

임신으로 인한 병가

DFEH



안내 자료

캘리포니아 공정 고용 및 주택부 (Department of Fair Employment and Housing, DFEH)에서 시행하는 공정 고용 및 주택법(Fair Employment and Housing Act, FEHA)에는 임신, 출산 또는 이와 관련한 의학적 상태로 인한 장애가 있는 직원의 휴직(임신으로 인한 병가 또는 PDL)을 보장하는 조항이 있습니다.

모든 고용주는 직원에게 PDL에 대한 정보를 제공하고 임신 휴직에 대한 정보를 직원들이 모여서 눈에 띄는 장소에 게시해야 합니다. 해당 요건을 충족하는 포스터는 DFEH의 “포스터, 팸플릿 및 안내 자료” 웹페이지(www.dfeh.ca.gov/Posters/)에서 확인하실 수 있습니다. 직원용 핸드북을 제공하는 고용주는 핸드북에 PDL에 대한 정보를 포함해야 합니다.

휴직 요건

- 임신, 출산 또는 이와 관련된 질병 상태로 인한 장애가 있는 직원은 임신 한 번마다 최대 4개월의 병가를 사용할 수 있습니다. 고용주가 다른 유형의 일시적인 장애에 대해 4개월 넘는 휴직을 제공하는 경우 임신, 출산 또는 이와 관련한 의학적 상태로 인한 장애가 있는 직원에게 동일한 기간의 휴직을 제공해야 합니다.
- 휴직은 임신이나 임신과 관련한 상태로 인해 직원이 신체적으로 근로할 수 없는 기간 중 출산 이전 및 이후 언제든지 사용할 수 있습니다. 특정 임신과 관련하여 취한 모든 휴직은 4개월 기간 계산에 포함됩니다.
- PDL은 직원이 실제로 장애가 생겼을 때 사용할 수 있습니다. 여기에는 산전 또는 산후조리, 심각한 입덧, 의사가 처방한 장기 영양, 출산, 출산 후 회복, 임신 손실이나 중절 또는 이와 관련한 기타 의학적 상태에 필요한 휴가가 포함됩니다.

- PDL은 직원의 의학적 상태 추이에 따라 변경될 수 있습니다.
- PDL은 5인 이상의 전일제 또는 시간제 직원을 채용한 모든 고용주에 적용됩니다. 자격이 되는 임신 관련 장애를 갖는 이외에 재직, 시간, 기타 자격 요건은 없으며 전일제 직원과 시간제 직원은 동일한 대우를 받습니다.

직원의 의무

- 가능한 경우 직원은 고용주에게 임신으로 인한 병가를 사용하고자 하는 날의 최소 30일 전에 해당 사실과 추정 휴직 기간을 통지해야 합니다.
- 상황의 변화나 응급 의료 상황으로 인해 30일 사전 통지가 불가능한 경우 통지는 현실적으로 최대한 빠르게 이루어져야 합니다.
- 고용주는 PDL을 사용하고자 하는 직원에게 휴직 사유와 예상되는 상태의 기간이 명시된 의료 서비스 제공자의 서면 증명서를 요구할 수 있습니다. 그러나 의료 서비스 제공자는 환자의 동의 없이 기저 진단을 공개할 수 없습니다.

PDL 중의 급여 및 혜택

- 고용주는 직원에게 임신으로 인한 병가 기간 중 무급 기간에 대해 미사용 병가를 사용하도록 요구할 수 있습니다. 또한 직원은 받을 자격이 있는 보상을 받기 위해 휴가나 미사용 유급 휴가를 사용할 수 있으나, 고용주는 PDL 중에 있는 직원에게 휴가나 기타 미사용 유급 휴가 기간을 사용할 것을 요구할 수 없습니다.
- 고용주가 일반적으로 그룹 건강 혜택에 대해 비용을 지급할 경우 직원 휴직 중에도 혜택 지속을 위해 비용을 지급해야 합니다.
- 임신으로 인한 장애가 있는 직원은 근로가 불가능한 기간 동안 주 장애 보험(State Disability Insurance) 임금 대체 자격을 충족할 수 있습니다. 정상적인 임신의 경우 근로자는 일반적으로 출산예정일 4주 전부터 자연 분만의

임신으로 인한 병가

안내 자료

경우 출산 후 6주, 제왕절개의 경우 출산 후 8 주까지 장애가 있습니다. 자세한 정보는 www.edd.ca.gov/Disability/FAQ_DI_Pregnancy.htm에서 확인하십시오.

복귀 권한

- 고용주가 직원의 임신 사실이나 임신으로 인한 병가 사용을 이유로 직원을 해고하는 것은 불법입니다. 고용주는 법률에 따라 PDL에서 복귀하는 직원을 휴직 이전에 직원이 있던 동일한 보직으로 복직하도록 해야 하며, 직원은 이에 대한 서면상의 보장을 받을 수 있습니다. 일부 상황에서 직원은 PDL로 떠나기 전의 보직과 유사한(동일한 업무, 기술, 혜택 및 급여) 보직으로 복직될 수 있습니다.
- 복직 날짜가 원래 계약과 다르거나 계약이 이루어지지 않은 경우 고용주는 영업일 기준으로 직원의 복귀 통보 2일 이내에 직원을 복직시켜야 합니다. 영업일 2일이 불가능한 경우 직원의 복귀를 신속하게 처리할 수 있도록 복직이 최대한 빠르게 이루어져야 합니다.
- 그러나 임신으로 인한 병가는 임신과 무관한 고용 행위(예: 정리 해고)로부터 직원을 보호하지 않습니다.

가족 및 의료 휴가(임신 외)

- PDL에 더해, 5인 이상의 직원을 채용한 고용주는 캘리포니아 가족 권리법(CFRA)에 따라 출산, 입양 또는 위탁 배정을 통한 새 자녀와의 유대감 형성이나 중증 질환이 있는 가족 간병을 위해, 또는 직원이 중증 환자일 경우 직원에게 고용이 보장되는 12 주의 휴직을 제공해야 합니다. CFRA 휴직은 PDL에서 보장하는 임신과 관련한 상태를 위한 휴직이 아닙니다. 직원은 임신과 관련된 휴직에 더해 CFRA 휴직을 이용할 권리가 있습니다. 새 자녀와의 유대감 형성을 위한 CFRA 휴직은 출산, 입양 또는 위탁 배정 후 1년 이내에 완료되어야 합니다. CFRA 휴직에 대한 자세한 정보는 www.dfeh.ca.gov/family-

[medical-pregnancy-leave/](http://www.dfeh.ca.gov/medical-pregnancy-leave/)에서 확인하십시오.

- 유급 가족 휴가(PFL)는 심각한 질병에 걸린 아동, 부모, 배우자의 부모, 조부모, 조손, 형제, 배우자 또는 동거인을 간호하기 위해 근로 휴가를 사용해야 하는 개인에게 혜택이 됩니다. 출산, 입양 또는 위탁 배정으로 삶을 함께하게 된 새 자녀와 유대감을 형성할 시간이 필요한 부모도 혜택을 누릴 수 있습니다. 자세한 정보는 www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm에서 확인하십시오.

근로 중 편의 제공

- 합리적인 수준의 편의가 제공되면 임신, 출산 또는 이와 관련된 질병 상태의 영향을 받는 직원이 계속 근로할 수 있는 경우도 있습니다. 직원이 계속 근로할 수 있도록 직원의 의료 서비스 제공자가 제시하는 조언에 따라 해당 직원이 합리적인 수준의 편의를 요청할 경우, 고용주는 합리적인 편의를 제공해야 합니다.
- 예를 들어 직원은 의사의 조언에 따라 직원의 임신 관련 상태로 인해 스트레스가 적거나 위험이 적은 보직이나 조정된 업무로의 이전을 요청할 수 있습니다.

민원 제기

공정 고용 및 주택부

dfeh.ca.gov

수신자 부담: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

합리적인 수준의 편의 제공이 필요한 장애가 있는 경우 DFEH가 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.