

带薪休假与安全时间 (ESST)

2024 年 1 月 1 日生效

什么是 ESST?

ESST 是雇主必须向明尼苏达州雇员提供的带薪休假, 可以使用于某些原因, 包括当雇员生病时、照顾生病的家庭成员或在雇员或其家庭成员遭受家庭虐待、性虐待, 攻击或跟踪时寻求帮助。

ESST 必须按相同之基本费率支付员工在工作时所赚取之收入。

谁符合 ESST 资格?

如果员工符合以下条件, 则有资格享受 ESST:

- 每年预估为明尼苏达州雇主工作至少 80 小时; 和
- 不是独立承包商。

临时, 临时性与兼职员工有资格享受 ESST。

如何累积及使用 ESST?

- 员工每工作 30 小时可至少累积一小时 ESST, 除非雇主根据法律允许预先加载 ESST 小时数。
- ESST 从工作第一天开始累积, 员工可以在累积后使用 ESST。
- 雇主必须允许员工每年累积至少 48 小时的 ESST, 并将未使用的 ESST 结转到下一年, 最多累积至少 80 小时的 ESST。
- 当连续使用 ESST 于预先已安排连续三日以上之工作日时, 雇主有权要求员工提供文件。

ESST 可使用在那些方面?

使用 ESST 的因素包括:

- 精神或身体疾病、治疗或员工或其家庭成员的预防性护理;
- 因员工或其家庭成员的遭受家庭虐待、性侵犯或跟踪而缺勤;
- 天气或公共紧急情况以下, 导致员工工作场所关闭, 或因天气或公共紧急情况而关闭其家庭成员的学校或护理机构; 和
- 安排葬礼, 参加葬礼或追悼仪式, 或处理财务或法律事宜因由家庭成员过世。

报复是违法的。

雇主不得因雇员主张 ESST 法规定的合法权利而对其进行报复或采取消极行动。



病假时间

对于精神或身体之疾病, 治疗或预防性护理



安全时间

解决家庭虐待, 性侵犯问题或跟踪