

术语：带薪休假和带薪病假

芝加哥市条例

带薪休假：因任何原因需要带薪休假 (MCC 6-130)

雇主必须允许在任意 120 天内工作至少 80 小时的雇员出于其选择的任何原因带薪休假 (Paid Leave, PL)

带薪病假和安全假：因医疗或安全原因需要带薪休假 (MCC 6-130)

雇主必须允许在任意 120 天内工作至少 80 小时的雇员出于与雇员本身及其家人相关的医疗和安全原因休带薪病假 (Paid Sick Leave, PSL)

定义

福利年是指雇主为雇员设定的享受带薪休假和带薪病假福利的 12 个月期间。

受保护雇员是指在任意 120 天内在芝加哥市地理范围内工作至少 80 小时的任何人

雇主是指在芝加哥市雇有一名或多名雇员的任何人

家人是指受保护雇员的子女、法定监护人或被监护人、任何州法律规定的配偶、同居伴侣、父母、配偶或同居伴侣的父母、兄弟姐妹、祖父母/外祖父母、孙子和孙女/外孙和外孙女，或是任何其他与受保护雇员有血缘关系或与受保护雇员的亲密关系等同于家庭关系的个人

雇主规模定义（用于假期兑现）

大型雇主是指雇用 101 名或以上受保护雇员的雇主

中型雇主是指雇用 51 至 100 名受保护雇员的雇主

小型雇主是指雇用 1 至 50 名受保护雇员的雇主

注意：由于这些定义适用于带薪休假的兑现，因此仅将芝加哥市雇员而非全球雇员算在内。

涵盖哪些人群？	反报复	工作内容
芝加哥市的条例适用于在芝加哥市地理范围内工作的雇员，无论其移民身份或雇主所在地如何。如果您的投诉或具体情况不属于 OLS 的管辖范围，我们会将您转介给适当的援助机构。	任何雇主因任何个人行使芝加哥劳动法赋予的任何权利而对该个人进行歧视或采取任何不利行动以进行报复，均属违法行为。这适用于根据任何法律条款或据此颁布的规则进行披露、报告或作证的任何人。	<ul style="list-style-type: none">• 投诉调查• 为劳动者提供宣传和教育• 为雇主提供宣传和教育• 资源和转介• 所有服务均免费提供

芝加哥劳动标准办公室

带薪休假和带薪病假

本条例的实施日期为 **2024 年 7 月 1 日（星期一）**。要求雇主提供带薪休假，以便雇员出于其选择的任何原因休假，以及提供带薪病假，以便雇员照顾自己或家人。



带薪休假

- 每工作 35 小时可累积 1 小时的带薪休假（12 个月内最多 40 小时（5 天））
- 可因任何原因休假，但雇主可能会拒绝休假申请
- 可以在 2024 年 7 月 1 日或开始工作之后的 90 天（以较晚者为准）申请休假
- 最低休假时间增加值不能超过 4 小时



病假

- 每工作 35 小时可累积 1 小时的带薪病假（12 个月内最多 40 小时（5 天））
- 可用于疾病康复、照顾家人、应对家庭暴力和公共卫生突发事件
- 可在 2024 年 7 月 1 日或开始工作之后的 30 天（以较晚者为准）休假
- 最低休假时间增加值不能超过 2 小时



结转

- 最多 16 小时的带薪休假（如非预先算定的休假）
- 最多 80 小时的带薪病假（无论休假时间是累积的还是预先算定的）



兑现

- 带薪病假不需要
- 带薪休假
 - 大型雇主（雇有超过 101 名受保护雇员）需要
 - 中型雇主（雇有 51 至 101 名受保护雇员）在 2025 年 7 月 1 日前为 2 天（16 小时），超过此日期则需要
 - 小型雇主（雇有 1 至 50 名受保护雇员）不需要



Office of Labor Standards
2350 W. Ogden Avenue, 2nd Floor
Chicago, Illinois 60608
Chicago.gov/LaborStandards

联系方式：
bacplaborstandards@cityofchicago.org
(312) 744 - 2211
扫描二维码以查找关于各项劳动法律的信息：



芝加哥市带薪休假和带薪病假说明

休假累积

累积率

受保护雇员每工作 35 小时即可获得 1 小时的带薪休假（一个福利年最多 40 小时（5 天））以及每工作 35 小时即可获得 1 小时的带薪病假（一个福利年最多 40 小时（5 天））

累积计算方法

受保护雇员根据其工作时间获得带薪休假和带薪病假。

情景：

- 雇员“A”是一名每周工作 40 小时的全职雇员，每周可获得 1.14 小时的 PL 和 PSL。*请注意，每个福利年的上限为 40 小时。
- 雇员“B”是一名每周工作 20 小时的兼职雇员，每周可获得 0.57 小时的 PL 和 PSL，并且不会达到福利年上限。

预先算定方法

在福利年开始时，向受保护雇员提供符合条例最低要求（40 小时的 PL 和/或 40 小时的 PSL）的福利年假期。

情景：

- 雇员“A”可在每年 1 月 1 日获得 40 小时的 PL 和 40 小时的 PSL，并且可以立即使用这些假期。
- 雇员“B”被聘为兼职雇员，享有 30 小时的 PL 和 30 小时的 PSL，因为预计其仅会在福利年内工作 1,050 小时。

混合计算方法

雇主可以选择混合使用累积计算方法和预先算定方法。例如，对全职雇员采用预先算定方法，对兼职雇员则采用累积计算方法；或者对带薪休假采用预先算定方法，而对所有雇员的带薪病假采用累积计算方法。

休假使用

休假理由

受保护雇员可以出于其选择的任何原因使用带薪休假。

受保护雇员可以出于以下目的休带薪病假：

- 完成或获取常规和预防性医疗护理
- 疾病康复
- 照顾家人
- 解决家庭暴力问题
- 应对公共卫生突发事件

带薪休假 (PL)

受保护雇员将于 2024 年 7 月 1 日或其受雇第一天（以较晚的日期为准）开始累积 PL。

受保护雇员可以在 2024 年 7 月 1 日之后的 **90 天** 或开始工作之后的 **90 天**（以较晚的日期为准）申请休 PL。

带薪病假 (PSL)

受保护雇员将于 2024 年 7 月 1 日或其受雇第一天（以较晚的日期为准）开始累积 PSL。

受保护雇员可以在 2024 年 7 月 1 日之后的 **30 天** 或开始工作之后的 **30 天**（以较晚的日期为准）申请休 PSL。

最低休假时间增加值

带薪休假 - 雇主可以设定不超过 **4 小时** 的最低休假时间增加值。

带薪病假 - 雇主可以设定不超过 **2 小时** 的最低休假时间增加值。

使用通知

- 带薪休假 - 雇主不能要求提供关于 PL 使用情况的文件；但是，雇主可以制定预先批准政策，以确保业务运营的连续性。
- 带薪病假 - 如果能预计带薪病假的使用情况，则雇主可以要求最多提前 7 天发出通知。只有在受保护雇员连续 3 个工作日使用 PSL 后才能索取相关文件。

结转和兑现

带薪休假的结转

受保护雇员最多可以将某个福利年的 **16 小时**（*2 天）累积未使用带薪休假结转至下一个福利年。

注意：如果在福利年开始时预先算定带薪休假，雇主可以选择不允许结转。

带薪休假的兑现

未使用的累积带薪休假（无论是通过累积还是预先算定获得）必须在雇佣关系终止时兑现。

- 大型雇主需要
- 中型雇主需在 2025 年 7 月 1 日之前提供最多 16 小时（*2 天）的假期，之后则需全额兑现。
- 小型雇主不需要

注意：兑现金额以条例规定的时间为限。

带薪病假的结转

受保护雇员最多可以将某个福利年的 **80 小时**（*10 天）累积未使用带薪病假结转至下一个福利年。

注意：该结转规定适用于带薪病假的累积计算方法和预先算定方法。

带薪病假的兑现

除非集体谈判协议有规定，否则条例不要求将带薪病假兑现。

雇主政策和记录保存

根据条例规定，雇主必须遵循的记录要求仅适用于在芝加哥市地理范围内履行正常工作职责的受保护雇员。

雇主预先批准政策

受保护雇员应了解自己的状况并能够制定计划。雇主出于运营需要拒绝带薪休假请求时，应考虑以下相关因素：

- 批准特定时间段内的带薪休假会对业务运营产生重大影响
- 雇主是否提供对芝加哥市居民的健康、安全或福祉至关重要的必需项目或服务
- 情况相似的雇员是否得到相同的待遇（就带薪休假的审核、批准和拒绝而言）
- 受保护雇员是否有机会在福利年内有效使用其有权享有的所有带薪休假

记录保存要求

雇主必须将以下记录保存至少 5 年：

- 受保护雇员的姓名和受雇期间的联系信息（邮寄地址、电话号码、电子邮件地址）
- 开始日期及终止日期（如适用）
- 工作类别和职务（即全职、兼职、季节性）
- 工作时数
- 工资率
- 获得和使用的带薪休假和带薪病假时数
- 受保护雇员使用带薪休假和/或带薪病假的请求
- 带薪休假和/或带薪病假余额

可用休假的书面通知

雇主应规定工资支付时间。通知应说明：

- 自上次通知以来获得的累积假期（获得的时间）
- 自上次通知以来使用的假期（如有）
- 可用假期

可以通过合理的方式提供

- 工资单
- 雇员可以通过其访问自身信息的在线系统
- 单独的书面通知