

# PAGLIBAN PARA SA PANGANGALAGA NG PAMILYA AT MEDIKAL NA KADAHILANAN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## SHEET NG IMPORMASYON

Ang Fair Employment and Housing Act (Batas sa Makatarungang Trabaho at Pabahay, FEHA), na ipinapatupad ng Civil Rights Department (Departamento ng Mga Karapatang Sibil, CRD), ay naglalaman ng mga probisyon para sa pagliban para sa pangangalaga ng pamilya o medikal na kadahilanan.

Ang mga probisyon para sa pagliban na ito ay kilala bilang California Family Rights Act (Batas sa Mga Karapatan ng Pamilya sa California, CFRA). Dapat magbigay ang lahat ng employer ng impormasyon tungkol sa CFRA sa kanilang mga empleyado at dapat nilang ipaskil ang impormasyong ito sa isang lugar na madaling makita kung saan madalas nagtitipon ang mga empleyado. Makikita sa webpage na “Mga Poster, Brochure, at Dokumentong ng Impormasyon” ng CRD ang isang poster na natutugunan ang kinakailangang ito ([www.calcivilrights.ca.gov/posters/](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/)).

## MGA KINAKAILANGAN PARA SA PAGLIBAN

- Para maging kwalipikado para sa pagliban ng CFRA, ang isang empleyado ay dapat nagtrabaho nang higit sa 12 buwan ng serbisyo sa isang employer na may lima o higit pang full-time o part-time na empleyado, at nagtrabaho nang hindi bababa sa 1,250 oras para sa employer na iyon sa loob ng 12 buwan bago ang petsa kung kailan magsisimula ang pagliban.
- Ang isang kwalipikadong empleyado ay maaaring kumuha ng pagliban na protektado ng trabaho para maging malapit sa bagong

anak<sup>1</sup> na pinanganak o inampon niya, o nasa kanyang foster na pangangalaga, sa loob ng isang taon mula sa pagkasilang, pag-ampon, o foster placement ng bata.

- Ang isang kwalipikadong empleyado ay maaaring kumuha ng pagliban na protektado ng trabaho para pangalagaan ang isang anak, asawa, kinakasama (domestic partner), magulang<sup>2</sup>, lolo o lola, apo, o kapatid na may malubhang kondisyon sa kalusugan. Maaari ding kumuha ng pagliban sa ilalim ng CFRA para sa malubhang kondisyon sa kalusugan ng empleyado.
- Ang isang kwalipikadong empleyado ay maaaring kumuha ng pagliban na protektado ng batas para sa isang kwalipikadong agarang sitwasyon na kaugnay ng sakop na aktibong tungkulin o tawag sa sakop na aktibong tungkulin ng asawa, domestic partner, anak, o magulang na nasa Armed Forces of the United States.
- Maaaring lumiban ang mga empleyado nang hanggang 12 linggo ng trabaho sa loob ng panahon na 12 buwan, nang proporsyonal sa normal na iskedyul ng trabaho ng empleyado. Hindi kailangang gamitin nang sunod-sunod ang pagliban.

1 Tumutukoy ang “Bata” sa biyolohikal, inampon, o foster na bata, anak sa ibang asawa (stepchild), legal na ward, o ang anak ng empleyado o ng kinakasama ng empleyado, o isang tao kung kanino tumatayo bilang loco parentis ang empleyado.

2 Kabilang sa “Magulang” ang biyolohikal, foster, o nag-ampong magulang, biyenang (parent-in-law), madrasta/tiyuhin (stepparent), legal na tagapag-alaga, o iba pang taong tumatayo bilang loco parentis sa empleyado noong bata pa ang empleyado.

# PAGLIBAN PARA SA PANGANGALAGA NG PAMILYA AT MEDIKAL NA KADAHILANAN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## SHEET NG IMPORMASYON

### MGA OBLIGASYON NG EMPLEYADO

- Maaaring iatas ng employer sa empleyado na magbigay ng 30 araw na paunang abiso tungkol sa pangangailangang gamitin ang pagliban ng CFRA. Kung hindi ito posible dahil sa hindi inaasahang katangian ng kwalipikadong kaganapan, dapat magbigay ng abiso sa pinakamaagang oras hangga't maaari. Ang abiso ay maaaring nakasulat o pasalita, at dapat kasama rito ang oras at inaasahang tagal ng pagliban, ngunit hindi maaaring iatas ng employer na ibunyag ang isang pinagbabatayang diagnosis. Dapat tumugon ang employer sa kahilingan para sa pagliban sa lalong madaling panahon at nang hindi lalagpas sa 5 araw ng negosyo.
- Maaaring iatas ng employer ang pagbibigay ng nakasulat na sertipikasyon mula sa provider ng pangangalagang pangkalusugan ng indibidwal na may malubhang kondisyon sa kalusugan, na nagsasaad ng mga dahilan para sa pagliban at posibleng tagal ng kondisyon. Gayunpaman, hindi maaaring ibunyag ng provider ng pangangalagang pangkalusugan ang pinagbabatayang diagnosis nang walang pahintulot ng pasyente.

### SWELDO AT MGA BENEPISYO SA PANAHON NG PAGLIBAN NG CFRA

- Hindi kinakailangang bayaran ng mga employer ang mga empleyado sa panahon ng pagliban ng CFRA, ngunit ginagawa ito ng ilang employer. Dagdag dito, babayaran ang empleyado para sa anumang naipong oras ng may bayad na pagliban na pinili o kailangan nilang gamitin. Maaaring iatas ng employer sa empleyado na gagamit ng pagliban para pangalagaan ang isang kapamilyang may malubhang sakit o para maging malapit sa bagong anak na gamitin ang naipong oras ng bakasyon o ibang naipong may bayad na pagliban na hindi pagliban para sa sakit,

maliban na lamang kung nakakatanggap ang empleyado ng Paid Family Leave (May Bayad na Pagliban para sa Pamilya) (tingnan sa ibaba). Kung ang pagliban ng CFRA ay para sa malubhang kondisyon sa kalusugan ng empleyado, maaaring iatas ng employer ang paggamit ng naipong pagliban para sa bakasyon at sakit, maliban na lamang kung tumatanggap ang empleyado ng State Disability Insurance (Insurance sa Kapansanan ng Estado).

- Kung nagbibigay ang employer ng mga benepisyong pangkalusugan sa ilalim ng isang panggrupong plano, dapat patuloy na gawing available ng employer ang mga benepisyong ito sa panahon ng pagliban. Sa katulad na paraan, may karapatan ang empleyado na patuloy na makaipon ng seniority at makilahok sa iba pang plano ng benepisyo.

### MGA KARAPATANG BUMALIK

- Pagkatapos ng pagliban ng CFRA, ginagarantiya sa mga empleyado ang pagbalik sa pareho o katulad na posisyon at mahihiling ang garantiyang ito nang pasulat.
- Kung hindi na available ang parehong posisyon, dapat mag-alok ang employer ng posisyong maihalalintulad rito batay sa sweldo, mga benepisyo, shift, iskedyul, heograpikong lokasyon, at mga kondisyon ng trabaho, kabilang ang mga pribilehiyo, kinakailangan, at katayuan, maliban na lamang kung mapapatunayan ng employer na walang umiiral na katulad na posisyon.
- Walang karapatan ang empleyado na maibalik sa trabaho kung matatanggal din sa trabaho ang empleyado para sa mga dahiling walang kaugnayan sa kaniyang pagliban.

# PAGLIBAN PARA SA PANGANGALAGA NG PAMILYA AT MEDIKAL NA KADAHILANAN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## SHEET NG IMPORMASYON

### PAGLIBAN DAHIL SA KAWALAN NG KAKAYAHAN DAHIL SA PAGBUBUNTIS

- Dagdag pa sa pagliban ng CFRA, ang mga employer ng lima o higit pang empleyado ay dapat magbigay ng pagliban na protektado ng batas o mga akomodasyon sa mga empleyadong nawalan o nabawasan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis, panganganak, o kaugnay na medikal na kondisyon. Available ang pregnancy disability leave (pagliban dahil sa kawalan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis, PDL) habang may aktwal na kawalan ng kakayahan ang empleyado, hanggang sa kabuuang apat na buwan. Kabilang dito ang pagliban na kailangan para sa pangangalaga bago at pagkatapos manganak, malubhang pagduduwal at pagsusuka sa umaga, pahinga sa kama na iniatas ng doktor, panganganak, pagpapagaling mula sa panganganak, pagkawala o pagtatapos ng pagbubuntis, o anumang iba pang kaugnay na medikal na kondisyon. Para sa karagdagang impormasyon, bisitahin ang: [www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/](http://www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/).
- Kwalipikado ang mga empleyado na gumamit ng PDL dagdag pa sa anumang kwalipikasyon para sa pagliban sa ilalim ng CFRA.

### STATE DISABILITY INSURANCE (SDI) O PAID FAMILY LEAVE (PFL)

- Ang mga empleyadong kwalipikado para sa SDI ay maaaring makatanggap ng bahagyang pamalit sa sweldo para sa sakit, pinsala, o pagbubuntis na hindi nauugnay sa trabaho.
- Nagbibigay ang PFL ng mga benepisyo sa mga indibidwal na kailangan ng pagliban mula sa trabaho para pangalagaan ang isang

kapamilya, para maging malapit sa bagong anak (sa pamamagitan ng panganganak, pag-ampon, o foster care placement), o para sa mga agarang sitwasyon ng militar. Hindi maaaring gamitin ang PFL at SDI nang sabay.

- Ang SDI at PFL ay pinapamahalaan ng Employment Development Department (Departamento ng Pag-unlad ng Trabaho, EDD), at hindi ng CRD. Para sa higit pang impormasyon, makipag-ugnayan sa EDD sa 800.480.3287 o bisitahin ang: [www.edd.ca.gov/Disability/Paid\\_Family\\_Leave.htm](http://www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm) o [www.edd.ca.gov/Disability/About\\_DI.htm](http://www.edd.ca.gov/Disability/About_DI.htm).

---

**Kung nakaranas ka ng diskriminasyon, pangha-harass, o paghihiganti sa trabaho, o hindi wastong itinanggi sa iyo ang pagliban o pagbalik sa trabaho sa ilalim ng CFRA o PDL, maghain ng reklamo sa CRD.**

### PARA MAGHAIN NG REKLAMO

**Departamento ng Mga Karapatang Sibil**  
[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)  
Walang Toll: 800.884.1684  
TTY: 800.700.2320  
California Relay Service (711)

May kapansanang nangangailangan ng makatuwirang akomodasyon? Matutulungan ka ng CRD sa iyong reklamo.

*Para sa mga pagsasaling-wika ng gabay na ito, bisitahin ang:*

[www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment)