



Bill de Blasio  
Mayor

Consumer  
Affairs

Lorelei Salas  
Commissioner

SIMPLIFIED  
CHINESE

## 针对保姆、家庭保洁人员和其他家政人员的 员工权利通知

纽约市《带薪安全假和病假法》规定，家政工有权享有安全假和病假。请前往 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) 以了解更多关于该法律的信息。

直接为个人家庭雇主服务的家政工须在开始工作或 **2018 年 6 月 4 日前**（以较晚者为准）从雇主处获取这一书面通知。

**如果您或您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，您有权使用安全假，以寻求帮助或采取其他安全措施。**

**您有权因自己或家人需要接受照顾和治疗而享有病假。**

### 该法律涵盖/未涵盖的家政工：

涵盖	未涵盖
<p>如果您直接受雇于某个家庭并且提供以下服务，您是该法律涵盖的家政工：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>照顾儿童</li> <li>照顾老人、病患、残疾人或康复期的患者</li> <li>提供烹饪和清扫等与家务有关的服务</li> </ul>	<p>如果您通过机构雇主为家庭履行第 1 栏中所述的职责，根据法律规定，您不被视为“家政工”，因此不受法律涵盖。</p> <p>根据法律规定，由机构雇佣的员工可享有 40 小时带薪安全假和病假。请前往 <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a> 以了解更多关于法律涵盖的员工的信息。根据纽约州的法律，您可能会被视为“家政工”，并有权获得额外保护。</p>

### 安全假和病假的时长：

- 在受雇一年后，您的雇主必须每年为您提供两天带薪安全假和病假。除纽约州法律规定的三天带薪假之外，您还可以享受城市假期。有关州法律赋予您的权利的更多信息，请访问 [labor.ny.gov](http://labor.ny.gov) 并搜索“Domestic Workers’ Bill of Rights”（家政工权利法案）。

### 可使用安全假和病假的日期：

- 您可以在 **2015 年 4 月 1 日** 或工作一年后开始使用病假，以较晚者为准。
- 您可以在 **2018 年 5 月 5 日** 或工作一年后开始使用安全假，以较晚者为准。

### 可使用安全假和病假的理由：

在下列情况下，您可以使用安全假和病假：

- 您患有心理或身体疾病、受伤或有健康问题；您因为心理或身体疾病、受伤或其他疾病，需要接受医疗诊断、护理或治疗；您需要接受预防性医疗护理。
- 您必须照顾由于患有心理或身体疾病、受伤、健康问题或需要预防性医疗护理而需要接受医疗诊断、护理或治疗的家人。
- 您雇主的公司因为公共卫生紧急情况而关闭，或您需要照顾因公共卫生紧急情况关闭的学校或儿童保育机构的儿童。
- 您或您的家人可能是任何与家庭暴力、强迫性接触、跟踪或贩卖人口有关的行为或威胁的受害者，并且您需要采取必要行动，以保障您或您家人的身体、心理或经济健康或安全，或保护与您有关或共事的人，包括：
  - 从家庭暴力收容所、强奸危机中心或其他服务项目获取服务。
  - 参与安全规划、搬迁或采取其他行动以保护您和您家人的安全，包括让孩子转学。
  - 咨询律师或社会服务机构以了解与监护；探望；婚姻问题；保护令；移民；住房；就业以及就业、住房或消费信贷歧视相关的信息。
  - 向执法部门提交家庭事故报告或前往地方检察官的办公室。

[更多 >](#)

## 家人：

法律将以下个人认定为“家人”：

- 与员工的关系密切到相当于家人的任何个人
- 子女（亲生、领养或寄养子女；法定监护人为员工的子女；由雇员代尽父母责任的子女）
- （外）孙子女
- 配偶
- 同居伴侣
- 父母
- （外）祖父母
- 员工的配偶或同居伴侣的子女或父母
- 兄弟姐妹（包括只有一半血缘的兄弟姐妹、领养的兄弟姐妹或继兄弟姐妹）
- 与员工有血缘关系的任何其他个人

## 提前通知：

如果这一需求是可预见的，您的雇主可以要求您提前最多七天表达休安全假或病假的意愿。如果这一需求是不可预见的，您的雇主可以要求您尽快给予通知。

## 证明文件：

如果您休安全假或病假超过连续三个工作日，您的雇主可以要求您提供证明文件。《带薪安全假与病假法》禁止雇主要求医疗机构说明病假的具体医疗原因或要求提供安全假证明文件以说明任何与家庭暴力、强迫性接触、跟踪或贩卖人口行为或威胁有关的细节。其他法律可能会要求披露相关信息。

## 您有权免于雇主因您使用安全假和病假而发起的报复。

您的雇主不能因为以下原因对您实施报复：

- 申请并使用安全假和病假。
- 向消费者事务部 (Department of Consumer Affairs, DCA) 诉涉嫌违法行为。
- 与包括同事在内的任何人就任何违法行为进行沟通。
- 参与有关涉嫌违法行为的诉讼程序。
- 告知他人其潜在权利。

报复包括因您行使或试图行使法律保障的任何权利而对您进行任何威胁、处罚、解雇、降职、停职、减少工作时间或任何其他不利的雇佣行为。

## 您有权提出投诉。

您可以向 DCA 投诉。要获取投诉表，请访问 [nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave) 或致电 311（纽约市以外请致电 212-NEW-YORK）。

DCA 会进行调查并设法解决您的投诉。DCA 会对您的身份保密，除非进行调查和解决投诉有需要公开或法律要求公开。

保存此通知和所有显示您安全假和病假总计天数和使用情况的副本。

**注意：**《带薪安全假与病假法》规定了安全假和病假的最低要求。您雇主的休假政策可能已经达到或超过法律的要求。

您有权获得本通知的英文版以及您使用的主要语言的版本（如果 DCA 网站提供）。

要获取包含常见问题在内的更多信息，请访问 [nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave) 或致电 311，以了解关于带薪病假的信息。