



李静远

Jli@swsslaw.com

619.238.4824

Solomon
Ward
Attorneys at Law

Solomon
Ward
Seidenwurm &
Smith LLP



在这个艰难时期，自己、家人和社区的安全与福祉应该是我们个人的头等大事。在我们尊贵的客户您也试图探索危机和政府对策的法律影响（尤其是在就业方面）之际，我们为《家庭首次冠状病毒应对法》（“FFCRA”）中的《紧急家庭和病假扩展法》（“EFMLA”）和《紧急带薪病假法》（“EPSLA”）做了一个简短的摘要。关于 FFCRA 的有用的情况介绍和常见问题解答已由劳工部发布，可以在这个链接找到：
<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>。

《紧急家庭和病假扩展法》常见问题解答

《紧急家庭和病假扩展法》（“EFMLA”）– 该法规于 2020 年 4 月 1 日生效，并将一直有效到 2020 年 12 月 31 日。雇主将以可退还的税收抵免的形式获得偿还根据该法规做出的任何付款。

适用于哪些人？

EFMLA 适用于雇用少于 500 名雇员的所有雇主。它适用于在休假开始前至少 30 天受雇于适用雇主的所有雇员。请注意，劳工部长将发布有关小型雇主（少于 50 名雇员）在“实施此类要求会损害企业的持续经营能力”的情况下可以在 EFMLA 中寻求豁免的情况的指导方针。

何时可以休 EFMLA 假？

在请假开始前至少受雇 30 天的雇员，由于学校或托儿所关闭而需要照顾未满 18 岁的儿子/女儿而无法工作（或远程办公）时，可以休长达 12 周的受保护工作假期。

雇员是否可以间歇性休 EFMLA 假？

是的，但前提是雇主同意。仅当雇员和雇主同意间歇性时间表时才允许间歇性休 EFMLA 假。

EFMLA 假是否带薪？

在有工作保障的 12 周假期中，只有前 10 天是无薪的。在请假的无薪部分期间，雇员可以选择使用任何累积带薪假来取代部分或全部无薪期间。在为期 10 天的休假后，休假按雇员正常薪酬的三分之二（2/3）支付，但不超过每天 200 美元和合计 10,000 美元。兼职或不定期工作的雇员根据过去六个月的平均工作小时数支付。

如何计算雇员的正常薪酬？

雇员的正常薪酬是根据《公平劳动标准法》（“FLSA”）计算的，通常包括所有就业报酬。就 FFCRA 而言，正常薪酬是根据休假前六个月内雇员的正常薪酬的平均值计算得出的。正常薪酬也可以通过将六个月期间的正常薪酬部分的所有报酬相加，然后除以同一时期内所有实际工作时数得出。

有通知要求吗？

是的，雇主必须发布[此项通知](https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-poster-questions)。该通知必须张贴在场所的显眼位置，并且应通过电子邮件发送或张贴到供远程工作的雇员使用的内部或外部网站。有关通知要求的其他信息，可以在这个链接找到：<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-poster-questions>。

雇员有权复职吗？

拥有 25 名或以上雇员的雇主将具有与 FMLA 相同的义务，让根据 EFMLA 休假的任何雇员重返同一或同等工作岗位。但是，在 EFMLA 期间，如果由于公共卫生突发事件导致的经济衰退或其他情况导致休假雇员的职位不复存在，则雇员人数少于 25 名的雇主通常被排除在此要求之外。此排除条件规定雇主必须做出合理的尝试，使雇员重返同等职位，并要求雇主在雇员休假后尝试使雇员重返工作长达一年。

如果雇员在过去 12 个月内已经休了 FMLA 假，他们是否有资格休 EFMLA 假？

是的，但是只允许雇员休可用的剩余假期。如果雇主在 2020 年 4 月 1 日之前属于 FMLA 的适用对象，则雇员是否有资格休 EFMLA 假取决于雇主在 FMLA 假使用的 12 个月内已

经休了多少假。雇员在 12 个月内总共可以休 12 个工作周的 FMLA 或 EFMLA 假。如果在雇主确定的当前 12 个月中，雇员根据 FMLA 休了 12 个工作周（但不是全部）的假，则雇员可以休可以使用的剩余假期。如果雇员在这 12 个月内已经休了 12 个工作周的 FMLA 假，则该雇员不能根据 EFMLA 休额外的假。

《紧急带薪病假法》常见问题解答

《紧急带薪病假法》（“EPSLA”）– 该法规于 2020 年 4 月 1 日生效，并将一直有效到 2020 年 12 月 31 日。根据该法规向雇员支付的任何款项，将以可退还税收抵免的形式偿还给雇主。

适用于哪些人？

EPSLA 也适用于雇用少于 500 名雇员的所有雇主。该法规适用于所有雇员，无论工作了多长时间或多少小时。劳工部长将发布有关小型雇主（少于 50 名雇员）在“实施此类要求会损害企业的持续经营能力”情况下可以寻求免除 EPSLA 某些规定的指导方针。

可以提供多少小时的带薪病假？

全职雇员（通常计划每周工作 40 个小时或以上）立即获得 80 个小时的带薪病假。兼职雇员（通常计划每周工作少于 40 个小时）所获得的小时数等于他们在两周内平均工作的小时数。带薪病假不会结转到第二年，并且在解雇时无需支付。请注意，根据 EPSLA 授予的带薪病假是在根据州或地方带薪病假条例授予雇员的带薪病假之外的。

雇员可以根据什么原因休 EPSLA 规定的带薪病假？

如果雇员符合以下条件，则可以按照本法规休带薪病假：

1. 受与 COVID-19 相关的联邦、州或地方检疫或隔离令制约；
2. 由于 COVID-19 的问题，由医疗保健提供者建议自行检疫；
3. 出现 COVID-19 症状并寻求医疗诊断；
4. 照顾由于 COVID-19 问题受联邦、州或地方检疫或隔离令约束的个人，或由医疗保健提供者建议自行检疫的个人；
5. 如果孩子的学校或照料场所关闭或孩子的照料者由于公共卫生紧急情况而无法提供照料，照料该雇员的孩子；或者
6. 遇到卫生及公共服务部长与财政部长和劳工部长协商规定的任何其他基本相似的情况。

由于上述原因之一而休病假时，雇主不得要求雇员首先使用雇主提供的其他形式的带薪病假。换句话说，必须允许雇员首先使用 EPSLA 规定的带薪病假。

雇员是否可以根据 EPSLA 在每个可能的基础上获得一定数量的带薪病假？

不可以，雇员出于多种原因最多可以休两周或十天的时间（全职雇员为 80 小时，或对于兼职雇员，小时数等于该雇员在通常两周工作期间的平均小时数）的带薪病假。但是，根据 EPSLA 的规定，雇员可领取带薪病假的总小时数上限为 80 小时。

雇员可以间歇服用 EPSLA 吗？

是的，如果由于 EPLSA 中的一项合格原因而导致雇员无法正常远程上班，则您和您的雇员可以同意间歇性休 EPLSA 假。

使用 EPLSA 规定的带薪病假时，雇员可领取多少薪水？

薪酬取决于带薪病假的原因。薪酬是（1）雇员的正常薪酬，每天不超过 511 美元，总和不超过 5,110 美元；或（2）雇员的正常薪酬的三分之二（2/3），每天不超过 200，总和不超过 2,000 美元。请注意，预期劳工部长提供有关这些计算的进一步指导方针。以下是一个有用的表格，其中包括使用带薪病假的 6 个原因以及相应的付款义务：

适用的合理理由	薪酬	付款上限
(1) 雇员受与 COVID-19 相关的联邦、州或当地检疫或隔离令制约。	雇员的正常薪酬（根据 1938 年《公平劳动标准法》 (29 U.S.C. 207(e)) 确定）。	每天不超过 511 美元，总和不超过 5,110 美元
(2) 由于 COVID-19 的问题，雇员由医疗保健提供者建议自行检疫。	雇员的正常薪酬（根据 1938 年《公平劳动标准法》 (29 U.S.C. 207(e)) 确定）。	每天不超过 511 美元，总和不超过 5,110 美元
(3) 雇员出现 COVID-19 症状并寻求医疗诊断。	雇员的正常薪酬（根据 1938 年《公平劳动标准法》 (29 U.S.C. 207(e)) 确定）。	每天不超过 511 美元，总和不超过 5,110 美元
(4) 雇员照顾受 (1) 小段命令制约或由 (2) 小段所述建议的个人。	雇员正常薪酬的三分之二。	每天不超过 200，总和不超过 2,000 美元
(5) 由于 COVID-19 预防措施，子女的学校或照料场所关闭，或者照料机构无法提供服务，雇员照顾子女。	雇员正常薪酬的三分之二。	每天不超过 200，总和不超过 2,000 美元
(6) 雇员遇到卫生及公共服务部长与财政部长和劳工部长协商规定的任何其他基本相似的情况。	雇员正常薪酬的三分之二。	每天不超过 200，总和不超过 2,000 美元

如何计算雇员的正常薪酬？

雇员的正常薪酬是根据 FLSA 计算的，通常包括所有就业报酬。就 FFCRA 而言，正常薪酬是根据休假前六个月内雇员的正常薪酬的平均值计算得出的。正常薪酬也可以通过将六个月期间的正常薪酬部分的所有报酬相加，然后除以同一时期内所有实际工作时数得出。

EFMLA 和 EPSLA 常见问题解答

EPSLA 或 EFMLA 是否具有追溯力？

没有。

小型企业豁免何时适用于将小型企业排除在 EPSLA 和 EFMLA 的规定之外？

雇员少于 50 人的雇主（包括宗教或非营利组织）（小型企业），可以免除提供（a）由于学校或照料场所的关闭或照料服务提供者因 COVID-19 相关原因而无法提供服务人员而参事的带薪病假，并且（b）由于学校或照料场所的关闭或因 COVID-19 相关原因而无法提供照料服务人员而导致的家庭和医疗假时间延长，这将损害小企业的生存能力。如果小型企业的授权人员确定以下情况，则可以要求豁免：

- 提供带薪病假或扩展的家庭和病假将导致该小型企业的费用和财务义务超过可用的企业收入，并导致该小型企业停止以最小的产能运营；
- 一名或多名要求带薪病假或扩展的家庭和病假的雇员的缺席，将因其专业技能、业务知识或职责而对小型企业的财务健康或运营能力造成重大风险；或者
- 缺少足够的能力、意愿和资格并且在需要的时间和地点可以提供足够的工人来执行该雇员或要求带薪病假或扩展的家庭和病假的雇员提供的劳动或服务，而这些劳动或服务是小型企业以最小的产能运作所必需的。

如果工作地点在 2020 年 4 月 1 日之前关闭，雇员是否仍然有权根据 EPSLA 或 EFMLA 享有福利？

不可以。如果在 FFCRA 生效日期之前，由于缺少工作而将雇员送回家中并且没有薪水，则该雇员无权获得 EPSLA 或 EFMLA 规定的福利，但可能有资格获得州失业保险金。

如果工作场所在 FFCRA 生效日期当天或之后但在雇员休假之前关闭，该雇员是否仍有权根据 EPSLA 或 EFMLA 享有福利？

不可以。如果雇主在 FFCRA 生效日期之后关闭（即使雇员在关闭之前要求休假），则该雇员将不会获得带薪病假或扩展的家庭和病假，但他们可能有资格获得州失业保险金。无论雇主是因为没有业务而关闭工作场所，还是因为根据联邦、州或地方指令要求关闭工作场所，都是如此。雇员应联系其州劳动力机构或州失业保险办公室，以了解有关您的资格的具体问题。

雇员可以同时使用雇主预先存在的休假权利（例如，加利福尼亚带薪病假）和 EPSLA 或 EFMLA 吗？

不可以。如果雇员有权使用既有的休假权利和 EPSLA 或 EFMLA，则雇员必须选择其中的一种休假。雇员通常可能不会两者兼得。但是，雇主可以允许雇员以事先存在的带薪休假来补充从 EPSLA 或 EFMLA 收到的金额，直至其正常收入。请注意，雇主不能要求雇员补充。根据 FFCRA 的规定，只有雇员可以决定是否使用您的带薪休假政策中现有的带薪休假、事假或病假来补充您的雇员根据 EPSLA 或 EFMLA 获得的金额。雇员必须同意根据雇主的带薪休假政策使用现有带薪休假来补充或调整 FFCRA 规定的带薪休假。

雇主可以要求雇员用我的带薪休假政策中雇员可能拥有的带薪休假来补充或调整 FFCRA 规定的福利付款吗？

不可以。根据 FFCRA 的规定，只有雇员可以决定是否使用您的带薪休假政策中现有的带薪休假、事假或病假来补充您的雇员从带薪病假或扩展的家庭和病假中获得的金额。雇员必须同意使用您的带薪休假政策的现有带薪休假来补充或调整 FFCRA 规定的带薪休假。

雇主必须保留哪些记录？

雇主有资格获得其 EPSLA 和 EFMLA 费用的偿还。要申请税收抵免，雇主必须保留适当的文件，并应咨询美国国税局（IRS）表格、说明和信息以了解必须遵循的程序。

EPSLA 和 EFMLA 福利可以结转吗？

不可以。根据 EFLMA 和 EPSLA 的规定支付的福利不可以结转到下一年，也不需要解雇时支付。实际上，该法律的有效期限到 2020 年 12 月 31 日。

如果雇主关闭工作地点或暂时放假，其雇员还可以获得 EPSLA 或 EFMLA 福利吗？

不可以。据劳工部称，即使雇主在 2020 年 4 月 1 日之后关闭工作场所或暂时放假，雇员仍无权获得 EPSLA 或 EFMLA，但雇员可能有资格获得失业保险金。

如果雇主在雇员使用 EPSLA 或 EFMLA 期间关闭其工作场所，则雇主必须为关闭之前雇员使用的 EPSLA 或 EFMLA 福利付款。

这只是一个概述，我们预期会有更多的变更和说明。贵公司的独特事实和需求也应得到解决。如果您对其中的任何一项法规有其他疑问/疑虑，请随时与我们联系。

本文中提供的信息仅用于提供信息，并非提供法律建议。您应联系您的律师，以获得有关任何特定问题的建议。