

PAGLIBAN SA TRABAHO PAGKATAPOS NG NAWALANG KAKAYAHANG MANGANAK



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

IMPORMASYON TUNGKOL

Pinoprotektahan ng Fair Employment and Housing Act (FEHA), na ipinatutupad ng Civil Rights Department (CRD), ang karapatan ng karamihan sa mga empleyado sa California na magliban nang hanggang limang araw mula sa trabaho matapos nawalan ng kakayahang mag-anak. Tinatalakay ng impormasyon tungkol na ito kung sino ang karapat-dapat na magliban sa pagkawala ng kakayahang mag-aanak, kung kailan nila ito makukuha, kung magkano ang matitira sa kanila, at kung sila'y makababayad habang sila'y nasa labas. Sinasaklaw rin nito ang mga proteksiyon laban sa pagganti may kaugnayan sa pagkawala ng kakayahang mag-anak na pagliban at kung ano ang maaaring gawin ng isang empleyado kung hindi sumusunod sa batas ang kanilang amo. Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang [Seksyon ng Kodigo ng Pamahalaan 12945.6](#).

MGA KAHULUGAN

Ang isang kaganapang pagkawala ng kakayahang mag-anak ay alinman sa mga sumusunod:

- Pagkalaglag ng bata
- Patay na pagsilang
- Nabigong pag-aampon - halimbawa, kung ang isang inang nagsilang o legal na tagapag-alaga ay lumabag o sumira sa isang kasunduan sa pag-aampon, o kung ang pag-aampon ay hindi naisapinal sa ibang dahilan
- Nabigong surrogacy - halimbawa, kung lumabag o sumira ng isang kasunduan ng surrogacy, o kung mabigo ang paglilipat ng binhi
- Hindi matagumpay na pag-aanak sa tulong ng laboratoryo - halimbawa, isang nabigong pag-iiniksiyon ng intrauterine o paglilipat ng embryo

PAGIGING KARAPAT-DAPAT

- Ang mga empleyado na nagtatrabaho sa pampublikong mga amo ng anumang laki - o mga pribadong amo na may lima o higit pang mga empleyado - at nagtrabaho sa amo ng hindi bababa sa 30 araw bago magliban ay karapat-dapat.
- Ang isang empleyado ay maaaring magliban pagkatapos ng kanilang sariling kaganapang pagkawala ng kakayahang mag-anak o ng ibang tao - tulad ng asawa o kapareha - kung ang empleyado ay ang magulang ng bata ipinanganak o ampon.
- Labag sa batas para sa isang amo na makialam o tanggihan ang karapatan ng isang empleyado na magpaalam pagkatapos ng isang pagkawala ng kakayahang mag-anak kung kanilang natugunan ang nabanggit na pamantayan.

PANAHOON AT TAGAL NG PAGLIBAN

Hinihiling ng batas sa mga amo na magbigay ng kwalipikadong mga empleyado na may minimum na limang araw na bakasyon para sa isang kaganapang pagkawala ng pag-aanak. Ang mga empleyado ay maaaring umalis, subalit hindi na kailangan, nang sunud-sunod. Ibig sabihin, maaari silang pumili na gawin ang lahat ng limang araw nang minsanan o kaya'y hatiin ang mga araw sa loob ng isang mas mahabang yugto, habang ang kanilang pagliban ay natatapos sa loob ng tatlong buwan pagkatapos ng pagkawala ng kakayahang mag-anak na kaganapan.

Kung ang amo ay may umiiral na patakaran sa pagliban na kumakapit sa mga kaganapan ng pagkawala ng kakayahang mag-anak na kaganapan, dapat na magsagawa ang empleyado ng pag-leave sa pagkawala ng

PAGKAWALA NG KAKAYAHANG MAG-ANAK NA PAGLIBAN

IMPORMASYON TUNGKOL



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

kakayahang mag-anak na kaganapan. Ang patakaran ng amo ay maaaring maglaan ng higit na bakasyon kaysa hinihiling ng batas na pinakababa.

Kapag ang isang pangyayari sa pag-aanak ay naganap sa loob ng ilang araw, itinuturing ito ng batas bilang isang pangyayari.

Kung ang isang empleyado ay nakararanas ng mahigit sa isang pangyayari sa pag-aanak sa loob ng isang taon, sila ay may karapatan na hindi hihigit sa 20 araw ng pag-alis sa anak sa yugto ng isang taon malibang maglaan ng higit na panahon ang patakaran ng indibiduwal na amo sa pag-iwan.

Ang pag-alis sa pag-aanak ay hiwalay, at bukod pa rito, ang iba pang uri ng pag-iwan na nararapat sa mga empleyado. Kasama sa mga halimbawa, nagliban upang pangalagaan ang malubhang karamdaman ng isa o niyaong sa ilang miyembro ng pamilya na maaaring gamitin sa ilalim ng California Family Rights Act ([CFRA](#)) at Family and Medical Leave Act (FMLA), o lumipat sa mga kapansanan may kaugnayan sa [pagdadalang-tao o panganganak](#) na maaaring makuha sa ilalim ng FEHA. Kung ang isang empleyado ay nasa isa pang uri ng pagliban sa panahon ng kaganapang pagkawala ng pag-aanak, maaari silang magliban sa loob ng tatlong buwan pagkatapos ng isa pang anyo ng pagliban.

KABAYARAN PANAHOON SA PAGKAWALA NG KAKAYAHANG MAG-ANAK NA PAGLIBAN

Ang ilang nagpapatrabaho ay nagbayad ng mga patakaran ng pag-iwan na sumasaklaw sa mga pagkalugi sa pag-aanak. Ang mga amo na walang naaangkop na bayad na patakaran sa pag-iwan ay dapat na hayaan ang mga empleyado na gamitin ang anumang magagamit na panahon ng bakasyon, mga

araw ng pagkakasakit, personal na mga araw, o PTO upang mapagtakpan ang kanilang pag-alis sa pag-aanak upang sila ay mabayaran. Kung hindi, ang pag-alis sa pag-aanak ay maaaring hindi binabayaran.

KARAPATAN SA PAGIGING KUMPIDENSYAL

Sa pangkalahatan, ang mga nagpapatrabaho ay hinihilingang mag-ingat ng kompidensiyal na anumang impormasyong ibinibigay ng isang empleyado kapag nag-eehersisyo ng kanilang karapatan sa pag-alis ng anak. Gayunman, pinahihintulutan ang mga nagpapatrabaho na isiwalat ang impormasyong ito kapag hinihiling ng batas o ng panloob na mga tauhan o legal na payo kung kinakailangan. Hindi hinihiling ng batas na magsumite ang isang empleyado ng dokumentasyon bilang suporta sa kanilang hiling sa pag-iwan.

LABAG SA BATAS NA PAGHIHIGANTI

Labag sa batas para sa isang amo na gumanti sa isang empleyado na may karapatan sa pagliban sa pag-aanak. Ito'y nangangahulugan na ang nagpapatrabaho ay hindi maaaring magpapatok, magbaba ng posisyon, magmulta, magpatigil, magdisiplina, o kaya'y di-patas na pakikitungo sa iba

PAGSASAMPA NG REKLAMO

Kung inaakala ng isang empleyado na nilabag ng kanilang amo ang kanilang karapatan na mag-alis ng ari, o gumanti sa kanila may kaugnayan sa uring ito ng pag-iwan, mayroon silang tatlong taon upang magsampa ng reklamo sa CRD. Ang CRD ay maglalabas ng karapatan-sa-demanda upang ang empleyado ay makahahabol ng kanilang kaso sa hukumang sibil.

PAGKAWALA NG KAKAYAHANG MAG-ANAK NA PAGLIBAN

IMPORMASYON TUNGKOL



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

Hindi sila maaaring magsampa ng demanda laban sa diskriminasyon sa trabaho sa korte nang hindi tumatanggap ng karapatang magdemanda mula sa CRD. Maaari ring suriin ng CRD ang reklamo.

Kung, pagkatapos ng isang imbestigasyon, ang CRD ay nakakita ng makatuwirang dahilan na nilabag ng amo ang batas, maaaring hilingin nito sa mga partido na magtungo sa pamamagitan upang subukang makipag-ayos at, kung hindi malutas ang reklamo, maaaring magsampa ng demanda ang CRD alang-alang sa empleyado humihiling o kumuha ng walang kakayahang mag-anak na pagliban.

Karagdagan pa, hindi maaaring gumanti ang isang amo laban sa kaniya isang empleyado para sa pagtestigo tungkol sa kanilang sarili - o sa ibang tao - pag-alis ng pag-aanak sa panahon ng isang legal na pagpapatuloy tungkol sa karapatang ito.

Kabilang sa posibleng mga lunas ay:

- Pinipilit ang nagpapatrabaho na baguhin ang mga patakaran o gawain nito
- Pagkuha ng manggagawa o muling pagkuha ng manggagawa
- Paghiling sa amo na sumailalim sa pagsasanay
- Bayad-pinsala (salapi) sa emosyonal na pagkabalisa

Ang isang empleyado ay maaaring magsampa ng reklamo sa isa sa tatlong paraan:

- Online sa pamamagitan ng paggawa ng account at paggamit ng aming interactive na [California Civil Rights System \(CCRS\)](#)
- Sa pamamagitan ng liham gamit ang napi-print na [porma ng paggamit](#)
- Sa pamamagitan ng pagtawag sa aming sentro ng komunikasyon sa 800.884.1684 (Toll Free), 800.700.2320 (TTY), o Relay Service ng California sa 711

Ang CRD ay maaaring maglaan ng makatuwirang mga tuluyan para sa mga taong may kapansanan sa panahon ng pagrereklamo.

Para sa mga pagsasalin ng patnubay na ito, bisitahin ang:

calcivilrights.ca.gov/posters/employment