

健康家庭和工作场所法案（“HFWA”）：带薪休假权利

覆盖范围：科罗拉多州的所有雇主，无论规模大小，都必须提供带薪休假

- 所有员工每工作30小时可获得1小时带薪休假（“累积休假”），每年最多48小时。
- 在突发公共卫生事件（PHE）中，最多可提供80小时的补充假，直到公共卫生紧急情况结束后4周。*
- 对于休假期间的员工，雇主必须支付其正常工资，同时雇主必须维持员工福利。
- 未使用的累积假期最多有48小时可以在下一年结转使用。
- 有关特定情况（不规则工作时间、非小时工资等）的详细信息，请参阅工资保护规则 3.5, 7 CCR 1103-7。

员工可将累积假期用于以下安全或健康需求：

- (1) 妨碍工作的精神或身体疾病、伤害或健康状况，包括诊断或预防性护理；
- (2) 家庭虐待、性攻击或刑事骚扰，导致健康、搬迁、法律或其他服务需求；
- (3) 有一个家庭成员正在经历(1)或(2)类描述的状况；或者
- (4) 在公共卫生紧急情况下，公职人员关闭了工作场所、学校或员工子女的照料场所。

在突发公共卫生事件（PHE）中，员工可以使用突发公共卫生事件补充休假来满足以下需求*：

- (1) 由于暴露于突发公共卫生事件中的传染病、出现症状或诊断出传染病而进行自我隔离或暂停工作；
- (2) 寻求此类疾病的诊断、治疗或护理（包括预防性护理）；
- (3) 由于健康状况可能会增加对此类疾病的易感性或风险而无法工作；或者
- (4) 照顾第(1)-(3)类的儿童或其他家庭成员，或因突发公共卫生事件而无法上学或托儿服务的儿童或其他家庭成员。

在突发公共卫生事件期间，员工仍然可以获得最多48小时的累积假期，并且可以在累积假期之前使用补充假期。

雇主政策（通知；文件；增量使用；隐私；和带薪休假记录）

- **书面通知和海报。** 雇主必须 (1) 不迟于其他入职文件/政策向新员工发出通知； (2) 在年底前展示更新的海报，并向现有员工提供更新的通知。
- **“可预见”休假通知。** 如果员工需要“可预见”休假，雇主可以采取书面形式的“合理程序”，说明员工应如何发出通知，但不能因不遵守此类政策而拒绝带薪休假。
- **只有在连续四个或四个以上工作日休假的情况下，雇主才能要求提供文件证明累计休假是出于符合资格的原因（即员工本应工作的天数，而非日历日）。**
- **休假不需要提供文件，**但可以在员工返回工作岗位或下班后立即要求（以较早者为准）。**突发公共卫生事件休假不需要任何文件。**
- **为记录员工（或员工家庭成员）的健康相关需求，**员工可以提供：(1) 来自健康或社会服务提供者的文件，前提是已接受服务，并且可以在合理时间且无需增加费用的情况下获得文件；**否则(2)员工自己的书面材料。**
- **为了证明员工（或员工的家庭成员）因与家庭虐待、性攻击或刑事骚扰相关的需要而需要休假，**员工可以提供：上述(1)项下的文件或书面文件（如来自法律或庇护服务提供商）或(2)项下的文件或书面文件，或法律文件（如限制令或警方报告）。

- **如果雇主合理地认为员工的文件不足，**雇主必须：(A) 在收到文件或员工返回工作岗位或离职（以较早者为准）后的7天内通知员工，并且(B) 给予员工至少7天的时间填补相关的不足。
- **增量使用。** 根据雇主的政策，员工可以每小时或每六分钟使用休假。
- **员工隐私。** 雇主不能要求员工披露有关员工（或其家人）与HFWA相关的健康或安全信息的“详细信息”；此类信息必须被视为机密医疗记录。
- **必须保留记录并根据要求提供。** 雇主必须提供文件，说明员工目前(1) 可使用的带薪假期天数，以及(2) 在当前福利年度内已经使用的带薪假期，包括任何突发公共卫生事件补充假期。每月或需要HFWA休假时，可能会要求提供信息。

报复或干涉 HFWA 权利

- **带薪休假不能算作可能导致解雇或其他不利行为的“缺勤”。**
- **在休带薪假时，不能要求员工寻找“替代工人”或工作范围。**
- **雇主不得解雇、威胁或以其他方式报复或干扰以下员工的休假：**(1) 要求或休HFWA休假；(2) 告知或协助他人行使HFWA权利；(3) 提出HFWA投诉；或(4) 配合/协助调查违反HFWA的行为。
- **如果员工的合理、善意的 HFWA 投诉、请求或其他活动不正确，**雇主无需同意或批准，但不能因此而对员工采取行动。员工可能会因滥用假期而面临后果。

公共卫生紧急情况举报人法（“PHEW”）：

工人表达工作场所健康/安全问题和使用权防护设备的权利

覆盖范围：所有雇主和员工，以及某些独立承包商

- PHEW 不仅涵盖“雇主”和“员工”，还涵盖所有“负责人”（雇主或至少有5个独立承包商的企业）和“工人”（为“负责人”工作的员工或独立承包商）。

工人反对工作场所健康/安全违规的权利：

- 对下列行为进行报复或干预是非法的：
 - (1) 就工作场所违反政府健康或安全规则或重大工作场所健康或安全威胁向负责人、其他工人、政府或公众提出合理的担忧，包括非正式的担忧；
 - (2) 反对或作证、协助或参与有关报复或干扰上述行为的调查或程序。
- 负责人无需解决雇员的 PHEW 相关问题，但只要该问题是合理且善意的，它仍然不能解雇或对提出此类问题的雇员采取其他行动。

工人使用自己的个人防护设备（“PPE”）的权利：

- 雇主必须允许工人自愿性佩戴自己的个人防护设备（口罩、面罩、手套等），前提是如果个人防护设备(1) 提供比工作场所提供的设备更多的保护，(2) 政府卫生机构（联邦、州或地方）建议，并且(3) 不会使工人无法完成工作。

投诉权（根据 HFWA 和 PHEW）

- 以投诉或匿名提示的形式向该部门报告违规行为，或在用尽诉讼前补救措施后向法院提起诉讼。

本海报总结了科罗拉多州的三项工作场所公共卫生法：SB 20-205（带薪休假）、HB 20-1415 和 SB 22-097（健康和安​​全举报）。它不包括其他健康或安全法律、规则和命令，包括根据《联邦职业安全与健康法》（OSHA）、科罗拉多州公共卫生与环境部（CDPHE）或当地公共卫生机构制定的健康或安全法律、规则和命令。联系这些机构以获取此类健康和安​​全信息。

此海报必须展示在工作人员易于访问的地方，与远程工作人员共享，根据需要以其他语言提供，并替换为任何每年更新的版本。

此海报为摘要，不能用作完整的劳动法信息。对于所有规则、情况说明书、翻译、问题或投诉，或对于突发公共卫生事件的状态（*符合条件的紧急情况自2022年6月起仍然有效），请联系：

劳工标准和统计部门，ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936。