

PL507 (Rev 3)

Những thay đổi về nghỉ phép sinh đẻ

Bản tóm lược căn bản



Chính Phủ cam kết giúp đỡ các cha mẹ làm việc. **Những thay đổi về quyền nghỉ phép sinh đẻ làm lợi cho những phụ nữ trông đợi sinh con vào tuần lễ bắt đầu (expected week of childbirth viết tắt EWC) vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003.**

Chính Phủ đồng thời đang đưa ra những quyền về sự nhận nuôi được trả tiền và nghỉ phép làm cha, và quyền cho các người cha mẹ có con nhỏ xin làm việc một cách linh động. Những quyền này, cùng với những quyền hiện hành về nghỉ phép làm cha và giờ nghỉ cho những người lệ thuộc, mang lại cho các người cha mẹ nhiều cơ hội hơn từ trước đến nay trong việc cân bằng việc làm với đời sống gia đình, trong khi tương hợp với, và có lợi cho, hiệu suất của công việc kinh doanh.

Tập tài liệu này chỉ cung cấp những tin tức căn bản về những thay đổi chính đối với nghỉ phép sinh đẻ - nhiều quyền và bổn phận liên quan đến sinh đẻ vẫn không thay đổi, kể cả quyền được giờ nghỉ để khám thai, thời gian hai tuần nghỉ phép sinh đẻ cưỡng bách sau khi sinh con, qui định đình chỉ làm việc vì sức khỏe và an toàn sự sinh đẻ, và quyền được che chở miễn bị đối xử bất lợi vì lý do sinh đẻ. Tập tài liệu này không có mục đích mô tả chi tiết những thay đổi này và không nên được xem là một bản trình bày có thẩm quyền về pháp luật.

Bản mới nhất của tập tài liệu này có sẵn trên internet tại www.dti.gov.uk/er/matleafr.htm. Bản chỉ dẫn chi tiết về những quyền hiện hành lẫn những quyền mới được cho trong tập *Quyền sinh đẻ (Maternity rights)*

(PL958), có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/maternity.htm hoặc từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản (Publication Orderline) (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Tức Thêm).

Để được tin tức thêm về các vấn đề quan hệ việc làm, hãy xem www.dti.gov.uk/er.

Tháng Hai 2003

Những thay đổi về nghỉ phép sinh đẻ

Những người phụ nữ mà đứa bé của họ đến hạn sinh vào hay sau ngày **6 Tháng Tư 2003**, và những người chủ làm của họ, được lợi từ các quyền được sửa lại, đơn giản hóa về nghỉ phép sinh đẻ.

Những ngày bắt đầu

Những người phụ nữ mà tuần trông đợi sinh con của họ bắt đầu vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003 được lợi từ các qui định về nghỉ phép sinh đẻ mới này.

Những người phụ nữ mà tuần trông đợi sinh con của họ là vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003 được lợi từ các quyền nghỉ phép mới này, cho dù đứa bé của họ sinh ra sớm hơn ngày được trông đợi.

Những thay đổi về các qui định nghỉ phép sinh đẻ không áp dụng cho các phụ nữ mà tuần trông đợi sinh con của họ là trước ngày 6 Tháng Tư 2003, cho dù đứa bé của họ sinh ra sau ngày được trông đợi là vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003.

Khoảng thời gian nghỉ phép sinh đẻ

Khoảng thời gian nghỉ phép sinh đẻ thường (ordinary maternity leave) được tăng thêm và người làm việc có thai được quyền hưởng 26 tuần **nghỉ phép sinh đẻ thường**, bất kể họ đã làm việc cho người chủ làm bao lâu.

Thông thường, nghỉ phép sinh đẻ thường là kỳ nghỉ phép được trả lương.

Những người phụ nữ đã làm việc đủ 26 tuần liên tục cho người chủ làm của họ trước đầu tuần lễ thứ 14 trước tuần trông đợi sinh con của họ, có thể xin **nghỉ phép sinh đẻ phụ trội** (additional maternity leave). Nghỉ phép sinh đẻ phụ trội bắt đầu ngay sau khi nghỉ phép sinh đẻ thường chấm dứt, và tiếp tục thêm 26 tuần lễ nữa.

Thông thường, nghỉ phép sinh đẻ phụ trội không được trả lương, mặc dù phụ nữ có thể có những quyền theo hợp đồng được trả lương trong thời gian nghỉ phép sinh đẻ phụ trội của họ.

Thông báo ý định nghỉ phép sinh đẻ

Một người làm việc có thai phải báo cho người chủ làm của cô ta biết ý định xin nghỉ phép sinh đẻ của mình trước cuối tuần thứ 15 trước tuần trông đợi sinh con của cô ta,

trừ phi điều này không thể thực hiện một cách hợp lý. Cô ta phải bảo cho người chủ làm biết -

- rằng cô ta có thai
- tuần lễ mà đứa bé cô ta được trông đợi sinh ra
- cô ta muốn bắt đầu nghỉ phép sinh đẻ khi nào.

Một phụ nữ có thể đổi ý về khi nào cô ta muốn bắt đầu kỳ nghỉ phép của mình miễn là cô ta báo cho người chủ làm của mình biết trước ít nhất 28 ngày (trừ phi điều này không thể thực hiện một cách hợp lý).

Những người chủ làm cần trả lời sự thông báo của người phụ nữ về dự định nghỉ phép của cô nội trong 28 ngày, trừ phi người phụ nữ ấy đã đổi ngày ấy, trong trường hợp như thế người chủ làm phải trả lời nội trong 28 ngày tính từ ngày bắt đầu nghỉ phép sinh đẻ. Một người chủ làm phải viết thư cho người làm việc của ông ta, xác định ngày ông ta muốn người đó trở về làm việc nếu như người ấy xin hưởng quyền nghỉ phép sinh đẻ đầy đủ của cô. Bức thư mẫu cho các người chủ làm để dùng (nếu họ muốn làm như vậy) có sẵn trong tập *Quyền sinh đẻ (Maternity rights)* (PL958), có thể lấy từ www.dti.gov.uk/er/maternity.htm hoặc từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Túc Thêm).

Vấn đề phụ nữ có thể bắt đầu nghỉ phép sinh đẻ sớm chừng nào thì không có gì thay đổi - ngày sớm nhất vẫn là bắt đầu tuần thứ 11 trước khi đứa bé của người ấy đến hạn kỳ sinh ra.

Trở về làm việc sau kỳ nghỉ phép sinh đẻ

Không còn có qui định về người chủ làm viết thư cho người phụ nữ trước khi kỳ nghỉ phép sinh đẻ thường của cô ta chấm dứt để hỏi về ngày đứa bé của cô ta đã sinh ra và liệu cô ta có ý định trở về làm việc sau kỳ nghỉ phép phụ trội của cô ta không. Điều này có nghĩa một người phụ nữ có ý định trở về làm việc khi quyền hưởng nghỉ phép sinh đẻ đầy đủ của mình chấm dứt không cần thông báo gì thêm cho người chủ làm của cô ta.

Một người làm việc muốn trở về làm việc **trước** kỳ nghỉ sinh đẻ của mình chấm dứt cần báo trước 28 ngày cho người chủ làm của mình biết ngày cô ta muốn trở về làm việc.

Phát khởi do sự đau ốm

Nghỉ phép sinh đẻ của một người phụ nữ bắt đầu một cách đủng nhiên nếu người ấy không đến làm việc vì một sự đau ốm liên quan đến kỳ thai nghén trong thời gian

4 tuần trước tuần trông đợi sinh con của cô bắt đầu, bất kể người ấy đã thực sự nói muốn bắt đầu kỳ nghỉ sinh đẻ của mình khi nào.

Những thay đổi khác

Lương Sinh Đẻ Pháp Định và Phụ Cấp Sinh Đẻ

Bộ Lao Động và Hưu Bổng đang sửa đổi Lương Sinh Đẻ Pháp Định (Statutory Maternity Pay, viết tắt SMP) và Phụ Cấp Sinh Đẻ (Maternity Allowance, viết tắt MA). Những thay đổi quan trọng nhất là gia tăng thời hạn được bao gồm bởi SMP hay MA và gia tăng số tiền được trả.

Những phụ nữ có quyền hưởng SMP hay MA và tuần trông đợi sinh con của họ bắt đầu vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003 được nhận SMP hay MA trong 26 tuần lễ.

Những phụ nữ có quyền hưởng SMP hay MA và tuần trông đợi sinh con của họ bắt đầu vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003 nhưng đứa bé đẻ non, vẫn được hưởng SMP hay MA trong 26 tuần lễ.

Kể từ ngày 6 Tháng Tư 2003, mức tiền tiêu chuẩn của SMP và MA tăng lên từ hiện thời £75 một tuần đến £100 một tuần (hoặc 90% tiền kiếm được trung bình hàng tuần của phụ nữ đó nếu số tiền đó ít hơn £100 một tuần). Không có thay đổi về mức tiền SMP liên quan đến tiền kiếm được hiện thời (90% tiền kiếm được trung bình hàng tuần) mà áp dụng cho thời gian trả tiền 6 tuần đầu tiên.

Mức tiền tiêu chuẩn mới áp dụng từ ngày 6 Tháng Tư 2003 cho tất cả các phụ nữ được SMP hay MA ở điểm đó bất kể họ trông đợi sinh con ngày nào, hoặc liệu họ đủ điều kiện về khoảng thời gian gia hạn mới được trả lương không. Mức tiền tiêu chuẩn hiện thời là £75 áp dụng cho đến ngày 5 Tháng Tư 2003.

Khi những sự thay đổi này được thi hành hoàn toàn, những phụ nữ hoặc là được:

- SMP từ người chủ làm của họ có giá trị 90% tiền kiếm được của họ trong 6 tuần, tiếp theo là £100 trong 20 tuần (hoặc 90% tiền kiếm được trong trọn 26 tuần lễ nếu số tiền này ít hơn £100 một tuần).

Hoặc là

- MA từ Trung Tâm Làm Việc Thêm (Jobcentre Plus) / văn phòng an sinh xã hội địa phương của họ có giá trị £100 một tuần trong 26 tuần (hoặc 90% tiền kiếm được trong 26 tuần lễ nếu số tiền này ít hơn £100 một tuần).

Chi tiết đầy đủ về các phương án SMP và MA được sửa đổi có thể tìm thấy trong tập tài liệu NI17A (bản in Tháng Mười 2002) có sẵn từ Trung Tâm Làm Việc Thêm / văn phòng an sinh xã hội địa phương của quý vị. Những chi tiết cũng có sẵn trên website của Bộ Lao Động và Hưu Bổng tại:

www.dwp.gov.uk/lifeevent/famchild/fc_expecting_a_baby.htm

Chi tiết đầy đủ về các phương án SMP và MA hiện thời có thể tìm thấy trong tập tài liệu NI17A (bản in Tháng Tư 2001). Những chi tiết cũng có sẵn ở cùng một địa chỉ trên website của Bộ Lao Động và Hưu Bổng.

Tin tức nhiều hơn về phương án SMA cho những người chủ làm có thêm trong quyền giúp đỡ E15 của Sở Thuế Vụ *Tiền lương và giờ nghỉ cho các cha mẹ (Pay and time off work for parents)* (có thể xin bằng điện thoại 08457 646 646). Để được giúp đỡ thêm, những người chủ làm có thể điện thoại đường dây giúp đỡ của người chủ làm 0845 714 3143.

Sự đòi lại tiền trả của các người chủ làm

Những sắp đặt hiện thời cho các người chủ làm đòi lại SMP vẫn tiếp tục - các người chủ làm có thể xin lấy lại 92% các khoản tiền họ trả, đối với những người đủ điều kiện được sự giảm bớt của người chủ làm nhỏ thì có thể xin lấy lại 100% cộng thêm một số tiền phụ trội để bồi thường cho phần tiền đóng Bảo Hiểm Quốc Gia đã trả về SMP của người chủ làm.

Ngoài ra, chiếu theo những sắp đặt mới, những người chủ làm nếu cần có thể được Sở Thuế Vụ tài trợ trước để trả tiền SMP.

Các Quyền Thân Thiện Gia Đình Khác

Quyền xin làm việc linh động

Một quyền cho các cha mẹ có con nhỏ hay tàn tật được yêu cầu làm việc linh động đang được đưa ra. Kể từ ngày 6 Tháng Tư 2003 những người làm việc đủ điều kiện mà là cha mẹ của các đứa trẻ dưới 6 tuổi hoặc trẻ em tàn tật dưới 18 tuổi, sẽ có quyền xin làm việc dưới hình thức linh động. Những người chủ làm của họ sẽ có bốn phân cứu xét yêu cầu như thế một cách đúng đắn.

Một tập tài liệu cho những tin tức căn bản về *Làm việc linh động - quyền nộp xin (Flexible working - the right to apply)* (PL516) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/individual/flexible-pl516.htm hoặc từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Tức Thêm).

Quyền nghỉ phép làm cha được trả lương

Một quyền về nghỉ phép làm cha và tiền lương đang được đưa ra. Những người làm việc đủ điều kiện có thể xin nghỉ phép đến hai tuần được trả lương để chăm sóc đứa bé mới sinh của họ và giúp đỡ người mẹ. Quyền này có sẵn cho những người làm việc mà con họ trông đợi sẽ được sinh ra, hoặc sinh vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003.

Một tập tài liệu cho những tin tức căn bản về *Nghỉ phép làm cha và tiền lương (Paternity leave and pay)* (PL514) và một tập hướng dẫn chi tiết *Những người cha làm việc - quyền được nghỉ phép và tiền lương (Working fathers - rights to leave and pay)* (PL517) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/paternity.htm hoặc từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Tức Thêm).

Quyền nghỉ phép được trả lương cho các cha mẹ nuôi

Một quyền nghỉ phép nhận nuôi và tiền lương đang được đưa ra. Quyền này có sẵn cho những cá nhân nhận nuôi, hoặc một người của một cặp vợ chồng mà cặp vợ chồng đó cùng nhận nuôi. Quyền nghỉ phép làm cha và tiền lương cho người khác của cặp vợ chồng đó, hoặc người bạn đời của người nhận nuôi, cũng đang được đưa ra. Những người làm việc mà trẻ em được đưa đến cho họ nhận nuôi vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003 được lợi từ các quyền nhận nuôi và nghỉ phép làm cha và tiền lương này.

Một tập tài liệu cho những tin tức căn bản về *Cha mẹ nuôi - quyền nghỉ phép và tiền lương (Adoptive parents - rights to leave and pay)* (URN 02/1099) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515.htm hoặc từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Tức Thêm).

Quyền nghỉ phép cha mẹ và giờ nghỉ cho người lệ thuộc

Những người làm việc - cả người mẹ lẫn cha - khi đã hoàn tất thời gian phục vụ một năm cho người chủ làm của họ thì có quyền được nghỉ phép cha mẹ 13 tuần lễ (không có tiền lương) để chăm sóc con của họ. Thông thường nghỉ phép cha mẹ có thể được xin đến 5 năm kể từ ngày sinh, hoặc trong trường hợp nhận nuôi thì cho đến 5 năm kể từ ngày trẻ em được giao cho họ nuôi (hoặc sinh nhật 18 tuổi của trẻ em đó, nếu ngày đó đến sớm hơn).

Các cha mẹ của trẻ em tàn tật được quyền xin nghỉ phép cha mẹ 18 tuần lễ (trước kia là 13 tuần) cho đến sinh nhật 18 tuổi của trẻ em đó, miễn là họ đủ điều kiện về thời gian phục vụ.

Tất cả những người làm việc cũng được quyền xin nghỉ việc (không có tiền lương) trong một khoảng thời gian hợp lý để đối phó một sự kiện khẩn cấp hay tình trạng không lường trước được liên quan đến người lệ thuộc.

Bản hướng dẫn đầy đủ về quyền *Nghỉ phép cha mẹ (Parental leave)* (PL509) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf hoặc từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản.

Bản hướng dẫn về quyền xin *Thời gian nghỉ cho người lệ thuộc (Time off for dependants)* (URN 99/1186) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er//time_off_deps.htm hoặc từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Tức Thêm).

Tin Tức Thêm

- Cả những người chủ lẫn người làm việc có thể dùng website hướng dẫn tác động của DTI (www.tiger.gov.uk) để tính ra quyền được hưởng về nghỉ phép làm cha và nghỉ phép sinh đẻ và tiền lương.
- Các tập hướng dẫn được đề cập trong tập tài liệu này có sẵn từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản số 0870 1502 500 hoặc có thể đặt xin qua internet từ www.dti.gov.uk/publications
- Những người chủ làm có thể được thêm nhiều tin tức về SMP từ Sở Thuế Vụ (www.inlandrevenue.gov.uk/employers). Để được giúp đỡ thêm, những người chủ làm có thể điện thoại đường dây giúp đỡ của người chủ làm số 0845 714 3143.
- Khuyến cáo thêm về các vấn đề thuộc luật lệ làm việc, kể cả các quyền mới, cũng như hướng dẫn về sự thực hành tốt, có sẵn từ ACAS (www.acas.org.uk) bằng cách điện thoại Đường Dây Giúp Đỡ Toàn Quốc của họ (08457 47 47 47).
- Các xí nghiệp nhỏ có thể đăng ký tại www.businesslink.org để nhận được sự nhắc nhở và tin cập nhật về những thay đổi về luật lệ làm việc. Tin tức về sự giúp đỡ thuộc nhiều loại cũng có sẵn cho các xí nghiệp nhỏ.
- Tin tức về luật pháp làm việc trên mọi phương diện thường thường có thể được cung cấp bởi kế toán viên, phòng chỉ dẫn công dân (CAB), tổ chức chủ làm, cố vấn luật pháp, tiểu ban đồng lương thấp, công đoàn và một số các tổ chức tư nhân và thiện nguyện.