

City & County of San Francisco Public Health Emergency Leave

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily.

OFFICIAL NOTICE

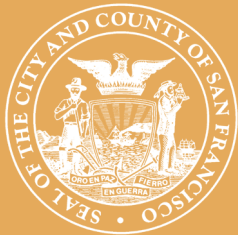
Effective October 1, 2022, businesses with 100 or more employees worldwide must provide up to 80 hours of paid Public Health Emergency Leave to each employee who performs work in San Francisco. This paid leave is in addition to any paid time off, including paid sick leave under the San Francisco Paid Sick Leave Ordinance. Employees may use this leave when they are unable to work (or telework) due to the following:

- (1) The recommendations or requirements of an individual or general federal, state, or local health order (including an order issued by the local jurisdiction in which an Employee or a Family Member the Employee is caring for resides) related to the Public Health Emergency.
- (2) The Employee, or a Family Member the Employee is caring for, has been advised by a Healthcare Provider to isolate or quarantine.
- (3) The Employee, or a Family Member the Employee is caring for, is experiencing symptoms of and seeking a medical diagnosis, or has received a positive medical diagnosis, for a possible infectious, contagious, or communicable disease associated with the Public Health Emergency.
- (4) The Employee is caring for a Family Member if the school or place of care of the Family Member has been closed, or the care provider of such Family Member is unavailable, due to the Public Health Emergency.
- (5) An Air Quality Emergency, if the Employee is a member of a Vulnerable Population and primarily works outdoors.

The leave is available only during the Public Health Emergency. Employers are not required to pay out any unused leave. Employers of health care providers and emergency responders may limit this leave in accordance with the Ordinance.

An Employer may require a doctor's note or other documentation to confirm an Employee's status as a member of a Vulnerable Population, if that Employee uses Public Health Emergency Leave for a use inapplicable to an Employee who is not a member of a Vulnerable Population. 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. Additional paid leave, other job-protected leave, and benefit programs include paid leave through the U.S. Department of Labor ([dol.gov](https://www.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 (dfefh.ca.gov).

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.



三藩市市及縣公共衛生緊急休假

有关雇主必須張貼在員工容易看見的地方

正式通告

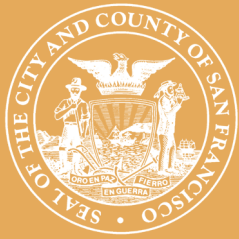
從2022年10月1日開始，在全球擁有100名或以上員工的企業必須為在三藩市工作的每位員工提供最多80小時的帶薪公共衛生緊急休假。該帶薪休假是其他任何帶薪休假（包括《三藩市帶薪病假條例》規定的帶薪病假）之外的額外帶薪休假。員工由於以下原因而無法工作（或遠程辦公）時可以使用此假期：

- (1) 與公共衛生緊急事件相關的個人或聯邦、州或地方衛生命令（包括由員工或其所照顧的家庭成員所在的地方管轄區發布的命令）的建議或要求。
- (2) 該員工或其所照顧的家庭成員被醫療服務提供者建議醫學觀察或隔離。
- (3) 該員工或其所照顧的家庭成員出現與公共衛生緊急事件相關的可能傳染性疾病的症狀並正在尋求醫療診斷，或已獲得醫療診斷為陽性。
- (4) 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。
- (5) 在空氣質量緊急情況下，該員工屬於易受影響群體並且主要在室外工作。

該休假僅在公共衛生緊急事件的情況下有效。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根據該條例限制此休假。

如果員工使用公共衛生緊急休假的原因不適用於易受影響群體，雇主可以要求醫生證明或其他文件來確認該員工是否屬於易受影響群體。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權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紧急休假的规定。美國聯邦勞工部(dol.gov)还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(dfefh.ca.gov)也提供失業和殘障福利。

**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。**



Ciudad y Condado de San Francisco

Licencia por Emergencia de Salud Pública

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

AVISO OFICIAL

A partir del 1º de octubre de 2022, las empresas con 100 empleados o más en todo el mundo deben proporcionar hasta 80 horas de Licencia por Emergencia de Salud Pública remunerada a cada empleado que labora en San Francisco. Esta licencia con goce de sueldo es adicional a todo tiempo libre remunerado, incluyendo la licencia por enfermedad remunerada conforme de la Ordenanza de Licencia por Enfermedad Remunerada de San Francisco. Los empleados pueden usar esta licencia cuando no pueden trabajar (o trabajar a distancia) debido a lo siguiente:

- (1) Las recomendaciones o requisitos de una orden de salud federal, estatal o local individual o general (incluyendo una orden emitida por la jurisdicción local en la que reside un empleado o miembro de la familia que el empleado está cuidando) relacionada con la emergencia de salud pública.
- (2) Un proveedor de atención médica le ha aconsejado al empleado, o a un miembro de la familia que el empleado está cuidando, que se aíle o ponga en cuarentena.
- (3) El empleado o un miembro de la familia que el empleado está cuidando tiene síntomas y busca un diagnóstico médico, o ha recibido un diagnóstico médico positivo de una posible enfermedad infecciosa, contagiosa o transmisible asociada con la emergencia de salud pública.
- (4) El empleado está cuidando de un miembro de la familia 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.
- (5) Una emergencia de calidad del aire, si el empleado es miembro de una población vulnerable y trabaja principalmente al aire libre.

La licencia tiene vigencia sólo durante la emergencia de salud pública. Los empleadores no están obligados a pagar el tiempo de licencia no utilizada. Los empleadores de proveedores de atención médica y los de emergencias pueden limitar esta licencia de acuerdo con la Ordenanza.

Un empleador podrá requerir una nota del médico u otra documentación para confirmar el estado del empleado como miembro de una población vulnerable si ese empleado utiliza la Licencia por Emergencia de Salud Pública para un caso no aplicable a un empleado que no es miembro de una población vulnerable. Los empleados que hacen valer sus derechos de recibir la Licencia por 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. 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 (dfec.ca.gov).

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.



Lungsod at County ng San Francisco

Pagliban nang Dahil sa Emergency na Sitwasyon sa Pampublikong Kalusugan

(Public Health Emergency Leave)

Kailangang Ipaskil ito ng mga Taga-empleyo Kung Saan Madaling Mababasa ng mga Empleyado.

OPISYAL NA ABISO

Simula Oktubre 1, 2022, kailangan nang magkaloob ang mga negosyong may 100 o higit pang empleyado sa buong mundo ng hanggang sa 80 oras ng may bayad na Public Health Emergency Leave (Pagliban nang Dahil sa Emergency na Sitwasyon sa Pampublikong Kalusugan) sa bawat empleyadong nagtatrabaho sa San Francisco. Ang may bayad na pagliban ito ay karagdagan pa sa anumang may bayad na panahong walang trabaho o time off, kasama na ang San Francisco Paid Sick Leave Ordinance (Ordinansa ng San Francisco ukol sa May Bayad na Pagliban nang dahil sa Sakit). Puwedeng gamitin ng mga empleyado ang pagliban na ito kung hindi nila kayang magtatrabaho (o magtelework o magtatrabaho mula sa ibang lugar) nang dahil sa mga sumusunod:

- (1) Mga rekomendasyon o itinatagda ng pang-indibidwal o pangkalahatan na pederal, pang-estado, o lokal na kautusan ukol sa kalusugan (kasama na ang kautusan na inilabas ng lokal na hurisdiksiyon kung saan nakatira ang Empleyado o ang Miyembro ng Pamilya na inaalagaan ng Empleyado) na may kaugnayan sa Public Health Emergency.
- (2) Pinayuhan ang Empleyado, o ang Miyembro ng Pamilya na inaalagaan ng Empleyado, ng Healthcare Provider (Tagapagbigay ng Serbisyo sa Kalusugan) na ibukod ang sarili o magkuwarantenas.
- (3) Nakararanas ang Empleyado, o ang Miyembro ng Pamilya na inaalagaan niya, ng mga sintomas ng sakit na nakukuha mula sa bacteria o virus na dala ng hayop, insekto, o kontaminadong sangkap (infectious), nakukuha mula sa pagkakahawa sa ibang tao (contagious), o naipapasa (communicable), at naiuugnay sa Public Health Emergency, at nagpapagawa ng medikal na pagsusuri, o nakatanggap na ng positibong medikal na pagsusuri ukol dito.
- (4) Nagsara na ang paaralan o ang lugar ng pangangalaga para sa Miyembro ng Pamilya na inaalagaan ng Empleyado, o hindi magamit ang nagkakaloob ng pangangalaga sa Miyembro ng Pamilya, nang dahil sa Public Health Emergency.
- (5) Mayroong Air Quality Emergency (Sitwasyong Emergency nang Dahil sa Kalidad ng Hangin), kung bahagi ang Empleyado ng Vulnerable Population (Populasyong Madaling Makasakit) at pangunahin nang nagtatrabaho sa labas ng gusali.

Maaari lamang gamitin ang pagliban o leave na ito sa Public Health Emergency. Hindi itinatagda sa mga taga-empleyo na bayaran ang anumang hindi magagamit na pagliban o leave. Puwedeng limitahan ng mga taga-empleyo ng nagkakaloob ng serbisyo sa pangangalaga ng kalusugan, o health care providers, at tagatugon sa sitwasyong emergency, o emergency responders, ang pagliban na ito nang naaayon sa Ordinansa.

Posibleng itakda ng Taga-empleyo ang pagbibigay ng sulat mula sa doktor o iba pang dokumentasyon at nang makumpirma ang katayuan ng Empleyado bilang bahagi ng Vulnerable Population (Populasyong Madaling Magkasakit), kung gagamitin ng Empleyadong ito ang Public Health Emergency Leave para sa paggamit na hindi ipinatutupad sa Empleyadong hindi kabilang sa Vulnerable Population. Protektado mula sa pagganti ang mga empleyadong igigiit ang kanilang karapatan na makatanggap ng Public Health Emergency Leave. Puwedeng imbestigahan ng Lungsod ang anumang posibleng naging paglabag, at magkakaroon ito ng paraan para makuha ang mga rekord ng taga-empleyo at maipatutupad ang mga itinatagda ukol sa may bayad na pagliban sa pamamagitan ng pag-uutos ng muling pagpapabalik sa empleyado sa trabaho, pagbabayad ng labag sa batas na hindi ibinigay na may bayad na pagliban, at pagbabayad ng multa. Kasama sa karagdagan may bayad na pagliban, iba pang pagliban na protektado ng trabaho, at mga programa para sa benepisyo ang may bayad na pagliban sa pamamagitan ng U.S. Department of Labor o Departamento ng Paggawa (dol.gov) at mga benepisyo sa kawalan ng trabaho at kapansanan, sa pamamagitan ng California Employment Development Division o Dibisyon para sa Pagpapaunlad ng Pag-eempleyo (edd.ca.gov) at ng California Department of Fair Employment and Housing o Departamento ng Makatarungang Pag-eempleyo at Pabahay (dfeh.ca.gov).

Kung mayroon kayong anumang tanong, pakikontak ang Opisina para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa (Office Labor Standards Enforcement, OLSE) sa (415) 554-6271, mag-email sa amin@sf.gov, o bisitahin ang www.sfgov.org/olse.