवर्नर के कार्यान्वयन संबंधी आदेशों का अनुपालन।

इस सूची को खास बनाने के उद्देश्य से तैयार नहीं किया गया है और विभाग अपना निर्धारण करते समय अतिरिक्त कारकों और स्रोतों पर विचार कर सकता है।

स्वेच्छा से नौकरी छोड़ना/उचित काम को अस्वीकार करना और CARES ACT

जैसा कि ऊपर वर्णन किया गया है, यदि दावेदार बिना सही कारण के स्वेच्छा से नौकरी छोड़ता है, या यदि वह बिना सही कारण के “उचित काम” की पेशकश को अस्वीकार करता है, तो उसे UI लाभ लेने से अयोग्य घोषित किया जाता है।

हालांकि, यदि दावेदार स्वेच्छा से नौकरी छोड़ता है, या यदि वह “उचित काम” की पेशकश को अस्वीकार करता है, लेकिन वह CARES Act में गिने गए तरीकों में से किसी एक में COVID-19 महामारी से प्रभावित है, तो वह Pandemic Unemployment Assistance (“PUA”) प्रोग्राम के अंतर्गत लाभों के लिए पात्र हो सकता है। PUA लाभ, नियमित UI लाभों के समान हैं (दावेदार की \$713 प्रति सप्ताह की औसत साप्ताहिक मजदूरी का 60%, और जुलाई 2020 के अंत तक \$600 प्रति सप्ताह की अतिरिक्त एकमुश्त राशि)।

अन्य शब्दों में, जिस दावेदार को UI के लिए अयोग्य निर्धारित किया गया हो, वह तब भी PUA प्राप्त करने के लिए योग्य हो सकता है।

PUA के लिए योग्य होने हेतु, दावेदार को प्रत्येक सप्ताह यह प्रमाणित करना होगा कि वह राज्य के कानून के अंतर्गत UI लाभों के लिए पात्र नहीं है; अन्य प्रकार से काम करने के योग्य और उपलब्ध है; और बेरोजगार है, आंशिक रूप से बेरोजगार है या COVID-संबंधी निम्नलिखित कारणों से काम करने में असमर्थ या अनुपलब्ध है:

- a. व्यक्ति का COVID-19 का निदान हुआ है या उसे COVID-19 के लक्षण हैं और वह चिकित्सीय निदान करवा रहा है;
- b. व्यक्ति के परिवार के किसी सदस्य का COVID-19 का निदान हुआ है;
- c. व्यक्ति परिवार के सदस्य या उस व्यक्ति के परिवार के सदस्य की देखभाल कर रहा है, जिसका COVID-19 का निदान हुआ है;
- d. परिवार में कोई बच्चा या अन्य व्यक्ति, COVID-19 संबंधी सार्वजनिक स्वास्थ्य एमरजेंसी के सीधे परिणाम के तौर पर बंद किसी स्कूल या किसी दूसरी फैसिलिटी में जाने में असमर्थ है, जिसकी व्यक्ति पर मुख्य देखभाल की जिम्मेदारी है और व्यक्ति के लिए काम करने हेतु उस स्कूल या फैसिलिटी वाली देखभाल आवश्यक है;
- e. व्यक्ति, COVID-19 संबंधी सार्वजनिक स्वास्थ्य एमरजेंसी के सीधे परिणाम के तौर पर लागू क्वारंटाइन के कारण रोजगार के स्थान तक पहुंचने में असमर्थ है;

- f. व्यक्ति रोजगार के स्थान तक पहुंचने में असमर्थ है, क्योंकि COVID-19 संबंधी चिंताओं के कारण, व्यक्ति को स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता द्वारा सेल्फ-क्वारेन्टाइन में रहने की सलाह दी गई है;
- g. व्यक्ति का रोजगार शुरू करना तय किया गया था और उसके पास नौकरी नहीं है या वह COVID-19 संबंधी सार्वजनिक स्वास्थ्य एमरजेंसी के सीधे परिणाम के तौर पर नौकरी पर पहुंचने में असमर्थ है;
- h. व्यक्ति परिवार के लिए कमाने वाला या मुख्य सहयोग बन गया है क्योंकि COVID-19 के सीधे परिणाम के तौर पर, परिवार के मुखिया की मृत्यु हो गई है;
- i. व्यक्ति को COVID-19 के सीधे परिणाम के तौर पर अपनी नौकरी छोड़नी पड़ी;
- j. व्यक्ति के रोजगार का स्थान, COVID-19 संबंधी सार्वजनिक स्वास्थ्य एमरजेंसी के सीधे परिणाम के तौर पर बंद है; या,
- k. व्यक्ति, इस सेक्शन के अंतर्गत बेरोजगारी सहायता के लिए सेक्रेटरी द्वारा स्थापित किसी अतिरिक्त मापदंड को पूरा करता है।

यदि स्थितियां बदलती हैं और COVID-19 संबंधी ये कारण अब लागू नहीं होते हैं, तो दावेदार लगातार PUA लाभ प्राप्त करने योग्य नहीं होगा।

नीचे दो सवाल दिए गए हैं, जो विभाग को CARES Act की शर्तों के संबंध में इस समय मिले हैं।

बाल देखभाल संबंधी चिंताएं

सवाल 1

यदि मुझे मेरे पूर्व नियोक्ता द्वारा काम पर दुबारा बुलाया जाता है, या मुझे उचित काम की कोई दूसरी पेशकश मिलती है, लेकिन मेरे बच्चे का स्कूल या डे केयर, COVID की वजह से बंद है तो क्या होगा?

जवाब

व्यक्ति PUA के लिए पात्र हो सकता है। हालांकि उचित काम की पेशकश को अस्वीकार करने से व्यक्ति, नियमित UI लाभों से अयोग्य घोषित हो जाता है, फिर भी वह ऊपर दिए गए कारण (d) के अंतर्गत PUA प्राप्त कर सकता या सकती है: “यदि परिवार में कोई बच्चा या अन्य व्यक्ति, COVID-19 संबंधी सार्वजनिक स्वास्थ्य एमरजेंसी के सीधे परिणाम के तौर पर बंद किसी स्कूल या किसी दूसरी फैसिलिटी में जाने में असमर्थ है, जिसकी व्यक्ति पर मुख्य देखभाल की जिम्मेदारी है और व्यक्ति के लिए काम करने हेतु उस स्कूल या फैसिलिटी वाली देखभाल आवश्यक है।”

यहां कई ऐसी योग्यताएं हैं, जिनका संघीय निर्देशन दस्तावेजों में विस्तृत वर्णन किया गया है। पहली, पात्रता केवल बच्चे की देखभाल तक सीमित नहीं है, यह परिवार में अन्य व्यक्तियों तक विस्तृत है। दूसरी, परिवार में किसी बच्चे या अन्य व्यक्ति की “मुख्य देखभाल की जिम्मेदारी” का अर्थ है कि बच्चे या अन्य व्यक्ति की देखभाल के लिए “घर में रहना आवश्यक” है। तीसरा, पात्रता केवल स्कूल बंद होने तक ही सीमित नहीं है, यह अन्य “फैसिलिटीज” तक विस्तृत है, जैसे डेकेयर फैसिलिटीज और समर कैम्प, जो देखभाल प्रदान करते हैं और COVID के कारण बंद हैं। चौथा, स्कूलों के संबंध में, PUA के लिए पात्रता, 2019-2020 स्कूल वर्ष के सामान्य बंद होने की तारीख के बाद जारी नहीं रहेगी। अंत में, हालांकि PUA के लिए पात्रता आमतौर पर सीमित होती है, यदि व्यक्ति दूर से काम कर सकता हो, यदि देखभाल के प्रावधान में “जारी और निरंतर ध्यान की आवश्यकता हो”, जिससे व्यक्ति प्रभावी तौर पर काम नहीं कर सकता, तो व्यक्ति PUA के लिए पात्र होता है।

स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी चिंताएं

सवाल 2

यदि मुझे मेरे पूर्व नियोक्ता द्वारा काम पर दुबारा बुलाया जाता है, या मुझे उचित काम की कोई दूसरी पेशकश मिलती है, लेकिन यदि काम पर वापस जाने के संबंध में मुझे अपने स्वास्थ्य और सुरक्षा की चिंता हो तो क्या होगा?

जवाब

स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी चिंताओं के लिए उचित काम की पेशकश को अस्वीकार करने के बारे में हमारे पिछले निर्देश देखें। इसके अलावा, COVID-19 के संबंध में स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी चिंताओं वाला व्यक्ति, ऊपर दिए कारण (f) के अंतर्गत PUA के लिए पात्र हो सकता है: “व्यक्ति रोजगार के स्थान तक पहुंचने में असमर्थ है, क्योंकि COVID-19 संबंधी चिंताओं के कारण, व्यक्ति को स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता द्वारा सेल्फ-क्वारेन्टाइन में रहने की सलाह दी गई है।” ये खास चिंताएं जरूरी हैं; संघीय निर्देशन दस्तावेजों में दिया गया है कि बिना किसी और कारणों के, “COVID संपर्क में आने के बारे में सामान्य चिंताएं” PUA के लिए योग्य नहीं हैं।

संघीय निर्देशन दस्तावेजों के मुताबिक, यह परिदृश्य उस व्यक्ति पर लागू होता है, जिसे किसी योग्य चिकित्सीय पेशवर द्वारा सलाह दी गई हो कि वह कोरोना वायरस से संक्रमित हो सकता है और इसलिए उसे सेल्फ-क्वारेन्टाइन में रहना चाहिए। उदाहरण के लिए, यदि वह व्यक्ति किसी ऐसे व्यक्ति के सीधे संपर्क में आया हो, जिसकी COVID की जांच पॉजिटिव आई है या इसका निदान हुआ है, और उसे किसी स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता द्वारा सलाह दी गई है कि वायरस के और संभावित फैलाव को रोकने के लिए, उसे सेल्फ-क्वारेन्टाइन में रहना चाहिए।

इसके अलावा, यह निहित स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं के साथ “उच्च-जोखिम” वाले व्यक्तियों पर लागू होता है। ऐसे व्यक्तियों को PUA मिल सकता है, यदि उन्हें किसी स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता द्वारा सलाह दी गई हो कि “यदि वह कोरोना वायरस से संक्रमित होता, तो उसके सामने आने वाले औसत-से-अधिक जोखिमों, को रोकने के लिए” उसे सेल्फ-क्वारेन्टाइन में रहना चाहिए। इसमें शामिल हो सकता है, लेकिन यह इस तक ही सीमित नहीं है, “इम्यून सिस्टम [जो], स्वास्थ्य संबंधी गंभीर बीमारी के प्रभाव के जोखिम में हो” वाला व्यक्ति। उन लोगों की पूरी सूची के लिए [CDC Guidance](#) देखें, जो गंभीर बीमारी के उच्च जोखिम पर हैं।



[NJ.GOV/LABOR](https://www.nj.gov/labor)