



City & County of San Francisco Public Health Emergency Leave

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily.

Effective April 17, 2020, businesses with 500 or more employees worldwide must provide up to 80 hours of paid Public Health Emergency Leave to each employee who performs work in San Francisco. This paid leave is in addition to any paid time off, including paid sick leave under the San Francisco Paid Sick Leave Ordinance, that the employer offered or provided to employees on or before April 17, 2020, except that employers that voluntarily provided additional paid leave in response to the COVID-19 outbreak may count that leave toward the required Public Health Emergency Leave. Employees may use this leave when they are unable to work (or telework) due to the following:

- (1) The employee is subject to an individual or general government quarantine or isolation order related to COVID-19, including shelter-in-place orders.

This includes an employee who is a member of a "vulnerable population," which include people who are (1) 60 years old and older; (2) have certain health conditions such as heart disease, lung disease, diabetes, kidney disease, and weakened immune systems; or, (3) who are pregnant or were pregnant in the last two weeks.
- (2) The employee has been advised by a health care provider to self-quarantine.
- (3) The employee is experiencing symptoms associated with COVID-19 and seeking a medical diagnosis.
- (4) The employee is caring for a family member who meets one of the categories listed above.
- (5) The employee is caring for a family member if that person's school or place of care has been closed, or the care provider of that person is unavailable, due to the Public Health Emergency.
- (6) The employee is experiencing any other substantially similar condition specified by the Local Health Officer or federal law.

The leave is in effect only during the local emergency. Employers are not required to pay out any unused leave. Employers of health care providers and emergency responders may limit this leave to where the employee has been advised by a health care provider to self-quarantine or is experiencing symptoms of COVID-19.

Employers may require employees to identify the basis for requesting Public Health Emergency Leave, but may not require the disclosure of health information or other documentation such as a doctor's note. Employees who assert their rights to receive Public Health Emergency Leave are protected from retaliation. The City can investigate possible violations, shall have access to employer records, and can enforce the paid leave requirements by ordering reinstatement of employees, payment of paid leave unlawfully withheld, and payment of penalties.

If you have any questions, please contact the Office Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6271, email us at PSL@sfgov.org, or visit www.sfgov.org/olse.

Additional paid leave, other job-protected leave, and benefit programs include paid leave through the U.S. Department of Labor (dol.gov) and unemployment and disability benefits through the California Employment Development Division (edd.ca.gov) and the California Department of Fair Employment and Housing (dfeh.ca.gov).



三藩市公共衛生緊急休假

有关雇主必須張貼在員工容易看見的地方

從2020年4月17日開始，在全球擁有500名或以上員工的企業必須為在三藩市工作的每位員工提供最多80小時的帶薪公共衛生緊急休假。該帶薪休假是其他任何帶薪休假（包括《三藩市帶薪病假條例》規定的帶薪病假）之外的額外帶薪休假，由雇主在2020年4月17日或之前向員工提出或提供。如因新型冠狀病毒（COVID-19）疫情已經自願提供了額外帶薪休假的雇主，其額外提供的帶薪休假可計入此規定的公共衛生緊急休假內。

員工由於以下原因而無法工作（或遠程辦公）時可以使用此假期：

- (1) 該員工受新型冠狀病毒(COVID-19)相關的個人或政府隔離令包括居家抗疫令的限制。其中包括屬於“弱勢群體”的員工：(1) 60歲及以上；(2) 患有某些疾病，例如心脏病、肺病、糖尿病、腎病和免疫力低下；或者，(3) 現在懷孕或在過去兩周曾懷孕。
- (2) 該員工已被醫療服務提供者建議進行自我隔離。
- (3) 該員工出現與新型冠狀病毒(COVID-19)相關的症狀並正在尋求醫療診斷。
- (4) 該員工正在照顧符合上述類別之一的家庭成員。
- (5) 該員工因公共衛生緊急事件而正在照顧因學校或護理場所關閉或者找不到看護者的家庭成員。
- (6) 該員工正在經歷當地衛生官員或聯邦法律規定的任何基本相似的情況。

該休假僅在當地的緊急情況下有效。雇主不需要支付任何未使用的休假。醫療服務提供者和緊急救援服務的雇主可以限制員工在被要求進行自我隔離或出現新型冠狀病毒(COVID-19)症狀的時期才可使用此休假。

雇主可以要求員工說明申請公共衛生緊急休假的原因，但不可以要求披露健康信息或其他文件，例如醫生的假條。雇主對維護權力獲得公共衛生緊急休假的員工不得進行報復。市府可以調查可能的違規行為及有权獲取雇主記錄並可以通過命令讓員工復職、支付非法扣留的帶薪休假和罰款來執行緊急休假的规定。

**如果你有任何問題，請致電 (415) 554-6271 與勞工標準執行辦公室(OLSE)聯繫，
或電郵至 PSL@sfgov.org，或查閱網站 www.sfgov.org/olse。**

美國勞工部(dol.gov)還提供額外帶薪休假及受工作保護的休假和福利計劃包括其他帶薪休假，以及加州就業發展部(edd.ca.gov)和加州公平就業與住房部(dfeh.ca.gov)也提供失業和殘障福利。



Licencial De Emergencia De Salud Pública De San Francisco

Los empleadores cubiertos deben publicar este aviso donde los empleados puedan leerlo fácilmente.

A partir del 17 de abril de 2020, las empresas con 500 o más empleados en todo el mundo deben proporcionar hasta 80 horas de Licencia de Emergencia de Salud Pública remunerada a cada empleado que realiza trabajo en San Francisco. Esta licencia remunerada es adicional a cualquier tiempo libre remunerado, incluyendo la licencia por enfermedad remunerada bajo la Ordenanza de Licencia por Enfermedad Remunerada de San Francisco, que el empleador ofreció o proporcionó a los empleados antes del 17 de abril de 2020, excepto que los empleadores que voluntariamente proporcionaron licencia remunerada adicional en respuesta al brote de COVID-19, puede contar esa licencia como parte de la Licencia por Emergencia de Salud Pública obligatoria. Los empleados pueden usar esta licencia cuando no pueden trabajar (o teletrabajar) debido a lo siguiente:

- (1) El empleado está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento individual o general del gobierno relacionada con COVID-19, incluyendo órdenes de refugio en el lugar.

Esto incluye a un empleado que es miembro de una "población vulnerable", que incluye a personas que (1) tienen 60 años o más tienen ciertas afecciones de salud como enfermedades cardíacas, pulmonares, renales, diabetes, y sistema inmune debilitado; o que están embarazadas o estuvieron embarazadas en las últimas dos semanas.

- (2) El empleado ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica que se ponga en cuarentena.
- (3) El empleado experimenta síntomas asociados con el COVID-19 y busca un diagnóstico médico.
- (4) El empleado está cuidando a un familiar que se encuentra en una de las categorías antes mencionadas.
- (5) El empleado está cuidando de un familiar si la escuela o el lugar de atención de esa persona ha sido cerrado, o el proveedor de atención de esa persona no está disponible, debido a la Emergencia de Salud Pública.
- (6) El empleado está experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar especificada por el Oficial de Salud Pública Local o la ley federal.

La licencia es vigente sólo durante la emergencia local. Los empleadores no están obligados a pagar el tiempo de licencia no utilizado. Los empleadores de proveedores de atención médica y personal de respuesta a emergencias pueden limitar esta licencia a donde un empleado haya sido aconsejado por un proveedor de atención médica que se ponga en auto-cuarentena o experimente síntomas del COVID-19.

Los empleadores pueden exigir a los empleados que identifiquen el motivo de la solicitud de una Licencia de Emergencia de Salud Pública, pero no deben exigir la divulgación de información de la salud ni otra documentación como una nota médica. Los empleados que afirman sus derechos de recibir Licencia de Emergencia de Salud Pública están protegidos contra represalias. La Ciudad podrá investigar posibles violaciones, tendrá acceso a los registros del empleador y podrá hacer cumplir los requisitos de licencia remunerada ordenando la reincorporación de los empleados, el pago de la licencia remunerada retenida ilegalmente y el pago de multas.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con la Oficina de Normas Laborales (OLSE) al (415) 554-6271, envíenos un correo electrónico a PSL@sfgov.org, o conéctese a www.sfgov.org/olse.

Los programas de licencia remunerada adicional, otras licencias protegidas de empleo, y programas de beneficios incluyen la licencia remunerada a través del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (dol.gov) y los beneficios de desempleo e incapacidad a través de la División de Desarrollo del Empleo de California (edd.ca.gov) y el Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California (dfeh.ca.gov).