

有关 COVID-19 的常见问题：雇员权利和雇主义务

总检察长的公平劳动部（FLD）收到了许多雇主和雇员有关 COVID-19 及其对工作场所的影响的问题。我们知道，对于雇主和雇员来说，这都是极其困难的时期。以下是一些常见问题的答案，以提供基本的指导。随着情况的变化，我们将继续更新此指南。

1. 问：什么是 CARES 法案？

答：作为联邦政府刺激立法的一部分，《新型冠状病毒援助，减免与经济安全法案》（“CARES 法案”）(2020 年)，公法 116-136，于 2020 年 3 月 27 日正式签署成为法律。

《CARES 法案》为因 COVID-19 疫情而面临财务困难的个人和小型企业提供一些经济和财政救济。

对于个人，法律规定：

- 补助符合条件的工人每周 600 美元的失业救济金
- 取消等待期，直接领取失业救济金
- 将领取失业救济金的期限延长 13 周
- 扩大可领取失业救济金的人群范围，包括兼职雇员，自雇人士和零工经济工人
- 将覆盖范围扩大到去年收入不足以符合领取州失业救济金资格的人群

《CARES 法案》的小企业营救计划部分提供：

- 向小型企业和非营利组织提供贷款豁免赠款，以维持其现有的劳动力并帮助其支付其他费用，例如房租，贷款和公用事业费用；
- 高达 100 亿美元的小型企业协会紧急补助金，用于提供高达 10,000 美元给小型企业以立即减轻其运营成本；
- 提供高达 170 亿美元用于小型企业偿还六个月现有的 SBA 贷款。

想要阅读《CARES 法案》，您可以浏览：<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/748/text>。

想要了解更多有关小型企业营救计划的信息，请访问美国商会，《新型冠状病毒援助，救济和经济安全法案》：小型企业需要了解的知识，网址为

<https://www.uschamber.com/co/start/strategy/cares-act-small-business-guide>。

2. 问：如果我因 COVID-19 失业，可以申请失业保险吗？

答：如果雇员被解雇（遣散或解雇）或部分失业，则有权申请失业保险金。在申请失业金之前，雇主不能强迫雇员使用所有挣来的病假时间。大多数因 COVID-19 失业的雇员应有资格获得失业保险金。申请失业保险金的人没有等待期，他们已因 COVID-19 失业。

请致电（617）626-6800 与失业援助处联系，或访问 www.mass.gov/how-to/apply-for-unemployment-benefits，以获得更多信息或申请福利。

3. 问：如果雇主临时解雇雇员，雇员在解雇当日是否有权获得全薪？

答：是的，当雇员被临时解雇时，他们有权在同一天获得其所有的工资，包括所有累计假期工资。如果雇员自愿同意保留累计的假期以备后用，尽管我们的办公室无法控制私人诉讼，但 AGO 不会对无法及时支付假期工资的行为采取执法行动。

如果雇主和雇员希望通过休假的方式继续雇佣关系，以便维持例如医疗保险，伤残保险，退休金和其他福利，根据工资法，我们办公室不会将其出于以上目的的行为视为解雇。因此，赚取和累计的假期工资无需在休假之日支付。但是，如果雇员希望离职，则所有赚取的工资必须在下一个正常发薪日全额支付。

如果雇主无法继续向雇员的福利计划供款，则我们办公室将考虑该事件发生的时间为解除雇佣关系的生效日期。雇员始终有权随时终止雇佣关系，并有权在下一个正常发薪日获得全额工资。

4. 问：如果公司因 COVID-19 关闭或产能减低，雇主可以向其雇员延迟支付工资吗？

答：不可以，雇主必须在雇员离职（停工）当天或支付期结束后的 6-7 天内向雇员支付工资，具体取决于雇员每周工作多少天。

5. 问：雇主是否可以要求因病重而无法工作的雇员离开工作岗位？

答：是的，雇主可以告诉雇员不要去上班。雇主如果生病也可以要求雇员离开工作岗位。在雇主让雇员离开之前，仍必须向雇员支付其上班时间的正常工资。如果雇员被要求留在家中，则可以申请失业保险金。根据新的联邦法律《家庭优先冠状病毒应对法》

(FFCRA)，雇员也可能有资格享受带薪病假。有关信息，请访问美国劳工部网站《家庭优先冠状病毒应对法：雇员带薪休假权利》，网址为：

<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>。在雇员使用 FFCRA 规定的紧急带薪休假之前，雇主不得要求雇员使用雇主提供的其他带薪休假。

6. 问：雇主是否可以要求雇员休假，因为该雇员或其家庭成员可能曾接触过 COVID-19，但公共卫生官员或医疗保健提供者并未建议或要求隔离？

答：是的，雇主可以告诉雇员不要去上班。我们鼓励雇主在这种情况下允许雇员使用已挣得的病假时间。

对于某些受薪雇员（即 EAP 豁免，salaried employee），在一个工作周内工作了部分时间，雇主必须支付雇员该工作周的全薪。另请参阅美国劳工部的 COVID-19 或其他突发公共卫生事件和《公平劳工标准法问答》，网址

<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>。

7. 问：尽管有 COVID-19 的顾虑，雇主是否可以要求雇员参加人数较多的活动，出差或回公司上班？雇员有资格使用病假吗？

答：所有雇主都应遵守联邦和州指南中有关旅行和社交距离限制的要求。如果雇员对执行任务感到不舒服，我们鼓励雇主在此公共卫生紧急事件中允许自由使用所挣的病假，休假或带薪休假，以支持雇员全面遵守卫生专业人员的建议。

8. 问：如果雇员因 COVID-19 无法工作，什么时候可以使用病假（EST）？

答：马萨诸塞州的大多数雇员有权每年赚取并使用长达 40 个小时的并且受工作保护的病假来照顾自己和某些家庭成员。雇员每工作 30 个小时必须至少获得一小时的病假。有关马萨诸塞州的病假时间概述，请访问：<https://www.mass.gov/info-details/earned-sick-time>。根据新的联邦法律《家庭优先冠状病毒应对法》（FFCRA），雇员也可能有资格享受带薪休假。有关信息，请访问美国劳工部网站《家庭优先冠状病毒应对法：雇员

带薪休假权利》，网址为：<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>。

情况	我是否可以使用病假时间?
公共卫生官员或医疗保健提供者 要求 雇员或其家庭成员隔离。	可以
公共卫生官员或医疗保健提供者 建议 雇员或其家庭成员隔离，雇员遵循该建议。	可以
孩子的学校因与 COVID-19 相关的问题而受到州或地方政府的命令关闭了，雇员因此错过了工作。	即使没有相关的要求，我们还是鼓励雇主在此公共卫生危机中允许雇员使用“病假时间”，“累计假期”或其他带薪假。另请参见 FFCRA 规定的扩大的家庭假期。FFCRA 假期的前 10 天可以是无薪的，雇员可以选择使用其他带薪休假，但雇主不得要求雇员替换任何此类带薪休假。

9. 问：如果因 COVID-19 暂时关闭企业，是否需要向雇员支付工资？

答：通常，**时薪雇员**不工作时无需支付工资。有一些非常特殊的例外，不在本常见问题解答的范围之内。如果您需要更详细的答案，请咨询律师。我们鼓励雇主允许雇员在这种情况下使用所挣得的病假时间。如果要求雇员留在家中，则可以申请失业保险金。

对于受 EAP 豁免加班费要求的**受薪雇员**：

- 如果企业停业**一整周**：如果雇员在该周内未执行任何工作，则无需支付工资。
- 如果企业仅在一周的一部分时间内关闭：则需要支付全额工资。雇主可能会要求雇员在公司停业一周的一部分时间里使用累计假期或其他带薪休假，以确保该周获得全薪。另请参阅美国劳工部的 COVID-19 或其他突发公共卫生事件和《公平劳工标准法》问答，网址为：<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>。

- 一般而言，工资待遇按周变动的受薪雇员在该周工作的话必须获得全额保证工资。

10.问：我是自雇人士，会对我提供任何帮助吗？

答：我们知道独立承包商和个体经营者会受到这场健康危机的影响，需要帮助。我们正在研究您作为自雇人士可能符合资格的福利。我们还与其他政府机构合作，并与立法者联系，倡导为受此健康危机影响的独立承包商和个体经营者提供福利。您可以在 [\[https://www.mass.gov/topics/health-social-services\]](https://www.mass.gov/topics/health-social-services) 上找到有关食物，现金和住房援助的信息。我们将更新此常见问题解答以便反映任何新进展。

根据新的《新型冠状病毒援助，减免与经济安全法案》（“ CARES 法案”），现在可以使用联邦援助。不符合常规失业救济金的马萨诸塞州居民现在可以在线申请新的大流行性失业援助（PUA）计划。

新的联邦 PUA 计划提供长达 39 周的失业救济金给由于 COVID-19 相关原因而无法工作，但没有资格获得常规或延长失业救济金的人。其中包括自雇人士，独立承包商，零工经济工人以及工作历史有限的人。申请人可以了解更多信息，请访问 www.mass.gov/pua。

11.问：我经营一家小型企业，我可以使用的哪些救济方案？

答：马萨诸塞州已获得[小型企业管理局（Small Business Administration）的灾难指定](#)，小型企业和非营利组织可以申请灾难援助贷款。这些贷款高达 200 万美元，企业的利率为 3.75%，非营利组织的利率为 2.75%。许多企业在马萨诸塞州签署了一份初始请愿书，以请求通过该指定。这不是一个申请表，您仍然需要向 SBA 填写一申请表。如果您未签署初始请愿书，则仍可以通过 SBA 申请贷款。该申请表格具有有关这些贷款要求的更多信息。

12.问：我听说有一项新的联邦法律给予雇员公共卫生紧急假和紧急带薪病假-我在哪里可以找到更多信息？

答：这项新法律，即《家庭优先冠状病毒应对法》（FFCRA），于 2020 年 4 月 1 日生效，其中包括影响许多雇员和雇主的公共卫生紧急假和紧急带薪病假的规定。

FFCRA 为符合资格的雇员提供最多 12 周的公共卫生紧急假期。这些雇员需要照顾学校或者托儿中心因与 COVID-19 相关的公共卫生紧急情况而停课或无法提供托儿服务的孩子而无法工作。假期的前十天可能不带薪，其余时间必须支付薪水。雇员可以选择（但不要求）在这十天的等待期内使用其他类型的带薪假期。

FFCRA 还为因与 COVID-19 相关的特定原因而无法工作并且符合资格的全职雇员提供最多 80 小时的紧急带薪病假。兼职雇员有权获得紧急带薪病假但需根据其两周内的平均工作时间。在雇员使用 FFCRA 规定的紧急带薪病假之前，雇主不得要求雇员使用雇主已经提供的其他带薪假。

FFCRA 的公共卫生紧急假和紧急带薪病假规定适用于大多数雇员少于 500 人的雇主。但是，雇用医疗保健提供者或紧急响应者的雇主可以选择将此类雇员排除在此假期的资格范围之外。此外，雇员人数少于 50 名的雇主可能在有限的情况下有资格获得豁免。

有关 FFCRA 的更多信息（包括雇员是否有资格获得 FFCRA 休假，雇主是否受 FFCRA 涵盖以及如何计算符合资格雇员的薪酬），请访问以下美国劳工部（USDOL）的指导文件）：

- FFCRA 问题与解答：<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>
- FFCRA 雇员带薪休假权利：<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>
- FFCRA 雇主带薪休假要求：<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employer-paid-leave>

13. 问：FFCRA 与马萨诸塞州病假法有何不同？

答：大多数的马萨诸塞州雇员有权每年争取并使用最多 40 个小时的受工作保护的病假来照顾自己和某些家庭成员。

雇员每工作 30 个小时必须至少获得 1 个小时的病假。如果有资格获得 FFCRA 假和马萨诸塞州的病假，雇员可以选择先使用 FFCRA 假，并保存马萨诸塞州的病假供以后使用。

要了解有关马萨诸塞州的病假法的更多信息，请访问总检察长办公室的法律概述，网址为 https://www.mass.gov/files/documents/2018/09/21/est_faq_1.pdf。要了解根据《马萨诸塞州病假法》所规定并与 COVID-19 相关的雇主义务的更多信息，请访问总检察长办

公室有关 COVID-19 的指导文件 <https://www.mass.gov/service-details/frequently-asked-questions-about-covid-19-employee-rights-and-employer-obligations>。

14. 问：谁执行 FFCRA，如果有疑问我应该与谁联系？

答：USDOL 的工资和工时部负责管理和执行 FFCRA 的新带薪休假要求。如有任何疑问，请致电 1-866-487-9243 与 USDOL 联络或访问 www.dol.gov/agencies/whd。

15. 问：我从事非必要的工作，但是我的老板希望我重返工作岗位进行维护，或者清洁工作，或者完成线上或者电话订单。我是否必须回去工作或者冒着失去失业金的风险？

答：雇主可能要求雇员重返工作岗位，即使他们不向公众开放。但是，除非企业遵循 <https://www.mass.gov/info-details/covid-19-essential-services-faqs> 提供的最新指南，否则雇员不得前往任何实体营业场所，并且不得在现场进行商业活动。您必须收到所有工作时间的工资。如果您有健康和安全方面的顾虑，请参考带薪休假选项，合理的住宿条件和失业保险资源，上述信息都包含在 www.mass.gov/service-details/rights-for-quarantined-essentialworkers。有关您的雇主应如何保证雇员的安全，请参阅疾病预防控制中心的《企业和雇主对 COVID-19 的规划和响应》临时指南。

16. 问：我已获准领取大流行性失业救济金 (PUA) 福利，并正在领取救济金，但救济金突然停止。我应该怎么做？

答：根据失业援助部 (DUA) 的说法，PUA 福利的中断可能是由于您的身份问题或欺诈行为导致的。您应该登录您的大流行性失业在线帐户，并在您的申请中提交/附上两种身份证明。您必须同时提交两份证明。这些文件必须有效，清晰，可辨认且未被更改的，您必须提供每份证件的正面和背面的照片。如果您对此过程有任何疑问，请致电 (877) 626-6800 与 DUA 客服中心联系。DUA 接受的文件包括：

- 政府签发的文件，上面印有您的社会安全号码。通常，这是您的社会安全卡。如果您没有社会安全卡原件，则可以提供另一张由政府签发的文件，上面印有您的姓名和完整的社会安全卡号码，例如 W-2 或 1099 表格。另外，您也可以向社会安全局申请补发社会安全卡，网址是：<https://ssa.gov/ssnumber/>。
- 您的驾驶执照，身份证件，护照或其他政府签发的文件，其中包括您的正式照片，姓名和出生日期。如果您没有这些文件的其中一样，并且您未满 18 岁，则带照片的高中身份证明副本就足够了。如果政府签发的文件与申请救济金时使用的地址不符，建议您提供最新的帐单或另一份证明您地址的文件。有效日期为 2020 年 3 月 8 日或之后的文件都将被接受。有效日期为 2020 年 3 月 8 日之前的文件将不被接受。

17. 问：我收到了失业援助部（DUA）的一封信，要求核实我的身份，但我从未申请过失业救济金。我该怎么办？

答：作为全国性失业救济金欺诈计划的一部分，犯罪团伙正在使用窃取的个人信息进行欺诈。如果您认为有人利用您的身份虚假申报失业救济金，请访问 DUA 网站了解如何举报欺诈行为和保护您的个人信息。

18. 问：我住在马萨诸塞州，但在另一个州工作。我是否必须填写网上的马萨诸塞州旅行表格，并按照州长的旅行令遵守检疫和检测要求？

答：根据州长旅行令，所有在 2020 年 8 月 1 日凌晨 12:01 之后进入马萨诸塞州的 18 岁以上的个人或无人陪伴的未成年人必须填写并提交在线马萨诸塞州旅行表，除非该个人符合特定的豁免。工人的豁免包括：

- 上班或上学的通勤人员：至少每周定期到马萨诸塞州以外的固定地点上学或工作的人，或至少每周定期到马萨诸塞州的固定地点上学或工作的人；但无论哪种情况，该例外情况仅适用于往返于该人的住所和工作或学校的地方。因个人或休闲原因而前往非本州的任何地方的工人或学生，不能依靠这项豁免。
- 提供关键基础设施服务的工人：进入马萨诸塞州以执行联邦网络安全和基础设施安全局发布的版本 3.1 清单中指定的关键基础设施的工人，在往返或工作期间可免于隔离。在到达后的前 14 天，当工人不在工作或通勤时，必须进行隔离。更多信息可以在这里找到：<https://www.cisa.gov/publication/guidance-essential-critical-infrastructure-workforce>。因个人或休闲原因往返马萨诸塞州的工人不能依靠这项豁免。

19. 问：我的工作需要到外州旅行出差。老板给我分配任务，然后我去被分配的地方。这是否违反州长的旅行令？

答：强烈不鼓励雇主要求或允许到非低风险州进行与商务相关的旅行，如 <https://www.mass.gov/info-details/covid-19-travel-order#lower-risk-states> 上的地图所示。准许雇主支付或报销前往非低风险州的雇主应采取措施确保雇员遵守旅行令。雇主也应强烈劝阻其雇员到非低风险目的地进行休闲旅行。

20. 问：如果我对州长的旅行令有疑问，投诉或反馈，该怎么办？

答：个人应联系马萨诸塞州公共卫生局或当地卫生委员会。