



NGHỈ BỆNH VÀ NGHỈ ĐỂ CHĂM SÓC GIA ĐÌNH (CFRA LEAVE) VÀ NGHỈ VÌ SUY YẾU KHI MANG THAI

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 50 nhân viên trở lên tại nơi quý vị làm việc hoặc trong phạm vi bán kính 75 dặm tính từ sở làm của quý vị, 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 trẻ được nhận nuôi dưỡng hoặc do tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính quý vị, con cái, cha mẹ hoặc vợ/chồng của quý vị. Nếu số lượng nhân viên dưới 50, nhưng trên 20 tại sở làm của quý vị hoặc trong phạm vi 75 dặm tính từ sở làm, quý vị có thể có quyền nghỉ phép gia đình cho việc sinh con, nhận con nuôi, hoặc sắp xếp chăm sóc trẻ được nhận nuôi dưỡng theo Đạo luật Cha Mẹ Mới Nghỉ Phép (NPLA). Tương tự như nghỉ phép CFRA, nghỉ phép NPLA có thể lên tới 12 tuần làm việc trong khoảng thời gian 12 tháng. 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 và nhân viên có thể chọn sử dụng nghỉ phép có hưởng lương tích lũy trong kỳ nghỉ NPLA.

Ngay cả khi quý vị không đủ điều kiện để nghỉ phép CFRA hoặc NPLA, nếu quý vị bị bệnh tật do mang thai, sanh 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 hoặc NPLA, quý vị có quyền kết hợp CẢ HAI – nghỉ phép khuyết tật thai sản và nghỉ phép CFRA hoặc NPLA vì lý do sinh con. Cả hai loại nghỉ phép đều có sự bảo đảm cho việc phục chức sau khi hết phép – đối với nghỉ phép khuyết tật thai sản là quay lại vị trí công việc trước đó và đối với nghỉ phép CFRA hoặc NPLA là cùng vị trí trước đó hoặc tương đương, được áp dụng để biện hộ theo pháp luật.

Nếu có thể, bạn phải thông báo trước ít nhất là 30 ngày về các sự kiện dự kiến được (như dự đoán ngày sinh của một đứa con hoặc một kế hoạch điều trị y tế cho chính bạn hay cho một thành viên trong gia đình bạn). Đối với những sự kiện không thể dự kiến được, chúng tôi cần bạn thông báo, ít nhất bằng lời nói, ngay sau khi bạn biết là bạn có nhu cầu được nghỉ phép. Việc không tuân thủ với những quy tắc thông báo này là cơ sở để, và có thể đưa đến, việc trì hoãn nghỉ phép theo yêu cầu cho đến khi bạn thực hiện đúng theo chính sách thông báo này.

Chúng tôi có thể yêu cầu giấy chứng nhận từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn trước khi cho phép bạn nghỉ vì mang thai hay vì tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính bạn. Chúng tôi cũng có thể yêu cầu giấy chứng nhận từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của con bạn, cha mẹ hay người phối ngẫu của bạn, người đang có một tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, trước khi cho phép bạn nghỉ để chăm sóc thành viên đó trong gia đình bạn. Khi có sự cần thiết về mặt y tế, việc nghỉ phép có thể được thực hiện từng đợt hay giảm bớt thời biểu làm việc.

Nếu bạn nghỉ phép vì việc sinh con, nhận con nuôi, hay sắp xếp nuôi dưỡng một đứa bé, thời gian nghỉ phép tối thiểu là hai tuần, và bạn phải chấm dứt việc nghỉ phép trong vòng một năm kể từ ngày sinh con hoặc ngày sắp xếp nhận con nuôi hay nuôi con trẻ.

Xin nghỉ phép để chăm sóc gia đình hay mang thai có thể ảnh hưởng đến những quyền lợi và thâm niên của bạn. Nếu bạn muốn có thêm thông tin liên quan đến điều kiện của bạn để được nghỉ phép và / hay ảnh hưởng của việc nghỉ phép trên thâm niên và quyền lợi của bạn thì xin bạn liên hệ với _____.