

CHĂM SÓC GIA ĐÌNH & NGHỈ Y TẾ & NGHỈ THUYẾT KHI THAI THAI



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA



Dưới luật của California, một nhân viên có thể có quyền nghỉ có bảo hiểm công việc để chăm sóc tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của mình hoặc của một thành viên gia đình có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, hoặc để tạo mối liên kết với đứa trẻ mới (qua sinh, nhận nuôi, hoặc chăm sóc nuôi). Đạo luật của California cũng yêu cầu nhà tuyển dụng cung cấp nghỉ có bảo hiểm công việc và điều kiện thuận lợi cho những nhân viên bị tàn tật do mang thai, sinh nở, hoặc một điều kiện y tế liên quan.

Dưới Đạo luật Quyền lợi Gia đình California năm 1993 (CFRA), nhiều nhân viên có quyền nghỉ có bảo hiểm công việc, đó là thời gian nghỉ sẽ cho phép họ trở lại làm việc tại công việc hiện tại hoặc một công việc tương tự sau khi kỳ nghỉ kết thúc. Thời gian nghỉ phép này có thể lên đến 12 tuần làm việc trong một giai đoạn 12 tháng cho:

- tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của nhân viên;
- Tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của một đứa trẻ, vợ chồng, đối tác trong mối quan hệ đồng tính, cha mẹ, bố mẹ nội ngoại, ông bà, cháu, anh chị em hoặc người khác có mối quan hệ huyết thống hoặc giống như mối quan hệ gia đình với người lao động ("người được chỉ định").
- việc sinh ra, nhận con nuôi hoặc nhận nuôi dưỡng một đứa trẻ.

Nếu một người lao động nghỉ phép để chăm sóc bản thân hoặc thành viên gia đình có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, nghỉ phép có thể được thực hiện theo lịch trực hoặc lịch làm việc giảm giờ khi có yêu cầu y tế, trong số các tình huống khác.

Đủ điều kiện. Để đủ điều kiện nghỉ phép theo Đạo luật Nghỉ phép Gia đình California (CFRA), người lao động phải có thời gian làm việc hơn 12 tháng tại nơi làm việc của họ, đã làm việc ít nhất 1,250 giờ trong giai đoạn 12 tháng trước ngày họ muốn bắt đầu nghỉ phép, và nhà tuyển dụng của họ phải có ít nhất năm người lao động.

Trả lương và phúc lợi trong thời gian nghỉ phép. Mặc dù luật chỉ cung cấp nghỉ phép không lương, nhưng một số nhà tuyển dụng có thể trả lương cho nhân viên của họ trong thời gian nghỉ phép theo Đạo luật Nghỉ phép Gia đình California (CFRA). Hơn nữa, trong một số trường hợp, người lao động có thể chọn sử dụng (hoặc nhà tuyển dụng có thể yêu cầu) ngày nghỉ có lợi ích đã tích lũy trong thời gian nghỉ phép theo Đạo luật Nghỉ phép Gia đình California (CFRA). Người lao động đang nghỉ phép theo Đạo luật Nghỉ phép Gia đình California (CFRA) cũng có thể đủ điều kiện nhận các quyền lợi do Sở Phát triển Việc làm quản lý.

Việc nghỉ phép theo Đạo luật Nghỉ phép Gia đình California (CFRA) có thể ảnh hưởng đến một số quyền lợi và ngày thâm niên của người lao động. Nếu người lao động muốn biết thêm thông tin về điều kiện đủ để được nghỉ phép và/hoặc ảnh hưởng của nghỉ phép đối với thâm niên và các quyền lợi, họ nên liên hệ với nhà tuyển dụng của mình.

Nghỉ phép dành cho người khuyết tật khi mang thai. Ngay cả khi một người lao động không đủ điều kiện để nghỉ phép theo Đạo luật Nghỉ phép Gia đình California (CFRA), nếu bị tàn tật do thai nghén, sinh nở hoặc một điều kiện y tế liên quan, người lao động có quyền nghỉ phép tạm thời liên quan đến thai nghén lên đến bốn tháng, tùy thuộc vào giai đoạn (hoặc các giai đoạn) của sự tàn tật thực tế của họ. Nếu nhân viên đủ điều kiện theo CFRA, họ có một số quyền nhất định để cả nghỉ phép do khuyết tật thai kỳ và nghỉ phép CFRA vì lý do sự ra đời của đứa con của họ.

Phục hồi. Cả nghỉ phép theo Đạo luật Nghỉ phép Gia đình California (CFRA) và nghỉ phép do tình trạng tạm thời liên quan đến thai nghén đều bao gồm đảm bảo được tái tạo vào vị trí công việc cũ hoặc, trong một số trường hợp, một vị trí tương đương vào cuối thời gian nghỉ phép, dưới sự chấp nhận của bất kỳ bảo vệ nào được cho phép theo luật.

Để ý. Đối với những sự kiện có thể dự đoán trước (như việc dự kiến sự ra đời của một đứa trẻ hoặc một liệu pháp y tế được lên kế hoạch cho người lao động hoặc một thành viên gia đình), người lao động phải cung cấp, nếu có thể, ít nhất 30 ngày thông báo trước cho nhà tuyển dụng của họ về việc họ sẽ nghỉ phép. Đối với các sự kiện không thể dự đoán trước, người lao động nên thông báo cho nhà tuyển dụng của họ, ít nhất là bằng lời nói, ngay sau khi họ biết về nhu cầu nghỉ phép. Việc không tuân thủ các quy tắc thông báo này là lý do và có thể dẫn đến việc hoãn lại quyền nghỉ phép được yêu cầu cho đến khi người lao động tuân thủ chính sách thông báo này.

Chứng nhận. Nhà tuyển dụng có thể yêu cầu chứng nhận từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của người lao động trước khi cho phép nghỉ phép do tình trạng tạm thời liên quan đến thai nghén hoặc do tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính người lao động. Người sử dụng lao động cũng có thể yêu cầu chứng nhận từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của thành viên gia đình của người lao động, bao gồm người được chỉ định, có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, trước khi cấp phép nghỉ để chăm sóc thành viên gia đình đó.

Muốn tìm hiểu thêm?

Truy cập: calcivilrights.ca.gov/family-Medical-pregnancy-leave/

Nếu bạn đã phải đối mặt với sự phân biệt đối xử, quấy rối, hoặc trả thù tại nơi làm việc, hoặc bị từ chối một cách không đúng đắn quyền nghỉ phép được bảo vệ, hãy nộp đơn khiếu nại cho Bộ Phòng vệ Quyền Dân sự (CRD).

ĐỂ NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Cục Dân Quyền

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Số điện thoại miễn phí: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Dịch vụ Tiếp âm California (711)

Có khuyết tật cần có chỗ ở hợp lý? CRD có thCRD có thể hỗ trợ bạn giải quyết khiếu nại.