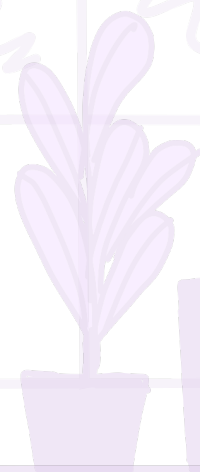


귀하의 권리 알기

# 유급 휴가 캘리포니아에서





## 목차

소개	5
유급 병가	7
유급 장애 휴가	9
유급 가족 휴가	11
유급 병가 자격	13
임신 장애 휴가 및 유급 가족 휴가 자격	14
고용주와 의사 소통 방법	16
고용주에게 보낼 이메일 템플릿	18
고용주와의 만남을 위한 스크립트	20





커뮤니티 리더, 건강 전문가, 아동관리 전문가, 변호사, 그리고 노동자 여러분, 안녕하세요.

캘리포니아 근로자의 대다수가 유급 기준으로 새 아기와 유대를 맺거나, 심각하게 아픈 가족을 돌보거나, 자신의 심각한 건강 상태를 돌볼 권리가 있다는 것을 알고 계세요? 법은 복잡하고 권리에 접근하는 방법을 아는 것은 위협적으로 느껴질 수 있어 가장 필요할 때 유급 휴가에 접근하는 방법을 알려드리기 위해 유급 가족 휴가와 유급 병가 도구 키트를 생성했습니다.



이 도구 키트엔 다음과 같은 내용이 포함되어있습니다:

- 권리를 알아보기 위한 문서들: 유급 병가, 임신휴가, 유급 육아 휴가에 대해 익히고 이 휴가를 이용하는 방법
- 자격조건 체크리스트: 병가, 임신 휴가 및 유급 육아 휴가를 받을 자격이 있는지 파악하세요
- 유급 육아 휴가에 대해 고용주와 소통하는 방법: 고용주에게 보내야 할 사항 체크리스트, 고용주에게 보낼 견본 이메일 및 고용주와 만날 때 대사 견본



이 도구 키트가 도움이 되길 바랍니다! 추가적으로 필요한 정보가 있으시면 저희에게 주저마시고 알려주세요. 우리는 모든 캘리포니아 근로자가 자신과 사랑하는 사람들을 위해 유급 가족 휴가 및 유급 병가를 이용할 수 있는 자료를 만들고자 합니다.

여러분과 함께하는,

캘리포니아 직업 및 가족 연대  
교육 및 훈련 매니저  
샬렛 플랜더스(Charlette Flanders)

남부 캘리포니아 ACLU  
사법대리인  
아디티 프룻왈라 (Aditi Fruitwala)

ROC 더베이  
수석 창립위원 및 프로그램  
담당자  
마리아 모레노(Maria Moreno)



## 권리 알기: 캘리포니아의 유급 병가

### 캘리포니아의 모든 노동자가 유급 병가를 누리나요?

다음과 같은 경우에 유급 병가를 누릴 수 있습니다:

- 고용주를 위해 최소한 90일간 근무했을 때
- 캘리포니아주에서 최소한 30일간 근무했을 때

### 유급 병가를 얼마나 누릴 수 있나요?

캘리포니아의 법은 고용주가 매년 최소 24시간(3일)의 유급 병가를 제공하도록 의무규정을 두고 있습니다. 작업하는 각 30시간에 대해 1시간의 유급 병가가 누적됩니다. 고용주는 매년 24시간(3일)으로 누적 시간을 제한할 수 있습니다. 고용주는 더 많은 유급 병가를 줄 수 있으나 이보다 적게 줄 수는 없습니다. 버클리, 에머리빌, 롱비치, 로스앤젤레스, 오클랜드, 샌디에이고, 샌프란시스코 또는 산타모니카에서 근무하는 경우 추가 일수를 받을 수 있습니다.

버클리, 에머리빌, 롱비치, 로스앤젤레스, 오클랜드, 샌디에이고, 샌프란시스코 또는 산타모니카에서 근무하는 경우, 유급 휴가는 얼마나 될까요?

- 버클리: 72시간(약 9일)
- 에머리빌: 72시간(약 9일)
- 롱비치: 5일
- 로스앤젤레스: 48시간(약 6일)
- 오클랜드: 72시간(약 9일)
- 샌디에이고: 80시간(약 10일)
- 샌프란시스코: 72시간(약 9일)
- 산타모니카: 72시간(약 9일)

### 유급 병가를 제공하지 않는 산업군이 있나요?

아닙니다. 모든 사업체는 노동자에게 매년 최소한 3일간의 유급 병가를 제공해야만 합니다.

### 유급 휴가를 받는 목적은 뭐가 될 수 있나요?

다음과 같은 상황일 때 유급 병가를 쓸 수 있습니다:

- 아플 때
- 아픈 가족을 돌보아야할 때
- 의료 진료 약속이 잡혔을 때
- 가족을 의료 진료에 데려가야할 때
- 예방 조치를 취해야할 때
- 예방조치를 해야하는 가족을 돌보아야할 때
- 자신의 가정 폭력, 성폭력이나 스토킹과 관련된 의료보호, 정신 상담, 직접 서비스나 안전 계획을 구하고자할 때

### 유급 병가를 띄엄띄엄 받을 수 있나요?

예. 하루종일, 반나절 또는 2시간 동안만 받을 수 있습니다. 고용주는 귀하가 유급 병가를 얼마나 받아야 하는지 규정할 수 없지만, 한번에 최소한 2시간의 유급 병가를 받아가길 요합니다.

### 불법 취업자가 유급 병가를 받을 수 있나요?

그렇습니다. 이민 상태는 유급병가를 받는 데 장애가 되지 않습니다.

**유급휴가를 받을 때도 급여를 받을 수 있나요?**

예. 급여의 100%를 받을 수 있습니다. 고용주가 직접 지불할 것입니다. 정부기관에 지불에 대해 신청할 필요가 없습니다.

**해고된 경우 유급 병가를 받을 수 있나요?**

아니오. 일하는 기간만 유급 병가를 쓸 수 있습니다.

**휴가를 쓰고자하는 이유를 고용주에게 이야기해야 하나요?**

아니오. 병가를 쓰고자하는 이유를 고용주에게 말할 필요는 없습니다. “유급 병가를 쓰려고해요”라고 말하는 것으로 충분합니다.

**고용주가 의사의 진료기록을 요구할 수 있나요?**

고용주는 3삼일간의 병가를 쓸 때 의사의 진료기록을 요구할 수 있습니다.

**제가 유급 병가를 쓰기 전에 고용주가 제 근무시간을 메우기위한 대체 직원을 찾으라고 요구할 수 있나요?**

아니오. 고용주는 귀하의 자리를 메꾸기 위해 누군가를 대체하도록 요청할 수는 있지만 휴가의 조건으로 이를 요구할 수는 없습니다. 자신의 휴가기간 중 대체 인력을 찾지 못해도, 휴가를 사용할 권리가 있습니다.

**유급 병가를 쓰는 데 대해 고용주가 근무시간을 줄이거나 급여를 깎거나 보복을 할 수도 있나요?**

아니오. 고용주가 귀하가 유급 병가를 쓴다고 해서 보복하는 것은 불법입니다.

**유급 병가를 요청하는 방법은요?**

구두로 또는 서면으로 유급 병가를 요청할 수 있습니다. 구두로 유급병가를 요청할 시, 고용인에게 요청을 확인시키는 이메일이나 편지를 보낼 수 있습니다.





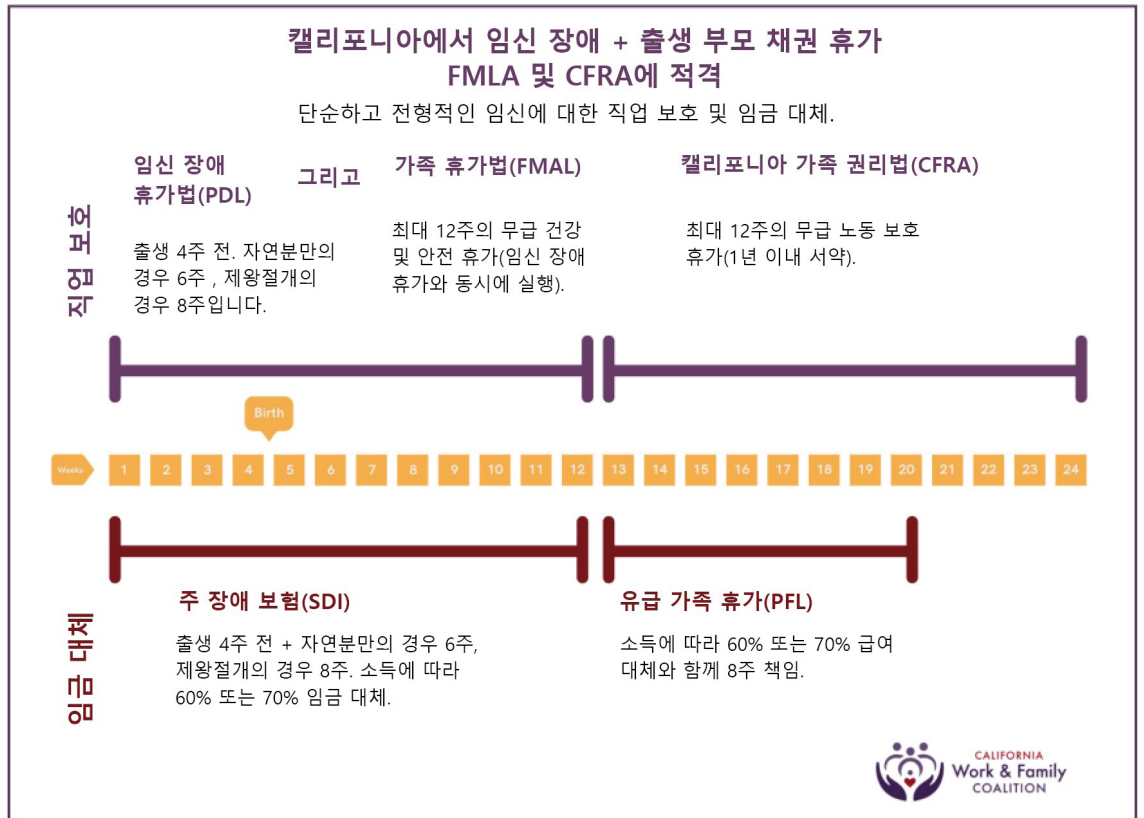
# 권리 알리: 임신 휴가

임신을 하셨다면, 임신 기간의 어느 시기에 “장애가되는” 즉 더 이상 근무할 수 없게될 수 있습니다.

캘리포니아에서는, 임신 중 근무에서 쉴 수 있도록 자격이 되는 노동자에게 “직업 보호”와 “급여 대체”를 제공하는 법률이 있습니다. “직업 보호”는 근무를 쉴 수 있으며 해고를 당하지 않는다는 뜻입니다. “급여 대체”는 근무에서 쉴 때, 임금을 받는다는 뜻입니다. 직업 보호와 급여 대체법은 별개의 것이나 근무 중 휴가를 가는 자격있는 노동자가 해고당하지 않고 임금을 받도록 제공하기 위해 같이 작동합니다.

임신 중일 때, 임신, 출산이나 관련 상태에 대해 직장이 보호된 휴가를 누릴 자격이 있습니다. 복잡하지 않은 임신의 경우, 임신 장애 휴가(PDL)는 일반적으로 예상 기한 4 주 전과 출생 후 6~8주이지만, PDL입니다. 필요한 경우, 의료 상황에 따라 최대 4개월이 될 수 있습니다. 휴가는 한번에 또는 조금씩 사용할 수 있으며 산전 및 산후 관리를 위해 사용할 수 있습니다. 또한 임금을 받을 자격이 있을 수 있습니다. 에 의해 지불 상태 장애 보험을 통해 휴가 기간 동안 교체 [California Employment Development Department](http://California Employment Development Department).

아래 그래픽은 제왕절개 수술 을 받은 친부모를 위해 근로 프로젝트와 임금 대체법이 함께 작동하는 방식의 예입니다 . 모든 상황은 고유하며 작별 인사는 가족마다 다르게 보일 수 있습니다. EPL 및 임금 대체법의 휴직 기간에 대한 자세한 정보는 툴킷을 참조하십시오.



### 임신 휴가 자격(직업보호)

다음과 같은 경우에 PDL에 자격이 있습니다:

1. 임신, 출산 또는 관련 상태로 일할 수 없는 경우
2. 5명 이상의 종업원과 함께 일한 경우

임신휴가에 자격이 되면 다음과 같은 권리를 가집니다:

- 동일 또는 동등한 직업으로 복귀
- 휴가 중 건강보험 혜택 지속
- 회사 내 합당한 숙소

### 주 장애 보험(대체 급여)

임신을 포함하여 장애로 인해 일을 못하거나 적게 일할 때 주 장애 보험(SDI)에 신청할 수 있습니다. SDI는 대부분의 캘리포니아주 노동자가 세금으로 납부하는 캘리포니아주를 통한 혜택 프로그램입니다. 대부분의 노동자 급여의 약 1.2%가 SDI에 들어갑니다. SDI는 휴가를 사용하는 52주까지 정기적 수입의 60%나 70%(소득에 따라 달라짐)를 캘리포니아 고용발전부로부터 수여받도록 합니다. 이러한 혜택을 받으려면 다음을 통해 서식을 작성해야 합니다: California Employment Development Department.

### SDI 자격(대체 급여)

다음과 같은 경우에 SDI에 자격이 있습니다:

1. 장애로 인해 일할 수 없거나 더 적게 일하는 경우.
2. 주 장애보험(SDI)에 적립금이 있는 경우. 급여계산서를 확인하여 캘리포니아주 SDI에 적립했는지 확인할 수 있습니다.

SDI를 온라인으로 신청하거나 캘리포니아 [고용발전부](#) 로 종이 서식을 우편발송하세요.

### PDL(직업보호) + SDI(대체 급여)

PDL과 SDI 양측에 자격이 있다면, 다음의 권리를 가지게 됩니다:

- 임신, 출산 또는 관련 상황으로 4개월까지의 임신휴가
- 임신을 포함하여 근무를 못하거나 적게 근무할 때 52주까지 수입의 60%나 70%를 받음
- 동일하거나 동등한 직업으로 복귀
- 휴가 중 건강보험 혜택의 지속
- 회사에서의 합리적인 숙소 제공

# 자신의 권리 알기: 유급 육아휴가

캘리포니아에서는, 출산아동과/또는 병든 가족을 돌보는 가족돌보미 휴가 자격이 있는 노동자에게 “직업 보호”와 “대체 급여”를 제공합니다. “직업 보호”는 휴가를 받을 수 있으며 해고당하지 않습니다. “대체 급여”는 근무에서 휴가를 받을 때, 급여를 받는다는 뜻입니다. 직업 보호와 대체 급여 법은 별도로나 휴가 중에 해고당하지 않고 급여를 받는 자격 있는 노동자에 대해 병합하여 적용될 수 있습니다.

## 유급 육아 휴가 (대체 급여)

유급 가족 휴가(PFL)는 새 자녀나 중병을 앓는 가족을 돌보기 위해 휴가를 낼 때 소득을 부분적으로 대체하는 캘리포니아 휴가법입니다. 캘리포니아의 노동자들은 다음과 같은 경우에 PFL를 사용할 수 있습니다:

- 출생이나 대체 후 1년 내에 신생아나 입양 또는 위탁 보호 아이들을 양육하거나;
- 중증으로 앓는 어린이, 부모, 배우자의 부모, 조부모, 형제, 배우자나 등록된 가내 파트너를 돌보는 경우

PFL은 대부분의 캘리포니아 근로자들이 세금을 통해 캘리포니아주를 통해 적립하는 혜택 프로그램입니다. 대부분의 근로자 급여의 약 1.2%가 SDI(주 장애 보험)에 들어갑니다, 어떤 펀드 PFL.

PFL의 매년 8주까지 한번에 사용하거나 나누어 사용할 수 있습니다. 휴가 중 정상 수입의 60% 나 70%를 받게됩니다. 수입에 따라, 캘리포니아 고용개발부서는 귀하가 60%를 받게되는지 70%를 받게되는지 결정합니다.

## PFL(대체 급여)에 대한 자격

다음과 같은 경우에 PFL을 수여받을 자격이 있습니다:

1. 신생아를 돌보거나 심각하게 와병 중인 가족을 돌볼 필요가 있을 때;
2. 캘리포니아 주 장애 보험(CA SDI)에 지불합니다. 급여명세서를 확인하여 CA SDI에 지불이 확인되었을 때; 그리고
3. 기준 기간 동안 SDI 공제가 원천징수된 \$300 이상을 번 경우.

시민권과 이민 지위는PFL 혜택에 대해 귀하의 자격에 영향을 미치지 않습니다. 불법 체류일지라도 PFL 혜택을 받을 수 있습니다. 당사는 신청 전에 대리인과 상의하길 권장드립니다.

온라인으로 PFL 을 신청하거나 캘리포니아 고용개발부서로 서면 서식을 보내주십시오.

## 가족 의료 휴가법/ 캘리포니아 가족권리법 (직업 보호)

PFL은 귀하가 일터에 복귀할 때 고용주에 의한 직업보장을 하지 않으나 이를 보장하는 다른 법률이 있습니다!

문서화되지 않은 노동자에 대한 작업 리소스 가이드에서 법률 지원을 검토하는 것이 좋습니다: <https://legalaidatwork.org/lwda-undocumented-workers-guide-sdi-pfl-english/> 무료 핫라인(800-880-8047)으로 전화하거나 신청하기 전에 변호사와 상의하십시오.

온라인으로 PFL을 신청하거나 서면 서식을 우편으로 보낼 수 있습니다. California Employment Development Department (EDD)

**FMLA/CFRA(직업 보호)에 대한 자격**다음과 연방 가족 의료 휴가법(FMLA) 및 캘리포니아 가족 권리 법(CFRA)은 12주를 제공합니다:

1. 신생아나 병중의 가족들을 돌보아야할 때
2. 직장 근무 1년 이상 시
3. 전해에 1,250시간 이상 일했을 때 (주당 약 25시간)
4. CFRA에 따라 5명 이상의 직원과 또는 FMLA에 따라 50명 이상의 직원과 근무하는 경우

**PFL(대체 급여) + FMLA/CFRA(직업보호)**

PFL와 FMLA/CFRA 양측에 자격이 되는 경우, 직장에서 12주의 직업보호 휴가를 받을 확률이 높습니다. 12주 중 8주간은 캘리포니아의 고용개발부서의 PFL 프로그램에 의해 부분 지원되며 4주간은 PFL 프로그램에 의해 지불되지 않습니다. 어떤 고용주들은 추가적인 PFL 혜택을 제공합니다.

FMLA/CFRA의 자격 요건을 충족하면, 다음과 같은 혜택을 받습니다:

- 연간 12주의 직업 보호휴가(해고 불가) (일회 또는 부분적으로 휴가 사용)
- 동일 직업 또는 동등 직업으로 복귀
- 휴가 중 건강보험 혜택 지속
- 차별 및 보복으로부터 보호

친부모에 FMLA/CFRA에 자격

= 급여 대체

= 직업 보호

8주간의 유급 가족 휴가

FMLA/CFRA 12주의 직업보호 휴가 및 건강 보험

# 유급 병가 자격

## 1. 왜 휴가를 사용하려 하나요? (해당되는 곳에 모두 표시하세요)

- 몸이 아파서
- 병중의 가족을 돌봐야하므로
- 진료 약속이 있어서
- 가족을 진찰받기 위해 데리고 가야하므로
- 예방관리 차원에서
- 예방조치가 필요한 가족을 돌보고 있으므로
- 가정폭력, 성폭력이나 스토킹에 관련한 의료 돌봄, 정신상담, 직접 서비스나 안전계획을 찾고있으므로

## 2. 직장에서 최소한 90일 근무했나요?

- 예
- 아니오

## 3. 캘리포니아에서 최소한 30일간 근무했나요?

- 예
- 아니오

## 4. 근무하고 있는 도시가 어딘가요?

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 버클리    | <input type="checkbox"/> 샌디에이고  |
| <input type="checkbox"/> 에머리빌   | <input type="checkbox"/> 샌프란시스코 |
| <input type="checkbox"/> 롱비치    | <input type="checkbox"/> 산타모니카  |
| <input type="checkbox"/> 로스앤젤레스 | <input type="checkbox"/> 기타 도시  |
| <input type="checkbox"/> 오클랜드   |                                 |

## 유급병가 자격

다음과 같은 경우, 유급병가를 누릴 자격이 있습니다:

- 질문 #1의 어느 항목에 해당되는 경우
- 질문 #2에 “예”라고 대답한 경우
- 질문 #3에 “예”라고 대답한 경우

위 3개의 기준을 모두 충족하면, 연간 최소한 3 일간의 유급병가를 받을 수 있습니다. 고용주는 캘리포니아 법에 의해 귀하의 근무 매 30시간마다 1시간의 병가를 주어야합니다. 귀하의 고용주는 연간 24시간(약 3일간)으로 제한할 수 있습니다. 고용주는 연간 3일 이상의 휴가를 줄 수 있으나 이보다 적게 줄 수는 없습니다.

질문 #4에 대해, 버클리, 에머리빌, 롱비치, 로스앤젤레스, 오클랜드, 샌디에이고, 샌프란시스코나 산타모니카라고 응답했다면, 추가적인 유급 병가를 낼 자격이 있습니다. 이 관할구역의 시의회들은 모든 노동자에 대해 3일 이상의 유급 병가를 제공해야 한다고 투표했습니다:

- 버클리: 72시간(약 9일)
- 에머리빌: 72시간(약 9일)
- 롱비치: 5일
- 로스앤젤레스: 48시간(약 6일)
- 오클랜드: 72시간(약 9일)
- 샌디에이고: 80시간(약 10일)
- 샌프란시스코: 72 시간(약 9일)
- 산타모니카: 72시간(약 9일)

이러한 법률 또는 주 전체 법에 따라 유급 병가를 받을 권리에 대한 질문이 있는 경우 **800-880-8047** 로 직장에서 법률 지원에 문의해 주세요.

## 임신휴가 및 유급 가족 휴가 체크리스트: 나는 해당되는가?

1. 왜 휴가를 사용하려고 하나요?(아래 중 하나를 선택하세요)

- A 임신이나 출산에서 회복 중이라 근무할 수 없음
- B 지난 12개월 내에 출산으로 묶임
- C 지난 12개월간 입양한 아이로 인해 묶임
- D 지난 12개월 중 저에게 양육이 맡겨진 아이로 인해 묶임
- E 와병 중인 아이, 부모, 조부모, 형제자매, 배우자나 등록된 동거인을 돌봐야함

2. 직장에서 최소한 1년 근무했나요?

- 예
- 아니오

3. 지난 해에 직장에서 최소한 1,250시간(약 25시간/주) 근무했나요?

- 예
- 아니오

4. 직장에 5명 이상의 직원이 있나요?

- 예
- 아니오

5. 캘리포니아 주 장애보험(CA SDI)에 가입하고 있나요? (확실하지 않으면 급여명세서를 확인하세요. CA SDI에 납입사실이 있으면, “CA SDI”에 대한 공제액 라인이 급여명세서에 나와있습니다.)

- 예
- 아니오

6. 샌스란시스코시에서 근무하나요?

- 예
- 아니오

### 임신이나 출산 후 회복으로 인해 휴가를 낼 경우 해고될 수 있을까요?

아래의 경우 임신이나 출산 후 회복으로 휴가에 대해 해고될 수 없습니다:

- #1에서 “A”에 해당되며
- #4에서 “예”로 대답한 경우

이 요구를 충족한 경우, 귀하의 건강관리 제공자가 귀하의 건강문제로 근무할 수 없는 한 4개월까지의 임신휴가의 자격이 있습니다. 전형적인 임신의 경우, 직원들은 자연분만이나 제왕절개 상황에 따라 출산 전 4주나 이후 6주 또는 8주의 휴가가 필요합니다. 귀하의 고용주는 이 휴가를 사용했다고해서 귀하를 해고할 수 없습니다.

### 임신이나 출산 후 회복으로 인한 휴가를 받을 때 급여를 받을 수 있나요?

아래에 해당하면 임신이나 산후조리를 위해 휴가 시 급여를 받을 수 있습니다:

- #1에서 “A”에 해당되며
- #5에서 “예”라고 응답한 경우

이들 둘에 해당되면, 임신이나 산후몸조리로 인해 근무할 수 없을 때 52주까지 캘리포니아 고용개발부(EDD)로부터 60%나 70%의 소득을 받을 자격이 있습니다. EDD는 휴가 중 귀하가 60%나 70%의 급여를 받을지를 결정합니다.

### 신생아나 아픈 가족을 돌보기 위해 휴가를 냈을 때 해고당할 수 있나요?

아래에 해당되면 신생아나 병중 가족 간호로 인한 휴가로 해고될 수 없습니다:

- #1에서 “B”, “C”, “D”나 “E”에 해당되는 경우,
- #2에 대해 “예”라고 대답한 경우,
- #3에 대해 “예”라고 대답한 경우 및
- #4에 “예”라고 대답한 경우

이 4개의 항목에 모두 해당되면, 신생아나 아픈 가족을 돌보기 위해 12주간의 가족 휴가를 받을 자격이 있습니다. 귀하의 고용주는 이 휴가를 썼다고 해서 귀하를 해고할 수 없습니다. 임신 중이거나 출산을 했을 경우, 임신 및 회복을 위한 휴가에 더해집니다.

### 신생아나 아픈 가족을 돌보기 위해 휴가를 낸 경우, 급여를 받을 수 있나요?

다음에 해당되면 신생아나 아픈 가족을 돌보기 위해 휴가를 냈을 때 급여를 받을 수 있습니다:

- #1에서 “B”, “C”, “D”나 “E”에 해당될 때
- #5에 “예”라고 응답한 경우

위의 두 조건을 충족한 경우, 신생아나 아픈 가족 돌보미에 캘리포니아 고용개발부 (EDD)로부터 8주간 60%나 70%의 급여를 받을 자격이 있습니다.

#6에 “예”라고 답변한 경우는 소득의 100%를 받을 수도 있습니다. 샌프란시스코의 유급 육아휴직 법령을 여기에서 더 알아보세요: [유급 육아 휴직 법령 | 근로기준집행국\(sfgov.org\)](http://www.sfgov.org).

# 고용주와 소통하는 방법: 단계별



## 자신의 권리를 알것

본인에게 해당되는 연방, 지방 및 주 범위의 권리를 이해하기 위해 법률을 검토합니다. 이 도구 키트에는 유급 병가, 임신 휴가, 가족 휴가 및 캘리포니아 가족권리법에 대한 귀하의 권리 알기에 대한 문서를 포함합니다.

귀하의 정보를 모읍니다! 이 도구키트에 더하여, 이 단체는 다양한 귀하의 권리와 유급휴가법들을 제공합니다: [C캘리포니아 일 및 가족 연합](#), [직장에서의 법률 조언](#), [북캘리포니아ACLU](#), [남부 캘리포니아 ACLU](#), [고용발전부](#).



## 자신의 휴가 계획 생성

휴가를 시작할 날짜, 휴가 기간, 직장으로 돌아갈 예상 날짜를 포함하여 의료 제공자와 휴가를 떠날 것으로 예상되는 예상 시간을 논의하세요. 휴가 중의 시간은 귀하와 귀하의 상황에 따라 특정된 것입니다.

휴가에 관한 고용주의 정책을 검토하세요. 어떤 고용주는 법률이 정하는 바 보다 더 유급휴가를 제공하고 어떤 고용주는 그렇지 않을 수 있습니다. 가능하면 휴가를 사용하기 최소 30일 전에 고용주에게 통지하세요.



## 소통 전략/접근

제1단계에서 수집한 정보에서, 고용주나 인사팀 매니저가 질문이 있는 경우 이들과 과 공유할 수 있는 유용한 서류나 링크를 찾으세요.

휴가를 사용할 필요성, 휴가 목적 및 휴가 일자를 명시한 이메일을 고용주에게 보내세요. 견본 이메일은 도구 키트에 포함되어 있습니다.

때때로 고용주들은 휴가에 대해 논의하고자 직원들과의 면담을 요청합니다. 고용주가 면담을 요청하면 일정을 정하고 면담에 신뢰가는 동료, 친구 또는 조합 대표와 동석하길요청하세요.

고용주에게 이메일이나 문자를 보내 면담 날짜와 시간을 명시하고 만약 있다면 조합 대표에게 참고로 띄우세요.

면담이 임신 휴가나 신생아 육아를 위한 유급 가족 휴가에 대해 논의하는 것이라면 직무생활법 센터가 [임신에 대해 상사에게 이야기하기](#)라는 가이드를 개발했는데 이는 자신의 임신에 대해 의논할 때 고려할 중점을 요약한 것입니다.

미팅이 매우 아픈 가족을 돌보기위한 유급 가족휴가에 대한 논의를 위한 것이라면, 직장에서의 법률 가이드는 [건강관리 제공사 도구키트](#)를 제공하고 있습니다. 21 페이지에서 시작하여 고용주와 의사소통 시 고려할 사항과 건강관리 제공사로부터 필요한 서류들을 검토하세요.



4

### 연습하세요!

고용주를 만나야한다면, 이 도구키트는 귀하의 대화를 돕기 위한 견본 문장을 담고있습니다. 친구나 가족과 연습하거나 캘리포니아 일과 가족 연합이나 ROC 더베이의 직원에게 연락하여 질문하거나 같이 연습할 수 있습니다.

5

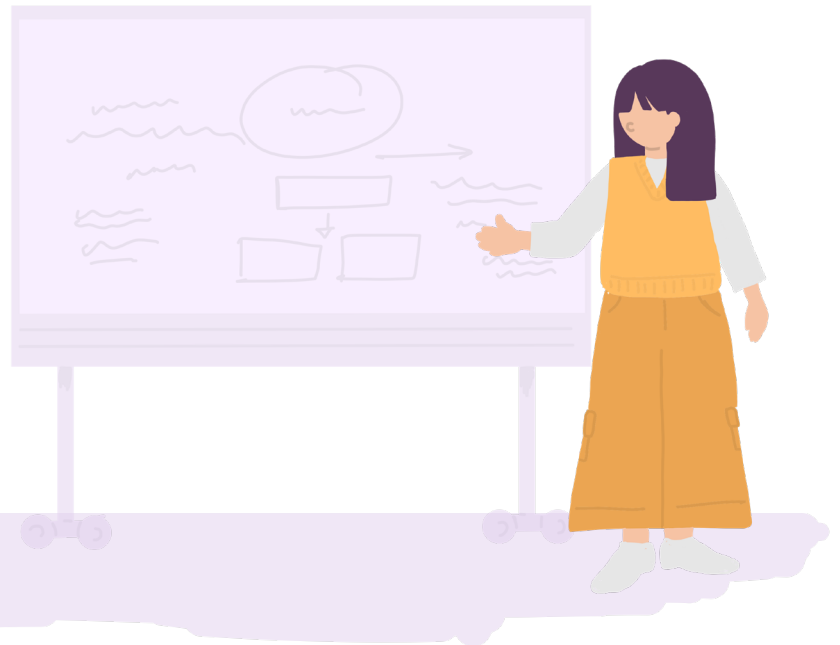
### 고용주와의 사후관리

고용주와의 모든 소통을 기록으로 남기는 것이 중요합니다. 고용주와의 대화 후, 대화의 주요점을 요약하여 사후관리하세요. 고용주의 이메일 주소를 모르면, 편지를 보낼 수도 있습니다. 이 도구 키트는 견본 사후관리 이메일을 포함합니다.

이메일이나 편지에, 고용주가 요청했을 수도 있는 추가 문서나 유급 휴가법에 대한 더 상세한 정보를 제공하세요.

이메일을 폴더에 꼭 저장하세요(물리적 폴더나 메일 계정 내의 온라인 폴더). 편지를 보내는 경우, 사본을 꼭 만들어 파일에 저장하세요.

고용주가 휴가를 쓰는 귀하의 권리를 부인하거나 자신의 법적 권리에 대해 확신이 없으면 [직장에서의 법률지원\(Legal Aid at Work\)](#)에 문의해 주세요.



## 고용주에게 보내는 이메일 템플릿

아래는 이메일에 복사하여 붙일 수 있는 다양한 템플릿 들입니다. 적절한 정보로 괄호 안을 꼭 채우고 각주를 주의하여 읽어주세요.

일반적으로 텍스트를 통해 고용주와 통신하는 경우, 고용주의 이메일 주소를 요청하는 것이 좋습니다. 고용주에게 직접 논의하고 이메일을 통해 추가 정보를 제공하고자 하는 중요한 문제가 있음을 설명할 수 있습니다.

이 도구 키트를 문맹인 사람과 공유하면 신뢰하는 사람에게 읽고 이메일, 문자 또는 기타의 서면 서신교환 등의 지원을 받으세요.

질문이 있거나 조력이 필요하면 다음의 기관에 연락해 주세요:

캘리포니아 일 및 가족 연합  
샬레트 플랜더스(Charlette Flanders)  
[charlette@workfamilyca.org](mailto:charlette@workfamilyca.org)

남 캘리포니아 미국 민간 자유 연합  
아디티 프룻왈라(Aditi Fruitwala)  
[afruitwala@aclusocal.org](mailto:afruitwala@aclusocal.org)

레스토랑 어퍼튜니티 센터베이 지역  
마리아 모레노(Maria Moreno)  
[maria.m@rocunited.org](mailto:maria.m@rocunited.org)

### 이메일 템플릿 #1

휴가에 관해  
고용주에게 통고

제목: [직원의 성] - 휴가 통고  
[통고일]

[고용주 성명/인사팀 매니저] 귀하,

저는 [일자]부터 [휴가 유형: 유급 가족 휴가/ 병가/ 둘다/ 기타]를 사용하려 이에 대해 통고드리는 바입니다.

[일수/주수]간 휴가를 가질 예정이며 [일자]에 돌아오려 계획하고 있습니다.

질문이 있으시면, 제 휴가에 대해 논의하기 위해 면담에 기꺼이 참석하겠습니다. 이에 대해 정식 서류를 제출해야 한다면, 말씀해 주세요.<sup>1</sup>

감사합니다,  
[직원 이름]

<sup>1</sup> 정식 신청서를 제출해야 한다면 - 여기를 클릭하여 직장에서의 법률 지원 웹사이트로 이동하세요. 그리고 나서 '건강관리 제공사 견본 레터'와 '직원 견본 요청 레터'로 스크롤하여 휴가에 관한 것을 다운로드하고 지시 사항을 면밀히 읽은 후 문서를 작성하세요. 일단 문서 작성이 끝나면, 문서를 고용주에게 보내는 이메일에 첨부해 주세요.

**이메일 템플릿  
#2**

사후관리- 개인적  
면담 후

제목: [직원의 성] - 휴가 통고 면담 사후관리

[통고일]

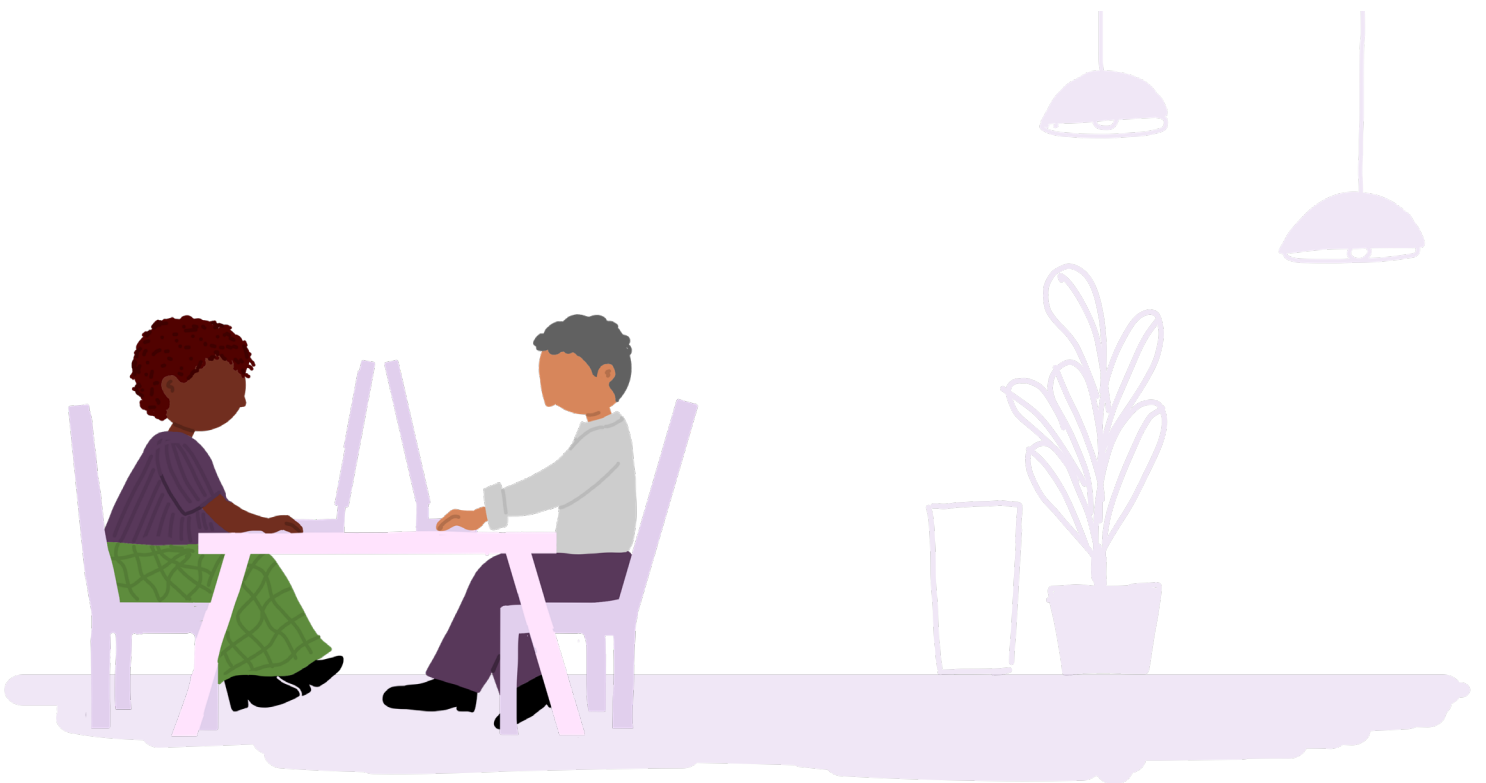
[고용주 명/ 인사팀 매니저] 귀하,

[미팅 날짜]에 저의 휴가에 관해 만나주시고 시간을 내 주심에 감사드립니다. 면담 시, [휴가 유형: 유급 가족 휴가/ 병가/ 둘다/ 기타]를 사용하는 이유 및 저의 휴가 일자에 대해 의논하였습니다.

저의 [휴가 유형: 유급 가족 휴가/ 병가/ 둘다/ 기타]는 [일자]부터 [일자]까지일 것입니다. 휴가 요청에 관해 정식 서식을 제출해야한다면 알려주시기 바랍니다.<sup>2</sup>

감사합니다,  
[직원 이름]

<sup>2</sup> 정식 신청서를 제출해야 한다면 - 여기를 클릭하여 직장에서의 법률 지원 웹사이트로 이동하세요. 그리고 나서 '건강관리 제공사 견본 레터'와 '직원 견본 레터'로 스크롤하여 휴가에 관한 것을 다운로드하고 지시 사항을 면밀히 읽은 뒤 문서를 작성하세요. 일단 문서 작성이 끝나면, 문서를 고용주에게 보내는 이메일에 첨부해 주세요.



# 고용주와의 미팅을 위한 내용

어떤 고용주는 휴가를 의논하기 위해 개인적인 면담을 요청합니다. 아래는 고용주에게 개인적으로 유급 가족 휴가 권리에 대해 의사 소통 시 사용할 견본 문장입니다. 문장은 모든 이가 사용할 수 있게 개발되어, 문장을 귀하의 특정 가족 휴가 상황에 채택할 수 있습니다. 문장은 단지 제안일 뿐이며 무엇이 최고라고 느끼고, 고용주와의 관계, 그리고 편안히 공유하는 것이 무엇인지에 따라 변경할 수 있습니다. 문장/말하는 요점을 확정짓는 최상의 방법은 연습입니다!

질문이 있거나 도움이 필요하면 다음의 조직에 연락해 주세요:

캘리포니아 일 및 가족 연합  
샬레트 플랜더스(Charlette Flanders)  
[charlette@workfamilyca.org](mailto:charlette@workfamilyca.org)

남 캘리포니아 미국 민간 자유 연합  
아디티 프루탈라(Aditi Fruitwala)  
[afruitwala@aclusocal.org](mailto:afruitwala@aclusocal.org)

레스토랑 어퍼튜니티 센터베이 지역  
마리아 모레노(Maria Moreno)  
[maria.m@rocunited.org](mailto:maria.m@rocunited.org)

## 문장 #1

임신 휴가 및 유급 육아 휴가(신생아 부모용)

### 소개

- 휴가를 논의하기 위해 만나주려 시간을 내주신 데 대해 감사를 표시하세요.
- 제삼자(신뢰하는 친구, 동료, 조합 대표)가 동반한다면 각 사람을 소개시켜 고용주가 개인들이 지원하기 위해 참석했다는 것을 알도록합니다.

### 휴가에 대해 설명

- 저는 임신 중이고 임신, 산후 몸조리와 아기 양육을 위해 휴가를 내려고합니다.
- 저는 캘리포니아 법이 임신, 출산, 몸조리로 4개월 및 육아로 12주의 휴직을 허용한다고 알고 있습니다.
- 제 임신에 대해, 의료 관리자가 X시간의 휴직을 하라고 권고했습니다.
- 출산 후 산후 몸조리에 X시간의 휴가가 필요할 것으로 사료됩니다.
- 출산 후 몸조리 후, 육아로 X주를 더 사용할 것으로 사려됩니다.
- (일자)부터 (일자)까지 휴가를 고려하고 있습니다.
- 해당 캘리포니아 법에 대한 약간의 정보가 있어 도움이 되신다면 보내드림을 기쁘게 생각합니다.
- 이메일로 저의 휴가에 대한 상세 내용을 더 보내드릴 수 있습니다.

### 회사에 대한 헌신

- 조직/회사에 대한 귀하의 헌신을 표현하세요.
- 귀하가 얼마나 신뢰적인 직원이고 휴가에서 돌아오면 지속적으로 그러할 것이라고 설명하세요.

### 미팅의 결말짓기

- 귀하의 휴가에 고용주가 질문이 있는지 문의하세요.
- 고용주에게 유급 가족 휴가와 직업 보호법에 대해 몇가지 자료표를 제공하세요.
- 질문에 대답하는 데 곤란을 느끼면, 질문을 고려하는 데 시간이 필요하며 이메일로 질문에 대답하겠다고 하세요.
- 고용주가 시간을 내주심에 감사를 표하고 휴가를 사용하는 데 대한 대화 내용을 이메일로 보내드리겠다고 하세요.

## 문장 #2

신규 자녀에 대한 유급 가족 휴가(비생부모 또는 입양 또는 위탁을 통한 부모의 경우)

### 소개

- 고용주에게 귀하의 휴가에 대해 면담 시간을 내주신 데 대해 감사를 표하세요.
- 제삼자(신뢰하는 친구, 동료, 조합 대표)가 동반한다면 각 사람을 소개시켜 고용주가 개인들이 지원하기 위해 참석했다는 것을 알도록합니다.

### 휴가에 대한 설명

- 저는 (일자)에 출산 예정입니다.
- 캘리포니아 법은 신생아를 양육하기 위해 12주의 휴가를 허용한다고 알고 있습니다.
- 아이를 양육하기 위해 X주의 휴가를 가질 예정입니다.
- (일자)부터 (일자)까지 휴가가 필요하다고 사료됩니다.
- 도움이 되신다면 현행 캘리포니아 법에 대한 약간의 정보를 보내드리고자합니다.
- 제 휴가에 대해 상세 내용은 이메일로 보내드릴 수 있습니다.

### 회사에 대한 헌신

- 기관/회사에 대한 귀하의 헌신을 표현하세요.
- 귀하가 얼마나 신뢰적인 직원이고 휴가에서 돌아와도 계속 그럴 것이라고 설명하세요.

### 회의 마무리

- 고용주가 귀하의 휴가에 대해 질문이 있는지 물어보세요.
- 고용주에게 유급 가족 휴가와 직업 보호법에 대해 약간의 자료표를 제공할 수 있습니다.
- 질문에 대답하는 데 곤란을 느끼면, 질문을 고려하는 데 시간이 필요하며 이메일로 질문에 대답하겠다고 하세요.
- 고용주가 시간을 내주심에 감사를 표하고 휴가를 사용하는 데 대한 대화 내용을 이메일로 꼭 보내드리겠다고 하세요.

출산 후 몸조리 시간은 사람에 따라 다릅니다. 전형적으로, 어떤 사람은 자연 분만 후 6주, 또 어떤 사람은 제왕절개 시 8주입니다. 장애 휴가에 해당된다면(SDI), 캘리포니아주는 이 기간 중 급여의 일부를 지불합니다.

### 문장 #3

#### 외병 중 가족을 위한 유급 가족 휴가

##### 소개

- 고용주에게 귀하의 휴가에 대해 면담 시간을 내주신 데 대해 감사를 표하세요.
- 제삼자(신뢰하는 친구, 동료, 조합 대표)가 동반한다면 각 사람을 소개시켜 고용주가 개인들이 지원하기 위해 참석했다는 것을 알도록합니다.

##### 휴가에 대한 설명

- 제 가족이 매우 아파서, 이틀(자식, 배우자, 동거 파트너, 조부모, 손자손녀, 장인장모, 시부모 및 형제자매)을 보살펴야 합니다. 제 가족의 의료 제공자는 (심각한 질병상태)나 이에서 회복하는 데 도움이 되도록 간병인이 필요하다고 권장하고 있습니다.
- 캘리포니아 법은 외병 중 가족을 돌보는 데 가족 휴가 12주를 쓸 수 있도록한다고 알고 있습니다.
- 도움이 된다면 해당 캘리포니아 법에 대한 몇가지 정보를 보내드리고자 합니다.
- 저는 (일자)부터 (일자)까지 휴가를 사용할 것이라 사료됩니다.
- 제 휴가에 대한 상세 내용은 이메일로 보내드릴 수 있습니다.

##### 회사에 대한 헌신

- 기관/회사에 대한 귀하의 헌신을 표현하세요.
- 귀하가 얼마나 신뢰적인 직원이고 휴가에서 돌아와도 계속 그럴 것이라고 설명하세요.

##### 회의 마무리

- 고용주가 귀하의 휴가에 대해 질문이 있는지 물어보세요.
- 고용주에게 유급 가족 휴가와 직업 보호법에 대해 약간의 자료표를 제공할 수 있습니다.
- 질문에 대답하는 데 곤란을 느끼면, 질문을 고려하는 데 시간이 필요하며 이메일로 질문에 대답하겠다고 하세요.
- 고용주가 시간을 내주심에 감사를 표하고 휴가를 사용하는 데 대한 대화 내용을 이메일로 꼭 보내드리겠다고 하세요.

캘리포니아 법은 직업보호 가족 휴가 12주를 제공합니다. 유급 가족 휴가(PFL)에 해당되면, 캘리포니아주는 12주 중 8주에 대한 귀하의 급여를 일정부분 지불합니다.





남부 캘리포니아의 미국 시민 자유 연맹(ACLU SoCal)은 남부 캘리포니아의 사람들을 대신하여 작동하며 미국 헌법과 권리 장전에 설명된 기본 권리를 옹호합니다. 여기에는 언론의 자유와 집회의 자유, 종교적 자유에 대한 권리, 적법한 법률 절차, 법 이전의 평등, 프라이버시권 등이 포함됩니다.

<https://www.aclusocal.org/>



캘리포니아 일과 가족 연합은 모든 사람이 자신과 서로를 돌볼 시간과 자원을 가져야 한다는 믿음으로 연합된 주 전체 조직 연합입니다. 캘리포니아 일과 가족 연합은 모든 사람이 자신과 서로를 돌볼 시간과 자원을 가져야 한다는 믿음으로 연합된 주 전체 조직 연합입니다.

[www.workfamilyca.org](http://www.workfamilyca.org)



ROC The Bay는 노동자가 자신의 힘을 밝히고 임금과 근로 조건을 개선할 수 있는 자원을 제공하는 식품 서비스 노동자의 권리 조직입니다.

<https://rocunited.org/thebay/>