

麻省 COVID-19 紧急带薪病假 - 通知给员工们

生效于星期五,2021 5 月 28 日和直到 2021 年 9 月 30 日,或者等到用尽了 The Commonwealth 确定的\$ 75 万基金, 采取任何一个较早的情况, 雇主必须提供给麻省员工们紧急带薪病假按照如下的原因.

请假的理由

麻省的雇主们必须提供紧急带薪病假给相关 COVID-19 而无法工作的员工们:

(1) 员工需要:

- (i) 自我隔离并照顾自己,因为他们已被诊断出患有 COVID-19;
- (ii) 获得 COVID-19 症状的医疗诊断,护理或治疗; 或者
- (iii) 恢复 COVID-19 免疫接种;

(2) 员工需要照顾家庭成员¹,成员:

- (i) 由于 COVID-19 的诊断,必须自我隔离; 或者
- (ii) 需要医疗诊断 COVID-19,护理或治疗;

(3) 当地,州份或联邦公职人员,有管辖权的卫生当局或医疗保健提供给员工相关隔离令或类似的案件;

(4) 当地,州份或联邦公职人员,有管辖权的卫生当局或医疗保健提供给员工需要照顾家庭成员相关隔离令或类似的案件, 或者

(5) 员工因 COVID-19 症状而无法工作,继续在办公室外工作 .

需要注意的是,在一般情况下, 雇主们不应该要求员工使用其他类型的带薪休假在他们使用 COVID-19 紧急带薪病假之前. 同样,雇主们不得要求员工找替代工人在 COVID-19 紧急带薪病假期间.

休假金额

(1) 雇主们必须提供 40 小时的 COVID-19 紧急带薪病假 给每周工作 40 小时或以上的员工们.

¹ "家庭成员"的定义,麻省带薪家庭和医疗休假法案 (MGL c. 175M) 中的定义, 雇员的配偶、同居伴侣,子女, 父母,孙子女,祖父母或兄弟姐妹,配偶的父母 或雇员的同居伴侣,或站代父母如果员工是未成年人 .

(2) 对于每周定期工作少于 40 小时的员工们,雇主们必须提供该员工们每周平均工作小时相等的假期.

(3) 对于每周安排和每周工作时间不同的员工们, 雇主们必须提供等于该员工们在过去 6 个月内每周工作小时表的平均小时假期.

(4) 如果员工们具有可变时间表但他/她没有工作 6 个月, 雇主们必须提供等于雇员们在受雇时合理预期每周工作的小时假期.

(5) 雇主们需要为每位员工们支付的最高金额以及雇主们可以为任何一名员工寻求报销的最高金额为 850 美元 (包括福利&成本) .

员工们请求休假

任何雇主们希望从 The Commonwealth 获得报销, 或为员工们提供 COVID-19 麻省紧急带薪病假的费用必须要求其员工们以书面形式提交 COVID-19 紧急带薪病假申请. 因此, 雇主们应规定一份表格², 要求雇员们为所有请求提供以下信息:

- (1) 雇员姓名;
- (2) 申请和休假的日期;
- (3) 一份关于员工申请休假的 COVID-19 相关原因的声明和书面支持; 和
- (4) 一份声明和书面支持由于 COVID-19 相关原因, 员工无法工作或在办公室外工作.

对于基于隔离令或自我隔离建议的休假请求, 员工们的声明还必须包括:

- (1) 下令进行隔离的政府实体的名称或建议进行自我隔离的医疗保健提供者的名称; 和
- (2) 如果接受隔离或建议自我隔离的人不是雇员, 该人的姓名以及与雇员的关系.

雇主们必须处理健康信息根据适用的州和联邦法律, 将员工或员工的家人视为机密医疗记录, 未经员工明确许可, 雇主们不得披露此类信息给任何第三方人士.

雇主们还应收集和保留以下信息, 以备申请报销:

- (1) 雇员的社会安全号码或税号码;
- (2) 雇主们的 EIN 号码相关员工休假的职位;

²正在立一个标准表格, 表格将被贴在 mass.gov 雇主选项

(3) 不符合联邦税收抵免资格的休假时间（以小时计算）和休假期间支付的工资；并且不根据任何其他政府计划或法律支付方式；

(4) 适用于休假员工的福利；和

(5) 员工们正常工作的小时，或 (A) 如果员工没有固定时间表，该员工在休 COVID-19 麻省紧急带薪病假之前的 6 个月内每周工作的时间，包括该员工休任何类型假期的时间，或 (B) 如果雇员没有工作超过 6 个月，工作的小时等于雇员在雇佣时的合理预期每周平均小时。

禁止报复条款

在管理 COVID-19 紧急带薪病假时，雇主们不得干涉员工使用 COVID-19 紧急带薪病假，或报复员工行使该计划规定的权利。特别来说，雇主们不得：

(1) 干扰、限制或拒绝员工采取 COVID-19 紧急带薪病假；包括，但不限于，对使用 COVID-19 紧急雇员有任何负面因素，例如：评估表现、晋升、纪律处分或终止

(2) 对使用 COVID-19 紧急带薪病假的员工进行纪律处分或采取任何其他不利行动；或者

(3) 对员工采取任何不利行动，因为该员工反对被认为违反本计划的做法，或因为该员工支持另一名员工行使权利，包括但不限于：

(i) 立案诉讼，或提起或促使提起任何诉讼；

(ii) 提供或准备提供有关的任何调查或诉讼的任何信息；或者

(iii) 作证或准备在任何调查或诉讼中作证。