

小型雇主家事假 调解计划



FAQ

民权局 (Civil Rights Department, CRD) 是加州的民权机构。CRD 执行的其中一项法律为《公平就业和住房法案》(Fair Employment and Housing Act)，该法案旨在保护雇员和求职者免受基于受保护特征的歧视和骚扰。¹《公平就业和住房法案》规定符合条件的雇员在需要照顾有严重健康问题的自己或家庭成员或者照料新生儿时，享有一定天数的留职假期。²这些休假规定称为《加州家庭权利法案》(California Family Rights Act, CFRA)，适用于加州拥有 5 名或更多雇员的雇主。

1 | 什么是小型雇主家事假调解计划？

2020 年和 2021 年通过的加州法律制定了一项由 CRD 负责实施的全新小型雇主调解计划。³ 该计划赋予小型雇主（拥有 5 至 19 名雇员）及其现任或前任雇员（本文件中统称为“雇员”）在雇员提起诉讼之前就某些纠纷进行调解的权利。具体而言，该计划涵盖的雇主和雇员可以就与雇员所享有《加州家庭权利法案》(CFRA) 下医疗或家庭护理休假权利相关的纠纷，免费与另一方当事人进行调解。除非延期，否则该计划将于 2024 年 1 月 1 日结束。本文件的最后一页含有说明小型雇主家事假调解计划流程的流程图，这些流程在下文中也有描述。

2 | 什么是调解？CRD 调解是否免费？

调解是一种由中立第三方主持的、帮助纠纷当事人解决冲突的保密过程。CRD 雇有一批经验丰富的中立人士，专门负责投诉调解事宜。CRD 针对提交给此部门进行调查的歧视投诉提供免费、自愿的调解服务。此外，作为小型雇主家事假调解计划的一部分，CRD 还为该计划涵盖的纠纷提供免费调解服务，即使 CRD 并未对投诉进行调查也是如此。进行调解并不保证或要求纠纷得到解决。

1 《政府法典》第 12900 条及后续条款。

2 《政府法典》第 12945.2 条。

3 《政府法典》第 12945.21 条。

■ 小型雇主家事假调解计划

3 | 什么是 CFRA ？

CFRA 规定，符合条件的雇员有权每 12 个月休长达 12 周的无薪假，以便照顾有严重健康问题的自己或家庭成员或者照料新生儿。雇员可以申请 CFRA 休假以照顾以下有严重健康问题的家庭成员：配偶、同居伴侣、子女（未成年或成年）、父母（包括岳父母/公婆）、祖父母/外祖父母、孙子女/外孙子女或兄弟姐妹。在 CFRA 休假期间，雇员的工作和健康保险受到保护。自 2021 年 1 月 1 日起，CFRA 涵盖拥有 5 名或更多雇员的雇主。有关 CFRA 休假的更多信息，请访问：www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/。

4 | 什么是“直接起诉权通知”？

一些雇员会向 CRD 提出歧视投诉，由该部门进行调查，但并非必须要求 CRD 调查投诉。如果雇员想直接诉诸法庭，而不让 CRD 调查投诉，则必须先将起诉主张告知 CRD，随后会收到“直接起诉权通知”。

根据小型雇主家事假调解计划，获得指控小型雇主（拥有 5 至 19 名雇员）违反 CFRA 规定的直接起诉权通知的雇员，不能直接诉诸法庭。理想做法是，雇员在准备就绪（但在及时向法庭提起诉讼之前）后提醒 CRD，并给予雇主申请由 CRD 对 CFRA 控诉进行调解的机会。雇员也可以申请调解。

5 | 作为一名为小型雇主工作的雇员，如果我想起诉雇主侵犯我在 CFRA 下的权利，该怎么做？如果我想在诉诸法庭之前对控诉进行调解，该怎么办？

当小型雇主的雇员获得包含 CFRA 控诉的直接起诉权通知时，会得知在向法庭提起诉讼之前，CFRA 控诉必须通过小型雇主家事假调解计划进行处理。具体而言，在雇员准备就绪后（但在及时向法庭提起诉讼之前），必须向 CRD 的纠纷解决部门 (Dispute Resolution Division) 发送电子邮件 (DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov)，以启动该流程。在向纠纷解决部门发送电子邮件时，雇员必须说明是否愿意对其 CFRA 控诉进行调解，以及是否愿意对其可能提出的任何其他歧视控诉进行调解。

雇员启动该流程之后，CRD 会将雇员提出投诉一事告知雇主和任何其他被告，并将通知雇主其有权要求通过小型雇主家事假调解计划对 CFRA 控诉进行调解。如果雇员或雇主及时请求调解，CRD 将在 60 天内启动调解程序。

只有当雇员或雇主请求调解时，雇员和雇主才需要对 CFRA 控诉进行调解。当事人可以同意对任何非 CFRA 控诉进行调解，但不一定非得这么做。

■ 小型雇主家事假调解计划

6 | 作为小型雇主，如果我想针对雇员对我提出的 CFRA 控诉进行调解，该怎么做？

一旦雇员授权 CRD 将雇员针对其提出 CFRA 控诉一事告知雇主，CRD 将在雇员提起诉讼之前通知雇主和任何其他被告，告知雇主有权请求对 CFRA 控诉进行调解。雇主可在收到 CRD 发出的通知后 30 天内，通过发送电子邮件 (DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov) 向 CRD 的纠纷解决部门请求调解。如果雇员或雇主及时请求调解，CRD 将在 60 天内启动调解程序。

7 | 雇员或雇主及时提出调解请求之后会进行哪些流程？

如果雇员或雇主及时提出调解请求，而且投诉属于小型雇主家事假调解计划的涵盖范围，CRD 将指派一名特别调解员处理该事项。调解员通常会在 2-5 个工作日内，通过电话或电子邮件联系当事人，以征询可能可行的调解日期。一旦调解员协调出日期，便会根据需要和时间表，在一天之内或一天的部分时间进行调解。一旦启动调解程序，调解员将在调解日期前 7 天内告知雇员其有权按照《劳动法》第 226 条和第 1198.5 条，要求雇主提供雇佣相关文件和信息。调解员还会就任何一方在调解中提出控诉时可能需要的信息，协助完成任何其他合理的请求。

进行调解并不保证或要求纠纷得到解决。一般来说，对于小型雇主调解计划，如果纠纷在调解开始后 30 天内无法得到解决，CRD 或当事人同意调解无果，或者雇主拒绝参与调解，雇员可随时向法庭提起诉讼。如果雇员拒绝参与小型雇主家事假调解计划，雇主有权要求暂停其法庭诉讼，直到纠纷由 CRD 进行调解。

8 | 如果我是一名提出 CFRA 控诉的雇员，但不知道雇主拥有的雇员人数，该怎么办？

CRD 的纠纷解决部门无法调查雇主拥有的雇员人数。您必须确定雇主是否拥有 5 至 19 名雇员。如果您没有向 CRD 宣称您的雇主拥有 5 至 19 名雇员，则您的起诉权请求将不会直接分配给小型雇主家事假调解计划。

如果您直接诉诸法庭，并且后来在诉讼期间得知您的雇主符合参与小型雇主家事假调解计划资格，因为事实上该雇主确实拥有 5 至 19 名雇员，雇主仍然可以要求您参与 CRD 调解流程。法律允许符合条件的雇主获得法庭诉讼的暂缓（亦即暂停），以便雇主和雇员在雇主未收到起诉权的诉前通知时，参与有关雇员 CFRA 控诉的 CRD 调解。

■ 小型雇主家事假调解计划

9 | 如果除了涉及 CFRA 休假的控诉，雇员还提出歧视控诉，该怎么办？

当事人可以同意对非 CFRA 控诉进行调解，但不一定非得这么做。根据小型雇主家事假调解计划，只有在雇员或雇主请求调解的情况下，当事人才需要对 CFRA 控诉进行调解。

10 | 如果另一方请求调解，我是否必须参与？

是的。雇员和雇主并非必须请求由 CRD 进行调解。但是，如果雇主或雇员请求对该计划涵盖的控诉进行调解，所有当事人都必须参与。雇员可在调解完成后向法庭提起诉讼，这通常意味着纠纷在调解开始后 30 天内没有得到解决，CRD 或当事人同意进一步调解无果，或者雇主拒绝参与调解。如果雇员拒绝参与小型雇主家事假调解计划，雇主有权暂停其法庭诉讼，直到纠纷由 CRD 进行调解。

11 | 如果雇员在未参与小型雇主家事假调解计划的情况下直接诉诸法庭，该怎么办？

如果雇员就该计划涵盖的 CFRA 控诉向法庭提起诉讼，雇主有权要求暂停整个诉讼，直到针对 CFRA 控诉进行的 CRD 调解完成。

12 | 大型雇主及其雇员是否可以参与小型雇主家事假调解计划？

目前不能。根据法律，该计划仅适用于拥有 5 至 19 名雇员的雇主及其雇员。此外，向 CRD 提交以供该部门进行调查的投诉，可能符合获得该部门所提供纠纷解决服务的资格。

如果您认为自己遭到歧视，请联系 CRD。

提出投诉

民权局

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

免费电话：800.884.1684

TTY：800.700.2320

如果您因残疾而需要合理便利安排，CRD 可协助您提出投诉。您可通过上述任何方式与我们联系，失聪、有听力障碍或言语障碍的人士则请使用加州转接服务 (711) 与我们联系。

小型雇主家事假调解计划

小型雇主家事假调解计划流程

