



가족부양 휴가 및 병가(가주 가족 권리법)와 출산 휴가

1993년도의 캘리포니아 가족법 (California Rights Act: CFRA) 에 따르면, 귀하는 휴가를 원하는 날짜 이전의 12개월 동안 12개월 이상 서비스를 제공하였고 1250 시간 이상 일을 하였고, 귀하의 직장에서 50인 이상의 직원을 고용하고 있거나 또는 귀하의 직장에서 75마일 이내에 있는 경우, 귀하는 가족 돌봄 또는 병가 휴가 (CFRA 휴가) 를 낼 권리가 있을 수 있습니다. 이 휴가는 자녀의 출산, 입양, 위탁 돌봄 배치를 위해, 또는 본인, 부모, 또는 배우자가 심각한 건강상의 문제가 있는 경우 12개월의 기간 동안 12주까지 낼 수 있습니다. 귀하의 직장의 직원이 50명 미만이거나 75마일 이내에 위치하고 있으나, 직원이 20명 이상이거나 75마일 이내인 경우, 새로운 부모 휴가법 (New Parent Leave: NPLA) 에 따라 자녀의 출산, 입양, 위탁 돌봄 배치를 위한 가족 돌봄 휴가를 낼 권리가 있을 수 있습니다. CFRA 법과 유사하게, NPLA 휴가는 12개월의 기간 동안 12주 까지 낼 수 있습니다. 이 법이 무급 휴가만을 제공하는 반면, 고용인이나 고용주는 특정한 상황 하에서 CFRA 휴가를 내는 동안 누적된 유급 휴가를 선택하거나 사용하도록 할 수 있고, 고용인은 NPLA 휴가를 내는 동안 누적된 유급 휴가 사용을 선택할 수도 있습니다.

귀하는 CFRA 또는 NPLA 휴가를 받을 자격이 없다 할지라도, 임신, 출산 또는 관련 건강 상태로 인해 장애가 있다면, 실질적인 장애 기간에 따라 4주까지 임신 장애 휴가를 낼 수 있는 자격이 주어집니다. CFRA 또는 NPLA 휴가를 받을 자격이 있다면, 자녀 출산을 이유로 임신 장애 휴가 및 CFRA 또는 NPLA 휴가를 모두 낼 수 있는 권리가 있습니다. 두 휴가 모두 법이 허락하는 보호 아래, 휴가 만료시 임신 장애 휴가의 경우, 휴가 전과 동일한 직위로 그리고 CFRA 또는 NPLA 휴가의 경우에는 휴가 전과 동일한 또는 상응하는 직위로의 복직이 보장됩니다.

가능하다면, 예측 가능한 일들은(예정된 자녀 출산이나 본인 또는 가족 일원의 계획된 의료 치료 같은) 반드시 최소 30일전에 통보 해야 합니다. 예측 불가능한 일들은 휴가 필요를 알게 되는 즉시 적어도 구두라도 통보해야 합니다. 통보규칙 불이행할 시에는 이 통보정책을 완수할 때까지 요청된 휴가는 연기 사유가 될 수 있습니다.

임신 또는 본인의 위중한 건강 상태에 대한 휴가를 허락하기 전에 귀하의 건강 보험 회사로 부터의 증명 서류가 요구 될 수 있습니다. 또한 가족 일원을 돌보기 위한 휴가가 허락 되기전 위독한 본인의 자녀, 부모 또는 배우자의 보험회사들로 부터의 증명 서류가 요구 될 수 있습니다. 의학적으로 필요하다면, 간간이 혹은 감소된 작업 시간으로 휴가를 받을 수 있습니다.

출산, 입양 혹은 자녀 위탁소로 인해 휴가를 받고 있다면, 휴가 기본 최소기간은 2주이며 출산 또는 입양 혹은 자녀 위탁소 휴가를 1년내에 마쳐야 합니다.

가족을 돌보거나 출산 휴가는 귀하의 혜택과 승급일에 영향을 미칠수 있다. 본인의 휴가 및 또는 승급일과 혜택에 휴가의 영향에 관하여 더 자료를 원하면 _____로 연락 바랍니다.