

Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)



Các Câu
Hỏi Thường
Gặp

Đại dịch bệnh viêm đường hô hấp do chủng mới của vi-rút corona (COVID-19) hiện đang diễn ra tại California và các khu vực khác. Thống Đốc Newsom đã tuyên bố tình trạng khẩn cấp tại California vào ngày 4 tháng 3 năm 2020.

Người lao động và chủ sử dụng lao động cần tuân thủ hướng dẫn mới nhất từ cơ quan chính quyền về cách giảm sự lây truyền COVID-19 tại nơi làm việc, bao gồm hướng dẫn từ [Trung Tâm Kiểm Soát và Phòng Ngừa Dịch Bệnh \(CDC\)](#), [Sở Y Tế Công Cộng California](#) và [Phòng An Toàn và Sức Khỏe Nghề Nghiệp California \(Cal/OSHA\)](#).

Đồng thời, chủ sử dụng lao động phải tuân thủ các luật dân quyền của tiểu bang và liên bang, bao gồm Đạo Luật Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng (FEHA). Đối với chủ sử dụng lao động có từ 5 nhân viên trở lên, FEHA nghiêm cấm [hành vi phân biệt đối xử và quấy rối tại nơi làm việc](#) dựa trên chủng tộc, nguồn gốc quốc gia, tình trạng khuyết tật, độ tuổi (trên 40) và các đặc điểm khác. FEHA cũng yêu cầu chủ sử dụng lao động phải hỗ trợ hợp lý cho những nhân viên bị khuyết tật, trừ khi chủ sử dụng lao động chứng minh được việc này sẽ gây ra những khó khăn không đáng có sau khi nỗ lực hợp tác.

DFEH sẽ cung cấp hướng dẫn để hỗ trợ chủ sử dụng lao động và nhân viên với các câu hỏi thường gặp (FAQ) về cách duy trì nơi làm việc an toàn trong thời gian diễn ra đại dịch COVID-19 đồng thời cũng bảo vệ dân quyền. Hướng dẫn này dựa trên thông tin y tế công cộng hiện hành và có thể được cập nhật theo thời gian, và thay thế hướng dẫn trước đó được ban hành vào ngày 20 tháng 3 năm 2020. Hướng dẫn này chỉ nhằm mục đích cung cấp thông tin và không tạo lập bất kỳ quyền hay nghĩa vụ nào riêng biệt với các quyền và nghĩa vụ theo quy định của FEHA và các luật khác.

Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

THÔNG TIN CHUNG

— Các luật dân quyền có hiệu lực trong thời gian diễn ra đại dịch không?

Có. FEHA nghiêm cấm các chủ sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử hoặc quấy rối nhân viên do chủng tộc, màu da, tổ tiên, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, tuổi tác (trên 40 tuổi), tình trạng khuyết tật (tinh thần và thể chất), giới tính bẩm sinh, giới tính theo cảm nhận (bao gồm cả tình trạng mang thai), khuynh hướng tình dục, bản dạng giới, biểu hiện giới, thông tin di truyền, tình trạng hôn nhân, tình trạng quân nhân hoặc tình trạng cựu chiến binh, và các đặc điểm khác. Nguồn gốc quốc gia bao gồm nơi xuất xứ về địa lý, nhóm sắc tộc và liên minh bộ lạc.

Ví dụ: việc chủ sử dụng lao động từ chối tuyển dụng, chia cách hoặc yêu cầu nhân viên về nhà vì lý do chủng tộc hoặc nguồn gốc quốc gia theo cảm nhận hoặc thực sự của họ, hoặc vì mối quan hệ của nhân viên (bao gồm hôn nhân hoặc sống chung) với ai đó dựa trên chủng tộc hoặc nguồn gốc quốc gia là bất hợp pháp. Chủ sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các bước hợp lý để ngăn chặn và kịp thời sửa chữa hành vi phân biệt đối xử và quấy rối ở nơi làm việc.

— FEHA có nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử và quấy rối do “bệnh trạng” của người khác không?

Có, nhưng FEHA định nghĩa “bệnh trạng” nghĩa là “bất kỳ tình trạng suy giảm sức khỏe nào liên quan đến hoặc gắn liền với chẩn đoán ung thư hoặc hồ sơ hoặc tiền sử ung thư” hoặc “đặc điểm di truyền”. “Đặc điểm di truyền” được FEHA [định nghĩa cụ thể hơn](#).

CÁC CÂU HỎI LIÊN QUAN ĐẾN ĐẠI DỊCH COVID-19 VÀ THIẾT BỊ BẢO HỘ

— Chủ sử dụng lao động có thể hỏi tất cả nhân viên vào nơi làm việc xem họ có các triệu chứng của COVID-19 hay không không?

Có. Chủ sử dụng lao động có thể hỏi nhân viên liệu họ có đang gặp phải các triệu chứng của bệnh COVID-19 như sốt, ớn lạnh, ho hoặc đau họng hay không. Chủ sử dụng lao động phải giữ bảo mật mọi thông tin y tế của nhân viên đã thu thập, bao gồm việc lưu giữ hồ sơ y tế của nhân viên riêng biệt với hồ sơ nhân sự của nhân viên. Xem phần Các câu hỏi thường gặp (FAQ) bên dưới để biết thêm thông tin về loại thông tin mà chủ sử dụng lao động có thể tiết lộ nếu nhân viên có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 hoặc đang được cách ly do có nguy cơ nhiễm bệnh.

— Chủ sử dụng lao động có thể đo thân nhiệt của nhân viên trước khi cho phép họ vào nơi làm việc không?

Có. Thông thường việc đo thân nhiệt của nhân viên là hành động kiểm tra y tế chỉ có thể được thực hiện trong một số trường hợp giới hạn. Theo hướng dẫn về y tế công cộng, chủ sử dụng lao động có thể đo thân nhiệt của nhân viên chỉ nhằm mục đích đánh giá nguy cơ mà sự hiện diện của nhân viên có thể gây ra cho người khác tại nơi làm việc do đại dịch COVID-19.

Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

■ Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên nộp kết quả xét nghiệm y tế để phát hiện tình trạng nhiễm vi-rút COVID-19 hoặc các kháng thể chống vi-rút này trước khi cho phép họ vào nơi làm việc không?

Theo FEHA, chủ sử dụng lao động có thể bắt buộc thăm khám y tế khi việc đó “liên quan đến công việc và phù hợp với yêu cầu công việc.” Áp dụng tiêu chuẩn này theo hướng dẫn hiện hành của CDC, và phù hợp với [hướng dẫn](#) từ Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Bình Đẳng, chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên nộp [kết quả xét nghiệm vi-rút](#) chứ không phải [kết quả xét nghiệm kháng thể](#) trước khi cho phép nhân viên vào nơi làm việc, theo giải thích dưới đây.

Xét Nghiệm Vi-rút. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên nộp kết quả xét nghiệm vi-rút để xác định xem nhân viên có bị nhiễm COVID-19 hay không trước khi cho phép nhân viên vào nơi làm việc. Đó là vì nhân viên mắc COVID-19 không thể thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của mình theo cách không gây nguy hiểm đến sức khỏe hoặc sự an toàn của những người khác tại nơi làm việc ngay cả khi có sự điều chỉnh hợp lý. Chủ sử dụng lao động cần đảm bảo rằng xét nghiệm là chính xác cũng như đáng tin cậy và rằng bất kỳ xét nghiệm vi-rút nào là một phần của [kế hoạch toàn diện](#) nhằm giảm lây truyền COVID-19 tại nơi làm việc. Chủ sử dụng lao động cần biết rằng xét nghiệm vi-rút có thể cho kết quả âm tính giả và kết quả xét nghiệm vi-rút âm tính đó không có nghĩa là nhân viên sẽ không mắc phải COVID-19 trong tương lai.

Xét Nghiệm Kháng Thể. Hướng [dẫn hiện hành của](#) CDC cho biết “không nên sử dụng kết quả xét nghiệm [kháng thể] để đưa ra các quyết định về việc cho ai đó trở lại làm việc”. Trong khi xét nghiệm virus trực tiếp kiểm tra sự hiện diện của COVID-19, thì xét nghiệm kháng thể gián tiếp phát hiện tình trạng nhiễm COVID-19 trước đây hoặc đang suy yếu bằng cách xét nghiệm phản ứng miễn dịch. Xét nghiệm kháng thể không chính xác và đáng tin cậy bằng xét nghiệm vi-rút để phát hiện tình trạng nhiễm COVID-19. Theo hướng dẫn hiện hành của CDC, xét nghiệm kháng thể hiện không đáp ứng yêu cầu của FEHA về việc thăm khám y tế phải “liên quan đến công việc và phù hợp với yêu cầu của công việc”.

■ Chủ sử dụng lao động có thể hỏi nhân viên lý do vì sao họ nghỉ làm nếu chủ sử dụng lao động nghi ngờ đó là vì lý do y tế không?

Có. Việc hỏi lý do vì sao một nhân viên không đến làm không phải câu hỏi liên quan đến tình trạng khuyết tật. Chủ sử dụng lao động có quyền hỏi tại sao một nhân viên không đến làm. Nếu một nhân viên báo cáo bệnh tật hoặc lý do liên quan đến y tế cho việc nghỉ làm, chủ sử dụng lao động phải lưu giữ thông tin đó dưới dạng một hồ sơ y tế bảo mật.

■ Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên của mình mặc đồ bảo hộ cá nhân (ví dụ: khẩu trang, găng tay hoặc áo choàng) được thiết kế để giảm lây truyền COVID-19 không?

Có. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên mặc đồ bảo hộ cá nhân trong thời gian diễn ra đại dịch COVID-19. Tuy nhiên, trong trường hợp một nhân viên khuyết tật cần trang thiết bị phù hợp có liên quan (ví dụ: găng tay không chứa latex hoặc áo choàng được thiết kế cho những người sử dụng xe lăn), chủ sử dụng lao động cần cung cấp những vật dụng này nếu không quá khó khăn.

NHÂN VIÊN CÓ CÁC TRIỆU CHỨNG HOẶC BỊ NHIỄM COVID-19

■ Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên cung cấp những thông tin gì khi nhân viên đó báo cáo rằng mình cảm thấy không khỏe ở nơi làm việc?

Chủ sử dụng lao động có thể hỏi nhân viên liệu họ có đang gặp phải các triệu chứng của bệnh COVID-19 như sốt, ớn lạnh, ho hoặc đau họng hay không. Đó là vì, theo hướng dẫn của EEOC, nhân viên mắc COVID-19 không thể thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của mình theo cách không gây nguy hiểm đến sức khỏe hoặc sự an toàn của những người khác tại nơi làm việc ngay cả khi có sự điều chỉnh hợp lý. Chủ sử dụng lao động phải giữ bảo mật mọi thông tin y tế của nhân viên đã thu thập, bao gồm việc lưu giữ hồ sơ y tế của nhân viên riêng biệt với hồ sơ nhân sự của nhân viên. Xem phần FAQ bên dưới để biết thêm thông tin về thông tin mà chủ sử dụng lao động có thể tiết lộ nếu nhân viên có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 hoặc đang được cách ly do có nguy cơ lây nhiễm.

■ Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên về nhà nếu họ có các triệu chứng của bệnh COVID-19 không?

Có. CDC tuyên bố rằng những nhân viên bị ốm và có các triệu chứng mắc COVID-19 tại nơi làm việc nên rời khỏi nơi làm việc. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên có các triệu chứng mắc COVID-19 về nhà vì lý do được nêu trong FAQ trước đó. Chủ sử dụng lao động phải cấp giấy cho phép nghỉ ốm có lương và trả lương cho người lao động theo luật nghỉ ốm được trả lương. Nếu đã hết phép nghỉ ốm, nhân viên có thể được hưởng chế độ nghỉ phép có lương khác (bao gồm cả kỳ nghỉ hoặc thời gian nghỉ có lương), hoặc nghỉ không lương nhưng được bảo toàn công việc.

■ Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên về nhà nếu họ có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 không?

Có. Theo CDC, “kết quả xét nghiệm [d]ương tính sử dụng xét nghiệm virus cho biết rằng nhân viên mắc COVID-19, không nên đi làm và cần cách ly tại nhà. Quyết định dừng cách ly tại nhà đối với người lao động mắc COVID-19 và cho phép họ quay lại làm việc có thể được đưa ra dựa trên triệu chứng, thời gian hoặc xét nghiệm”. Chủ sử dụng lao động phải lưu giữ tất cả các kết quả xét nghiệm dưới dạng hồ sơ y tế bảo mật.

■ Chủ sử dụng lao động có thể cung cấp thông tin nào nếu nhân viên bị cách ly để theo dõi, có xét nghiệm dương tính với COVID-19 hoặc đã tiếp xúc với người nhiễm vi-rút?

Chủ sử dụng lao động không được chỉ đích danh bất kỳ nhân viên nào thuộc các trường hợp nói trên tại nơi làm việc để đảm bảo tuân thủ luật về quyền riêng tư. Nếu một nhân viên xét nghiệm dương tính hoặc nghi ngờ mắc COVID-19, chủ sử dụng lao động sẽ cần tuân theo các khuyến cáo hiện hành của cơ quan y tế công cộng của địa phương, tiểu bang hoặc liên bang. Chủ sử dụng lao động phải thực hiện các bước tiếp theo theo chỉ đạo của cơ quan y tế công cộng, có thể bao gồm đóng cửa nơi làm việc, vệ sinh kỹ và cho phép hoặc yêu cầu làm việc từ xa.

Chủ sử dụng lao động có thể thông báo cho nhân viên bị ảnh hưởng mà không tiết lộ thông tin liên quan đến sức khỏe cá nhân của nhân viên. Ví dụ: chủ sử dụng lao động có thể trao đổi với đội ngũ nhân viên hoặc gửi email hoặc thông báo bằng văn bản khác nêu rõ: “[Chủ sử dụng lao động] biết rằng một nhân viên tại [địa điểm văn phòng] đã có xét nghiệm dương tính với vi-rút gây bệnh COVID-19. Nhân viên đã nhận được kết quả dương tính cho xét nghiệm này vào [ngày]. Tôi gửi email này để thông báo cho bạn rằng bạn có nguy cơ bị phơi nhiễm COVID-19 và bạn cần liên hệ với cơ quan y tế công cộng địa phương để được hướng dẫn và thực hiện mọi hành động có thể theo từng trường hợp.”

Chủ sử dụng lao động không được xác nhận tình trạng sức khỏe của nhân viên hoặc thông báo về sức khỏe của nhân viên.

NGHỈ PHÉP ĐƯỢC BẢO TOÀN CÔNG VIỆC

— Các nhân viên có được nghỉ phép không lương, được bảo toàn công việc theo Đạo Luật về Quyền Gia Đình California (CFRA) nếu họ không thể làm việc vì nhiễm COVID-19 hoặc phải chăm sóc cho một thành viên gia đình mắc bệnh không?

Nhân viên có thể được nghỉ tối đa 12 tuần trong khi vẫn được bảo toàn công việc theo Đạo Luật về Quyền Gia Đình California vì tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của họ, hoặc vì lý do chăm sóc vợ/chồng, cha mẹ hoặc con đang phụ thuộc có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng.

Bệnh COVID-19 sẽ đủ điều kiện để được coi là một tình trạng sức khỏe nghiêm trọng nếu cần chăm sóc nội trú hoặc điều trị hoặc giám sát liên tục bởi nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Bệnh này cũng có thể đủ điều kiện để được coi là một tình trạng sức khỏe nghiêm trọng nếu dẫn đến các tình trạng nghiêm trọng như viêm phổi.

Người lao động đủ điều kiện hưởng chế độ nghỉ việc được bảo toàn công việc theo CFRA nếu họ làm việc cho một chủ sử dụng lao động có tối thiểu 50 nhân viên trong bán kính 75 dặm so với nơi làm việc; đã làm việc ở đó tối thiểu một năm; và đã làm việc tối thiểu 1250 giờ trong năm trước khi họ cần thời gian nghỉ.

— Nếu một nhân viên yêu cầu được nghỉ phép theo Đạo Luật Quyền Gia Đình California vì COVID-19, loại chứng nhận nào từ chuyên gia chăm sóc sức khỏe là phù hợp trong đại dịch?

Thông thường, nhân viên sẽ cần thông báo cho chủ sử dụng lao động ngay khi có thể nếu họ yêu cầu nghỉ phép theo CFRA vì tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của họ hoặc thành viên trong gia đình. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu chứng nhận y tế về tình trạng sức khỏe nghiêm trọng từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận được yêu cầu từ nhân viên, trừ khi nhân viên không thể làm điều đó.

Trong bối cảnh đại dịch đang diễn ra, thông thường nhân viên không thể thông báo trước về nhu cầu nghỉ phép (khi nhu cầu đó có liên quan đến đại dịch) hoặc nhân viên cũng thường không được chứng nhận khi các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe đang cố gắng giải quyết các trường hợp bệnh nhân cần chăm sóc khẩn cấp. Trong khi đại dịch diễn ra, chủ sử dụng lao động phải vận dụng phán đoán của mình và khuyến cáo từ các quan chức y tế công cộng để bỏ qua các yêu cầu chứng nhận khi xem xét và cấp yêu cầu nghỉ phép.

ĐIỀU CHỈNH HỢP LÝ CHO NHÂN VIÊN KHUYẾT TẬT / NHÓM NGƯỜI DỄ BỊ TỔN THƯƠNG

— Nếu nhân viên không thể đi làm do bị ốm liên quan đến COVID-19, họ có được hưởng sự điều chỉnh hợp lý phù hợp với tình trạng khuyết tật không?

Có thể. Tất cả các chủ sử dụng lao động có từ năm nhân viên trở lên đều có nghĩa vụ thực hiện [điều chỉnh hợp lý](#) phù hợp với tình trạng khuyết tật của nhân viên nếu chủ sử dụng lao động biết về tình trạng khuyết tật đó, trừ khi chủ sử dụng lao động có thể chứng minh được rằng việc đó sẽ gây ra những khó khăn không đáng có, sau khi nỗ lực hợp tác. Khi cần xác định hoặc tiến hành điều chỉnh hợp lý, hiệu quả cho nhân viên khuyết tật, FEHA yêu cầu có nỗ lực hợp tác, có thiện chí, kịp thời giữa chủ sử dụng lao động và nhân viên.

Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

Làm việc từ xa là hình thức điều chỉnh phổ biến. Nghỉ phép không lương cũng có thể là một hình thức điều chỉnh hợp lý, ngay cả khi nhân viên không được nghỉ phép theo CFRA. Liệu rằng vấn đề sức khỏe do COVID-19 có tiến triển đến mức gây khuyết tật hay không (trái với bệnh theo mùa thông thường như cúm) là một quyết định dựa trên thực tế. Chủ sử dụng lao động nên xem xét hình thức làm việc từ xa và nghỉ phép là cách thức điều chỉnh hợp lý cho những nhân viên có vấn đề sức khỏe do COVID-19 trừ khi việc này gây ra những khó khăn không đáng có. Các yếu tố cần được xem xét khi quyết định liệu việc cho phép nghỉ có quá khó khăn hay không bao gồm: số lượng nhân viên, quy mô ngân sách của chủ sử dụng lao động và bản chất của hoạt động kinh doanh hoặc công việc.

— Nếu nhân viên mắc bệnh trạng làm tăng nguy cơ ốm nặng do COVID-19, nhân viên đó có được hưởng sự điều chỉnh hợp lý không?

Theo [CDC](#), những người ở mọi lứa tuổi mắc các bệnh lý nền sau đây **có** nguy cơ cao mắc bệnh nặng do COVID-19: ung thư; bệnh thận mãn tính; COPD; tình trạng ức chế miễn dịch do cấy ghép tạng rắn; béo phì; bệnh tim nghiêm trọng; bệnh hồng cầu hình liềm; và bệnh tiểu đường Loại 2. Các cá nhân mắc các bệnh trạng sau **có thể** có nguy cơ cao mắc bệnh nặng do COVID-19: bệnh hen suyễn từ trung bình đến nặng; bệnh mạch máu não; bệnh xơ nang; tăng huyết áp hoặc cao huyết áp; tình trạng suy giảm miễn dịch do ghép máu hoặc tủy xương, suy giảm miễn dịch, HIV, sử dụng nhóm thuốc corticosteroid hoặc các loại thuốc làm suy giảm miễn dịch khác; tình trạng thần kinh như mất trí nhớ; bệnh gan; mang thai; xơ phổi (các mô phổi bị tổn thương hoặc bị sẹo); hút thuốc; tan máu bẩm sinh (một loại rối loạn máu); và bệnh tiểu đường Loại 1.

Nếu các bệnh trạng nền đủ điều kiện để được coi là **tình trạng khuyết tật**, khi đó chủ sử dụng lao động phải thực hiện điều chỉnh hợp lý cho nhân viên, bất kể có gặp phải khó khăn không đáng có hay không. Xem FAQ trước đó để biết thêm thông tin. Nếu bệnh trạng nền không tiến triển đến mức độ khuyết tật, chủ sử dụng lao động không cần thực hiện điều chỉnh hợp lý cho nhân viên đó, mặc dù DFEH đề nghị rằng chủ sử dụng lao động cần nỗ lực điều chỉnh cho những người lao động đang hoặc có thể có nguy cơ cao mắc bệnh nặng do COVID-19 theo chiến lược chung để đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động của họ.

— Nếu nhân viên dễ có nguy cơ mắc bệnh nặng do COVID-19 vì độ tuổi của họ, nhân viên đó có được hưởng sự điều chỉnh hợp lý không?

Theo CDC, “ở những người lớn, nguy cơ mắc bệnh nặng do COVID-19 tăng cao theo độ tuổi, trong đó người già có nguy cơ cao nhất.” Tuy nhiên, vì tuổi tác không phải tình trạng khuyết tật, chủ sử dụng lao động không cần thực hiện điều chỉnh hợp lý cho nhân viên chỉ dựa trên độ tuổi của họ. Chủ sử dụng lao động cũng không được phân biệt đối xử với nhân viên cao tuổi. Ví dụ: chủ sử dụng lao động không được chỉ cho những nhân viên dưới 65 tuổi trở lại làm việc, ngay cả khi chủ sử dụng lao động làm vậy để bảo vệ nhân viên cao tuổi của mình khỏi nguy cơ mắc COVID-19.

Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

■ Nhân viên cần cung cấp tài liệu y tế nào để hỗ trợ yêu cầu được điều chỉnh hợp lý theo hình thức làm việc từ xa hoặc nghỉ phép khi họ không thể đến nơi làm việc do COVID-19?

Thông thường, khi một nhân viên yêu cầu được điều chỉnh hợp lý theo hình thức thay đổi lịch trình, làm việc từ xa hoặc nghỉ phép, chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu trình tài liệu y tế phù hợp nhằm xác nhận tình trạng bất lợi và nhu cầu cần điều chỉnh hợp lý của nhân viên.

Trong đại dịch hiện nay, nhân viên có thể không được cung cấp tài liệu y tế về tình trạng khuyết tật liên quan đến COVID-19 từ nhà cung cấp dịch vụ y tế của họ. Đối với việc chủ sử dụng lao động yêu cầu tài liệu y tế để có sự điều chỉnh hợp lý, DFEH khuyến nghị nên bỏ các yêu cầu đó cho đến khi nhân viên có thể có được tài liệu phù hợp.

■ Trong thời gian đại dịch diễn ra, chủ sử dụng lao động có phải tiếp tục thực hiện những điều chỉnh hợp lý cho những nhân viên khuyết tật không liên quan đến đại dịch, trừ trường hợp quá khó khăn không?

Có. Chủ sử dụng lao động phải tiếp tục chịu trách nhiệm với những nhân viên khuyết tật trong thời gian đại dịch diễn ra. Nếu nhân viên, do tình trạng khuyết tật tinh thần hay thể chất, không thể thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của mình dù đã được điều chỉnh hợp lý, hoặc không thể thực hiện được những nhiệm vụ đó theo cách không gây nguy hiểm đến sức khỏe hoặc sự an toàn của những người khác ngay cả khi được điều chỉnh hợp lý, chủ sử dụng lao động có thể cho nhân viên đó nghỉ làm hoặc ngừng tham gia các hoạt động liên quan đến việc làm.

Nếu một nhân viên khuyết tật cần sự điều chỉnh hợp lý tương tự tại một địa điểm làm việc từ xa giống như tại nơi làm việc, chủ sử dụng lao động nên bố trí điều chỉnh cho nhân viên, trừ trường hợp quá khó khăn. Trong trường hợp quá khó khăn, chủ sử dụng lao động và nhân viên nên cùng nhau thảo luận để tìm ra phương án điều chỉnh hợp lý thay thế.

Nếu quý vị cho rằng mình là nạn nhân của hành vi phân biệt đối xử ở nơi làm việc, hãy liên hệ với DFEH.

CÁCH NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Cơ Quan Quản Lý Nhà Ở và Việc Làm Công Bằng

dfeh.ca.gov

Số Điện Thoại Miễn Cước: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Nếu quý vị bị khuyết tật và cần biện pháp điều chỉnh hợp lý, DFEH có thể hỗ trợ quý vị bằng cách ghi chép thông tin của quý vị qua điện thoại hoặc, đối với những người bị điếc hoặc khiếm thính hay khiếm ngôn, thông qua Dịch Vụ Tiếp Âm California (California Relay Service) (711), hoặc quý vị có thể liên hệ với chúng tôi bên trên.