

NGHỈ LÀM VIỆC SAU KHI MẤT SINH SẢN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

TỜ THÔNG TIN

Luật Quyền Lợi và Nhà Ở Công Bằng (FEHA), do Sở Quyền Lợi Dân Sự (CRD) thực hiện, bảo vệ quyền của hầu hết nhân viên California để nghỉ làm việc lên đến năm ngày sau khi mất thai. Tờ thông tin này thảo luận về ai được đủ điều kiện để nghỉ làm việc sau khi mất thai, khi nào họ có thể nghỉ, và có bao nhiêu thời gian nghỉ có sẵn đến họ, và liệu họ có thể nhận lương trong thời gian họ nghỉ không làm việc. Nó cũng bao gồm những biện pháp bảo vệ chống trả thù liên quan đến việc nghỉ sau khi mất thai và những gì một nhân viên có thể làm nếu nhà tuyển dụng của họ không tuân theo luật. Để biết thêm thông tin, hãy xem [Bô luật Chính phủ mục 12945.6](#).

CÁC ĐỊNH NGHĨA

Sự kiện mất thai là bất kỳ trong những trường hợp sau đây:

- Sảy thai
- Thai chết lưu
- Thất bại trong việc nhận nuôi - ví dụ, nếu một người mẹ sinh hoặc người giám hộ phá vỡ hoặc hủy bỏ một hợp đồng nhận nuôi, hoặc nếu một quyết định nhận nuôi không được hoàn thành vì một lý do khác.
- Thất bại trong quá trình môi giới mang thai - ví dụ, nếu người môi giới mang thai phá vỡ hoặc hủy bỏ một hợp đồng môi giới mang thai, hoặc nếu quá trình chuyển phôi thất bại.
- Thất bại trong việc hỗ trợ sinh sản - ví dụ, một quá trình trực trứng thất bại hoặc quá trình chuyển phôi không thành công.

ĐỦ ĐIỀU KIỆN

- Nhân viên làm việc cho nhà tuyển dụng công cộng với bất kỳ quy mô nào hoặc nhà tuyển dụng tư nhân có từ năm nhân viên trở lên, và đã làm việc cho nhà tuyển dụng ít nhất 30 ngày trước khi nghỉ có đủ điều kiện.

- Nhân viên có thể nghỉ sau sự kiện mất thai của chính họ hoặc của người khác - chẳng hạn như vợ chồng hoặc đối tác - nếu nhân viên đó sẽ là cha hoặc mẹ của đứa trẻ được sinh hoặc nhận nuôi.
- Việc can thiệp hoặc từ chối quyền nghỉ của nhân viên sau một sự kiện mất thai nếu họ đáp ứng các tiêu chí trên là vi phạm pháp luật.

THỜI GIAN VÀ THỜI GIAN NGHỈ

Luật yêu cầu nhà tuyển dụng cung cấp ít nhất năm ngày nghỉ cho những sự kiện mất thai cho những nhân viên đủ điều kiện. Nhân viên có thể, nhưng không bắt buộc phải, nghỉ liên tiếp những ngày nghỉ của họ. Điều này có nghĩa là họ có thể chọn

Nhân viên có thể chọn nghỉ cả năm ngày một lần hoặc chia thành nhiều kỳ nghỉ trong một khoảng thời gian dài, miễn là thời gian nghỉ của họ được hoàn thành trong vòng ba tháng kể từ sự kiện mất thai.

Nếu một nhà tuyển dụng có một chính sách nghỉ đã tồn tại áp dụng cho các sự kiện mất thai, nhân viên phải nghỉ theo đúng chính sách đó. Chính sách của một nhà tuyển dụng có thể cung cấp nhiều thời gian nghỉ hơn so với mức tối thiểu được yêu cầu bởi luật pháp.

Khi một sự kiện mất thai duy nhất xảy ra trong nhiều ngày, luật xem đó là một sự kiện duy nhất.

Nếu một nhân viên trải qua nhiều hơn một sự kiện mất thai trong một năm, họ có quyền được nghỉ không quá 20 ngày sau mất thai trong khoảng thời gian một năm đó, trừ khi chính sách nghỉ của từng nhà tuyển dụng cá nhân có quy định thêm thời gian.

Nghỉ sau khi mất thai là riêng biệt và thêm vào, không liên quan đến các loại nghỉ khác mà nhân viên có quyền lợi. Ví dụ bao gồm, để lại để chăm sóc tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính mình hoặc của một số thành viên gia đình nhất định theo Đạo luật Quyền

NGHỈ LÀM VIỆC SAU KHI MẤT SINH SẢN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

TỜ THÔNG TIN

Gia đình California (CFRA) và Gia đình và Đạo luật nghỉ phép y tế (FMLA) hoặc nghỉ phép do khuyết tật liên quan đến [mang thai hoặc sinh con](#) có sẵn theo FEHA. Nếu một nhân viên đang làm việc nếu nhân viên có loại nghỉ khác trong thời gian sự kiện mất thai, họ có thể nghỉ sau mất thai trong vòng ba tháng sau khi hoàn thành loại nghỉ khác đó.

TRẢ TIỀN TRONG THỜI GIAN NGHỈ MẤT SINH SẢN

Một số nhà tuyển dụng có chính sách nghỉ có trả lương áp dụng cho các sự kiện mất thai. Nhà tuyển dụng không có chính sách nghỉ có trả thì phải cho phép nhân viên sử dụng bất kỳ thời gian nghỉ phép, ngày nghỉ ốm, ngày nghỉ cá nhân hoặc PTO (Phép không làm việc có trả lương) có sẵn để hỗ trợ việc nghỉ sau khi mất thai và nhân viên có thể nhận được lương. Nếu không có chính sách nghỉ sau khi mất thai có trả lương, thì nghỉ có thể là không lương.

QUYỀN BẢO MẬT

Nói chung, nhà tuyển dụng phải giữ bí mật mọi thông tin mà một nhân viên cung cấp khi sử dụng quyền lợi nghỉ sau khi mất thai. Tuy nhiên, nhà tuyển dụng được phép tiết lộ thông tin này khi cần thiết theo luật pháp hoặc đối với nhân viên nội bộ hoặc hội đồng pháp lý khi cần thiết. Luật không yêu cầu nhân viên phải nộp tài liệu chứng minh hỗ trợ cho yêu cầu nghỉ của họ.

TRẢ ĐÁP BẤT PHÁP LUẬT

Vi phạm pháp luật khi nhà tuyển dụng trả thù đối với nhân viên khi họ thực hiện quyền lợi nghỉ sau khi mất thai. Điều này có nghĩa là một nhà tuyển dụng không thể sa thải, giảm chức vụ, phạt, đình chỉ, kỷ luật, hoặc bất kỳ hình phạt phân biệt nào khác đối với ai vì yêu cầu hoặc nghỉ sau khi mất thai.

Ngoài ra, một nhà tuyển dụng không thể trả thù đối với một nhân viên vì việc làm chứng trong một vụ kiện pháp lý liên quan đến quyền này, bất kỳ nhân viên nào, bao gồm cả bản thân họ hoặc người khác.

NỘ ĐƠN KHIẾU NẠI

Nếu một nhân viên nghĩ rằng nhà tuyển dụng của họ đã vi phạm quyền lợi nghỉ sau khi mất thai hoặc trả thù chống lại họ liên quan đến loại nghỉ này, họ có ba năm để nộp đơn khiếu nại với Sở Quyền Lợi Dân Sự (CRD). CRD sẽ cấp một quyền kiện để nhân viên có thể tiến hành vụ án của mình tại tòa dân sự.

Họ không thể đệ đơn kiện về diskriminasi trong việc làm tại tòa án mà không có quyền kiện từ CRD. CRD cũng có thể tiến hành điều tra về khiếu nại.

Nếu, sau một cuộc điều tra, CRD kết luận có lý do hợp lý cho rằng nhà tuyển dụng đã vi phạm luật pháp, có thể yêu cầu các bên tham gia phiên hoà giải để cố gắng đạt được một thỏa thuận và, nếu khiếu nại không thể được giải quyết, CRD có thể đệ đơn kiện thay mặt cho nhân viên. Các biện pháp khả dụng có thể bao gồm:

- Ép buộc nhà tuyển dụng thay đổi chính sách hoặc thực hành của họ.
- Đưa người lao động vào làm hoặc tái tuyển.
- Yêu cầu nhà tuyển dụng phải trải qua đào tạo.
- Bồi thường (tiền) cho tổn thương tinh thần.

Một nhân viên có thể nộp đơn khiếu nại theo một trong ba cách:

- Trực tuyến bằng cách tạo tài khoản và sử dụng Hệ thống dân quyền California (CCRS) tương tác của chúng tôi <https://ccrs.calcivilrights.ca.gov/s/>
- Gửi qua thư sử dụng [biểu mẫu đăng ký có thể in được](#)
- Gọi tới trung tâm giao tiếp của chúng tôi theo số 800.884.1684 (Miễn phí), 800.700.2320 (Hệ thống TTY), hoặc Dịch vụ Relay California tại số 711.

CRD có thể cung cấp các điều chỉnh hợp lý cho những người có khuyết tật trong quá trình khiếu nại.

Để xem bản dịch của hướng dẫn này, hãy truy cập: calcivilrights.ca.gov/posters/employment