

家庭暴力及就業 爲了自己的健康狀況而請假

DV-TAKING LEAVE FOR YOUR OWN HEALTH CONDITION

家庭暴力倖存者通常需要向公司請假以照顧他們自己嚴重的健康問題（無論是心理或身體上），這些嚴重的健康問題是因家庭暴力虐待而引起或因此而惡化。在聯邦家庭與醫療病假法令（*Federal Family and Medical Leave Act*）與加州家庭權利法令（*California Family Rights Act*）的保障下，倖存者可能能夠每年因他們嚴重的健康問題向公司請假，時間可高達至 12 個星期而工作得以保留（但不給薪）。加州州立法律爲倖存者提供有力的保障，這些保障可能允許倖存者向公司請假而不必向雇主透露其家庭暴力或尚不明朗的診斷。

1. 家庭/醫療病假法律提供什麼權利？

聯邦與州立法律提供某些雇員因嚴重的健康問題而向公司請假的權利。其聯邦法爲 *Family and Medical Leave Act*（家庭與醫療病假法令，簡稱“FMLA”），而其州立法爲 *California Family Rights Act*（加州家庭權利法令，簡稱“CFRA”）。

如果在這些法律保障下，您符合不發薪資之家庭/醫療病假的資格，那麼您的雇主：

- 不得因您請高達 12 個星期的長假而開除您；
- 在您銷假後必須將離開前的相同或同等職位還給您（相同的工資、福利以及工作狀況）；而且
- 在離開期間必須繼續支付您的健康保險福利—如果在職時您享有這些公司保險福利。

家庭與醫療病假法令也禁止雇主干涉您向公司申請家庭/醫療病假的權利、因您拿家庭/醫療病假而騷擾您、拒絕有效的請假申請要求、或因爲您將來會向公司申請或曾拿過家庭/醫療病假而拒絕聘用或升遷您。雇主因您要求家庭/醫療病假或因申訴他們違反了家庭/醫療病假法律而報復您，這也是不合法的。



2. 您是受到家庭/醫療病假法律保障的人嗎？

您必須符合所有下列條件才能受到醫療病假法律的保障：

- 您已替雇主工作了至少 12 個月以上 (即便是半職或暫時性的基礎) ；
- 在請假前，您在這 12 個月間已至少工作了 1,250 個小時以上 (平均每星期 25 個小時) ；
- 您的雇主在您的工作地點的方圓 75 英哩內必須至少聘有 50 名雇員；以及
- 您有嚴重的健康問題 (向公司請假以便照顧有 " 嚴重健康問題 " 的父/母、子女、配偶，懷孕或產前照顧，或生產，收養或安頓子女也受到家庭/醫療病假法律的保障。)

3. 家庭/醫療病假法律下的條件代表著什麼？

“嚴重的健康問題”

在家庭/醫療病假法律下，嚴重的健康問題為疾病、受傷、行動不便、身體或心理狀況造成一段時間無法正常行動 (意即無能力工作、上學或從事其它平常的日常活動) 並且需要至少一種下列的安排：

- 留在醫院、安寧病房、或備有醫護設施的住宿場所過夜 (任何與留院醫護相關的無行動能力或接續治療也受到此法保障) ；或
- 持續由醫護服務人員所提供的治療。

“持續治療”

在家庭/醫療病假法律下，持續治療條款要求其中一種下列的狀況：

- 造成超過三天喪失行動能力的狀況而必須：(1) 去找醫護提供人員看病兩次或兩次以上，或 (2) 去一次持續治療與觀察的診治。
- 慢性病狀況持續超過一段延長的時間並需要定期回診，而此情形可能導致間歇性而非持續性的喪失行動能力狀況；
- 永久性或長期性缺席-造成這種情形的原因是透過治療也不會有成效的狀況 (如晚期癌症) ，而此雇員處於醫護提供人員的觀察下，但不一定受到醫護提供人員經常性的治療；

- 因為 (1) 復原手術，或 (2) 若不接受治療，有可能會導致一段三日以上喪失行動能力的狀況；或者
- 懷孕或產前照顧。

美容治療或手術，以及治療例行性狀況，如流行性感冒通常不視作嚴重的健康狀況。通常，除非引發併發症，否則普通感冒、流行性感冒、耳朵疼痛、胃痛、輕微胃潰瘍、非偏頭痛的頭疼、例行性牙腔或牙齒矯正問題及牙周病不符合家庭 / 醫療病假的資格。

“治療”

治療在家庭 / 醫療病假法律下包括檢查以確認是否有嚴重的健康問題存在及評估此狀況。治療並不包括例行身體、眼睛或牙齒檢查。

“醫護提供人員”

醫護提供人員之條件包括：

- 執照醫生；
- 臨床心理學家；
- 眼科醫師、牙醫師、小兒科醫師；
- 執照護理人員及助產護士；
- 臨床社工人員；
- 脊椎矯正師 (在有限制狀況下，視他們所提供之治療而定) 。

若公司的健康保險計劃爲了確證福利索賠，而接受了來自您的醫生的證明，其證明證實了有嚴重的健康問題存在，那麼，在家庭 / 醫療病假法律下，您的家庭成員的醫師也許可視作醫護提供人員。

4. 在通知您的家庭 / 醫療病假法律方面雇主有什麼義務？

被涵蓋在家庭 / 醫療病假法律的範圍下之雇主 (聘有 50 名或 50 名以上雇員) 須做下列事項：

- 張貼佈告，此佈告解釋在家庭 / 醫療病假法律下的權利與義務；
- 提供關於這些權利與義務的詳細書面資料給任何雇員，其雇員符合資格並遞出有家庭 / 醫療病假需要的通知；

- 若公司有員工手冊，將雇員在家庭 / 醫療病假法律下的權利與義務加入其員工手冊內；以及
- 指定一個請假期 (無論雇主是否給薪) ，此假是被涵蓋在家庭 / 醫療病假法律的範圍下，並通知雇員此假的指定。

若雇主未曾告知您您的病假權利，而您認為您的雇主是涵蓋在家庭 / 醫療病假法律的範圍下，向您的雇主要求關於這些權利的資訊。

5. 家庭 / 醫療病假法律下的條件是什麼？

- 除非另一種有薪假期 (例如：病假或休假期、工傷賠償、州立殘障保險) 與受到家庭 / 醫療病假法律保障之病假一同合併使用，否則此病假是不給予薪資的。
- 在多數案例下，在您的病假銷假後，此相同或同等的職位必須被恢復給您。如果您的工作是由於正當合理的生意理由而被刪除，而刪除理由與您拿病假無關，您則無權要求重新復職。
- 如果您有公司健康保險福利，在病假期間您的雇主必須持續支付您的健康保險福利。這個條款包括任何給予您的子女 / 配偶或家庭成員的福利。
- 若您病假結束後卻不回去上班，除非不回去上班的原因是超出您的控制 (例如：您的健康狀況持續造成您無法工作) ，否則您的雇主可能向您索回在病假期間持續為您支付的健康保險福利。

6. 在您需要請家庭 / 醫療病假時，您有義務通知雇主嗎？

在拿可預期之家庭 / 醫療病假前，您必須給予雇主 30 天通知。例如：事先預定的重大手術時間。如果您需要立刻離開或如果有緊急醫療問題，您或您的家人必須盡快告訴雇主，通常在幾天之內。您應該以書面方式通知雇主您需要請家庭 / 醫療病假，並確定有雇主回應的證明。

您並不需要將診斷透露給雇主，但是必須給予雇主足夠的訊息使其了解您有嚴重健康問題，其狀況造成您無法工作。

在請假前，要確定您了解公司對家庭 / 醫療病假的規定。向您的雇主要求一份書面的描述對於家庭 / 醫療病假之您的權利與義務。

7. 關於您的病假，雇主能夠要求什麼資料？

若您要請家庭 / 醫療病假，雇主可以向您要求：

- 出示來自醫護提供人員關於您的嚴重健康狀況的證明（如醫師所開立的紙條）；
- 第二或第三者意見（由雇主負擔費用）；
- 定期的重新證明-若您要求延長病假或情況改變而原本的證明過期的話；以及
- 在病假期間，關於您的情況及意圖回到工作崗位的定期報告。

在您回到工作崗位前，您的雇主可要求一份院方“體能適合職務”的證明。只要此證明與工作有關聯、與業務之必要性一致、而且無論雇員請家庭 / 醫療病假理由為何，皆會運用到所有雇員身上。

8. 醫療證件應該有什麼資料？

一份雇主所要求之醫療證明必須是書面方式（如醫師所開立的紙條），此醫療證明出示您有需要請假。證明不必透露您的診斷，但是必須給予雇主足夠的訊息去確認您需要請假的需要。證明應該包括：

- 嚴重健康問題開始之日期；
- 其狀況可能持續的時間；
- 一份陳述，說明您的狀況造成您暫時完全無法工作或無法從事您工作上之一項或一項以上的任務（您應該與醫生討論您的工作性質，而醫生的陳述上應反映有過這種討論）；
- 其所需病假之可能持續的時間；以及
- 若適用在您的身上，一份確認您需要間斷性的病假或減少工作時間的陳述書。

在多數案例下，雇主不能夠問您或您的醫生這些基本資料範圍以外的問題。雇主不得未經您的許可而直接聯絡您的醫生。若家庭 / 醫療病假同時也是工傷賠償假，那麼關於證明之事，您的雇主則可遵照工傷賠償條款。您的雇主必須對任何醫療資料保持證件機密。

9. 能否請間斷性或非全天性的病假？

在某些案例下，您得以使用家庭 / 醫療病假並做半職工作或工作時間有間斷性。例如：在自手術復原後，您的體力也許還無法負荷全職的工作但能工作半天。要符合間斷性病假的資格，您必須出示請間斷性病假是有醫療方面的必要性，而您的嚴重健康問題能透過間斷性工作時間或減低的工作時間的調動而得到改善。您必須試圖與雇主協調，安排出一個工作時間表，這個工作時間表會把影響公司運作的情況降到最低，但仍符合您的醫療需求，此需求由醫護提供人員來取決。若一職位有相等的薪資與福利而且此職位將較符合您的間斷性病假之需求，您的雇主得以暫時將您轉調到另一職位。

若已無醫療方面之必要性去繼續請假，您的雇主不得強迫您繼續請更長的病假來照顧自己的狀況，也不得將您調職來懲罰您請假（例如：將您從早班調到晚班）。一旦您不再需要減低的工作時間，您的雇主必須將您重新恢復到請間斷性病假之前的相同或同等職位。

10. 家庭 / 醫療病假與其它休假的關聯

休假 / 私人假 / 病假

您或您的雇主可以選擇在為自己的嚴重健康問題請假的期間，將任何累積的給薪假期、病假、或私人假時間用在上面。然而，除非您有嚴重的健康問題，其健康問題涵蓋於家庭 / 醫療病假法律的範圍下，否則您的雇主不得將病假指定為家庭 / 醫療病假。若您拿另一種形式的給薪假，如給薪的殘障病假或工傷賠償假，那麼若此休假亦被指定為家庭 / 醫療病假，雇主不能要求您在此給薪假期間也使用病假或休假假期。在您回到工作崗位後，雇主不得將家庭 / 醫療病假回溯更定成給薪假。

若任何形式的給薪假在家庭 / 醫療病假期間被使用，而雇主對使用此給薪假的規定比在家庭 / 醫療病假法律下的規定較寬鬆，那麼只能較寬鬆的規定可被施行。（例如，若雇主不要求您遞交醫生所開立的紙條來確認您請私人假之需，那麼雇主不能夠要求您遞交醫生所開立的紙條來確認您請家庭 / 醫療病假之需。）

加班補償假 (簡稱 "Comp")

您的雇主不得要求您使用加班補償假來替代不發薪資的家庭 / 醫療病假。

殘障病假

在某些案例下，被涵蓋在家庭 / 醫療病假法律範圍下的健康問題若為長期性，則也可符合由 Americans with Disabilities Act (美國殘障人士法令，簡稱 “ ADA ”) 或 California Fair Employment and Housing Act (加州公平就業與住屋法令，簡稱 “ FEHA ”) 對 “ 殘障 ” 所下之定義。在一些情況下，不發薪資假可視為一種為殘障所作的合理安排調整。此外，雇主可提議暫時性給薪殘障病假，或者您可能符合 State Disability Insurance (州立殘障保險) 的資格 (打電話向 California Employment Development Department < 就業發展部門 > 索取進一步資訊) 。

殘障病假可與家庭 / 醫療病假同時使用。在請假時，您應該澄清您的殘障只是暫時讓您無法工作。若在家庭 / 醫療病假期間您索取暫時性殘障福利，即使此嚴重健康問題是永久性的，您應該在殘障福利的醫療證明上澄清您的無能力工作是暫時性。之後，在從家庭 / 醫療病假後回到工作崗位時，您可為此殘障尋求任何其它在 ADA 或 FEHA 保障下的照顧安排，這些照顧安排對此殘障是有必要的。

因公受傷病假 / 工傷賠償假

受到工傷賠償 (Workers' Compensation) 保障之嚴重健康問題也可能被涵蓋在家庭 / 醫療病假法律的範圍下。在此種案例下，雇員的工傷賠償假也可能適用於家庭 / 醫療病假所許可之 12 個星期的病假上。若您有嚴重的健康問題，其問題被涵蓋在工傷賠償的範圍下並符合家庭 / 醫療病假之資格，您的雇主不得強迫您接受輕鬆的職務而不拿家庭 / 醫療病假。即使雇主提議輕鬆的職務給您但遭您拒絕，而工傷賠償的資格與福利金可能到期結束，您仍可能因嚴重健康的狀況而拿家庭 / 醫療病假。

病假由合約明定

家庭 / 醫療病假法律建立了基本的家庭 / 醫療病假權利。如果您的雇主在工會合約、其它合約、政策或公司慣例下提供更多的家庭 / 醫療病假福利，您則有權獲得更慷慨的福利。

11. 在哪里尋求關於您的家庭/醫療病假權利之幫助？

欲知關於針對您個人特定狀況來運用家庭/醫療病假權利之資料，聯絡 Legal Aid Society – Employment Law Center (法律援助協會-勞工法律中心) 之 Domestic Violence and Employment Project (家庭暴力與就業計劃) 的免付費電話：(888) 864-8335。此計劃能夠協助您了解您的權利、如何行使這些權利以及若權利遭侵犯後，您要怎麼做。

如果您認為雇主已違反雇主了家庭/醫療病假法，您可在最初歧視行為發生後的兩年內向當地的 United States Department of Labor, Wage and Hour Division (美國勞工部之工資與工時組) 的辦公室提出申訴 (您當地辦公室的電話號碼列在當地電話簿前面之美國政府表列上)，或者在最初歧視行為發生後的一年內向 California Department of Fair Employment and Housing (加州公平就業與住房部) 提出申訴 (欲知資訊，請撥 1.800.884.1684)。

如果您因雇主違反家庭/醫療病假法而控告對方，法庭可能會恢復您原來的工作，將您應得的工資或升遷判給您，並且將法律費用補回給您。

控告時間上有所限制。若您認為您的權利已經受到侵害，您應立即採取行動。

這份文件試圖為大家提供準確、簡明的有關就業方面的加州法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，勞工法律中心不能保證傳單的內容是最新的，也不能為內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴傳單提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師或者有關機構查詢。

此計劃乃由 U.S. Department of Justice (美國司法部) 之 Office on Violence Against Women (禁對婦女施暴辦公室) 所頒定之撥款金號碼 2005-WL-AX-0013 所贊助。在此刊物/計劃/展示物所發表之意見、結論及推薦為其作者之意見。非反映美國司法部之禁對婦女施暴辦公室之觀點。

欲知進一步關於您就業權利之資訊，請電洽：

The Domestic Violence & Employment Project

家庭暴力與就業計劃

在加州內之免付費電話號碼：(888) 864-8335

在加州外之電話號碼：(415) 593-0066 (中文專線)

此 Domestic Violence and Employment Project (家庭暴力與就業計劃) 為 Legal Aid Society – Employment Law Center (法律援助協會-- 勞工法律中心，簡稱 " LAS-ELC ") 之服務計劃。LAS-ELC 是一非營利組織，為低收入勞工之就業相關權利並在廣泛之就業相關問題上提供免費法律資料。。