

# 帶薪安全假與病假： 雇主須知

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。如果您是紐約市的私人或非營利雇主，或者如果您在紐約市僱用家務工，請閱讀本情況說明書<sup>1</sup>，以瞭解您作為雇主的責任。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<sup>2</sup>，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。

## 所有私人與非營利雇主以及家務工的雇主都必須提供安全假與病假

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。

如果您需要提供帶薪安全假與病假，則必須向員工支付其正常小時工資，且不得低於目前最低工資。

如果您有允許員工使用安全假與病假的現有政策，則您的政策必須符合或超出該法律的要求。

## 法律未涵蓋的員工

您不必為以下員工提供安全假與病假：

- 參加聯邦勤工儉學計畫的學生
- 透過合格獎學金計畫獲得工作酬勞的員工
- 政府機構員工
- 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）
- 不符合《紐約州勞工法》對員工的定義的獨立合約工
- 工作經驗計畫 (Work Experience Programs) 的參與者
- 受勞資協議約束的某些特定員工<sup>3</sup>

## 員工權利通知

您必須向每位在法律涵蓋範圍內的員工提供書面通知，告知其有權享有安全假和病假，包括安全假和病假的累積和使用情況、提出投訴的權利以及免遭報復的權利。通知中必須說明您的日曆年的開始日期與結束日期，員工有權獲得本通知的英文版以及他們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）。您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。

<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。

<sup>2</sup> 安全假條款於 2018 年 5 月 5 日生效。雇主無需提供額外的安全假時間；取而代之的是，雇主必須允許員工出於休安全假的原因而使用累積的休假時長。

<sup>3</sup> 如果該協議明確表示放棄法律賦予的權利並提供同等福利，則此類員工不在法律涵蓋的範圍內。但是，對於勞資協議涵蓋的建築業或食品雜貨行業的員工，如果該協議明確表示放棄法律賦予的權利，則該項法律不適用。

## 安全假與病假的累積與使用

您必須：

- 允許法律涵蓋範圍內的員工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。
- 允許員工在累積安全假與病假後立即使用假期。
- 在每個薪資結算期必須為員工提供書面文件，上面顯示他們已使用的、累積的和剩餘的安全假和病假時長。

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

### 保留記錄

您必須將證明遵守法律的記錄文件保留和維護至少三年時間。您必須對與員工使用安全假與病假之原因相關的任何資訊保密，除非員工允許您披露或法律要求披露。您必須在收到通知後，於議定的時間將記錄提供給紐約市消費者和勞工保護部 (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP)。

### 提前通知

若可預知請假需求，您可要求員工最早於請假前 7 日提前通知。若需求無法預知，您可要求員工盡快給予通知（在合理的時間內）。

### 文件

如果員工將連續三天以上的工作日用作安全假或病假，您可要求合理的文件加以證明。您可以要求：

- 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員工需要使用安全假的文件，或由員工書寫的經過公證的相關信函。

*您不得要求提供說明員工使用安全假或病假理由的文件。* 可能會有其他法律要求對此進行揭露。

您必須因下列情況補償員工：

- 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

員工可以將最多 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，您每個日曆年僅須讓員工使用最多 40（或 56）小時的帶薪安全假與病假。

您可以選擇（但非必須）在日曆年結束時向員工補償未使用的安全假與病假。如果您為員工補償未使用的安全假與病假，並且您在新日曆年的第一天為員工提供符合或超出法律要求的帶薪安全假和病假，則員工不能延續安全假和病假。

### 禁止打擊報復

您不能因為員工要求或使用安全假與病假而報復員工。報復行為包含任何威脅、懲處、解僱、降級、停職、縮減員工的工時，或對員工採取任何其他不當聘僱行為，阻止其履行或嘗試履行法律授予的任何權利，包括與認定移民身分或工作授權相關的行為。

### 投訴

如果員工向 DCWP 提出投訴，DCWP 將與您聯絡以獲取書面回應。您必須於 14 天內或更早時間內（根據申訴而定）回應 DCWP。DCWP 將與您合作解決投訴。

### 調查通知

如果您收到調查通知，請提供要求的所有資訊與文件。不遵守可能會構成違法，可能導致罰款以及民事處罰與其他潛在違法行為的救濟補償。如果在本市行政法庭提起訴訟，未能出示記錄可能會對您的案件產生負面影響。您將有機會在不經審判的情況下解決任何違法行為，或者您可以在本市行政法庭的公正法官面前出庭。

*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
- 使用可在 [nyc.gov/BusinessToolbox](https://nyc.gov/BusinessToolbox) 上下載的即時聊天
- 請發送電子郵件至 [PSSL@dca.nyc.gov](mailto:PSSL@dca.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）