

纽约州带薪病假 常见问题

纽约州所有私营部门的员工现在均受本州的新病假和安全假法律保护，无论行业、职业、兼职情况、加班豁免情况和季节性情况如何。

法律规定，雇主若雇有五名或以上的员工，则要为员工提供带薪病假和安全假。企业若雇用的员工少于五名且净收入不超过 100 万美元，则必须为员工提供无薪病假和安全假。

休假时数

员工的病假时间取决于雇主的规模：

员工人数	雇主病假要求
0 - 4	如果上一个纳税年度的净收入为 100 万美元或以下 ，则雇主必须在每个日历年提供上限为 40 小时的 无薪病假 。
0 - 4	如果上一个纳税年度的净收入为 100 万美元以上 ，则雇主必须在每个日历年提供上限为 40 小时的 带薪病假 。
5 - 99	在每个日历年提供上限为 40 小时 的 带薪病假 。
100+	在每个日历年提供上限为 56 小时 的 带薪病假 。

计算员工人数时必须使用 1 月 1 日至 12 月 31 日的日历年。上报净收入低于 100 万美元的小规模雇主无需支付员工的病假工资，但必须提供额外分配的休假时间。出于其他目的（包括使用和累积休假），雇主可以将日历年设置为任何 12 个月的期间。

定义

在该法中，谁符合“家庭成员”的资格？

“家庭成员”系指员工的子女、配偶、同居伴侣、父母、兄弟姐妹、孙辈或祖父母/外祖父母；以及员工的配偶或同居伴侣的子女或父母。“父母”系指员工的亲生父母、寄养父母、继父母或领养父母、法定监护人或当员工为未成年子女时代行父母义务的人。“子女”系指亲生子女、领养子女或寄养子女、法定受监护的未成年子女或代行父母义务的员工子女。

日历年是什么？

为确定员工总数，“日历年”系指从 1 月 1 日到 12 月 31 日的 12 个月。出于其他目的（包括使用和累积休假），雇主可以将日历年设置为任何 12 个月的期间。

雇主是否可以要求员工远程办公或在家办公来代替请病假？

否。雇主不可以要求员工在家办公或远程办公来代替请病假。但是，雇主可以为员工提供在家办公或远程办公的选择。如果员工自愿同意在家办公或远程办公，则将保留员工的累积带薪或无薪病假。

病假的累积

根据该法，员工在使用带薪病假时，是否继续获得病假？

否。根据该法，仅要求计算员工从工作时间所获的休假时间，使用病假时不纳入计算范围。

员工在非工作时间工作是否可累积有偿休假？

否。员工在非工作时间（例如随叫随到时间等）工作不会累积有偿（如奖金）休假。但是，必须将视为“工作时间”的时间（包括随叫随到时间、培训时间和出差时间）纳入累积休假的计算中。

法律规定，员工每工作三十小时，应累积不少于一小时的病假。如果员工就职于一家拥有 50 名员工的中型企业，且在一个日历年中的工作时间超过 1,200 小时，则雇主是否需要提供 40 小时以上的带薪病假？

否。对于在任何日历年中拥有 5 至 99 名员工的雇主，该法规定，在每个日历年中为每名员工提供上限为 40 小时的带薪病假。虽然雇主可以为员工提供额外的带薪病假时间，但对此并无任何要求。

准许用途

如果未联系警察，或肇事者并未被定罪，员工是否可以使用安全假？

是。员工享有安全假的资格并不取决于是否向执法机关报告或是否有刑事定罪。

如果雇主因突发公共卫生事件被责令暂时关闭，员工是否可以在关闭期间使用累积病假？

在这种情况下，是否可以使用病假具体取决于突发卫生事件的类型，包括传染的风险以及其他健康方面的考虑。员工可将累积病假用于精神或身体疾病、受伤或健康状况的预防性护理。

根据该法，病假有别于且附加至员工根据与 COVID-19 有关的预防性或强制性检疫隔离或居家隔离命令（2020 年法律第 25 章）所休的隔离假，以及使用 COVID-19 休假既不会影响员工的带薪病假累积时间或使用情况，也不会以其他方式使用员工的带薪病假。如需了解有关 COVID-19 休假的更多信息，可访问：

paidfamilyleave.ny.gov/covid19。

员工是否可以作为医生、牙医、眼科医生或其他的常规预约而使用病假？

是。员工在需要治疗某种疾病或进行预防性医疗护理时，可使用病假进行预约就诊。

病假是否包括丧亲假？如有家人去世，员工是否可以使用累积病假？

允许使用累积病假的理由不包括丧亲期。但是，雇主必须为有精神或身体疾病、受伤或健康状况的员工提供病假，无论该员工是否已确诊为该等疾病、伤害或健康问题，或需要该等疾病、伤害或健康问题的医疗护理和预防性护理。

哪些员工有资格？

在雇主有责任提供病假之前，是否有最短受雇期要求？

否。根据法律规定，员工入职时即符合资格累积休假。

员工可使用累积病假之前，是否有最短受雇期要求？

员工在使用病假之前，并无最短受雇期要求。但是，除非雇主在日历年年初时预先提供了所需的病假时间，或者有超过法律要求的病假政策，否则员工必须工作满 30 小时，才能累积任何病假。

如果一家企业由两个人共同拥有，并且该企业未能按照法律规定提供病假，那么应由哪名所有人负责？

两名所有人均将对未能遵守法律的行为承担连带责任。“雇主”一词包括雇用任何个人从事任何职业、工业、贸易、商业或服务的任何人士、公司、有限责任公司或协会。

如果一家拥有 15 名全年制全职员工的企业还雇用了季节性的兼职劳动者，雇主是否还必须为这些季节性兼职劳动者提供病假？

是。就该法而言，员工系指“任何受雇于雇主而从事任何工作的人”。如果雇主有五名或以上但少于 100 名的员工，则所有员工（包括季节性兼职劳动者）均有权每工作 30 小时累积带薪病假一小时。

只有三名员工但收入超过一百万美元的小企业是否必须为员工提供带薪休假？

雇用四名或以下员工的企业，如果净收入超过一百万美元，就必须为员工提供带薪病假。

雇主是否必须为在纽约州以外地区远程办公的员工提供病假？

即使雇主的实际地址不在纽约州，但远程办公的员工也只在其身于纽约州的工作时间内受法律保护。

根据法律规定，如果雇主在纽约州内有多个经营地点，每个地点有四名或以下员工，则雇主是否必须提供带薪病假？

在这种情况下，为确定员工人数，雇主需计算所有地点的员工总数。例如，如果有 3 名员工在某个地点工作，而有 4 名员工在另一地点工作，则该雇主总共有 7 名员工，并且在每个日历年内，需要为每名员工提供上限为 40 小时的带薪病假时间。

员工的移民身份是否会影响其依法享有病假的权利？

否。员工的移民身份不会影响其依法享有病假福利的资格。

家政工人是否受法律保护？

除根据《纽约州家政工人权利法案》的规定享有的休假外，视乎雇主的规模，家政工人还有资格依法享有休假保护，而该法案可在以下网址查阅：labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm

非营利雇主是否获豁免？

否。非营利雇主必须遵守法律。

休假增量

员工是否可以仅使用半个工作日的病假？

雇主可根据该法规定病假的使用增幅上限为四小时。员工可以根据需要，使用四小时的累积病假（如果雇主允许更小的病假使用增幅（例如一或两小时），则可以使用更少时间）。

薪资率

按佣金、定额或其他非时薪制计酬的员工如何累积病假？

如果员工的工资是按非时薪制计酬的，则病假的累积时间是根据实际工作时间来计算的。

如果员工在本来算作加班的时段内使用休假，雇主是否必须支付加班费？

否。根据法律规定，员工休假时领取的是正常工资。

雇主是否必须支付员工在休假期间损失的小费和赏钱？

否。雇主无需支付员工损失的小费或赏钱，但雇主不能用小费抵免休假时间，必须向员工支付正常工资或适用的最低工资（以较高者为准）。

通常向员工支付小费工资（允许小费抵免/津贴）的酒店业企业是否可以向使用病假的员工支付相同的工资？

否。雇主如果通常用小费津贴抵免其行业最低工资要求（例如根据酒店业工资令），则不可以按照这种方法支付员工的累积病假工资。员工的薪资必须与适用于该员工的法定最低工资一致。

如果员工按照不同任务的不同费率计酬，该怎么办？

根据法律，对于按照一种以上的薪资率计酬的员工，雇主必须按照这些薪资率的加权平均值支付该员工带薪休假的工资。加权平均值是正常工资总额除以当周工作总时数。除非雇用条款和条件另有规定或另有要求，否则按时薪制计酬的免加班员工在推算其正常费率时，假定每个工作周工作 40 小时。但是，如上所述，仅禁止雇主降低雇员在休假时间内的薪资率。

雇佣关系结束时，雇主是否需要为员工未使用的休假支付工资？

除非另有协议或政策（包括雇主本身的书面休假政策）要求，否则根据该法，在雇佣关系结束时，雇主无需就未使用的病假向员工支付工资。与雇主保持持续雇佣关系的季节性员工，在中止雇佣期间保留累积的休假时间。

替代性病假累积制度

雇主是否可以为兼职雇员预先提供病假？

是。在每个日历年的年初，雇主可以根据兼职员工预计的工作时间，按该员工预计每工作 30 小时累积一小时病假，为其提供将累积的病假时间。但是，如果雇主预先提供的累积病假少于 40 小时，则雇主仍必须记录员工的工作时间和病假的累积时间，因为兼职员工的工作时间可能超出预期。如果员工的工作时间超出预期，则雇主必须允许员工每工作 30 小时累积一小时休假，直到一个日历年内的预先提供病假与累积病假总数等于 40 小时为止。如果员工在一个日历年内预先支取的病假少于 40 小时，而其在在一个日历年内累积病假满 40 小时，则必须允许其使用最多 40 小时的病假。预先提供的病假少于 40 小时的雇主，必须允许员工向新的日历年结转最多 40 小时的未使用病假，此外还有雇主期望该员工在新日历年所得的预先提供病假时间。提醒事项：如果雇主没有计算员工的已使用和累积病假，则在新的日历年内，雇主不得更改政策，因为员工有权结转未使用的病假，并在新的日历年年初使用这些时间。

劳资协议

对于 2020 年 9 月 30 日或之后签订的劳资协议，有什么要求？

法律进一步规定，在 2020 年 9 月 30 日或之后签订的劳资协议可规定不同的休假福利，只要该等福利是与法定福利“相当的员工福利”，并且该协议明确确认《纽约州劳动法》第 196-b 条的规定。该等确认的内容还应明确写明被视为与法定休假相当的任何福利。

劳资协议是否需要确认纽约州病假的要求，还是作为一般性参考即可？

为了符合该法的规定，2020 年 9 月 30 日之后签订的任何协议均必须明确提及《纽约州劳动法》第 196-b 条。为避免混淆或误解，DOL 建议在协议中明确写明和标出“相当的员工福利”。

其他休假法律

我住在威彻斯特县，该县无论雇主规模如何，每年可为家政工人提供上限为 40 小时的休假时间。该法律是否仍然有效？

威彻斯特县的法律目前规定，无论雇主规模如何，家政工人每工作 7 天可累积一小时的病假，并赚取相应工资，每年可使用上限为 40 小时的带薪病假。威彻斯特县的家政工人目前仍然可获得这些福利。

我住在纽约市，并受《纽约市带薪安全假和病假法》的保护。我可以就该法向市政府投诉吗？

由劳工部部长决定，纽约市可以继续执行《纽约市带薪安全假和病假法》的规定，只要该等规定达到或超过《纽约州带薪病假法》中规定的最低小时数和用途的最终标准或要求。

是否可以连续使用带薪家事假与带薪病假（例如，三天带薪病假，两天带薪家事假）？

只有在雇主允许的情况下，员工才可以选择在带薪家事假 (PFL) 期间使用病假。员工在同一时间内请病假和 PFL，可获得全部或部分休假的全额工资。但是，员工领取的 PFL 福利不能超过其全额工资。

如果州和联邦要求有所重叠，该怎么办？

《纽约州带薪病假法》与其他州和联邦的休假要求分开实施，因此，除其他任何州或联邦休假权利外，还必须向支付病假工资。

员工权利与保护

《纽约州劳动法》第 196-B 条规定的休假是否在日历年末到期？

员工在该年内未使用的病假必须结转 to 下一个日历年。但是，雇主可以限制员工在任何日历年内有权使用的小时数（即，拥有 100 名或以上员工的雇主为 56 小时，而拥有 99 名或以下员工的雇主为 40 小时）。这样可能导致员工保留的休假余额超过其在任何日历年中允许使用的时间。

在使用时间仍然受限的情况下结转病假，有什么好处？

当病假结转到新日历年时，员工可以立即使用病假，而无需等待累积休假。

如果某名员工选择休病假，雇主是否可以要求该员工找人代替其轮班/工作？

否。只要员工以法定理由之一请病假，则雇主不得要求符合任何其他先决条件。

员工在使用累积病假前，必须提前多少时间通知雇主？

法律没有明确的通知或期限规定，但是，除非雇主另行准许，否则员工应在使用累积病假前向雇主提出口头或书面请求。

如果员工在公司中升职、降职或担任其他职务，带薪病假是否可以转移？

是。如果员工在同一雇主内的职位、职务或位置有所变动，则其累积休假不得减少或受到其他限制。根据该法，带薪病假必须按照员工休假时的薪资率支付。

如果公司的所有权变更或与另一个实体合并，员工的累积病假是否会受到影响？

视具体情况而定。根据法律，提供病假的义务源于个人或实体作为员工雇主的身份，并且不限于单一雇主，因为《纽约州劳动法》对“联合”雇主（与一个或多个其他人一起雇用个人的雇主）施加了该等义务。

在调查无薪休假的索赔时，DOL 将根据案件评估雇主的持续义务，以确定员工是否确实已经更换雇主并且不再为前雇主工作。如上所述，员工可以致电 **888-469-7365**，向纽约州劳工部投诉。

如果雇主不为员工提供所需的病假，将会受到哪些处罚？

根据《纽约州劳动法》，未提供病假等员工福利等同于未向员工支付工资。如果雇主未能按照法律规定为其员工提供病假，则其可能会被提起民事/行政诉讼和/或遭受刑事处罚，包括但不限于执行评估欠薪总额的命令、支付 100% 违约赔偿金和最高为应付金额两倍的民事罚款。

如果我的雇主没有按照法律规定为我提供病假，我该怎么办？

员工可以致电 **888-469-7365**，向纽约州劳工部投诉。

其他

雇主是否可以制定政策，允许员工将未使用的休假赠予其他员工？

是。雇主可以制定政策，允许员工将未使用的休假赠予其他员工，但前提是这项政策须完全自愿。

雇主是否可以处罚滥用病假的员工？

是。对出于法定目的以外的其他目的使用休假，或就该等休假事宜向雇主撒谎的员工，雇主可以采取纪律处分，严重者包括解雇。

如需了解有关“纽约州带薪病假”的更多信息（包括其他常见问题和规定等），
请访问 ny.gov/paidsickleave。