

임신한 직원으로서 나의 권리와 책임



고용주에게는 다음과 같은 책임이 있습니다:

- 임신, 출산 또는 그와 관련한 상태와 연관된 의학적 필요 사항을 합리적으로 수용해야 합니다(예를 들어, 업무 내용의 일시적 변경, 스톱 또는 의자 제공, 더 잦은 휴식 허용).
- 임신으로 인해 의학적으로 필요한 경우, 덜 힘들고 덜 위험한 업무로 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 보호받을 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.

임신 장애 휴가(PDL):

- PDL은 자동적으로 발생하는 기간이 아니라 임신으로 인해 장애가 발생하는 시기입니다. 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 추가적이거나 더 빈번한 휴식, 산전 또는 산후 진료 약속, 의사가 지시한 절대 안정을 위한 휴식, 심각한 입덧, 임신성 당뇨병, 임신으로 인한 고혈압, 자간전증, 출산 또는 임신 상실 또는 임신 종료로부터의 회복 및/또는 산후 우울증을 위한 시간을 포함하며 이에 국한되지 않습니다.
- PDL을 일시에 사용할 필요는 없으며, 의료 제공자의 요청에 따라 사용할 수 있습니다. 간헐적 휴가 또는 업무 스케줄 감소가 포함되며 이는 모두 자격이 있는 4개월 휴가에 포함되어 계산됩니다.
- 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.
- 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 하의 그룹 건강 보험을 유지해야 합니다.
- PDL을 사용하면 특정 혜택 및 연공 체계 날짜에 영향이 있을 수 있습니다. 자세한 내용은 고용주에게 문의하십시오.
- 가능한 경우, 예측 가능한 상황(예를 들어, 출산 예정일 또는 본인의 의학적 치료 계획)에 대해 최소 30일 사전 통지를 제공해야 합니다. 예측 불가능한 상황의 경우, 휴가의 필요성을 인지하는 즉시 구두상으로도 통지해야 합니다. 이러한 통지 규칙을 준수하지 못하는 경우, 통지 정책을 준수할 때까지 요청된 휴가에 대한 연기의 사유가 되고 연기를 초래할 수 있습니다.

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 편이, 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 제공합니다. 획득할 수 있는 시간이 없는 의학적 응급 상황을 제외하고, 고용주는 합당한 편이, 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 증명서 양식 사본을 요청해 의료 제공자가 작성할 수 있도록 전달하십시오.
- 직원이 고용주에게 합리적인 사전 통지를 제공하지 못하거나, 고용주가 직원의 의학적 요구사항에 관한 서면 의료 증명서를 요청한 경우, 직원의 합당한 편이, 업무 이동 또는 PDL의 지연에 대해 고용주의 책임이 면제될 수 있습니다.

캘리포니아 가족의 권리 법(CFRA) 휴가 및 새로운 부모 휴가 법(NEW PARENT LEAVE ACT, NPLA)에 따른 추가적 권리:

1993년 캘리포니아 가족의 권리 법(CFRA)에 따라 직원이 12개월 이상 해당 회사와 근무했고 휴가 시작을 원하는 날짜 전 12개월 동안 최소 1,250시간을 근무한 경우, 그리고 회사가 해당 직원의 근무지 또는 근무지의 75마일 이내에서 50명 이상의 직원을 고용하고 있다면, 직원에게는 가족 돌봄 또는 의학적 휴가(CFRA 휴가)의 권리가 있습니다. 이 휴가는 자녀 출산, 입양 또는 위탁 양육 배치 또는 본인의 심각한 건강 상태나 자녀, 부모, 배우자의 심각한 건강 상태에 대해 12개월의 기간 동안 최대 12주까지입니다. 회사가 직원의 근무지 또는 근무지의 75마일 이내에서 50명 미만을 고용하고 있지만, 직원의 근무지 또는 근무지의 75마일 이내에서 최소 20명의 직원을 고용하고 있다면, 새로운 부모 휴가법(New Parent Leave Act, NPLA)에 따라 직원은 자녀 출산, 입양 또는 위탁 양육 배치로 인한 가족 돌봄 휴가의 권리를 가질 수 있습니다. CFRA 휴가와 비슷하게 NPLA 휴가는 12개월 동안 최대 12주까지입니다. 법에 따라서는 무급 휴가만을 제공하지만, 특정 상황에서 CFRA 휴가를 사용하는 동안 누적되어 있는 유급 휴가를 사용하도록 직원이 선택하거나 고용주가 요청할 수 있으며, NPLA 휴가를 사용하는 동안 직원은 누적되어 있는 유급 휴가를 사용할 수 있습니다.*

*CFRA 및 NPLA는 직원 수에 관계없이 캘리포니아주의 모든 직원 및 주와 도시의 모든 정치 또는 시민 기관에 적용됩니다.

이 공지는 공정 고용 및 주택법(Fair Employment and Housing Act, FEHA)에 따른 권리와 의무에 관한 요약입니다. 임신한 직원으로서 권리와 의무에 관해 더 자세한 정보를 알아보시려면, 고용주에게 연락하거나, 공정 고용 및 주택국 웹사이트 www.dfeh.ca.gov를 방문하거나 DFEH (800) 884-1684(음성 또는 중계 교환원 711)번, TTY (800) 700-2320번 또는 contact.center@dfeh.ca.gov로 연락하시기 바랍니다. FEHA 내용 및 해석 규정은 공정 고용 및 주택국(DFEH) 웹사이트 www.dfeh.ca.gov에서 이용할 수 있습니다.

연락처

수신자 부담: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov
www.dfeh.ca.gov