



**ĐẠO LUẬT VỀ GIA ĐÌNH & NƠI LÀM VIỆC LÀNH MẠNH (“HFWA”):  
Quyền Nghỉ phép Hưởng lương cho Nhân viên**

Hãng sở ở Colorado Phải Cấp Phép nghỉ Hưởng lương cho Nhu cầu COVID-19 Đến ngày 31 tháng 12 năm 2020

- Hãng sở ở Colorado phải cấp phép nghỉ hưởng lương vào năm 2020 cho nhân viên mà:
  - có triệu chứng COVID-19 và đang tìm đến dịch vụ chẩn đoán y tế;
  - được nhân viên chính phủ hay nhà cung cấp y tế hướng dẫn cách ly kiểm dịch hay cách ly do nguy cơ COVID-19; hay
  - đang chăm sóc người khác do biện pháp phòng ngừa COVID-19 – một người được yêu cầu cách ly kiểm dịch hay cách ly, hoặc một đứa trẻ không thể đến trường hay nhà trẻ do những nơi này đóng cửa hay không hoạt động.
- Bắt đầu vào năm 2021, HFWA yêu cầu ít phép nghỉ hưởng lương hơn (1 giờ cho mỗi 30 giờ làm việc, với tối đa 40 giờ nghỉ phép hưởng lương một năm) nhưng bao gồm nhiều loại tình trạng hơn, và thêm 32 giờ nghỉ phép hưởng lương nữa (tổng cộng 80) trong những tình huống cấp cứu sức khỏe công cộng.

**Thời gian Nghỉ phép Hưởng lương: Tối đa Hai Tuần (80 giờ)**

- Nhân viên có thể nhận được tối đa 2 tuần nghỉ phép hưởng lương: tối đa 80 giờ, tùy vào số giờ làm việc hàng tuần.
- Phép nghỉ hưởng lương được tính theo mức lương thông thường của nhân viên đó, hoặc có thể ở mức 2/3 tiền lương cho hạng mục #3 (chăm sóc người khác). Mức lương không bao gồm thời gian làm ngoài giờ hay tiền thưởng. Nếu tiền lương được dựa trên doanh thu toàn phần hay một phần, phép nghỉ hưởng lương phải ở mức lương theo giờ hay cố định, hay mức lương tối thiểu áp dụng (tính theo khoản nào cao hơn).
- Nếu nhân viên đã nhận phép nghỉ hưởng lương vào năm 2020 cho nhu cầu liên quan đến COVID-19, phép nghỉ đó sẽ được tính như một phần của 2 tuần mà HFWA quy định, nhưng phép nghỉ cho tình trạng không phải COVID không được tính vào phép nghỉ mà HFWA quy định.

**Trả đũa hay Gây trở ngại với các Quyền HFWA**

- Hãng sở không thể đuổi việc, đe dọa hay trả đũa hay gây trở ngại cho nhân viên mà: (A) yêu cầu hay lấy phép nghỉ HFWA; (B) thông báo cho người khác về quyền HFWA, hay hỗ trợ người đó thực hành quyền HFWA; (C) lập than phiền HFWA; hay (D) hợp tác/hỗ trợ điều tra một vi phạm HFWA có thể xảy ra.
- Nếu than phiền, yêu cầu hay hành động khác về HFWA của nhân viên không chính xác, chủ hãng không cần đồng ý hay chấp thuận – nhưng vẫn không thể đuổi việc hay đưa ra hành động khác chống lại nhân viên vì lý do đó, miễn là niềm tin của nhân viên đó là hợp lý và từ sự thành tín. Nhân viên có thể đối mặt với hậu quả khi dùng sai phép nghỉ hưởng lương hay có hành vi sai trái khác.

**Phạm vi ảnh hưởng: Mọi Hãng sở và Nhân viên, với Ngoại lệ Giới hạn**

- Mọi hãng sở ở Colorado, bất kể quy mô, phải cấp phép nghỉ hưởng lương HFWA, trừ hãng sở thuộc chính quyền liên bang (hãng sở thuộc chính quyền khác không được miễn) và quyền lợi được đề cập trong Đạo luật Bảo hiểm Thất nghiệp Đường ray liên bang.
- Hãng sở dưới 16 nhân viên chịu ảnh hưởng vào 2020, nhưng được miễn vào 2021 (sau đó mọi hãng sở chịu ảnh hưởng vào 2022)
- Hãng sở cấp phép nghỉ hưởng lương “tương đương hay nhiều hơn” bằng thỏa thuận thương lượng tập thể được miễn một số quy định HFWA, miễn là họ không giám các quyền, như chống trả đũa hay quyền lập than phiền.
- Thỏa thuận nhân viên hay chính sách của hãng sở không thể loại bỏ các quyền HFWA, không có hiệu lực và không thể thi hành.

**LUẬT NGƯỜI TỐ GIÁC TÌNH TRẠNG KHẨN CẤP Y TẾ CÔNG CỘNG (“PHEW”):  
Người Lao động có Quyền Bày tỏ Lo ngại Sức khỏe Nơi làm việc & Dùng Thiết bị Bảo vệ**

Người lao động có Quyền Phản đối Vi phạm Sức khỏe/An toàn Nơi làm việc Trong Tình Trạng Khẩn cấp Y tế Công cộng

- Trả đũa hay gây cản trở những hành động sau đây trong, liên quan đến một tình trạng khẩn cấp y tế công cộng là trái pháp luật:
  - nêu lên những lo ngại hợp lý, cho dù là than phiền chính thức hay không chính thức với bất kỳ ai, về việc vi phạm quy định sức khỏe hay an toàn của chính phủ ở nơi làm việc, hay về một mối đe dọa lớn cho sức khỏe hay sự an toàn ở nơi làm việc;
  - phản đối một vi phạm (thuộc loại hạng mục 1); hoặc
  - làm chứng, hỗ trợ hay tham gia vào một vụ kiện tụng về một vi phạm (thuộc loại hạng mục 1).
- Nếu than phiền, yêu cầu hay hành động khác về PHEW của người lao động không chính xác, hãng sở hay doanh nghiệp khác không cần đồng ý hay chấp thuận – nhưng vẫn không thể đuổi việc hay đưa ra hành động khác chống lại người lao động vì lý do đó, miễn là niềm tin của người lao động đó là hợp lý và từ sự thành tín. Người lao động có thể đối mặt với hậu quả khi dùng sai quyền PHEW hay có hành vi sai trái khác.

**Người lao động có Quyền Dùng Thiết bị Bảo vệ Cá nhân Riêng (“PPE”)**

- Người lao động phải được cho phép để tự nguyện dùng PPE riêng, như khẩu trang, mặt nạ bảo vệ hay găng tay, nếu PPE đó:
  - đem đến nhiều sự bảo vệ hơn thiết bị được cấp tại nơi làm việc;
  - được một cơ quan y tế của chính phủ (liên bang, tiểu bang hay địa phương) đề nghị dùng; và
  - không làm cho người lao động không thể làm việc.

**Phạm vi Ảnh hưởng: Mọi Hãng sở và Nhân viên, và Một số Nhà thầu Độc lập**

- PHEW dùng từ “chủ thuê” và “người lao động” (không phải hãng sở/nhân viên) vì nó bao gồm các nhà thầu độc lập.
  - Bất kỳ hãng sở ở Colorado, và bất kỳ doanh nghiệp nào ở Colorado có số lượng nhà thầu độc lập từ 5 trở lên, là một “chủ thuê” chịu ảnh hưởng và phải tuân thủ PHEW. Chính quyền liên bang được miễn trừ luật này.
  - Một nhân viên hay một nhà thầu độc lập tại một “chủ thuê” là một “người lao động” chịu ảnh hưởng bởi PHEW.

**QUYỀN THAN PHIỀN (theo HFWA & PHEW)**

- Những vi phạm có thể xảy ra có thể được trình lên Ban (thông tin liên lạc ở dưới) để được điều tra.
  - Không cấp phép nghỉ hưởng lương theo HFWA là khiếu nại “lương không được trả” mà Ban phải điều tra và quyết định.
  - Trả đũa hay gây cản trở vào quyền theo PHEW hay HFWA là yêu cầu mà Ban có thể điều tra theo luật. Ban sẽ xem lại tất cả các yêu cầu đó, và nếu quyết định là không điều tra, Ban sẽ thông báo cho người khiếu nại.
- Thay vào đó, những vi phạm có thể xảy ra có thể được lập như một vụ kiện tại tòa, nhưng chỉ sau khi đã dùng hết các giải pháp trước vụ kiện:
  - HFWA: một vụ kiện tại tòa (A) không thể được lập hồ sơ cho đến khi hãng sở được cung cấp một văn bản yêu cầu và 14 ngày để hồi đáp, và (B) không thể được lập nếu Ban điều tra và quyết định khiếu nại đó (mà các bên có thể khiếu nại).
  - PHEW: một vụ kiện tại tòa không thể được lập hồ sơ nếu chưa được lập hồ sơ trước với Ban, sau đó (A) có thể được lập nếu Ban không điều tra, và (B) không thể được lập nếu Ban điều tra và quyết định yêu cầu đó (mà các bên có thể khiếu nại).

Thông báo này tóm lược hai điều luật sức khỏe công cộng tại nơi làm việc của Colorado, SB 20-205 (phép nghỉ hưởng lương) và HB 20-1415 (tổ giác hành vi sai trái và thiết bị bảo vệ cá nhân). Nó không bao gồm các điều luật, quy định hay lệnh về sức khỏe và an toàn khác, kể cả theo Đạo luật An toàn và Sức khỏe Nghề Nghiệp (OSHA) liên bang, từ Bộ Sức khỏe Công cộng và Môi trường Colorado (CDPHE), hay từ các cơ quan sức khỏe công cộng địa phương. Liên lạc các cơ quan đó để biết thêm thông tin về sức khỏe và an toàn.

**Thông báo này phải được đăng ở nơi người lao động dễ dàng đọc được, được chia sẻ với người lao động từ xa dưới dạng điện tử hay bằng giấy, và được thay bằng thông báo 2021 vào ngày 1 tháng 1 năm 2021.**

**Để biết thêm thông tin, hay nếu cần bản dịch ra ngôn ngữ khác, xin liên lạc: Division of Labor Standards and Statistics, coloradolaborlaw.gov, cdle\_labor\_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.**