

# 생식 능력 상실 후 직장을 떠나다

## 사실 시트



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

공정 고용 및 주택법 (FEHA)은 민권부가 시행하는데, 이 법은 캘리포니아 대부분의 직원들이 생식 손실 후 최대 다섯 일 동안 일을 떠날 권리를 보호합니다. 이 정보 시트는 생식 손실 휴가를 어떤 조건으로 누가 사용할 수 있는지, 언제 사용할 수 있는지, 사용 가능한 휴가 기간은 얼마인지에 대해 논의합니다.

그리고 그들이 외출하는 동안 돈을 받을 수 있는지 여부. 이 정보 시트는 또한 생식 손실 휴가와 관련된 보복에 대한 보호 조항과 고용주가 법을 준수하지 않을 경우 직원이 취할 수 있는 조치에 대해서도 다루고 있습니다. 자세한 내용은 [정부법 12945.6 항](#)을 참조하세요.

### 정의

생식 상실 사건은 다음 중 하나입니다.

- 유산
- 사산
- 입양 실패는 출생 어머니나 법적 후견인이 입양 계약을 위반하거나 해체하는 경우 또는 다른 이유로 인해 입양이 완료되지 않은 경우와 같이 발생합니다.
- 실패한 대리모자 - 예를 들어 대리모자가 대리모자 계약을 위반하거나 해체하거나 배아 이식이 실패한 경우
- 성공하지 못한 보조생식술 - 예를 들어 실패한 자궁내 감염술 또는 배아 이식

### 적임

- 공공 고용주의 근로자 또는 5명 이상의 직원을 두고 있는 사적 고용주에서 근무하는 근로자는, 휴가를 시작하기 전에 최소 30일 동안 해당 고용주에서 근무한 경우 자격이 있습니다.

- 직원은 자신의 생식 손실 사건 또는 배우자와 같은 다른 사람의 경우에도 휴가를 취할 수 있습니다. 파트너 - 직원이 그 아이를 낳거나 입양할 예정이었던 경우 휴가를 취할 수 있습니다.
- 만약 근로자가 위의 기준을 충족한다면, 생식 손실 이후 휴가를 취할 권리를 고용주가 방해하거나 거부하는 것은 법에 위배됩니다.

### 휴가 시기 및 기간

법은 고용주에게 생식 손실 사건을 위한 휴가로 자격이 있는 근로자에게 최소 다섯 일의 휴가를 제공하도록 요구합니다. 직원은 연속적으로 휴가를 쓸 수 있지만 반드시 그럴 필요는 없습니다. 이는 그들이 선택할 수 있다는 것을 의미합니다.

근로자는 휴가를 생식 손실 사건 이후 3개월 이내에 완료되는 한, 다섯 일을 한꺼번에 모두 사용하거나 더 긴 기간에 걸쳐 나눠 사용할 수 있습니다.

만약 고용주가 생식 손실 사건에 적용되는 기존의 휴가 정책이 있다면, 근로자는 해당 정책에 따라 생식 손실 휴가를 사용해야 합니다. 고용주의 정책은 법적으로 요구되는 최소 휴가보다 많은 휴가를 제공할 수 있습니다.

하나의 생식 손실 사건이 여러 날에 걸쳐 발생할 때, 법은 이를 하나의 사건으로 취급합니다.

만약 근로자가 한 해 동안 여러 생식 손실 사건을 경험한다면, 해당 1년 동안 그들은 개별 고용주의 휴가 정책이 더 많은 시간을 규정하지 않는 한 최대 20일의 생식 손실 휴가를 받을 자격이 있습니다.

생식 손실 휴가는 근로자가 자격이 있는 다른 유형의 휴가와 별도로 제공되며 추가로 제공됩니다. 예를 들면, 떠나다

자신의 심각한 건강 상태나 캘리포니아 가족

# 생식 손실 휴가

## 사실 시트



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

권리법(CFRA)에 따라 특정 가족 구성원의 건강 상태를 돌보기 위해 의료 휴가법(FMLA) 또는 [임신 또는 출산](#)과 관련된 장애 휴가는 FEHA에 따라 제공됩니다. 직원이 켜져 있으면 만약 근로자가 생식 손실 사건 중 다른 유형의 휴가를 사용한다면, 그들은 해당 다른 휴가를 마치고 3개월 이내에 생식 손실 휴가를 취할 수 있습니다.

## 생식 손실 휴가 기간 동안 지불

일부 고용주는 생식 손실을 포함한 유급 휴가 정책을 가지고 있습니다. 해당 유급 휴가 정책이 없는 고용주는 직원이 생식 손실 휴가를 보상받을 수 있도록 어떤 이용 가능한 휴가 시간, 병가, 개인 휴가, 또는 유급 휴가를 사용할 수 있도록 허용해야 합니다. 그렇지 않으면 생식 손실 휴가가 무급으로 지급될 수 있습니다.

## 기밀 유지 권리

일반적으로 고용주는 직원이 생식 손실 휴가 권리를 행사할 때 제공하는 정보를 기밀로 유지해야 합니다. 그러나 필요할 경우 고용주는 법률에 따라 또는 필요할 때 내부 인사나 법률 자문을 위해 이 정보를 공개할 수 있습니다. 법률은 직원이 휴가 신청을 지원하는 문서를 제출할 것을 요구하지 않습니다.

## 불법적인 보복

생식 손실 휴가 권리를 행사하는 직원에게 보복하는 것은 불법입니다. 이는 고용주가 해고, 강등, 벌금, 정직, 징계, 또는 다른 이유로 누군가를 차별하는 행위 생식 손실 휴가를 요청하거나 사용합니다.

또한, 고용주는 보복을 할 수 없습니다 법적 절차에서 자신이나 다른 사람의 생식 손실 휴가에 대해 증언하는 직원에 대해 복수 행위하는 것은 불법입니다.

## 불만 사항 접수

직원이 고용주가 생식 손실 휴가 권리를 위반했다고 생각하거나 이와 관련하여 보복을 했다고 여기면,

그들은 CRD에 불만을 제기할 기회가 있습니다. 이러한 불만을 제기할 권리는 발생 후 3년 동안 유효합니다. CRD는 직원이 민사 소송에서 자신의 사안을 추구할 수 있도록 소송권을 허용하는 “소송권 부여”를 발행할 것입니다. 그들은 CRD로부터 소송권을 받지 않은 채로는 재직 차별 소송을 제기할 수 없습니다. CRD는 불만 사항을 조사할 수도 있습니다.

만일 CRD가 조사 후 고용주가 법을 어긴 합리적인 이유를 발견하면, 해결을 시도하기 위해 당사자들에게 중재에 참여하도록 요구할 수 있습니다. 또한, 불만이 해결되지 않을 경우 CRD는 직원을 대신하여 소송을 제기할 수 있습니다. 가능한 해결 방법은 다음과 같습니다.

- 고용주에게 정책이나 관행을 바꾸도록 강요하는 행위
- 근로자를 고용하거나 재고용하기
- 고용주에게 훈련을 받도록 요구
- 정신적 고통으로 인한 손해배상(금전)

직원은 다음 세 가지 방법 중 하나로 불만 사항을 제기할 수 있습니다.

- 계정을 만들고 대화형 캘리포니아 민권 시스템 (CCRS)을 사용하여 온라인으로 <https://ccrs.calcivilrights.ca.gov/s/>
- 인쇄 가능한 접수 양식을 사용하여 우편으로 [접수 양식](#)
- 번으로 커뮤니케이션 센터에 전화하세요 800.884.1684(수신자 부담), 800.700.2320 (TTY) 또는 캘리포니아 중계 서비스 711

CRD는 불만 처리 과정 중에 장애를 가진 사람들에게 합리적인 수정을 제공할 수 있습니다.

이 지침의 번역을 보려면 [calcivilrights.ca.gov/posters/employment](http://calcivilrights.ca.gov/posters/employment)를 방문하세요.