

## 带薪病假：雇主须知

自 2014 年 4 月 1 日起，特定雇主必须遵守纽约市的 Earned Sick Time Act (Paid Sick Leave Law) (带薪病假法案 (带薪病假法))。根据本法案规定，适用范围内的雇员有权为自身或家庭成员的照护与治疗而请病假。

消费者事务部 (Department of Consumer Affairs - DCA) 编写了这份宣传单，以帮助雇主了解依据此法律应负的责任。DCA 将适时更新此宣传单。请注意宣传单底部的日期。若要阅读此法律及相关的常见问题解答，请前往 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave)。

### 必须提供病假的雇主

雇员数	每日历年的病假数	带薪或不带薪病假	薪酬比率
5 名或以上 <i>一个日历年度必须工作 80 小时以上*</i>	最多 40 小时	带薪	正常时薪但不得低于每小时最低工资
1-4 名 <i>一个日历年度必须工作 80 小时以上</i>	最多 40 小时	不带薪	不适用
1 名或多名家庭雇工 <i>每日历年必须工作 80 小时以上，且必须受雇于同一雇主至少 1 年</i>	2 天	带薪	正常时薪但不得低于每小时最低工资

\*注：“日历年”表示雇主指定的任何正常年度或连续的 12 个月期间。

**注：**如果您目前已有允许雇员请病假的政策，则该政策必须达到或超过法律的规定。

### 其雇员不在法律适用范围内的雇主

此法律的适用范围不包含一个日历年内工作 80 小时或更少的雇员；参与联邦勤工俭学计划的学生；其工作由合格的奖学金计划支薪的雇员；政府机关的雇员；获得由纽约州教育部发牌、自行决定工作时间、可拒绝或接受任何转交给他/她的工作、且依据至少为联邦最低工资四倍的平均时薪支薪的物理治疗师、职业治疗师、言语语言病理学家、听觉病矫正专家；不符合 [New York State Labor Law \(纽约州劳工法\)](#) 规定之雇员定义的独立承包人；实习生计划的参与者；遵守劳资谈判协议的特定雇员。在存在劳资谈判协议的情况下，如果协议明确放弃此法律的规定且提供可观的福利，则雇员不在此法律的适用范围内。但是，对于受劳资谈判协议约束的建筑业或食品杂货业的雇员，如果协议明确放弃此法律的规定，则此法律不适用。如需有关劳资谈判协议的指南，请前往 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) 参阅常见问题解答。

### 雇员权利通知

雇员	应发给雇员的书面通知日期
新雇 <i>于 2014 年 4 月 1 日或之后受雇</i>	受雇首日
现有 <i>于 2014 年 4 月 1 日之前已受雇为雇主工作</i>	2014 年 5 月 1 日

您必须向每位雇员提供一份关于雇员病假权利的书面通知，包括病假的累计及使用，提交投诉的权利以及不受报复的权利。此通知必须指明您的日历年，包括开始日期和结束日期。雇员有权获得本通知的英文版本或其主要语言的版本（如 DCA 网站上有提供）。在 [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) 网站上提供有此通知。

## 病假累计和使用 – 重要日期

	累计率	累计开始日期	可请病假的日期
雇员	每工作 30 小时可累计 1 小时病假	2014 年 4 月 1 日 (现有雇员)	2014 年 7 月 30 日 (现有雇员)
		受雇首日 (新进雇员)	受雇首日后 120 天 (新进雇员)
家庭雇工	工作 1 年后可累计 2 天	DCA 会在 <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a> 上提供指南	DCA 会在 <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a> 上提供指南

例外：如果雇员属于 2014 年 4 月 1 日生效的劳资谈判协议的适用对象，则应按照纽约市法律规定，从此协议结束日期开始累计病假。

### 记录保存

您必须依法保存并维护记录和文件至少三年。您必须对任何健康相关信息严格保密，除非雇员允许您披露此信息或依法律要求披露。接到通知后，您必须在双方同意的日期向 DCA 提供这些记录。

### 提前通知

如果需求为可预见，您可要求雇员在想要请病假之前提前通知，时间最多可为七天。如果需求无法预知，您可要求雇员在可行的情况下（合理的情况下）尽快通知。

### 证明文件

如果雇员请超过连续三个工作日的病假，您可要求提供由持牌医疗保健提供者所开立的证明文件。本 Paid Sick Leave Law (带薪病假法案) 禁止您要求医疗保健提供者注明请病假的医疗原因。其它法律可能会要求披露此信息。您可要求雇员提供书面证明，表明其请病假的目的。

### 未请的病假

雇员最多可将 40 小时的未请病假递延至下一个日历年。但是，您可以让雇员在每一日历年内最多只能请 40 小时病假。您可以选择（但并非必须）在日历年结束时对有未请病假的雇员付酬。如果您对未请病假的雇员付酬，并且您向雇员提供的带薪病假数量达到或超过法律在新日历年第一天对新日历年规定数量，则雇员不能递延未休病假。

### 报复

您不得因雇员要求或请休病假而有报复行为。报复行为包含任何威胁、惩处、解雇、降级、停职、缩减工时，或因雇员履行或尝试履行依法授予的任何权利而采取的任何其它不当雇佣行为。

### 投诉

如果雇员向 DCA 提出投诉，DCA 将通过邮件与您联系以获得书面答复。您必须在 30 天内答复 DCA。

### 违规通知

如果您收到违规通知，您可以选择不举行听证会来解决违规事宜，也可以选择出席城市法庭 (City Tribunal) 由公正的法官判决。

有任何问题？想要参加培训以了解此法律？

拨打 311（纽约市以外地区请拨打 212-NEW-YORK）询问有关带薪病假的信息