

SỬ DỤNG NGHỈ PHÉP ĐƯỢC HƯỞNG LƯƠNG, OFLA, VÀ NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG OREGON

Một chương trình mới cho phép những người lao động trong tiểu bang Oregon được lấy nghỉ phép có lương cho những thời khắc quan trọng nhất của cuộc đời có ảnh hưởng đến gia đình, sức khỏe và sự an toàn của chúng ta.

Sử dụng các quyền lợi của Nghỉ Phép Có Lương Oregon, OFLA, và Nghỉ Phép Được Trả Lương của Nhân Viên.

Chương trình Nghỉ Phép Có Lương Oregon và Cục Lao Động và Công Nghiệp Oregon (BOLI) đã tạo ra tài liệu này giống như một chương trình so sánh tổng quan các quyền và nghĩa vụ của người lao động và công ty-doanh nghiệp khi một nhân viên yêu cầu được sử dụng thời gian nghỉ được trả lương mà họ kiếm được (ví dụ nghỉ phép, nghỉ bệnh, hoặc nghỉ vì lí do cá nhân) cho dù nhân viên đó sử dụng nghỉ phép được bảo vệ dưới chương trình [Nghỉ Phép Có Lương](#), dưới [Bộ Luật Nghỉ Phép Gia Đình Oregon \(OFLA\)](#) hoặc cả hai. Tài liệu này được tạo ra không nhằm ý định cung cấp tư vấn pháp lí hoặc tài chính và cũng không bao gồm tất cả những trường hợp có thể ngoại lệ. Mỗi chương trình có những điều kiện và yếu tố khác nhau (xin vui lòng xem [biểu đồ so sánh](#) của OFLA/Nghỉ Phép Có lương).

Nếu những người lao động lấy thời gian nghỉ phép cho một sự kiện hội đủ điều kiện được bảo vệ dưới hai chương trình OFLA và Nghỉ Phép Có Lương, họ bắt buộc phải lấy thời gian nghỉ phép dưới hai chương trình OFLA và Nghỉ Phép Có Lương cùng một lúc. Tuy nhiên, các bộ luật và quy tắc hành chính của OFLA và Nghỉ Phép Có Lương là khác nhau về việc sử dụng thời gian nghỉ phép được hưởng lương của nhân viên bên cạnh các quyền lợi được cung cấp dưới mỗi chương trình. Tài liệu này nhằm cung cấp câu trả lời cho những câu hỏi thường gặp và cho một cái nhìn tổng quan về các quyền lợi và trách nhiệm của người lao động và công ty-doanh nghiệp dưới chương trình OFLA và Nghỉ Phép Có Lương.

Những công ty-doanh nghiệp bắt buộc phải áp dụng các phần của quy chế và quy tắc hành chính hào phóng nhất đối với nhân viên đủ điều kiện dưới chương trình OFLA và Nghỉ Phép Có Lương. ¹

¹ [OAR 839-009-0220](#)

Câu hỏi: Một nhân viên được phép sử dụng nghỉ phép được hưởng lương mà họ đã kiếm được trong khi đang sử dụng OFLA và Nghỉ Phép Có Lương cùng một lúc hay không?

Trả lời: Được, những người lao động được phép sử dụng thời gian nghỉ bệnh được trả lương, thời gian nghỉ phép, hoặc bất cứ thời gian nghỉ phép nào mà nhân viên được hưởng trong khi đang sử dụng nghỉ phép được bảo vệ của OFLA hoặc Nghỉ Phép Có Lương.

Câu hỏi: Nhân viên được nhận quyền lợi từ Nghỉ Phép Có Lương và từ nghỉ phép được hưởng lương họ đã kiếm được cùng một lúc hay không?

Trả lời: Được, những người lao động có thể nhận các quyền lợi từ chương trình Nghỉ Phép Có Lương trong khi họ cũng đang nhận nghỉ bệnh được trả lương, nghỉ phép, hoặc nghỉ phép có lương mà họ đã kiếm được.²

Câu hỏi: Công ty-doanh nghiệp có thể yêu cầu nhân viên sử dụng thời gian nghỉ phép được hưởng lương mà họ đã kiếm được trong khi đang lấy OFLA và Nghỉ Phép Có Lương cùng một lúc hay không?

Trả lời: Không, công ty-doanh nghiệp không thể yêu cầu nhân viên sử dụng nghỉ phép được hưởng lương trước khi hoặc trong khi đang nhận các quyền lợi từ chương trình Nghỉ Phép Có Lương. Điều khoản của chương trình Nghỉ Phép Có Lương hào phóng hơn OFLA và thông thường không cho phép một công ty-doanh nghiệp nào yêu cầu nhân viên phải sử dụng thời gian nghỉ phép được hưởng lương của họ trước khi hoặc trong khi đang nhận các quyền lợi từ chương trình Nghỉ Phép Có Lương.

Câu hỏi: Điều gì xảy ra nếu công ty-doanh nghiệp có một thương lượng tập thể hoặc các thỏa thuận pháp lí khác yêu cầu nhân viên phải sử dụng nghỉ phép được hưởng lương mà nhân viên đã kiếm được?

Trả lời: Nếu một người lao động nhận các quyền lợi từ OFLA và chương trình Nghỉ Phép Có Lương thì phải tuân theo thỏa thuận bằng văn bản, bao gồm một thỏa thuận thương lượng tập thể, và thỏa thuận có một điều khoản cụ thể nêu rõ việc nhân viên sử dụng thời gian nghỉ phép được hưởng lương của họ, thỏa thuận này được áp dụng nếu nó không xung đột với các điều lệ đang quản lí trong chương trình OFLA và Nghỉ Phép Có Lương. Nếu thỏa thuận áp dụng vào nhân viên đang sử dụng Nghỉ Phép Có Lương, công ty-doanh nghiệp có thể cho phép, nhưng không thể yêu cầu, nhân viên sử dụng các nghỉ phép được hưởng lương khác. Các công ty-doanh nghiệp nên kiểm tra với một luật sư để tìm hiểu nếu Bộ Luật Nghỉ Phép Vì Gia Đình và Y Tế (FMLA) cho phép họ yêu cầu nhân viên sử dụng thời gian nghỉ phép được hưởng lương mà họ đã kiếm được hay không.

² ORS 657B.030