

病假與安全假政策：居家照顧服務員

生效日期：2025年1月1日

所有 Royal Care 員工在就職第一日開始，每工作一個小時，就會累積 0.033 小時的帶薪病假與安全假，但每日曆年的帶薪病假與安全假 (paid sick and safe leave，以下簡稱「PSSL」) 上限為 56 小時。PSSL 時數可用於下列原因：

- 照護員工自身的心理或生理疾病、受傷或健康狀況；
- 替員工自身的心理或生理疾病、受傷或健康狀況獲得醫療診斷；
- 接受預防性的醫療照護；
- 照顧需進行醫療診斷、照護或治療心理或生理疾病、受傷或健康狀況的家人 (例如：子女、配偶、同居伴侶、父母、配偶或同居伴侶之子女或父母、孫子女、祖父母或兄弟姊妹)；
- 照顧需接受預防性醫療照護的家人；
- 照顧因緊急公共衛生事件導致學校或托兒機構暫時關閉的子女；
- 員工或員工的家人曾是家庭犯罪、性犯罪、跟蹤騷擾或人口販運的受害者，且員工必須採取行動維護、改善或恢復該員工或其家人的生理、心理或經濟健康或安全，或保護與該員工有關或與其合作的人員。這類行動可能包括：
 - 因家庭犯罪、性犯罪、跟蹤騷擾或人口販賣事宜，而需向家暴庇護所、強暴防治中心，或其他庇護或服務計畫取得相關協助者；
 - 為加強員工或員工家人安全，使其爾後不再受到傷害，而參與安全規劃、暫時或永久搬遷或採取其他行動者；
 - 為準備或參與民刑事程序，而需要跟律師或其他社福機構人員會面，以取得相關資訊或建議，其中包括但不限於家庭犯罪、性犯罪、跟蹤騷擾、人口販賣、監護權、探視權、婚姻問題、保護令、移民、住房和/或消費者信用相關事宜；和/或
 - 向執法單位投訴或通報家庭事件，或與地方檢察官會面。
- 替子女到新學校註冊；
- Royal Care 因公共衛生緊急事件而由政府官員下令關閉；或
- 適用法律規定的任何其他原因。

員工如 (i) 不實陳述其申請 PSSL 的需求或原因；(ii) 濫用任何適用的 PSSL 法律之條例條款；(iii) 未能向協調專員提供必要之預告通知 (如下所述)；及/或 (iv) 未能提交經要求之證明文件 (如下所述)，可能會受到懲處，最嚴重包括終止聘僱。為求明確起見，PSSL 僅得用於前述理由；不得用來度假或進行其他任何未授權目的之事。

當員工使用累積的 PSSL，員工在請假時間內的報酬，會以該員工在未請 PSSL 的情況下的薪級給付報酬。也就是說，使用累積 PSSL 的員工，其所收到的薪水金額，將等同於該員工若在該病假與安全假期間工作的情況下所賺取之金額。具體來說，已排定進行非住進 (non-live-in) 或非過夜輪班的員工，通常會按其若未請 PSSL 的原定工作時數支付。住進 (live-in) 或過夜輪班的員工，若在原定上班日使用 PSSL，通常會在該日獲得最多十三 (13) 小時的帶薪病假與安全假。

在使用 PSSL 時，應以每日四 (4) 小時或員工欲使用病假與安全假之輪班時間長度 (以較短者為準)，作為初始最低請假時數。在超過每日四小時 (按情況有所不同) 的初始最低請假時數後，PSSL 在當日剩餘時間內，應以每三十 (30) 分鐘為一個單位。員工在病假與安全假期間的報酬，一般最晚會在使用該病假或安全假後的第一個完整薪資結算期的發薪日支付。

日曆年度結束時尚未使用的累計 PSSL 將延續至下一個日曆年度。但是，無論在任何條件下，員工均不可在一個日曆年中使用超過 56 小時的 PSSL。無論是在日曆年度結束、聘僱終止或其他任何時間，任何員工未使用的累積病假與安全假，一律不會獲得任何報酬。

員工有使用 PSSL 之需求者，應向其指派的協調專員提供合理請假通知，但如無法事先提供通知 (例如突然受傷或生病)，不在此限。基於 Royal Care 的業務性質，如請假需求係事先可預見，例如已排定之醫療程序，員工應至少提前七 (7) 日，向主管提出有關該請假事宜的預告通知。上述通知可透過口頭或書面方式提供，可透過致電、傳送電子郵件或親自通知相關協調員的方式提供。如果員工試圖透過電話聯絡協調員，但未能順利通話，應留言。如果不可預見地需要使用帶薪病假或安全假，員工必須告知協調員其預計的缺勤時間。員工使用病假或安全假，不應以尋求或找到代班員工為條件。

員工使用 PSSL 如超過連續三 (3) 個工作日，Royal Care 得要求員工提供該 PSSL 需求相關證明文件。使用帶薪病假的相關證明文件，僅需由一 (1) 位具有執照的醫護人員提供，不需揭露所涉疾病、傷勢或健康狀況，並且在員工帶薪病假或安全假期間結束並重回工作崗位後最多七 (7) 日內提交。使用帶薪安全假的相關文件證明，不需揭露家庭犯罪、性犯罪、跟蹤騷擾、家暴或人口販賣等事宜的相關細節，且接受下列任何一種格式的證明：

- 經以下人員簽署之證明文件：
 - 受害者服務組織的員工、代理人或志工；
 - 律師；
 - 神職人員；或
 - 員工或員工家人曾向其尋求協助處理家庭犯罪、性犯罪、跟蹤騷擾、家暴或人口販賣及其後果的醫療或其他專業人員；
- 警方或法院紀錄；或
- 經公證之員工請假需求說明函。

如果只是出於使用 PSSL 之目的，而取得員工或員工家人的健康資訊，以及有關員工或員工家人狀態或被視為家庭犯罪、性犯罪、跟蹤騷擾、家暴或人口販賣受害者的資訊，則該等資訊應視為機密，且除非受影響的員工書面許可或依法律規定，否則不得揭露該資訊。

如果 Royal Care 要求提供本政策所述的文件，則員工為提供醫生證明或其他證明休假需求文件，而支付健康照護提供者或其他實體的任何費用將予以核銷。未能提供或延遲提供所需文件，可能導致帶薪病假或安全假申請遭拒，或延遲申請核准。

員工在任一日曆年度期間已使用 PSSL 時數如達 56 小時，Royal Care 得要求該員工嗣後在同一年度提出 PSSL 申請時，每一次都要提供醫療或其他相關證明文件。除相關法律另有規定外，無薪病假與安全假的申請，應由 Royal Care 自行斟酌決定及核准。

使用 PSSL 時間，不會計入用以判斷員工是否達到或超過任何適用加班工作門檻時數。

任何員工合法行使其 PSSL 權利者，Royal Care 不得對其作出任何不利處分。員工如果認為其依法律享有的權利受到侵害，均得向紐約市消費者事務處 (Department of Consumer Affairs) 或紐約州勞工部 (New York State Department of Labor) 提出申訴。

問題

如有關於本政策或其他關於病假與安全假的問題，包括員工以母語提出的問題，均得向 Royal Care 的法遵長提出，法遵長會回覆該等問題或協助要求公司回覆。法遵長的聯絡方式如下：

Joel Bernath, 6323 14th Avenue, Brooklyn, New York 11219, 718.851.3800, joel@royalcare.nyc

確認收執回函要求

Royal Care 要求所有員工簽署「確認收執回函」表 (該表會向各員工提供) 並註明日期，以確認收到本政策。已簽名之確認收執回函，應提交給本公司法遵長或人資處員工。

假期政策：護理員

所有康怡護理公司的員工每工作一小時可累計 0.018 小時的帶薪假期，每年最多累計 24 小時的帶薪假期。符合條件的員工可以用帶薪假期來休息、放鬆身心、追求個人興趣，或者用於有特殊意義的宗教節日。

使用帶薪假期時，必須於假期前兩周向您的輔導員提交書面的休假申請（請假條）。在員工的輔導員發出書面批准之前，帶薪假期均不能被使用。休假申請能否被批准取決於，包括但不限於，以下條件：商業需求，員工人數需求，和，如適用，護理員提供服務的對象的個人需求。特別是在大節日的時候，例如總統日，春假，和 12 月份的時候。一旦被批准了，帶薪假期必須以 4 個小時為單位進行使用。

如果輔導員根據業務需求、護理員人數需求、和/或病人的個人需求而拒絕了護理員的休假申請，康怡護理公司可能自行決定，給護理員提供一筆與休假申請相應的薪水。如果康怡護理公司決定給護理員支付此薪水，相對應的帶薪假期小時數將從護理員累計的總帶薪假期中扣除。需要明確的是，在任何情況下，都將由康怡護理公司自行決定是否提供此類付款。

到了年終，已累計但未被使用的帶薪假期將被結轉到下一年，每年最多可結轉 24 個小時的帶薪假期。在任何情況下，無論是在年終、僱傭結束、或其他任何時候，護理員均不會因為已累計但未使用的帶薪假期獲得補償。

員工可要求於上班遲到時使用帶薪假期。但是，這不能作為員工遲到的藉口。當計算加班工資的時候，帶薪假期將不被計算在工作時間內。

為避免工作中斷，員工在 60 日內不可使用多於 24 個小時的帶薪假期。

新生兒與母親健康保護法通知

根據聯邦法律，團體健康計劃和健康保險發行人一般不得將母親或新生兒因分娩而住院的任何住院時間的福利限制為自然分娩後 48 小時以內，或剖腹產分娩後 96 小時以內。然而，聯邦法律一般不禁止母親或新生兒的主治醫療服務提供者在與母親協商後，在 48 小時（剖腹產則為 96 小時）之前讓母親或新生兒出院。在任何情況下，根據聯邦法律，當住院時間不超過 48 小時（剖腹產不超過 96 小時），健康計劃和保險發行人不得要求醫療服務提供者在獲得計劃或保險發行人的授權後才能提供醫療服務。

婦女健康與癌症權利法案通知

如果您參加了康怡護理公司健康計劃，並且您已經或即將進行乳房切除術，您可能有權根據 1998 年《婦女健康和癌症權利法案》(WHCRA) 享受有關福利。對於接受乳房切除術相關福利的個人，福利保障將按照主治醫生和患者協商後確定的方式提供：

- 進行切除手術的乳房再造所有階段的承保範圍；
- 對另一個乳房進行手術和再造，以形成對稱外觀
- 假體；和
- 乳房切除術後身體併發症的治療，包括淋巴水腫。

這些福利的免賠額和共同保險適用於您加入的康怡護理公司健康計劃下提供的其他醫療和手術福利。如果您想了解有關 WHCRA 福利的更多信息，請致電 718-851-3800。

無薪病假/安全假政策

本公司已在員工手冊中製定了與紐約市《帶薪安全病假和帶薪病假法案》的相關政策和程序。

我們注意到，該法案的修訂將於 2026 年 2 月 22 日生效。這些修訂包括增加員工假期的用途，以及新增 32 小時的年度無薪病假額度（預先發放）。

我們將在紐約市發佈更新該法案的通知後，發佈更新的公司政策和規定。



康怡護理公司 Royal Care, Inc.

帶薪家事假和帶薪產前假政策

所有符合條件的康怡護理公司（Royal Care, Inc. “ Royal Care” ）員工，均有權享受帶薪家事假期（Paid Family Leave “ PFL” ）。這是康怡護理公司殘疾保險計劃的一部分，也是符合紐約州《帶薪家事假福利法》（“法律”）要求的。該政策還提供了有關帶薪產前假的信息。

符合資格的員工:

全職員工: 僅就本帶薪家事假政策而言，全職員工是指每周定期工作二十(20)小時或以上的員工。為了有資格獲得 PFL，全職員工必須在享受 PFL 的第一天之前至少連續為 Royal Care 工作 26 週。

非全日制員工: 僅就本帶薪家事假政策而言，非全日制員工是指每周定期工作不到二十(20)小時的員工。為了有資格獲得 PFL，兼職員工必須在享受 PFL 的第一天之前至少為 Royal Care 工作 175 天。

一部分員工沒有資格申請 PFL，包括：(i) 根據紐約州殘障福利法領取殘障福利的員工，(ii) 休行政假的員工，(iii) 領取失業金的員工，以及(iv) 根據該法第 205 條無權休假的員工。

移民身份並不會影響員工獲得 PFL 的資格。

休假原因: 符合上述條件的員工可以出於以下原因申請 PFL:

- (1) 在孩子出生後的前十二 (12) 個月內，或在收養孩子或者寄養安置孩子後的前十二 (12) 個月內可以提出申請，以便僱員與新生兒/孩子建立聯繫。
- (2) 為有嚴重健康狀況的家庭成員提供身體或心理護理(如法律所定義)。
- (3) 僱員配偶、家庭伴侶、子女或父母因執行公務而發生緊急情況(如法律所定義)
- (4) 一般而言，符合資格的員工不得因自身嚴重健康狀況而使用 PFL，但符合資格的員工也可以在因懷孕期間接受醫療保健服務而無法工作時使用帶薪產前假。包括獲得妊娠相關的信息，比如體檢、醫療程序、監測和測試以及與妊娠相關的醫療保健提供者商量有關事宜。符合資格的員工有權享有最多 20 小時的帶薪產前假。有關帶薪產前假的更多信息，請聯繫人事部。

休假時間和福利金額支付:

員工在連續 52 週內有資格申請最多 12 週的 PFL。員工在連續 52 週內收到的 PFL 金額有最高限額，即使他們在這 52 週內受僱於不同的受保雇主。PFL 福利金額為員工平均週薪或州平均週薪的 67%，以較低者為準。

員工的平均週工資是以“回顧”過去 52 週收入的方式來計算的。

任何員工不可以在 52 週內申請總時長多於 26 週的傷殘休假和帶薪家事假。

員工供款: PFL 的資金完全來自於員工的工資扣除。僱員的扣款金額取決於僱員的平均週薪。紐約州將定期調整最高扣除額。扣除的任何金額將反映在員工的工資單上。

不符合或沒有合理預期去符合 PFL 資格標準的員工可以簽署一份豁免表格，使他們能選擇退出上述的員工扣款。此豁免表格可以向公司人事部索取。未簽署豁免表格的員工，將會和所有符合條件的員工一樣扣除相同金額的供款。

申請 PFL:

休假時間: 如果能預計到有申請帶薪家事假的需求，員工必須至少提前三十（30）天向人事部提交 PFL 的書面請求。如果無法預計到有申請帶薪家事假的需求，員工必須盡快向人事部提交 PFL 的書面請求。無論是哪種情況，如未能及時通知公司都可能會導致審批延遲或員工申請遭拒絕的情況。書面通知必須包含足夠細節，包括：（1）申請 PFL 的原因，和（2）預計休假時間和休假的期限。

員工可以間歇性申請 PFL 休假福利，但 PFL 休假必須以全天為單位。員工必須在休假開始前盡快申請這種間歇性的休假。

福利金額支付: 員工必須向保險公司提供一份完整填好的紐約州所要求的申請表。然後，保險公司負責批准或拒絕福利金支付。如上述所說，這個表格可以向 Royal Care 的人事部索取，也可以從紐約州勞工部網站獲得。員工必須首先填寫好申請表內屬於自己該填寫的部分，然後必須提交表格至公司人事部，由公司人事部填寫申請表內屬於雇主應填寫的部分。員工必須在開始休假的前三十（30）天內向保險公司提交申請表格。請注意，保險公司可能需要時間對福利金支付做出決定。員工將會從保險公司獲得福利金（如果申請獲得批准的話）。

所需證明文件: 員工必須在向保險公司提交申請表格的同時提供所需的醫療證明或索賠證明文件。如果無法提供證明文件可能會導致審批延遲或員工申請遭拒絕的情況。所需的證明文件可以從紐約州勞工部網站中找到，也可以向公司人事部諮詢。

與其他可用休假福利的交互:

如果員工符合《聯邦家庭和醫療休假法》（“ FMLA”）的資格而獲得假期，並且帶薪家事休假（“ PFL”）的原因也是獲得 FMLA 休假資格的基礎，那麼根據本政策所獲得的 PFL 休假將與員工根據 FMLA 所獲得的可用假期權利同時進行。想獲取更多詳細信息，請參閱 Royal Care 的 FMLA 政策。

除了 FMLA 休假福利以外，員工還可能會有其他帶薪假期（例如，帶薪病假、帶薪休假等）。員工可以選擇使用任何可用的帶薪假期來補充 PFL 福利金，以便在 PFL 休假期間獲得 100%的工資。

維持福利權利以及復職權利:

在 PFL 休假期間，員工將繼續根據休假前相同的條款和條件獲得保險公司所提供的福利。在 PFL 休假期間，員工必須繼續支付他們那部分的保險金。

在大多數情況下，從 PFL 休假返回工作後，員工將恢復到員工在休假開始前所持有的就業職位，或者恢復到具有類似福利、薪酬或其他就業條款和條件的類似職位。

員工的帶薪假期（例如，帶薪病假、帶薪休假等）在 PFL 休假期間不會繼續累積。

辭職/解僱: 員工無權在辭職或被解僱時，或者在任何其他情況下獲得應計但未使用的 PFL 休假福利金。

關於本政策，如有任何疑問，可以諮詢 Annie Tam，分機號碼 221。