# 馬里蘭州
# 懷孕婦女
## 就業權利

了解您的權利

# 馬里蘭州懷孕僱員的權利

如果您是馬里蘭州的懷孕僱員
您的權利受到以下法律保護:

1

禁止懷孕受歧視法

2

家事假與病假法

3

馬里蘭州人事關係法
49B款

# 1 禁止懷孕受歧視法*

禁止懷孕受歧視法成為1964年民權法第VII篇修正案，于1978年10月31日正式生效。

**禁止懷孕受歧視法規定:**

任何婦女因懷孕或墮胎被解僱、被拒絕擔任某項工作、或者被拒絕晉昇，均屬非法。

懷孕僱員只要能夠工作，不得強迫她休假。

婦女如出于與懷孕有關的原因無法工作，應獲得與因其他健康原因無法工作的任何僱員同等的待遇，有權領取殘障福利或休病假。

工作場所提供的任何醫療保險必須承保與懷孕有關的開支，獲得與其他健康問題同等的承保待遇。

**本手冊與禁止懷孕受歧視法有關的信息來自聯邦紀要，規章與法令，第44卷，No. 78，1979年4月20日。*

# 2 家事假與病假法

## 涉及哪些人:

1993年家事假與病假法(FMLA)保護在擁有50名或50名以上僱員的公司工作並距工作地點75英里以內的所有僱員。僱員必須為僱主工作至少12個月,在過去一年內工作1,250小時,才有資格獲得FMLA規定的福利。

## 基本條款:

所有受到保護的僱員可因以下任何原因在任何12個月期間,最多休12個星期的不帶薪假:

-嬰兒出生;

-領養子女或接受寄養子女;

-護理有嚴重健康問題的配偶、子女或父母;或

-僱員本人有嚴重健康問題

**恢復工作**
必須允許根據法律規定休假的任何僱員恢復同樣工作或同等工作。

**醫療福利**
僱員休假期間，僱主必須視該僱員仍在工作，從而繼續提供同等水平和待遇的醫療保險。

## 3 馬里蘭州人事關係法

馬里蘭州人事關係法處理因懷孕喪失工作能力的問題。

出于與懷孕有關的原因喪失工作能力屬暫時性殘障，就業期間提供的任何醫療及暫時殘障保險或病假制度均應以此為原則。

涉及以下事項的僱用條例和慣例，不論成文或不成文，均適用于因懷孕或出于與懷孕有關的原因喪失工作能力的狀況，應提供與其他暫時性殘障同等的待遇：

***-假期的開始或者長短***
***-續假事宜***
***-积累年资及其他福利和特別待遇***
***-任何醫療或暫時性殘障保險或病假制度有關恢復工作和支付報酬的問題***

# 問題與回答

## 該法律涉及哪些人

**問:** ***聯邦禁止懷孕受歧視法涉及哪些人？***

**答:** 該法涉及聯邦、州和地方政府擁有15名或15名以上工作人員的僱主。該法還涉及至少僱用15名僱員並從事州際商業活動的民營企業。

**問:** ***聯邦家事假和病假法涉及哪些人？***

**答:** 所有為擁有50名或50名以上僱員的僱主工作並距工作地點75英里以內的僱員。僱員必須為僱主工作至少12個月，在過去一年內工作1,250小時，才符合條件。

**問:** ***馬里蘭州人事關係法涉及哪些人？***

**答:** 馬里蘭州法律涉及擁有15名或15名以上僱員的僱主。其中包括州與地方政府的僱主。

**問:** ***僱主是否可僅為已婚懷孕僱員提供殘障福利?***

**答:** 不可。

**問:** ***某僱主的僱員如均為女性，是否必須為與懷孕有關的狀況提供福利?***

**答:** 是。他們如果為其他狀況提供福利，也必須為與懷孕有關的狀況提供福利。

## 懷孕期間的工作能力

**問:** ***如果一名婦女出于與懷孕有關的原因無法勝任自己的工作,僱主是否必須為她提供其他工作?***

**答:** 可能需要。僱主必須以對待其他暫時喪失工作能力的僱員的方式,同等對待因與懷孕有關的狀況暫時無法勝任工作的僱員。僱主可採取分配較容易的任務,另外安排工作,給予殘障病假,允許不帶薪休假等方式,只要其他暫時喪失工作能力的僱員也能得到這些待遇。

**問:** ***如果一名婦女因與懷孕有關的狀況無法達到基本的工作要求,僱主是否必須僱用她?***

**答:** 不必。僱主不可僅僅因為婦女懷孕而拒絕僱用。但是如果她申請一份工作,而與懷孕有關的狀況使她無法達到這份工作的基本要求,僱主可以拒絕僱用。

## 與懷孕有關的假期

**問:** ***即使懷孕僱員能夠工作,僱主是否可以要求她休假,或不允許因與懷孕有關的狀況無法工作的僱員休假?***

**答:** 不能。僱主不可特別以僱員與懷孕有關的狀況為由採取特殊方式決定僱員從事工作的能力。

# 問題與回答

**問:** ***僱主是否可規定僱員分娩多長時間後即不能返回原工作崗位?***

**答:** 不能。

**問:** ***如果某僱員因與懷孕有關的狀況離開工作,後來恢復健康,她的僱主是否可要求她繼續休假直到嬰兒出生?***

**答:** 不能。僱員懷孕期間任何時候如果能從事工作,必須允許她工作。

**問:** ***如果僱員因懷孕暫時喪失工作能力不得不休假,僱主是否必須為她保留原工作?***

**答:** 可能需要。符合家事假與病假法規定的僱員必須能夠返回原工作或獲得具有同等地位和報酬的工作。

**問:** ***對于與懷孕有關的狀況,僱主是否應按照僱員因病休假的時間計入工齡的規定,給予同樣待遇?***

**答:** 是,必須給予同樣待遇。

**問:** ***僱主在考慮假期和增加工資等事項時对于提供休假時間的問題,是否可區別對待與懷孕有關的休假和因其他原因休假的情況?***

**答:** 不能。僱主計算假期的規定不得使懷孕休假的僱員得到的待遇低于因其他原因休假的僱員。

**問:** ***僱員如因懷孕喪失工作能力而休假,是否必須先用完年假,然後才能得到病假工資或殘障福利?***

**答:** 可能需要。僱員如果因其他喪失工作能力的原因得到病假工資或殘障福利,不必先用完年假,僱主則不可強迫因懷孕休假的僱員滿足這項要求。

但是如果僱員根據家事假和病假法休假,僱主可要求僱員先用完所有的帶薪假期、個人事假或病假,然後才開始不帶薪休假。

## 照顧子女假

**問:** ***女性僱員因懷孕、分娩或有關的健康狀況休假後,如健康情況允許她回到工作崗位,僱主是否必須為她照顧子女提供假期?***

**答:** 家事假和病假法規定,在這種情況下符合資格的僱員可得到不帶薪的假期。禁止懷孕受歧視法不涉及為照顧子女提供假期的問題,但第VII篇和馬里蘭州法律要求,為照顧子女提供假期必須與為其他非健康原因(如年假)提供假期具有同等的基礎。

# 問題與回答

## 提供福利

**問:** ***如果僱主為其他暫時喪失工作能力的僱員提供維持收入的福利,僱主為因懷孕喪失工作能力的僱員提供維持收入福利的時間應有多長?***

**答:** 因懷孕喪失工作能力的情況應與其他暫時喪失工作能力的情況受到同等對待。

**問:** ***為長期或永久性喪失工作能力的情況提供福利的僱主是否必須也為與懷孕有關的狀況提供這類福利?***

**答:** 是,提供福利必須達到同等的水平。

**問:** ***僱主如果為休假的僱員提供諸如保險或年金福利,是否也必須為因與懷孕有關的狀況休假的僱員提供同樣的福利?***

**答:** 是。

## 醫療保險

**問:** ***僱主如果提供幾種醫療保險計劃供僱員選擇,這些計劃是否必須承保與懷孕有關的狀況?***

**答:** 是。

**問:** ***向僱員支付懷孕、分娩或有關狀況的醫療費用應遵循什麼原則?***

**答:** 支付與懷孕有關的費用應與支付其他醫療狀況的費用同等對待。

例如，如果某一個計劃提供主要的醫療保障，與懷孕有關的狀況也必須包括在內。某一個計劃如果為其他狀況支付私人病房的費用，也必須包括為與懷孕有關的狀況支付私人病房的費用。某一個醫療計劃如果支付醫生門診費，也必須支付產前和產後的醫生門診費。

**問:** ***僱主是否可以限制為與懷孕有關的健康狀況支付的費用?***

**答:** 有可能。只有在為其他狀況支付費用受到限制的情況下，才可以限制為與懷孕有關的狀況支付的費用。

**問:** ***僱主為與懷孕有關的健康狀況支付費用時，是否可以採取差別待遇，要求支付不同的自付額，不同于為其他健康狀況支付費用的情況?***

**答:** 不可。對于支付與懷孕有關的醫療費用，不可要求額外的自付款，也不可提高自付款額度。

**問:** ***某一個醫療保險計劃如果不承保該保險計劃生效之前的狀況，是否可以拒絕承保在該醫療保險計劃生效時存在的懷孕狀況?***

**答:** 可以。

# 問題與回答

**問:** ***僱主是否必須為男性僱員配偶與懷孕有關的狀況提供健康保險,用于支付有關的醫療費用?***

**答:** 可能需要。僱主的保險計劃如果包括僱員配偶的醫療費用,則也必須包括與懷孕有關的醫療費用。保險不必承保配偶以外被撫養人與懷孕有關的狀況,例如僱員的子女等,只要承保範圍對所有的僱員一視同仁即可。

**問:** ***在醫療保險投保問題上,僱主為僱員配偶的懷孕開支投保是否必須等同于為本機構僱員的投保?***

**答:** 不必。對于與懷孕有關的狀況,為僱員投保的水平可以不同于為僱員配偶的投保。但是為僱員配偶與懷孕有關的狀況投保必須等同于為所有僱員的配偶其他狀況的投保水平。

## 墮胎

**問:** ***僱主是否可因某婦女墮過胎或考慮墮胎而對她採取解僱、開除、拒絕僱用或其他歧視手段?***

**答:** 不可。

**問:** ***僱主是否必須為墮胎提供健康保險?***

**答:** 不必，除非母體因懷孕面臨生命危險。

**問:** ***僱主是否可自行為墮胎提供保險?***

**答:** 可以。禁止懷孕受歧視法具體規定，僱主可直接或通過集體談判協議為墮胎提供福利。

**問:** ***僱主是否必須為墮胎提供其他健康福利?***

**答:** 是。為其他健康狀況提供給所有員工的福利(除健康保險外)，如病假等，都應該適用于墮胎。

**問:** ***如果墮胎過程中發生併發症(例如大出血)，僱主的健康保險計劃是否必須支付額外的費用?***

**答:** 是。該計劃應為墮胎併發症支付額外的費用。但是並不要求僱主為墮胎本身支付費用，除非母體面臨生命危險。

# 您可以到哪裡尋求幫助?

如果您認為您作為懷孕員工可能在就業方面受到歧視,可與下列機構聯絡:

馬里蘭州人事關係委員會
**The Maryland Commission on Human Relations**
6 St. Paul Street, 9th Floor
Baltimore, MD 21202
電話: 410-767-8600

蒙哥馬利郡人權辦公室
**The Montgomery County Office of Human Rights**
110 N. Washington Street, Suite 200
Rockville, MD 20850
電話:240-777-8450

馬里蘭州婦女委員會
**The Maryland Commission for Women**
45 Calvert Street
Annapolis, MD 21401
電話:410-260-6047,免費電話:1-877-868-2196

蒙哥馬利郡婦女委員會
**The Montgomery County Commission for Women**
410 N. Washington Street, Suite 100
Rockville, MD 20850
電話:240-777-8300
www.montgomerycountymd.gov/cfw

美國公平就業機會委員會
**The U.S. Equal Employment Opportunity Commission**
(巴爾的摩地區辦事處)
10 S. Howard Street, 3rd Floor
Baltimore, MD 21202
電話:410-962-3932

婦女局 - 工作與家庭聯絡處
**Women's Bureau - Work and Family Clearinghouse**
200 Constitution Avenue
U.S. Department of Labor
Washington, DC 20210
電話: 202-693-6710; (免費電話)1-800-827-5335

您所在工會的幹事*

您所在公司負責公平機會事務的人員*

*請利用電話簿查找上述人員的電話號碼和地址。

**網上資源包括:**

全國就業律師協會
National Employment Lawyers Association
www.nela.org

工作場所公平待遇
Workplace Fairness
www.workplacefairness.org

**鳴謝**

本手冊初稿得到馬里蘭州婦女委員會的合作,經蒙哥馬利郡婦女委員會修訂出版。文稿由馬里蘭州婦女法律中心提供咨詢,按2004年12月生效的法律修訂。

蒙哥馬利郡婦女委員會
**Montgomery County Commission for Women**
401 N. Washington Street
Suite 100
Rockville, MD 20850
240-777-8300
www.montgomerycountymd.gov/cfw