

# 終止聘用一名護工



僱主和護工的關係跟大多數關係一樣，當相關各方能進行開放、尊重和基於信任的溝通時，護理的關係就會成功。從聘任開始就通過清晰的工作描述和書面工作協議列出明確的期望是良好溝通的關鍵。我們還建議你和護工定期溝通，評估工作進展，回答出現的任何問題或解決任何分歧。

如果你和護工的關係破裂，而你正在考慮終止聘用，請謹記以下幾點：

- 查閱你的在僱傭合約中
  - ✓ 曾否向護工承諾了指定的僱傭期限？
  - ✓ 有沒有使用隨意 (at-will) 聘任的措詞？

一般來說，除少數例外的情況，在加州的僱主或僱員都可以隨時無故終止工作關係，不須另行通知。你不能以護工抱怨工資、安全問題或其他合法權利而解僱她/他作為懲罰。你不能以員工的種族、國籍、性別、宗教、性取向、年齡和移民身份而解僱他們。

如果你作出解僱護工的艱難決定，你必須執行以下事情：

<p><b>1. 以書面形式通知工人終止聘任</b></p>	<p>法律要求僱主向員工發出書面解僱通知。通知書必須包括：(1) 你的姓名；(二) 員工的姓名；(3) 僱員的社會安全號碼；(四) 說明被解僱；(5) 生效日期。你無需寫下終止聘任的原因。</p> <p>通知表格的樣本： <a href="#">給員工關於關係變更的通知樣本 (ca.gov)</a></p>
<p><b>2. 在終止時支付所有拖欠的工資</b></p>	<p>法律要求僱員在被解僱時收到所有工資。你必須即時支付最後的薪金，以及所有拖欠的工資。如果您提供有薪假期，你則必須支付所有已賺取但未使用的假期。你無需支付任何未使用的病假的工資。</p>
<p><b>3. 其他通知</b></p>	<p>你必須在終止聘任時向員工提供失業救濟金小冊子。請參閱：<a href="#">為了您的利益：加州的失業者計劃 (D E 2320 Rev. 65 (12-20))</a></p> <p>如果你為員工提供健康保險，你必須提供有關其 Cal-COBRA 持續權利的資訊。</p>