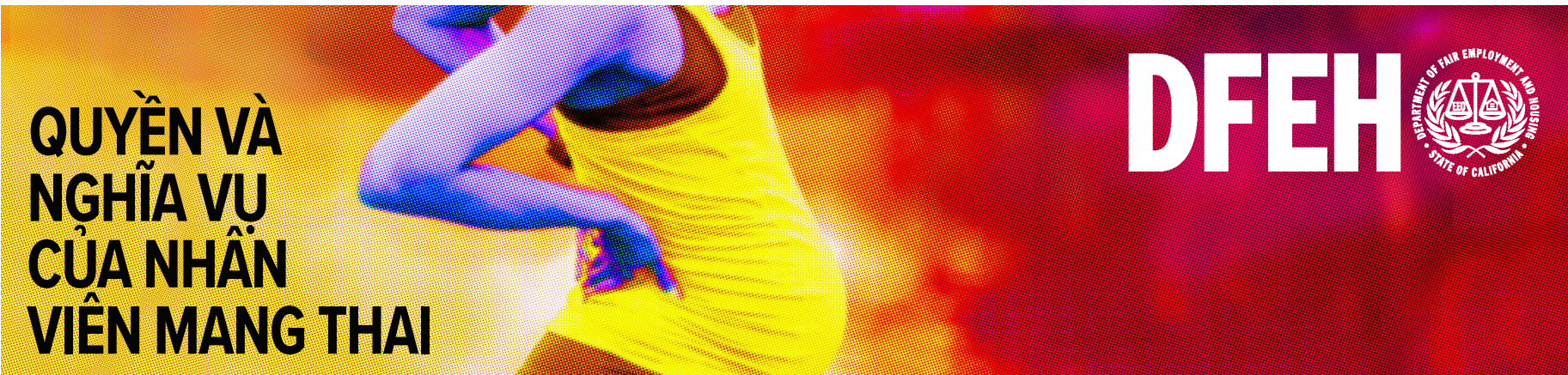




## CHỦ LAO ĐỘNG CỦA BẠN CÓ NGHĨA VỤ:

- Bố trí hợp lý cho các nhu cầu y tế của bạn liên quan đến mang thai, sinh nở hoặc các tình trạng liên quan (chẳng hạn như sửa đổi tạm thời nhiệm vụ công việc, cung cấp cho bạn ghế đầu hoặc ghế tựa, hoặc cho phép nghỉ ngơi thường xuyên hơn);
- Chuyển bạn sang vị trí hoặc nhiệm vụ ít vất vả hoặc ít nguy hiểm hơn (nếu có sẵn) nếu cần thiết về mặt y tế vì bạn đang mang thai; và
- Cung cấp cho bạn nghỉ mang thai (pregnancy disability leave, PDL) tối đa bốn tháng (những ngày làm việc bạn thường làm việc trong một phần ba của năm hoặc 17 1/3 tuần) và cho bạn trở lại công việc ban đầu khi bạn không còn bị mất sức lao động vì mang thai hoặc trong một số trường hợp nhất định là trở lại với một công việc tương đương. Tuy nhiên, PDL không bảo vệ bạn khỏi các hành động việc làm không liên quan đến việc bạn nghỉ, 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.

## ĐỐI VỚI NGHỈ MANG THAI:

- PDL không dành cho một khoảng thời gian tự động, mà cho khoảng thời gian bạn bị mất sức lao động do mang thai. Nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe sẽ xác định bạn sẽ cần bao nhiêu thời gian.
- Khi chủ lao động của bạn được thông báo rằng bạn cần dùng PDL, chủ lao động phải đảm bảo bằng văn bản rằng bạn có thể quay lại làm việc ở vị trí tương tự nếu bạn yêu cầu bảo lãnh 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 chứng minh sự cần thiết phải nghỉ phép của bạn.
- PDL có thể bao gồm nhưng không giới hạn trong nghỉ thêm hoặc thường xuyên hơn, thời gian cho các cuộc hẹn y tế trước khi sinh hoặc sau khi sinh, nghỉ ngơi theo lệnh của bác sĩ, ốm nghén nặng, tiểu đường thai kỳ, tăng huyết áp do mang thai, tiền sản giật, phục hồi sau sinh, mất hoặc đình chỉ thai nghén, và/hoặc trầm cảm sau sinh.
- PDL không cần phải được thực hiện ngay lập tức nhưng có thể được thực hiện trên cơ sở khi cần thiết theo yêu cầu của nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn, bao gồm nghỉ phép gián đoạn hoặc giảm lịch làm việc, tất cả đều được tính vào quyền nghỉ bốn tháng của bạn.
- 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 đủ điều kiện nhận bảo hiểm mất sức lao động tiểu bang hoặc Nghỉ phép Gia đình Có lương (Paid Family Leave, PFL), do Sở Phát triển Việc làm California thực hiện.
- Theo quyết định của bạn, bạn có thể sử dụng bất kỳ kỳ nghỉ hoặc thời gian nghỉ 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 bảo hiểm sức khỏe nhóm của 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.
- Dùng PDL có thể ảnh hưởng đến một số phúc lợi và ngày thâm niên của bạn; vui lòng liên hệ với chủ lao động của bạn để biết chi tiết.
- Nếu có thể, bạn phải cung cấp thông báo trước ít nhất 30 ngày cho các sự kiện có thể thấy trước (chẳng hạn như sinh con dự kiến hoặc điều trị y tế theo kế hoạch cho chính bạn). Đối với các sự kiện không lường trước được, chúng tôi cần bạn thông báo cho chủ lao động của bạn, ít nhất là bằng lời nói, ngay khi bạn biết về sự cần thiết của nghỉ phép. Việc không tuân thủ các quy tắc thông báo này là cơ sở và có thể dẫn đến việc hoãn nghỉ phép được yêu cầu cho đến khi bạn tuân thủ chính sách thông báo này.

## NGHĨA VỤ THÔNG BÁO CỦA NHÂN VIÊN:

- Cung cấp cho chủ lao động của bạn thông báo hợp lý. Để nhận được sắp xếp hợp lý, được chuyển nhượng hoặc nhận 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 sắp xếp hợp lý, chuyển nhượng hoặc PDL, nếu không thì 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 khi không có thời gian để lấy, 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 sắp xếp hợp lý, chuyển nhượng hoặc 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 các trường hợp bất chấp những nỗ lực thiện chí, kỹ lưỡng của bạn. Chủ lao động của bạn phải cung cấp ít nhất 15 ngày theo lịch để bạn nộp chứng nhận y tế để cung cấp cho nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của bạn để hoàn thành.
- Xin 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, chủ lao động của bạn có thể có lý do chính đáng trong việc trì hoãn bố trí, chuyển nhượng hoặc PDL hợp lý của bạn.

## QUYỀN BỔ SUNG THEO ĐẠO LUẬT QUYỀN GIA ĐÌNH CALIFORNIA (CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT, CFRA) ĐẠO LUẬT NGHỈ PHÉP VÀ ĐẠO LUẬT NGHỈ PHÉP CHO PHỤ HUYNH MỚI (NEW PARENT LEAVE ACT, NPLA):

Theo Đạo luật Quyền Gia đình California năm 1993 (California Family Rights Act of 1993, CFRA), nếu bạn có hơn 12 tháng phục vụ với chúng tôi và đã làm việc ít nhất 1.250 giờ trong khoảng thời gian 12 tháng trước ngày bạn muốn bắt đầu nghỉ phép và nếu chúng tôi tuyển dụng 50 nhân viên trở lên tại nơi làm việc của bạn hoặc trong vòng 75 dặm của nơi làm việc của bạn, bạn có thể có quyền được chăm sóc gia đình hoặc nghỉ y tế (nghỉ CFRA). Thời gian nghỉ phép này có thể lên tới 12 tuần làm việc trong thời gian 12 tháng cho việc sinh, nhận con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng con bạn hoặc cho tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính bạn hoặc của con bạn, cha mẹ hoặc vợ/chồng của bạn. Nếu chúng tôi sử dụng dưới 50 lao động tại nơi làm việc của bạn hoặc trong vòng 75 dặm của nơi làm việc của bạn, nhưng ít nhất 20 nhân viên tại nơi làm việc của bạn hoặc trong vòng 75 dặm của nơi làm việc của bạn, bạn có thể có quyền được nghỉ chăm sóc gia đình cho sự ra đời, nhận con nuôi, hoặc nuôi dưỡng của con bạn theo Đạo luật Nghỉ phép dành cho Phụ huynh mới (New Parent Leave Act, NPLA). Tương tự như nghỉ CFRA, thời gian nghỉ NPLA có thể lên tới 12 tuần làm việc trong khoảng thời gian 12 tháng. Mặc dù luật pháp chỉ cung cấp nghỉ phép không lương, nhân viên có thể chọn hoặc chủ lao động có thể yêu cầu sử dụng nghỉ có lương tích lũy trong khi nghỉ CFRA trong một số trường hợp nhất định và nhân viên có thể chọn sử dụng nghỉ có lương tích lũy trong khi nghỉ NPLA.\*

\*CFRA và NPLA áp dụng cho tất cả nhân viên của tiểu bang California và bất kỳ phân khu chính trị hoặc dân sự nào khác của tiểu bang và thành phố, bất kể số lượng nhân viên.

Thông báo này là bản tóm tắt các quyền và nghĩa vụ của bạn theo Đạo luật Việc làm và Nhà ở Công bằng (Fair Employment and Housing Act, FEHA). Để biết thêm thông tin về các quyền và nghĩa vụ của bạn với tư cách là một nhân viên mang thai, hãy liên hệ với chủ lao động của bạn, truy cập trang web của Sở Việc làm và Nhà ở tại [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov) hoặc liên hệ với DFEH theo số (800) 884-1684 (qua giọng nói hoặc qua nhân viên tổng đài chuyển tiếp 711), TTY (800) 700-2320 hoặc [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov). Văn bản của FEHA và các quy định giải thích nó có sẵn trên trang web của Sở Việc làm và Nhà ở Công bằng tại [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).

## LIÊN HỆ CHÚNG TÔI

Số Điện Thoại Miễn Cước: (800) 884-1684  
TTY: (800) 700-2320  
[contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov)  
[www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)