



伊利诺伊州



伊利诺伊州总检察长办公室



2020年11月30日

伊利诺伊州复原计划期间 就工人权利和安全而为雇主和雇员提供的指南

联邦和伊利诺伊州的法律要求雇主保持一个安全健康的工作场所。随着伊利诺伊州继续通过伊利诺伊州复原计划和区域缓解措施开展工作，雇主和雇员¹都在为如何在冠状病毒疾病（COVID-19）大流行期间保持安全健康的工作场所而面临棘手的问题。冠状病毒疾病还引发了其他与就业有关的问题，涉及工资和福利、休假和领取失业保险金的资格等问题。

本指南旨在帮助雇主和雇员了解最低限度的工作场所安全要求，以及在冠状病毒疾病大流行期间促进安全和运作良好的工作场所的最佳做法，并就一些有关冠状病毒疾病和工作场所的常见问题提供指导。

最低限度工作场所安全要求

雇主必须遵守州长的行政命令。伊利诺伊州公共卫生部（IDPH）和伊利诺伊州商业与经济发展部（DCEO）也公布了雇主在大流行期间保持工作场所安全应遵循的指南和要求。所有雇主都必须：

- 继续评估哪些雇员能够在家工作，并鼓励雇主尽可能为在家远程工作提供便利；
- 确保雇员保持社交距离，并在无法保持社交距离的情况下佩戴口罩。雇主应免费为不能始终保持至少6英尺社交距离的雇员提供面罩²；
- 确保所有雇员可能聚集的空间能够允许保持社交距离，包括更衣室和午餐室；
- 确保所有进入工作场所的访客（客户、供应商等）都能保持社交距离。如果无法始终保持6英尺的社交距离，应鼓励访客戴上口罩；以及
- 在冠状病毒疾病紧急情况下，必须张贴伊利诺伊州公共卫生部（IDPH）和伊利诺伊州总检察长办公室关于工作场所安全的指南。

¹在本指南文件中，“雇员”包括《伊利诺伊州日间临时服务法》（Illinois Day Temporary Services Act, 820 ILCS/5）所定义的被分配到雇主设施工作的任何日工或临时工，此外还有符合《伊利诺伊州最低工资法》及其后条文（Illinois Minimum Wage Law, 820 ILCS 105/1 *et seq.*）、《伊利诺伊州工资支付和收款法》及其后条文（Illinois Wage Payment and Collection Act, 820 ILCS 115/1 *et seq.*）或《雇员分类法》及其后条文（Employee Classification Act, 820 ILCS 185/1 *et seq.*）中的雇员定义的任何工人。

² <https://www2.illinois.gov/Pages/Executive-Orders/ExecutiveOrder2020-73.aspx>

伊利诺伊州商业与经济发展部（DCEO）在其[网站](https://www2.illinois.gov/dceo/Pages/default.aspx)上为企业、工人和居民提供了额外的冠状病毒疾病指南：<https://www2.illinois.gov/dceo/Pages/default.aspx>。

促进工作场所健康与安全的最佳做法

目前以下措施并不是法律要求，但鼓励雇主采取措施，促进工作环境健康，限制冠状病毒疾病的传播。

1. 雇员排班

- a. 如果雇员在家工作不可行，雇主应考虑做出限制同一时间工作场所雇员人数的安排。例如，雇主应考虑错开班次，或指定一组雇员始终在相同的日期和时间段工作。
- b. 为促进排班的一致性，雇主应让雇员有机会就自己喜欢的时间安排提出意见。

2. 工作场所安全计划

- a. 雇主应制定工作场所安全计划，作为识别和应对风险的一种方式。
- b. 雇员是制定有效的工作场所安全计划的一个组成部分，因为他们往往是识别特定领域或工作中的危险的最佳人选。为了鼓励雇员对安全和健康问题提出意见和反馈，雇主应考虑指定一名或多名雇员作为雇员健康或安全问题的联络人，或者在规模较大的工作场所，成立一个由企业内不同角色的雇员代表组成的工作场所安全和健康委员会。
- c. 在雇员有工会代表的工作场所，工会代表也可以参与工作场所安全规划。

3. 疾病防治

- a. 雇主主要确保所有在现场从事工作的工人，包括雇员、临时雇员和独立承包商，接受工作场所安全培训，包括冠状病毒疾病症状和如何自我评估症状的培训。此外，雇主应在所有雇员进入工作场所前对其进行体温和/或症状检查。雇员症状筛查表的例子可以在伊利诺伊州公共卫生部的[网站](#)上查阅。
- b. 工人安全培训和相应的书面材料应以雇员使用的语言提供，并使不同教育水平的雇员都能使用。
- c. 为了促使雇员使用，雇主应向雇员免费提供面罩和其他防护设备。
- d. 如果雇员曾接触或密切接触过冠状病毒疾病确诊患者，应嘱咐他们生病时留在家中，并听从公共卫生部门的指导。
- e. 雇主不应实施或保留任何可能鼓励雇员在生病时工作的奖金或奖励金，或任何惩罚雇员请假的纪律项目。
- f. 雇主应明确解释带薪休假政策，并让雇员意识到，如果他们生病或与冠状病毒疾病确诊患者同住一室，他们可能有资格享受休假福利。

适用于冠状病毒疾病的反歧视和禁止报复法

州和联邦法律要求雇主维持一个没有歧视和骚扰的工作场所，并确保雇员受到平等待遇，而不论其年龄、残疾、性别、种族、国籍、宗教或任何其他受保护类别。这些法律还保护雇员在参与反对歧视或骚扰的行为时，或在向雇主或同事提出安全和健康问题不受报复。

1. 防止歧视和骚扰的保护措施

- a. [《伊利诺伊州人权法案》](#)（IHRA）保护雇员不因包括但不限于他们的实际或感知的残疾、年龄、种族或国籍而在就业中受到歧视和骚扰。伊利诺伊州人权部（IDHR）负责调查根据《伊利诺伊州人权法案》提出的歧视、骚扰和报复指控。要开始起诉程序，个人应填写并提交伊利诺伊州人权部网站上的[投诉人信息表（Complainant Information Sheet）](#)。
- b. 雇主不得要求雇员披露其是否有较高的冠状病毒疾病感染风险或健康问题。但是，如果可能的话，他们必须尽量为提出要求的雇员提供合理的便利。对于提供便利的请求，应逐一进行评估和解决。
- c. 所有工作场所安全政策，包括佩戴口罩要求，必须对工作场所的所有雇员平等地适用和执行，但已告知雇主其身体状况或残疾使其无法安全佩戴口罩的雇员除外。关于使用面罩的进一步指导可在伊利诺伊州人权部的[网站](#)上查阅。
- d. 雇主可要求雇员在出现冠状病毒疾病相关症状、与冠状病毒疾病确诊患者有过密切接触、或冠状病毒疾病检测呈阳性、出现生病或冠状病毒疾病相关症状后，进行冠状病毒疾病检测或提交关于其可以重返工作岗位的医疗证明。根据美国公平就业机会委员会（EEOC）的[指导](#)，雇主在允许雇员重返工作岗位之前，不得要求进行冠状病毒疾病抗体检测。如果雇员的冠状病毒疾病检测结果呈阳性，其雇主应通知工作场所中可能接触过的其他雇员。雇主不得透露个别检测呈阳性的雇员的姓名。
- e. 联邦就业法，包括1964年《民权法》第七章（Title VII）、《美国残疾人法》（ADA）和《就业年龄歧视法》（ADEA），也保护雇员免受歧视和骚扰。关于《美国残疾人法》和美国公平就业机会委员会发布的冠状病毒疾病大流行的指导意见可在[这里](#)查阅。

2. 防止报复的保护措施

- a. 雇主不得因雇员对冠状病毒疾病或其整体安全和健康提出关切而对其进行报复，无论是在内部提出还是向政府机构提出。此外，当雇员披露他们有合理理由认为违反州或联邦法律、规则或条例的信息时，雇主不得对雇员进行报复。联邦、州和地方针对报复的具体保护措施包括：
 - i. 《伊利诺伊州人权法案》（IHRA）禁止雇主向反对非法歧视或骚扰的雇员进行报复（例如，提出指控或投诉；在调查、诉讼或听证会上作证、协助或参与；或要求提供合理便利）。雇员如果认为自己因反对非法歧视而遭到报复，可以使用伊利诺伊州人权部网站上的[投诉人信息表（Complainant Information Sheet）](#)提出或修改指控。
 - ii. 1970年《联邦职业安全与健康法》（Occupational Safety and Health Act of 1970）保护向雇主或政府机构提出安全和健康问题的私营部门雇员。雇员如果认为自己受到了报复，可以向联邦职业安全与健康局（OSHA）提出[投诉](#)。（请注意，雇员一般只有30天的时间提出投诉。）
 - iii. 2015年《伊利诺伊州职业安全与健康法》（Illinois Occupational Safety and Health Act of 2015）保护向雇主或政府机构提出安全与健康问题的州和地方政府雇员。公职人员如果认为自己受到了报复，可以向伊利诺伊州职业安全与健康局（IL OSHA）提出[投诉](#)。

- iv. 《伊利诺伊州举报人保护法》（Illinois Whistleblower Protection Act, 740 ILCS 174）禁止对披露他们认为违反州或联邦法律、规则或条例的信息的雇员进行报复。
 - v. 芝加哥市禁止对在市政府工作的雇员因其服从待在家中、隔离或自我隔离的命令而对其进行报复，包括解雇。M. C. C. 1-24。芝加哥的雇员如果认为自己受到了违反本条例的报复，可以向芝加哥劳工标准办公室（Chicago's Office of Labor Standards）[提出 投诉](#)。
- b. 《国家劳资关系法》（NLRA）第7条保护雇员在工会和非工会环境下从事“受保护的相互帮助或保护之协调活动”的能力。这种受保护的协调活动一般包括雇员之间就工作条件或工作场所安全问题进行交谈，或采取请愿或罢工等行动，试图改善安全条件。

雇主和雇员的常见问题

A. 与工作场所的健康和安全有关的问题

1. 如果雇员出现冠状病毒疾病症状，雇主能否要求雇员回家？

是的。对于出现冠状病毒疾病症状的雇员，雇主可以要求其离开工作场所，待在家里，直到症状首次出现10天后，并且24小时内没有发烧（没有使用退烧药），且冠状病毒疾病的其他症状有所好转。³ 雇员如果患有某类疾病，其导致类似冠状病毒疾病的症状，可以向雇主提供医疗文件，证明其症状是由其他疾病引起的，以便继续上班。

2. 雇主能否要求雇员上班时佩戴口罩？

是的。根据州长的行政命令，雇主可以要求雇员使用防护装备，包括口罩或面罩。因身体状况或残疾而无法安全佩戴口罩的雇员，可寻求合理的便利，不受这些要求的限制。更多关于使用面罩的信息，请查看伊利诺伊州人权部的 [网站](#)。

3. 雇主能否进行体温检查？

是的。美国公平就业机会委员会（EEOC）已经发布了指导意见，指出由于美国疾病控制与预防中心（CDC）以及州和地方公共卫生当局已承认冠状病毒疾病的社区传播性，雇主可以测量雇员的体温。与其他医疗信息一样，雇主必须对雇员的体温和任何其他症状进行保密。

4. 如果雇员在家中被隔离，雇主是否可以要求他们在返回工作岗位前提供医生证明或进行冠状病毒疾病检测？

是的。雇主有责任维护工作场所的安全和健康，伊利诺伊州或联邦法律中没有任何规定禁止雇主在雇员返回工作岗位前要求其提供医生证明或进行冠状病毒疾病检测。冠状病毒疾病诊断检测一般应由私人保险承担，并向没有加入联邦补偿计划相关保

³ https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/end-home-isolation.html?CDC_AA_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fcoronavirus%2F2019-ncov%2Fprevent-getting-sick%2Fwhen-its-safe.html

险或免费检测点的个人[免费](#)提供。 雇主应认识到，医疗服务机构可能非常繁忙，无法及时提供所要求的文件。

5. 雇主可以向请病假的雇员索取哪些信息？

雇主有义务确保工作场所的安全和健康。在冠状病毒疾病大流行期间，雇主可以询问在现场工作的雇员是否被诊断出感染了冠状病毒疾病，或者是否出现了冠状病毒疾病的症状，包括发烧、发冷、咳嗽和呼吸急促。然而，雇主必须确保对雇员提供的任何医疗信息进行保密。雇主不得询问雇员家庭成员的健康信息，但可以询问雇员是否接触过被诊断出患有冠状病毒疾病或正在出现冠状病毒疾病症状的人。

6. 患有冠状病毒疾病或出现冠状病毒疾病症状的雇员是否可以享受带薪休假？因潜在的接触，被医生或雇主建议进行自我隔离的雇员，是否可以享受带薪休假？需要请假照顾有冠状病毒疾病状况的家人的雇员是否可以享受带薪休假？

在所有这些情况下，雇员都有资格根据雇主现有的带薪休假计划以及联邦《家庭优先冠状病毒应变法案》（FFCRA）、116-127号公法或当地的带薪病假条例享受带薪休假。伊利诺伊州总检察长办公室发布了更详细的关于《家庭优先冠状病毒应变法案》和带薪病假的[指南](#)。

7. 如果雇员报告有冠状病毒疾病症状或冠状病毒疾病检测呈阳性，雇主应该怎么做？

如果雇员报告说有任何与冠状病毒疾病相关的症状，雇主应鼓励该雇员联系他们的医疗服务机构。如果有两个或两个以上的雇员报告说有冠状病毒疾病相关症状或冠状病毒疾病检测结果呈阳性，雇主必须在被告知存在冠状病毒疾病症状或检测结果呈阳性的[24小时内](#)通知当地卫生部门。雇主也应进行接触者追踪，尽快通知所有与患病雇员有密切接触的雇员，并让这些雇员隔离14天。雇主也应通知其雇员，工作场所已有冠状病毒疾病确诊病例，同时对患病雇员的姓名保密。

雇主绝对不应要求雇员或工作场所的其他工作人员在出现冠状病毒疾病症状时上班。

8. 雇主应该如何对患有冠状病毒疾病的雇员的工作设施进行消毒？

雇主至少应遵循[CDC指南](#)，对有冠状病毒疾病病例的设施进行清洁和消毒。雇主应关闭患病者曾使用的区域，如有可能，应打开门窗，增加该区域的空气流通。雇主应在可行的情况下，等待24小时后再进行清洁或消毒，并采用适当的预防措施，如戴上手套和口罩。雇主还应该对患病者曾使用的所有区域进行清洁和消毒，如办公室、卫生间、公共区域、共用设备等。患病者曾使用的地方经过适当消毒后，就可以开放使用。

9. 出现冠状病毒疾病症状的雇员应该何时返回工作岗位？

一般来说，当三个条件都满足时，就可以停止隔离：从开始出现症状到现在已经过了10天，在没有使用退烧药的情况下至少24小时没有发烧，其他症状也在好转。

10. 如果雇员的冠状病毒疾病检测呈阳性，该怎么办？

检测结果呈阳性的雇员应让其雇主知道检测结果呈阳性。如果雇员的检测结果呈阳

性或出现冠状病毒疾病症状，则不应来上班，雇主也不应要求他们来上班。

11. 在等待检测结果期间，雇员应该如何处理工作？

有冠状病毒疾病症状的雇员应寻求检测，通知雇主，并留在家中等待检测结果。雇员如果没有出现症状，但因与有症状或被诊断为冠状病毒疾病的人密切接触而被检测，在收到检测结果之前，应遵循公共卫生当局的指导和任何可能的工作限制。

12. 如果雇员觉得有感染冠状病毒疾病的风险，是否可以拒绝上班？

目前，没有任何州或联邦法律为因害怕感染冠状病毒疾病而拒绝上班的健康雇员提供工作保护。但是，雇员有权根据其雇主的既定休假计划享受假期或其他带薪休假。根据1970年《联邦职业安全与健康法》（Occupation Safety and Health Act），如果雇员认为自己面临迫近的危险，在满足某些条件的情况下可以拒绝上班。属于冠状病毒疾病并发症高危雇员可以要求合理的便利，如下文与公民权利保护有关的问题3至6所述。

13. 雇主是否可以要求雇员或工作场所的工人签署保密协议或其他合同，同意不披露工作场所的健康和安全信息？

不可以，这种协议或合同将违反公共卫生和职业安全法所规定的公共政策，不能对雇员强制执行。

14. 雇员在工作中提出安全问题或向政府机构提出有关工作场所安全的投诉，是否会被解雇或遭到报复？

不可以。如本指南所述，联邦和州法律的各项规定禁止对提出安全和健康问题的雇员进行报复。认为自己遭到报复的雇员可能需考虑咨询律师。

15. 如果雇员担心自己的工作场所中出现多个冠状病毒疾病检测呈阳性或有症状的雇员，该怎么办？

雇员可以联系当地的卫生部门或伊利诺伊州公共卫生部，电话为 1-800-889-3931，或发送电子邮件至dph.sick@illinois.gov。

16. 健康和安法律规则和规则是否保护移民工人？

是的。健康和安法律适用于所有雇员，无论其移民身份如何。

如要报告可能发生的冠状病毒疾病疫情，或担心工作场所没有遵守有关面罩和/或容量限制的公共卫生规定，请联系当地卫生部门。当地卫生部门清单可在网址<http://www.dph.illinois.gov/LHD>上查阅。

如果您担心您的雇主没有遵守所要求的州冠状病毒疾病工作场所安全指南，您可以联系伊利诺伊州总检察长办公室的工作场所权利局，电话为（844）740-5076，或发送电子邮件至workplacerrights@atg.state.il.us。

如果您关注的是州政府或地方政府雇主，您可以向伊利诺伊州职业安全与健康局提出投诉，网址为<https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/safety/Pages/Hazards.aspx>。

关于冠状病毒疾病和公共卫生的其他资源和常见问题可在伊利诺伊州公共卫生部的[网站](https://www.dph.illinois.gov/covid19)<https://www.dph.illinois.gov/covid19>上查阅。

B. 与《伊利诺伊州人权法案》规定的民权保护有关的问题

1. 如果雇员因冠状病毒疾病诊断而受到不公平待遇，他们有什么权利？

《伊利诺伊州人权法案》和联邦法律禁止雇主以残疾或被认为的残疾为由而歧视雇员。如果雇员认为他们因为正在接受冠状病毒疾病治疗或正在康复而被解雇、降职或骚扰，可以向伊利诺伊州人权部（IDHR）提出指控。

2. 雇员是否可因来自或被认为来自冠状病毒疾病疫情严重的国家而受到差别待遇？

不可以，根据《伊利诺伊州人权法案》和联邦法律，禁止雇主基于种族或民族血统对雇员实行差别待遇。在诸如冠状病毒疾病这样的公共卫生危机中，恐惧、耻辱和歧视的可能性会增加。如果雇员认为他们因其雇主认为他们来自冠状病毒疾病病例高发的国家而被解雇、降职或骚扰，可以向伊利诺伊州人权部（IDHR）提出指控。

3. 如果雇员因接受冠状病毒疾病治疗或正在康复而要求提供便利，雇主的义务是什么？

根据《伊利诺伊州人权法案》和联邦法律，如果雇员因残疾而需要便利条件来从事其工作，雇主必须为他们提供合理的便利。如果雇员要求合理的便利，如远程办公、错开班次或休假，雇主应与雇员讨论该要求，以确定是否可以提供所要求的便利或其他便利。雇主无需提供费用过高或对企业造成过度干扰的便利。

4. 如果雇员有潜在的健康状况，使他们面临较高的风险，雇主是否需要允许他们在家工作？

在某些情况下，在家工作可能是一种合理的便利。其他可能的便利措施包括：将雇员的工作岗位移到不那么拥挤或通风较好的地方，或重新审查其工作职责，以尽量减少与其他同事或公众的互动。根据《伊利诺伊州人权法案》和联邦法律，残疾人有权要求雇主提供合理的便利。如果雇员的残疾影响到雇员感染冠状病毒疾病的风险，或者增加了雇员感染病毒的危害，他们应该要求雇主提供合理的便利。雇主应与雇员讨论该要求，以确定是否可以提供所要求的便利或其他便利。雇主无需提供费用过高或对企业造成过度干扰的便利。

5. 如果雇员因健康状况（如免疫系统受损或年龄）而特别脆弱，雇主是否可以区别对待？

不可以。《伊利诺伊州人权法案》和联邦法律禁止雇主因雇员的年龄或实际或被认为的残疾而给予差别待遇。雇主不应认为年长雇员或有潜在健康问题的雇员需要特殊保护或便利。

6. 怀孕的雇员在大流行期间是否有权利获得便利？

是的。根据《伊利诺伊州人权法案》和联邦法律，正在怀孕或处于产后恢复期的雇员，或患有与怀孕有关的疾病的雇员，有权要求提供合理的便利。如果受怀孕、分娩或与怀孕有关的医疗条件影响的雇员要求修改或调整工作，如远程办公或错开班次，雇主必须提供便利，除非这会给企业带来不必要的困难。

7. 如何提出歧视指控？

可通过填写[投诉人信息表 \(Complainant Information Sheet\)](#) (CIS) 并通过电子邮件、传真或邮寄的方式转交给伊利诺伊州人权部，以开始对歧视、骚扰或报复行为提出指控的程序。在冠状病毒疾病大流行期间，伊利诺伊州人权部极力鼓励通过电子邮件提交指控，因为通过邮寄或传真提交指控可能会导致延误处理。

关于冠状病毒疾病和《伊利诺伊州人权法案》规定的公民权利保护的其他资源和常见问题可在伊利诺伊州人权部的[网站](#)上查阅。如需了解更多信息或联系伊利诺伊州人权部，请访问：

https://www2.illinois.gov/dhr/AboutUs/Pages/contact_IDHR.aspx

C. 与工资和福利有关的问题

1. 雇员能否因为冠状病毒疾病对雇主业务的经济影响而被解雇或被开除？

是的。一般来说，雇主可以因经济原因而裁掉或解聘雇员。这一通用规则的例外情况是：(i) 根据劳动合同保证在一定时期内就业的雇员，或(ii) 根据集体谈判协议从事工作的雇员，该协议规定了雇员裁员和解雇的程序。

2. 被裁掉或被解雇的雇员是否有权获得工资收入？是否有权获得休假工资？

是的。《伊利诺伊州工资支付和收款法》规定，雇员离职后，必须在下一个定期发薪日向其支付所有最终报酬，包括奖金、休假工资、工资和佣金。820 ILCS 115/5。更多关于未付工资和工资索赔程序的信息可在伊利诺伊州劳工部 (IDOL) 的[网站](#)上查阅。

3. 无证件的雇员是否有权获得已赚取但未支付的工资？

所有雇员都有权按其工作时间获得已承诺的工资，无论其移民身份如何。

4. 休无薪假的雇员是否可以享受健康保险？

如果雇员通过其雇主获得健康保险，雇主必须在雇员休假期间继续提供该保险。

(雇员应该意识到，他们可能必须承担通常从工资中扣除的那部分健康保险费用。)

5. 被解雇的雇员如何享受健康保险？

被解雇的雇员以前享受过雇主提供的健康保险的，可根据《综合预算协调法案》(COBRA) 继续享受其保险。此外，雇员还可以选择[加入](#) 通过《平价医疗法案》(Affordable Care Act) 提供的保险。

6. **有常规的强制性冠状病毒疾病检测计划的雇主是否可以要求雇员为这些检测付费？**
不可以。州法律禁止雇主要求雇员支付其作为就业条件（或前提条件）所需的体检或记录费用。已为雇主规定的冠状病毒疾病检测支付了自付费用的工人可向伊利诺伊州劳工部[提出索赔](#)，并使用标有“其他（Other）”的方框来描述雇员因强制性冠状病毒疾病检测而产生的自付费用金额。

关于冠状病毒疾病以及工资、福利和裁员的其他常见问题，可在伊利诺伊州劳工部的[网站](#)上查阅。如需了解更多信息或联系伊利诺伊州劳工部，请访问：
<https://www2.illinois.gov/idol/Pages/contact.aspx>

D. 有关失业保险的问题

1. **如果工作场所因冠状病毒疾病而关闭，导致雇员暂时失业，其可以领取失业保险吗？**
在这种情况下[暂时失业](#)的个人，只要其有能力工作、可以工作且正在积极找工作，就有资格获得救济金。只要个人准备在雇主重新开业后立即返回工作岗位，就符合积极寻找工作的条件。
2. **如果雇员因担心冠状病毒疾病而拒绝重返工作岗位，能否领取失业保险？**
拒绝合适工作机会的个人将被取消领取失业保险的资格，除非其有充分的理由拒绝工作。通过伊利诺伊州就业保障厅（IDES）的[听证和裁决](#)程序，逐一确定工作是否合适以及是否有充分理由拒绝该工作机会。
3. **个人可以在带薪休假的同时领取失业保险吗？**
一般来说，目前正在享受带薪休假的个人没有资格领取失业保险。但是，在某些情况下，个人可以在带薪休假的同时领取失业保险。在申请救济金时，个人必须报告他们有权享受的任何带薪休假。
4. **通过临时工中介成为临时雇员的工人，能否领取失业保险？**
是的。通过临时工中介受聘的临时雇员可以领取失业保险。
5. **失业保险的期限是多久？**
符合条件的雇员最多可以领取26周的常规州失业保险，根据失业率的不同，还可以领取13周或20周的扩展救济金（Extended Benefit）。流行病紧急失业补偿金（PEUC）是一个临时计划，为那些在2019年7月1日或之后结束的救济金年度已用尽其常规失业保险补偿权利的个人提供多达13周的额外救济金。对于因冠状病毒疾病而失业且没有资格领取其他失业救济金的人，可获得长达39周的流行病失业援助金（Pandemic Unemployment Assistance）。
6. **因冠状病毒疾病大流行而失去工作的自由职业者、自雇人士和独立承包商可获得哪些援助？**
设立流行病失业援助金（PUA）的目的是帮助那些由于联邦法律规定的可归因于冠状病毒疾病大流行的具体原因而失去工作，并且没有资格获得常规失业保险的自由

职业者、自雇人士和独立承包商。批准获得流行病失业援助金（PUA）的一个先决条件是某人不符合任何其他失业计划的资格。确定流行病失业援助金（PUA）资格的第一步是根据常规的失业保险计划申请并被拒绝。

7. 我以独立承包商的身份从事工作，并收到表格1099。我是否有资格申请流行病失业援助金（PUA）？

如果您是一个收到1099表格的工人，但不确定自己是否符合流行病失业援助金的条件，您应该申请常规的失业救济金，原因有二。首先，并非所有被归类为“1099雇员”的人实际上都是《失业保险法》（Unemployment Insurance Act）所定义的“独立承包商”。其中一些人本应被列为雇员，因此有资格领取失业保险。雇主未向失业保险系统缴款的，不影响个人领取救济金的资格。其次，对于因冠状病毒疾病（COVID-19）疫情的具体原因而失业，且不受州内常规的失业保险计划涵盖的个人，已经为其建立了流行病失业援助金（PUA）的条件。为了确定新计划项下的资格，申请人必须证明他们不符合常规计划项下的资格。申请过常规计划项下的救济金但被拒绝，是确定其符合新的临时计划项下的资格的第一步。

8. 流行病失业援助金的期限是多久？我的流行病失业援助金（PUA）申请是否可以追溯？

从2020年2月2日这一周开始，因联邦法律规定的与冠状病毒疾病相关的具体原因而失去工作的申请人可获得流行病失业援助金（PUA）付款。流行病失业援助金（PUA）于2020年12月26日停止发放。伊利诺伊州就业保障厅（IDES）将追溯申请日期至因冠状病毒疾病（COVID-19）相关原因而失业的第一周。

9. 我是一位无证件工人，因为冠状病毒疾病而失去了工作。我有资格领取失业救济金吗？

一般来说，未获准在美国工作的个人没有资格领取常规的失业救济金或流行病失业援助金项下的救济金。其中，根据失业保险法，他们不被认为是“能够且可以工作”。

10. 我有绿卡，最近因为冠状病毒疾病被解雇。我有资格领取失业救济金吗？

持有联邦政府颁发的绿卡的人一般都是“能够且可以工作”的人，他们可能有资格领取失业救济金。

关于冠状病毒疾病和失业保险的其他常见问题可在伊利诺伊州就业保障厅的[网站上](https://www2.illinois.gov/ides/aboutides/Pages/Contact_IDES.aspx)查阅。如需了解更多信息或联系伊利诺伊州就业保障厅，请访问：https://www2.illinois.gov/ides/aboutides/Pages/Contact_IDES.aspx。

请注意，本文件不改变领取失业救济金的要求。

补充指导文件

- 病假指导意见：
<https://illinoisattorneygeneral.gov/rights/WRB Paid Sick Leave FAQ.pdf>
- 关于冠状病毒疾病医疗中不歧视的指导意见：
<https://www2.illinois.gov/dhr/Documents/FINAL%20Guidance%20Relating%20to%20Non-Discrimination%20in%20Medical%20Treatment%204 10 204a.pdf>
- 企业在冠状病毒疾病期间使用面罩的常见问题：
<https://www2.illinois.gov/dhr/Documents/IDHR FAQ for Businesses Concerning Use of Face-Coverings During COVID-19 Ver 2020511b%20copy.pdf>

特定行业指导意见：

- 移民劳务营指导意见：
<https://www.dph.illinois.gov/covid19/community-guidance/migrant-labor-camp-guidance>
- 肉类和食品加工指导意见：
<http://dph.illinois.gov/covid19/community-guidance/guidance-food-and-meat-processing-facilities>
- 职业介绍机构和临时工指导意见：
<https://www.dph.illinois.gov/sites/default/files/COVID-19 Guidance StaffingAgencies TempWorkers20200807.pdf>
- 伊利诺伊州商业与经济发展部第四阶段特定行业指南：
<https://dceocovid19resources.com/restore-illinois/restore-illinois-phase-4/>



有关于冠状病毒疾病的问题？请致电1-800-889-3931 或发送电子邮件至 dph.sick@illinois.gov 伊利诺伊州公共卫生部-
www.dph.illinois.gov