

CHÚ GIẢI THUẬT NGỮ: NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG VÀ NGHỈ ỒM CÓ LƯƠNG

CÁC SẮC LỆNH CỦA THÀNH PHỐ

Nghỉ Phép Có Lương: Yêu cầu sử dụng nghỉ phép có lương vì mọi lý do (MCC 6-130)

Chủ Lao Động phải cung cấp cho Người Lao Động làm việc ít nhất 80 giờ trong bất kỳ khoảng thời gian 120 ngày nào khả năng sử dụng Nghỉ Phép Có Lương (Paid Leave, PL) vì mọi lý do mà Người Lao Động chọn

Nghỉ Ốm và Nghỉ Phép vì Lý Do An Toàn Có Lương: Yêu cầu nghỉ phép có lương vì lý do y tế hoặc an toàn (MCC 6-130)

Chủ Lao Động phải cung cấp cho Người Lao Động làm việc ít nhất 80 giờ trong bất kỳ khoảng thời gian 120 ngày nào khả năng sử dụng Nghỉ Ốm Có Lương (Paid Sick Leave, PSL) vì lý do y tế và an toàn cho cả Người Lao Động và thành viên gia đình họ

ĐỊNH NGHĨA

Năm Quyền Lợi có nghĩa là giai đoạn 12 tháng mà Chủ Lao Động đặt ra để Người Lao Động nhận được các quyền lợi Nghỉ Phép Có Lương và Nghỉ Ốm Có Lương.

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật là bất kỳ ai làm việc ít nhất 80 giờ trong khoảng thời gian 120 ngày trong ranh giới khu vực địa lý của Chicago

Chủ Lao Động là bất kỳ ai có từ một nhân viên trở lên làm việc tại Chicago

Thành viên gia đình là con cái, người giám hộ hoặc người bảo trợ hợp pháp, vợ/chồng theo luật của bất kỳ tiểu bang nào, sống chung như vợ chồng, cha/mẹ, cha/mẹ của vợ/chồng hoặc bạn tình cùng chung sống, anh chị em, ông/bà, cháu hoặc bất kỳ người nào khác có quan hệ huyết thống của Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật hoặc có quan hệ thân thiết với Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật tương đương với mối quan hệ gia đình.

ĐỊNH NGHĨA QUY MÔ CỦA CHỦ LAO ĐỘNG CHO MỤC ĐÍCH THANH TOÁN TIỀN NGHỈ PHÉP

Chủ Lao Động Lớn nghĩa là Chủ Lao Động tuyển dụng từ 101 Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật trở lên
Chủ Lao Động Trung Bình nghĩa là Chủ Lao Động tuyển dụng từ 51 đến 100 Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật
Chủ Lao Động Nhỏ nghĩa là Chủ Lao Động tuyển dụng từ 1 đến 50 Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật
Lưu Ý: Chỉ người lao động tại Chicago và KHÔNG PHẢI LÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TOÀN CẦU mới được tính cho mục đích của các định nghĩa này khi họ nộp đơn đăng ký Thanh Toán Tiền Nghỉ Phép Có Lương.

AI CHỊU SỰ CHI PHỐI CỦA LUẬT?	CHỐNG TRẢ ĐÙA	NHỮNG VIỆC CHÚNG TÔI LÀM
Các Sắc Lệnh của Chicago chi phối người lao động làm việc trong phạm vi các ranh giới khu vực địa lý của Chicago, bất kể tình trạng di trú hay địa điểm của chủ lao động của họ. Nếu khiếu nại hoặc tình huống cụ thể của quý vị không thuộc khu vực pháp lý của Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lao Động (Office of Labor Standards, OLS), thì chúng tôi sẽ giới thiệu quý vị đến cơ quan thích hợp để nhận hỗ trợ.	Việc chủ lao động phân biệt đối xử hoặc thực hiện bất kỳ hành động bất lợi nào đối với bất kỳ cá nhân nào để trả đũa người đó vì đã vận dụng bất kỳ quyền nào theo Luật Lao Động của Chicago là trái pháp luật. Điều này áp dụng cho bất kỳ ai tiết lộ, báo cáo hoặc làm chứng về mọi điều khoản của luật hay quy định được ban hành theo luật.	<ul style="list-style-type: none">Điều Tra Khiếu NạiCung cấp hoạt động tiếp cận và đào tạo cho người lao độngCung cấp hoạt động tiếp cận và đào tạo cho chủ lao độngNguồn lực và giới thiệuTất cả mọi dịch vụ đều miễn phí

VĂN PHÒNG TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG CHICAGO

NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG VÀ NGHỈ ỒM CÓ LƯƠNG

Ngày triển khai Sắc Lệnh này là **Thứ Hai, ngày 1 tháng 7 năm 2024**. Yêu cầu chủ lao động phải cho phép sử dụng Nghỉ Phép Có Lương vì mọi lý do mà người lao động chọn và sử dụng Nghỉ Ốm Có Lương để chăm sóc cho bản thân người lao động hoặc thành viên gia đình.

NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG
<ul style="list-style-type: none">1 giờ Nghỉ Phép Có Lương cho mỗi 35 giờ làm việc (tối đa 40 giờ (5 ngày) trong giai đoạn 12 tháng)Có thể được sử dụng vì mọi lý do, nhưng Chủ Lao Động có thể từ chối yêu cầu sử dụngCó yêu cầu sử dụng 90 ngày sau ngày 1 tháng 7 năm 2024 hoặc sau khi bắt đầu làm việc (theo thời điểm muộn hơn)Mức tăng sử dụng tối thiểu không vượt quá 4 giờ
NGHỈ ỒM CÓ LƯƠNG
<ul style="list-style-type: none">1 giờ Nghỉ Ốm Có Lương cho mỗi 35 giờ làm việc (tối đa 40 giờ (5 ngày) trong giai đoạn 12 tháng)Có thể được sử dụng để hồi phục khi bị ốm đau, chăm sóc thành viên gia đình, giải quyết bạo lực gia đình và trường hợp khẩn cấp về y tế công cộngCó thể được sử dụng 30 ngày sau ngày 1 tháng 7 năm 2024 hoặc sau khi bắt đầu làm việc (theo thời điểm muộn hơn)Mức tăng sử dụng tối thiểu không vượt quá 2 giờ
CHUYỂN SANG NĂM SAU
<ul style="list-style-type: none">Tối đa 16 giờ Nghỉ Phép Có Lương (nếu không ứng trước từ đầu năm)Tối đa 80 giờ Nghỉ Ốm Có Lương (bất kể thời gian là cộng dồn hay ứng trước từ đầu năm)
THANH TOÁN TIỀN NGHỈ PHÉP
<ul style="list-style-type: none">Không bắt buộc cho Nghỉ Ốm Có LươngNghỉ Phép Có Lương<ul style="list-style-type: none">Bắt buộc đối với Chủ Lao Động Lớn (Có từ 101 Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật)2 Ngày (16 giờ) đối với Chủ Lao Động Trung Bình (Có từ 51-101 Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật) cho đến ngày 1 tháng 7 năm 2025, bắt buộc phải qua ngày nàyKhông bắt buộc đối với Chủ Lao Động Nhỏ (1-50 Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật)



Office of Labor Standards
2350 W. Ogden Avenue, 2nd Floor
Chicago, Illinois 60608
[Chicago.gov/LaborStandards](https://chicago.gov/LaborStandards)

Thông tin liên hệ:
bacplaborstandards@cityofchicago.org
(312) 744 - 2211

Quét Mã QR để tìm thông tin về Luật Lao Động:





TỜ THÔNG TIN VỀ NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG VÀ NGHỈ ỒM CÓ LƯƠNG CỦA CHICAGO

CỘNG ĐỒN NGHỈ PHÉP

MỨC CỘNG ĐỒN

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật nhận được **1 giờ Nghỉ Phép Có Lương** cho mỗi 35 giờ làm việc (tối đa 40 giờ (5 ngày) trong một Năm Quyền Lợi) VÀ

1 giờ Nghỉ Ồm Có Lương cho mỗi 35 giờ làm việc (tối đa 40 giờ (5 ngày) trong một Năm Quyền Lợi)

PHƯƠNG PHÁP CỘNG ĐỒN

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật nhận được Nghỉ Phép Có Lương và Nghỉ Ồm Có Lương dựa vào khoảng thời gian họ đã làm việc.

Tình huống:

- Nhân viên "A" là nhân viên toàn thời gian làm việc 40 giờ một tuần và sẽ nhận được 1.14 giờ PL và PSL mỗi tuần. *Lưu ý số giờ nghỉ có thể bị giới hạn ở mức trần 40 giờ mỗi năm quyền lợi.
- Nhân viên "B" là nhân viên bán thời gian làm việc 20 giờ một tuần và sẽ nhận được 0.57 giờ PL và PSL mỗi tuần, và sẽ không đạt mức trần của năm quyền lợi.

PHƯƠNG PHÁP ỨNG TRƯỚC VÀO ĐẦU NĂM

Cấp số giờ nghỉ của cả một năm quyền lợi đáp ứng các yêu cầu tối thiểu của Sắc Lệnh (40 giờ PL và/hoặc 40 giờ PSL) cho Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật vào đầu năm quyền lợi.

Tình huống:

- Nhân viên "A" được cấp 40 giờ PL và 40 giờ PSL vào ngày 1 tháng 1 hàng năm và có thể sử dụng ngay.
- Nhân viên "B" được thuê tuyển là nhân viên bán thời gian và được cấp 30 giờ PL và 30 giờ PSL vì họ được dự kiến chỉ làm 1,050 giờ trong suốt năm quyền lợi.

PHƯƠNG PHÁP TÍNH HỖN HỢP

Chủ Lao Động có thể chọn kết hợp sử dụng các Phương Pháp Cộng Đồn và Ứng Trước Từ Đầu Năm. Ví dụ: nhân viên toàn thời gian sử dụng phương pháp ứng trước từ đầu năm trong khi nhân viên bán thời gian sử dụng phương pháp cộng đồn; hoặc Nghỉ Phép Có Lương áp dụng phương pháp ứng trước từ đầu năm và Nghỉ Ồm Có Lương được cộng dồn cho tất cả nhân viên.

SỬ DỤNG NGHỈ PHÉP

LÝ DO SỬ DỤNG NGHỈ PHÉP

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật có thể sử dụng Nghỉ Phép Có Lương vì mọi lý do mà họ chọn.

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật có thể sử dụng Nghỉ Ồm Có Lương để:

- Tham dự hoặc nhận chăm sóc y tế định kỳ và phòng ngừa
- Phục hồi sức khỏe sau ốm đau
- Chăm sóc thành viên gia đình
- Giải quyết các tình huống bạo lực gia đình
- Ứng phó với trường hợp khẩn cấp về y tế công cộng¹¹¹

NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG (PL)

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật bắt đầu cộng dồn PL vào ngày 1 tháng 7 năm 2024 hoặc vào ngày làm việc đầu tiên của họ (tùy theo thời điểm nào đến sau).

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật có thể yêu cầu sử dụng PL **90 ngày** sau ngày 1 tháng 7 năm 2024 hoặc **90 ngày** sau khi họ bắt đầu làm việc (tùy theo thời điểm nào đến sau)

NGHỈ ỒM CÓ LƯƠNG (PSL)

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật bắt đầu cộng dồn PSL vào ngày 1 tháng 7 năm 2024 hoặc vào ngày làm việc đầu tiên của họ (tùy theo thời điểm nào đến sau).

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật có thể yêu cầu sử dụng PSL **30 ngày** sau ngày 1 tháng 7 năm 2024 hoặc **30 ngày** sau khi họ bắt đầu làm việc (tùy theo thời điểm nào đến sau).

MỨC TĂNG SỬ DỤNG TỐI THIỂU

Nghỉ Phép Có Lương - Chủ Lao Động có thể đặt mức tăng sử dụng tối thiểu không vượt quá **4 giờ**.

Nghỉ Ồm Có Lương - Chủ Lao Động có thể đặt mức tăng sử dụng tối thiểu không vượt quá **2 giờ**.

THÔNG BÁO SỬ DỤNG

- Nghỉ Phép Có Lương - Chủ Lao Động không được yêu cầu phải có giấy tờ chứng minh việc sử dụng PL; tuy nhiên, Chủ Lao Động có thể thiết lập các chính sách phê duyệt trước để đảm bảo tính liên tục của hoạt động sản xuất kinh doanh.
- Nghỉ Ồm Có Lương - Chủ Lao Động có thể yêu cầu phải có thông báo trước 7 ngày nếu có thể lường trước được việc sử dụng giờ nghỉ. Chỉ có thể yêu cầu giấy tờ chứng minh là bị ốm sau khi Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật sử dụng PSL trong 3 ngày làm việc liên tiếp.

CHUYỂN SANG NĂM SAU VÀ THANH TOÁN TIỀN NGHỈ PHÉP

CHUYỂN SANG NĂM SAU ĐỐI VỚI NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật có thể chuyển sang năm sau tối đa **16 giờ** (*2 ngày) Nghỉ Phép Có Lương cộng dồn và chưa sử dụng từ Năm Quyền Lợi này sang năm tiếp theo.

Lưu Ý: Nếu Nghỉ Phép Có Lương được ứng trước vào đầu Năm Quyền Lợi, Chủ Lao Động có thể chọn KHÔNG cho phép mang sang năm sau.

THANH TOÁN TIỀN NGHỈ PHÉP CÓ LƯƠNG

Phải thanh toán tiền cho số giờ Nghỉ Phép Có Lương cộng dồn và chưa sử dụng (cho dù được cấp thông qua cộng dồn hay ứng trước từ đầu năm) khi chấm dứt việc làm.

- Bắt buộc đối với Chủ Lao Động Lớn
- Giới hạn tối đa 16 giờ (*2 Ngày) đối với Chủ Lao Động Trung Bình cho đến ngày 1 tháng 7 năm 2025, toàn bộ số tiền sau ngày đó.
- KHÔNG bắt buộc đối với Chủ Lao Động Nhỏ

Lưu Ý: Khoản tiền trả cho giờ nghỉ được giới hạn ở số giờ do Sắc Lệnh quy định.

CHUYỂN SANG NĂM SAU ĐỐI VỚI NGHỈ ỒM CÓ LƯƠNG

Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật có thể chuyển sang năm sau tối đa **80 giờ** (*10 ngày) Nghỉ Ồm Có Lương cộng dồn và chưa sử dụng từ Năm Quyền Lợi này sang năm tiếp theo.

Lưu Ý: Quy định về chuyển sang năm sau áp dụng cho cả hai phương pháp cộng dồn và ứng trước vào đầu năm đối với Nghỉ Ồm Có Lương.

THANH TOÁN TIỀN NGHỈ ỒM CÓ LƯƠNG

Sắc Lệnh KHÔNG bắt buộc phải trả tiền cho số giờ nghỉ ốm có lương, trừ khi việc này là bắt buộc theo Thỏa Thuận Thương Lượng Tập Thể.

CÁC CHÍNH SÁCH VÀ LƯU TRỮ HỒ SƠ DÀNH CHO CHỦ LAO ĐỘNG

Các Yêu Cầu Về Hồ Sơ theo Sắc Lệnh phải được Chủ Lao Động lưu giữ chỉ áp dụng cho Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật có nhiệm vụ công việc thường xuyên diễn ra trong phạm vi ranh giới khu vực địa lý của Thành Phố.

CÁC CHÍNH SÁCH PHÊ DUYỆT TRƯỚC CỦA CHỦ LAO ĐỘNG

- Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật cần nắm được tình hình hoạt động và có thể lập kế hoạch.
- Việc từ chối yêu cầu Nghỉ Phép Có Lương được đưa ra khi xem xét nhu cầu hoạt động của Chủ Lao Động cần xem xét các yếu tố liên quan như:
- Việc cấp phép Nghỉ Phép Có Lương trong một khoảng thời gian cụ thể sẽ tác động đáng kể đến hoạt động sản xuất kinh doanh
 - Chủ Lao Động có cung cấp nhu cầu hoặc dịch vụ quan trọng đối với sức khỏe, sự an toàn hoặc quyền lợi của người dân Chicago không
 - Những nhân viên ở vị trí tương tự có được đối xử như nhau (liên quan đến việc xem xét, phê duyệt và từ chối Nghỉ Phép Có Lương) không
 - Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật có quyền sử dụng tất cả thời gian Nghỉ Phép Có Lương mà họ được hưởng trong Năm Quyền Lợi không

CÁC YÊU CẦU VỀ LƯU TRỮ HỒ SƠ

- Chủ lao động phải lưu trữ các hồ sơ sau trong khoảng thời gian ít nhất **5 năm**:
- Tên và thông tin liên hệ của Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật trong khi họ được tuyển dụng (địa chỉ gửi thư, số điện thoại, địa chỉ email)
 - Ngày bắt đầu; và ngày chấm dứt làm việc nếu có
 - Phân loại công việc và (các) chức danh công việc (tức là toàn thời gian, bán thời gian, mùa vụ)
 - Số giờ làm việc
 - Mức tiền lương/tiền công
 - Số giờ Nghỉ Phép Có Lương và Nghỉ Ồm Có Lương đã được cấp và đã sử dụng
 - Người Lao Động Chịu Sự Chi Phối của Luật yêu cầu sử dụng Nghỉ Ồm Có Lương và/hoặc Nghỉ Phép Có Lương
 - Số dư Nghỉ Phép Có Lương và/hoặc Nghỉ Ồm Có Lương còn lại

VĂN BẢN THÔNG BÁO VỀ SỐ GIỜ NGHỈ CÓ SẴN

Chủ Lao Động sẽ cung cấp khi chi trả tiền lương/tiền công. Thông báo cần bao gồm:

- Số giờ Nghỉ Cộng Đồn đã nhận được kể từ thông báo gần nhất (số giờ đã nhận được)
- Số giờ Nghỉ đã sử dụng kể từ thông báo gần nhất (nếu có)
- Số Giờ Nghỉ có sẵn để sử dụng

Có thể được cung cấp theo các cách thức hợp lý

- Phiếu lương
- Các hệ thống trực tuyến mà Người Lao Động có thể truy cập thông tin của riêng họ
- Văn bản thông báo riêng biệt