

一項新計劃，允許俄勒岡州的員工在影響家庭、健康和安全的一些人生最重要的時刻享受帶薪休假。

俄勒岡帶薪休假, OFLA和員工帶薪假(PTO)的使用

俄勒岡帶薪休假和俄勒岡州勞工與工業局(BOLI)共同創建了此文件，作為通用的計劃比較，概述在員工要求使用獲得的帶薪假(例如休假，病假或個人時間)時，員工和僱主的權利與義務，無論員工提取的休假是受帶薪休假，[俄勒岡州家庭休假法案\(OFLA\)](#)或兩者所保障。該文件無意提供法律或財務建議，也不涵蓋所有可能的例外情況。每個計劃都有不同的資格和條件要求(請參閱 [OFLA/帶薪休假比較圖表](#))。

如果員工因OFLA和帶薪休假同時涵蓋的合格事件而休假，則必須同時根據OFLA和帶薪休假計劃休假。然而，OFLA和帶薪休假的法規和管理條例在使用員工獲得的帶薪假(PTO)以及每個計劃提供的休假福利方面有所不同。該文件解答了常見問題，並概述了員工和僱主在OFLA和帶薪休假計劃中的權利和義務。

僱主必須將法規和管理條例中最寬鬆的部分適用於有資格根據OFLA和帶薪休假同一合格事件休假的員工。¹

問題: 員工在同時休OFLA和帶薪休假時，可否使用獲得的帶薪假(PTO)?

回答: 可以，員工在休任何OFLA或帶薪休假期間可以使用獲得的病假，休假或其它帶薪假。

問題: 員工可否同時領取帶薪休假福利和他們獲得的帶薪假(PTO)福利?

回答: 可以，員工可以在休帶薪病假，休假或其它帶薪假(PTO)的同時，領取帶薪休假福利。²

¹ [OAR 839-009-0220](#)

² ORS 657B.030

問題: 僱主可否要求員工在休OFLA和帶薪休假的同時，使用他們獲得的帶薪假(PTO)?

回答: 否，僱主不能要求員工在領取帶薪休假福利之前或期間使用帶薪假(PTO)。帶薪休假條款相比OFLA更為寬鬆，通常不允許僱主要求員工在領取帶薪休假福利之前或期間使用帶薪假(PTO)。

問題: 如果僱主有集體談判協議或其它法律協議，要求員工使用獲得的帶薪假(PTO)，該怎麼辦?

回答: 如果領取OFLA和帶薪休假福利的員工受書面協議(包括集體談判協議)約束，且該協議有具體條款規定員工如何使用獲得的帶薪假(PTO)，則該協議在不與有關OFLA或帶薪休假法律相衝突的情況下適用。如果該協議適用於正在帶薪休假的員工，僱主可允許，但不要求員工使用其它獲得的帶薪假(PTO)。僱主應向律師諮詢，了解《家庭和醫療休假法案》(FMLA)是否允許他們要求員工使用獲得的帶薪假(PTO)。