



QUYỀN HẠN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA NHÂN VIÊN MANG THAI

Nếu quý vị mang thai, có bệnh trạng liên hệ đến mang thai, hay đang hồi phục sức lực sau khi sanh con. Xin đọc thông báo này.

Luật ở California bảo vệ nhân viên không bị kỳ thị hay bị xách nhiễu chỉ vì người đó có thai, sanh con hay vì bất kỳ các bệnh trạng liên hệ đến mang thai (được gọi dưới đây là “vì có thai”). Luật của California cũng nghiêm cấm sờ làm khước từ hay can gián vào các quyền hạn bảo vệ nhân viên liên quan đến việc mang thai.

SỞ LÀM CỦA QUÝ VỊ CÓ NHIỆM VỤ PHẢI:

- Cung ứng tiện nghi thích đáng cho quý vị liên quan đến việc mang thai, sanh con hay các bệnh trạng (chẳng hạn như tạm thời thay đổi công việc cho quý vị, cung cấp đồ kê chân hay ghế ngồi, hoặc cho quý vị nghỉ xả hơi liên tục hơn);
- Thuyên chuyển quý vị vào vị trí bớt căng thẳng hay nguy hiểm (nếu có chỗ trống) hay các nhiệm vụ cho nhu cầu sức khoẻ vì quý vị có thai; và
- Cho quý vị được nghỉ phép PDL - pregnancy disability leave vì tình trạng sức khoẻ khi có thai lên đến bốn tháng (bằng 1/3 số ngày quý vị đi làm bình thường trong một năm hay 17 1/3 tuần) và quý vị được trở lại việc cũ khi sức khoẻ đã hồi phục hoàn toàn sau khi đã sanh con, hay, trong vài trường hợp cụ thể, làm việc tương xứng như việc cũ. Tuy nhiên, nghỉ phép PDL không bảo vệ quý vị không bị sờ làm cho nghỉ việc, chẳng hạn như bị sa thải.
- Cho quý vị số lần được nghỉ xả hơi thích đáng và dùng một phòng hay khu nào gần chỗ làm việc của nhân viên để quý vị có nơi riêng tư bơm sữa ra, chiếu theo Bộ Luật Lao Động.

VỀ VIỆC NGHỈ PHÉP VÌ TÌNH TRẠNG SỨC KHOẺ KHI MANG THAI:

- PDL không phải là thời hạn tự động nghỉ phép, nhưng là thời hạn quý vị bị yếu sức vì mang thai. Bác sĩ khám thai định đoạt thời gian quý vị cần nghỉ là bao lâu.
- Một khi sờ làm được cho biết quý vị cần nghỉ phép PDL, sờ làm phải viết trên văn bản bảo đảm quý vị có thể trở lại làm việc như cũ nếu quý vị yêu cầu có một văn bản bảo đảm như vậy. Sờ làm có thể yêu cầu quý vị nộp giấy chứng nhận của bác sĩ nêu rõ quý vị cần được nghỉ phép.
- Nghỉ phép PDL có thể bao gồm, nhưng không giới hạn, được nghỉ xả hơi thêm nhiều lần, thời giờ đi khám thai hay hậu sản, bác sĩ ra lệnh phải nằm trên giường dưỡng thai, ốm nghén nặng, bị tiểu đường khi mang thai, bị áp huyết cao khi mang thai, bị “preclampsia” (biến chứng mạch máu nguy hiểm trong thai kỳ), hồi sức sau khi sanh hay bị xảy hoặc hết mang thai, và/hay bị trầm cảm hậu sản.
- Nghỉ phép PDL không cần phải nghỉ cùng một lúc nhưng quý vị có thể lấy ngày nghỉ khi cần hay khi bác sĩ bắt nghỉ, bao gồm nghỉ từng đợt hay giảm giờ làm trong sờ, tất cả các ngày giờ nghỉ này được tính vào trong bốn tháng nghỉ phép quý vị được hưởng.
- Nghỉ phép vì có thai có thể được trả lương hay không được trả tùy theo nội quy của sờ làm về tạm nghỉ ở nhà vì lý do sức khoẻ. Quý vị cũng có thể đủ tiêu chuẩn nhận tiền bảo hiểm khuyết tật hay tiền Paid Family Leave (PFL), do Sở Thất Nghiệp (California Employment Development Department) điều hành.

- Tuỳ theo sự cân nhắc của quý vị, dùng giờ nghỉ phép bình thường hay các giờ được trả lương khác trong thời gian nghỉ phép PDL cũng được.
- Sở làm có thể buộc hay quý vị có thể chọn dùng các giờ nghỉ bệnh trong thời hạn nghỉ PDL.
- Sở làm bắt buộc phải tiếp tục mua bảo hiểm sức khoẻ cho quý vị trong thời gian quý vị nghỉ phép PDL cùng với mức độ bảo hiểm giống như khi quý vị vẫn đang làm việc cho sở trong thời gian quý vị nghỉ ở nhà.
- Nghỉ phép PDL có thể ảnh hưởng đến các bổng lộc cụ thể khác và ngày quý vị được lên hàng thâm niên; quý vị nên liên lạc với sở làm để biết thêm chi tiết.
- Nếu được, quý vị phải đưa thư thông báo ít nhất là 30 ngày trước ngày dự định sẽ nghỉ (như ngày kỳ vọng sanh con hay các hoạch định chữa trị cho bản thân quý vị). Các vụ nghỉ không dự định được trước, chúng tôi cần quý vị thông báo cho chúng tôi biết, ít ra bằng lời, ngay khi quý vị biết cần phải nghỉ. Nếu không thông báo theo nội quy, việc xin nghỉ của quý vị có thể bị trì hoãn cho đến khi quý vị tuân theo nội quy thông báo xin nghỉ.

NHÂN VIÊN CÓ NHIỆM VỤ PHẢI THÔNG BÁO:

- Thông báo thích đáng với sở làm: Để nhận được các tiện nghi chính đáng, xin chuyển, hay nghỉ phép PDL, quý vị phải thông báo cho sở làm để họ có các kế hoạch phù hợp. Thông báo thích đáng nghĩa là quý vị thông báo trước 30 ngày để cần tiện nghi chính đáng, chuyển, hay dự định khi nào nghỉ PDL, còn không, quý vị nên thông báo càng sớm càng tốt nếu nhu cầu thuộc loại khẩn cấp và không dự định được.
- Nộp Giấy Chứng Nhận của Bác Sĩ. Ngoại trừ trường hợp khẩn cấp không đủ thời gian để nộp giấy chứng nhận, sở làm của quý vị có thể yêu cầu quý vị cung cấp giấy chứng nhận của bác sĩ về các tiện nghi thoả đáng quý vị cần, chuyển hay nghỉ PDL. Nếu nhu cầu trong tình trạng khẩn cấp hay không dự định được, quý vị phải cung cấp giấy chứng nhận này trong khoảng thời gian sở làm yêu cầu, ngoại trừ trong hoàn cảnh không thực tế cho quý vị nộp cho dù quý vị thật sự rất muốn nộp. Quý vị nên hỏi sở làm mẫu giấy chứng nhận bệnh lý để đưa cho bác sĩ điền vào.
- Xin ghi chú rằng nếu quý vị không thông báo trước cho sở làm, hay nếu sở làm của quý vị buộc phải có giấy chứng nhận bệnh lý cần các tiện nghi, sở làm có thể trì hoãn việc cung ứng các tiện nghi, chuyển hay nghỉ phép PDL cho quý vị.

CÓ THÊM CÁC QUYỀN HẠN CHIẾU THEO SẮC LUẬT CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT (CFRA) LEAVE:

Quý vị cũng có thêm các quyền khác chiếu theo Sắc Luật California Family Rights Act (CFRA) ban hành năm 1993 nếu như quý vị làm việc cho chúng tôi hơn 12 tháng và đã làm được tối thiểu 1,250 giờ trong thời hạn 12 tháng trước ngày quý vị bắt đầu nghỉ phép. Quý vị được nghỉ tới 2 tuần làm việc trong thời hạn 12 tháng để sanh con, nhận con nuôi, hay con cái vào nhà phụ huynh tạm nuôi hoặc cho căn bệnh nghiêm trọng của quý vị (không liên hệ tới mang thai) hay của con em, cha mẹ hoặc chồng/vợ của quý vị. Sắc luật này chỉ áp dụng cho nghỉ không ăn lương, trong hoàn cảnh cụ thể nào đó nhân viên có thể chọn hay sở làm có thể buộc nhân viên phải dùng các ngày nghỉ phép thường niên đôn lên khi nghỉ phép theo Sắc Luật CFRA. Để biết thêm chi tiết về nghỉ phép theo luật CFRA, quý vị nên xem lại Thông Cáo của sở làm về nghỉ phép CFRA.

Thông cáo này tóm lược các quyền hạn và nhiệm vụ của quý vị chiếu theo Sắc Luật Công Bằng Trong Việc Làm và Gia Cư (FEHA-Fair Employment and Housing Act). Để biết thêm chi tiết về quyền hạn và nhiệm vụ của nhân viên khi mang thai, xin liên lạc với sở làm của quý vị, viếng trang mạng của Department of Fair Employment and Housing tại www.dfeh.ca.gov, hay gọi cho Cơ Quan số (800) 884-1684 (bằng lời hay qua tổng đài truyền đạt tin nhắn 711), TTY (800) 700-2320, hay contact.center@dfeh.ca.gov để quý vị cho biết cách thức nào quý vị muốn để xem được các tài liệu hay trang mạng của chúng tôi. Văn bản của FEHA và các quy định diễn giải Sắc luật có sẵn trên trang mạng của Department of Fair Employment and Housing tại www.dfeh.ca.gov.