

# 带薪安全假和病假： 员工须知

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。如果您在纽约市任何规模的企业或非营利性机构从事兼职或全职工作，或者如果您在纽约市的某个家庭里做家政工，请阅读这份情况说明书，<sup>1</sup>以了解您作为员工的权利。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，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。

## 法律涵盖/未涵盖的员工

涵盖	未涵盖
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 全职员工</li> <li>• 兼职员工</li> <li>• 家政工</li> <li>• 过渡工作项目员工</li> <li>• 身为家庭成员但不是所有者的员工</li> <li>• 居住在纽约市以外地区的员工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 参加联邦勤工俭学计划的学生</li> <li>• 通过合格奖学金项目获得工作酬劳的员工</li> <li>• 政府机构员工</li> <li>• 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）</li> <li>• 不符合《纽约州劳工法》对员工的定义的独立合约工</li> <li>• 工作经验计划 (Work Experience Programs, WEP) 的参与者</li> <li>• 受劳资协议约束的某些特定员工</li> </ul>

注意：如果您的雇主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该项法律的要求。

## 员工权利通知

如果您是在法律涵盖范围内的员工，则您的雇主必须为您提供书面通知，告知您有权享有安全假和病假。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 DCWP 网站 [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) 提供翻译版本）。请保留一份您收到的通知的副本。另外，您的雇主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。

## 安全假和病假的时长

雇主雇佣的员工人数	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 受雇于私营企业或 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 受雇于私营企业或非营利性组 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。员工权利通知中必须注明雇主的日历年计算方式。

如果您的雇主需要提供带薪安全假和病假，那么您的雇主必须向您支付正常的时薪，且不得低于当前的最低工资标准。

## 安全假和病假的累积和使用

您：

- 从开始工作时即可累积安全假和病假。最低累积比率为每工作 30 小时计 1 小时。
- 只要累积了安全假和病假即可立即使用。
- 您的雇主在每个工资结算期必须为您提供书面文件，上面显示您已使用的、累积的和剩余的安全假和病假时长。

例外情况：如果您在 2014 年 4 月 1 日生效的劳资协议的涵盖范围内，那么您可在该协议到期时根据该项法律开始累积安全假和病假。

<sup>1</sup> 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](http://nyc.gov/workers) 获取更新信息。

## 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、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。

该项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；由员工代尽父母责任的子女）
- （外）孙子/（外）孙女
- 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使用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（在合理期限内）给予通知。您的雇主可以要求您提供书面证明，以表明您是出于休安全假或病假原因而使用您的安全假或病假。

## 文件

如果您使用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合理的证明文件。您的雇主可以要求：

- 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您需要使用安全假的文件，或由您书写的经过公证的相关信函。

*您的雇主不得要求您提供相关文件来说明您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。*

您的雇主必须为您报销：

- 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

您可以将最长 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。但您的雇主只需要允许您在每个日历年至多使用 40 小时（56 小时）的安全假和病假。

## 禁止打击报复

您的雇主不得因为您申请或使用安全假和病假而对您实施报复。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、减少工作时间或其他任何不利的雇佣行为，包括与认定移民身份或工作授权相关的行为。

## 投诉

您可以向 DCWP 发起投诉。如需获取投诉表，请访问 [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) 或致电 311（纽约市以外地区请致电 212-NEW-YORK）。

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](http://nyc.gov/workers) 查看该项法律及常见问题
- 请发送邮件至 [PSSL@dca.nyc.gov](mailto: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）