Katunayan ng Fact Sheet #28B: FMLA para sa panganganak o pag-aalaga sa isang bata na may malubhang karamdaman base sa relasyong "*in loco parentis*"

Ang Pagliban para sa Pamilya at Medikal (FMLA) ay nagbibigay ng karapatan sa isang empleyado ng 12 linggong pagliban sa trabaho ng walang bayad, na nakasegurado ang trabaho, dahil sa panganganak o para sa pagaalaga sa bagong inianak o upang magalaga sa anak na may malubhang karamdaman. (Tingnan ang 29 USC 2612(a)(1).

Ang pahinang ito ay nagpapaliwanag ng karapatan ng isang empleyado sa pagliban sa ilalim ng FMLA para mapalapit ito o magalaga sa isang bata na lumalagay sa ilalim ng "*in loco parentis*." Maari mo ring suriin ang Fact Sheet #28C tungkol sa pagliban sa trabaho para sa pag-aalaga sa isang magulang base sa relasyong "*in loco parentis*."

Kahulugan ng "anak na babae o anak na lalaki"
Ayon sa FMLA ang isang anak ay maaring tunay na anak, ampon, anak-anakan, anak ng pangalawang asawa, o isang bata na nasa ilalim ng in loco parentis. See 29 USC 2611(12). Ang malawak na kahulugan ng "anak na babae o lalaki" ay inilaan upang ipakita ang katotohanan na maraming mga bata sa Estados Unidos ang nakatira hindi lamang sa tunay na magulang. Sa ilalim ng FMLA, ang isang empleyado na nag-aalaga araw araw sa isang bata ay may karapatang lumiban kahit na ang bata hindi nito tunay na anak o ito ay walang legal na relasyon sa bata.

Ang kahulugan ng anak ay mga batang hindi lampas sa 18 taong gulang, o mahigit sa 18 taong gulang ngunit hindi kayang alagaan ang sarili dahil sa isip o pisikal na kapansanan. See 29 USC 2612(12). Sa ilalim ng FMLA, ang militarya ay may natatanging kuhulugan ang anak. See 29 C.F.R. 825.122(g), (h).

Ano ang kahulugan ng *in loco parentis* sa ilalim ng FMLA?
Sa *in loco parentis,* ay kung saan ang isang tao ay inilagay ang sarili sa sitwasyon ng isang magulang at pagaalis ng mga obligasyon ng isang magulang ng bata kung saan ito ay walang legal na karapatan o ang bata ay hindi nito tunay na anak. Ito ay umiiral kapag ang isang tao ay nagnanais na gampanan ang katungkulan ng isang magulang.

Sa ilalim ng FMLA, ang tao sa *in loco parentis* ay kasama na rito ang pang araw araw na responsibilidad sa pag-aalaga o finansyal na suporta sa isang bata. Ipinahiwatig ng korte na ang mga sumusunod ay ipinagsasa alang-alang pagkilatis ng katayuan ng loco parentis:

- edad ng bata
- lawak ng pag-asa ng bata sa isang tao
- halaga ng pinansyal na suporta, kung mayroon ibinigay, at
- lawak ng mga tungkulin kaugnay ng pagiging magulang ay ginagampanan

Ang isang bata na mayroong tunay na magulang (tatay at nanay) sa tahanan ay hindi dahilan upang ang isang empleyado ay hindi maaring tumayo sa in loco parentis. Ang FMLA ay hindi nagrerenda kung ilan mang magulang mayroon ang isang bata. **Ang mga katotohanan sa bawat sitwasyon ay siyang magtutukoy kung ang isang empleyado ay maaring tumayo sa *in loco parentis* sa isang bata.**

Halimbawa ng *in loco parentis*.

Mga halimbawang sitwasyon kung saan ang pagliban sa trabaho ay base sa relasyon ng *in loco parentis:*

- Lolo o lola ay maaring lumiban sa trabaho sa pagaalaga sa bata na may karamdaman

- Tiyo o tiya na umako sa responsibilidad sa pagaalaga sa bata dahil sa pagkamatay ng mga magulang ng bata ay maaring lumiban sa trabaho, kung ang bata ay may malubhang karamdaman

- Isang tao na tatayong isa sa mga magulang sa byolohikong anak ng magka-partner na may parehong kasarian ay maaaring lumiban para sa kapanganakan ng bata at para mapalapit sa bata.

Ano ang maaaring kinakailanganin upang ang idokumento relasyong *in loco parentis*?
Ang karapatan ng amo para i-dokumentasyon ang relasyong pamilya ay tulad sa isang tao na nagpapahayag sa in loco parentis relasyon tulad ng kung ito ay para sa isang tunay na anak, ampon, o pangalawang magulang. Ang dokumento ay maaaring isang simpleng pahayag na nagpapatunay ng relasyon. Para sa isang tao na tumayo sa *in loco parentis* sa isang bata, ang pahayag ay maaaring isama ang, halimbawa, pangalan ng bata, at pahayag ng isang empleyado sa relasyong *in loco parentis* sa bata. Ang isang empleyado ay dapat magbigay ng sapat na impormasyon upang bigyan ng kamalayan ang mga amo tungkol sa *in loco parentis* na relasyon. Tingnan ang 29 CFR 825.122.

Mga kinakailangan para sa katayuan ng *in loco parentis* at FMLA
Ang katayuan sa *in loco parentis* sa ilalim ng FMLA ay hindi pinapalitan ang mga nasa ilalim ng batas, tulad ng mga tungkol sa koverage, pagiging karapat-dapat, at mga marapat na dahilan ng pagliban. Lahat ng mga kinakailangan ay dapat matugunan para ang proteksyon ng FMLA ay ma-i-aplay. Ang empleyadong sinisiguro ang karapatan sa FMLA sa pagliban
sa trabaho para sa panganganak, paglalapit, o sa pag-aalaga sa isang bata kung saan ito ay tumatayo para sa *in loco parentis* ay maaring kailanganing magbigay ng abiso para sa pagliban sa trabaho at upang isumite ang mga medikal na sertipikasyon ng malubhang kalagayan katulad ng mga regulasyon ayon sa FMLA.

Saan makakakuha ng karagdagang impormasyon
Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa FMLA, bisitahin ang Wage and Hour Division Website, http://www.wagehour.dol.gov o kaya ay tumawag ng libre sa 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), magagamit sa pagitan ng alas 8:00 ng umaga hanggang alas 5:00 ng gabi sa inyong oras ng zona.

Ang publikasyon na ito ay para sa pangkalahatang impormasyon at hindi katulad sa opisyal na pahayag na nilalaman ng mga regulasyon.

Departmento ng Paggawa
Frances Perkins Building
200 Constitution Ave, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
Makipag-ugnayan sa Amin