

本出版物内容已更新，其中包含截止 3 月 21 日前的信息。
同时请关注 nyc.gov/workers。

给雇主和员工的重要信息

纽约市关于阻止新型冠状病毒 (COVID-19) 传播的工作场所法律更新

本出版物由纽约市消费者和劳工保护部 (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) 编写，内容包括为雇主和员工制定的市劳动法摘要，协助您处理 COVID-19 对您所在工作场所造成的影响。

此外，还有管辖纽约工作场所的州和联邦劳动法。本出版物包括了某些章节上的更新。请关注 ny.gov/COVIDpaysickleave 及 dol.gov/agencies/whd/pandemic 以获取更多信息。

本出版物还包含有关企业和劳工的纽约市和州资源的重要信息。

歧视和打击报复属违法行为。

无论是否为移民身份，纽约市劳工均享有权利。根据纽约市法律，以下行为是违法的：

- 仅因员工的种族或国籍而解雇员工或要求其远离工作场所或自我隔离。
- 对行使或寻求行使其工作场所权利（例如请病假、索要加班费或更改工作时间表）的员工进行打击报复。打击报复包括任何威胁、纪律处分、解雇、降职、停职或缩减工时或任何其他消极的雇佣行为。

纽约市带薪安全假和病假法 (Paid Safe and Sick Leave Law)

该法律适用于纽约市任何规模的企业或非盈利性组织的员工，包括

- 兼职员工
- 全职员工
- 临时员工
- 按日计薪和“待命”员工
- 非正式员工
- 身为家庭成员但不是所有者的员工
- 居住在纽约市外但在纽约市工作的员工
- 有监督职责的员工

员工可在入职第一天起 120 天后开始使用病假。

按照法律规定：

- 员工每个日历年最多可获得 **40 小时（5 天）** 的病假。
 - 在雇用 **5 名或以上** 员工的企业中，员工可 **带薪** 休假。
 - 在雇用少于 **5 名** 员工的企业中，员工休假 **无薪**。
- 员工可为自己或家庭成员使用病假，包括与员工的亲密关系等同于家人的任何人士，并且可以一次使用其所有累计时间。
- 员工不需要找人代班即可休病假。
- 员工可为自己或家人使用病假，就疾病、伤情或健康状况进行诊断、护理或治疗，或进行预防性医疗护理（例如居家观察 COVID-19 症状）。可接受的休病假原因示例：
 - 员工感觉身体不适或出现 COVID-19 症状。
 - 员工接受流感或 COVID-19 检测。
 - 员工正在接受隔离（可能还受到州或联邦法律保护）或出于预防目的而进行自我隔离。
 - 员工遵循强制性或预防性隔离命令照顾家庭成员。

- 公职人员因突发公共卫生事件而临时**关闭**公司期间，员工可以使用病假。员工可以利用**累计**病假来弥补工作场所临时关闭的时间，最长可达 **40 小时**。
- 公职人员因突发公共卫生事件而临时**关闭**员工子女学校或托儿所时，员工可以使用病假。
- 雇主不得要求员工提供医疗证明，除非员工已连续缺勤 **3 天以上**。

3 月 12 日，市长 Bill de Blasio 宣布进入与新型冠状病毒相关的紧急状态。

3 月 15 日，市长 de Blasio 宣布公立学校从 3 月 16 日至 4 月 20 日关闭。

3 月 16 日，市长 de Blasio 签署了一项**行政命令**，对某些企业实施新的限制，包括关闭或限制某些企业的运营，如健身房、夜总会、电影院、小剧场、音乐会场馆和老年活动中心。

3 月 20 日，州长 Andrew M. Cuomo 签署了一项**行政命令**，要求纽约非必要的劳动力留在家中，该命令于 3 月 22 日晚上 8 点生效。

请访问 nyc.gov/coronavirus 或发送短信* COVID 至 692-692 以获取官方更新消息。

*可能会收取短信和流量费。

请咨询服务提供商。

DCWP 鼓励雇主采取更多措施保护所有员工、客户和公众：

- 如有需要，为员工提供额外休假。
 - 纽约市法律规定了病假的最低标准，但 DCWP 鼓励雇主允许员工根据需要在患病、隔离或其他与 COVID-19 相关的情况下进行额外休假。
 - 雇主可能已经提供了超过 40 小时的病假期，这是阻止 COVID-19 传播的一项重要手段。
 - 如果雇主没有提供额外的病假，则任何额外的休假可以是带薪或无薪的。
- 要求感到不适或出现 COVID-19 症状的员工居家隔离，并明确表示员工不会因居家隔离受到惩罚。
 - 员工可能需要超过法定 40 小时的病假，他们应该居家隔离，直至可以安全返回工作岗位，并且不必担心会丢失工作。
 - 要求患病员工居家隔离有助于阻止 COVID-19 的传播。

以下是与 COVID-19 相关的纽约市、州和联邦法律的概述。

法律	员工数	病假总计	病假工资标准	可接受的休病假原因	
纽约市带薪安全假和病假法† 如需更多信息, 请访问 纽约市网站 。	5 位或以上	40 小时以内	带薪: • 正常时薪, 但不低于当前最低薪资。	<ul style="list-style-type: none"> • 员工或家庭成员就疾病、伤情或健康状况进行诊断、护理或治疗, 或进行预防性医疗护理 • 公职人员因突发公共卫生事件而关闭员工所在工作场所或子女学校或托儿所时 	
	1-4	40 小时以内	非带薪		
纽约州 COVID-19 紧急状态带薪病假法 (New York State Emergency COVID-19 Paid Sick Leave) 生效日期 2020 年 3 月 18 日 如需更多信息, 请访问 纽约州网站 。	1-10	隔离时间	上一年度营业收入不足 100 万美元的 • 非带薪 (所有天数) 上一年度营业收入超过 100 万美元的: • 带薪 (至少 5 天) • 非带薪 (剩余天数)	<ul style="list-style-type: none"> • 政府命令的隔离* <p>*如果联邦和州法律在强制隔离规定上有重叠, 则适用联邦法律。州法律适用于在联邦法律允许范围之外给予员工额外福利。</p> <p>注意: 员工在将病假用于强制隔离后, 可以使用带薪探亲假或残疾福利。</p> <p>州法律规定的带薪病假, 是对市法律规定的员工累积病假的补充。</p>	
	11-99	隔离时间	• 带薪 (至少 5 天) • 非带薪 (剩余天数)		
	100 人以上	隔离时间	• 带薪 (至少 14 天)		
联邦家庭应对冠状病毒第一反应法案 (Federal Families First Coronavirus Response Act)△ 生效日期 2020 年 4 月 2 日 即使联邦法律适用于企业, 也不会削弱市和州法律的要求, 这可能会赋予员工更多权利或更好的福利。 如需更多信息, 请访问 美国劳工部 (Department of Labor, DOL) 网站 。	500 以内* *美国劳工部可以对某些员工人数在 50 人或以下 的雇主发布豁免规定。	全职员工: • 2 周 (80 小时)	正常工资标准最高为: • 每天 511 美元以及 • 总额 5,110 美元	<ul style="list-style-type: none"> • 强制隔离 • 遵医嘱自我隔离 • 由于出现 COVID-19 症状而进行医疗诊断 	
		兼职员工: • 相当于两周内平均工作小时数			
		全职员工: • 2 周 (80 小时)	正常工资标准的 2/3 最高为: • 每天 200 美元以及 • 总额 2,000 美元		<ul style="list-style-type: none"> • 照顾接受强制隔离或遵医嘱隔离的患病家人 • 因 COVID-19 导致学校或托儿机构关闭, 或托儿服务提供者无法提供服务而需照顾子女 • 相关联邦机构规定的其他实质类似情况
		兼职员工: • 相当于两周内平均工作小时数			

† 根据纽约市[临时工作计划变更法 \(Temporary Schedule Change Law\)](#), 员工还可额外享有两天无薪假期。

△ 根据家庭和医疗休假法 (Family and Medical Leave Act, FMLA), 员工可享受更多带薪或无薪休假。

纽约市临时工作计划变更法

按照法律规定：

- 员工每年可以要求因某些个人活动而对工作计划进行两次临时调整，总计不得超过 2 天。
 - 临时工作计划变更包括远程工作、晚到晚离、使用短期无薪假期。
- 这 2 天不计入员工病假之中。
- 临时工作计划变更休假可以是带薪或无薪的。

上述个人活动包括：

- 照顾未成年人或需要护理的对象。
- 参加法律诉讼以获得基本利益。
- 合理休病假，包括进行隔离。

可接受的临时工作计划变更用途的示例：

- 学校或日托机构因 COVID-19 而关闭，员工需要照顾子女。

DCWP 鼓励员工：

- 在需要时进行额外临时工作计划变更。

纽约市公平工作周法 (Fair Workweek Law)

根据此法律，快餐和零售行业的雇主必须将工作计划提前通知员工，包括工作计划的变更。快餐行业的雇主必须为某些计划的变更支付加班费。

如果雇主不确定此法律是否适用于其业务，请访问 nyc.gov/workers。

注意：

3 月 12 日，市长 de Blasio 宣布进入紧急状态，对各类机构进行限制和指导。

3 月 16 日，市长 de Blasio 签署了一项[行政命令](#)，对某些企业实施新的限制，包括关闭或限制某些企业的运营。

3 月 20 日，州长 Andrew M. Cuomo 签署了一项[行政命令](#)，要求纽约非必要的劳动力留在家中，该命令于 3 月 22 日晚上 8 点生效。

给快餐行业的雇主和员工关于工作计划变更和加班费用的信息

根据法律规定，如果公司继续营业，即使只提供送货/外卖服务等有限的业务，员工也必须因工作计划变更而获得加班费。

在以下情况下，雇主如果未能提前 14 天通知员工工作计划变更事宜，则必须支付加班费：

- 雇主要求员工顶替患病同事上班，员工接受了。
- 即使业务进展缓慢，雇主取消排班或减少排班员工的数量或工作时间。
- 在纽约市或州宣布进入紧急状态时，雇主仍然要求员工排班或加班提供送货/外卖服务。

在以下情况下，雇主不亏欠劳工加班费用：

- 员工因患病或被隔离而要求居家不上班。
- 因其中一名员工患病或被隔离，两名员工之间自愿换班。
- 纽约市或州宣布进入紧急状态，**关闭**企业。

给零售行业雇主和员工关于工作计划变更的信息

雇主不得：

- 在未提前 72 小时通知的情况下，要求员工加班或替患病同事代班，但员工书面同意的情况除外。
 - 为他人代班的员工可以根据额外工作时间获得正常时薪。
- 在未提前 72 小时通知的情况下，取消员工排班或减少员工工作时数，但员工书面同意的情况除外。

雇主可以：

- 在提前 72 小时通知的情况下，根据需要分配班次，而无需征得员工的同意。
- 在征得员工书面同意后，请员工自愿顶替患病同事的排班。
- 在纽约市或州宣布进入紧急状态，**关闭**企业时，根据需要取消轮班或减少工作时间，而无需提前 72 小时通知员工。

纽约州自由职业者不自由法案 (Freelance Isn't Free Act)

按照法律规定：

- 所有价值 800 美元以上的合同都必须书面签署。书面合同必须详细阐明自由职业者将执行的工作、工作报酬、自由职业者获取报酬的日期。自由职业者和雇佣方须各自保留一份书面合同的副本。
- 雇佣方必须为自由职业者完成的所有工作支付报酬。自由职业者必须在合同规定日期的当日或之前收到报酬。如果合同未载明付款日期，雇佣方必须在自由职业者完成工作后 30 天内向其付款。
- 雇佣方若惩罚、威胁、拉黑名单或以其他方式阻止自由职业者依法行使其权利，这是非法的。

紧急状态下的劳工投诉和执法以及适用的行政命令

DCWP 将:

- 继续强制执行纽约州工作场所法。
- 优先处理来自员工报告称会直接影响其的收入能力的投诉，比如临时工作计划工时缩减或者未支付病假薪资。
- 优先采取保全劳工的快速解决方案，同时考虑雇主的真诚、响应能力及合理的商业因素。

如需更多信息:

- 请拨打 **311**。说出“Paid Safe and Sick Leave”（带薪安全假和病假）或“Fair Workweek”（公平工作周）。
- 请发送邮件至 OLPS@dca.nyc.gov
- 请访问 nyc.gov/workers

要提交工作场所投诉:

- 请拨打 **311**。说出“Paid Safe and Sick Leave”（带薪安全假和病假）或“Fair Workweek”（公平工作周）。
- 请发送邮件至 OLPS@dca.nyc.gov
- 请访问 nyc.gov/workers

纽约市和州其他福利和支持

失业福利金

如果您失业了，您可以申领失业保险金。

纽约州已经为因冠状病毒停业或隔离而失业的人士免去了领取失业保险金所需的七天等待期。

访问 nyc.gov/coronavirus 以获取事业资源，包括:

[失业福利金和健康保险常见问题解答](#)

[为因 COVID-19 失业的人士提供的更多信息和资源](#)

如需更多信息或申请:

- 请访问 labor.ny.gov
- 请拨打 1-888-209-8124（英语）；
1-888-469-7365（所有其他语言）。

纽约市食品券 (Food Stamps) 和现金援助 (Cash Assistance)

访问 [ACCESS HRA \(a069-access.nyc.gov\)](http://ACCESS HRA (a069-access.nyc.gov)) 以申请:

- 补充营养援助计划（Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP/食品救济券）。
- 现金援助。

小型企业财政援助

援助内容包括:

- **低息贷款:** 员工人数不足 100 人的企业，若销售额下降 25% 或以上，将有资格获得最高 75,000 美元的无息贷款，以帮助减轻利润损失。
- **员工留任补助金:** 员工人数少于 5 人的小型企业将有资格获得为期两个月的补贴，用于支付 40% 的工资成本，以帮助留住员工。

如需更多信息:

- 请访问 nyc.gov/SBS