

# 帶薪安全假與病假： 員工須知

紐約市《帶薪安全假和病假法案》的兩次新修正案分別於 2020 年 9 月 30 日和 2021 年 1 月 1 日生效。如果您在紐約市任何規模的企業或非營利組織擔任兼職或全職工作，或者您在紐約市的某個家庭中做家務工，請閱讀這份情況說明書，<sup>1</sup>以瞭解您作為員工的權利。根據該項法律，上述員工有權使用安全假和病假的情況包括：

- 出於健康原因，包括自己或家人需要接受護理和治療；以及
- 出於安全原因，包括為了尋求協助或採取其他安全措施，前提是員工自己或員工的家人可能是任何與家暴或強迫性行為、跟踪或人口販賣有關的行為或威脅的受害者。

## 法律涵蓋/未涵蓋的員工

涵蓋	未涵蓋
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 全職員工</li> <li>• 兼職員工</li> <li>• 家務工</li> <li>• 過渡工作計畫員工</li> <li>• 身為家庭成員但不是所有者的員工</li> <li>• 居住於紐約市以外地區的員工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 參加聯邦勤工儉學計畫的學生</li> <li>• 透過合格獎學金計畫獲得工作酬勞的員工</li> <li>• 政府機構員工</li> <li>• 由紐約州教育部授權的物理治療師、職能治療師、語言治療師、聽力師（前提是他們可以根據自己的意願接受工作任務、決定自己的工作時間表、有能力拒絕或接受交給他們的任何工作，以及平均小時工資至少是聯邦最低工資的四倍）</li> <li>• 不符合《紐約州勞工法》對員工的定義的獨立合約工</li> <li>• 工作經驗計畫 (Work Experience Programs, WEP) 的參與者</li> <li>• 受勞資協議約束的某些特定員工</li> </ul>

注意：如果您的雇主有允許員工使用安全假與病假的現有政策，則該政策必須符合或超出該法律的要求。

## 員工權利通知

如果您是在法律涵蓋範圍內的員工，您的雇主必須為您提供書面通知，告知您有權享有安全假和病假。您有權獲得本通知的英文版以及您使用的主要語言的版本（如果 DCWP 網站 [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) 提供翻譯版本）。請保留一份您收到的通知的副本。您的雇主還必須將該通知張貼在工作場所中員工可以看見和訪問的區域。

## 安全假與病假的時長

受僱於雇主的 員工數	雇主的年收入	每個日曆年的休假時長*	帶薪或非帶薪休假
1-4	低於 1 百萬美元	最多 40 小時	非帶薪
	<b>2021 年 1 月 1 日生效：</b> 1 百萬美元或更多	最多 40 小時	帶薪
5 名或更多人 受僱於私人或非營利雇主 或者 <b>2020 年 9 月 30 日生效：</b> 1 名或更多家務工 受僱於家庭雇主	不适用	最多 40 小時	帶薪
<b>2021 年 1 月 1 日生效：</b> 100 名或更多人 受僱於私人或非營利雇主或家 務工的雇主	不适用	最多 56 小時	帶薪

\*注意：「日曆年」是指雇主確定的任何正常及連續 12 個月的期限。員工權利通知中必須註明雇主的日曆年計算方式。

如果您的雇主需要提供帶薪安全假與病假，則必須向您支付正常的時薪，且不得低於當前的最低工資標準。

## 安全假與病假的累積與使用

您：

- 從開始工作便可累積安全假與病假。最低累積比率為每工作 30 小時計 1 小時。
- 可以在累積安全假與病假後立即使用假期。
- 您的雇主在每個薪資結算期必須為您提供書面文件，上面顯示您已使用的、累積的和剩餘的安全假和病假時長。

例外：如果您在 2014 年 4 月 1 日生效的勞資協議的涵蓋範圍內，那麼您可在該協議到期時根據該項法律開始累積安全假和病假。

<sup>1</sup> 請注意背面的日期。紐約市消費者和勞工保護部 (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) 將視情況更新此說明書。請持續關注 [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) 瞭解最新資訊。

## 可使用安全假和病假的理由

在下列情況下，您可以使用安全假和病假：

- 您有心理或生理疾病、受傷或健康上的病症時；您需要為您的心理或生理疾病、受傷或病症獲得醫療診斷、照護或治療時；您需要獲得預防性醫療照護時。
- 您必須照顧需要獲得關於心理或生理疾病、受傷或健康上的病症的醫療診斷、照護或治療的家庭成員，或需要預防性醫療照護的家庭成員時。
- 您雇主的業務因突發公共衛生事件而關閉時，或您需要照護因突發公共衛生事件而關閉的學校或托兒所的孩子時。
- 您或家人可能是家暴或強迫性行為、跟蹤或人口販賣之任何行為或威脅的受害者，而且您需要採取必要措施，才能讓您或家人恢復生理、心理或財務健康或安全，或是保護與您有關聯或一起工作的人，包含：
  - 從家庭暴力庇護所、性侵危機中心或其他服務計畫取得服務。
  - 參與安全規劃、重新安置，或採取其他行動以保障您或家人的安全，包含讓子女註冊就讀新學校。
  - 諮詢律師或社會服務提供者以取得關於監護；探視；婚姻問題；保護令；移民；住房；就業、房屋或信用貸款歧視的資訊和建議。
  - 向執法機關提出家庭事件報告或是前往地方檢察官辦公室。

法律將下列個人視為「家人」：

- 與員工關係密切的程度與家人相當的任何個人
- 子女（親生、領養或寄養子女；受法定監護人監護的人；代盡父母責任之員工的子女）
- （外）孫子女
- 配偶
- 同居人
- 父母
- （外）祖父母
- 員工配偶或家庭伴侶的子女或父母
- 兄弟姐妹（包含同父異母、同母異父、領養或繼兄弟姐妹）
- 與員工有血緣關係的任何其他個人

## 提前通知

若可預知請假需求，雇主可要求您最早於請假前 7 日提前通知。若需求無法預知，雇主可要求您盡快給予通知（合理）。您的雇主可以要求您提供書面證明，以表明您是出於休安全假或病假原因而使用您的安全假或病假。

## 文件

如果您將連續三天以上的工作日用作安全假或病假，您的雇主可以要求您提供合理的文件加以證明。您的雇主可以要求：

- 由持照健康照護提供者簽署的病假單據；或
- 由社會服務提供者、法律服務提供者、神職人員出具的表明您需要使用安全假的文件，或由您書寫的經過公證的相關信函。

*您的雇主不得要求您提供相關文件來說明您使用安全假或病假的原因。可能會有其他法律要求對此進行揭露。*

您的雇主必須為您報銷：

- 健康照護提供者為開具所需病假證明文件而收取的費用；以及
- 為獲取安全假所需文件而產生的所有合理花費或支出。

## 未使用的安全假與病假

您可以將最多 40 小時（或者，如果適用的話，自 2021 年 1 月 1 日起為 56 小時）未使用的安全假與病假延續至下一個日曆年。但是，您的雇主每個日曆年僅須讓您使用最多 40（或 56）小時的安全假與病假。

## 禁止打擊報復

您的雇主不得因為您申請或使用安全假和病假而對您實施報復。報復行為包含任何威脅、懲處、解僱、降級、停職、縮減工時，或因您履行或嘗試履行法律授予的任何權利而採取的任何其他不當聘僱行為，包括與認定移民身分或工作授權相關的行為。

## 投訴

您可提出投訴至 DCWP。若要獲取投訴表，請造訪 [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers) 或撥打 311（紐約市以外地區撥打 212-NEW-YORK）。

更新日期：2020 年 11 月 20 日



疑問？如需更多資訊或要聯絡 DCWP：

- 請造訪 [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers) 以瞭解該項法律與常見問題
- 請發送電子郵件至 [PSSL@dcwp.nyc.gov](mailto:PSSL@dcwp.nyc.gov)
- 請致電 311（紐約市以外地區撥打 212-NEW-YORK）並說「Paid Safe and Sick Leave」（帶薪安全假與病假）