



**健康家庭和工作场所法案 (“HFWA”)：带薪休假权**

**涵盖范围：拥有至少 16 名雇员的雇主需要根据 HFWA 提供带薪休假**

- 员工每工作 30 小时能获得一小时的带薪休假 (“累积休假”)，每年最多 48 小时。
- 公共卫生紧急事件 (PHE) 下享有最多 80 小时的额外休假，有效期至 PHE 结束后的四个星期。
  - 根据正常的工作时间和薪酬设定休假的累积率和休假补贴，在休假期间，权益保持不变。
- 最多 48 小时的未使用累积休假可以进入下一年度使用。
  - 特殊情况的管理详情 (非常规工作时间、非时薪制等)，请参见《7 CCR 1103-7》的工资保护规定3.5。

**员工可以将带薪休假用于下列安全或健康需要：**

- (1) 心理或生理疾病、受伤，或健康问题，造成无法工作的，包括诊断或预防护理；
- (2) 由于家庭暴力、性侵、犯罪骚扰而造成的健康、搬迁、法律或其他服务需要；
- (3) 有家庭成员正经受类别 (1) 和类别 (2) 中描述的情况；或
- (4) 在 PHE 期间，官方关闭工作场所，或关闭员工子女的学校或看护机构。

**在公共卫生紧急事件 (PHE) 期间，员工可以将额外的 PHE 休假用于下列需求：**

- (1) 由于在 PHE 期间暴露在传染疾病环境下、出现相关症状，或得到确诊，而需要自我隔离或从工作中排除的；
- (2) 寻求该类疾病的诊断、治疗或护理 (包括预防性护理) 的；
- (3) 由于健康状况可能增加感染该类疾病的几率，从而无法工作的；或
- (4) 照料符合类别 (1) 至类别 (3) 中情况的儿童或其他家庭成员的，或者子女的学校或护理机构由于 PHE 关闭的。

在 PHE 期间，员工仍然会累积最多 48 小时的累积休假，并能够在累积休假之前首先使用额外休假。

**雇主政策 (公告；证明文档；递增使用；隐私；带薪休假记录)**

- **书面通知或公告。** 雇主必须 (1) 向新员工发出通知，且不晚于其他入职文件/政策；并 (2) 在年末向现有员工展示更新的公告，并提供更新的通知。
- **“可预见”休假通知。** 雇主可以采用书面的“合理流程”，规定员工在“可预见”休假前提出通知，但是不能由于不符合该政策而拒绝带薪休假。
- **仅在休假超过连续四个工作日时，雇主可以要求证明文档来显示休假的正当理由** (即，员工应该工作的日子，并非自然日)。
- **带薪休假不要求证明文档**，但是可以在员工返回工作或隔离工作后 (按首先发生的为准) 能提供证明文档时要求提供。**对于 PHE 休假，不能要求提供任何证明文档。**
- **为了记录员工 (或员工家庭成员) 因健康相关需要而提出的休假**，员工可以提供：(1) 卫生或社会服务提供方的文件 (如果在合理的时间内，且无须任何额外费用就能获得服务和文件)；或 (2) 员工的书面解释。
- **为了记录员工 (或员工家庭成员) 因遭受家庭暴力、性侵、犯罪骚扰需要而提出的休假**，员工可以提供：上文 (1) 中的文件 (比如来自法律服务或收容服务提供方) 或上文 (2) 中的文件，或者是法律文件 (比如限制令或警方记录)。
- **如果雇主合理地认为员工的证明文件不充足**，雇主必须：(A) 在收到文件或员工返回工作或隔离工作后 (首先发生的为准) 七天内向员工发出通知，并 (B) 给员工提供至少七天时间来补充证明文件。
- **递增使用。** 根据雇主政策，员工可以以每小时或每六分钟递增的方式休假。
- **员工隐私。** 雇主不能要求员工透露员工 (或其家人) 的 HFWA 相关的健康或安全信息“详情”；这些信息必须作为保密医疗记录处理。
- **必须根据要求提供记录。** 雇主必须提供本年度员工 (1) 目前享有的和 (2) 已经使用的带薪休假时间，包括任何额外 PHE 休假。可以每月索取一次信息，或在需要 HFWA 休假时索取。

**报复或干涉 HFWA 权利**

- **带薪休假不能被计入“缺勤”，从而导致开除或其他不利于员工的措施。**

- 员工享受带薪休假时，不能被要求寻找“替代工人”或设法确保其工作能被完成。
- 对于符合下列情况的员工，雇主不能开除、威胁或以其他方式报复、干涉该员工的休假使用：(1) 要求或享受 HFWA 休假；(2) 告知或协助他人行使 HFWA 权利；(3) 提交 HFWA 投诉；或 (4) 合作或协助进行 HFWA 违规的调查。
  - **如果员工合理的、出于良好意愿的 HFWA 投诉、要求或其他活动并不正确**，那么雇主可以不同意或不授权，但是不能对员工作出报复性举动。员工可能面临不当使用休假而产生的后果。

**公共卫生紧急事件举报人法律 (“PHEW”)：  
工人表达工作场所卫生疑虑和使用防护设备的权利**

**涵盖范围：所有雇主和员工，以及某些独立承包商**

- PHEW 不仅仅涵盖了“雇主”和“员工”，而是涵盖了所有的“**委托人**” (至少拥有五名独立承包商的雇主或企业) 和“**工人**” (“委托人”处工作的员工或独立承包商)。

**对公共卫生紧急事件期间工作场所卫生/安全违规提出反对的工人权利：**

- 对公共卫生紧急事件期间发生的，或和公共卫生紧急事件相关的下列行为进行报复或干涉是非法的：
  - (1) **提出合理的疑虑**，包括非正式地向委托人、其他工人、政府、公众提出工作场所违反政府卫生或安全规定的行为，或显著的工作场所卫生或安全威胁；
  - (2) 在对上述行为的报复或干涉的调查或诉讼中**提出反对、作出证词、配合或参与调查**。
- 委托人无需解决工人和 PHEW 相关的疑虑，但是只要疑虑是合理的，并以良好意愿提出，委托人仍然不能以这个原因开除工人或对其采取其他报复性行为。

**工人使用其自有防护设备 (“PPE”) 的权利：**

- 如果 PPE (1) 能比工作场所配备的设备提供**更多保护**，或 (2) 由政府卫生部门 (联邦、州、本地) **推荐**，且 (3) 不会导致工人**无法工作**，那么必须允许工人**自愿穿戴其自有的 PPE** (面具、脸部护具、手套等)。

**投诉权利 (针对 HFWA 和 PHEW)**

- 违规行为可以以投诉或匿名举报的方式提交到相关部门，或在采取所有诉讼前补偿措施后提交到法院。

本公告总结了科罗拉多州工作场所公共卫生法律：SB 20-205 (带薪休假) 和 HB 20-1415 (举报和个人防护设备)。本公告不涵盖其他卫生或安全法律、规定和行政命令，包括联邦职业安全和卫生法案 (OSHA)、科罗拉多州公共卫生和环境部门 (CDPHE) 的法案，或当地公共卫生部门颁布的行政命令。请联系这些部门来获得相关的卫生和安全信息。

**本公告必须展示在工人可以轻易接触到的地方，和远程工作的工人共享，并在必要时提供英文版本以外的其他语言版本，并应该每年更换。  
要获得这些法律的完整版本，更详细的事实数据表，或对这些法律或其他劳动法律有任何问题、想要索取任何信息、有任何投诉的，请联系：  
劳工标准和统计部，coloradolaborlaw.gov, cdle\_labor\_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.**