

Chương trình Nghỉ Phép Có Lương Oregon và Bộ Lao Động & Công Nghiệp Oregon (BOLI) đã tạo ra tài liệu này để giúp trả lời một số câu hỏi thường gặp liên quan đến việc cả hai chương trình [Nghỉ Phép Có Lương Oregon](#) và [Đạo Luật Nghỉ Phép Gia Đình Oregon](#) (OFLA) hoạt động đồng thời như thế nào. Cả hai chương trình cùng hoạt động đồng thời có nghĩa là chúng ta có thể lấy ngày nghỉ từ cả hai chương trình cùng nhau.

**Câu hỏi:** Người sử dụng lao động cần thông báo gì với nhân viên về chương trình Nghỉ Phép Có Lương?

**Trả lời:** Người sử dụng lao động phải cung cấp cho nhân viên một [thông báo mẫu](#) (áp phích). Khi một nhân viên tham gia chương trình OFLA hoặc nghỉ phép theo [Đạo luật Nghỉ Phép Gia đình và Y tế](#) (FMLA), người sử dụng lao động nên cho nhân viên biết thêm về chương trình Nghỉ Phép Có Lương và cũng nên giải thích với họ rằng OFLA, FMLA và chương trình Nghỉ Phép Có Lương có thể được áp dụng cùng nhau nếu như họ lấy ngày nghỉ từ chương trình Nghỉ Phép Có Lương cho cùng một mục đích áp dụng cho cả hai chương trình kia và các chương trình khác nữa.

**Câu hỏi:** Nhân viên có bắt buộc phải sử dụng chương trình OFLA và chương trình Nghỉ Phép Có Lương cùng một lúc hay không nếu như cả hai chương trình đều có thể được áp dụng cho cùng một mục đích?

**Trả lời:** Nhân viên có thể chọn sử dụng chương trình Nghỉ Phép Có Lương thôi nếu họ muốn. Tuy nhiên, nếu nhân viên chọn nghỉ phép dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương cho một mục đích mà cũng được chấp thuận bởi chương trình OFLA thì thời gian nghỉ phép sẽ phải diễn ra cùng lúc với OFLA. Nhân viên phải cung cấp thông báo về nhu cầu cần được bảo vệ quyền được nghỉ phép dưới chương trình OFLA/FMLA cho người sử dụng lao động của họ. Nhân viên chọn xin nghỉ phép từ chương trình Nghỉ Phép Có Lương cần phải tiến hành thủ tục xin phép riêng biệt đối với chương trình này.

**Câu hỏi:** Làm thế nào người sử dụng lao động biết được nhân viên của họ đã nộp đơn xin nghỉ phép có lương?

**Trả lời:** Nếu người sử dụng lao động tham gia chương trình Nghỉ Phép Có Lương của tiểu bang chứ không phải một chương trình tương đương, người sử dụng lao động sẽ nhận được thông báo từ Sở Lao Động Oregon rằng nhân viên của họ đã nộp đơn xin nghỉ phép dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương. Sau đó, người sử dụng lao động sẽ nhận được một thông báo thứ hai từ Sở Lao Động Oregon sau khi đã có quyết định (chấp thuận hoặc từ chối) đối với đơn xin chương trình Nghỉ Phép Có Lương đó. Khi lý do nghỉ phép có thể dự đoán trước được, nhân viên phải thông báo bằng lời nói cho người sử dụng lao động ít nhất 30 ngày trước khi bắt đầu nghỉ phép rằng họ đang xin nghỉ phép dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương và thông báo lý do cho việc nghỉ phép đó. Nếu việc nghỉ phép vì một lý do không thể đoán trước được, nhân viên phải thông báo bằng lời nói cho người sử dụng lao động trong vòng 24 giờ kể từ khi bắt đầu nghỉ phép và sau đó thông báo bằng văn bản trong vòng ba ngày. Những nhân viên không cung cấp thông báo bắt buộc này cho người sử dụng lao động có thể sẽ bị trừ đi 25% đối với số tiền trợ cấp cho tuần đầu tiên của họ.

**Câu hỏi:** Một nhân viên có thể nghỉ phép bao nhiêu tuần đối với chương trình Nghỉ Phép Có Lương cùng lúc với chương trình OFLA ?

**Trả lời:** Nói chung, một nhân viên xin nghỉ phép dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương được phép nghỉ tổng cộng tối đa 16 tuần trong năm hưởng phúc lợi từ chương trình Nghỉ Phép Có Lương. Đây là lượng thời gian nghỉ phép kết hợp giữa chương trình Nghỉ Phép Có Lương và nghỉ phép OFLA không lương. Số ngày nghỉ phép có lương không được vượt quá 12 tuần. Tuy nhiên có một ngoại lệ đối với quy tắc chung này – Đối với nhân viên gặp khó khăn, hạn chế về sức khỏe liên quan đến sinh nở, thai nghén; họ có thể xin nghỉ thêm 2 tuần nữa. Trong trường hợp này, thời gian nghỉ kết hợp dưới cả hai chương trình không thể vượt quá 18 tuần- trong đó thời gian nghỉ dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương không được vượt quá 14 tuần.

**Câu hỏi:** Việc nghỉ phép dưới chương trình OFLA/FMLA đã được thực hiện trước khi bắt đầu chương trình Nghỉ Phép Có Lương vào ngày 3 tháng 9 năm

2023 có giới hạn số lượng thời gian nghỉ phép dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương mà một nhân viên có thể hưởng không?

**Trả lời:** Không. Việc nghỉ phép dưới chương trình OFLA/FMLA được thực hiện trước khi bắt đầu chương trình Nghỉ Phép Có Lương sẽ không làm giảm tổng số ngày nghỉ phép được hưởng trong một năm phúc lợi của chương trình Nghỉ Phép Có Lương.

**Câu hỏi:** Có phải tất cả thời gian nghỉ phép dưới chương trình OFLA đều phải tuân theo giới hạn 16–18 tuần khi thời gian nghỉ phép được sử dụng trong năm hưởng phúc lợi của chương trình Nghỉ Phép Có Lương không?

**Trả lời:** Nói chung là có - thời gian nghỉ phép dưới chương trình OFLA với mục đích tang chế và con cái bị ốm phải tuân theo giới hạn trong năm hưởng trợ cấp của chương trình Nghỉ Phép Có Lương, ngay cả khi chúng không được bao gồm trong chương trình Nghỉ Phép Có Lương. Lưu ý rằng có một ngoại lệ đối với việc nghỉ phép theo Đạo Luật Nghỉ Phép Gia Đình Trong Quân Đội Oregon và chương trình Nghỉ Phép An Toàn - mặc dù được tính vào OFLA nhưng nó không phải tuân theo giới hạn 16-18 tuần ngay cả khi năm phúc lợi của chương trình Nghỉ Phép Có Lương đã bắt đầu.

**Câu hỏi:** Nếu một nhân viên lấy phép dưới chương trình OFLA không nằm trong chế độ Nghỉ Phép Có Lương (do tang chế hoặc con ốm), liệu thời gian nghỉ phép đó có được tính vào tổng số ngày nghỉ phép mà nhân viên đó có thể nghỉ theo cả chương trình OFLA và chương trình Nghỉ Phép Có Lương không?

**Trả lời:** câu trả lời phụ thuộc vào từng tình huống. Tổng số ngày nghỉ phép tối đa mà một nhân viên có thể hưởng theo chế độ Nghỉ Phép Có Lương và chương trình OFLA được tính dựa theo năm hưởng phúc lợi của chương trình Nghỉ Phép Có Lương. Năm hưởng phúc lợi của chương trình Nghỉ Phép Có Lương được bắt đầu tính khi một người bắt đầu lấy phép nghỉ theo chương trình Nghỉ Phép Có Lương.

Nếu năm hưởng phúc lợi của chương trình Nghỉ Phép Có Lương đã không được bắt đầu bởi vì nhân viên đã không lấy phép nghỉ dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương thì tất cả thời gian nghỉ phép mà người nhân viên đó đã lấy dưới chương trình OFLA vì một mục đích không được chấp thuận dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương sẽ được tính theo quy định giới hạn của chương trình nghỉ phép OFLA hiện hành. Nếu năm hưởng phúc lợi của chương trình Nghỉ Phép Có

Lương đã được bắt đầu bởi vì nhân viên đã được chấp thuận và đã sử dụng kỳ nghỉ phép vì một mục đích được chấp thuận thì số ngày nghỉ phép dưới chương trình OFLA sẽ được tính chung vào số ngày nghỉ phép kết hợp giữa hai chương trình và cũng có thể giảm giới hạn 16-18 tuần cho phép đối với chương trình OFLA và chương trình Nghỉ Phép Có Lương.

**Câu hỏi:** Nếu một nhân viên lấy phép nghỉ dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương vào tháng 9 trong vòng sáu tuần, nghỉ phép dưới chương trình OFLA trong vòng bốn tuần để chăm sóc con ốm vào tháng 12, sau đó lại nộp đơn xin nghỉ phép dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương vào tháng 3, thì nhân viên đó còn lại tổng cộng bao nhiêu thời gian dưới chương trình OFLA kết hợp với chương trình Nghỉ Phép Có Lương trong năm được hưởng phúc lợi của chương trình Nghỉ Phép Có Lương?

**Trả lời:** Trong ví dụ này, năm hưởng phúc lợi của chương trình Nghỉ Phép Có Lương của người nhân viên này bắt đầu vào ngày Chủ nhật trước ngày chính thức nghỉ dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương vào tháng 9 và thường sẽ kéo dài trong vòng 52 tuần. Đây cũng chính là khung thời gian được sử dụng để xác định tổng số thời gian nghỉ phép tối đa mà nhân viên đó có thể nghỉ theo chế độ nghỉ kết hợp giữa 2 chương trình (thường là giới hạn 16 tuần).

Khoảng thời gian mà người nhân viên này đã lấy để nghỉ phép nuôi con ốm dưới chương trình OFLA sau khi đã lấy ngày nghỉ dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương ban đầu sẽ làm giảm đi số lượng thời gian tối đa mà nhân viên đó có thể được cho phép nghỉ theo chế độ nghỉ phép kết hợp giữa hai chương trình, vì người nhân viên đó đã sử dụng hết 10 tuần nghỉ phép (sáu tuần nghỉ dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương + bốn tuần nghỉ dưới chương trình OFLA) trong năm hưởng phúc lợi. Người nhân viên này còn lại thời gian sáu tuần (tối đa 16 tuần - 10 tuần nghỉ phép dưới chương trình Nghỉ Phép Có Lương/OFLA đã được thực hiện).

**Câu hỏi:** Chương trình OFLA yêu cầu cha mẹ phải lấy kỳ nghỉ phép để chăm sóc con một cách liên tục, trong khi đó chương trình Nghỉ Phép Có Lương lại cho phép nghỉ một cách không liên tục, vậy thì chương trình nghỉ phép kết hợp giữa OFLA và Nghỉ Phép Có Lương sẽ được tiến hành song song như thế nào?

**Trả lời:** Trong khi chương trình OFLA thường cho phép người sử dụng lao động yêu cầu nhân viên của họ phải nghỉ phép nuôi con trong một khoảng thời gian

liên tục, không cho phép sử dụng cách thức nghỉ phép chăm sóc con gián đoạn (nghỉ phép gián đoạn với đơn vị nghỉ phép tối thiểu là một ngày làm việc trọn thời gian), quy định này sẽ vi phạm nguyên tắc của chương trình Nghỉ Phép Có Lương vốn cho phép nhân viên được nghỉ phép gián đoạn.