

Tài liệu Số 28C: Đạo Luật Nghỉ Phép Với Lý Do Gia Đình hoặc Y Tế (FMLA) Để Lo Chăm sóc Cha Mẹ Với Tình Trạng Sức Khỏe Trầm Trọng Dựa Trên Căn Bản Liên Hệ “Xem Như Là Cha Mẹ” (in loco parentis)

Đạo Luật Nghỉ Phép với Lý Do Gia Đình hoặc Y Tế cho phép nhân viên hội đủ điều kiện được nghỉ đến 12 tuần không có lương nhưng bảo đảm còn có việc làm, để chăm sóc cha mẹ với tình trạng sức khỏe trầm trọng. Xem 29 USC 2612(a)(1)(C). Để thi hành FMLA, Quốc hội ghi nhận sự thay đổi cần thiết của các gia đình công dân Mỹ, kể cả nhu cầu mới cho những người đi làm để cung cấp cho con cái và cha mẹ của họ.

Tài liệu này cung cấp sự hướng dẫn về quyền nghỉ phép của một nhân viên dựa theo Đạo Luật FMLA để lo cho 1 người “**xem như là cha mẹ**” khi nhân viên này là một đứa trẻ. Quý vị có thể đọc Tài liệu # 28B về nghỉ phép của FMLA để sinh con, để gắn bó với đứa con mới sinh hoặc mới nhận làm con nuôi, hoặc để chăm sóc đứa con mà người nhân viên này ở địa vị “**xem như là cha mẹ**”.

ĐỊNH NGHĨA VỀ “CHA MẸ” THEO FMLA:

Theo như mục đích của sự nghỉ FMLA, “cha mẹ” được định nghĩa rộng rãi như cha mẹ ruột, cha mẹ nuôi, cha mẹ ghê, cha mẹ nuôi tạm, hay một người ở địa vị “**xem như là cha mẹ**” chăm sóc nhân viên này khi là một đứa trẻ. Xem 29 C.F.R. § 825.122(b). Cha mẹ vợ hoặc chồng không được tính trong định nghĩa về cha mẹ theo mục đích của sự nghỉ FMLA. Những điều khoản nghỉ phép vì lý do quân vụ của Đạo Luật FMLA có một định nghĩa khác về cha mẹ, khi một nhân viên xin nghỉ để chăm sóc cho người đã lo lắng cho một thành viên quân sự (servicemember). Xem 29 C.F.R. §825.122(i).

Xem Như Là Cha Mẹ (in loco parentis) Có Nghĩa Gì Đối Với FMLA?

Xem Như Là Cha Mẹ thông thường được hiểu là một sự liên hệ giữa một người mà họ tự đặt mình vào vị trí là cha mẹ và mang lấy cái trách nhiệm của cha mẹ đối với một đứa trẻ mà đứa trẻ ấy không có sự liên hệ theo pháp định hay huyết thống gì cả. Điều này xảy ra khi một cá nhân nào đó có ý muốn nhận lãnh vai trò là cha mẹ.

Đối với Đạo Luật FMLA, những người được **xem như là cha mẹ là những người** phải có những trách nhiệm tiêu biểu hàng ngày chăm sóc hay có sự giúp đỡ về tài chánh đối với một đứa trẻ. Tòa án đã đưa ra một số dữ kiện để xác định tình trạng được **xem như là cha mẹ** như sau:

- Tuổi của đứa trẻ.
- Mức độ liên hệ của đứa trẻ đối với người này.
- Số tiền cung cấp về tài chánh, nếu có, là bao nhiêu; và
- Mức độ trách nhiệm thông thường của cha mẹ đã được thực hiện như thế nào.

Một nhân viên đủ tiêu chuẩn được quyền nghỉ FMLA để lo cho một người **xem như là cha mẹ** đối với nhân viên này khi hãy còn trẻ. Thật ra cho dù một nhân viên đã có cha

mẹ ruột, cha mẹ nuôi, cha mẹ ghê, hay cha mẹ nuôi tạm, vẫn có thể xác định một người khác ở vị thế xem như là cha mẹ đối với nhân viên này khi còn trẻ.

Những chi tiết rõ ràng của mỗi trường hợp sẽ xác định một cá nhân có thể xem như là cha mẹ đối với nhân viên theo định nghĩa của FMLA hay không.

Những thí dụ của trường hợp xem như là cha mẹ

Thí dụ về những trường hợp nghỉ FMLA được dựa theo liên hệ **xem như là cha mẹ** chẳng hạn như:

- Một nhân viên có thể nghỉ làm để lo cho dì/cô đang bị bệnh trầm trọng, nếu người dì hay cô này đã từng chăm sóc cho cậu ấy hằng ngày khi cậu ấy còn trẻ.
- Một nhân viên có thể nghỉ làm để lo cho bà nội/bà ngoại đang bị bệnh trầm trọng nếu bà nội/bà ngoại đã mang trách nhiệm lo cho cô này sau khi cha mẹ cô này mất khi cô này còn trẻ.
- Một nhân viên được nuôi nấng bởi cha mẹ đồng tính, chỉ cần một người có liên hệ huyết thống hoặc liên hệ pháp định với nhân viên này, thì nhân viên này có thể xin nghỉ làm để chăm sóc người không phải là cha mẹ nuôi hay không phải là cha mẹ ruột trên căn bản liên hệ **xem như là cha mẹ**.

Ngọai trừ có sự liên hệ **xem như là cha mẹ** hiện hữu khi nhân viên còn trẻ, nếu không thì nhân viên không hội đủ tiêu chuẩn nghỉ FMLA để chăm sóc cho ông bà, dì cô, hay bất cứ họ hàng nào đang bị bệnh trầm trọng.

Tài Liệu Nào Để Chứng Minh Sự Liên Hệ Xem Như Là Cha Mẹ?

Người chủ có quyền đòi hỏi giấy tờ chứng minh về sự liên hệ gia đình của người nhân viên khi người này có nhu cầu xin nghỉ phép để chăm sóc một người xem như là cha mẹ, giống như giấy tờ chứng minh cha mẹ ruột, cha mẹ nuôi, cha mẹ ghê, hay cha mẹ nuôi tạm. Giấy tờ chứng minh này có thể dưới dạng là một lời khai đơn giản nói về sự liên hệ gia đình. Đối với một nhân viên muốn nghỉ làm để chăm sóc một người ở địa vị **xem như là cha mẹ**, thì lời khai này có thể có, thí dụ như, tên của người ở địa vị xem như là cha mẹ, và lời khai của người này về sự liên quan với người nhân viên khi còn trẻ. Nhân viên này nên cung cấp đầy đủ dữ kiện để người chủ biết rằng người đang cần sự chăm sóc, là một người ở địa vị **xem như là cha mẹ** đối với nhân viên này khi đã là một "đứa con trai hay con gái". Xem 29 CFR §825.122.

Tình Trạng Xem Như Là Cha Mẹ Và Những Đòi Hỏi Khác Của FMLA

Tình trạng **xem như là cha mẹ** theo Đạo Luật FMLA không làm thay đổi những đòi hỏi khác của đạo luật này, chẳng hạn như những đòi hỏi về các yếu tố luật định, sự hội đủ các điều kiện, và những lý do chính đáng để được nghỉ phép. Tất cả những đòi hỏi này phải được hội đủ để được bảo vệ bởi đạo luật FMLA. Một nhân viên đòi hỏi quyền nghỉ FMLA để lo cho người **xem như là cha mẹ** sẽ có thể bị đòi hỏi cung cấp một thông báo cần phải nghỉ phép và giấy tờ liên quan đến bệnh lý xác nhận về tình trạng sức khỏe trầm trọng theo như những đòi hỏi của Đạo Luật FMLA.

Nơi Thu Thập Thêm Thông Tin

Để thu thập thêm thông tin, xin vào trang mạng Wage-Hour của chúng tôi:

<http://www.wagehour.dol.gov> và/hoặc gọi số điện thoại miễn phí của chúng tôi về thông tin và giúp đỡ, từ 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều, giờ địa phương,
1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243).

Ấn Phẩm này cung cấp thông tin tổng quát và không thể được xem như cùng trong một ý nghĩa với những lời tuyên bố chính thức có thẩm quyền được nêu trong qui luật.