

健康家庭和工作场所法案 (“HFWA”)： 员工带薪休假的权利

科罗拉多州雇主必须根据 COVID-19 需求提供带薪休假直至 2020 年 12 月 31 日

- 科罗拉多州雇主必须在 2020 年向出现下列情况的员工提供带薪休假：
 - 出现 COVID-19 症状，并寻求医疗诊断；
 - 因 COVID-19 风险按政府机构或医疗提供商指示**检疫或隔离**；或
 - 因 COVID-19 预防措施**照顾其他人**（按命令检疫或隔离的某人；或学校、看护场所或托儿所关闭或不可用的儿童）。
- 自 2021 年起，HFWA 规定带薪休假时间减少（每工作 30 小时可享受 1 小时带薪休假，一年最长 48 小时带薪休假），但可休假的情况更多，并且在公共卫生紧急情况发生时另增 32 小时的带薪休假（共计 80 小时）。

带薪休假时长：最长两周（80 小时）

- 员工可享受**最长 2 周**的带薪休假：**最长 80 小时**，具体取决于其每周工作时长。
- 带薪休假按员工的**固定薪资费率**或**第 3 类付薪**（照顾他人）的 $\frac{2}{3}$ 付费。此薪资费率不含加班工资或奖金。如果薪资完全或部分基于销售额，带薪休假可按员工的时薪或薪金费率或适用的最低工资计薪（取较高者）。
- 如果员工在 2020 年已经因 COVID-19 相关需求得到带薪休假，此段带薪休假计入 HFWA 规定的 2 周带薪休假，但针对 **非 COVID** 的情况为员工提供的休假不计入 HFWA 规定的假期。

报复或干涉 HFWA 权利

- 雇主不可对有以下行为的员工实施解雇、威胁或以其他方式**进行报复或干涉**：(A) 要求或享受 HFWA 休假；(B) 将 HFWA 权利告知另一人，或支持其行使 HFWA 权利；(C) 提交 HFWA 投诉；或 (D) 配合/协助关于潜在 HFWA 违规的调查。
- 如果员工的 HFWA 投诉、要求或其他活动**不正确**，雇主无需予以同意或批准，但只要员工的想法合理且秉承善意，雇主依旧不可据此解雇员工或**对其采取其他行动**。员工可因不当使用带薪休假或其他不当行为承担后果。

涵盖范围：所有雇主和员工（例外情况有限）

- 科罗拉多州**所有雇主**（无论公司规模大小）均须提供 HFWA 带薪休假，联邦政府（其他政府雇主不可豁免）和联邦《铁路工人失业保险法案》所涵盖的雇主除外。
- 2020 年带薪休假涵盖员工人数不足 16 人的雇主，但 2021 年带薪休假不涵盖此类雇主（2022 年所有雇主均获得带薪休假）**
- 通过集体谈判协议提供“同等或更长时间”带薪休假的雇主只需不削减反报复或提交投诉的权利，即可不受某些 HFWA 要求的限制。
 - 员工协议或雇主政策不可**放弃 HFWA 权利**，放弃 HFWA 权利的此等文件无效而且不可执行。

公共卫生紧急情况检举法 (“PHEW”)： 工作人员提出工作场所卫生疑问和使用防护装备的权利

公共卫生紧急情况期间工作人员反对工作场所卫生/安全违规行为的权利

- 在公共卫生紧急情况期间或与此等情况有关而对下列行为实施报复或干涉属于违法行为：
 - 向任何人**提出**关于工作场所违反政府卫生或安全法规的行为或关于工作场所卫生或安全重大威胁的**合理疑问**（包括采用正式投诉或非正式的形式）；
 - 对（1 类）违规行为**提出反对**；或
 - 在关于（1 类）违规行为的诉讼中**作证、提供协助或参与此等诉讼**。
- 如果工作人员的 PHEW 投诉、要求或其他活动**不正确**，雇主或其他企业无需予以同意或批准，但只要工作人员的想法合理且秉承善意，雇主依旧不可据此解雇工作人员或对其采取其他**行动**。工作人员可因不当行使 PHEW 权利或其他不当行为承担后果。

工作人员使用其自备的个人防护装备 (“PPE”) 的权利

- 工作人员必须获准**自愿佩戴其自备的 PPE**，例如口罩、面罩或手套，但前提是此类 PPE 符合以下规定：
 - 比工作场所提供的装备提供**更多保护**；
 - 由政府卫生机构（联邦、州或地方机构）**推荐使用**；而且
 - 不会令工作人员**无法履行工作**。

涵盖范围：所有雇主和员工（外加某些独立承包商）

- PHEW 使用“负责人”和“工作人员”等词（而非雇主/员工），因为其适用范围涵盖独立承包商。
 - 科罗拉多州任何雇主以及科罗拉多州含 5 个或以上独立承包商的任何企业均为必须遵守 PHEW 规定的“负责人”。联邦政府无需服从此项法律规定。
 - “负责人”所管辖的员工或独立承包商为 PHEW 适用范围内的“工作人员”。

（依据 HFWA 和 PHEW 的）投诉权利

- 潜在的违规行为可提交至劳工标准与统计处以供调查（联系方式如下方所示）。
 - 未依据 HFWA 规定**提供带薪休假**属于“未付薪资”索赔，劳工标准与统计处**必须**进行调查并做出决定。
 - 报复或干涉 PHEW 或 HFWA 权利**是劳工标准与统计处依法可进行调查的索赔。劳工标准与统计处可对所有此类索赔进行审查，如果劳工标准与统计处决定**不**进行调查，则将告知索赔人。
- 潜在的违规行为可提起法庭诉讼，但前提是用尽了这些诉讼前的补救措施：
 - HFWA**：(A) 在雇主收到书面要求并在 14 天内做出回复之前，不得提起法庭诉讼；(B) **如果**劳工标准与统计处对索赔进行调查并做出（哪些当事方可提起上诉的）索赔决定，则不得提起法庭诉讼。
 - PHEW**：若未先向劳工标准与统计处提出申请，则不可提起法庭诉讼，之后 (A) 若劳工标准与统计处未进行调查，则可提起法庭诉讼；(B) 若劳工标准与统计处进行调查并**做出**（哪些当事方可提起上诉的）索赔决定，则不可提起法庭诉讼。

这张海报总结了科罗拉多州的两项工作场所公共卫生法，即 SB 20-205（带薪休假）和 HB 20-1415（检举和个人防护装备）。这张海报未涵盖其他卫生或安全法律、法规和命令，包括科罗拉多州公共卫生和环境部 (CDPHE) 或当地公共卫生机构根据联邦《职业安全与健康法案》(OSHA) 制定的相关法律、法规和命令。如需了解更多此类卫生和安全信息，请与这些机构联系。

这张海报必须张贴在工作人员可看到的位置，以电子或纸质方式与远程工作人员分享，并于 2021 年 1 月 1 日前替换成 2021 年海报。

如需了解更多信息，或需要其他语言译本，请联系：劳工标准与统计处、coloradolaborlaw.gov、cdle_labor_standards@state.co.us、303-318-8441 / 888-390-7936。