

귀하의 권리와 의무 임신한 직원으로서



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

임신한 경우, 임신 관련 의료 서비스를 받으십시오. 건강상의 문제가 있거나 출산 후 회복 중인 경우, 이 통지문을 읽어 보십시오.

귀하의 고용주*는 다음과 같은 의무가 있습니다.

- 합리적으로 임신, 출산 또는 관련된 상태와 관련된 의료 요구를 수용하겠습니다 (일시적으로 업무를 수정하거나, 의자나 스톨을 제공하거나, 더 자주 휴식을 허용하는 등).
- 임신으로 인해 의료적으로 필요한 경우에는 사용 가능한 경우 덜 힘든이나 덜 위험한 위치로 이동하거나, 직무를 변경하겠습니다.
- 임신으로 인해 장애가 해소될 때까지 최대 4개월 동안 임신 장애 휴가(PDL)를 제공하겠습니다 (1년의 1/3에 해당하는 근무일 또는 17 1/3 주), 더 이상 임신으로 인해 장애가 없을 경우 기존 직무로 복귀하거나 특정 경우에는 유사한 직무로 복귀시켜 드리겠습니다. 그러나 임신 장애 휴가(PDL)를 사용하는 것은 해고와 같은 휴가와 관련 없는 고용 조치로부터 보호받지 않습니다.
- 노동 법에서 규정한 대로, 사적으로 모유를 표현하기 위해 근로자의 작업 영역과 가까운 곳에 합리적인 휴식 시간과 방 또는 다른 장소를 제공하겠습니다.
- 임신을 이유로 차별, 괴롭힘 또는 보복 행위를 하지 말아 주세요.

임신 장애 휴가의 경우

- 임신, 출산 또는 관련된 의료 상태로 인해 장애를 겪는 기간 동안에만 해당되며, 임신 장애 휴가(PDL)는 자동적인 기간이 아닙니다. 귀하가 필요한 시간은 귀하의 건강 관리 제공자가 결정합니다.
- 임신 장애 휴가(PDL)를 취할 필요가 있다고 회사에 통보한 경우, 회사는 서면으로 보증을 요청할 경우 동일하거나 유사한 위치로 귀하를 작업에 복귀시킬 것을 서면으로 보증해야 합니다. 귀하의 고용주는 귀하가 휴가를 필요로 하는 사실을 입증하는 데 필요한 서면 의학 증명서를 제출하도록 요구할 수 있습니다.
- 임신 장애 휴가(PDL)는 추가적이거나 더 자주 발생하는 휴식, 태교 또는 산후 의료 약속에 대한 시간, 의사 지시에 따른 침대 휴식을 포함할 수 있으며, 심한 아침 멀미, 임신성 당뇨병, 임신 유발 고혈압, 임신중독증, 출산 후 회복 또는 임신의 손실 또는 종결 및/또는 산후 우울증과 같은 상황을 포함하여 이에 제한되지 않습니다.
- 임신 장애 휴가(PDL)는 일괄적으로 사용할 필요는 없으며, 건강 관리 제공자의 요구에 따라 필요할 때 취할 수 있습니다. 이는 간헐적인 휴가 또는 줄어든 근무 일정을 포함할 수 있습니다.
- 귀하의 휴가는 다른 의료 휴가에 대한 고용주의 정책에 따라 유급 또는 무급일 수 있습니다. 또한 캘리포니아 고용 개발국이 관리하는 주 장애 보험 또는 유급 가족 휴가(PFL)의 대상이 될 수도 있습니다.
- 귀하의 재량에 따라 PDL(임신기 휴가) 중에는 휴가 또는 다른 유급 휴가를 사용할 수 있습니다.
- 귀하의 고용주는 귀하에게 PDL(임신기 휴가) 중에 사용 가능한 유급 병가를 사용하도록 요구할 수 있습니다. 또는 귀하는 본인의 선택으로 이를 사용할 수 있습니다.
- 귀하는 임신 장애 휴가(PDL) 기간 동안 고용주가 귀하의 그룹 건강 보험을 계속해서 제공해야 합니다. 이는 귀하가 휴가 동안 계속해서 고용되어 있었다면 보험이 제공되었을 것과 동일한 수준과 조건으로 이루어져야 합니다.
- PDL(임신기 휴가)를 취하는 것은 귀하의 일부 혜택과 연차에 영향을 줄 수 있습니다. 날짜에 대한 정확한 영향을 파악하려면 귀하의 고용주에게 문의하십시오.

직원으로서의 의무 통지

- 고용주에게 합당한 통지를 하십시오. 합리적인 특별 지원을 받거나 이동을 요청하거나 임신 장애 휴가(PDL)를 받기 위해서는 고용주가 적절한 계획을 세울 수 있도록 충분한 사전 통지를 제공해야 합니다. 충분한 사전 통지는 합리적인 특별 지원, 이동 또는 임신 장애 휴가(PDL)의 필요성이 예측 가능한 경우 30일 전 사전 통지를 의미하며, 필요성이 급박하거나 예측 불가능한 경우에는 최대한 빠른 시일 내에 통지해야 합니다.
- 의료 제공자로부터의 서면 의학 인증서를 제공하십시오. 의료 비용이 없는 한(즉, 시간을 얻을 시간이 없는 경우), 귀하의 고용주는 합리적인 특별 지원, 이동 또는 임신 장애 휴가(PDL)의 의료적 필요성에 대한 서면 의학 인증서를 귀하의 건강 관리 제공자로부터 제출하도록 요구할 수 있습니다. 필요성이 급박하거나 예측할 수 없는 경우, 귀하는 귀하의 고용주가 요청하는 기간 내에 이 인증서를 제공해야 합니다. 다만 귀하의 성실하고 선의로 노력했음에도 불구하고 상황상으로 실현 가능하지 않은 경우를 제외하고는요. 귀하가 인증서를 제출할 수 있도록 고용주는 적어도 15일의 달력일을 제공해야 합니다. 고용주에게 귀하의 건강 관리 제공자에게 완료하도록 제공할 의료 인증서 양식이 있는지 확인해 보세요.
- 귀하가 고용주에게 합리적인 사전 통지를 제공하지 않거나, 고용주가 요구하는 경우 의학적 필요에 대한 서면 인증서를 제공하지 않는 경우, 귀하의 고용주는 귀하의 합리적인 특별 지원, 이동 또는 임신 장애 휴가(PDL)를 지연시키는 데 정당한 근거를 가질 수 있습니다.

캘리포니아 가족 권리법(CFRA)에 따른 추가 휴가

캘리포니아 가족 권리법(CFRA)에 따르면, 귀하는 고용주와 12개월 이상의 근무 경력이 있고, 휴가를 시작하고자 하는 날 이전 12개월 동안 최소 1,250시간 근무한 경우 가족 돌봄 또는 의료 휴가(CFRA 휴가) 권리를 가질 수 있습니다. 이 휴가는 자녀의 출산, 입양 또는 위탁 보호 배치를 위해 12개월 동안 최대 12주간의 근무일 수 있습니다.** 또는 귀하 또는 귀하의 자녀, 부모***, 배우자, 동거 파트너, 조부모, 손자, 형제자매의 심각한 건강 상태, 또는 직원과 혈연관계가 있거나 가족과 같은 관계에 있는 사람("지정된 사람"). 고용주는 다음과 같은 일을 할 수 있습니다.

고용주는 가족 휴가(CFRA 휴가) 중에 직원에게 급여를 지불할 수 있지만, 직원이 CFRA 휴가 중에 누적된 유급 휴가를 사용하는 경우를 제외하고는 이를 의무적으로 제공할 필요는 없습니다. CFRA 휴가를 취하는 직원은 고용 개발국이 관리하는 혜택을 받을 수 있을 수 있습니다.

불만을 제기하려면

민권부

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

무료 전화: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

캘리포니아 중계 서비스(711)

합리적인 편의가 필요한 장애가 있습니까? CRD는 귀하의 불만 사항에 대해 도움을 드릴 수 있습니다.

이 지침의 번역을 보려면 다음 사이트를 방문하세요.

www.calcivilrights.ca.gov/posters/required

*임신 장애 휴가(PDL), 캘리포니아 가족 권리법(CFRA) 휴가 및 차별 금지 보호 조항은 5명 이상의 직원을 고용한 고용주에게 적용되며, 항해용 보호 조항은 1명 이상의 직원을 고용한 고용주에게 적용됩니다.

** "아동"이란 생물학적, 입양된 또는 보양된 자녀, 의붓자녀, 법적 후견인이나 직원 또는 직원의 동반자의 자녀, 또는 직원이 부모의 역할을 하는 자에게 해당합니다.

*** "부모"는 생물학적, 보양, 또는 입양 부모, 시아버지 또는 시어머니, 의붓부모, 법적 후견인 또는 직원이 어린 시절에 부모의 역할을 한 다른 사람을 포함합니다.