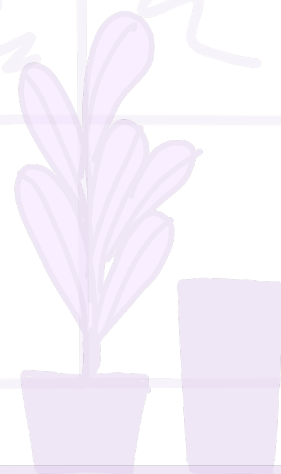


Tìm hiểu các Quyền
của Bạn

Nghỉ phép hưởng lương tại California



Mục lục

Xin chào	5
Bạn nên biết mình có quyền	7
Quyền lợi của bạn: Nghỉ dưỡng thai trong thời gian mang thai	9
Quyền lợi của bạn: Nghỉ phép gia đình có hưởng lương	11
Đủ điều kiện nghỉ ốm hưởng lương	13
Danh sách Kiểm tra Nghỉ phép dưỡng thai khi Mang thai và Nghỉ phép Gia đình có hưởng lương:	14
Cách giao tiếp với Người sử dụng lao động	16
Mẫu email để gửi cho người sử dụng lao động	18
Bản thảo cho cuộc họp với người sử dụng lao động	20

Xin chào



Xin chào các Nhà lãnh đạo cộng đồng, Chuyên gia y tế, Chuyên gia chăm sóc trẻ em, Người ủng hộ và Nhân viên,

Bạn có biết rằng phần lớn người lao động ở California có quyền nghỉ HƯỞNG LƯƠNG trong những trường hợp liên quan đến việc sinh con, chăm sóc một thành viên gia đình bị bệnh nặng hoặc chăm sóc sức khỏe đang ở trong tình trạng nghiêm trọng của bản thân không? Luật pháp phức tạp và cách tiếp cận các quyền của bạn có thể khiến bạn cảm thấy e ngại, vì vậy, chúng tôi đã thiết lập nên Bộ công cụ dành cho việc xin phép nghỉ ốm và chăm sóc gia đình có lương để giúp bạn tìm hiểu cách hưởng các quyền nghỉ có lương khi bạn cần.

Bộ công cụ này bao gồm:

- Các tài liệu về Quyền lợi của Bạn: tìm hiểu về Nghỉ ốm có lương, Nghỉ vì bệnh tật khi mang thai, Nghỉ phép để chăm sóc người thân trong gia đình có hưởng lương và cách áp dụng tất cả với nhau.
- Danh sách điều kiện: tìm hiểu xem bạn có đủ điều kiện để nhận Nghỉ ốm có hưởng lương, Nghỉ do có vấn đề khi mang thai và Nghỉ phép để chăm sóc người thân trong gia đình có hưởng lương hay không
- Làm thế nào để nói chuyện được với nhà tuyển dụng của bạn về Nghỉ phép để chăm sóc người thân trong gia đình có hưởng lương: danh sách kiểm tra những gì bạn cần gửi cho người sử dụng lao động, các email mẫu để gửi cho người sử dụng lao động và bản thảo mẫu nếu bạn gặp người sử dụng lao động.

Chúng tôi hy vọng Bộ công cụ này hữu ích với bạn! Nếu bạn cần thêm thông tin xin vui lòng cho chúng tôi biết. Chúng tôi muốn tạo ra các tài liệu cho phép tất cả người lao động ở California được hưởng các Nghỉ phép chăm sóc gia đình có hưởng lương và Nghỉ ốm hưởng lương cho bản thân và những người thân yêu của họ.

Đoàn kết,

Charlotte Flanders (nữ)
Trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo
Liên minh Công việc & Gia đình California

Aditi Fruitwala (nữ)
Luật sư Tư Pháp
ACLU của Nam California

Maria Moreno (nữ)
Người tổ chức chính và Điều phối viên
Chương trình
ROC The Bay

Bạn nên biết mình có quyền: Nghỉ ốm có lương ở California

Tất cả người lao động ở California có được nghỉ ốm có lương không?

Bạn đủ điều kiện để được nghỉ ốm có lương nếu:

- Bạn đã làm việc cho công ty ít nhất 90 ngày
- Bạn đã làm việc ở Bang California ít nhất 30 ngày

Tôi sẽ nhận được bao nhiêu tiền nghỉ ốm?

Luật California quy định rằng người sử dụng lao động được phép hưởng tối thiểu 24 giờ (3 ngày) nghỉ ốm có lương mỗi năm. Cứ 30 giờ làm việc sẽ nhận được 1 giờ nghỉ phép. Người sử dụng lao động có thể giới hạn số ngày tích lũy theo 24 giờ (3 ngày) mỗi năm. Người sử dụng lao động có thể trả lương cao hơn trong thời gian nghỉ phép, nhưng không được phép thấp hơn. Nếu bạn làm việc ở Berkeley, Emeryville, Long Beach, Los Angeles, Oakland, San Diego, San Francisco hoặc Santa Monica, bạn có thể được hưởng thêm ngày làm việc.

Nếu tôi làm việc ở Berkeley, Emeryville, Long Beach, Los Angeles, Oakland, San Diego, San Francisco hoặc Santa Monica, thời gian tôi được nghỉ ốm có hưởng lương là bao nhiêu?

- **Berkeley:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)
- **Emeryville:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)
- **Long Beach:** 5 ngày
- **Los Angeles:** 48 giờ (khoảng 6 ngày)
- **Oakland:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)
- **San Diego:** 80 giờ (khoảng 10 ngày)
- **San Francisco:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)
- **Santa Monica:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)

Có doanh nghiệp nào không phải cho người lao động nghỉ ốm có lương không?

Không. Tất cả các doanh nghiệp phải cho người lao động của họ nghỉ ốm ít nhất 3 ngày nghỉ có lương mỗi năm.

Tôi có thể nghỉ ốm có lương vì mục đích gì?

Bạn có thể sử dụng chế độ nghỉ ốm có lương của mình nếu:

- Bạn ốm
- Bạn cần chăm sóc một thành viên trong gia đình bị ốm
- Bạn có một lịch hẹn đi khám bệnh
- Bạn cần đưa người nhà đi khám bệnh
- Bạn cần phải chăm sóc phòng ngừa
- Bạn đang chăm sóc cho một thành viên gia đình cần được chăm sóc phòng ngừa
- Bạn đang tìm kiếm dịch vụ chăm sóc y tế, tư vấn tâm lý, dịch vụ trực tiếp hoặc lập kế hoạch an toàn liên quan đến bạo lực gia đình, tấn công tình dục hoặc theo dõi quấy nhiễu của chính bản thân bạn

Tôi có thể nghỉ ốm không liên tục được hưởng lương đúng không?

Đúng. Bạn có thể mất cả ngày, nửa ngày hoặc chỉ hai giờ. Người sử dụng lao động không thể yêu cầu bạn nghỉ ốm được hưởng lương bao nhiêu, nhưng họ có thể yêu cầu bạn nghỉ ít nhất 2 giờ đồng hồ nghỉ ốm có lương mỗi lần.

Người lao động không có giấy tờ có được nghỉ ốm có lương không?

Có. Tình trạng nhập cư không phải là một rào cản để được nghỉ ốm có lương.

Tôi vẫn được trả lương khi tôi nghỉ ốm có lương chứ?

Đúng. Bạn sẽ nhận được 100% tiền lương của mình. Người sử dụng lao động của bạn sẽ trực tiếp trả tiền trực cho bạn. Bạn không cần phải đăng ký thanh toán với cơ quan chính phủ.

Tôi có thể sử dụng chế độ nghỉ ốm có lương nếu tôi bị cho nghỉ việc không?

Không. Bạn chỉ có thể sử dụng chế độ nghỉ ốm có lương để được hưởng lương trong những ngày mà bạn sẽ làm việc theo cách khác.

Tôi có bắt buộc phải nói với người sử dụng lao động lý do tại sao tôi cần nghỉ không?

Không. Bạn không cần phải nói với người sử dụng lao động tại sao bạn cần thời gian nghỉ. Chỉ cần nói “Tôi cần nghỉ ốm có hưởng lương một ngày” là đủ.

Người sử dụng lao động có thể yêu cầu giấy của bác sĩ không?

Người sử dụng lao động có thể yêu cầu giấy báo của bác sĩ nếu bạn nghỉ ba ngày liên tiếp.

Người sử dụng lao động có thể yêu cầu tôi phải tìm một người nào đó để bàn giao công việc của tôi trước khi cho tôi nghỉ ốm có lương không?

Không. Mặc dù người sử dụng lao động có thể yêu cầu bạn cố gắng tìm một người nào đó để bàn giao công việc của bạn, nhưng họ không thể yêu cầu điều đó như một điều kiện để nghỉ phép. Ngay cả khi bạn không thể tìm được người để bàn giao công việc của mình, bạn vẫn được quyền nghỉ phép.

Cấp trên của tôi có thể cho tôi ít giờ hơn, giảm lương cho tôi, hoặc gây khó khăn cho tôi vì đã nghỉ ốm có lương không?

Không. Việc người sử dụng lao động có hành động gây bất lợi cho bạn vì đã nghỉ ốm có lương là bất hợp pháp.

Tôi có thể yêu cầu nghỉ ốm có lương bằng cách nào?

Bạn có thể yêu cầu nghỉ ốm có lương bằng lời nói hoặc bằng văn bản. Nếu bạn yêu cầu nghỉ ốm có lương bằng lời nói, thì có thể gửi cho người sử dụng lao động email hoặc thư xác nhận yêu cầu của mình thì sẽ tốt hơn.

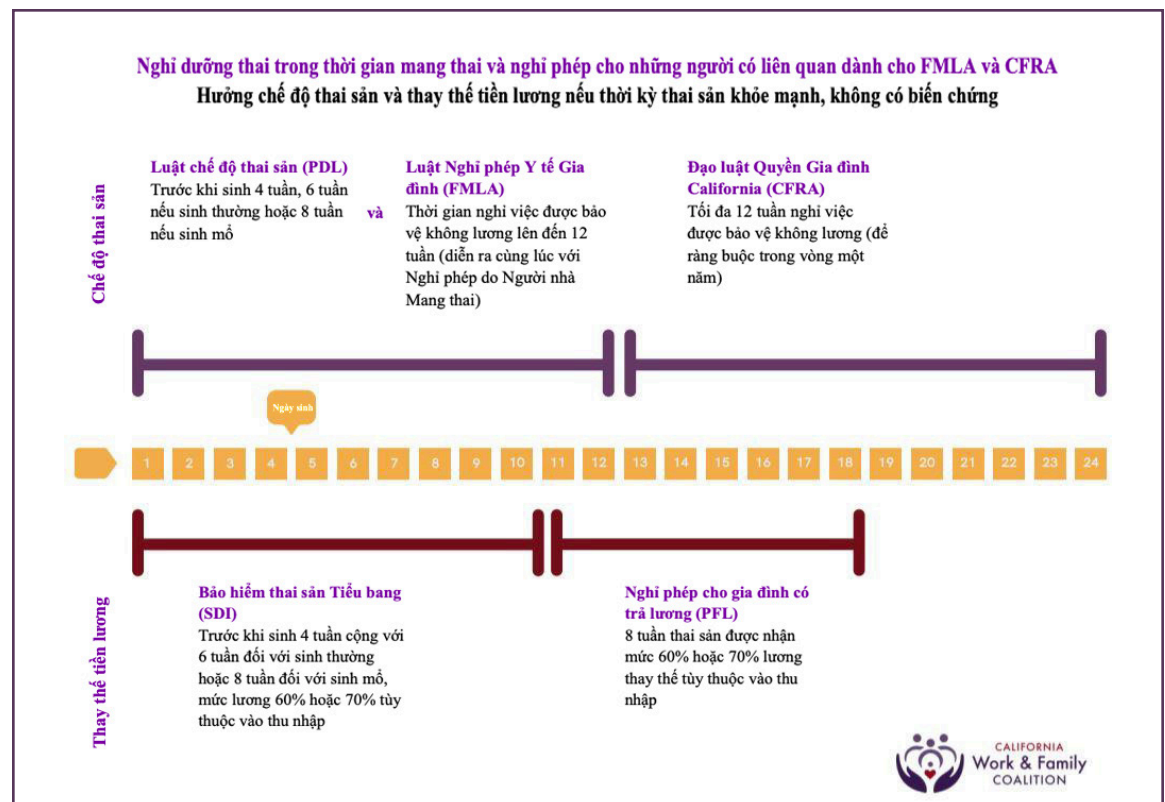


Quyền lợi của bạn: Nghỉ dưỡng thai trong thời gian mang thai

Nếu bạn đang mang thai, tại một số thời điểm trong thai kỳ của bạn, bạn có thể bị “mất tác dụng”, nghĩa là bạn không còn khả năng lao động.

Ở California, bộ luật quy định “chế độ thai sản” và “tiền lương thay thế” cho những người lao động đủ điều kiện nghỉ việc để mang thai. “Chế độ thai sản” có nghĩa là bạn có thể nghỉ làm và không bị sa thải. “Tiền lương thay thế” có nghĩa là khi bạn nghỉ làm, bạn vẫn sẽ được trả lương. Luật chế độ thai sản và luật tiền lương thay thế là riêng biệt, nhưng hai luật có thể được áp dụng song song để đem lại cho những người lao động những điều kiện để trong thời gian nghỉ mang thai thì họ không thể bị sa thải và sẽ được trả lương.

Khi bạn mang thai, bạn được hưởng chế độ thai sản để mang thai, sinh con hoặc các bệnh liên quan. Nếu thai kỳ bình thường, không có biến chứng, thời gian nghỉ thai sản (NTS) thường là 4 tuần trước ngày dự sinh và 6-8 tuần sau khi sinh, nhưng NTS có thể lên đến bốn tháng nếu cần, tùy thuộc vào tình hình sức khỏe của bạn. Thời gian nghỉ phép có thể được sử dụng cùng một lúc hoặc không liên tục và có thể được sử dụng để chăm sóc trước khi sinh và sau khi sinh. Bạn cũng có thể đủ điều kiện để nhận một khoản thay thế tiền lương trong thời gian nghỉ phép thông qua Chương trình Bảo hiểm Khuyết tật Tiểu bang của [Bộ Phát triển Việc làm California](#).



Đủ điều kiện Nghỉ phép khi Mang thai trong thời gian dưỡng thai (Chế độ thai sản)

Bạn đủ điều kiện cho PDL nếu bạn:

1. Dưỡng thai do mang thai, sinh con hoặc tình trạng liên quan
2. Làm việc cho người sử dụng lao động có từ 5 nhân viên trở lên

Nếu bạn đáp ứng đủ điều kiện để được nghỉ phép khi mang thai, bạn có quyền:

- Khôi phục công việc tương tự hoặc tương đương
- Tiếp tục hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế khi bạn đang nghỉ phép
- Chỗ làm việc hợp lý tại nơi làm việc

Bảo hiểm Người nghỉ dưỡng thai của Bang (tiền lương thay thế)

Nếu bạn không thể làm việc hoặc làm việc ít hơn do thai yếu, bao gồm cả việc mang thai, bạn có thể đăng ký Bảo hiểm Người dưỡng thai của Tiểu bang (SDI). SDI là một chương trình phúc lợi thông qua Tiểu bang California mà hầu hết công nhân California phải trả thông qua thuế. Khoảng 1.2% tiền lương của hầu hết người lao động được trích cho Bảo hiểm Khuyết tật Tiểu bang (BHKT). SDI cung cấp cho bạn 60% hoặc 70% (tùy thuộc vào thu nhập) thu nhập thường xuyên của bạn trong tối đa 52 tuần khi nghỉ phép, khoản tiền này do Bộ Phát triển Việc làm Bang California chi trả. Để nhận được những phúc lợi này, bạn cần điền vào biểu mẫu hưởng BHKT thông qua Bộ Phát triển Việc làm California.

Đủ điều kiện cho SDI (tiền lương thay thế)

Bạn đủ điều kiện nhận SDI nếu bạn:

1. Không thể làm việc hoặc làm việc ít hơn do thai yếu
2. Tham gia Bảo hiểm nghỉ dưỡng thai ở Tiểu bang (SDI). Bạn có thể kiểm tra xem bạn có tham gia vào CA SDI hay không bằng cách kiểm tra cuốn phiếu thanh toán của mình.

Bạn có thể nộp đơn xin SDI trực tuyến hoặc gửi mẫu giấy qua đường bưu điện đến [Bộ Phát triển Việc làm](#) California.

PDL (Chế độ thai sản) + SDI (tiền lương thay thế)

Nếu bạn đáp ứng các yêu cầu về tính đủ điều kiện của cả PDL và SDI, thì bạn có quyền:

- Chế độ nghỉ việc mang thai khi bạn bị thai yếu do mang thai, sinh con hoặc các bệnh lý liên quan trong tối đa 4 tháng
- 60% hoặc 70% thu nhập của bạn trong tối đa 52 tuần khi bạn không thể làm việc hoặc làm việc ít hơn do mang thai yếu, bao gồm cả mang thai
- Khôi phục công việc tương tự hoặc tương đương
- Tiếp tục hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế khi bạn đang nghỉ phép
- Chỗ làm việc hợp lý tại nơi làm việc

Quyền lợi của bạn:

Nghỉ phép trong gia đình có trả tiền lương

Ở California, có luật quy định “chế độ việc làm” và “tiền lương thay thế” cho những người lao động đủ điều kiện nghỉ việc để chăm sóc trẻ sơ sinh và/hoặc chăm sóc một thành viên gia đình bị ốm. “Chế độ việc làm” có nghĩa là bạn có thể nghỉ làm và không bị sa thải. “Tiền lương thay thế” có nghĩa là khi bạn nghỉ làm, bạn sẽ được trả lương. Luật chế độ việc làm và luật tiền lương thay thế là riêng biệt, nhưng có thể áp dụng song song để đem lại cho người lao động những điều kiện mà trong thời gian nghỉ việc họ không thể bị sa thải và họ sẽ được trả lương.

Nghỉ phép trong gia đình có hưởng lương (tiền lương thay thế)

Nghỉ Chăm sóc Gia đình có hưởng lương là luật nghỉ phép của California, theo đó bạn được hưởng một khoản thay thế một phần thu nhập của bạn khi bạn nghỉ làm để chăm sóc con mới sinh/nhận nuôi hoặc chăm sóc thành viên gia đình bị ốm nặng. Người lao động California có thể tham gia PFL để:

- Chăm sóc trẻ sơ sinh hoặc đứa trẻ mới sinh thông qua việc nhận con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng trong năm đầu tiên sau khi sinh hoặc sắp xếp việc làm; hoặc
- Chăm sóc một đứa trẻ bị bệnh nặng, cha mẹ, cha mẹ chồng, ông bà, cháu, anh chị em ruột, vợ / chồng hoặc người bạn đời đã đăng ký

PFL là một chương trình phúc lợi thông qua Bang California mà hầu hết công nhân California phải trả thông qua thuế. Khoảng 1.2% tiền lương của hầu hết người lao động được trích cho Bảo hiểm Khuyết tật Tiểu bang) để tài trợ cho phép Nghỉ Chăm sóc Gia đình có hưởng lương. Bạn có thể có đến 8 tuần mỗi năm của

PFL, có thể được nhận tất cả cùng một lúc hoặc từng phần. Bạn nhận được 60% hoặc 70% thu nhập thường xuyên của mình khi nghỉ phép. Tùy thuộc vào thu nhập của bạn, Bộ Phát triển Việc làm California sẽ xác định xem bạn nhận 60% hay bạn nhận 70%.

Đủ điều kiện cho PFL (tiền lương thay thế)

Bạn đủ điều kiện để nhận PFL nếu bạn:

1. Chăm sóc trẻ sơ sinh hoặc chăm sóc cho một thành viên gia đình bị bệnh nặng;
2. Tham gia Bảo hiểm Khuyết tật Tiểu bang California. Bạn có thể kiểm tra xem bạn có tham gia vào CA SDI hay không bằng cách kiểm tra cuốn phiếu thanh toán của mình; và
3. Kiếm ít nhất 300 đô la mà từ đó các khoản khấu trừ SDI đã được giữ lại trong kỳ gốc.

Quốc tịch và tình trạng nhập cư không ảnh hưởng đến khả năng bạn đủ điều kiện của bạn để nhận các quyền lợi PFL. Bạn có thể nhận trợ cấp PFL ngay cả khi bạn không có giấy tờ. Chúng tôi khuyến nghị bạn nên xem lại Tài liệu hướng dẫn Trợ giúp pháp lý lao động dành cho những người lao động bất hợp pháp: <https://legalaidatwork.org/lwda-undocumented-workers-guide-sdi-pfl-english/> và gọi đường dây nóng miễn phí (800- 880-8047) hoặc tham khảo ý kiến của luật sư trước khi bạn nộp đơn.

Bạn có thể đăng ký hưởng phép Nghỉ Chăm sóc Gia đình có hưởng lương trực tuyến hoặc gửi mẫu giấy qua thư đến Bộ Phát triển Việc làm California (EDD).

Đạo luật Nghỉ phép Y tế Gia đình / Đạo luật Quyền Gia đình California (Chế độ Việc làm)

PFL không yêu cầu người sử dụng lao động phải đảm bảo công việc của bạn khi bạn trở lại làm việc, nhưng có những luật khác quy định!

Đạo luật Nghỉ phép Chăm sóc Sức khỏe Gia đình (FMLA) liên bang và Đạo luật Quyền Gia đình California (CFRA) cho phép nghỉ 12 tuần nếu: (1) Chăm sóc trẻ sơ sinh hoặc trẻ mới sinh thông qua việc nhận con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng; (2) chăm sóc một thành viên gia đình bị bệnh nặng (theo FMLA, điều này bao gồm vợ / chồng, cha mẹ và con cái; theo CFRA, điều này bao gồm con cái, vợ / chồng, bạn đời, cha mẹ, ông bà, cháu, cha mẹ chồng và anh chị em ruột) ; (3) quan tâm đến tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính bạn; hoặc (4) trong các tình huống cụ thể liên quan đến việc nghĩa vụ quân sự của con bạn, cha mẹ hoặc vợ / chồng của bạn.

Đủ điều kiện cho FMLA / CFRA (Chế độ công việc)

Bạn đủ điều kiện để nghỉ việc được bảo vệ thông qua FMLA và CFRA nếu bạn:

1. Cần chăm sóc trẻ sơ sinh hoặc người nhà ốm đau
2. Đã làm công việc của bạn được một năm
3. Đã làm việc 1.250 giờ trong năm trước (khoảng 25 giờ mỗi tuần)
4. Làm việc cho người sử dụng lao động với hơn 5 nhân viên cho CFRA hoặc hơn 50 nhân viên cho FMLA

Nếu bạn đáp ứng các yêu cầu về tính đủ điều kiện của FMLA / CFRA, thì bạn sẽ nhận được:

- 12 tuần nghỉ phép có chế độ công việc (không thể bị sa thải) mỗi năm (nhận một lần hoặc không liên tục)
- Khôi phục lại công việc tương tự hoặc tương đương
- Tiếp tục hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế khi bạn đang nghỉ phép
- Bảo vệ khỏi phân biệt đối xử và khủng bố

PFL (tiền lương thay thế) + FMLA / CFRA (Chế độ việc làm)

Nếu bạn đáp ứng các yêu cầu về tính đủ điều kiện của cả PFL và FMLA / CFRA, thì bạn có thể sẽ nhận được 12 tuần nghỉ việc được bảo vệ từ công việc của mình. 8 trong số 12 tuần đó sẽ được chương trình PFL của Bộ Phát triển Việc làm của Bang California trả một phần và 4 trong số tuần đó sẽ không được chương trình PFL trả. Một số người sử dụng lao động cung cấp các quyền lợi PFL bổ sung.



Đủ điều kiện nghỉ ốm hưởng lương

1. Tại sao bạn lại sử dụng thời gian nghỉ? (Đánh dấu vào tất cả các câu phù hợp)

- ☐ Tôi bị ốm
- ☐ Tôi cần chăm sóc một thành viên trong gia đình bị ốm
- ☐ Tôi có một cuộc hẹn khám bệnh
- ☐ Tôi cần đưa người nhà đi khám bệnh
- ☐ Tôi đang tìm kiếm dịch vụ chăm sóc phòng ngừa
- ☐ Tôi đang chăm sóc cho một thành viên gia đình cần được chăm sóc phòng ngừa
- ☐ Tôi đang tìm kiếm dịch vụ chăm sóc y tế, tư vấn tâm lý, dịch vụ tư vấn hoặc lập kế hoạch an toàn liên quan đến bạo lực gia đình, tấn công tình dục hoặc nguy hiểm rình rập tôi

2. Bạn đã làm việc tại nơi làm việc của mình ít nhất 90 ngày chưa?

- ☐ Có
- ☐ Không

3. Bạn đã làm việc ở California ít nhất 30 ngày?

- ☐ Có
- ☐ Không

4. Bạn làm việc ở thành phố nào?

- | | |
|--------------------------------------|---|
| ☐ Berkeley | ☐ San Diego |
| ☐ Emeryville | ☐ San Francisco |
| ☐ Long Beach | ☐ Santa Monica |
| ☐ Los Angeles | ☐ Thành phố khác |
| ☐ Oakland | |

Tính đủ điều kiện nghỉ ốm có trả tiền

Bạn đủ điều kiện cho Nghỉ ốm có lương nếu:

- Bạn đã chọn bất kỳ ô nào trong Câu hỏi số 1
- Bạn đã trả lời “Có” cho Câu hỏi số 2
- Bạn đã trả lời “Có” cho Câu hỏi số 3

Nếu bạn đáp ứng cả 3 tiêu chuẩn này thì bạn sẽ được hưởng ít nhất 3 ngày nghỉ ốm mỗi năm. Luật pháp California yêu cầu chủ lao động của bạn cung cấp cho bạn 1 giờ nghỉ ốm có lương cho mỗi 30 giờ bạn làm việc. Chủ nhân của bạn có thể giới hạn số giờ là 24 giờ / năm (khoảng 3 ngày). Người sử dụng lao động của bạn có thể cung cấp cho bạn nhiều hơn 3 ngày / năm, nhưng không thể cung cấp ít hơn.

Đối với Câu hỏi số 4, nếu bạn trả lời Berkeley, Emeryville, Long Beach, Los Angeles, Oakland, San Diego, San Francisco, hoặc Santa Monica, bạn có quyền được nghỉ ốm có lương bổ sung. Hội đồng thành phố của các khu vực pháp lý này đã bỏ phiếu yêu cầu tất cả người lao động phải nghỉ ốm nhiều hơn 3 ngày:

- **Berkeley:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)
- **Emeryville:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)
- **Long Beach:** 5 ngày
- **Los Angeles:** 48 giờ (khoảng 6 ngày)
- **Oakland:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)
- **San Diego:** 80 giờ (khoảng 10 ngày)
- **San Francisco:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)
- **Santa Monica:** 72 giờ (khoảng 9 ngày)

Nếu bạn có bất kỳ thắc mắc gì về quyền được nghỉ ốm hưởng lương theo những điều này hoặc luật pháp toàn tiểu bang, hãy liên hệ với Trợ giúp pháp lý lao động qua số **800-880-8047**.

Danh sách Kiểm tra Nghỉ phép dưỡng thai khi Mang thai và Nghỉ phép Gia đình có hưởng lương: Tôi có đủ điều kiện không?

1. Tại sao bạn lại cần thời gian nghỉ? (Đánh dấu một trong những điều bên dưới)

- ☐ A Không thể làm việc do mang thai hoặc đang phục hồi sau khi sinh
- ☐ B Liên quan với trẻ sơ sinh được sinh ra trong vòng 12 tháng qua
- ☐ C Liên quan với trẻ sơ sinh được nhận nuôi trong vòng 12 tháng qua
- ☐ D Mỗi ràng buộc với một đứa con nuôi ở chung với bạn trong 12 tháng qua
- ☐ E Chăm sóc trẻ em, cha mẹ, ông bà, cháu, anh chị em ruột, vợ / chồng hoặc người bạn đời đã đăng ký bị bệnh nặng

2. Bạn đã làm việc tại nơi làm việc của mình ít nhất 90 ngày chưa?

- ☐ Có
- ☐ Không

3. Bạn đã làm việc tại công việc của mình ít nhất 1.250 giờ trong năm qua (khoảng 25 giờ / tuần)?

- ☐ Có
- ☐ Không

4. Nơi làm việc của bạn có từ 5 nhân viên trở lên?

- ☐ Có
- ☐ Không

5. Bạn có tham gia Bảo hiểm Người khuyết tật Tiểu bang California (CA SDI) không? (Nếu bạn không chắc chắn, hãy kiểm tra chi tiết phiếu lương của bạn. Nếu bạn tham gia vào CA SDI, sẽ có một dòng trên chi tiết phiếu lương của bạn với các khoản khấu trừ được thực hiện cho "CA SDI".)

- ☐ Có
- ☐ Không

6. Bạn làm việc ở thành phố San Francisco?

- ☐ Có
- ☐ Không

Tôi có thể bị sa thải vì nghỉ việc để mang thai hoặc để phục hồi sức khỏe sau khi sinh con không?

Bạn không thể bị sa thải vì nghỉ việc do mang thai hoặc phục hồi sức khỏe sau khi sinh con nếu bạn:

- Đã chọn “A” trong # 1 và
- Đã chọn “có” thành # 4

Nếu bạn đáp ứng các yêu cầu này, bạn được hưởng tới 4 tháng Nghỉ phép khi Mang thai nghỉ dưỡng, miễn là cơ sở khám bệnh, chữa bệnh của bạn cho biết bạn không thể làm việc vì sức khỏe của mình. Đối với một thai kỳ điển hình, người lao động thường cần nghỉ 4 tuần trước khi sinh và 6 hoặc 8 tuần sau đó, tùy thuộc vào việc bạn sinh thường hay sinh mổ. Người sử dụng lao động không được phép sa thải bạn vì đã nghỉ việc do mang thai.

Tôi có được trả tiền khi tôi nghỉ việc để mang thai hoặc để phục hồi sức khỏe sau khi sinh con không?

Bạn sẽ được thanh toán khi nghỉ việc để mang thai hoặc phục hồi sức khỏe sau khi sinh con nếu bạn:

- Bạn đã chọn “A” trong # 1 và
- Đã trả lời “có” cho # 5

Nếu bạn đáp ứng được 2 yêu cầu này, bạn được Sở Phát triển Việc làm California (EDD) chi trả 60% hoặc 70% thu nhập của mình trong tối đa 52 tuần trong khi bạn không thể đi làm vì mang thai hoặc phục hồi sau khi sinh. EDD sẽ xác định xem bạn nhận được 60% hay 70% tiền lương thay thế khi nghỉ phép.

Tôi có thể bị sa thải vì nghỉ việc để chăm sóc em bé sơ sinh hoặc người nhà bị ốm không?

Bạn không thể bị sa thải vì đã nghỉ việc để chăm sóc em bé sơ sinh hoặc thành viên trong gia đình bị ốm nếu bạn:

- Bạn đã chọn “B”, “C”, “D” hoặc “E” trong # 1,
- Đã trả lời “có” cho # 2,
- Đã trả lời “có” cho # 3 và
- Đã trả lời “có” cho # 4

Nếu bạn đáp ứng tất cả 4 yêu cầu này, bạn được nghỉ gia đình 12 tuần để chăm sóc em bé sơ sinh hoặc thành viên trong gia đình bị ốm. Người sử dụng lao động không được phép sa thải bạn vì đã nghỉ việc này. Nếu bạn đã mang thai và sinh con, đây là thời gian ngoài thời gian bạn nghỉ ngơi để dưỡng thai và phục hồi.

Tôi có được hưởng lương khi tôi nghỉ việc để chăm sóc em bé sơ sinh hoặc thành viên trong gia đình bị ốm không?

Bạn sẽ được hưởng lương khi bạn nghỉ việc để chăm sóc em bé sơ sinh hoặc thành viên gia đình bị ốm nếu bạn:

- Bạn đã chọn “B”, “C”, “D” hoặc “E” ở # 1
- Đã trả lời “có” cho # 5

Nếu bạn đáp ứng được 2 yêu cầu này, bạn được Sở Phát triển Việc làm California (EDD) chi trả 60% hoặc 70% thu nhập của mình trong 8 tuần trong thời gian bạn chăm sóc trẻ sơ sinh hoặc thành viên gia đình bị ốm. EDD sẽ xác định xem bạn nhận được 60% hay 70% tiền lương thay thế khi nghỉ phép.

Nếu bạn trả lời “có” cho # 6, bạn có thể đủ điều kiện nhận 100% thu nhập của mình. Tìm hiểu thêm về điều khoản nghỉ phép của cha mẹ có hưởng lương của San Francisco tại đây: [Pháp lệnh nghỉ phép của cha mẹ có trả tiền | Văn phòng Thực thi Tiêu chuẩn Lao động \(sfgov.org\)](https://www.sfgov.org/parents-leave).

Cách giao tiếp với Người sử dụng lao động: Từng bước một

Bước 1

Quyền lợi của bạn

Xem lại luật để hiểu những quyền nào của liên bang, tiểu bang và địa phương áp dụng cho bạn. Bộ công cụ này bao gồm các tài liệu về Quyền lợi của Bạn về Nghỉ ốm có lương, Nghỉ dưỡng thai yếu khi Mang thai, Nghỉ Gia đình có Trả lương và Đạo luật Quyền Gia đình California.

Thu thập nguồn của bạn! Ngoài bộ công cụ này, các tổ chức này cũng cung cấp các nguồn khác nhau trình bày các quyền của bạn và luật nghỉ phép có lương: [Liên kết Công việc & Gia đình California](#), [Hỗ trợ pháp lý tại nơi làm việc](#), [ACLU Bắc California](#), [ACLU Nam California](#), [Cục Phát triển Việc làm](#).

Bước 2

Tạo kế hoạch nghỉ phép của bạn

Thảo luận về thời gian dự kiến bạn sẽ nghỉ phép với nhà cung cấp dịch vụ y tế, bao gồm ngày bạn sẽ bắt đầu nghỉ phép, bạn sẽ nghỉ phép trong bao lâu và ngày dự kiến bạn sẽ trở lại làm việc. Khoảng thời gian cụ thể bạn cần được nghỉ và tình hình của bạn.

Xem xét các chính sách của người sử dụng lao động về việc nghỉ phép của bạn. Một số người sử dụng lao động có thể cho phép nghỉ việc có lương vượt quá những gì luật pháp yêu cầu, và một số người sử dụng lao động có thể không. Nếu có thể, hãy thông báo cho chủ lao động của bạn ít nhất 30 ngày trước khi nghỉ phép.

Bước 3

Chiến lược / Phương pháp Truyền thông

Từ các nguồn bạn thu thập được ở Bước 1, hãy xác định các tài liệu hoặc liên kết hữu ích mà bạn có thể chia sẻ với người sử dụng lao động hoặc người quản lý nhân sự nếu họ có thắc mắc.

Gửi email cho người sử dụng lao động thông báo rằng bạn cần nghỉ phép, mục đích nghỉ phép và ngày nghỉ phép của bạn. Một email mẫu được chứa trong bộ công cụ này..

Đôi khi người sử dụng lao động yêu cầu gặp nhân viên để thảo luận về việc nghỉ việc của họ. Nếu người sử dụng lao động yêu cầu gặp mặt, bạn có thể lên lịch một cuộc họp với họ và yêu cầu một đồng nghiệp, bạn bè hoặc đại diện công đoàn đáng tin cậy tham gia cùng bạn trong cuộc họp.

Gửi email hoặc tin nhắn cho người sử dụng lao động và đại diện công đoàn của bạn (nếu có) để xác nhận ngày và giờ của cuộc họp

Nếu cuộc họp của bạn là để thảo luận về việc nghỉ phép dưỡng thai khi mang thai hoặc Nghỉ phép cho gia đình có trả lương để chăm sóc trẻ sơ sinh, Trung tâm Luật cuộc sống công việc đã đưa ra một hướng dẫn, [Nói chuyện với sếp của bạn](#), vạch ra các điểm của bạn, trong đó nêu ra những điểm cần cân nhắc khi thảo luận về việc nghỉ phép để mang thai của bạn.

Nếu cuộc họp của bạn là để thảo luận về việc nghỉ Gia đình có trả lương để chăm sóc cho một thành viên trong gia đình bị bệnh nặng, thì Legal Aid at Work cung cấp [Cung cấp Bộ công cụ dịch vụ chăm sóc sức khỏe](#). Bắt đầu từ trang 21 để xem xét các mục cần cân nhắc khi liên lạc với người sử dụng lao động của bạn và các tài liệu bạn có thể cần từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của mình.

Bước 4

Luyện tập!

Nếu bạn cần gặp người sử dụng lao động, bộ công cụ này chứa một kịch bản mẫu để giúp bạn phác thảo cuộc trò chuyện của mình. Bạn có thể luyện tập với một người bạn hoặc thành viên trong gia đình, hoặc bạn có thể liên hệ với nhân viên tại California Work & Family Coalition hoặc ROC the Bay để đặt câu hỏi hoặc luyện tập với chúng tôi.

Bước 5

Theo sát với người sử dụng lao động

Điều quan trọng là phải ghi lại tất cả các giao tiếp với người sử dụng lao động. Sau cuộc trò chuyện của bạn với người sử dụng lao động, hãy theo sát bằng một email nêu ra những điểm chính từ cuộc trò chuyện. Nếu bạn không biết địa chỉ email của người sử dụng lao động, bạn cũng có thể gửi thư. Bộ công cụ này chứa một email theo dõi mẫu.

Trong email hoặc thư của bạn, hãy cung cấp tài liệu bổ sung mà người sử dụng lao động có thể đã yêu cầu hoặc cung cấp thêm thông tin về luật nghỉ phép có lương.

Đảm bảo lưu email trong một thư mục (thư mục thực hoặc thư mục trực tuyến trong tài khoản email của bạn). Nếu bạn gửi một bức thư, hãy nhớ tạo một bản sao của bức thư và lưu nó vào tệp của bạn

Nếu người sử dụng lao động chối quyền nghỉ phép của bạn hoặc bạn không chắc chắn về các quyền hợp pháp của mình, hãy liên hệ với [Legal Aid at Work](#).



Mẫu email để gửi cho người sử dụng lao động

Dưới đây là các mẫu khác nhau mà bạn có thể tham khảo cho email của mình. Hãy nhớ điền thông tin thích hợp vào dấu ngoặc và đọc kỹ phần chú thích.

Nếu bạn thường liên lạc với người sử dụng lao động qua tin nhắn, chúng tôi khuyên bạn nên hỏi địa chỉ email của họ. Bạn có thể giải thích với cấp trên rằng bạn có một vấn đề quan trọng muốn trao đổi trực tiếp và cung cấp thêm thông tin qua email.

Nếu bạn đang chia sẻ bộ công cụ này với một người bị hạn chế về trình độ đọc viết, vui lòng tìm kiếm sự hỗ trợ từ một người mà họ tin tưởng để đọc và gửi email, văn bản hoặc thư từ bằng văn bản khác.

Nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào hay cần được hỗ trợ thì hãy liên hệ:

Charlette Flanders

Liên kết Công việc & Gia đình California,
charlette@workfamilyca.org

Aditi Fruitwala

Hiệp hội Tự do Dân sự Hoa Kỳ Nam California,
afruitwala@aclusocal.org

Maria Moreno

Khu vực Vịnh Trung tâm Cơ hội Nhà hàng,
maria.m@rocunited.org

Mẫu Email #1

Thông báo cho người sử dụng lao động về việc nghỉ việc

Chủ đề: [Họ của nhân viên] - Thông báo nghỉ việc

[Ngày bạn đưa ra thông báo]

Kính gửi [Tên người sử dụng lao động / Giám đốc nhân sự]!

Tôi viết thư này để thông báo cho bạn rằng tôi dự định nghỉ việc [Loại nghỉ phép: Nghỉ phép Gia đình có trả lương / Nghỉ Y tế / Cả hai / Khác] bắt đầu vào [Ngày].

Tôi dự định sẽ được nghỉ phép trong [Số ngày / tuần] và dự định trở lại vào [Ngày].

Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào, tôi rất vui lòng sắp xếp một cuộc họp để thảo luận về việc nghỉ phép của tôi. Nếu tôi được yêu cầu gửi tài liệu chính thức cho yêu cầu này, vui lòng cho tôi biết.¹

Cảm ơn bạn,

[Tên nhân viên]

¹ Nếu bạn được yêu cầu cung cấp tài liệu chính thức - [BẤM VÀO ĐÂY](#) để được dẫn đến trang web của Legal Aid at Work. Sau đó cuộn xuống 'Thư mẫu của Nhà cung cấp Dịch vụ Chăm sóc Sức khỏe' và 'Thư Yêu cầu Mẫu của Nhân viên'. Tải xuống các tài liệu liên quan đến kỳ nghỉ của bạn, đọc kỹ hướng dẫn và điền vào (các) tài liệu. Khi bạn đã hoàn thành các tài liệu, hãy đính kèm các tài liệu này trong email cho người sử dụng lao động

Mẫu Email #2

Theo sát sau cuộc
họp trực tiếp

Chủ đề: [Họ của nhân viên] - Theo sát từ cuộc họp thông báo nghỉ việ

[Ngày bạn đưa ra thông báo]

Kính gửi [Tên người sử dụng lao động / Giám đốc nhân sự]!

Cảm ơn bạn đã dành thời gian gặp tôi để thảo luận về việc tôi sẽ nghỉ phép vào [Ngày họp]. Trong cuộc họp, chúng tôi đã nói về lý do tôi sẽ tham gia [Loại nghỉ phép: Nghỉ phép Gia đình có trả lương / Nghỉ Y tế / Cả hai / Khác] và ngày nghỉ phép của tôi.

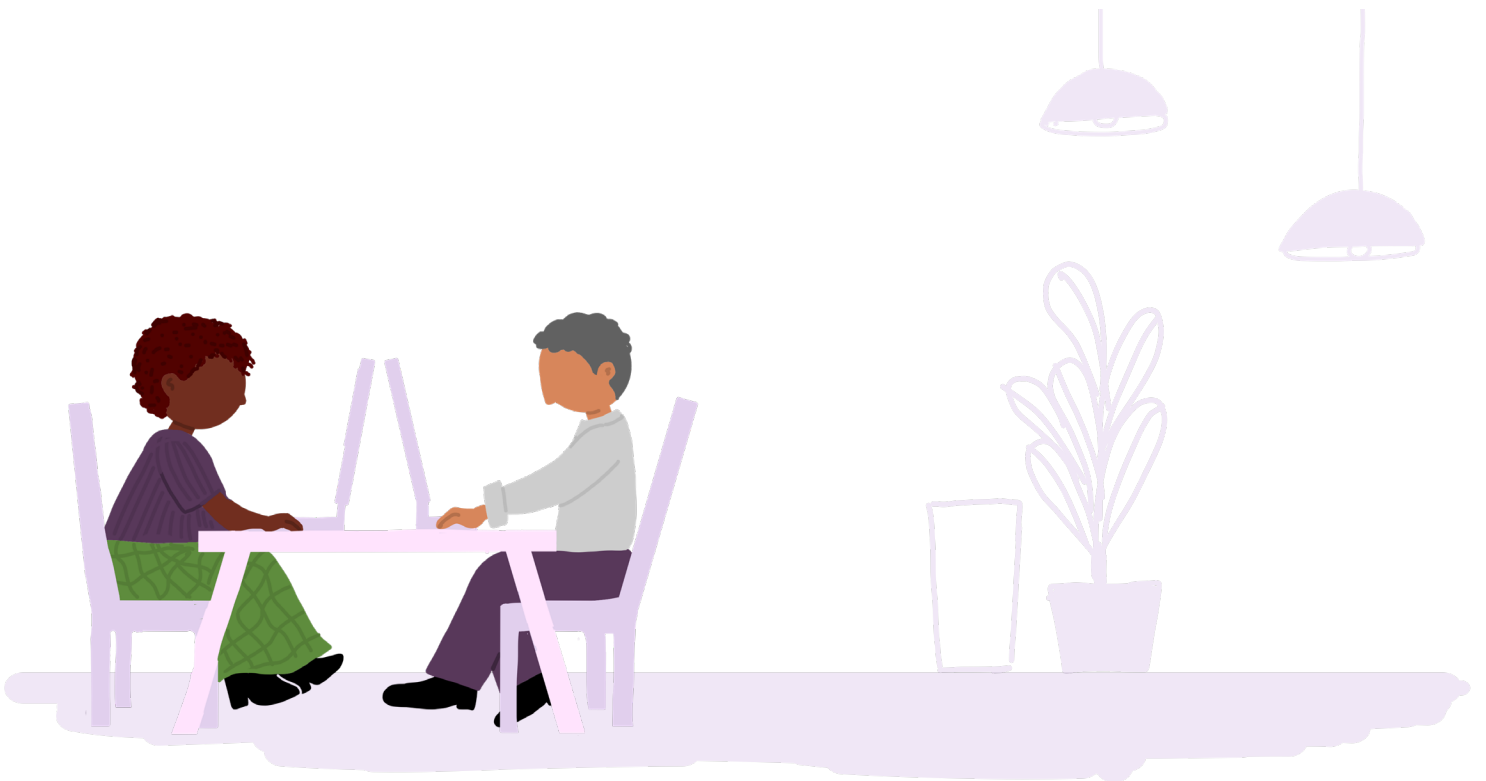
Tôi dự đoán sẽ vào [Loại nghỉ phép: Nghỉ phép Gia đình có trả lương / Nghỉ Y tế / Cả hai / Khác] từ [ngày] đến [ngày].

Nếu tôi được yêu cầu gửi tài liệu chính thức cho yêu cầu này, vui lòng cho tôi biết.²

Cảm ơn bạn,

[Tên nhân viên]

² Nếu bạn được yêu cầu cung cấp tài liệu chính thức - [BẤM VÀO ĐÂY](#) để được dẫn đến trang web của Legal Aid at Work. Sau đó cuộn xuống ‘Thư mẫu của Nhà cung cấp Dịch vụ Chăm sóc Sức khỏe’ và ‘Thư Yêu cầu Mẫu của Nhân viên’. Tải xuống các tài liệu liên quan đến kỳ nghỉ của bạn, đọc kỹ hướng dẫn và điền vào (các) tài liệu. Khi bạn đã hoàn thành các tài liệu, hãy đính kèm các tài liệu này trong email cho người sử dụng lao động



Bản thảo cho cuộc họp với người sử dụng lao động

Một số người sử dụng lao động yêu cầu một cuộc gặp trực tiếp để thảo luận về việc nghỉ phép. Dưới đây là các bản thảo mẫu để sử dụng khi trực tiếp thông báo quyền nghỉ việc hưởng lương cho gia đình với người sử dụng lao động. Các bản thảo đã được phát triển để trở nên chung chung để mọi người có thể sử dụng chúng, do đó, bản thảo nên được điều chỉnh cho phù hợp với tình huống nghỉ việc gia đình có trả lương cụ thể của bạn. Bản thảo chỉ là một gợi ý và có thể được thay đổi dựa trên những gì bạn cảm thấy tốt nhất, mối quan hệ với người sử dụng lao động và những gì bạn cảm thấy thoải mái khi chia sẻ. Cách tốt nhất để hoàn thiện bản thảo/ những điểm thảo luận của bạn là luyện tập!

Mọi thắc mắc hoặc cần hỗ trợ, liên hệ:

Charlotte Flanders

Liên kết Công việc & Gia đình California,
charlotte@workfamilyca.org

Aditi Fruitwala

Hiệp hội Tự do Dân sự Hoa Kỳ Nam California,
afruitwala@aclusocal.org

Maria Moreno

Khu vực Vịnh Trung tâm
Cơ hội Nhà hàng,
maria.m@rocunited.org

Bản thảo số #1

Nghỉ phép dưỡng thai yếu khi mang thai & Nghỉ phép hưởng lương dành cho gia đình cho trẻ sơ sinh (dành cho bố mẹ đẻ)

Giới thiệu

- ☐ Cảm ơn người sử dụng lao động đã dành thời gian gặp gỡ bạn để thảo luận về việc nghỉ việc của bạn.
- ☐ Nếu một bên thứ ba (bạn bè đáng tin cậy, đồng nghiệp, đại diện công đoàn) đã đi cùng với bạn, hãy giới thiệu cá nhân đó và cho người chủ của bạn biết rằng cá nhân đó có mặt để hỗ trợ.

Giải thích về việc nghỉ phép của bạn

- ☐ Tôi đang mang thai và sẽ cần phải nghỉ ngơi để dưỡng thai, phục hồi sức khỏe sau khi sinh và chăm sóc em bé của tôi.
- ☐ Tôi hiểu là luật của California cho phép tôi nghỉ 4 tháng khi tôi nghỉ dưỡng thai khi mang thai, sinh con và hồi phục, và 12 tuần nghỉ để chăm sóc trẻ sơ sinh.
- ☐ Đối với thai kỳ của tôi, nhà cung cấp dịch vụ y tế của tôi đã khuyên tôi nên dùng X³ thời gian nghỉ.
- ☐ Sau khi sinh, tôi dự đoán cần X⁴ thời gian nghỉ để phục hồi sức khỏe sau khi sinh con.
- ☐ Sau khi hồi phục sức khỏe sau sinh nở, tôi dự định uống thuốc X⁵ nhiều tuần để chăm sóc con tôi.
- ☐ Tôi dự định tôi sẽ cần nghỉ phép từ (ngày) đến (ngày).
- ☐ Tôi có một số nguồn tài liệu về luật hiện hành của California mà tôi rất vui khi gửi cho bạn, nếu nó hữu ích.
- ☐ Tôi có thể cung cấp thêm thông tin chi tiết liên quan đến chi tiết về việc nghỉ phép của tôi trong một email.

Cống hiến cho công ty

- ☐ Thể hiện sự cống hiến của bạn cho tổ chức / công ty.
- ☐ Giải thích bạn đã từng là một nhân viên đáng tin cậy và sẽ tiếp tục như vậy sau khi bạn nghỉ phép trở lại.

Kết thúc cuộc họp

- ☐ Hỏi xem người sử dụng lao động có bất kỳ câu hỏi nào về việc nghỉ phép của bạn không.
- ☐ Bạn có thể cung cấp cho người sử dụng lao động một vài tờ thông tin về nghỉ phép có lương và luật bảo vệ việc làm.
- ☐ Nếu bạn không chắc chắn về cách trả lời một câu hỏi, hãy bày tỏ rằng bạn cần thời gian để xem xét câu hỏi và sẽ trả lời câu hỏi trong một email.
- ☐ Cảm ơn người sử dụng lao động đã dành thời gian cho họ và đảm bảo với họ rằng bạn sẽ liên hệ với họ bằng email liên quan đến cuộc trò chuyện của bạn về việc xin nghỉ phép.

Bản thảo số #2

Nghỉ chăm sóc gia đình có hưởng lương khi có con mới nhận nuôi
(dành cho cha mẹ không phải cha mẹ ruột hoặc cha mẹ thông qua nhận nuôi)

Giới thiệu

- ☐ Cảm ơn người sử dụng lao động đã dành thời gian gặp gỡ bạn để thảo luận về việc nghỉ việc của bạn.
- ☐ Nếu một bên thứ ba (bạn bè đáng tin cậy, đồng nghiệp, đại diện công đoàn) đi cùng, thì bạn hãy giới thiệu cá nhân đó với cấp trên của bạn rằng người đó có mặt để hỗ trợ.

Giải thích về việc nghỉ phép của bạn

- ☐ Tôi đang mong đợi một em bé / đứa trẻ mới vào (ngày).
- ☐ Tôi hiểu rằng luật của California cho phép tôi có 12 tuần thời gian để chăm sóc một em bé mới chào đời.
- ☐ Tôi dự định dành X^o nhiều tuần để chăm sóc con tôi.
- ☐ Tôi dự định nghỉ phép từ (ngày) đến (ngày).
- ☐ Tôi có một số nguồn tài liệu về luật hiện hành của California mà tôi rất vui khi gửi cho bạn, nếu nó hữu ích.
- ☐ Tôi có thể cung cấp thêm thông tin chi tiết liên quan đến việc nghỉ phép của tôi qua email.

Cống hiến cho công ty

- ☐ Thể hiện sự cống hiến của bạn cho tổ chức / công ty.
- ☐ Giải thích rằng bạn là một nhân viên đáng tin cậy và sẽ tiếp tục như vậy khi bạn quay lại làm việc sau nghỉ phép.

Kết thúc cuộc họp

- ☐ Hỏi người sử dụng lao động có còn bất kỳ câu hỏi nào về việc nghỉ phép của bạn không.
- ☐ Bạn có thể cung cấp cho người sử dụng lao động một vài tờ thông tin về nghỉ phép có lương và luật bảo vệ việc làm.
- ☐ Nếu bạn không chắc chắn về cách trả lời câu hỏi, hãy bày tỏ rằng bạn cần thời gian để xem xét câu hỏi và sẽ trả lời câu hỏi qua email.
- ☐ Cảm ơn người sử dụng lao động đã dành thời gian cho họ và đảm bảo với họ rằng bạn sẽ liên hệ với họ bằng email liên quan đến cuộc trò chuyện của bạn về việc xin nghỉ phép.

³ Khoảng thời gian một người nghỉ dưỡng thai khi mang thai sẽ phụ thuộc vào từng người. Đối với một thai kỳ không phức tạp, thời gian thường là khoảng 4 tuần trước khi sinh em bé. Nếu bạn đủ điều kiện để được nghỉ phép (SDI), tiểu bang California sẽ trả một phần tiền lương của bạn trong thời gian này.

⁴ Khoảng thời gian mà một người nào đó cần để phục hồi sau khi sinh con tùy thuộc vào từng người. Thông thường, một người nào đó cần 6 tuần để hồi phục sau khi sinh thường và 8 tuần để hồi phục sau sinh mổ. Nếu bạn đủ điều kiện để được nghỉ phép (SDI), tiểu bang California sẽ trả một phần tiền lương của bạn trong thời gian này.

⁵ Luật California quy định 12 tuần nghỉ việc của chế độ việc làm về nghỉ việc gia đình. Nếu bạn đủ điều kiện để được nghỉ phép có lương (PFL), tiểu bang California sẽ trả một phần tiền lương cho bạn trong 8 trong số 12 tuần.

⁶ Luật California quy định 12 tuần nghỉ việc của chế độ việc làm về nghỉ phép gia đình. Nếu bạn đủ điều kiện để được nghỉ phép có lương (PFL), tiểu bang California sẽ trả một phần tiền lương cho bạn trong 8 trong số 12 tuần.

Bản thảo số #3

Nghỉ phép gia đình có hưởng lương khi thành viên gia đình bị ốm

Giới thiệu

- ☐ Cảm ơn người sử dụng lao động đã dành thời gian gặp gỡ bạn để thảo luận về việc nghỉ phép của bạn.
- ☐ Nếu một bên thứ ba (bạn bè đáng tin cậy, đồng nghiệp, đại diện công đoàn) đi cùng, thì bạn hãy giới thiệu cá nhân đó với cấp trên của bạn rằng người đó có mặt để hỗ trợ.

Giải thích về việc nghỉ phép của bạn

- ☐ Người nhà tôi bị ốm nặng, tôi cần xin nghỉ để chăm sóc họ (con cái, vợ chồng, nội ngoại, bố mẹ, ông bà, cháu nội, bố mẹ chồng, anh chị em ruột). Nhà cung cấp dịch vụ y tế của thành viên gia đình tôi đã khuyến nghị rằng họ cần một người chăm sóc để giúp họ vượt qua (bệnh nặng) hoặc phục hồi sau (bệnh nghiêm trọng).
- ☐ Tôi hiểu rằng luật của California cho phép tôi nghỉ phép 12 tuần để chăm sóc một thành viên trong gia đình bị ốm.⁵
- ☐ Tôi có một số nguồn tài liệu về luật hiện hành của California mà tôi rất vui khi gửi cho bạn, nếu nó hữu ích.
- ☐ Tôi dự định xin nghỉ phép từ (ngày) đến (ngày).
- ☐ Tôi có thể cung cấp thêm thông tin chi tiết liên quan đến chi tiết về việc nghỉ phép của tôi trong email.

Cống hiến cho công ty

- ☐ Thể hiện sự cống hiến của bạn cho tổ chức / công ty.
- ☐ Giải thích rằng bạn là một nhân viên đáng tin cậy và sẽ tiếp tục như vậy khi bạn quay lại làm việc sau nghỉ phép.

Kết thúc cuộc họp

- ☐ Hỏi người sử dụng lao động có còn bất kỳ câu hỏi nào về việc nghỉ phép của bạn không.
- ☐ Bạn có thể cung cấp cho người sử dụng lao động một vài thông tin về nghỉ phép có lương và luật bảo vệ việc làm.
- ☐ Nếu bạn không chắc chắn về cách trả lời một câu hỏi, hãy bày tỏ rằng bạn cần thời gian để xem xét câu hỏi và sẽ trả lời câu hỏi qua email.
- ☐ Cảm ơn người sử dụng lao động đã dành thời gian cho bạn và đảm bảo với họ rằng bạn sẽ liên hệ với họ bằng email liên quan đến cuộc trò chuyện của bạn về việc xin nghỉ phép.

⁷ Luật California quy định 12 tuần nghỉ việc của chế độ việc làm về nghỉ việc gia đình. Nếu bạn đủ điều kiện để được nghỉ phép có lương (PFL), tiểu bang California sẽ trả một phần tiền lương cho bạn trong 8 trong số 12 tuần.





Liên đoàn Tự do Dân sự Mỹ tại Nam California (ACLU SoCal) làm việc thay mặt cho người dân ở Nam California và bảo vệ các quyền cơ bản được nêu trong Hiến pháp Hoa Kỳ và Tuyên ngôn Nhân quyền. Những quyền này bao gồm quyền tự do ngôn luận và hội họp, quyền tự do tôn giáo, quyền đứng thử tục pháp lý, quyền bình đẳng trước pháp luật và quyền riêng tư.

<https://www.aclusocal.org/>



Hội Liên hiệp Công việc & Gia đình California là một liên minh các tổ chức trên toàn tiểu bang được thống nhất với niềm tin rằng tất cả mọi người nên có thời gian và nguồn lực để chăm sóc cho bản thân và chăm sóc lẫn nhau.

www.workfamilyca.org



ROC The Bay là một tổ chức bảo vệ quyền lợi của người lao động trong lĩnh vực dịch vụ ăn uống với trọng tâm là cung cấp các nguồn lực để người lao động tìm hiểu quyền của mình và cải thiện tiền lương cũng như điều kiện làm việc của họ.

<https://rocunited.org/thebay/>