

Nghỉ Tang chế



FAQ

Luật pháp California đảm bảo cho hầu hết nhân viên được nghỉ phép tang lễ tối đa năm ngày khi một thành viên trong gia đình qua đời.¹ Sở Dân quyền (CRD), cơ quan thực thi quyền nghỉ phép tang chế này, đã soạn ra tài liệu Câu hỏi thường gặp (FAQ) này để giúp người sử dụng lao động và nhân viên hiểu rõ về quyền này, có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2023.

1 | Tôi có được hưởng chế độ nghỉ tang chế không?

Nếu bạn làm việc cho một công ty có năm nhân viên trở lên, bạn có thể được hưởng chế độ nghỉ tang chế khi các thành viên trong gia đình qua đời. Bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2023, các chủ lao động tư nhân có năm nhân viên trở lên phải chấp thuận yêu cầu của một nhân viên đủ điều kiện về việc nghỉ phép tang chế lên đến năm ngày sau khi người thân của nhân viên đó qua đời. Để đủ điều kiện nghỉ tang, người lao động phải làm việc ít nhất 30 ngày trước khi nghỉ.

Chế độ nghỉ tang chế cũng được áp dụng cho những nhân viên làm việc cho Tiểu bang California² và chính quyền địa phương.

2 | Tôi có thể nghỉ phép tang chế cho những thành viên nào trong gia đình?

Người sử dụng lao động chỉ được phép sử dụng chế độ nghỉ tang khi có thành viên gia đình qua đời. Người sử dụng lao động được bảo hiểm phải cho phép bạn nghỉ phép tang chế khi vợ/chồng, con, cha mẹ, anh chị em ruột, ông bà, cháu, bạn đời chung sống hoặc cha mẹ vợ/chồng của bạn qua đời. Tuy nhiên, người sử dụng lao động có thể đồng ý cho phép nghỉ phép tang chế khi có người khác có quan hệ với bạn qua đời.

3 | Nếu công ty của tôi đã có chính sách nghỉ tang thì sao?

Bạn phải tuân thủ chính sách nghỉ tang chế hiện hành của công ty bạn. Ví dụ, nếu chính sách của công ty yêu cầu bạn phải thông báo cho bộ phận nhân sự rằng bạn sẽ nghỉ phép để tang, bạn phải tiếp tục thực hiện theo luật mới. Tuy nhiên, nếu chính sách của người sử dụng lao động không cho ít nhất năm ngày nghỉ tang sau khi một thành viên trong gia đình qua đời (như được định nghĩa trong câu hỏi 2), bạn vẫn được hưởng năm ngày nghỉ tang chế theo luật.

4 | Tôi có phải xin nghỉ phép tang ngay lập tức không?

Không, nhưng bạn phải hoàn thành kỳ nghỉ của mình trong vòng ba tháng sau khi

1 Bộ luật Chính phủ mục 12945.7.

2 Nhân viên nhà nước đủ điều kiện hưởng chế độ nghỉ tang theo Điều 19859.3 của Bộ luật Chính phủ không được bảo vệ theo luật tang lễ mới. Tuy nhiên, mục 19859.3 quy định về quyền nghỉ tang chế cho các nhân viên nhà nước bị loại trừ khỏi quá trình thương lượng tập thể. Đối với nhân viên nhà nước được bảo vệ theo các thỏa thuận thương lượng tập thể, các thỏa thuận đó phải bao gồm quyền được nghỉ tang chế có mức độ bảo vệ ít nhất ngang bằng với chế độ nghỉ theo quy định tại mục 12945.7 của Bộ luật Chính phủ.

Nghỉ Tang chế

người thân của bạn thực hiện nghỉ phép qua đời. Ví dụ, sau khi cha mẹ qua đời, bạn có thể nghỉ phép ba ngày ngay lập tức và sau đó nghỉ làm hai ngày sau đó hai tháng.

5 | Người sử dụng lao động của tôi có phải cho tôi quay lại làm việc sau thời gian nghỉ tang không?

Có. Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử hoặc trả thù bạn vì bạn đã yêu cầu hoặc sử dụng chế độ nghỉ tang chế. Người sử dụng lao động không được phép chấm dứt hợp đồng, giáng chức, đình chỉ hoặc thực hiện các hành động bất lợi khác đối với bạn vì bạn đã yêu cầu hoặc sử dụng chế độ nghỉ tang chế. Người sử dụng lao động cũng không thể có hành động tiêu cực đối với bạn nếu bạn cung cấp thông tin hoặc khiếu nại với CRD về yêu cầu nghỉ phép tang chế của bạn hoặc đồng nghiệp của bạn.

6 | Tôi có bị giới hạn chỉ được nghỉ phép tang lễ khi có người thân qua đời một lần mỗi năm không?

Không. Bạn có quyền nghỉ phép tang lễ tối đa năm ngày khi mỗi thành viên trong gia đình qua đời (như được quy định trong câu hỏi 2). Ví dụ, một nhân viên mất cha mẹ, con cái và ông bà trong cùng một năm có thể được nghỉ phép tang lễ ba lần, mỗi lần năm ngày trong năm đó.

7 | Nghỉ phép tang chế có làm giảm thời gian tôi có thể nghỉ để hưởng các loại chế độ nghỉ phép được bảo vệ khác không?

Không. Nghỉ tang chế là chế độ nghỉ riêng biệt và bổ sung cho quyền được nghỉ phép có bảo vệ khác của bạn. Ngoài chế độ nghỉ tang chế, những nhân viên đủ điều kiện tại California còn được hưởng tới 12 tuần nghỉ làm để chăm sóc tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của bản thân, thành viên gia đình mắc bệnh nghiêm trọng hoặc để gắn kết với con mới sinh (thường được gọi là Nghỉ theo Đạo luật về Quyền của Gia đình California hoặc Nghỉ theo CFRA). Ngoài ra, những nhân viên đủ điều kiện tại California có quyền được nghỉ tới bốn tháng khi họ bị mất khả năng lao động do mang thai, sinh con hoặc tình trạng bệnh lý liên quan (thường được gọi là Nghỉ phép do mất khả năng lao động khi mang thai). Để biết thêm thông tin về các loại nghỉ phép này, hãy truy cập: <https://calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave>.

8 | Người sử dụng lao động có phải trả lương cho tôi trong thời gian nghỉ tang lễ không?

Không, trừ khi bạn sử dụng chế độ nghỉ phép có lương khác. Mặc dù người sử dụng lao động được yêu cầu phải cấp tối đa năm ngày nghỉ tang lễ, nhưng luật không yêu cầu người sử dụng lao động phải trả tiền cho bạn trong thời gian nghỉ này. Tuy nhiên, nhiều nhà tuyển dụng có chính sách nghỉ phép có lương, vì vậy hãy chắc chắn kiểm tra với nhà tuyển dụng của bạn về bất kỳ chính sách hiện hành nào mà họ có thể áp dụng. Ngoài ra, nếu người sử dụng lao động của bạn không cung cấp chế độ nghỉ tang có hưởng lương nhưng bạn có chế độ nghỉ ốm, nghỉ lễ, nghỉ phép cá nhân hoặc các loại nghỉ có hưởng lương khác, thì người sử dụng lao động của bạn phải cho phép bạn sử dụng chế độ nghỉ đó để bạn có thể nhận lương trong thời gian nghỉ tang.

Nghỉ Tang chế

9 | Tôi có phải cung cấp cho người sử dụng lao động giấy tờ gì để được nghỉ phép tang chế không?

Có, nếu được yêu cầu. Nếu người sử dụng lao động của bạn yêu cầu tài liệu về chứng tử, bạn được yêu cầu cung cấp tài liệu đó. Tuy nhiên, bạn không bắt buộc phải cung cấp các giấy tờ đó trước khi bắt đầu kỳ nghỉ. Thay vào đó, bạn phải cung cấp tài liệu này trong vòng 30 ngày kể từ ngày đầu tiên bạn nghỉ phép tang chế. Tài liệu này có thể ở dạng giấy chứng tử, cáo phó hoặc giấy xác nhận tử vong, chôn cất hoặc lễ tưởng niệm từ nhà xác, nhà tang lễ, hội mai táng, lò hỏa táng, tổ chức tôn giáo hoặc cơ quan chính phủ.

Người sử dụng lao động của bạn phải giữ bí mật tài liệu này và không được tiết lộ trừ khi cần thiết cho nhân viên nội bộ hoặc cố vấn, hoặc theo yêu cầu của pháp luật.

10 | Tôi là thành viên của một công đoàn và đang ký thỏa thuận thương lượng tập thể – tôi có được hưởng chế độ nghỉ tang chế không?

Có. Các thỏa thuận thương lượng tập thể phải quy định ít nhất năm ngày nghỉ phép không lương và được bảo vệ việc làm khi có tang chế.

11 | Tôi nghĩ quyền được nghỉ tang chế của tôi đã bị vi phạm. Tôi nên làm gì?

Nộp đơn khiếu nại tới CRD. Nếu bạn bị từ chối nghỉ tang chế hoặc bị phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả thù tại nơi làm việc vì yêu cầu hoặc sử dụng chế độ nghỉ tang chế, bạn có thể nộp đơn khiếu nại lên CRD (xem mục “Cách nộp đơn khiếu nại” bên dưới).

Quyền nghỉ phép tang chế phải tuân theo chương trình hòa giải nghỉ phép gia đình dành cho chủ lao động nhỏ của CRD. Chương trình này dành cho các chủ lao động nhỏ (từ 5 đến 19 nhân viên) và nhân viên hiện tại hoặc trước đây của họ quyền hòa giải một số tranh chấp, bao gồm các tranh chấp liên quan đến chế độ nghỉ tang chế, thông qua Bộ phận Giải quyết Tranh chấp của CRD. Để biết thêm thông tin, bạn có thể xem [tờ thông tin của CRD về chương trình hòa giải nghỉ phép gia đình dành cho chủ lao động nhỏ](#).

Nếu bạn nghĩ rằng bạn đã là nạn nhân của phân biệt đối xử, vui lòng liên hệ với CRD.

CÁCH NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Cục Dân quyền

calcivilrights.ca.gov / Cổng miễn phí: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Có khuyết tật cần có chỗ ở hợp lý? CRD có thể hỗ trợ bạn giải quyết khiếu nại.

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