



# City & County of San Francisco

## Public Health Emergency Leave

*Covered Employees Must Post Where Employees Can Reach Daily*

---

### 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. Employees are not required to pay out any unused leave. Employees 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 through 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 unlawfully withheld, by the U.S. Department of Labor (dol.gov) and unemployment and disability benefits through the California Department of Industrial Relations (eddc.ca.gov) and the California Department of Fair Employment and Housing (dfeh.ca.gov).

**If you have any questions, please contact the Office Labor Standards Enforcement (DLSE) at (415) 554-6271, email us at [PSL@govgov.org](mailto:PSL@govgov.org), or visit [www.fslgov.org/ols](http://www.fslgov.org/ols).**

### 正式通告

從2022年10月1日起，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。該項带薪休假必須用於任何新疾病（包括《三藩市新疾病條例》規定的帶薪疾病）之外的額外帶薪休假。員工由於以下原因無法工作（或遠程辦公）時可以使用此類假期：

- (1) 與公共衛生緊急事件相關的個人或無症狀、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暫停觀察或隔離。
- (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導致性疾病的症狀並且正在尋求醫療診斷，或已獲得醫療診斷為陽性。
- (4) 該員工因公衛生緊急事件而在不在照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。

如果員工使用公共衛生緊急事件的原因不適用於易受影響群體，雇主可以要求進行證明或任何文件來確認該員工是否屬於易受影響群體。雇主對維護種族力量提供公共衛生緊急事件應用的員工不得進行報復。市政府可以調查可能的違規行為以及各種權責記錄並可以通過通知令讓員工上工、支付非法扣的薪水和停薪扣款罰款來執行其系統化的規定。美國聯邦勞工部(DOL)提供通過外部薪俸和員工受工作環境的停薪和罰款計劃和包括其他福利條款。以及加州就業發展部(edd.ca)和加州公務員就業與培訓部(dfed.ca)也提供失業和障礙福利。

**如果您有任何問題，請致電 (415) 564-6271 聯繫工作權保障行政官(OLSE)聯繫，或電覆至 PSL@sfgov.org，或查閱網站 [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse)。**

---

## 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 al tiempo libre remunerado, incluyendo la licencia por enfermedad remunerada con 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 la 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 aisle o ponga en cuarentena.
- (3) Un empleado o un miembro de la familia que el empleado está cuidando tiene síntomas o 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 a un miembro de la familia que 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 empleados 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 empleado podrá requerir una nota o 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 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 empleado y podrá hacer cumplir los requisitos de licencia remunerada incluyendo la reincorporación de los empleados, el pago de la licencia remunerada legítimamente, y el pago de multas, en los programas de licencia remunerada adicional, otras licencias protegidas por ley, y programas de beneficios incluidos en la licencia remunerada a través del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (dol.gov) los beneficios de desempleo proporcionados a través de la División de Desempleo del Estado de California (eddc.ca) y el Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California (dfhc.ca.gov).

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con la Oficina de Normas Laborales (OLSE) al (415) 564-6271, envíenos un correo electrónico a [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org), o conectarse a [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).

[illegible]