



三藩市有薪病假條例-情況說明書

從 2007 年 2 月 5 日開始，所有僱主必須為
在三藩市工作的僱員提供有薪病假

僱員與僱主

僱員指三藩市內為其僱主工作的任何人，包括兼職或臨時工作。根據加州勞工法第 18 條所定義，僱主指直接或間接雇用僱員或控制僱員的工資、工作時間或工作條件的任何人。

有薪病假的累積

- 對於在 2007 年 2 月 5 日或之前已為僱主工作的僱員，有薪病假從該日起開始累積。對於 2007 年 2 月 5 日之後被僱主雇用的僱員，有薪病假于僱員工作第一天后的 90 日開始累積。
- 僱員每工作 30 小時就累積一個小時的有薪病假。有薪病假只以小時為單位增加，不足一小時不予計算。
- 僱主雇用的僱員少於 10 人時（包括全職、兼職及臨時僱員），僱員在指定的週內為薪水而工作，其累積的有薪病假上限為 40 小時。其他僱主的僱員的累積有薪病假上限為 72 小時。僱員的累積有薪病假不會過期，不受年份限制。
- 如果僱主已經制定有薪假期政策，比如有薪年假政策，可使僱員得到與本法律下的有薪病假有同樣用途和同樣天數的有薪假期，並且該有薪假期政策達到本法律下的累積要求，則不要求該僱主提供額外的有薪病假。
- 有關法律要求的全部或任何部分將不適用於有工會的僱員，亦即是有關法律要求可以根據工會合約而豁免，但它必須清楚並毫不含糊地在合約內表明。

有薪病假的使用

- 僱員不僅可以在自己生病、受傷或接受醫療照顧、治療或診斷時使用有薪病假，而且可以在家人生病、受傷、或接受醫療照顧、治療或診斷時，使用有薪病假幫助和照顧他們。
- 如果僱員沒有配偶或登記的同居伴侶，僱員可指定一個人，並使用有薪病假幫助和照顧該人。僱主必須在不遲于有薪病假開始累積日期后的 30 個工作小時內提供機會確定指定人。僱員有 10 個工作日的時間確定指定人。此後，僱主必須每年提供一次機會讓僱員決定或改變指定人，同樣要給僱員提供 10 個工作日以決定其指定人。

附加的僱員權利與僱主責任

- 僱主必須在僱員能夠容易看到的地方張貼通告，讓他們了解僱員的權利。勞工標準執行辦公室 (OLSE) 通過市府年度商業註冊郵寄提供此通知。也可在 OLSE 網站下載此通知。
- 僱主必須保留僱員工作時數及僱員使用的有薪病假時數的文件記錄，保留四年，並允許 OLSE 查閱此記錄。
- 提出有薪病假權利的僱員將受到保護不被報復。
- 被拒絕本法律下的權利的僱員可向 OLSE 投訴。

本文件不是三藩市行政法第 12W 條，有薪病假條例的全面復述，而是對其關鍵特徵的概述。在網站www.sfgov.org/olse可以查閱到條例及相關資料。

如果你對於本法律下的權利與責任有任何疑慮，請撥打 554-6271 或發電子郵件至 PSL@sfgov.org。