

TẠM NGHỈ VIỆC DO MANG THAI

TỜ THÔNG TIN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

Đạo Luật Việc Làm Và Nhà Ở Công Bằng (Fair Employment and Housing Act, FEHA), Cục Dân quyền (California Civil Rights Department, CRD), bao gồm các điều khoản đảm bảo được tạm nghỉ việc do mang thai, sinh con hoặc một tình trạng y tế liên quan (Tạm Nghỉ Việc Do Mang Thai (Pregnancy Disability Leave) hay PDL).

Tất cả các chủ lao động phải cung cấp thông tin về PDL cho nhân viên của mình và đăng tải thông tin về quyền tạm nghỉ việc do mang thai ở một nơi dễ thấy mà các nhân viên thường tụ tập. Áp phích đáp ứng yêu cầu này hiện có sẵn tại trang web "Posters, Brochures and Fact Sheets" (Áp Phích, Tờ Rơi và Tờ Thông Tin) của CRD (www.calcivilrights.ca.gov/Posters/). Các chủ lao động cung cấp sổ tay nhân viên phải đưa thông tin về PDL vào trong sổ tay.

YÊU CẦU VỀ TẠM NGHỈ VIỆC

- Một nhân viên mất sức lao động do mang thai, sinh con hoặc một tình trạng y tế liên quan được hưởng đến bốn tháng nghỉ việc mỗi lần mang thai. Nếu chủ lao động cho phép hơn bốn tháng nghỉ việc đối với các loại thương tật tạm thời khác, thời hạn tạm nghỉ việc giống như vậy sẽ được áp dụng cho các nhân viên mất sức lao động do mang thai, sinh con hoặc một tình trạng y tế liên quan.
- Việc tạm nghỉ việc có thể diễn ra trước và sau khi sinh con trong bất kỳ khoảng thời gian nào mà nhân viên về mặt thể chất không thể làm việc do mang thai hoặc một tình trạng có liên quan đến mang thai. Mọi lần nghỉ việc có liên quan đến một lần mang thai cụ thể được tính vào khoảng thời gian bốn tháng của tạm nghỉ việc do mang thai.
- PDL được áp dụng khi một nhân viên thực sự mất sức lao động. Điều này bao gồm các lần nghỉ cần thiết để khám thai hoặc khám hậu sản, ốm nghén nặng, nghỉ ngơi trên giường theo chỉ định của bác sĩ, sinh con, phục hồi sau khi sinh con, sảy thai hoặc bỏ thai, hay bất kỳ tình trạng y tế liên quan nào khác.
- PDL có thể được sửa đổi khi có yêu cầu về tình trạng y tế đang thay đổi của nhân viên.

- PDL áp dụng cho tất cả các chủ lao động có từ năm nhân viên toàn thời gian hoặc bán thời gian trở lên. Ngoài việc đạt điều kiện mất sức lao động do mang thai, sẽ không có nhiệm kỳ, giờ làm việc, các yêu cầu về điều kiện hội đủ khác, và nhân viên toàn thời gian và bán thời gian được đối xử như nhau.

NGHĨA VỤ CỦA NHÂN VIÊN

- Nếu có thể, một nhân viên phải đưa ra thông báo cho chủ lao động của mình trước ít nhất 30 ngày so với ngày yêu cầu tạm nghỉ việc do mang thai và thời hạn ước tính của kỳ nghỉ.
- Nếu không thể đưa ra thông báo trước 30 ngày do thay đổi trong hoàn cảnh hoặc trường hợp khẩn cấp y tế, thông báo phải được đưa ra sớm nhất có thể.
- Chủ lao động có thể yêu cầu xác nhận bằng văn bản từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của nhân viên yêu cầu PDL nêu rõ lý do cho việc tạm nghỉ việc và thời hạn có thể của tình trạng đó. Tuy nhiên, nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe có thể không tiết lộ các chẩn đoán cơ bản mà không có sự chấp thuận từ bệnh nhân.

LƯƠNG BỔNG VÀ PHÚC LỢI TRONG THỜI GIAN PDL

- Chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên sử dụng ngày nghỉ bệnh tích lũy trong bất kỳ khoảng thời gian không trả lương nào của lần tạm nghỉ việc do mang thai của họ. Nhân viên cũng có thể chọn dùng ngày phép hoặc các ngày nghỉ có lương tích lũy khác để nhận tiền bồi thường mà nhân viên hội đủ điều kiện, nhưng chủ lao động không được yêu cầu nhân viên sử dụng ngày phép hoặc các ngày nghỉ tích lũy khác trong thời gian PDL.
- Chủ lao động phải thanh toán để tiếp tục các phúc lợi sức khỏe nhóm của quý vị nếu bình thường chủ lao động thanh toán cho các phúc lợi này.
- Nhân viên mất sức lao động do mang thai có thể hội đủ điều kiện hưởng Bảo Hiểm Khuyết Tật Tiểu Bang thay thế cho lương khi nhân viên không thể làm việc. Trong một lần mang thai bình thường, nhân viên thường sẽ mất sức lao động vào 4 tuần trước ngày sinh dự kiến và 6 tuần sau khi sinh thường.

TẠM NGHỈ VIỆC DO MANG THAI

TỜ THÔNG TIN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

hoặc 8 tuần sau khi sinh mổ. Để biết thêm thông tin, hãy truy cập: www.edd.ca.gov/Disability/FAQ_DI_Pregnancy.htm

hoặc nhận nuôi tạm thời. Để biết thêm thông tin về tạm nghỉ việc CFRA, hãy truy cập: www.civilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

QUYỀN TRỞ LẠI LÀM VIỆC

- Việc chủ lao động đuổi việc một nhân viên do nhân viên đó mang thai hoặc tạm nghỉ việc do mang thai là trái luật. Chủ lao động được pháp luật yêu cầu phải cho nhân viên trở lại làm việc sau PDL ở cùng vị trí mà nhân viên đã có trước khi tạm nghỉ việc, và nhân viên có quyền yêu cầu đảm bảo việc này bằng văn bản. Trong một số trường hợp, nhân viên có thể trở lại làm việc ở một vị trí tương đương (cùng nhiệm vụ, kỹ năng, phúc lợi và tiền lương) với công việc mà họ có trước khi nhận PDL.
- Nếu ngày trở lại làm việc khác với thỏa thuận ban đầu, hoặc nếu chưa có thỏa thuận nào được thực hiện, chủ lao động phải cho nhân viên trở lại làm việc trong vòng hai ngày làm việc tính từ lúc nhận được thông báo rằng nhân viên muốn trở lại làm việc. Nếu hai ngày làm việc là không khả thi, việc đưa nhân viên trở lại làm việc phải được thực hiện sớm nhất có thể để xúc tiến việc trở lại làm việc của nhân viên.
- Tuy nhiên, tạm nghỉ việc do mang thai không bảo vệ nhân viên khỏi các hành động của nơi làm việc không liên quan đến việc mang thai của họ, ví dụ như sa thải.

- Tạm Nghỉ Việc Vì Gia Đình Có Lương (Paid Family Leave, PFL) cung cấp phúc lợi cho các cá nhân cần thời gian nghỉ việc để chăm sóc cho con, cha mẹ, cha mẹ chồng/vợ, ông bà, cháu nội/ngoại, anh chị em ruột, vợ/chồng hoặc bạn tình cùng chung sống đang bị bệnh nghiêm trọng. Các phúc lợi cũng có sẵn cho cha mẹ cần thời gian để tạo mối gắn bó với đứa con mới bước vào cuộc sống của họ qua sinh đẻ, nhận nuôi hoặc nhận nuôi tạm thời. Để biết thêm thông tin, hãy truy cập: www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm.

CÁC HÌNH THỨC ĐIỀU CHỈNH KHI LÀM VIỆC

- Đôi khi các nhân viên bị ảnh hưởng bởi việc mang thai, sinh con hoặc tình trạng y tế có liên quan có thể tiếp tục làm việc với một điều chỉnh hợp lý. Nếu nhân viên yêu cầu một điều chỉnh hợp lý dựa trên lời khuyên từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của nhân viên để nhân viên đó có thể tiếp tục làm việc, chủ lao động phải cung cấp điều chỉnh hợp lý đó.
- Ví dụ: theo lời khuyên của bác sĩ, một nhân viên có thể yêu cầu được chuyển đến một vị trí ít vất vả hoặc nguy hiểm hơn hay các nhiệm vụ được sửa đổi do tình trạng liên quan đến mang thai của nhân viên.

TẠM NGHỈ VIỆC CHĂM SÓC GIA ĐÌNH VÀ Y TẾ (KHÔNG PHẢI DO MANG THAI)

- Ngoài PDL, Đạo Luật Quyền Gia Đình California (California Family Rights Act, CFRA) yêu cầu các chủ lao động có từ năm nhân viên trở lên cung cấp 12 tuần tạm nghỉ việc không ảnh hưởng đến việc làm để nhân viên tạo mối gắn bó với một người con mới (qua sinh đẻ, nhận nuôi hoặc nhận nuôi tạm thời), để chăm sóc cho một thành viên trong gia đình có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, hoặc vì nhân viên có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng. Tạm nghỉ việc CFRA không dành cho các tình trạng liên quan đến mang thai đã được bao hàm theo PDL. Các nhân viên được hưởng tạm nghỉ việc CFRA bên cạnh bất kỳ quyền lợi tạm nghỉ việc nào liên quan đến việc mang thai. Tạm nghỉ việc CFRA nhằm tạo mối gắn bó với một người con mới phải được hoàn thành trong vòng một năm kể từ khi sinh, nhận nuôi

ĐỂ NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Cục Dân quyền

civilrights.ca.gov/complaintprocess

Số Điện Thoại Miễn Cước: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Dịch Vụ Tiếp Âm California (711)

Quý vị bị khuyết tật cần điều chỉnh hợp lý?
CRD có thể hỗ trợ quý vị khiếu nại.

Để có thêm bản dịch của hướng dẫn này, hãy truy cập:
www.civilrights.ca.gov/posters/employment