

员工： 应急带薪休假

本页将持续更新以反映关于冠状病毒的最新信息。本页上次更新是在 2020 年 3 月 29 日。

如果您需要查找雇主指南，请[点击这里](#)。

概述

《家庭优先冠状病毒应对法案》（《家庭优先》）要求不超过 500 名员工的小型公司向直接遭受 COVID-19 暴发影响的员工提供两种新类型的带薪休假。

- 第一类，**应急带薪病假**，允许员工在以下情况下休假：如果他们患病；如果他们照顾病患；如果他们因为政府隔离令而无法工作；或如果他们由于子女的学校或看护机构关闭而需要照看子女。
- 第二类，**应急家庭和医疗休假**，为因疫情暴发造成子女的学校或看护机构关闭而需要照看子女的员工提供了另一种选择。

这些类型的休假将确保员工患病或照顾家人时能待在家中不去工作，而不遭受经济困难。带薪休假要求从 2020 年 4 月 1 日起生效，直至 2020 年 12 月 31 日。

以下是关于两种类型休假的更多信息。

应急带薪病假

合格条件

- 在少于 500 名员工的公司工作的员工符合条件享有带薪家庭和医疗休假。
- 如果您受雇于一家超过 500 名员工的公司或者是一名独立合同工，那么您就不符合条件获得《家庭优先》下的应急带薪休假。

使用病假

您可出于以下理由使用病假：

1. 您需要服从与 COVID-19 相关的联邦、州或当地的检疫隔离令，因此无法工作。
2. 出于 COVID-19 相关的担忧，医疗服务提供者建议您进行自我隔离，因此无法工作。
3. 您出现 COVID-19 的症状并寻求医疗诊断。
4. 您在照顾第(1)项所述的需要服从法令的人或第(2)项所述的收到建议的人。
5. 您在照看子女，原因是对 COVID-19 的防范造成子女所去的学校或看护场所关闭，或子女的看护机构不能提供服务。
6. 您正经历由卫生及公众服务部部长所列明的任何其他大致相似的情况。

支付金额

- 依据上述第(1)、(2)及(3)项理由而休假的全职员工，可获发其全额正常工资，上限为每日总共 511 美元。
- 依据上述第(4)、(5)及(6)项理由而休假的全职员工，可获发其全额正常工资的三分之二，上限为每日总共 200 美元。
- 对于兼职员工或工作时间不固定的员工，休假工资的计算将基于员工去年的两周工时的平均数。

病假期间工资

- 如果符合带薪病假的条件，全职员工将获得 80 小时(10 天)的带薪病假。
- 兼职员工将基于他们的平均工时获得按比例分配的金额。

劳工权利

请注意，该带薪病假并不会减少您现有的根据集体谈判协议或现有雇主政策而享有的带薪休假权利。

应急带薪家庭和医疗休假

使用休假

如果员工未满 18 岁的子女的学校或看护机构因 COVID-19 相关原因而关闭，员工可以使用家庭和医疗休假来照看子女。

合格条件

- 在少于 500 名员工的公司工作的员工，如果已受雇至少 30 个公历日，就符合条件获得带薪病假。
- 如果您在一家少于 50 名员工的公司工作，请向您的雇主询问他们是否获得了带薪家庭和医疗休假要求的豁免。
- 如果您受雇于一家超过 500 名员工的公司，或者是一名独立合同工，那么您不符合条件获得《家庭优先》下的应急带薪休假。

支付金额

- 这项休假的前 10 天属于无薪期——尽管您可使用带薪假期或病假来弥补部分或全部的最初无薪期。
- 最初 10 天之后，全职员工将获发其正常工资的三分之二，上限为每天总共 200 美元。

带薪休假期限

- 如果符合带薪家庭和医疗休假的条件，全职员工可以享有长达总共 12 周的这类休假。
- 兼职员工或工作时间不固定的员工可获发其之前 6 个月工作期间的平均工时的正常工资的三分之二。

更多信息

如需更多信息，请访问 <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>，或拨打 1-866-4US-WAGE 电话联系劳工部工资与工时司。

《应急带薪病假法案》和《应急家庭和医疗休假法案》分别由《家庭优先冠状病毒应对法案》的 E 部和 D 部确立。