

带薪安全假和病假： 雇主须知

纽约市《带薪安全假和病假法》的两次新修正案分别于 2020 年 9 月 30 日和 2021 年 1 月 1 日生效。如果您是纽约市的私营或非营利性组织雇主，或者您在纽约市雇用家政工，请阅读这份情况说明书¹，以了解您作为雇主的责任。根据该项法律，上述员工有权使用安全假和病假的情况包括：

- 出于健康原因，包括自己或家人需要接受护理和治疗；以及
- 出于安全原因²，包括为了寻求帮助或采取其他安全措施，前提是员工自己或员工的家人可能是任何与家庭暴力、强迫性接触、跟踪或人口贩卖有关的行为或威胁的受害者。

所有私营或非营利性组织雇主以及家政工的雇主必须提供安全假和病假

员工数	雇主的年收入	每个日历年的休假时长*	带薪或非带薪休假
1-4	100 万美元以下	40 小时以内	非带薪
	2021 年 1 月 1 日生效： 100 万美元或更高	40 小时以内	带薪
5 名或以上 受雇于私营或非营利性组织雇主 或者 2020 年 9 月 30 日生效： 1 名或多名家政工 受雇于家庭雇主	不适用	40 小时以内	带薪
2021 年 1 月 1 日生效： 100 名或以上 受雇于私营或非营利性组织雇主或家政工的雇主	不适用	56 小时以内	带薪

*注意：“日历年”是指由雇主确定的任何正常及连续 12 个月的时间。

如果您需要提供带薪安全假和病假，那么您必须向员工支付正常的时薪，且不得低于当前的最低工资标准。

如果您已制定了允许员工使用安全假和病假的政策，则该政策必须符合或超出法律的要求。

法律未涵盖的员工

您不必为以下员工提供安全假和病假：

- 参加联邦勤工俭学计划的学生
- 通过合格奖学金项目获得工作酬劳的员工
- 政府机构员工
- 获得纽约州教育部颁发的执照的理疗师、职业治疗师、言语矫正师、听觉病矫治师（前提是他们可以根据自己的意愿接受工作任务、自己决定工作时间表、有能力拒绝或接受交给他们的任何任务，并且每小时的平均工资至少是联邦最低工资的四倍）
- 不符合《纽约州劳工法》对员工的定义的独立合约工
- 工作经验计划 (Work Experience Programs) 的参与者
- 受劳资协议约束的某些特定员工³

员工权利通知

您必须向每位在法律涵盖范围内的员工提供书面通知，告知其有权享有安全假和病假，包括安全假和病假的累积和使用情况、提出投诉的权利以及免遭报复的权利。通知中必须注明您确定的日历年的开始和结束日期。员工有权获得本通知的英文版以及该员工使用的主要语言的版本（如果 DCWP 网站 nyc.gov/workers 提供翻译版本）。另外，您还必须将该通知张贴在工作场所中员工可以看见和访问的区域。

¹ 请注意背面的日期。纽约市消费者和劳工保护部 (NYC Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) 将视情况更新此说明书。请持续关注 nyc.gov/workers 获取更新信息。

² 安全假条例于 2018 年 5 月 5 日生效。雇主无需为安全假提供额外的休假时间；取而代之的是，雇主必须允许员工出于休安全假的原因而使用累积的休假时长。

³ 如果该协议明确表示放弃法律赋予的权利并互提供同等福利，则此类员工不在法律涵盖的范围内。但是，对于劳资协议涵盖的建筑业或食品杂货行业的员工，如果该协议明确表示放弃法律赋予的权利，则该项法律不适用。

安全假和病假的累积和使用

您必须：

- 允许法律涵盖范围内的员工从开始工作时即累积安全假和病假。最低累积比率为每工作 30 小时计 1 小时。
- 允许累积了安全假和病假的员工使用此类假期。
- 在每个工资结算期为员工提供书面文件，上面注明其已使用的、累积的和剩余的安全假和病假时长。

*例外情况：*如果某位员工在 2014 年 4 月 1 日生效的劳资协议的涵盖范围内，那么该员工可在该协议到期时根据该项法律开始累积安全假和病假。

保留记录

您必须将证明遵守法律的记录文件保存和维护至少三年时间。您必须对与员工使用安全假和病假原因有关的任何信息保密，除非员工允许您披露或法律要求您披露。您必须在收到通知后，于规定的时间将相关记录提供给纽约市消费者和劳工保护部 (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP)。

提前通知

如果这一需求是可预见的，您可以要求员工提前最多七天表达使用安全假或病假的意愿。如果这一需求是不可预见的，您可以要求员工尽快（在合理期限内）给予通知。

文件

如果员工使用安全假或病假超过连续三个工作日，您可以要求该员工提供合理的证明文件。您可要求员工提供：

- 由持照医疗保健提供者签字的病假单据；或者
- 由社会服务提供者、法律服务提供者、神职人员出具的表明员工需要使用安全假的文件，或由员工书写的经过公证的相关信函。

您不得要求员工提供相关文件来说明其使用安全假或病假的原因。 其他法律可能会要求披露相关信息。

您必须为员工报销：

- 医疗保健提供者开具所需病假证明文件而收取的费用；以及
- 为获取安全假所需文件而产生的所有合理花费或支出。

未使用的安全假和病假

员工可以将最长 40 个小时（或者从 2021 年 1 月 1 日起 56 小时（如果适用））未使用的安全假和病假转移到下一日历年。但您只需要允许员工在每个日历年至多使用 40 小时（56 小时）的安全假和病假。

您可以选择（但并非必需）在每个日历年的年末向员工支付其未使用的安全假和病假。如果您在新日历年的第一天为员工未使用的安全假和病假支付薪资，并且您向员工提供的带薪安全假和病假的薪资金额达到或超过法律的要求，则员工不得再将其未使用的安全假和病假转移到新的日历年。

禁止打击报复

您不得因为员工申请或使用安全假和病假而对其实施报复。报复包括因员工行使或试图行使法律保障的任何权利而对其进行任何威胁、处罚、解雇、降职、停职、减少工作时间或其他任何对其不利的雇佣行为，包括与认定移民身份或工作授权相关的行为。

投诉

如果您的员工向 DCWP 发起投诉，那么 DCWP 将会与您联系，并要求您提供书面答复。您必须在 14 天内（有时可能需要更快）回复 DCWP，具体取决于指控内容。DCWP 将与您合作解决相关投诉。

调查通知

如果您收到调查通知，请提供所有要求的信息和文件。未能遵守相关要求的行为可能会违反法律，并可能被处以罚款，以及民事处罚和针对其他潜在违规行为的救济补偿。如果进入纽约市行政审判庭诉讼程序，那么未能提供相关记录可能会对您的案件产生负面影响。您将有机会在不接受审讯的情况下解决任何违规行为，或者您可以在纽约市行政审判庭的公正法官面前出庭。

更新日期：2020 年 11 月 20 日



有疑问？如需更多信息或联系 DCWP：

- 请访问 nyc.gov/workers 查看该项法律及常见问题
- 使用实时聊天工具，请访问 nyc.gov/BusinessToolbox
- 请发送邮件至 PSSL@dca.nyc.gov
- 致电 311（纽约市以外地区请致电 212-NEW-YORK）并说“Paid Safe and Sick Leave”（带薪安全假和病假）