

임신한 직원으 로서 나의 권리와 책임



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

고용주*에게는 다음과 같은 책임이 있습니다.

- 임신, 출산 또는 그와 관련한 상태와 연관된 의학적 필요 사항을 합리적으로 수용해야 합니다(예를 들어, 업무 내용의 일시적 변경, 스ٹ롤 또는 의자 제공, 더 잦은 휴식 허용).
- 임신으로 인해 의학적으로 필요한 경우, 덜 힘들고 덜 위험한 업무로 자리를 이동시켜야 합니다(가능한 경우).
- 최대 4개월(1년에 일반적으로 일하는 근무일의 3분의 1 또는 17과 1/3주)의 임신 장애 휴가(PDL)를 제공하며, 임신으로 인한 장애가 더는 없는 경우 동일한 업무 또는 경우에 따라 비슷한 업무로 복귀하도록 합니다. 하지만, PDL을 사용하면 해고와 같이 휴가와 관련이 없는 고용 조치로부터 보호 받을 수 없습니다.
- 노동법에 명시된 내용에 따라 일하는 장소와 가까운 거리에 있는 공간 또는 기타 장소에서 개인적으로 모유를 짜낼 수 있는 충분한 휴식 시간을 제공해야 합니다.
- 임신을 이유로 차별하거나 괴롭히거나 보복하지 않습니다.

임신 장애 휴가(PDL):

- PDL은 자동 기간이 아니라 임신, 출산 또는 관련 건강 상태로 인해 장애가 발생한 기간입니다. 의료 제공자가 얼마의 시간이 필요한지 결정해줄 것입니다.
- PDL이 필요하다고 고용주가 통지를 받으면, 직원이 서면 보증을 요청하는 경우 고용주는 직원이 같은 업무로 직장에 복귀할 수 있다는 내용을 서면으로 보증해야 합니다. 고용주는 휴가의 필요성을 입증하는 의료 제공자의 서면 의료 증명서 제출을 요구할 수 있습니다.
- PDL은 추가 또는 더 빈번한 휴식, 산전 또는 산후 진료 예약 시간, 의사가 지시한 침상 휴식을 포함할 수 있지만 이에 국한되지 않으며 심한 입덧, 임신성 당뇨병, 임신 유발성 고혈압, 자간전증, 출산 후 회복, 임신 중절 또는 임신 말기 및/또는 산후 우울증을 포함합니다.
- PDL은 한 번에 모두 사용할 필요는 없지만 간헐적 휴가 또는 단축된 근무 일정 등 의료 서비스 제공자가 지시하는 대로 필요에 따라 사용할 수 있습니다.
- 휴가는 고용주의 기타 의학적 휴가 정책에 따라 유급 또는 무급이 될 수 있습니다. 캘리포니아 고용 개발부(California Employment Development Department)에서 관리하는 주 장애 보험 또는 유급 가족 휴가(Paid Family Leave, PFL)의 자격이 있을 수 있습니다.
- 귀하의 재량에 따라, 직원은 PDL 중에 휴가 또는 기타 유급 휴가를 사용할 수 있습니다.
- PDL 중에 이용 가능한 모든 병가를 사용하도록 고용주가 요청하거나 직원이 사용하기로 선택할 수 있습니다.
- 고용주는 PDL 기간 동안에도 해당 직원이 계속해서 고용을 유지했을 경우에 제공되었을 보장과 동일한 수준과 동일한 조건 하에서 그룹 건강보험 보장을 계속 유지해야 합니다.
- PDL을 사용하면 특정 혜택 및 연공 체계 날짜에 영향이 있을 수 있습니다. 자세한 내용은 고용주에게 문의하십시오.

직원으로서 통지 의무:

- 고용주에게 합당한 통지를 제공해야 합니다. 합당한 편의를 제공받거나, 업무 이동 또는 PDL을 사용하기 위해서는 고용주가 적절한 계획을 세울 수 있도록 충분한 통지를 고용주에게 제공해야 합니다. 충분한 통지는 합당한 편의, 업무 이동, 또는 PDL이 예측 가능한 경우에 30일 사전 통지를 의미하며, 응급 또는 예측 불가능한 상황의 경우 실행 가능한 즉시를 의미합니다.
- 의료 제공자의 서면 의료 증명서를 제공해야 합니다. 획득할 수 있는 시간이 없는 의학적 응급 상황을 제외하고, 고용주는 합당한 편의, 업무 이동 또는 PDL의 필요성에 관한 의료 제공자의 서면 의료 증명서 제출을 요구할 수 있습니다. 요청이 응급 또는 예측 불가능한 경우, 부지런하고 성실한 노력에도 불구하고 특정 상황에 의해 이를 실행하기 어렵지 않은 한, 고용주가 요청한 기한 내에 증명서를 제출해야 합니다. 고용주는 직원의 증명서 제출에 최소 15일을 제공해야 합니다. 고용주에게 의료 서비스 제공자에게 제출할 의료 증명서 사본이 있는지 확인합니다.
- 직원이 고용주에게 합리적인 사전 통지를 제공하지 못하거나, 고용주가 직원의 의학적 요구사항에 관한 서면 의료 증명서를 요청한 경우, 직원의 합당한 편의, 업무 이동 또는 PDL의 지연에 대해 고용주의 책임이 면제될 수 있습니다.

캘리포니아 가족권법(CFRA)에 따른 추가 휴가:

캘리포니아 가족권리법(California Family Rights Act, CFRA)에 따라 고용주와 12개월 이상 근무하고 휴가 사용을 시작하려는 날짜 이전 12개월 동안 최소 1,250시간 이상 일한 경우, 해당 직원은 가족 간호 또는 의료 휴가(CFRA 휴가)를 사용할 권리가 있습니다. 이 휴가는 자녀 출산, 입양 또는 위탁 양육 배정** 또는 본인이나 자녀, 부모***, 배우자의 심각한 건강 상태에 대해 12개월의 기간 동안 최대 12주까지가 될 수 있습니다. 고용주는 CFRA 휴가를 사용하는 동안 직원에게 급여를 지급할 수 있지만, 직원이 CFRA 휴가 중에 누적 유급 휴가를 사용하지 않는 한 고용주는 급여를 지급할 필요가 없습니다. CFRA 휴가를 사용하는 직원은 고용 개발부(Employment Development Department, EDD)에서 관리하는 캘리포니아 유급 가족 휴가(Paid Family Leave, PFL) 프로그램을 이용할 수 있습니다.

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 문의해주시요. 청각 장애, 난청 또는 언어 장애가 있는 경우, 캘리포니아 중계 서비스(711)를 통해 문의할 수 있습니다.

*PDL, CFRA 휴가 및 차별 금지 보호는 직원이 5명 이상인 고용주에게 적용됩니다. 괴롭힘 방지 보호는 직원이 1명 이상인 고용주에게 적용됩니다.

**“자녀”는 친자, 입양 또는 위탁 아동, 의붓자식, 법적 피후견인, 직원 또는 직원의 동거인의 자녀, 또는 직원이 대리 부모로 있는 사람을 의미합니다.

***“부모”에는 친부모, 위탁 부모 또는 양부모, 시부모, 의붓부모, 법적 후견인 또는 직원이 어렸을 때 직원의 대리 부모가 된 사람이 포함됩니다.