

有薪假期 / 有薪病假

VACATION PAY / SICK PAY

1. 有薪假期和有薪病假是否屬於僱員的法定權利？

假期：加州法律沒有要求僱主必須向僱員提供不管有薪或是無薪的假期。不過，如果公司制訂有適用於你的有薪假期政策，或者僱主答應向員工提供有薪假期，你就有權在符合公司政策的條件下，獲得有薪假期。這篇文章中講述的一些規則，不管公司的假期政策是如何界定，公司都必須遵從這些規則。

病假：加州法律沒有要求僱主必須向僱員提供不管有薪或是無薪的病假。不過，如果公司有提供病假的話，在符合公司政策的條件下，僱員是有權在有需要時獲得病假（詳情見下面第 7 節）。然而，和有薪假期不一樣，僱員是不會因為沒有請病假而獲得額外薪水補償的。

注意：如果僱員或者僱員的家人生病，根據聯邦家庭健康假期法案 FMLA，即使僱主沒有向僱員提供有薪病假，僱員也是可以請無薪病假在家養病或者照顧生病家人的，而加州的家庭事假補貼法案 California Paid Family Leave Law 有可能令你需請假照顧某些有健康問題的家庭成員時，夠資格領取津貼（見本中心編印的《家庭健康假期法案》和《有償家庭假期》文章系列）。

綜合有薪假期 PTO：有些僱主會制訂一種將所有公眾假期、有薪假期、有薪病假結合在一起計算的假期政策，這種假期叫綜合有薪假期，英文名叫 Pay Time Off，簡稱 PTO。所有請假的日子通常都被當作有薪假期對待。如果僱員沒有使用這些假期的話，應該得到相應的薪水補償。

公眾假期：加州法律並沒有規定僱主一定要給予僱員有薪公眾假期，例如感恩節、國慶日等，也沒有規定當僱員需要在公眾假期上班時，必須向他們提供補貼。不過，如果僱主一向有為僱員提供這方面的福利的話，例如在公眾假期工作的僱員會得到雙份工資，他就必須遵守承諾。除非公司承諾假日工作會得到額外津貼，否則在假日工作就和平日工作沒什麼兩樣，只有一天工作超過八小時或者一個星期工作超過四十個小時後才可以得到加班費。

政府僱員：上述法律規定只限于民間公司企業，並不適用於政府僱員。

工會會員：加州法律有關工人離職時老板應該把他沒有使用的有薪假期折算成工資支付並不使用于工會會員，如果你的工會合約 (Collective Bargaining Agreement, CBA) 對如何支付未使用假期有特別的規定，那麼這些規定，而不是以下第六條的規定，決定你的假期如何支付。工會會員遇到和工會合約有關的爭執時，通常是通過內部的申訴程序 grievance procedure 來解決。

2. 有薪假期是如何“賺取”的？

根據法律，有薪假期被認為是工資的一部分。很多公司的假期政策都有規定有薪假期積累的速度。例如，如果一個僱員每年有兩個星期（十個工作日）的有薪假期，他在工作了半年後，就會累積（賺取）了五日有薪假期（如果你是每個月發薪水兩次的話，每次發薪水積累 0.42 日的假期）。即使僱員要等到工作一年後才能請假，只要他工作一日，就已經在積累他的假期了。故此，當一個僱員在工作未滿一年時就被開除或者辭職，僱主必須在支付他離職薪水時，加上他未曾使用過的有薪假期。

3. 僱主是否可以為不同類型的僱員制訂不同的假期政策？

一般來講老板可以這樣做。僱主通常是可以為不同類別的僱員制訂不同的有薪假期/有薪病假政策的。例如，老板可以給豁免僱員一年三個星期的有薪假期，而非豁免僱員只有兩個星期的有薪假期。一個臨時工或者正在試用期的僱員也可能不能享受公司提供的假期福利。有些公司會規定，在試用期間，僱員不能積累有薪假期。試用期可能會是三個月、六個月、甚至長達一年。不過，如果公司政策規定試用僱員也可以積累有薪假期的話，那麼這個僱員從試用期的第一日開始，就開始積累假期了。

4. 僱主是否有權決定一個僱員放假的時間？

僱主可以這樣做的。僱員賺取有薪假期並不等於他們可以隨意使用這些假期。僱主可以決定僱員在什麼時候放假、假期的長短。僱員在請假時，要參考公司的有關假期福利政策規定，和僱主商量決定放假的合適時間。通常，比較合適的做法是以書面形式向公司提出放假的申請，為自己留下這份申請的副本紀錄。

5. 僱員如果沒有請假的話，公司是否可以一筆勾銷他的假期？

不可以。僱主不能因為一個僱員在一段期間內沒有請假，就要求他放棄他已經積累的假期，就是說，公司不能要求你在年底前放假，否則你就會失去積累的假期。如果你要求放假但公司沒有批准，或者你決定目前先不使用這些假期，你是可以好像把錢存進銀行一樣，把假期儲存起來待日後再使用的。不過，僱主卻可以為僱員積累的假期設置一個合理的上限，即當僱員所積累未用的假期到達一定的數額後，老板可以拒絕讓你繼續積累假期，直至僱員請假，減少他所積累起來的假期數額為止。例如，公司規定的假期積累上限是一百五十個小時，當一個僱員積累未用的假期到達這個數目後，公司就可以不讓他積累下去，即使這個僱員繼續工作，他的假期也一直保持在一百五十個小時上，不會繼續增加。直至這個僱員放假，減少積累假期的數額後，他才可以恢復積累假期。當積累假期到達上限後，公司可以為額外積累的假期提供金錢補償。不過法律並沒有規定公司一定要這樣做。

6. 當僱員離職時，有薪假期是如何處理的呢？

僱員被解僱、辭職、或者合約結束而離職：如果僱員離職時還留下一些未用的有薪假期的話，僱主必須將這些積累假期按照僱員離職時的薪水折現支付給僱員。因為這些積累假期被認為是僱員工資的一部分，僱主必須將其包括在僱員的離職薪水內。

如果僱主沒有這樣做的話，僱員可以向加州勞工專員辦公室提出追討欠薪的申訴。如果勝訴的話，除了要支付這些薪水外，老板還有可能會被要求支付額外的罰金。詳情請參閱本中心編印的《獲取離職工資》一文。

預支有薪假期：如果僱員在沒有積累足夠假期時就已經預支假期，加州勞工專員辦公室認為，僱主無權在離職薪水上扣除這些預支假期。

7. 僱主是否可以對僱員請有薪病假設置條件？

無誤通常來說僱主可以這樣做。僱主可以要求僱員出示醫生證明來申請有薪病假。不過，法律卻禁止僱主向僱員問一些問題，迫使僱員不得不透露自己身懷重病或殘障的情況（見本中心編印的《家庭健康假期法案》文章系列）。

8. 僱員是否可以請有薪病假，以照顧生病的家人？

視情況而定。如果生病的家人是僱員的子女、父母、配偶或註冊同居伴侶，而且僱員依照公司規定的手續提出申請（出示醫生證明等），他可以使用部份病假照顧生病的家人。具體來說，僱員可以在一年之內使用一半病假用來照顧生病家人。只要你依照公司的規定提出申請，老板是不能因為這樣而將你解僱的（見第 7 節）。

另外，如果你的家人（子女、父母、配偶或註冊同居伴侶）生病日久，你也有權根據家庭健康假期法案，向公司申請無薪假期，在家中照顧病人。不管是公司的有薪病假或者是家庭健康假期法案的無薪病假，都只適用於子女、父母、配偶或註冊同居伴侶在內的家人（詳見本中心編印的《家庭醫療假：照顧家人》一文）。另外，加州的家庭事假補貼法案 The California Paid Family Leave Act 或許會對那些請事假照顧生病家人的僱員提供津貼。

這份文件試圖為大家提供準確、簡明的有關就業方面的加州法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，勞工法律中心不能保證傳單的內容是最新的，也不能為內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴這裡提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師或者有關機構查詢。

如你遇上有關勞工法律的疑難問題，請致電法律援助會-勞工法律中心的中文專線：(415) 593-0066

法律援助會-勞工法律中心是一個非牟利機構，專門免費為低收入的勞工階層提供和工作就業有關的法律諮詢服務。本中心的二十四小時諮詢服務電話專線是 415-864-8208。你也可以打電話給中心的中文專線 415-593-0066 尋求幫助

法律援助會 - 勞工法律中心 2006 年 © 版權所有