

# QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA NHÂN VIÊN MANG THAI



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## CHỦ LAO ĐỘNG CỦA BẠN\* CÓ NGHĨA VỤ:

- Điều chỉnh hợp lý để đáp ứng các nhu cầu y tế liên quan đến việc mang thai, sinh con hoặc các tình trạng liên quan đến việc mang thai của bạn (như sửa đổi tạm thời nhiệm vụ công việc của bạn, cung cấp cho bạn ghế đầu hoặc ghế tựa, hoặc cho phép bạn nghỉ ngơi thường xuyên hơn);
- Chuyển bạn sang vị trí hoặc nhiệm vụ ít vất vả hoặc ít nguy hiểm hơn (nếu có thể) nếu cần thiết về mặt y tế vì bạn đang mang thai;
- Cho phép bạn nghỉ thai sản (pregnancy disability leave, PDL) tối đa bốn tháng (những ngày làm việc bạn thường làm trong một phần ba của năm hoặc 17 1/3 tuần) và cho bạn quay lại công việc ban đầu khi bạn không còn bị mất sức lao động vì mang thai nữa hoặc trong một số trường hợp nhất định là quay lại làm một công việc tương đương. Tuy nhiên, việc sử dụng PDL không bảo vệ bạn khỏi các hành động việc làm không liên quan, chẳng hạn như sa thải;
- Cung cấp thời gian nghỉ hợp lý và sử dụng phòng hoặc địa điểm khác gần khu vực làm việc của nhân viên để hút sữa một cách riêng tư, như được quy định trong Bộ Luật Lao Động; và
- Không bao giờ được phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả đũa do bạn mang thai.

## ĐỐI VỚI NGHỈ THAI SẢN:

- PDL không dành cho một khoảng thời gian tự động, mà là khoảng thời gian bạn bị mất sức lao động vì mang thai, sinh con hoặc tình trạng y tế có liên quan đến việc mang thai. Nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn sẽ xác định bạn sẽ cần bao nhiêu thời gian.
- Khi chủ lao động của bạn được thông báo rằng bạn cần dùng PDL, thì chủ lao động phải đảm bảo bằng văn bản rằng bạn có thể quay lại làm việc ở vị trí tương đương nếu bạn yêu cầu một sự đảm bảo bằng văn bản. Chủ lao động có thể yêu cầu bạn nộp giấy chứng nhận y tế từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn để chứng minh sự cần thiết phải nghỉ phép của bạn.
- PDL có thể bao gồm, nhưng không chỉ gồm, thời gian nghỉ ngơi bổ sung hoặc thường xuyên hơn, thời gian cho các cuộc hẹn khám sức khỏe tiền sản hoặc hậu sản và nghỉ ngơi tại giường theo chỉ định của bác sĩ, và bao gồm các tình trạng như ốm nghén nặng, tiểu đường thai kỳ, căng thẳng do mang thai, tiền sản giật, hồi phục sau khi sinh hoặc sảy thai hay kết thúc thai kỳ, và/hoặc trầm cảm sau sinh.
- Không nhất thiết phải sử dụng tất cả PDL cùng một lúc mà có thể sử dụng khi cần thiết theo yêu cầu của nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn, bao gồm nghỉ phép ngắt quãng hoặc giảm bớt lịch trình làm việc.
- Thời gian nghỉ này của bạn sẽ được trả lương hoặc không được trả lương, tùy theo chính sách của chủ lao động đối với các dạng nghỉ phép y tế khác. Bạn cũng có thể hội đủ điều kiện nhận bảo hiểm mất sức lao động tiểu bang hoặc Nghỉ Phép vì Lý Do Gia Đình Có Lương (Paid Family Leave, PFL), do Sở Phát Triển Việc Làm California quản lý.
- Theo quyết định của bạn, bạn có thể sử dụng bất kỳ kỳ nghỉ hoặc thời gian nghỉ phép có lương nào khác trong PDL của bạn.
- Chủ lao động của bạn có thể yêu cầu hoặc bạn có thể chọn sử dụng bất kỳ thời gian nghỉ ốm có sẵn nào trong PDL của bạn.
- Chủ lao động của bạn được yêu cầu tiếp tục cung cấp bảo hiểm sức khỏe nhóm cho bạn trong PDL ở cùng cấp độ và trong cùng điều kiện mà bảo hiểm sẽ được cung cấp nếu bạn tiếp tục làm việc liên tục trong suốt thời gian nghỉ phép.
- Việc sử dụng PDL có thể ảnh hưởng đến một số phúc lợi nhất định và ngày thâm niên của bạn; vui lòng liên hệ với chủ lao động của bạn để biết chi tiết.

## NGHĨA VỤ THÔNG BÁO CỦA NHÂN VIÊN:

- Thông báo hợp lý cho chủ lao động của bạn. Để nhận được điều chỉnh hợp lý, được chuyển vị trí công việc hoặc sử dụng PDL, bạn phải thông báo đầy đủ cho chủ lao động của mình để họ đưa ra kế hoạch phù hợp. Thông báo đầy đủ có nghĩa là thông báo trước 30 ngày nếu có thể thấy trước nhu cầu về điều chỉnh hợp lý, chuyển vị trí công việc hay sử dụng PDL, hoặc càng sớm càng tốt nếu nhu cầu là một trường hợp khẩn cấp hoặc không lường trước được.
- Cung cấp giấy chứng nhận y tế bằng văn bản từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn. Ngoại trừ trong trường hợp khẩn cấp y tế khiến không có thời gian để lấy giấy chứng nhận, chủ lao động có thể yêu cầu bạn cung cấp giấy chứng nhận y tế từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn về nhu cầu y tế cho việc điều chỉnh hợp lý, chuyển vị trí công việc hoặc sử dụng PDL của bạn. Nếu nhu cầu là khẩn cấp hoặc không lường trước được, bạn phải cung cấp chứng nhận này trong khung thời gian yêu cầu của chủ lao động của bạn, trừ khi bạn không thể thực hiện được trong những trường hợp bất chấp các nỗ lực thiện chí, kỹ lưỡng của bạn. Chủ lao động của bạn phải cho bạn ít nhất 15 ngày theo lịch để bạn nộp chứng nhận. Hãy hỏi liệu chủ lao động của bạn có bản sao biểu mẫu chứng nhận y tế để đưa cho nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn điền hay không.
- Vui lòng lưu ý rằng nếu bạn không cung cấp cho chủ lao động thông báo trước hợp lý hoặc, nếu chủ lao động của bạn yêu cầu, chứng nhận y tế bằng văn bản về nhu cầu y tế của bạn, thì chủ lao động của bạn có thể có lý do chính đáng trong việc trì hoãn điều chỉnh hợp lý, chuyển vị trí công việc hoặc sử dụng PDL của bạn.

## NGHỈ PHÉP BỔ SUNG THEO ĐẠO LUẬT QUYỀN VỀ GIA ĐÌNH CỦA CALIFORNIA (CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT, CFRA):

Theo Đạo Luật Quyền về Gia Đình của California (California Family Rights Act, CFRA), nếu quý vị đã làm việc hơn 12 tháng với chủ lao động và đã làm việc ít nhất 1,250 giờ trong khoảng thời gian 12 tháng trước ngày quý vị muốn bắt đầu nghỉ phép, thì quý vị có thể có quyền được nghỉ phép để chăm sóc gia đình hoặc nghỉ phép y tế (nghỉ phép CFRA). Thời gian nghỉ phép này có thể lên tới 12 tuần làm việc trong thời gian 12 tháng cho việc sinh con, nhận con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng tạm thời con quý vị\*\* hoặc do tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính quý vị hoặc của con quý vị, cha mẹ\*\*\*, vợ/chồng, bạn đời cùng chung sống, ông bà, cháu chắt hoặc anh chị em ruột của quý vị. Chủ lao động có thể trả lương cho nhân viên của họ trong thời gian nghỉ phép CFRA, nhưng chủ lao động không bắt buộc phải làm như vậy, trừ khi nhân viên đang sử dụng nghỉ phép có lương tích lũy trong khi nghỉ phép CFRA. Nhân viên nghỉ phép CFRA có thể đủ hội đủ điều kiện tham gia chương trình Nghỉ Phép vì Lý Do Gia Đình Có Lương (Paid Family Leave, PFL) của California, do Sở Phát Triển Việc Làm (Employment Development Department, EDD) quản lý.

**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 CRD.**

## CÁCH NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

### Cục Dân quyền

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Số Điện Thoại Miễn Cước: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Nếu bạn bị khuyết tật và cần một điều chỉnh hợp lý, CRD 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).

\* Nghỉ phép PDL, CFRA, và các biện pháp bảo vệ chống phân biệt đối xử áp dụng cho chủ lao động có từ 5 nhân viên trở lên; các biện pháp bảo vệ chống quấy rối áp dụng cho chủ lao động có từ 1 người trở lên.  
\*\* “Con” có nghĩa là con đẻ, con nuôi hoặc con chăm sóc nuôi dưỡng tạm thời, con riêng, người được giám hộ hợp pháp hoặc con của nhân viên hoặc bạn đời cùng chung sống của nhân viên, hoặc người mà nhân viên đứng tên với tư cách là cha mẹ.  
\*\*\* “Cha mẹ” bao gồm cha mẹ đẻ, cha mẹ nuôi hoặc cha mẹ chăm sóc nuôi dưỡng tạm thời, cha mẹ vợ/chồng, cha mẹ kế, người giám hộ hợp pháp hoặc người khác đã đứng tên với tư cách cha mẹ cho nhân viên khi nhân viên còn nhỏ.