中文 / *CHINESE*

有关员工权利与义务的通知

联邦家庭与医疗休假（*Family & Medical Leave，FMLA*）

基本休假权利

根据联邦*FMLA*法案，符合资格的威斯康星大学-麦迪逊分校员工在每个**日历年（1月1日-12月31日）**内有权享受长达12周无薪且职位被保留的休假，适用情形包括：

- 因怀孕、产前医疗护理或分娩而无法工作；
- 为照顾员工新生的子女，或照顾收养或寄养的子女；
- 为照顾患有严重健康状况的员工的配偶、儿子、女儿或父母；
- 员工本人患有严重健康状况而无法履行工作职责。

联邦军人家庭休假权利

符合资格的员工，如果其配偶、儿子、女儿或父母正在服役，或者作为国民警卫队（*National Guard*）或预备役（*Reserves*）成员被征召入现役以支持应急行动，可使用其12周休假权利处理某些符合条件的紧急事务。符合条件的紧急事务可包括参加某些军事活动、调整儿童照护安排、处理某些财务和法律事宜、参加某些咨询辅导，以及参加部署后的重返社会说明会。

*FMLA*还包括一项特殊休假权利，允许符合资格的员工在一个12个月期间内休假长达26周，以照顾符合条件的军人。符合条件的军人指的是武装部队的现役成员（包括国民警卫队或预备役成员）且在服现役期间因执行职务而遭受严重伤害或患有严重疾病，可能导致其在医学上不适合履行军职，并且该军人正因该伤病接受医学治疗、康复或理疗；或处于门诊治疗状态；或被列入暂时伤残退役名单。

福利与保护

在*FMLA*休假期间，雇主必须继续按照员工持续工作时的同等条件，通过任何“集体医疗计划”维持员工的医疗保险。请联系人力资源办公室－福利服务办公室（*Office of Human Resources – Benefit Services*），电话262-5650，或发送电子邮件至benefits@ohr.wisc.edu，以讨论保险费缴纳事宜以及与您的福利有关的任何其他问题。

结束*FMLA*休假返岗后，大多数员工必须被恢复至原职位或是享有同等薪资、福利和其他雇佣条件的类似职位。如果您的休假超出您的*FMLA*休假权利范围，您就不能享有受*FMLA*保护的复职权利。如有复职权利，则应以适用的劳资谈判协议、行政法典或校政策为依据。

使用*FMLA*休假不得导致员工丧失在休假开始前已经累积的任何员工福利。

资格要求

威斯康星大学-麦迪逊分校员工（包括有限任期岗位员工）如果符合以下条件，即具备*FMLA*资格：

- 受雇于*州政府至少12个月（无需连续）；***并且***
- 紧接所申请的*FMLA*休假开始之前的12个月内，为*州政府工作了至少1,250小时（不包括已使用的带薪休假时间）；
- 并且雇主在75英里范围内至少雇用50名员工。

*“州政府”包括威大系统（*UW System*）的所有校区和州政府机构

严重健康状况的定义

严重健康状况是指疾病、受伤、损伤，或身体或精神状况，导致在医疗机构过夜住院，或者由医疗服务提供者持续治疗，且该状况导致员工无法履行其工作职能，或导致符合资格的家庭成员无法上学或进行其他日常活动。

在符合某些条件的情况下，持续治疗要求可通过以下方式满足：连续超过三个日历日不能工作，并且至少两次就诊于医疗服务提供者，或一次就诊并接受持续治疗方案；或因怀孕而不能工作；或因慢性疾病而不能工作。其他情况也可能符合持续治疗的定义。

休假的使用

员工无需一次性使用其全部休假权利。在医疗上有必要时，可以间歇性休假，或通过缩减工时安排休假。员工必须作出合理努力，为计划中的医疗治疗安排休假，以免对雇主的运营造成不当干扰。因符合条件的紧急事务而休的假，也可以间歇性地休。

以带薪休假替代无薪*FMLA*休假
员工在休*FMLA*假期间，可以选择使用病假或可用的任何类型带薪休假。为在*FMLA*休假期间使用带薪休假，员工必须遵守雇主常规的带薪休假政策。

员工的义务
如果可以预见需要休假，员工必须提前30天就需要休*FMLA*假一事通知雇主。如果无法提前30天通知，员工必须在可行的情况下尽快通知，并且通常必须遵守雇主常规的请假程序。

员工必须提供充分信息，使雇主能够确定该休假是否可能受*FMLA*保护，以及预计的休假时间和持续期限。充分信息可以包括：员工无法履行工作职能，家庭成员无法进行日常活动，需要住院服务或由医疗服务提供者持续治疗，或支持其需要军人家庭休假的情况。如果所申请的休假与此前已休过或已获证明的*FMLA*休假理由相同，员工还必须告知雇主。员工还可能被要求提供支持其休假需要的证明及定期的重新证明。

雇主的义务
受*FMLA*约束的雇主必须告知提出休假申请的员工其是否符合*FMLA*资格。如果符合资格，通知必须说明所需的任何其他信息，以及员工的权利和义务。如果不符合资格，雇主必须说明不符合资格的理由。

受*FMLA*约束的雇主必须告知提出休假申请的员工，该休假是否将被指定为受*FMLA*保护的休假，以及将从员工休假权利中扣除的休假时长。如果雇主认定该休假不受*FMLA*保护，则必须通知员工。

雇主的违法行为
*FMLA*规定，任何雇主实施下列行为均属违法：
- 干涉、限制或拒绝任何人行使*FMLA*规定的任何权利。
- 因以下原因而解雇或歧视任何人：该人反对*FMLA*规定为违法的任何做法，或参与*FMLA*项下或与*FMLA*有关的任何程序。

执行
对于违反联邦*FMLA*的行为，员工可以向美国劳工部（*US Department of Labor*）提出投诉，也可以对雇主提起私人诉讼。*FMLA*不影响任何禁止歧视的联邦或州法律，也不取代任何提供更充分家庭或医疗休假权利的州或地方法律或劳资谈判协议。

****

威斯康星州家庭与医疗休假（*Wisconsin Family & Medical Leave，WFMLA*）

威斯康星州*FMLA*基本休假权利
根据威斯康星州*FMLA*，符合资格的威斯康星大学-麦迪逊分校员工在每个**日历年（1月1日-12月31日）**有权享受最长为以下期限的休假：
- 2周无薪医疗休假，用于您本人的严重健康状况；
- 2周无薪家庭休假，用于照顾您患有严重健康状况的子女、配偶、父母、配偶的父母、伴侣，或伴侣的父母；以及
- 6周无薪家庭休假，用于您子女的出生或收养。

***WFMLA* 资格要求**
*威斯康星大学-麦迪逊分校员工（包括有限任期岗位员工）如果符合以下条件，即具备 *WFMLA* 资格：
- 连续受雇于*州政府超过52周，并且
- 在此前52周期间，为*州政府工作了至少1,000小时（包括带薪休假时间，例如处于带薪状态的时间）。

*“州政府”包括威大系统（*UW System*）的所有校区和州政府机构

***FMLA*中“休假的使用（*Use of Leave*）”和“以带薪休假替代无薪*FMLA*休假（*Substitution of Paid Leave for Unpaid FMLA Leave*）”两节也适用于*WFMLA*休假**
威大-麦迪逊分校依据：
Federal Register Appendix C to Part 825
OSER-DCLR-203（03/04/2013）

修订于 2021 年 10 月 14 日