

# 新增 COVID-19/冠状病毒休假



——《哥伦比亚特区家庭和医疗休假法》(DCFMLA) 之临时“新增 COVID-19/冠状病毒休假”

工作场所海报——更新于 2022 年 1 月 14 日

本 COVID-19/冠状病毒休假通知适用于在哥伦比亚特区拥有 20 名或以上雇员的雇主。

生效日期：2021 年 11 月 5 日

## 主题

- 自 2021 年 11 月 5 日开始，雇员，如已为拥有 20 名或以上雇员的雇主工作满 30 天，则可因下列原因之一休新增 COVID-19/冠状病毒假，时长最多至 16 周（《哥伦比亚特区法典》(D.C. Code) 第 32 篇第 502.01 节，2021 年 11 月 18 日批准版本）：
  - 检测结果呈阳**——如果雇员 COVID-19/冠状病毒检测呈阳，或正在照顾与雇员同住的家庭成员或个人，且该家庭成员或个人 COVID-19/冠状病毒检测呈阳，则必须根据卫生部的指导方针进行隔离
  - 隔离或检疫隔离**——如果雇员得到医疗保健提供者建议或雇主指示，要求雇员因 COVID-19/冠状病毒（包括因雇员或与雇员同住人员为罹患 COVID-19/冠状病毒重疾的高危人群）而进行隔离或检疫隔离
  - 照料他人**——如果雇员必须照顾家庭成员或与雇员同住的个人，且该家庭成员或个人根据卫生部的指导、医疗保健提供者的建议、或家庭成员或个人的学校或托儿所的命令或政策，现正进行隔离或检疫隔离
  - 托儿所关闭**——如果雇员必须照看孩子，且孩子的学校停课或托儿所关闭，或者由于 COVID-19/冠状病毒原因，托儿所无法为雇员提供服务。
- 证明**——雇主可以要求提供合理的需求证明，例如：
  - 注明日期的检测结果
  - 医疗保健提供者签署并注明日期的声明
  - 卫生部指南副本和表明需遵守规定的证明文件
  - 托儿所政策副本或托儿所的书面声明。
- 提前通知**——在可能的情况下，雇员必须提前通知，或在需要请假后尽快通知。
- 不带薪休假**——新增 COVID-19/冠状病毒休假为不带薪休假，但雇员可以使用累积的带薪休假，并可计入 16 周应享待遇。
- 惩罚**——每次违反 COVID-19/冠状病毒休假规定，可致罚款 \$1,000 美元，以及《哥伦比亚特区法典》第 32 篇第 509 节规定的损害赔偿。
- 生效日期**——新增 COVID-19/冠状病毒休假从 2021 年 11 月 5 日起生效。

(接下页)

## 雇主张贴海报要求

---

所有在哥伦比亚特区拥有 20 名或更多雇员的雇主，必须在显眼地方张贴并保留此新增 COVID-19/冠状病毒休假通知。故意不张贴此通知的雇主，可能会被勒令为其未张贴此通知每一天支付最高 \$100 美元的罚款。

## 常见问题

---

人权办公室 (OHR) 已发布有关新增 COVID-19/冠状病毒休假规定的解释指南，并对常见问题进行了解答，可在此查阅：  
[ohr.dc.gov/page/OHRGuidance](https://ohr.dc.gov/page/OHRGuidance)。

### 投诉违规行为

如果您认为根据该法规，雇主非法拒绝了您的“新增 COVID-19/冠状病毒休假”、家事假、医疗假，或者对您进行了报复，您可以在事件发生后一年内向人权办公室 (OHR) 提出投诉。

如需提出投诉，请访问 [ohr.dc.gov](https://ohr.dc.gov)。有关 OHR 流程的问题，也可以通过电话