

备忘录

日期:2025 年 8 月 19 日

收件人：费城各雇主单位

发件人：费城劳工部工人保护办公室 (OWP)

主题：《POWER 法案》更新

2025 年 5 月 27 日，[《保护我们的工人、执行权利 \(POWER\) 法案》](#) 正式签署成为法律，并即刻生效。本备忘录旨在通过梳理费城工人保护条例中影响最大的变更内容，并解答部分常见问题，为费城各雇主提供指导。

请注意，本备忘录内容不构成法律建议。

《POWER 法案》有何作用？

《POWER 法案》主要完成两项工作：（1）对费城现有的三项工人保护条例进行修订；（2）新增两章内容，且这两章适用于费城所有工人保护条例。

具体而言，该法案修订了以下条例：

1. 促进健康的家庭和工作场所（带薪病假）（[《费城法典》第 9-4100 条](#)）¹
2. 工资盗窃投诉（[《费城法典》第 9-4300 条](#)）
3. 家政工人保护（[《费城法典》第 9-4500 条](#)）

此外，《POWER 法案》还新增以下两章，以保障费城工人的权益：

1. 保护报复行为受害者（[《费城法典》第 9-6500 条](#)）
2. 工人保护条例执行条例（[《费城法典》第 9-6600 条](#)）

¹ 《费城法典》(Philadelphia Code) 电子版截至 2025 年 7 月 1 日为当前有效版本，已将《POWER 法案》所做的所有修订与补充内容纳入其中。

https://codelibrary.amlegal.com/codes/philadelphia/latest/philadelphia_pa/0-0-0-266407

《POWER 法案》是否修订了“费城公平工作周条例”（《费城法典》第 9-4600 条）？

没有。《POWER 法案》并未对“费城公平工作周条例”进行修订。

不过，该法案将“公平工作周条例”纳入“工人保护条例”的定义范畴（《费城法典》第 9-6601(8) 条）。如今所有工人保护条例，包括“公平工作周条例”，均受新的“报复行为”（《费城法典》第 9-6500 条）和“执行”（《费城法典》第 9-6600 条）章节的约束。

《POWER 法案》将哪些条例定义为受新的“报复行为”（《费城法典》第 9-6500 条）和“执行”（《费城法典》第 9-6600 条）章节约束的“工人保护条例”？

《POWER 法案》将“工人保护条例”定义为涵盖《费城法典》中的以下章节：

标题	《费城法典》章节	资源链接
促进健康的家庭和工作场所	《费城法典》第 9-4100 条	https://www.phila.gov/documents/paid-sick-leave-information/
工资盗窃投诉	《费城法典》第 9-4300 条	https://www.phila.gov/documents/wage-theft-complaint/
家政工人保护	《费城法典》第 9-4500 条	https://www.phila.gov/documents/domestic-workers-bill-of-rights-resources/
公平工作周就业标准	《费城法典》第 9-4600 条	https://www.phila.gov/documents/fair-workweek-resources/
停车行业不当解雇	《费城法典》第 9-4700 条	https://www.phila.gov/documents/wrongful-discharge-from-parking-employment-resources/
保护报复行为受害者	《费城法典》第 9-6500 条	新增章节

费城各雇主应注意《POWER 法案》中的哪些主要变更？

尽管各雇主应全面了解《POWER 法案》的全部内容，但以下是一些需要重点关注的重要变更：

- **记录保存**——雇主现在必须将相关记录保存三年。雇主必须保存的记录包括：

- 员工的工作时长，包含具体日期；
 - 员工休病假的时光；以及
 - 向员工支付的病假工资情况。
- **加强反报复保护**——该法案规定，雇主对依据任何工人保护条例行使权利的员工实施报复行为属于违法行为。²具体包括针对解雇、降职或任何形式的歧视等不利行为的保护措施。³

此外，若雇主在员工开展受保护活动后的 90 天内采取不利行动，将推定存在非法报复行为，但该推定可被反驳。也就是说，当员工依据工人保护条例行使权利（如提出投诉、咨询自身权利、与他人交流涉嫌违规情况等）后，若雇主单位在 90 天内采取不利行动，该行动将被推定为报复行为。不过，雇主单位可通过提供证据，证明即便员工未行使相关权利，自身也会采取该行动，从而推翻这一推定。⁴

- **带薪病假扩展**——该法案对“带薪病假条例”作出修订，纳入一项新计算方式，用于依据宾夕法尼亚州劳工部为费城县确定的调酒师、男女服务员、餐厅及自助餐厅服务员、调酒师助手等岗位的平均工资，来核算小费工带薪病假的小时费率。此小费工的小时费率，与工人保护办公室每个财政年度为计算“用于预测性薪酬计算的公平工作周小费工费率”(Fair Workweek Tipped Rate for Predictability Pay) 而需确定的费率一致。工人保护办公室会在每年 6 月公布更新后的费率，并于以下网站在线发布：<https://www.phila.gov/documents/fair-workweek-resources/>。⁵

²“受保护活动”的定义详见 [《费城法典》第 9-6501\(11\) 条](#)。

³“不利行为”的定义详见 [《费城法典》第 9-6501\(1\) 条](#)。

⁴请注意，可反驳的报复推定适用于知晓员工实施了受保护行为的雇主。若要推翻报复推定，雇主必须以书面形式对引发不利行为的事件加以记录。

⁵2026 财年《公平工作周小费工工资函》的直接访问链接如下：

<https://www.phila.gov/media/20250613134506/Fair-Workweek-Tipped-Wage-FY2026.pdf>。

该法案将“小费工”明确定义为每月“习惯性且经常性地”获得超过 50 美元小费的员工。此外，法案要求雇主为受集体谈判协议约束的试用期员工提供带薪病假。

最后，法案要求受约束的雇主即刻开始为家政工人提供带薪休假。

- **工人保护办公室调查**——该法案进一步巩固了工人保护办公室在有理由相信已发生或将发生工人保护违规行为时，无需正式投诉即可自行展开调查的能力。此外，工人保护办公室获授权建立“不良行为主体数据库 (Bad Actors Database)”，将未配合工人保护办公室调查或收到三次及以上违规认定的雇主列入其中。如今，若发现违规行为，工人保护办公室还可提高罚款金额并违约赔偿金。最后，工人保护办公室有权将符合“不良行为主体”标准的雇主情况通知费城许可证与检查部 (Philadelphia Department of Licenses and Inspections) 以及费城采购部 (Philadelphia Department of Procurement)。这些部门有权暂停或吊销违规雇主的营业执照及城市合同。
- **私人诉讼权的补救期**——根据“带薪病假”、“工资盗窃”和“报复行为”条例，在向法院提起诉讼前，必须向雇主发出通知并给予其纠正机会。具体而言，若工人、其代表或任何成员因违规行为遭受侵害的实体，在向法院提起民事诉讼之前，须向雇主发送书面通知，告知其涉嫌违规行为，并给予 15 天时间来弥补损害。

《POWER 法案》是否改变了费城“工人保护条例”所涵盖的雇主范围？

否，《POWER 法案》未对费城“工人保护条例”中关于“雇主”的任何定义作出修改。

我在何处可以找到《POWER 法案》的文本？

《POWER 法案》全文可在以下网址在线查阅：<https://www.phila.gov/documents/power-act/>。

正如该函件脚注 3 所阐释：“依据 2025 年 5 月 27 日修订的《费城法典》第 9-4100 章“促进健康的家庭和工作场所”的规定，在计算小费工带薪病假时，应采用相同的时薪标准。[《费城法典》第 9-4103\(12\) 条。](#)”

此外，修订后的条例和新章节已纳入《费城法典》，可在以下网址在线查阅：

https://codelibrary.amlegal.com/codes/philadelphia/latest/philadelphia_pa/0-0-0-266407

法规何时更新以体现《POWER 法案》的变更？

工人保护办公室正与市法务部 (Law Department) 合作，对三套法规进行更新，以反映

《POWER 法案》所做的变更——（1）[《劳工部法规》\(Department of Labor Regulations\) - 2023 年 7 月](#)；（2）[《带薪病假法规》- 2016 年 4 月](#)；（3）[《家政工人保护法规》- 2024 年 9 月](#)。我们预计此更新过程将于 2026 年初完成。

我在哪里可以获取相关资源，包括示例通知海报和其他模板？

工人保护办公室的所有资源均可在以下网址在线获取：

<https://www.phila.gov/departments/department-of-labor/resources/>

如果您还有其他疑问，或希望申请合规培训，请致电 (215) 686-0802 或发送电子邮件至 WorkerProtection@phila.gov 与工人保护办公室联系。