

사별 휴가사별 휴가



FAQ

캘리포니아 법은 가족 사망 후 대부분 직원에게 최대 5일간의 장례 휴가를 보장합니다.¹ 장례 휴가에 대한 권리를 시행하는 시민권부(CRD)는 고용주와 직원이 이 권리를 이해하는 데 도움이 되는 자주 묻는 질문(FAQ) 문서를 작성했으며, 이 문서는 2023년 1월 1일에 발효되었습니다.

1 | 나에게도 상병휴가가 가능합니까?

5명 이상의 직원을 고용하고 있는 고용주에게 근무하는 경우, 특정 가족 구성원이 사망한 후에 장례휴가를 받을 자격이 있을 수 있습니다. 2023년 1월 1일부터 5명 이상의 직원을 고용하는 민간 고용주는 자격이 있는 직원의 요청에 따라 최대 5일간의 유족 휴가를 직장에서 부여해야 합니다.

직원의 가족이 사망한 경우, 유족휴가를 받으려면 직원은 휴가를 받기 전에 최소 30일 이상 근무했어야 합니다.

캘리포니아주²와 지방 정부에서 근무하는 직원도 상병휴가를 받을 수 있습니다.

2 | 어떤 가족 구성원에 대해 상조휴가를 받을 수 있나요?

고용주는 특정 가족 구성원 의 사망으로 인해 발생한 경우에만 장례휴가 사용을 허가해야 합니다. 적용 대상 고용주는 배우자, 자녀, 부모, 형제 자매, 조부모, 손자녀, 동거인 또는 시부모가 사망한 경우 상조 휴가를 받을 수 있도록 허용해야 합니다. 그러나 고용주는 관계가 있는 다른 사람이 사망한 경우 자발적으로 장례휴가를 허용할 수 있습니다.

3 | 고용주가 이미 장례휴가 정책을 갖고 있는 경우에는 어떻게 합니까?

귀하는 고용주의 현행 장례휴가 정책을 따라야 합니다. 예를 들어, 고용주의 정책에 따라 상조휴가를 받는다는 사실을 인사부에 알려야 하는 경우, 새로운 법에 따라 계속 그렇게 해야 합니다. 그러나 만약

고용주의 정책이 가족 구성원(질문 2에 정의된 대로)이 사망한 후 최소 5일의 상조 휴가를 부여하지 않는 경우에도 법에 따라 여전히 5일의 상조 휴가를 받을 자격이 있습니다.

1 정부법전 제12945.7조.

2 정부법 제19859.3조에 따라 유족휴가를 받을 자격이 있는 주 직원은 새로운 유족휴가법에 따라 보호받지 못합니다. 그러나 제19859.3조는 단체협상에서 제외된 주 직원에게 장례휴가 자격을 부여합니다. 단체 교섭 협정에 따라 보호 받는 주 직원의 경우, 해당 협정에는 정부법 제12945.7조에 따라 요구되는 휴가와 동일하거나 그 이상의 보호적 수준의 장례 휴가 자격이 포함되어야 합니다.

■ 사별 휴가사별 휴가

4 | 상조휴가를 한꺼번에 다 써야 하나요?

아니요. 하지만 휴가를 받는 사람이 사망한 후 3개월 이내에 휴가를 완료해야 합니다. 예를 들어, 부모님이 돌아가셨다면 즉시 3일간의 휴가를 쓰고, 2개월 후에 2일간 휴가를 쓸 수 있습니다.

5 | 고용주는 상조휴가 후 직장에 복귀하도록 해야 하나요?

예. 귀하가 장례휴가를 요청하거나 사용했다는 이유로 고용주가 차별하거나 보복하는 것은 불법입니다. 고용주는 귀하가 장례휴가를 요청하거나 사용했다는 이유로 해고, 강등, 정직 또는 기타 불리한 조치를 취하는 것이 금지되어 있습니다. 또한, 귀하가 CRD에 귀하 또는 귀하의 동료의 유족휴가 요청에 대한 정보를 제공하거나 불만을 제기하는 경우 고용주는 귀하에게 부정적인 조치를 취할 수 없습니다.

6 | 1년에 한 번만 사망한 경우에 한해 장례휴가를 받을 수 있습니까?

아니요. 가족 구성원 한 명당 최대 5일간의 상조 휴가를 취할 수 있습니다(질문 2에 정의된 대로). 예를 들어, 같은 해에 부모, 자녀, 조부모를 잃은 직원은 그 해에 5일간의 상조 휴가를 3 번 취할 수 있습니다.

7 | 장례휴가를 받으면 직장에서 받을 수 있는 다른 보호 휴가 기간이 줄어들까요?

아니요. 유족 휴가는 직장에서 다른 유형의 보호 휴가를 취할 수 있는 권리와 별개이며 이에 추가됩니다. 유족휴가 외에도, 자격을 갖춘 캘리포니아 직원은 본인의 심각한 건강 상태를 돌보거나, 가족의 심각한 건강 상태를 돌보거나, 신생아와의 유대감을 형성하기 위해 최대 12 주간의 휴가(일반적으로 캘리포니아 가족권리법 휴가 또는 CFRA 휴가라고 함)를 받을 자격이 있습니다. 또한, 자격을 갖춘 캘리포니아 직원은 임신, 출산 또는 이와 관련된 건강 문제로 인해 장애가 생긴 경우 최대 4개월의 휴가(일반적으로 임신 장애 휴가라고 함)를 받을 자격이 있습니다. 이러한 유형의 휴가에 대한 자세한 내용을 보려면 <https://calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave>를 방문하세요.

8 | 고용주는 장례휴가 중에도 급여를 지급해야 하나요?

다른 유급 휴가를 활용하지 않는 한 불가능합니다. 적용 대상 고용주는 최대 5일의 장례 휴가를 부여해야 하지만, 법적으로는 고용주가 이 휴가 기간에 대해 급여를 지불해야 한다고 규정되어 있지 않습니다. 그러나 많은 고용주가 유급 장례 휴가 정책을 가지고 있으므로 고용주에게 기존 정책이 있는지 확인하세요. 또한 고용주가 유급 상병휴가를 제공하지 않지만 병가, 휴가, 개인 휴가 또는 기타 유급 휴가가 있는 경우 고용주는 직원이 상병휴가 중에도 급여를 받을 수 있도록 해당 휴가를 사용하도록 허용해야 합니다.

9 | 장례휴가를 받으려면 고용주에게 서류를 제출해야 하나요?

네, 요청하시면 가능합니다. 고용주가 사망에 대한 증빙 서류를 요청하는 경우 다음이 필요합니다.

■ 사별 휴가사별 휴가

그것을 제공합니다. 하지만 휴가를 시작하기 전에 해당 서류를 제출할 필요는 없습니다. 대신, 귀하는 첫날로부터 30일 이내에 이 서류를 제공해야 합니다.

귀하의 유족휴가에 대해. 이 문서는 사망 증명서, 부고, 사망, 매장, 추모식에 대한 서면 확인서(장의사, 장의사, 장례 협회, 화장터, 종교 기관 또는 정부 기관에서 발급한 것) 등의 형태를 취할 수 있습니다.

고용주는 이 문서를 비밀로 유지해야 하며, 내부 직원이나 변호사에게 필요한 경우나 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고는 이를 공개해서는 안 됩니다.

10 | 저는 노조에 가입되어 있으며 단체 교섭 계약을 맺었습니다. 장례 휴가를 받을 자격이 있습니까?

예. 단체 교섭 협정에는 최소 5일간의 무급, 직장 보호 장례 휴가에 대한 조항이 있어야 합니다.

11 | 제 장례휴가에 대한 권리가 침해된 것 같습니다. 어떻게 해야 하나요?

CRD에 불만을 제기하세요. 유족휴가가 거부되었거나, 유족휴가를 요청하거나 사용한 이유로 직장에서 차별, 괴롭힘 또는 보복을 당했다면 CRD에 불만을 제기할 수 있습니다(아래 «불만 제기 방법» 참조).

유족휴가를 받을 권리는 CRD 소규모 고용주 가족휴가 중재 프로그램에 따라 결정됩니다. 이 프로그램은 소규모 고용주(직원 수 5~19명)에게 제공됩니다.

CRD 분쟁 해결 부서를 통해 현재 또는 이전 직원에게 장례 휴가와 관련된 분쟁 등 특정 분쟁을 중재할 권리를 부여합니다. 자세한 내용은 CRD의 소규모 고용주 가족 휴가 중재 프로그램에 대한 사실 자료를 검토하세요. <https://calcivilrights.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2022/04/Small-Employer-Family-Leave-Mediation-Pilot-Program-FAQ-ENG.pdf>

차별의 피해를 입었다고 생각되면 CRD에 연락해 주시기 바랍니다.

불만을 제기하려면

민권부

calcivilrights.ca.gov / 무료 전화: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

합리적인 편의가 필요한 장애가 있습니까? CRD는 귀하의 불만 사항에 대해 도움을 드릴 수 있습니다.

이 지침의 번역본은 calcivilrights.ca.gov/posters/employment 에서 확인하세요.