

**官方通知**  
(张贴在员工可以轻松阅读的地方)

**2008 年累计病假和安全假法案**

(本海报包含 2013 年带薪病假和安全假修订法的规定, 该法律自 2014 年 2 月 22 日起生效)

要求哥伦比亚特区的雇主为员工本人或家庭成员的疾病或医疗约诊以及因家庭暴力或性虐待而缺勤的员工提供带薪休假。

**雇主必须遵守该法案**

根据 2008 年累计病假和安全假法案, 哥伦比亚特区的所有雇主必须向每位员工提供带薪休假, 包括餐厅、酒吧、临时工、职业介绍公司和兼职员工。

**累计假期开始日期**

带薪休假在雇佣开始时累计, 但前提是累计假期无需在 2008 年 11 月 13 日之前开始, 且雇主无需允许在 2014 年 2 月 22 日之前为小费餐厅或酒吧员工累计带薪休假。

带薪休假在雇主确定的工资周期内累计。

**获取带薪休假**

员工必须获准在雇主处工作 90 天后使用带薪休假。如果休假原因不可预见, 员工可以在临时使用休假。

**累计小时数**

带薪休假的累计取决于业务类型、雇主拥有的员工数量以及员工工作小时数。对于餐厅或酒吧拿小费的员工, 无论雇主有多少员工, 每个拿小费的员工每工作 43 小时必须至少累计一 (1) 小时, 每个日历年最多五 (5) 天, 并按照哥伦比亚特区的最低工资付薪。对于所有其他雇主, 请使用以下图表:

如果雇主有...	员工至少累计...	不得超过...
100 名或更多员工	每工作 37 小时累计 1 小时	每个日历年 7 天
25 至 99 名员工	每工作 43 小时累计 1 小时	每个日历年 5 天
少于 25 名员工	每工作 87 小时累计 1 小时	每个日历年 3 天

**未使用的休假**

根据该法案, 员工累计的带薪病假每年都会结转。雇主不必在雇佣终止或辞职时向员工支付未使用的带薪病假费用。

**员工保护**

根据该法案, 声称有权获得带薪病假或提供信息或帮助执行该法案的员工将受到保护, 不会遭到报复。

**执行**

DC 就业服务部工资工时办公室可以调查可能的违规行为, 访问雇主记录, 执行带薪病假要求, 命令恢复因主张带薪病假权利而被解雇的员工的职务, 命令支付非法扣留的带薪病假的薪资, 并处以罚款。故意违反法案要求的雇主应被判处民事罚款, 首次违规罚款一千美元 (\$1,000), 第二次违规罚款一千五百美元 (\$1,500), 第三次及后续违规罚款两千美元 (\$2,000)。

**提出投诉或了解更多信息**

如需索取该法案的全文、获取该法案相关规则的副本、接收翻译成其他语言的法案或提出投诉, 请浏览 [www.does.dc.gov](http://www.does.dc.gov), 拨打 (202) 671-1880 致电工资时薪办公室, 或前往 4058 Minnesota Avenue, N.E., Suite 3600, Washington, D.C. 20019。

投诉应在投诉所依据的事件后三 (3) 年内提出, 除非雇主未发布该法案的通知。