

# 家庭照料假、病假及怀孕失能休假

# DFEH



公平就业和住房部

公平就业和住房部的使命是保护加州人在就业、住房和公共设施场所方面免遭非法歧视，并且免遭仇恨暴力和人口贩运的犯罪行为。

## 根据《1993年加州家庭权利法案》(California Family Rights Act of 1993)，您有权因以下原因而获得家庭照料假或病假：孩子出生、收养或寄养；或者您自己或您的孩子、父母或配偶的严重健康状况。加州法律还禁止雇主拒绝或阻挠怀孕失能休假 (Pregnancy Disability Leave) 请求。

根据《1993年加州家庭权利法案》(CFRA)，对于在我们公司入职超过12个月并且在请假前12个月内至少上班1,250小时的员工，如果我们在您的工作场所或距您的工作场所75英里内雇佣了50名或更多员工，则您有权获得家庭照料假或病假 (CFRA 休假)。此休假最多可在12个月内休12个工作周，适用于您孩子的出生、收养或寄养；或者您自己或您的孩子、父母或配偶的严重健康状况。如果我们在您的工作场所或距您的工作场所75英里内雇佣的员工少于50名，但至少要有20名，则您有权根据《新父母休假法案》(NPLA)，在您孩子分娩、收养或寄养的情况下获得家庭照料假。与CFRA 休假类似，NPLA 休假最多可在12个月内休12个工作周。尽管法律仅提供无薪休假，但在CFRA 休假期间，员工可选择或雇主可要求使用累计带薪休假；在NPLA 休假期间，员工可选择使用累计带薪休假。

即使您没有资格获得CFRA 或NPLA 休假，但如果您因怀孕、分娩或相关疾病而丧失劳动能力，您也有权获得怀孕失能休假，最长四个月，具体取决于您的实际失能期。如果您符合CFRA 或NPLA 资格，则您既有权获得怀孕失能休假，也有权因孩子的出生而获得CFRA 或NPLA 休假。这两项休假均包含休假结束时复原的保证，即在怀孕失能休假后恢复原状或者在CFRA 或NPLA 休假后恢复到原状或相当的状态，但适用于法律允许的任何辩护。

对于可预见事件（例如孩子的预产期或者您本人或家属的计划治疗），必须尽可能至少提前30天通知我们。对于不可预见事件，请在得知需要休假后至少以口头形式通知我们。不遵守这些通知规则可能导致您请求的休假被延迟，直到您符合本通知政策。

在批准您的怀孕失能休假或您本人的严重健康状况休假之前，我们可能需要您的医疗护理提供者开具的证明。在批准您的家庭照料假之前，我们可能还需要有严重健康状况的家庭成员（您的孩子、父母或配偶）的医疗护理提供者开具的证明。在医学必要的情况下，可以间歇性休假或减少工作时间。

如果您因为孩子的出生、收养或寄养而需要休假，则休假的最短基本期限为两周，并且您必须在孩子出生、收养或寄养后的一年内结束休假。

家庭照料或怀孕失能休假可能会影响您的某些福利和年资日期。有关休假资格和/或休假对年资和福利之影响的更多信息，请联系DFEH。

要安排预约，请根据下文联系通信中心 (Communication Center)。

如果您有沟通障碍，需要合理帮助，DFEH 可通过特殊电话帮助您；对于有聋哑或重听障碍或言语障碍的人士，可使用加州转接服务 (711)；或者根据下文联系我们。

## 联系我们

免费电话：(800) 884-1684

TTY：(800) 700-2320

contact.center@dfeh.ca.gov

www.dfeh.ca.gov