

孕期失能 休假

简报



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

《公平就业和住房法》(Fair Employment and Housing Act, FEHA) 民权局 (Civil Rights Department, CRD) 负责执行, 其中包含旨在保障因怀孕、分娩或相关医疗状况而无法工作的员工获得休假的相应条款, 即“孕期失能休假” (Pregnancy Disability Leave, PDL)。

所有雇主必须向其员工提供 PDL 相关信息, 并在员工常聚集的显眼之处发布产假权利相关信息。如需符合此要求的海报, 请访问 CRD“海报、手册及情况说明书”网页 (www.calcivilrights.ca.gov/Posters/)。雇主若提供员工手册, 则应在其中列明 PDL 相关信息。

休假要求

- 因怀孕、分娩或相关医疗状况而无法工作的员工有权在每次怀孕后申请最长四个月的失能休假。如雇主提供超过四个月的其他各类临时失能休假, 必须同时为因怀孕、分娩或相关医疗状况而无法工作的员工提供相同休假。
- 分娩前后, 员工可在因怀孕或相关状况而无法工作的任何期间申请休假。与特定孕期有关的所有休假均计入四个月时长。
- 如确实无法工作, 员工可申请 PDL。其中包括因产前或产后护理、严重孕吐、医生嘱咐卧床休息、分娩、产后恢复、流产、终止妊娠或其他任何相关医疗状况所需的休假。
- PDL 可视员工不断变化的医疗状况而予以调整。

- PDL 适用于拥有五名或更多全职或兼职员工的所有雇主。除符合条件的怀孕相关失能之外, 无任职期限、工作时间或其他资格要求, 全职及兼职员工均享受同等待遇。

员工义务

- 如有可能, 员工应提前 30 天向雇主告知其孕期失能休假的日期及预计持续时间。
- 若因情况有变或紧急医疗状况而无法提前 30 天告知, 应尽可能及时告知。
- 雇主可要求申请 PDL 的员工提供其医疗服务提供者开具的书面证明, 说明休假原因及可能的持续时长。但是, 未经患者同意, 医疗服务提供者不得泄露其潜在诊断结果。

PDL 期间的薪资及福利

- 雇主可要求员工在无薪的孕期失能休假期间使用累积病假。员工也可选择使用度假休假或其他累积带薪休假, 以便获得符合条件的报酬, 但雇主不得要求员工在 PDL 期间使用度假休假或其他累计休假。
- 如果雇主必须为您的团体健康福利付费, 则应继续付费, 以延续此福利。
- 孕期失能员工在无法工作期间可能有资格获得州残障保险收入替代补助。正常孕期内, 员工通常在预产期前 4 周及顺产后 6 周或剖腹产后 8 周内无法工作。有关更多信息, 请访问 www.edd.ca.gov/Disability/FAQ_DL_Pregnancy.htm。

孕期失能休假

简报



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

返岗权利

- 雇主因员工怀孕或孕期失能休假而将之解雇属违法行为。根据法律规定,雇主应当安排 PDL 返岗员工恢复休假前的原职,员工可通过书面方式申请获得此保障。某些情况下,可安排员工恢复至与 PDL 休假之前工作相仿(任务、技能、福利及工资相同)的岗位。
- 如果复职日期不同于最初协议,或者不曾达成相关协议,雇主应自收到员工意欲返岗的通知之日起两个工作日内安排其复职。如果两个工作日内无法实现,应尽快安排员工复职,加快其返岗速度。
- 但是,孕期失能休假无法保护员工免受裁员等与其怀孕无关的雇佣行为的影响。

家事及医疗休假(非怀孕)

- 除 PDL 之外,《加州家庭权利法案》(California Family Rights Act, CFRA) 规定,拥有五名或更多员工的雇主应为员工提供 12 周的留职休假,以便员工与新子女(出生、收养或寄养)培养感情,或者照料罹患严重疾病的家庭成员或员工自己。CFRA 休假不涉及 PDL 所涵盖的孕期相关情形。除孕期相关休假权之外,员工有权申请 CFRA 休假。旨在与子女培养感情的 CFRA 休假必须在子女出生、收养或寄养后一年内请休。有关 CFRA 休假的更多信息,请访问 www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/。
- 带薪家事假 (Paid Family Leave, PFL) 适用于需

要请假照顾重病子女、父母、配偶父母、祖父母、孙子女、兄弟姐妹、配偶或同居伴侣的个人。另外,也适用于需要时间与新出生、收养或寄养子女培养感情的父母。有关更多信息,请访问 www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm。

工作期间的便利安排

- 有时,借由合理便利安排,受怀孕、分娩或相关医疗状况影响的员工能够继续工作。如果此类员工按照其医疗服务提供者的建议而申请合理便利安排以便继续工作,雇主应为其提供。
- 例如,应医生建议,因员工孕期相关状况,员工可申请调离剧烈或危险岗位,或调整工作职责。

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
加州中继服务 (711)

您是否因残疾而需要申请合理的便利服务?
民权署将协助您处理申诉事宜。

如需本指南的其他翻译版本,请访问:

www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment