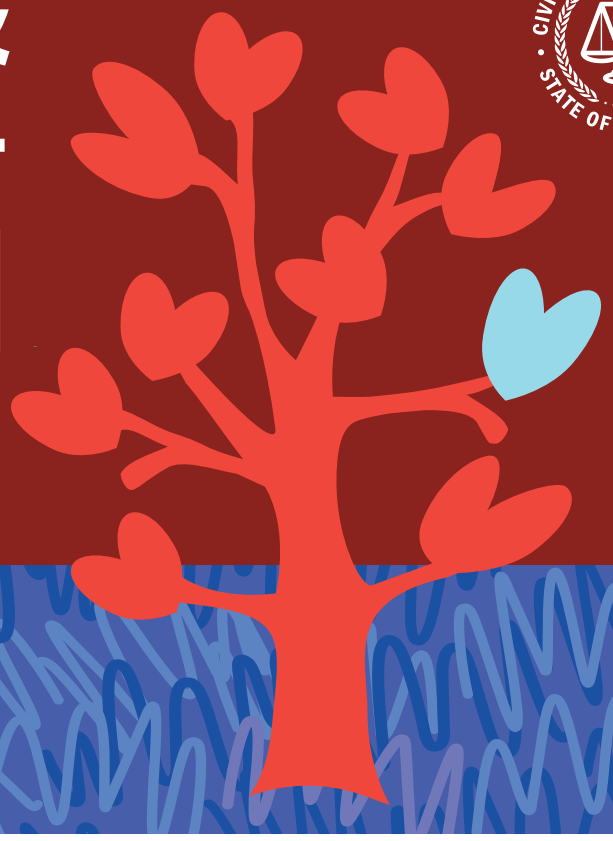
가족 돌봄 & 의학적 휴가 & 임신 장애 휴가



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

캘리포니아 법에 따라 본인의 심각한 질환이나 심각한 질환이 있는 가족 간병 또는 (출산, 입양, 위탁을 통한) 새 자녀와의 유대감 형성을 위해 고용이 보장되는 휴직을 이용할 수 있습니다. 또한 고용주는 캘리포니아 법에 따라 임신으로 인한 장애, 출산 또는 이와 관련된 질병 상태가 있는 직원에게 고용이 보장되는 휴직 및 편의를 제공해야 합니다.

1993년 캘리포니아 가족 권리 법(CFRA)에 따라 직원이 12개월 이상 해당 회사에 근무했고 휴가 시작을 원하는 날짜 전 12개월 동안 최소 1,250시간을 근무한 경우, 그리고 회사가 5명 이상의 직원을 고용하고 있다면, 직원에게는 가족 돌봄 또는 의료 휴가(CFRA 휴가)의 권리가 있습니다. 이 휴가는 자녀 출산, 입양 또는 위탁 양육 배치 또는 본인의 심각한 건강 상태나 자녀, 부모, 조부모, 형제, 배우자, 동거 파트너 등의 심각한 건강 상태에 대해 12개월의 기간 동안 최대 12주까지 될 수 있습니다. 법에 따라서는 무급 휴가만을 제공하지만, 특정 상황에서 CFRA 휴가를 사용하는 동안 누적된 유급 휴가를 사용하도록 직원이 선택하거나 고용주가 요청할 수 있습니다.

CFRA 휴가 자격이 없더라도 임신, 출산 또는 관련된 의학적 상태로 의해 근로가 불가하다면, 실제 근로 불가 기간에 따라 최대 4개월까지 임신으로 인한 근로 불능 휴가를 사용할 자격이 있습니다. CFRA 자격이 있는 경우, 임신으로 인한 근로 불능 휴가 및 자녀 출생 사유로 발생하는 CFRA 휴가를 모두 사용할 권리가 있습니다. 두 휴가는 모두 휴가 종료 시, 임신으로 인한 근로 불능의 경우 동일한 직급으로, CFRA의 경우 동일하거나 그에 상응하는 직급으로 복직을 보장하며, 이는 법에 의해 허용되는 모든 변호의 대상이 됩니다.

가능한 경우, 예측 가능한 상황(예를 들어, 출산 예정일 또는 본인이나 가족의 의학적 치료 계획)에 대해 최소 30일 사전 통지를 제공해야 합니다. 예측 불가능한 상황의 경우, 휴가의 필요성을 인지하는 즉시 구두상으로라도 통지해야 합니다. 이러한 통지 규칙을 준수하지 못하는 경우, 통지 정책을 준수할 때까지 요청된 휴가에 대한 연기의 사유가 되고 연기를 초래할 수 있습니다.

임신으로 인한 장애 또는 심각한 건강 상태로 인한 휴가를 허용하기 전에 의료 제공자의 증명서를 요청할 수 있습니다. 가족을 돌보기 위한 휴가를 승인하기 전에 심각한 건강 상태에 있는 자녀, 부모 또는 배우자의 의료 제공자가 발행한 증명서를 요청할 수도 있습니다. 의학적으로 필요한 경우, 휴가는 간헐적 업무 또는 줄어든 업무 스케줄의 형태가 될 수 있습니다.

자녀 출산, 입양 또는 위탁 양육 배치로 인한 휴가를 사용하는 경우, 휴가의 기본 최고 기간은 2주이며, 해당 휴가는 출산, 입양 또는 위탁 양육 배치로부터 1년 이내에 완료되어야 합니다.

가족 케어를 받거나 임신 장애 휴가를 받는 행위는 귀하의 혜택과 연공서열에 영향을 미칠 수 있습니다. 휴가 자격 및/또는 휴가가 연공서열 및 급여에 미치는 영향에 대해 더 자세히 알고 싶으시면 고용주에게 문의해주시기 바랍니다.

직장에서 차별, 괴롭힘 또는 보복을 당했거나 PDL 또는 CFRA 휴가를 부당하게 거부 당했을 경우 CRD에 이의를 제기하십시오.

민원 제기

민권 부서

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
수신자 부담: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

합리적인 수준의 편의 제공이 필요한 장애가 있는 경우 CRD가 도와드릴 수 있습니다. 위 연락처로 편의 제공을 문의해주십시오. 청각 장애, 난청 또는 언어 장애가 있는 경우, 캘리포니아 중계 서비스(711)를 통해 문의할 수 있습니다.

CRD-100-21K / 2022년 9월