

ĐẠO LUẬT VỀ GIA ĐÌNH & NƠI LÀM VIỆC LÀNH MẠNH (“HFWA”): Quyền nghỉ phép có lương

Phạm vi: Tất cả người sử dụng lao động tại Colorado, ở bất kỳ quy mô nào, phải cung cấp nghỉ phép có lương

- Tất cả người lao động nhận được 1 giờ nghỉ phép có lương trên 30 giờ làm việc (“nghỉ phép cộng dồn”), tối đa 48 giờ một năm.
- Tối đa 80 giờ nghỉ phép bổ sung được áp dụng trong trường hợp khẩn cấp về sức khỏe cộng đồng (PHE), thời gian lên tới 4 tuần sau khi PHE kết thúc.*
- Người lao động được quyền yêu cầu trả mức lương bình thường của họ trong thời gian nghỉ phép, và người sử dụng lao động phải tiếp tục cung cấp các quyền lợi của người lao động.
- Tối đa 48 giờ nghỉ phép đã tích lũy chưa sử dụng sẽ được chuyển sang sử dụng trong năm tiếp theo.
- Để biết chi tiết về các tình huống cụ thể (giờ làm không thường xuyên, trả lương không theo giờ, v.v.), hãy xem Quy định bảo vệ tiền lương 3.5, 7 CCR 1103-7.

Người lao động có thể sử dụng thời gian nghỉ phép cộng dồn cho các nhu cầu về an toàn hoặc sức khỏe sau đây :

- (1) bệnh về tâm thần hoặc thể chất, chấn thương hoặc tình trạng sức khỏe gây cản trở công việc, bao gồm chẩn đoán hoặc chăm sóc phòng ngừa;
- (2) ngược đãi trong gia đình, tấn công tình dục hoặc tội phạm quấy rối dẫn đến các nhu cầu về sức khỏe, tái định cư, pháp lý hoặc các dịch vụ khác;
- (3) chăm sóc cho một thành viên gia đình gặp phải tình trạng được mô tả trong loại (1) hoặc (2); *hoặc*
- (4) trong thời gian PHE, đối với công chức nhà nước mà nơi làm việc, hoặc trường học hoặc nơi chăm sóc con của người lao động đóng cửa.

Trong trường hợp khẩn cấp về sức khỏe cộng đồng (PHE), người lao động có thể sử dụng thời gian nghỉ phép PHE bổ sung cho các nhu cầu sau* :

- (1) tự cách ly hoặc loại trừ công việc do phơi nhiễm, các triệu chứng hoặc chẩn đoán bệnh truyền nhiễm trong thời gian PHE;
- (2) tìm kiếm dịch vụ chẩn đoán, điều trị hoặc chăm sóc (bao gồm cả chăm sóc phòng ngừa) đối với một căn bệnh như vậy;
- (3) không thể làm việc do tình trạng sức khỏe có thể làm tăng tính miễn cảm hoặc nguy cơ mắc một căn bệnh như vậy; hoặc
- (4) chăm sóc trẻ em hoặc thành viên khác trong gia đình thuộc loại (1) - (3), hoặc trường học hoặc dịch vụ giữ trẻ được sử dụng không hoạt động do PHE.

Trong thời gian PHE, người lao động vẫn nhận được tối đa 48 giờ nghỉ phép cộng dồn và có thể sử dụng phép nghỉ bổ sung trước khi nghỉ cộng dồn.

Chính sách của người sử dụng lao động (Thông báo; Tài liệu; Sử dụng gia tăng; Quyền riêng tư; và Báo cáo nghỉ việc hưởng lương)

- **Thông báo bằng văn bản và áp phích.** Người sử dụng lao động phải (1) thông báo cho người lao động mới không muộn hơn khi thông báo về các tài liệu/chính sách gia nhập khác; và (2) hiển thị các áp phích cập nhật, cũng như cung cấp các thông báo cập nhật cho người lao động hiện tại, vào cuối năm.
- **Thông báo cho việc nghỉ phép "có thể dự kiến trước".** Người sử dụng lao động có thể thông qua "các thủ tục hợp lý" bằng văn bản về cách người lao động phải thông báo nếu họ cần nghỉ phép "có thể dự kiến trước", nhưng **không thể từ chối yêu cầu nghỉ phép có lương** do không tuân thủ chính sách đó.
- **Người sử dụng lao động có thể yêu cầu tài liệu chứng minh lý do nghỉ phép cộng dồn là chính đáng nếu thời gian nghỉ phép bằng hoặc dài hơn bốn ngày làm việc liên tục trở lên** (tức là những ngày mà người lao động sẽ làm việc, không phải ngày theo lịch).
- **Người lao động không cần phải cung cấp tài liệu khi thực hiện nghỉ phép cộng dồn**, nhưng có thể buộc phải cung cấp ngay khi người lao động trở lại làm việc hoặc nghỉ việc (tùy theo điều kiện nào đến sớm hơn). **Không được yêu cầu bất kỳ tài liệu nào khi người lao động nghỉ PHE.**
- **Để lập hồ sơ nghỉ phép vì nhu cầu liên quan đến sức khỏe của người lao động (hoặc thành viên gia đình của người lao động)**, người lao động có thể cung cấp: (1) tài liệu từ nhà cung cấp dịch vụ y tế hoặc xã hội nếu đã sử dụng dịch vụ và có thể nhận được tài liệu trong thời gian hợp lý và không phải trả thêm chi phí nào khác; *hoặc là* (2) văn bản do chính người lao động soạn.
- **Để lập hồ sơ ghi lại rằng một người lao động (hoặc một thành viên trong gia đình của người lao động) yêu cầu nghỉ phép vì lý do liên quan đến ngược đãi trong gia đình, tấn công tình dục hoặc tội phạm quấy rối**, người lao động có thể cung cấp: tài liệu hoặc văn bản theo (1) ở trên (ví dụ: từ một nhà cung cấp dịch vụ pháp lý hoặc dịch vụ tạm trú) hoặc (2) ở trên, hoặc tài liệu pháp lý (ví dụ: lệnh cấm hoặc báo cáo của cảnh sát).

- **Nếu người sử dụng lao động cho rằng người lao động thiếu tài liệu một cách hợp lý**, người sử dụng lao động phải: (A) thông báo cho người lao động về việc này trong vòng bảy ngày kể từ ngày nhận được tài liệu hoặc sau khi người lao động trở lại làm việc hoặc nghỉ việc (tùy theo thời điểm nào sớm hơn), và (B) cho người lao động ít nhất bảy ngày để cung cấp tài liệu bị thiếu.
- **Sử dụng gia tăng.** Tùy thuộc vào chính sách của người sử dụng lao động, người lao động có thể sử dụng thời gian nghỉ phép gia tăng theo giờ hoặc sáu phút.
- **Quyền riêng tư của người lao động.** Người sử dụng lao động không được yêu cầu người lao động tiết lộ “chi tiết” về thông tin an toàn hoặc sức khỏe liên quan đến HFWA của người lao động (hoặc gia đình của họ); thông tin đó phải được coi như một hồ sơ y tế bí mật.
- **Hồ sơ phải được lưu giữ và cung cấp khi có yêu cầu.** Người sử dụng lao động phải cung cấp tài liệu về số ngày nghỉ phép hưởng lương hiện tại mà người lao động (1) còn sử dụng được, và (2) đã được sử dụng trong năm phúc lợi hiện tại, bao gồm bất kỳ kỳ nghỉ PHE bổ sung nào. Thông tin có thể được yêu cầu mỗi tháng một lần hoặc khi phát sinh nhu cầu xin nghỉ phép theo HFWA.

Trả thù hoặc can thiệp vào các Quyền theo HFWA

- **Nghỉ phép hưởng lương không thể được tính là "vắng mặt"** điều có thể dẫn đến việc sa thải hoặc một loại hành động bất lợi khác.
- **Không thể yêu cầu một nhân công tìm “nhân công thay thế” hoặc làm thay khi nghỉ phép có lương.**
- **Người sử dụng lao động không được sa thải, đe dọa, trả đũa hoặc can thiệp vào việc sử dụng quyền nghỉ phép của người lao động:** (1) yêu cầu hoặc thực hiện nghỉ phép theo HFWA; (2) thông báo hoặc hỗ trợ người khác thực hiện các quyền theo HFWA; (3) nộp đơn khiếu nại theo HFWA; hoặc (4) hợp tác/hỗ trợ điều tra vi phạm HFWA.
- **Nếu khiếu nại, yêu cầu hoặc hành động khác của Người lao động về HFWA là hợp lý và có thiện chí nhưng không chính xác**, thì người sử dụng lao động không cần phải đồng ý hoặc chấp thuận điều đó, nhưng không được *hành động chống lại* người lao động về điều đó. Người lao động *có thể* phải đối mặt với hậu quả nếu lạm dụng nghỉ phép.

BÀY TỔ VỀ SỨC KHỎE/AN TOÀN ĐƯỢC BẢO VỆ & TỐ GIÁC (“PHEW”): Quyền được bày tỏ mối quan tâm về sức khỏe/an toàn tại nơi làm việc & sử dụng công cụ bảo vệ của nhân công

Phạm vi áp dụng: Tất cả người sử dụng lao động và người lao động, cùng với một số nhà thầu độc lập nhất định

- PHEW không chỉ có tác động đến “người sử dụng lao động” và “người lao động”, mà còn bao gồm tất cả “**chủ thuê**” (một người sử dụng lao động hoặc một doanh nghiệp có ít nhất 5 nhà thầu độc lập) và “**nhân công**” (người lao động hoặc nhà thầu độc lập làm việc cho một “chủ thuê”).

Quyền được phản đối vi phạm an toàn/sức khỏe tại nơi làm việc của nhân công:

- **Việc trả đũa hoặc can thiệp vào các hành vi sau đây là bất hợp pháp :**

- (1) **nêu ra những lo ngại hợp lý**, bằng cả phương thức không chính thức, với chủ thuê, những nhân công khác, chính phủ hoặc công chúng, về hành vi vi phạm các quy định an toàn hoặc sức khỏe của chính phủ tại nơi làm việc, hoặc mối đe dọa đáng kể về sức khỏe hoặc an toàn tại nơi làm việc;
 - (2) **phản đối hoặc làm chứng, hỗ trợ, hoặc tham gia** vào một cuộc điều tra hoặc xử lý việc trả thù hoặc can thiệp vào các hành vi được liệt kê ở trên.
- Chủ thuê không cần xử lý mối lo ngại liên quan đến PHEW của nhân công, nhưng vẫn không được sa thải hoặc có *hành động khác chống lại* nhân công vì đã nêu ra mối quan ngại đó, miễn là mối lo ngại đó hợp lý và có thiện chí.

Quyền được sử dụng thiết bị bảo hộ cá nhân của bản thân của nhân công (“PPE”) :

- Một nhân công phải được phép **tự nguyện mang thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE) của riêng họ** (khẩu trang, khăn che mặt, găng tay, v.v.) nếu PPE (1) **bảo vệ** họ nhiều hơn thiết bị được cung cấp tại nơi làm việc, (2) được **khuyến nghị** bởi cơ quan y tế chính phủ (liên bang, tiểu bang, hoặc địa phương), và (3) không khiến nhân công **không thể thực hiện công việc** .

QUYỀN ĐƯỢC KHIẾU NẠI (theo cả HFWA & PHEW)

- Báo cáo các vi phạm cho Bộ phận dưới dạng khiếu nại hoặc lời khuyên ẩn danh, hoặc đệ trình lên tòa án sau khi đã áp dụng hết các biện pháp xử lý trước khi khởi kiện.

Áp phích này tóm tắt ba bộ luật về y tế công cộng tại nơi làm việc của Colorado: SB 20-205 (nghỉ phép có lương), HB 20-1415 & SB 22-097 (tố giác về sức khỏe và an toàn). Nó không bao gồm các luật, quy định và sắc lệnh khác về sức khỏe hoặc an toàn, bao gồm cả những nội dung theo Đạo luật về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OSHA) của liên bang, từ Sở Y tế Công cộng và Môi trường Colorado (CDPHE), hoặc từ các cơ quan y tế công cộng địa phương. Hãy liên hệ với các cơ quan đó để biết thông tin về sức khỏe và an toàn.

Áp phích này phải được treo ở nơi nhân công dễ nhìn thấy, được chia sẻ với nhân công từ xa, được cung cấp bằng các ngôn ngữ khác nếu cần và được thay thế bằng bất kỳ phiên bản cập nhật hàng năm nào.

Áp phích này là một bản tóm tắt và không được coi là bản thông tin hoàn chỉnh về luật lao động. Đối với tất cả các quy định, tờ thông tin, bản dịch, câu hỏi hoặc khiếu nại,

hoặc về tình trạng khẩn cấp về sức khỏe cộng đồng (* tình trạng khẩn cấp đủ điều kiện vẫn có hiệu lực kể từ tháng 6 năm 2022) , hãy liên hệ:

CƠ QUAN TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG & THỐNG KÊ, ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us , 303-318-8441 / 888-390-7936.