

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



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

SỨ MỆNH CỦA SỞ VIỆC LÀM VÀ NHÀ Ở CÔNG BẰNG  
(FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING) LÀ BẢO VỆ NGƯỜI  
DÂN CALIFORNIA KHỎI TÌNH TRẠNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ  
BẤT HỢP PHÁP TRONG CÁC CƠ SỞ KINH DOANH, VIỆC  
LÀM VÀ NHÀ Ở CŨNG NHƯ TRONG CÁC CHƯƠNG TRÌNH  
VÀ HOẠT ĐỘNG ĐƯỢC TIỂU BANG TÀI TRỢ, VÀ KHỎI TÌNH  
TRẠNG BẠO LỰC THÙ GHÉT VÀ HOẠT ĐỘNG BUÔN 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 (CFRA), nếu quý vị có hơn 12 tháng làm việc với chúng tôi và đã làm việc ít nhất 1,250 giờ trong khoảng thời gian 12 tháng trước ngày quý vị muốn bắt đầu nghỉ phép, và nếu chúng tôi tuyển dụng năm nhân viên trở lên, quý vị có thể có quyền nghỉ phép chăm sóc gia đình và y tế (nghỉ phép CFRA). Thời gian nghỉ phép này có thể lên tới 12 tuần làm việc trong khoảng thời gian 12 tháng cho việc sinh con, nhận con nuôi, hoặc sắp xếp chăm sóc tạm thời cho con của quý vị hoặc do tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính quý vị, con cái, cha mẹ, ông bà, anh chị em, vợ/chồng, hoặc đối tác trong gia đình (domestic partner) của quý vị. Mặc dù theo luật chỉ được nghỉ phép không hưởng lương, nhưng nhân viên có thể chọn hoặc chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên sử dụng nghỉ phép có hưởng lương tích lũy cho kỳ nghỉ phép CFRA trong một số trường hợp nhất định.

Ngay cả khi quý vị không đủ điều kiện để nghỉ phép CFRA, nếu quý vị bị bất năng do mang thai, sinh con hoặc một tình trạng y tế liên quan, quý vị có quyền nghỉ phép thai sản đến bốn tháng, tùy thuộc vào thời gian bệnh tật thực tế. Nếu quý vị đủ điều kiện nghỉ phép CFRA, quý vị có quyền kết hợp CẢ HAI nghỉ phép khuyết tật thai sản và nghỉ phép CFRA vì lý do sinh con. Cả hai loại nghỉ phép đều có sự bảo đảm cho việc khôi phục việc làm sau khi hết phép – đối với nghỉ phép bất năng thai sản là quay lại vị trí công việc trước đó và đối với nghỉ phép CFRA là cùng vị trí trước đó hoặc tương đương, có thể được biện hộ theo quy định của pháp luật.

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.

Việc nghỉ phép theo chương trình nghỉ phép do tình trạng khuyết tật, chăm sóc gia đình hoặc do thai sản có thể ảnh hưởng đến một số phúc lợi và ngày thâm niên của quý vị. Nếu quý vị muốn biết thêm thông tin về tính hội đủ điều kiện để nghỉ phép và/hoặc ảnh hưởng của việc nghỉ phép đối với thâm niên và các phúc lợi của quý vị, vui lòng liên lạc với chủ lao động của mình.

**Nếu bạn bị phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả đũa tại nơi làm việc, hoặc bị từ chối nghỉ việc theo PDL hoặc CFRA một cách không chính đáng, hãy nộp đơn khiếu nại với DFEH.**

## CÁCH NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

**Sở Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng**

[dfeh.ca.gov](http://dfeh.ca.gov)

Số Điện Thoại Miễn Cước: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Nếu bạn bị khuyết tật và cần một điều chỉnh hợp lý, DFEH có thể hỗ trợ về các khiếu nại của bạn. Liên lạc với chúng tôi thông qua các cách thức kể trên hoặc, nếu bạn là người khiếm thính hoặc có khó khăn về nghe hoặc nói, thông qua Dịch Vụ Tiếp Âm California (California Relay Service) (711).