

가족 돌봄 및 의료 휴가

DFEH



안내 자료

공정 고용 및 주택부(Department of Fair Employment and Housing, DFEH)에서 시행하는 공정 고용 및 주택법 (Fair Employment and Housing Act, FEHA)에는 캘리포니아 피고용자를 대상으로 한 가족 돌봄 및 의료 휴가 조항이 포함되어 있습니다.

이 휴가 조항을 캘리포니아 가족권리법(California Family Rights Act, CFRA)이라고 합니다. 모든 고용주는 자사 직원들에게 CFRA에 대한 정보를 제공하고 이 정보를 직원들이 모이는 눈에 잘 띄는 곳에 게시해야 합니다. 이 요구 사항을 충족하는 포스터는 DFEH의 '포스터, 브로셔 및 자료표' 웹 페이지 (www.dfeh.ca.gov/posters/)에서 구할 수 있습니다.

휴가 요건

- CFRA 휴가를 받을 자격이 되려면 전일제 또는 시간제 직원 수가 5인 이상인 고용주 사업장에서 12개월 이상 근무하고, 휴가 시작 전 12개월 넘게 해당 고용주 밑에서 최소 1,250시간 근무했어야 합니다.
- 자격을 갖춘 직원은 출산, 입양 또는 위탁 배정¹년 이내에 출산, 입양 또는 위탁 양육 배정에 의한 새로운 자녀와 유대관계를 갖도록 직장 보장 휴가를 사용할 수 있습니다.
- 자격을 갖춘 직원은 건강 상태가 심각한 자녀, 배우자, 동거인, 부모², 조부모, 손주 또는 형제자매를 돌보는 직장 보장 휴가를 사용할 수 있습니다. CFRA 휴가는 직원 본인이 심각한 건강 상태에 있을 경우에도 사용할 수 있습니다.

1 “자녀”는 친자, 입양 또는 위탁 아동, 의붓자식, 법적 피후견인, 직원 또는 직원의 동거인의 자녀, 또는 직원이 대리 부모로 있는 사람을 의미합니다.
2 “부모”에는 친부모, 위탁 부모 또는 양부모, 시부모, 의붓부모, 법적 후견인 또는 직원이 어렸을 때 직원의 대리 부모가 된 사람이 포함됩니다.

- 자격을 갖춘 직원은 배우자, 동거인, 자녀 또는 부모의 미군 의료 보장 현역 근무 또는 출동 명령과 관련된 적절한 긴급 사태에 대비하여 직장 보장 휴가를 사용할 수 있습니다.
- 직원은 피고용자의 정상 근무 일정에 비례하여 12개월 동안 최대 12주까지 휴가를 사용할 수 있습니다. 휴가는 연속 기간으로 사용하지 않아도 됩니다.

직원의 의무

- 고용주는 CFRA 휴가 요구를 30일 전에 통지하도록 직원에게 요구할 수 있습니다. 사건의 특성상 예기치 못하여 사전 통지가 불가능한 경우 통지가 가능한 대로 최대한 빨리 통지해야 합니다. 통지는 서면 또는 구두로 할 수 있고 휴가 시기와 예상되는 기간을 포함해야 하지만, 고용주는 근거가 되는 진단을 공개하라고 요구해서는 안 됩니다. 고용주는 최대한 빨리 휴가 요청에 답변해야 하며 기한은 근무일 기준 5일 이내 이뤄져야 합니다.
- 고용주는 심각한 건강 상태가 있는 개인의 의료 서비스 제공자로부터 휴가 사유와 상태의 지속 기간이 명시된 서면 증명서를 요구할 수 있습니다. 단, 의료 서비스 제공자는 환자의 동의 없이 근거가 되는 진단을 공개할 수 없습니다.

CFRA 휴가 기간 동안의 급여 및 혜택

- 고용주는 CFRA 휴가 기간 동안 직원에게 급여를 지급할 의무가 없지만 일부 고용주는 지급합니다. 또한 직원은 자신이 선택하거나 사용하도록 요구받은 모든 유급 휴가 발생 기간 동안 급여를 지급받습니다. 유급 가족 휴가(아래 참조) 중인 경우를 제외하고, 중병이 있는 가족을 돌보거나 새로운 자녀와 유대관계를 쌓기 위해 휴가를 사용 중인 직원에게 고용주는 병가 외에 미사용 휴가 또는 유급 휴가를 사용하라고 요구할 수 있습니다.

안내 자료

CFRA 휴가가 직원 자신의 심각한 건강 상태를 위한 것이라면, 해당 직원이 주 장애 보증을 받는 중이 아닌 한 고용주는 미사용 휴가 및 병가를 사용하라고 요구할 수 있습니다.

- 고용주가 단체 보험에 따라 의료 혜택을 제공하는 경우, 고용주는 휴가 중에도 이 혜택을 계속해서 제공해야 합니다. 마찬가지로 직원은 계속해서 연공서열을 쌓고 다른 복리후생 제도에 참여할 권리가 있습니다.

복직권

- CFRA 휴가 이후 직원은 동일하거나 이전과 유사한 자리로의 복직을 보장 받고 서면 보장을 요구할 수 있습니다.
- 같은 자리에 더 이상 공석이 없는 경우에는, 고용주가 이전과 비견할 만한 자리가 없다고 증명할 수 있는 경우를 제외하고 급여, 혜택, 교대근무, 일정, 지리적 위치, 특권과 부수입 및 지위를 포함한 근무 조건 측면에서 이전과 비견할 만한 자리를 제공해야 합니다.
- 휴가와 무관한 이유로 감원되거나 고용 종료된 경우 복직 권리가 없습니다.

임신 장애 휴가

- CFRA 휴가 외에도 직원 5인 이상인 사업장의 고용주는 임신, 출산 또는 관련있는 질병 상태로 인해 장애가 있는 직원에게 직장 보장 휴가 또는 편의를 제공해야 합니다. 직원은 실제로 장애가 있는 기간 동안 최대 4개월까지 임신 장애 휴가(PDL)를 사용할 수 있습니다. 여기에는 산전 또는 산후 관리, 심한 입덧, 의사가 지시한 침대에서 취하는 안정, 출산, 출산 후 회복, 유산 또는 만삭, 기타 관련 의학적 상태 등에 필요한 휴가가 포함됩니다. 자세한 정보는 www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/를 방문하십시오.
- 직원은 CFRA에 따른 일체의 휴가 혜택에 더하여 임신 장애 휴가(PDL)를 사용할 수 있습니다.

주 장애 보험(SDI) 또는 유급 가족 휴가(PFL)

- SDI 수급 자격이 있는 직원은 업무와 무관한 질병, 부상 또는 임신에 대해 부분 임금 대체 혜택을 받을 수 있습니다.
- PFL은 가족 구성원을 돌보고 새로운 자녀와 유대관계를 쌓기 위해(출생, 입양 또는 위탁 보호 배정을 통해) 또는 군사 긴급 상황 때문에 일을 쉬어야 하는 개인에게 혜택을 제공합니다. PFL은 SDI와 동시에 사용할 수 없습니다.
- SDI 및 PFL은 DFEH가 아닌 고용 개발부(Employment Development Department, EDD)에서 관리합니다. 자세한 정보는 EDD에 800.480.3287로 연락하거나 www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm 또는 www.edd.ca.gov/Disability/About_DI.htm을 방문하십시오.

직장에서 차별, 괴롭힘 또는 보복을 당했거나, CFRA 또는 PDL에 따른 휴가 또는 복직을 부당하게 거부 당했을 경우 DFEH에 민원을 제기하십시오.

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