



## 家庭護理和醫療假（CFRA假）以及懷孕殘障假

根据1993年《加利福尼亚州权利法案》（CFRA），如果您在我们这里服务超过12个月，并且在您希望开始休假日期之前的12个月期间工作至少 1,250小时，如果我们在您的工作场所或者在您工作场所的75英里之内雇用了50名以上的员工，您可能有权享受家庭照顾假或病假（CFRA 假）。这项休假在12个月期间可能最多12个工作周，用于您的孩子出生、领养、或寄养安置，或者用于您自己或您的孩子、父母或配偶的严重疾病情形。如果我们在您的工作场所或您工作场所的75英里之内雇用不到50名员工，但是在您的工作场所或您工作场所的 75 英里之内至少雇用20名员工，根据《新父母休假法案》（NPLA），您可能有权享受家庭照顾假，用于您的孩子的出生、领养、或寄养安置。与CFRA 假相似，NPLA 假在12个月期间可能最多12个工作周。虽然法律规定为无薪休假，但是在休 CFRA假时，在特定情况下，员工可以选择或者雇主可以要求使用累积的带薪假期；在休 假时，员工可以选择使用NPLA累积的带薪假期。

即使您不具备休 CFRA 或 NPLA 假的资格，如果您因为怀孕、分娩或相关的健康状况而残障，您有权享受长达四个月的怀孕残障假，具体取决于您的实际残障期限。如果您符合CFRA 或 NPLA 的资格，您有权因为生孩子而休怀孕残障假和CFRA 或 NPLA假这两种假。这两种假都包含复职保证：休怀孕残障假后恢复原职，休CFRA 或 NPLA 假后恢复原职或相当的职位，受法律允许的任何辩护制约。

如果可能的話，你必須對可以預見的事件（如預計生孩子或者你自己或家人計劃的醫學治療）至少提前30天提供通知。對於不可預見的事件，我們需要你在知道需要請假之後立即至少口頭通知我們。如果不遵守這些通知規則，則構成要求的請假被延遲的理由並且可能導致該延遲，直到你遵守這項通知政策。

我們可能需要你的保健服務提供者的證明文件才會允許你因為懷孕殘障或者自己的嚴重病情休假。我們也可能需要你的子女、父母或配偶的保健服務提供者的證明文件才會允許你休假照顧該家人。在醫療上必要的情況下，可以間斷性休假或者減少工作日程。

如果你因為孩子的出生、收養或寄養安置休假，休假的基本最短持續時間為兩週，並且你必須在孩子出生或安置收養或寄養的一年之內完成休假。

休家庭護理或懷孕殘障假可能會影響你的某些福利或資歷。如果你想獲取關於你的休假資格及/或休假對你的資歷和福利的影響的更多資訊，請與 \_\_\_\_\_ 聯繫。