

NGHỈ ĐỂ CHĂM SÓC GIA ĐÌNH & CHĂM SÓC Y TẾ & NGHI VỊ MẤT SỨC LAO ĐỘNG DO MANG THAI



CƠ QUAN THANH TRA BÌNH ĐẲNG TRONG VIỆC
LÀM VÀ GIA CƯ

ĐƯỜNG HƯỚNG CỦA NHA THANH TRA CÔNG BẰNG
TRONG VIỆC LÀM VÀ GIA CƯ (DEPARTMENT OF FAIR
EMPLOYMENT AND HOUSING) LÀ BẢO VỆ NGƯỜI DÂN
CALIFORNIA KHÔNG BỊ KỶ THỊ TRÁI PHÉP TRONG SỞ
LÀM, CHỖ Ở VÀ TẠI CÁC PHƯƠNG TIỆN CÔNG CỘNG,
CŨNG NHƯ BẢO VỆ KHỎI BỊ XÚC PHẠM BỞI CÁC HÀNH
VI BẠO ĐỘNG VÌ THÙ GHÉT VÀ BUỒN LẬU NGƯỜI

Theo luật của tiểu bang California, quý vị có quyền tạm nghỉ việc không ảnh hưởng đến việc làm để chăm sóc cho tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính mình hoặc một thành viên trong gia đình có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, hoặc để tạo mối gắn bó với đứa con mới (vừa sinh, nhận nuôi hoặc nhận nuôi tạm thời). Luật tiểu bang California cũng yêu cầu chủ lao động cung cấp tạm nghỉ việc không ảnh hưởng đến việc làm và các hình thức điều chỉnh cho các nhân viên mất sức lao động do mang thai, sinh con hoặc một tình trạng y tế liên quan.

Theo Đạo luật Quyền Gia đình California năm 1993 (California Family Rights Act of 1993, CFRA), nếu bạn có hơn 12 tháng phục vụ với chúng tôi và đã làm việc ít nhất 1.250 giờ trong khoảng thời gian 12 tháng trước ngày bạn muốn bắt đầu nghỉ phép và nếu chúng tôi tuyển dụng 50 nhân viên trở lên tại nơi làm việc của bạn hoặc trong vòng 75 dặm của nơi làm việc của bạn, bạn có thể có quyền được chăm sóc gia đình hoặc nghỉ y tế (nghỉ CFRA). Thời gian nghỉ phép này có thể lên tới 12 tuần làm việc trong thời gian 12 tháng cho việc sinh, nhận con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng con bạn hoặc cho tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính bạn hoặc của con bạn, cha mẹ hoặc vợ/chồng của bạn. Nếu chúng tôi sử dụng dưới 50 lao động tại nơi làm việc của bạn hoặc trong vòng 75 dặm của nơi làm việc của bạn, nhưng ít nhất 20 nhân viên tại nơi làm việc của bạn hoặc trong vòng 75 dặm của nơi làm việc của bạn, bạn có thể có quyền được nghỉ chăm sóc gia đình cho sự ra đời, nhận con nuôi, hoặc nuôi dưỡng của con bạn theo Đạo luật Nghỉ phép dành cho Phụ huynh mới (New Parent Leave Act, NPLA). Tương tự như nghỉ CFRA, thời gian nghỉ NPLA có thể lên tới 12 tuần làm việc trong khoảng thời gian 12 tháng. Mặc dù luật pháp chỉ cung cấp nghỉ phép không lương, nhân viên có thể chọn hoặc chủ lao động có thể yêu cầu sử dụng nghỉ có lương tích lũy trong khi nghỉ CFRA trong một số trường hợp nhất định và nhân viên có thể chọn sử dụng nghỉ có lương tích lũy trong khi nghỉ NPLA.

Ngay cả khi bạn không đủ điều kiện để nghỉ CFRA hoặc NPLA, nếu bạn bị mất sức lao động do mang thai, sinh con hoặc một tình trạng y tế có liên quan, bạn có quyền nghỉ phép mang thai đến bốn tháng, tùy thuộc vào thời gian thực tế bị mất sức lao động của bạn. Nếu bạn đủ điều kiện CFRA hoặc NPLA, bạn có một số quyền nhất định để hưởng cả nghỉ phép mang thai và nghỉ CFRA hoặc NPLA vì lý do sinh con. Cả hai đều có sự bảo đảm phục hồi vị trí làm việc - đối với mất sức lao động do mang thai là về vị trí

cũ, và đối với CFRA hoặc NPLA là về vị trí cũ hoặc vị trí tương đương - vào cuối thời gian nghỉ phép, tuân theo bất kỳ biện pháp bảo vệ nào được pháp luật cho phép.

Nếu có thể, bạn phải cung cấp thông báo trước ít nhất 30 ngày cho các sự kiện có thể thấy trước (chẳng hạn như sinh con dự kiến hoặc điều trị y tế theo kế hoạch cho chính bạn hoặc của thành viên gia đình). Đối với các sự kiện không lường trước được, chúng tôi cần bạn thông báo cho chúng tôi, ít nhất là bằng lời nói, ngay khi bạn biết về sự cần thiết của nghỉ phép. Việc không tuân thủ các quy tắc thông báo này là cơ sở và có thể dẫn đến việc hoãn nghỉ phép được yêu cầu cho đến khi bạn tuân thủ chính sách thông báo này.

Chúng tôi có thể yêu cầu chứng nhận từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn trước khi cho phép bạn nghỉ phép vì mất sức lao động mang thai hoặc cho tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính bạn. Chúng tôi cũng có thể yêu cầu chứng nhận từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của con bạn, cha mẹ hoặc vợ/chồng của bạn, người có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, trước khi cho phép bạn nghỉ phép để chăm sóc thành viên gia đình đó. Khi cần thiết về mặt y tế, nghỉ phép có thể được thực hiện theo lịch trình làm việc không liên tục hoặc giảm thiểu.

Nếu bạn đang nghỉ phép để sinh con, nhận con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng trẻ, thời gian nghỉ tối thiểu cơ bản là hai tuần và bạn phải kết thúc nghỉ trong vòng một năm kể từ khi sinh hoặc sắp xếp để nhận con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng.

Chăm sóc gia đình hoặc nghỉ phép mang thai có thể ảnh hưởng đến một số phúc lợi và ngày thâm niên của bạn. Nếu bạn muốn biết thêm thông tin về việc bạn đủ điều kiện nghỉ phép và/hoặc ảnh hưởng của nghỉ phép đối với thâm niên và phúc lợi của bạn, vui lòng liên hệ với DFEH.

Để sắp xếp một cuộc hẹn, hãy liên hệ với Trung tâm Truyền thông bên dưới.

Nếu bạn bị khuyết tật và cần được sắp xếp hợp lý, DFEH có thể hỗ trợ bạn bằng cách ghi chép thông tin của bạn qua điện thoại hoặc, đối với những người bị Điếc hoặc Khiếm thính hoặc bị khuyết tật về ngôn ngữ, thông qua Dịch vụ Chuyển tiếp California (711), hoặc bạn có thể liên hệ với chúng tôi bên dưới.

LIÊN HỆ CHÚNG TÔI

Số Điện Thoại Miễn Cước: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov
www.dfeh.ca.gov