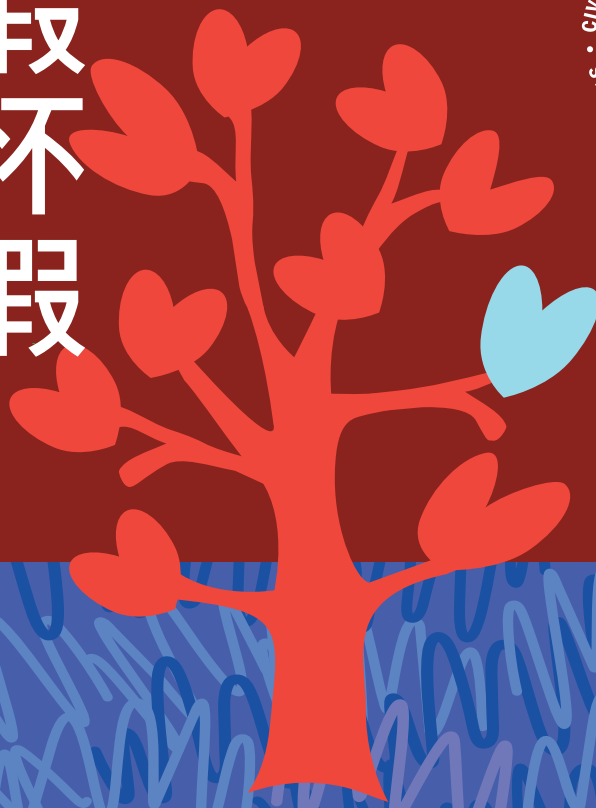


家庭照料假、病假及怀孕失能休假



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA



根据加州法律，您有权请休留职假期，以便照料患有重病的自己或家庭成员，或者与新子女（出生、收养或寄养）培养感情。加州法律还规定，雇主应该为因怀孕、分娩或相关医疗状况而无法工作的员工提供留职休假及便利安排。

根据 1993 年《加州家庭权利法案》(California Family Rights Act, CFRA)，如果您在本公司入职超过 12 个月，并且请假前 12 个月内工作至少 1,250 个小时，则在我们雇佣五名或更多员工的情况下，您有权获得家事假或病假（CFRA 休假）。此休假可在 12 个月内最多休 12 个工作周，适用于子女出生、收养或寄养安置，或者您自己或您的子女、父母、（外）祖父母、兄弟姐妹、配偶或同居伴侣罹患严重疾病。尽管法律仅提供无薪休假，但在特定情形下，员工可选择或雇主可要求在 CFRA 休假期间使用累计带薪休假。

即使您没有资格获得 CFRA 休假，但如果您因怀孕、分娩或相关疾病而丧失劳动能力，您也有权获得最多四个月的怀孕失能休假，具体取决于您实际失能的期限。如果您符合 CFRA 资格，则您有权获得怀孕失能休假，也有权因子女出生而获得 CFRA 休假。这两项休假均包含休假结束时的复职保证，即在怀孕失能休假结束后恢复原职，以及在 CFRA 休假结束后恢复原职或相当职位，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。

休家庭照料假和孕期失能假可能会影响您的部分福利和年资计算日期。如果您需要进一步了解休假资格和/或休假对年资和福利的影响，请联系您的雇主。

如果您在工作中受到歧视、骚扰或报复，或者被不当拒绝 PDL 或 CFRA 休假，可以向 CRD 提出投诉。

提出投诉

民权局

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

免费电话：800.884.1684

TTY：800.700.2320

如果您因残疾而需要合理的便利安排，CRD 可协助您提出投诉。您可通过上述任何方式联系我们，失聪、有听力障碍或言语障碍的人士请使用加州转接服务 (California Relay Service, 711) 与我们联系。