



丧失生育能力后请假

情况说明书

公平就业和住房法案 (FEHA) 由民权部门 (CRD) 执行, 保护加利福尼亚大多数雇员在生殖损失后有权休息最多五天。这份资料表讨论了谁有资格获得生殖损失假期、何时可以请假以及可用的假期有多少。

以及他们外出时是否可以获得报酬。它还涵盖了与生殖损失假期相关的报复保护, 以及雇员在雇主不遵循法律规定时可以采取的行动。有关详细信息, 请参阅[政府法典第 12945.6](#) 条。

定义

生殖损失事件是指以下任何一种情况:

- 流产
- 死胎
- 未成功的领养 - 例如, 如果生母或法定监护人违反或解除领养协议, 或者由于其他原因领养未最终确定。
- 未成功的代孕 - 例如, 如果代孕母亲违反或解除代孕协议, 或者胚胎移植失败。
- 不成功的辅助生殖 - 例如, 失败的子宫内受精或胚胎移植。

通过

- 在此情况下, 符合条件的雇员包括在任何规模的公共雇主 (或雇有五名或更多员工的私人雇主) 工作, 并在休假前至少已为雇主工作30天的员工。
- 员工可以在发生自己的生殖损失事件或他人的事件后请假, 比如配偶。
- 员工可以请假, 如果员工本应是刚出生或被收养孩子的父母。

- 如果员工符合上述条件, 雇主干涉或否认员工在生殖损失后休假的权利是违法的。

休假的时间和期限

法律要求雇主为符合条件的员工提供至少五天的生殖损失事件休假。员工可以选择将休假日连续休完, 但并非必须这样做。这意味着他们可以选择

可以选择一次性休完所有五天, 也可以在较长的时间段内拆分这些天数, 只要请假在生殖损失事件发生后的三个月内完成即可。

如果雇主有适用于生殖损失事件的现有休假政策, 员工必须按照该政策休生殖损失假。雇主的政策可能规定的休假时间比法定最低要求更多。

当一个生殖损失事件在多天内发生时, 法律将其视为一个事件。

如果员工在一年内经历了多次生殖损失事件, 除非雇主的休假政策规定了更多时间, 否则他们在该一年期间的生殖损失假期总共不超过20天。

生殖损失假期是与员工有权利获得的其他类型假期分开的, 而且是额外的。示例包括, 离开

根据《加州家庭权利法案》([CFRA](#)) 以及家庭和家庭成员的规定, 照顾自己或某些家庭成员的严重健康状况《医疗休假法》(FMLA), 或 FEHA 规定的与[怀孕或分娩](#)相关的残疾休假。如果员工在



生育损失假

情况说明书

如果在生殖损失事件期间有其他类型的假期，员工可以在完成其他类型假期后的三个月内休生殖损失假期。

生育损失休假期间的工资

一些雇主制定了涵盖生育损失的带薪休假政策。没有适用的带薪休假政策的雇主必须允许员工使用任何可用的休假时间、病假、个人假期或综合休假 (PTO) 来支付他们的生殖损失假期，以便得到薪酬。

否则，生育损失假可能是无薪的。

保密权

一般来说，雇主有责任保密员工在行使生殖损失假期权利时提供的任何信息。然而，在法律要求或必要时，雇主是被允许披露这些信息的，可以向内部人员或法律顾问披露。法律不要求员工提交支持其请假请求的文件。

非法报复

雇主因雇员行使生殖损失假期权利而进行报复是违法的。这意味着雇主不能解雇、降职、罚款、停职、纪律处分、或以其他方式歧视某人

请求或休生殖障碍假。

此外，雇主不能对员工可以在涉及到这一权利的法律程序中，为了作证关于自己或他人的生殖损失假期而请假。

提出投诉

如果员工认为雇主违反了他们的生殖损失假期权利，或者在与这类假期有关的问题上对他们进行了报复，他们有三年的时间向民权部门 (CRD) 提交投诉。CRD 将发布起诉书，以便员工可以在民事法庭上追求他们的案件。

如果没有获得 CRD 的起诉书，他们就不能向法院提起就业歧视诉讼。CRD 也可能会调查该投诉

如果在调查后，民权部门发现雇主有足够的理由违法，它可能要求各方进行调解，以尝试达成和解，如果投诉不能解决，CRD 可能代表员工提起诉讼。可能的补救措施包括：

- 迫使雇主改变其政策或做法
- 雇用或重新雇用工人
- 要求雇主接受培训
- 精神困扰损害赔偿 (金钱)

员工可以通过以下三种方式之一提出投诉：

- 通过创建帐户并使用我们的互动工具在线加州民权系统 (CCRS) <https://ccrs.calcivilrights.ca.gov/s/>
- 使用可打印的邮件接收表格
- 致电我们的通讯中心 800.884.1684 (免费)、800.700.2320 (TTY)，或加州转接服务电话 711

CRD 在投诉过程中可以为残疾人提供合理的适应措施。

如需本指南的翻译，请访问：
calcivilrights.ca.gov/posters/employment