

雇主管理計畫的最低要求

如同 OAR 471-070-2220 所定義，雇主管理的同等計畫為其員工提供等於或大於州政府計畫的有薪假福利。雇主承擔同等計畫之相關福利與管理的所有財務風險，不管是由雇主自行還是由第三方管理皆然。

本文件作為雇主的額外資源，以便更好地理解同等計畫的最低要求。計畫要求列表中並未盡列所有要求。雇主或管理員需負責審查所有「俄勒岡州有薪假期（Paid Leave Oregon）」的法律和規定，並新增與其同等計畫相關的任何特定於公司的用語、政策或程序。

不能滿足所有要求的計畫和政策將導致申請流程延誤且有申請可能遭拒的風險。

章節	參考文獻	對計畫要求的說明
員工承保要求	ORS 657B.210 ; ORS 657B.250 ; OAR 471-070-2220 ; OAR 471-070-2250	<p>計畫必須闡明員工何時開始獲享其計畫的承保。</p> <p>即刻獲享的承保適用於：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 先前符合上一個 Oregon 雇主同等計畫福利資格的員工 <p>(30) 天內獲享的承保適用於有以下情況的員工：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 透過州計畫先前已符合資格 • 勞動力新手 • 從其他州搬遷而來 • 承保缺口超出 (30) 天 <p>其他考量因素：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 也必須涵蓋為該雇主連續工作至少 30 個日曆日的員工。這包括全職、兼職和臨時員工，以及受聘接手正在休假的合資格員工之工作的員工，無論其工作時數為何。
休假類型	ORS 657B.010 ORS 659A.272 ; OAR 471-070-2220	<p>計畫提供：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 家庭照顧假 - 在子女出生後的第一年期間，或透過寄養或領養安置子女後的第一年期間，照顧子女並與其相處來培養關係；或照顧患有嚴重健康狀況的家人。 • 病假 - 用於員工自身的嚴重健康狀況。 • 安全休養假 - 如 ORS 659A.272 所述 (請參閱定義表)
休假類型 - 連續或增量的休假期	ORS 657B.090 ; OAR 471-070-2220	<p>計畫允許以增量或非連續期間的方式請家庭照顧假、病假或安全休養假。以一個工作日或一個工作週為增量的休假可以申領福利。</p>

章節	參考文獻	對計畫要求的說明
同等計畫：福利金額和申領	OAR 471-070-2260	<p>計畫為合資格員工提供每週福利金額等於或大於 ORS 657B.050 項下提供的福利。</p> <p>包括，但不限於：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 合格用途的休假期 • 福利金額 • 經核准的同等計畫下的福利應使用福利年度來管理
受禁止的額外限制	OAR 471-070-2220	<p>除了 ORS 第 657B 章和適用的管理規則明確授權者外，計畫不會對家庭照顧假、病假或安全休養假的享用施加其他條件或限制。</p>
雇主費用	ORS 657B.210	<p>雇主可以承擔與本節所核准計畫相關的全部或部分費用。如果向員工收取提撥額，則其不會大於州政府計畫下的金額。</p> <p>注意：</p> <p>同等計畫扣繳的提撥額將用於該目的，不視其為資產，並將與其他雇主持有的基金分開保管。</p>
員工提撥額	ORS 657B.150 ; ORS 657B.210 ; OAR 471-070-2220 ; OAR 471-070-3010	<p>計畫/保單必須指明提撥額是否會從員工薪資中扣繳。</p> <p>2023 年的提撥率和最高薪資金額是每位員工薪資的 1%，最高薪資額定為 \$132,900 美元。員工提撥額必須等於或小於該提撥率的 60%。</p>
有關決定的要求	OAR 471-070-2220	<p>計畫以紙本方式提供有關福利申領的書面決定，但若員工選擇接收電子通知，則也會以電子方式提供。</p> <p>決定包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 核准的休假金額和每週的福利金額 <p>或</p> <ul style="list-style-type: none"> • 申領福利遭拒的理由、就員工有權對該決定提出上訴的解釋，以及有關如何提起上訴的說明。

章節	參考文獻	對計畫要求的說明
上訴	OAR 471-070-2220 ; OAR 471-070-2400	<p>計畫提供上訴流程，以應員工所請而複審福利決定。雇主或管理者必須發出書面決定。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 員工至少有 20 天時間可提出上訴，若有正當理由，則請視實際情況盡快提出上訴。 • 當事各方自收到上訴之日起有 20 天時間來解決上訴事宜，而若有正當理由，則會視實際情況盡快解決 • 雇主或管理者自收到上訴起將有 20 天時間來發出書面上訴裁決函，而若上訴遭到否決，則還會附上有關部門爭議解決流程的解釋
福利給付	OAR 471-070-2220	<p>同等計畫雇主盡一切合理努力來決定是否批准福利申領，並在收到福利申領或開始休假（以較晚者為準）後的兩週內向員工給付任何福利的首筆款項。</p> <p>後續福利款項則可能可以根據雇主管理的同等計畫下員工的現有發薪日程給付。</p>

章節	參考文獻	對計畫要求的說明
書面通知海報	ORS 657B.210 ; OAR 471-070-2220	<p>雇主必須向員工發送 ORS 657B.210 (11)(c) 中所述同等計畫項下承保事項的通知。通知必須在員工受聘及每次政策或程序有變動時，以雇主通常用以與員工溝通的語言向所有合資格員工發送。</p> <p>通知包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 有關依據經核准的計畫而可享用的福利（包括休假期）的資訊； • 如何申領計畫的福利； • 有關資助計畫的員工提撥額（如有）資訊； • 員工對總監根據 ORS 657B.420 做出的福利決定提出異議的權利； • 獲享工作保障和健康福利延續的權利，如適用；及 • ORS 657B.340 禁止對員工施加歧視和報復行為的聲明。這當中包括因詢問有薪假方案、根據方案提供休假通知、根據方案休假或申領家庭照顧、安全休養與病假保險福利等相關事項而進行的報復。

定義

本文件中包含的定義並未盡列，雇主有責任確保其同等計畫中包含的定義與 Paid Leave Oregon 規則和法律中所定義者相同。

管理費用	OAR 471-070-2200	雇主直接與管理同等計畫相關的費用，包括但不限於會計、記錄保存、保單保費、法務開支，以及與同等計畫相關的人力資源員工互動的人力成本。 管理費用不包括租金、水電燃氣費、辦公用品或設備、高級主管薪資、福利費用，或其他與管理同等計畫非直接相關的費用。
管理者	OAR 471-070-2200	保險公司/公司、第三方管理者或代表雇主行事的發薪公司，以提供經核准的同等計畫之管理和監督。
福利金額	ORS 657B.050	<ul style="list-style-type: none"> • 如果員工的每週平均薪資等於或小於州每週平均薪資的 65%，則該員工的每週福利金額為該員工每週平均薪資的 100%。 • 如果員工的每週平均薪資大於州每週平均薪資的 65%，則該員工的每週福利金額為以下加總： <ul style="list-style-type: none"> » 該員工每週平均薪資的 65%，及 » 該員工每週平均薪資中大於州每週平均薪資 65% 之部分的 50%
福利年度	OAR 471-070-1000	從員工開始請家庭照顧假、病假或安全休養假的當週週週日之前開始的連續 52 週。如果 52 週福利年度導致先前提交有效福利申領的基準年度的任一季度有交疊，則該福利年度為 53 週。福利申領人一次只能擁有一個有效的福利年度。
子女	ORS 657B.010	<ul style="list-style-type: none"> • 受保人或其配偶或同居伴侶的親生子女、領養子女、繼子女或寄養子女；或 • 受保人或受保人配偶或同居伴侶現有或曾有的法定受監護人；或 • 與受保人或與受保人的配偶或同居伴侶現有或曾有監護人關係之人。

休假期	ORS 657B.020	同等計畫必須為每個福利年度提供至少 12 週的有薪假，不論是以何方式來享用家庭照顧假、病假和安全休養假的組合。計畫也必須就懷孕的相關限制而提供額外兩週的有薪假。
符合資格的員工	ORS 657B.010	<p>在基準年度 (先前五個季度的前四季) 內賺取至少 \$1,000 美元工資的員工；或</p> <p>如果員工在基準年度未賺取至少 \$1,000 美元工資，則在替代基準年度 (最近的四個季度) 已賺取至少 \$1,000 美元工資的員工可符合資格；及</p> <p>根據 ORS 657B.015. 提交有薪假福利申領的員工。</p>
同等計畫	OAR 471-070-2200	由就業部門核准的有薪家庭照顧假和病假保險 (PFMLI) 計畫，其福利等於或大於根據 ORS 657B.340 確立的 Paid Leave Oregon 所提供的福利。
家人	OAR 471-070-1000	<ul style="list-style-type: none"> • 受保人的配偶 • 受保人的子女，或該子女的配偶或同居伴侶 • 受保人的父母，或該父母的配偶或同居伴侶 • 受保人的兄弟姊妹或繼兄弟姊妹，或該兄弟姊妹或繼兄弟姊妹的配偶或同居伴侶 • 受保人的祖父母，或該祖父母的配偶或同居伴侶 • 受保人的孫子女，或該孫子女的配偶或同居伴侶 • 受保人的同居伴侶 • 與受保人的關係等同於家人的任何血親或親近關係的個人
安全休養假	ORS 659A.272	<ul style="list-style-type: none"> • 尋求法律或執法協助或補救，以確保員工或其未成年子女或受撫養人的健康和 safety。這包括準備和參與與家庭暴力、騷擾、性侵或非法跟蹤相關的保護令訴訟或其他民事或刑事訴訟。 • 為合資格員工或該員工的未成年子女或受撫養人尋求醫治由家庭暴力、性侵、騷擾或非法跟蹤造成的受傷或從受傷中康復 • 就家庭暴力、騷擾、性侵或非法跟蹤方面的經歷，向持有執照的精神健康專業人員尋求諮詢或協助未成年子女或受撫養人獲得諮詢。

安全休養假		<ul style="list-style-type: none"> • 為合資格員工或該員工的未成年子女或受撫養人取得受害服務供應商的服務。 • 搬遷或採取措施保護現有房屋，以確保合資格員工或該員工的未成年子女或受撫養人的健康和 safety。
嚴重的健康狀況	ORS 659A.150	<ul style="list-style-type: none"> • 需要在醫院、安寧療護機構或居家醫療照護機構進行住院治療的疾病、受傷、損傷、身體或精神狀況。 • 根據主診的醫療保健提供者的醫學判斷，具有立即死亡危險、預後為不久將來會死亡之合理可能或需要持續照護的病症、疾病或狀況。 • 因懷孕或未接受產前照護而殘疾的任何期間 • 因捐贈身體部件、器官或組織而缺勤的任何期間，包括術前或診斷服務、手術、術後治療和康復。
人員大幅減少	OAR 471-070-2200 ORS 657B.260	組織、貿易或業務前任主人僱用的員工人數由受益的繼任者裁減了至少 33% 的情形。
受益的繼任者	OAR 471-070-2200	在財產、組織、貿易或業務中存有利益的繼任者，該利益在轉讓之前已實質結轉和控制，其中將完全轉讓給該組織、貿易或業務及其實質全部資產的繼任者。