



## 임신한 직원의 권리와 의무

임신중이고, 임신관련 질병이 있거나, 출산에서 회복중이시면 이 통지문을 읽어 주십시오.

캘리포니아법은 직원의 임신, 출산 또는 관련질병으로 인한 차별 또는 괴롭힘에 반대하여 직원들을 보호합니다. (아래의 "임신으로 인한" 부분과 관련). 캘리포니아법은 또한 고용주가 직원의 임신관련 노동의 권리를 부인 또는 방해하는 것을 금지합니다.

### 귀하의 고용주는 다음의 의무가 있습니다:

- 임신, 출산 또는 관련된 상태 (일시적으로 직무를 변경해 주기, 등반이와 팔걸이가 없는 의자 또는 의자를 제공하기, 또는 더 빈번한 휴식을 허용하기와 같은 것) 에 관련한 귀하의 의료적 필요에 따라합리적으로 조정해 주기;
- 임신으로 인해 의료적으로 필요하면, 덜 힘들거나 덜 위험한 일 또는 직무로 옮겨주기 (이용할 수 있는 일이 있을 때), 그리고
- 임신휴가 (PDL)를 최대 4개월까지 제공하고 (귀하가 보통 일하는 날, 1년의 1/3 또는 17 1/3 주) 귀하의 임신으로 인하여 더이상 일을 못하는 상태가 아닐 때 임신전의 동일한 일로 복귀시키거나 어떤 경우에는 비슷한 일로 복귀시키기. 임신휴가를 쓰면, 그러나 (불경기로 인한) 일시 해고와 같은, 휴가와관련없는 고용 조치로부터 귀하를 보호하지 않습니다.
- 노동법에 규정된 바와 같이 다른 사람이 없는 데서 모유를 짤 수 있는 합리적인 휴식 시간과 직원이 근무 구역에 가장 가까운 방 또는 다른 장소를 제공하기.

### 임신 휴가:

- 임신 휴가는 자동적으로 따라 오는 기간이 아니고, 귀하의 임신으로 인한 장애의 기간입니다. 귀하의 의사가 귀하가 얼마의 시간이 필요한지를 결정합니다.
- 일단 귀하의 고용주에게 귀하가 임신휴가를 사용할 필요가 있다고 알리면, 귀하의 고용주는 귀하가 문서로 보장해줄 것을 요청하면 동일한 직무로 복귀할 수 있다는 것을 문서로 보장해야 합니다. 귀하의 고용주는 임신휴가의 필요성을 입증하는 진단서를 귀하의 의사로부터 받아 제출할 것을 요구할 수도 있습니다.
- 임신 휴가는 다음을 포함하나 국한되지 않습니다. 추가의 또는 더 빈번한 휴식 시간, 산전 산후 의사와의 약속, 의사가 명령한 침상 안정, 심한 입덧, 임신성 당뇨병, 임신으로 인한 고혈압, 자간전증-임신중독증의 하나, 출산, 유산, 임신종류후 회복, 그리고/또는 산후우울증.
- 임신휴가는 한번에 다 사용할 필요 가 없지만 의사가 요구하는 대로 필요할 때, 간간이 쓰는 휴가 또는 근무 시간 축소를 포함하여 사용할 수 있습니다. 이 모든 휴가는 4개월의 자격을 갖춘 휴가로 계산됩니다.
- 귀하의 휴가는 고용주의 다른 병가에 대한 정책에 따라 유급 또는 무급이 됩니다. 귀하는 또한 캘리포니아 고용개발국이 시행하는 주 장애 보험 또는 유급 가족간호 휴가 (PFL)의 자격이 되실 수도 있습니다.
- 귀하의 재량으로, 임신휴가동안에 휴가 또는 다른 유급 휴가를 사용하실 수 있습니다.

- 귀하의 고용주는 임신휴가동안 이용가능한 병가를 반드시 사용할 것을 요구하거나 병가사용을 스스로 선택하실 수도 있습니다.
- 귀하의 고용주는 귀하가 임신휴가동안 계속 고용되었다면 제공했을 동일한 수준과 조건으로 그룹건강보험을 지속시켜 주어야만 합니다.
- 임신 휴가를 사용하면 귀하의 수당과 근무연한계산의 부분에 영향을 줄 수도 있습니다. 세부사항은 고용주에게 문의하십시오.
- 가능하시면 예견가능한 일정에 대하여 최소한 30일 이전에 통지를 하셔야 합니다 (출산예정일 또는 계획된 의료 치료.). 예견할 수 없는 일들에 관해서는, 휴가의 필요 성을 알게 된 때로부터 최대한 빨리 최소한 말로 저희에게 통지해 주셔야 합니다. 이러한 통지의 규칙에 준수하지 않음은 이 통지의 정책에 준수하실 때까지 요청된 휴가의 집행의 연기의 근거가 되거나 연기를 초래할 수 있습니다.

### 직원으로서의 통지의 의무:

- 고용주에게 합리적 통지를 하기: 합리적 조정을 받으시기 위해, 전직(전근)을 얻거나 임신휴가를사용하기 위해서는, 귀하는 고용주가 적절한 계획을 세우도록 충분한 시간을 두고 통지해야 합니다. 충분한 시간을 둔 통지란 합리적 조정, 전직(전근), 또는 임신휴가의 필요가 예견될 때는 30일 또는 긴급 또는 예측불허의 필요가 있을 때 실현가능한 대로 최대한 빨리를 의미합니다.
- 귀하의 의사의 진단서를 제공하십시오. 진단서를 받을 수 없는 의료상 응급상태를 제외하고, 귀하의 고용주는 합리적 조정, 전직(전근), 또는 임신휴가의 의료적 필요성에 대한 의학 진단서를 요구할 수도 있습니다. 만약 긴급히 또는 예측불허의 상황에서 필요하면, 부지런하고 선의의 노력을 하여도 상황하에 제출하는 것이 실행가능하지 않는 한 귀하의 고용주가 요청하는 시간안에 이 진단서를 제공해야 합니다. 귀하의 고용주는 귀하가 진단서를 제출하는 데 최소한 15일을 주어야 합니다. 귀하의 의사가 작성하도록 제공할 의료 진단서 사본을 얻기 위해 고용주를 만나십시오.
- 명심하십시오. 만약 귀하가 고용주에게 합리적인 사전 통지를 하지 않거나 고용주가 사전통지 및 귀하의 의료적 필요성에 대한 의료 진단서를 요구하면, 귀하의 고용주는 귀하에 대한 합리적 조정, 전근(전직) 또는 임신휴가를 지체하는 것을 정당화할 수도 있습니다.

### 캘리포니아 가족의 권리법(CFRA)상 휴가에 해당하는 추가의 권리:

귀하는 12개월이상 일을 하고 휴가를 시작하기 원하는 날짜 전에 12개월 안에 최소한 1,250시간을 일했다면 또한 1993년의 캘리포니아 가족의 권리법(CFRA)하에 추가의 권리를 가지실 수도 있습니다. 이 휴가는 최대 12개월내에 12주이며 자녀의 출산, 입양 또는 위탁 아동의 적응 또는 귀하 또는귀하의 자녀, 부모 또는 배우자의 심각한 건강 상태 (임신에 관련되지 않은 것)에 사용하기 위한 것입니다. 법이 무급 휴가만 규정해도, 직원 또는 고용주들은 특정 상황하에 CFRA휴가를 쓰는 동안 누적된 유급 휴가를 사용하는 것을 직원이 선택하거나 고용주가그 사용을 요구할 수도 있다. CFRA휴가의 사용에 관한 상세한 정보를 얻으시려면, 귀하의 고용주가 제공하는 CFRA휴가의 사용에 관한 통지문을 검토하십시오.

이 통지문은 공정고용및 주택법 (FEHA)하의 귀하의 권리와 의무를 요약한 것입니다. 임신한직원으로서의 상세한 정보를 얻으시려면 귀하의 고용주에게 연락하시고,웹사이트 [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)를 찾아보시거나, 공정고용주택국 (800) 884-1684 (음성 또는 릴레이 오퍼레이터 711을 통해), TTY (800) 700-2320, 또는 [center@dfeh.ca.gov](mailto:center@dfeh.ca.gov) 로 연락하시기 바랍니다. 공정고용 및 주택법과 그 법을 해석하는 규정은 공정고용 및 주택국 웹사이트 [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)에서 보실 수 있습니다.