

《健康家庭和工作场所法案》（“HFWA”）：带薪休假权利

涵盖范围：所有 Colorado 州雇主必须提供带薪假期，无论其规模如何

- 所有雇员每工作 30 小时即可获得 1 小时带薪假期（“累计假期”），每年最多 48 小时。
- 雇员休假期间应按正常时薪领取工资，而雇主必须持续提供相关福利。
- 可转入下一年度使用的未用累计假期时间最多为 48 小时。
- 如需获得特定情况（工作时间不固定、非时薪支付工资等）的详细信息，请参阅《工资保护规则》3.5，7 CCR 1103-7。
- 公共卫生紧急状态（PHE）期间，可获得最多 80 小时的补充假期，直至 PHE 结束后 4 周。*

雇员可以使用累计假期满足以下安全或健康需求：

- (1) 存在无法工作的心理或身体疾病、外伤或健康状况（包括诊断或预防性治疗）；
- (2) 家庭暴力、性侵犯或刑事骚扰所致的健康、搬迁、法律或其他服务需求；
- (3) 照顾存在上述第（1）或（2）类状况的家庭成员；
- (4) 家庭成员去世后进行悼念、参加葬礼/追悼会，或财务/法律需要；
- (5) 因恶劣天气、停电/停暖/停水，或其他意外情况，雇员需要
 - (a) 撤离住所；或者 (b) 照顾学校或育儿场所关闭的家庭成员；或者
- (6) PHE 期间，政府官员关闭了工作场所，或者雇员子女的学校或育儿场所；

雇主条例（通知；证明文件；递增使用；隐私权；以及带薪休假记录）

- **书面通知和海报。** 雇主必须（1）向新雇员提供书面通知，且不得晚于其他入职文档/条例；以及（2）年底之前张贴最新版海报，并向现职雇员提供最新版书面通知。
- **“可预见性”休假通知。** 在雇员需要“可预见性”休假时应如何提供通知方面，雇主可采取“合理程序”要求其提供书面通知，但不能因为未遵守此类条例而拒绝带薪休假。
- **只有在连续休假超过四个（含）工作日（即雇员本来的工作天数，而不是日历日）时，雇主才可以要求雇员提供相关文件，证明其存在合理理由使用累计假期。**
- **使用累计假期时无需证明文件，**但可以在雇员返岗工作或离职时（以最早发生者为准）要求其提供这些文件。**PHE 休假无需任何文件。**
- **为了对雇员（或雇员家庭成员）的健康需求相关休假进行记录，**雇员可能需要提供：（1）医疗或社会服务提供方出具的证明文件，前提是雇员已经获得这些服务，而且雇员可以在合理的时间内获得该证明文件，且无需任何附加费用；或者（2）雇员本人出具的书面证明。
- **与家庭暴力、性侵犯或刑事骚扰有关的文件**可以是（1）上述来源（例如法律或庇护服务提供方）的文件或书面证明；或者（2）上述来源的文件或书面证明，或者相关法律文件（限制令、警察报告等）。
- **如果雇主有理由认为雇员文件存在缺陷，**则雇主必须：（A）在收到该文件或者雇员返岗工作或离职后七天内通知该雇员（以最早发生者为准）；（B）为该员工提供七天时间修正该缺陷。
- **递增使用。**根据雇主条例，员工可以按小时或六分钟递增方式使用这些假期。

- **雇员隐私权。**雇主不得要求雇员披露与 HFWA 有关的雇员（或其家人）健康或安全信息“详情”；此类信息必须被视为机密医疗记录。
- **记录必须按要求进行保管和提供。**雇主必须提供以下最新带薪休假文件：（1）雇员可以供使用的带薪假期；以及（2）雇员当前福利年已经使用的带薪假期，包括任何补充性 PHE 假期。雇员可以每月索要一次此类信息，或者在需要 HFWA 休假时索要这些信息。

报复或干涉 HFWA 权利

- **带薪休假不得计作可能导致解雇或其他负面措施的“缺勤”。**
- **雇员无需为其带薪休假期间的工作寻找“替工”或让同事帮忙。**
- **雇主不得因以下情况解雇、威胁雇员，或者使用其他方式报复或干扰雇员休假：**（1）雇员申请或使用 HFWA 假期；（2）雇员告知或协助他人行使 HFWA 权利；（3）雇员提交 HFWA 投诉；或者（4）雇员配合/协助调查 HFWA 违规行为。
- **如果雇员合理诚实的 HFWA 投诉、请求或其他行动不甚正确，**雇主无需予以同意或批准，但不得因此对该雇员采取任何不利措施。雇员可能因为滥用休假而面临相应的后果。

与健康/安全有关的受保护表达和检举（“PHEW”）： 员工有权表达与工作场所健康/安全有关的顾虑以及有权使用防护设备

涵盖范围：所有雇主和雇员，以及特定独立承包商

- “PHEW”不仅涵盖“雇主”和“雇员”，而且涵盖所有“负责人”（有至少 5 个独立承包商的雇主或企业）和“工人”（为“负责人”工作的雇员或独立承包商）。

员工有权反对工作场所的健康/安全违规行为：

- 针对以下行为进行报复或干预属非法行径：
 - (1) 针对工作场所违反政府健康或安全规则的行为，或者针对造成工作场所健康或安全重大威胁的情况对负责人、其他工人、政府部门或公众提出（包括非正式地提出）合理担忧；
 - (2) 反对或作证、协助或参与针对报复或干涉上述行为的调查或诉讼。
- 负责人无需解决工人提出的 PHEW 相关顾虑，但还是不能针对该员工提出此类顾虑而采取解雇或其他不利措施，只要此类顾虑出于合理真诚之目的。

工人有权使用自己的个人防护装备（“PPE”）：

- 只要符合以下条件，雇主必须允许工人自愿使用自己的个人防护设备（PPE）（口罩、面罩、手套等）：（1）与工作场所提供的装备相比，该 PPE 能够提供更好的保护效果；（2）该 PPE 获得政府卫生机构（联邦、州或地方）的推荐；（3）该 PPE 没有让工人无法工作。

投诉权利（根据 HFWA 和 PHEW 规定）

- 采用投诉或匿名提示方式向本科室举报违规行为，或者在用尽诉讼前补救措施之后向法院提出诉讼。

本海报是以下两项 Colorado 州工作场所公共健康法律的摘要：C.R.S. § 8-13.3-401 等（带薪休假）和 C.R.S. § 8-14.4-101 等（检举揭发健康和安全问题），包括本海报发布之日有效的修订内容。本海报不涵盖其他健康或安全法律、规则和命令，包括联邦《职业安全和健康法案》（OSHA）、“Colorado 州公共健康和环境部”（CDPHE）或当地公共卫生机构颁布的相关规定。请联系这些机构获取此类健康和信息安全。

*PHE 期间，员工因无法工作、接受检测、进行隔离、照顾存在此类状况的家人，以及其他相关需求而获得额外休假时间。目前没有正在执行的 PHE；如果发布某种健康紧急状态声明，我们将更新本海报。

本海报必须张贴在工人易于观看的地点、分享给远程工作人员、按需提供其他语言版本，并替换任何年度更新内容。

本海报为内容摘要，不得作为完整劳工法资讯之依据。针对所有规定、情况说明、翻译、问题或投诉，请联系：

Division of labor standards & statistics（劳工标准和统计局），ColoradoLaborLaw.gov, CDLE_labour_standards@state.co.us, 303-318-8441/888-390-7936。