

THIS POSTER MUST BE DISPLAYED WHERE EMPLOYEES CAN EASILY READ IT

(Poster may be printed on 8 ½" x 11" letter size paper)

**HEALTHY WORKPLACES/HEALTHY FAMILIES ACT OF 2014
PAID SICK LEAVE****Entitlement:**

- An employee who, on or after July 1, 2015, works in California for 30 or more days within a year from the beginning of employment is entitled to paid sick leave.
- Paid sick leave accrues at the rate of one hour per every 30 hours worked, paid at the employee's regular wage rate. Accrual shall begin on the first day of employment or July 1, 2015, whichever is later.
- Accrued paid sick leave shall carry over to the following year of employment and may be capped at 48 hours or 6 days. However, subject to specified conditions, if an employer has a paid sick leave, paid leave or paid time off policy (PTO) that provides no less than 24 hours or three days of paid leave or paid time off, no accrual or carry over is required if the full amount of leave is received at the beginning of each year in accordance with the policy.

Usage:

- An employee may use accrued paid sick days beginning on the 90th day of employment.
- An employer shall provide paid sick days upon the oral or written request of an employee for themselves or a family member for the diagnosis, care or treatment of an existing health condition or preventive care, or specified purposes for an employee who is a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.
- An employer may limit the use of paid sick days to 24 hours or three days in each year of employment.

Retaliation or discrimination against an employee who requests paid sick days or uses paid sick days or both is prohibited. An employee can file a complaint with the Labor Commissioner against an employer who retaliates or discriminates against the employee.

For additional information you may contact your employer or the local office of the Labor Commissioner. Locate the office by looking at the list of offices on our website <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> using the [alphabetical listing of cities, locations, and communities](#). Staff is available in person and by telephone.

ESTE CARTEL DEBE EXHIBIRSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO

(El cartel puede ser impreso en papel tamaño carta de 8 ½" X 11")

**LA LEY DE LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE/FAMILIAS SALUDABLES DE 2014
DERECHO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO****Derecho:**

- Un empleado que, el 1 de julio de 2015 o después del mismo, trabaje en California por 30 días o más dentro de un año desde el principio de su empleo, tiene derecho a tiempo por enfermedad con goce de sueldo.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo se acumula a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, pagadas según la tasa regular del sueldo del empleado. La acumulación empezará el primer día del empleo o el 1 de julio de 2015, el que ocurra más tarde.
- El derecho por enfermedad con goce de sueldo acumulada se transferirá al año siguiente de empleo y puede limitarse a 48 horas o 6 días. Sin embargo, sujeto a condiciones especificadas, si un empleador tiene una póliza de derecho por enfermedad con goce de sueldo o permisos retribuidos (PTO, por sus siglas en inglés) que provee no menos de 24 horas o tres días de derecho por enfermedad o permisos retribuidos, no se requiere acumulación o transferencia si el monto completo de derecho se recibe al principio de cada año según la póliza.

Uso:

- Un empleado puede utilizar los días acumulados por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo a partir del noveno décimo día de empleo.
- Un empleador proveerá días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo cuando un empleado lo solicite oralmente o por escrito para sí mismo o para un miembro de la familia para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud o atención preventiva, o para fines específicos para un empleado que sea víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho.
- Un empleador puede limitar el uso de días por concepto de derecho por enfermedad con goce de sueldo a 24 horas o tres días en cada año de empleo.

Está prohibida la represalia o la discriminación contra un empleado que solicite días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o utilice días por concepto de derecho de enfermedad con goce de sueldo o ambos. Un empleado puede presentar una demanda ante el Comisionado del Trabajo contra un empleador que tome represalias o discrimine contra el empleado.

Para información adicional puede contactar a su empleador o a su oficina local del Comisionado del Trabajo. Localice la oficina buscando en la lista de las oficinas en nuestro sitio web <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> utilizando la [lista alfabética de ciudades, las ubicaciones, y las comunidades](#). El personal está disponible personalmente y por teléfono.

HEALTHY WORKPLACES/HEALTHY FAMILIES ACT OF 2014

캘리포니아주 유급병가법

자격:

- 2015년 7월 1일을 시작점으로 1년 이내에 30일 이상을 캘리포니아에서 일한 종업원들에게 유급병가의 권리가 주어집니다.
- 유급병가는 종업원이 매 30시간 근무시마다 1시간씩이 적립되며, 사용한 유급병가에 대해 해당 종업원의 정규 시간당 임금으로 지불됩니다. 적립 시작일은 2015년 7월 1일부터이며, 그 이후 고용된 직원은 고용 시점부터 적립이 시작됩니다.
- 적립된 유급 병가는 다음해로 이월이 가능하나 총 적립가능 시간은 48시간 혹은 6일로 제한될 수 있습니다. 그러나, 고용주가 1년에 24시간 혹은 3일 이상을 종업원들이 사용할 수 있도록 유급휴가나 유급병가 회사정책을 이미 시행중이라면, 추가적으로 유급병가를 적립하거나 이월해줄 필요가 없습니다. 이 경우 회사정책은 해당 종업원의 고용일 기준으로 1년이 시작되는 시점부터 24시간 혹은 3일을 유급휴가로 사용할 수 있도록 해주어야 합니다.

사용:

- 종업원은 고용된지 90일째부터 적립된 유급 병가를 사용할 수 있습니다.
- 고용주는 종업원의 구두요청이나 서면요청에 따라 유급병가를 사용할 수 있도록 해야 합니다. 유급병가는 종업원 자신이나 가족 구성원을 위해 사용할 수 있습니다. 의학적 진단, 기존 건강상태에 대한 관리나 치료, 예방치료 등을 위한 목적으로 사용할 수 있습니다. 가정폭력이나, 성폭력, 스토킹 등의 피해자인 경우에도 이를 위해 사용할 수 있습니다.
- 고용주는 종업원의 1년 고용기간을 기준으로 24시간 또는 3일로 유급 병가를 제한할 수 있습니다.

유급병가를 요청하거나, 사용하거나, 요청하고 사용한 종업원에 대한 보복 또는 차별은 금지됩니다. 종업원은 보복하거나 차별한 고용주를 캘리포니아주 노동청에 고발할 수 있습니다.

좀더 자세한 정보가 필요하시면, 고용주 또는 노동청 지역 사무실로 연락하십시오. 노동청 사무실은 웹사이트 <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm> 에서 알파벳 순서로 표시된 시나 지역 명칭을 이용해 찾을 수 있습니다. 방문하시거나 전화로 직원과 상담할 수 있습니다.

Disclaimer: Korean translation was made based on DLSE Paid Sick Leave Posting (11/2014) . This translated version contains general information about legal matters, and it is not a legal advice. The information in this Korean Poster is provided "as is" without any representations or warranties, express or implied. The Law Offices of Elliott Kim makes no representation or warranties in relation to the accuracy of legal information and this translation. You must not rely on the information on this Korean translation as an alternative to legal advice from your attorney.