

Bệnh Do Vi-rút Corona Mới Lạ (COVID-19)

Thay đổi Gần đây:

Ngày 6 tháng 11 năm 2020: Tin liên kết bổ sung về các hướng dẫn cho người có các triệu chứng. Nguồn thông tin được bổ sung cho người lao động trong lĩnh vực nông nghiệp.

Sở Y Tế Công Cộng đang nỗ lực để đảm bảo rằng nhân viên, chủ lao động và gia đình vẫn giữ luôn khỏe mạnh trong đại dịch COVID-19 này. Khi nhân viên quay lại làm việc, cần lưu ý rằng chính ngay nơi làm việc phải thay đổi nhằm để bảo vệ sức khỏe của nhân viên và khách hàng.

COVID-19 lây lan từ người này sang người khác thông qua giọt bắn từ đường hô hấp tạo ra khi một người nhiễm bệnh ho, hắt hơi hoặc nói chuyện. Những người không có triệu chứng cũng có thể lây truyền bệnh. Các giọt bắn này có thể rơi vào miệng hoặc mũi của những người chung quanh ở bên cạnh hoặc có thể được hít vào phổi. Các nghiên cứu và bằng chứng về kiểm soát lây nhiễm cho thấy rằng các giọt bắn này thường di chuyển được một khoảng cách dài khoảng 6 feet (tương đương chiều dài của hai cánh tay).

Tài liệu này nhấn mạnh một số biện pháp bảo vệ mà chủ lao động cần thực hiện tại cơ sở để giữ cho quý vị khỏe mạnh. Trong trường hợp quý vị bị ốm hoặc cần nghỉ việc do các vấn đề khác liên quan đến COVID-19, tài liệu này cũng cung cấp thông tin quan trọng liên quan đến phúc lợi của nhân viên và các tài liệu có sẵn để bảo vệ quý vị.

NHỮNG ĐIỀU SẼ XẢY RA KHI QUAY LẠI LÀM VIỆC

Chủ lao động đã được hướng dẫn làm theo các nghị định cụ thể của Sở Y Tế Công Cộng của Quận, bao gồm các nội dung sau để bảo vệ sức khỏe nhân viên:

- Cho phép những người có thể thực hiện công việc từ nhà được phép làm như vậy, đặc biệt với những nhân viên dễ bị tổn thương như những người trên 65, phụ nữ có thai và những người có vấn đề sức khỏe mãn tính. Chủ lao động đã được yêu cầu sắp xếp lại các quy trình làm việc để nhân viên có thêm cơ hội làm việc từ nhà và để thay đổi phần hành công việc ở bất cứ nơi đâu có thể nhằm cho phép các cá nhân dễ bị tổn thương làm việc từ nhà.
 - Nếu quý vị có quan ngại về sức khỏe của mình, hãy tham khảo với bác sĩ của quý vị để quyết định xem quý vị có an toàn để quay lại một môi trường làm việc bên ngoài ngôi nhà của mình hay không. Nếu không an toàn, hãy trao đổi với chủ lao động của quý vị để xem liệu quý vị có thể được phân công lại ca làm việc cho phép quý vị làm việc từ nhà không.
- Luân phiên hoặc so le lịch theo ca làm việc để nhân viên có thể tối đa hóa giãn cách vật lý tại nơi làm việc và so le giờ nghỉ giải lao giữa các ca làm việc để đảm bảo giãn cách vật lý trong các khu vực nghỉ giải lao.
- Chỉ đạo nhân viên không đến nơi làm việc nếu nhân viên bị ốm, hoặc nếu nhân viên phơi nhiễm với ai đó mắc COVID-19.
- Tiến hành kiểm tra các triệu chứng trước khi nhân viên đến nơi làm việc.
 - Các cuộc kiểm tra này sẽ hỏi về các triệu chứng mà quý vị có thể sẽ trải qua và có hay không có bao gồm kiểm tra thân nhiệt tại nơi làm việc.
 - Nếu quý vị bắt đầu biểu hiện các triệu chứng thì quý vị sẽ được yêu cầu về nhà. Vui lòng xem hướng dẫn cho người có các triệu chứng tại địa chỉ ph.lacounty.gov/covidcare.
 - Nếu quý vị được chẩn đoán nhiễm COVID-19, quý vị sẽ được yêu cầu cách ly tại nhà. Xem hướng dẫn cách ly để biết thêm thông tin trực tuyến tại địa chỉ ph.lacounty.gov/covidisolation.
 - Những người đã từng tiếp xúc gần với người nhiễm bệnh sẽ cần được kiểm dịch. Vui lòng xem hướng dẫn về kiểm dịch để biết thêm thông tin về ai được cho là tiếp xúc gần và điều họ cần làm trực tuyến tại địa chỉ ph.lacounty.gov/covidquarantine.

Bệnh Do Vi-rút Corona Mới Lạ (COVID-19)

- Cung cấp khăn che mặt bằng vải miễn phí cho những nhân viên có tiếp xúc với công chúng hoặc những nhân viên khác trong ca làm việc của mình. Tùy thuộc vào loại hình công việc đang được thực hiện, một số nhân viên cũng sẽ phải đeo các đồ bảo hộ khác như găng tay hoặc tấm che mặt.
 - Quý vị không phải đeo khăn che mặt nếu quý vị ở một mình trong văn phòng riêng hoặc trong các khu vực làm việc khác nơi không có mặt những người khác.
 - Đảm bảo giặt khăn che mặt của quý vị sau mỗi lần sử dụng.
- Kê bàn làm việc, ô làm việc hoặc dây chuyền sản xuất cách nhau tối thiểu 6 feet và nếu cần thiết tích hợp các loại hình bức vách khác như vách ngăn bằng mi-ca để đảm bảo giãn cách vật lý.
 - Cần duy trì khoảng cách sáu feet càng nhiều càng tốt, giữa cả các đồng nghiệp với khách hàng hoặc các thành viên cộng đồng mà quý vị phải tương tác và đảm bảo quý vị sử dụng khăn che mặt bằng vải.
- Đảm bảo rằng chất khử trùng rửa tay và/hoặc xà-phòng sẵn có để nhân viên sử dụng và rằng nhân viên được cung cấp đủ thời gian để vệ sinh tay thường xuyên.
- Cung cấp cho nhân viên công cụ, thiết bị và không gian làm việc của chính họ theo mức khả thi nhất có thể. Nếu cần dùng chung đồ vật, đồ vật được khử trùng giữa các ca làm việc hoặc giữa mỗi lần sử dụng.
- Lập các biện pháp giảm thiểu tiếp xúc trực tiếp với các thành viên của cộng đồng như hệ thống thanh toán không tiếp xúc và vệ sinh thường xuyên các bề mặt hoặc khu vực thường xuyên chạm vào.
- Cung cấp bản sao của tất cả những nghị trình cho mở cửa lại liên quan cho tất cả nhân viên.

Tất cả các giao thức cụ thể của Sở Y Tế Công Cộng của Quận dành cho nhà hàng, cơ sở bán lẻ, sản xuất, khách sạn và các chủ lao động khác có sẵn trực tuyến tại địa chỉ

<http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus>.

Nếu quý vị cảm thấy chủ lao động của quý vị không tuân thủ các nghị trình của Sở Y Tế Công Cộng và muốn khai báo vi phạm. Quý vị có thể liên hệ Tổng Đài Khách Hàng theo số (888) 700-9995 (Thứ 2-Thứ 6 từ 8:00 sáng-5:00 chiều) hoặc email: Ehmail@ph.lacounty.gov

TÓM TẮT CÁC PHÚC LỢI SẴN CÓ CHO NHÂN VIÊN BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI COVID-19

Phúc Lợi Dành Cho Người Khuyết Tật

Bảo Hiểm Dành Cho Người Khuyết Tật (https://www.edd.ca.gov/disability/am_i_eligible_for_di_benefits.htm)

- Nếu quý vị không thể làm việc do phải kiểm dịch hoặc bị ốm liên quan đến COVID-19 (được chứng nhận bởi chuyên gia y tế)
- Các khoản thanh toán phúc lợi ngắn hạn cho các nhân viên đủ điều kiện bị mất toàn bộ hoặc một phần tiền lương do bị ốm, thương tích hoặc thai sản không liên quan đến công việc.

Phúc Lợi Nghỉ Có Trả Lương

Nghỉ Việc Gia Đình Có Trả Lương (https://www.edd.ca.gov/disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits.htm)

- Nếu quý vị không thể làm việc bởi quý vị đang chăm sóc thành viên gia đình bị ốm hoặc bị kiểm dịch với COVID-19 (được chuyên gia y tế chứng nhận)
- Tối đa sáu tuần thanh toán phúc lợi cho các nhân viên đủ điều kiện bị mất toàn bộ hoặc một phần tiền lương bởi họ cần thời gian nghỉ làm để chăm sóc cho thành viên gia đình bị ốm nặng.

Bảo Hiểm Thất Nghiệp (và bất cứ chương trình phúc lợi BHTN mở rộng nào)

(<https://unemployment.edd.ca.gov/>)

- Nếu quý vị từng mất việc hoặc bị giảm giờ làm vì các lý do liên quan đến COVID-19
- Thanh toán phúc lợi thay thế tiền lương một phần cho các nhân viên bị mất việc hoặc bị giảm giờ làm không phải do lỗi của họ.

Bệnh Do Vi-rút Corona Mới Lạ (COVID-19)

Trợ Cấp Thất Nghiệp Trong Đại Dịch (https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/pandemic-unemployment-assistance.htm)

- Nếu quý vị mất việc hoặc mất cơ sở kinh doanh hoặc quý vị bị giảm giờ làm hoặc dịch vụ vì các lý do liên quan đến COVID-19.
- Thanh toán phúc lợi thay thế tiền lương làm bán thời gian cho chủ doanh nghiệp, tự làm chủ, các nhà thầu độc lập, những người mà có lịch sử làm việc có phần giới hạn, những người từng thu thập tất cả phúc lợi BHTN mà họ đủ điều kiện, và những người khác không đủ điều kiện cho các phúc lợi BHTN bị thất nghiệp, thất nghiệp một phần, không thể làm việc như là kết quả trực tiếp của COVID-19.

Nghỉ Ốm Có Trả Lương tại California (https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm)

- Nếu quý vị hoặc thành viên gia đình bị ốm hoặc được chăm sóc dự phòng, bao gồm khi cơ quan chức năng khuyến cáo kiểm dịch hoặc cách ly.
- Nghỉ phép mà quý vị đã tích lũy, hoặc chủ lao động của quý vị đã cung cấp cho quý vị theo Luật Nghỉ Ốm có Trả Lương. Điều này có thể là 1 giờ được tích lũy cho mỗi 30 giờ đã làm việc hoặc 3 ngày/24 giờ được cung cấp mỗi năm; chủ lao động có thể hạn chế tích lũy ở mức 48 giờ và sử dụng ở mức 3 ngày hoặc 24 giờ, tùy theo con số nào nhiều hơn, trong giai đoạn 12 tháng.
- Được trả cho quý vị theo đơn giá thanh toán bình thường của quý vị hoặc trung bình căn cứ vào 90 ngày qua.

Nghỉ Ốm Có Trả Lương Phụ Trợ do COVID-19 tại California dành cho Nhân Viên Ngành Thực Phẩm (Sắc Lệnh Hành Pháp N-51-20) (<https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ-for-PSL.html>)

- Nếu quý vị là “Nhân Viên Ngành Thực Phẩm” và (1) phải chịu lệnh cách ly hoặc kiểm dịch của chính quyền liên quan đến COVID-19, (2) được bên cung cấp chăm sóc sức khỏe khuyến nghị là cần phải tự kiểm dịch hoặc tự cách ly do các lo ngại liên quan đến COVID-19, hoặc (3) bị đơn vị thuê của người lao động cấm làm việc do các quan ngại sức khỏe liên quan đến COVID-19.
- Được trả cho quý vị theo đơn giá thanh toán bình thường của quý vị, tiền lương tối thiểu của tiểu bang hoặc tiền lương tối thiểu của khu vực, tùy theo con số nào cao hơn.

Nghỉ Ốm Có Trả Lương Trong Tình Huống Khẩn Cấp theo Đạo Luật của Liên Bang về Phản Ứng Đầu Tiên của Các Gia Đình Với Vi-rút Corona (FFCRA) (<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- Nếu quý vị không thể làm việc (hoặc làm việc từ xa) do:
 - (1) Quý vị phải chịu lệnh cách ly hoặc kiểm dịch của Liên Bang, Tiểu Bang hoặc khu vực liên quan đến COVID-19.
 - (2) Quý vị được bên cung cấp chăm sóc sức khỏe khuyến nghị tự kiểm dịch do các quan ngại liên quan đến COVID-19.
 - (3) Quý vị đang trải nghiệm các triệu chứng COVID-19 và tìm kiếm chẩn đoán y tế.
 - (4) Quý vị đang chăm sóc một cá nhân người phải chịu một lệnh như được mô tả trong tiểu đoạn (1) hoặc đã được khuyến nghị như được mô tả trong đoạn (2).
 - (5) Quý vị đang chăm sóc con cái bị đóng cửa trường học hoặc địa điểm chăm sóc, hoặc không có sẵn bác sĩ để chăm sóc trẻ, vì các lý do liên quan đến COVID-19.
 - (6) Quý vị đang trải nghiệm bất cứ tình trạng tương tự đáng kể nào khác được quy định bởi Bộ Trưởng Y Tế và Dịch Vụ Con Người.
- Tối đa 80 giờ nghỉ ốm có trả lương cho nhân viên làm việc cho chủ lao động công hoặc chủ lao động tư có ít hơn 500 nhân viên (Có thể áp dụng một số ngoại trừ, bao gồm các doanh nghiệp nhỏ được miễn trừ cung cấp nghỉ ốm có trả lương để chăm sóc con cái).

Nghỉ Ốm Có Trả Lương cho Gia đình trong Tình Huống Khẩn Cấp & Nghỉ Việc vì Lý do Sức khỏe theo Luật Liên bang FFCRA (<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

Bệnh Do Vi-rút Corona Mới Lạ (COVID-19)

- Nếu quý vị không thể làm việc (hoặc làm việc từ xa) bởi quý vị cần nghỉ để chăm sóc con cái bị đóng cửa trường học hoặc địa điểm chăm sóc, hoặc không có sẵn nhà cung cấp chăm sóc trẻ, vì các lý do liên quan đến COVID-19.
- Thêm tối đa 10 tuần nghỉ có trả lương cho nhân viên làm việc cho chủ lao động công hoặc chủ lao động tư có ít hơn 500 nhân viên (Có thể áp dụng một số ngoại trừ, bao gồm miễn trừ cho các doanh nghiệp nhỏ).

Nghỉ Ốm Có Trả Lương Phụ Trội của Chính Quyền Địa Phương cho COVID-19

(<http://file.lacounty.gov/SDSInter/bos/supdocs/145514.pdf>)

- Nếu quý vị sống tại thành phố Los Angeles hoặc khu vực không hợp nhất của Quận Los Angeles, quý vị có thể đủ điều kiện cho nghỉ ốm có trả lương phụ trội vì các lý do liên quan đến COVID-19 nếu quý vị không được FFCRA bảo vệ.
- Tối đa 80 giờ nghỉ ốm có trả lương phụ trội cho các nhân viên được bảo vệ.
- Thay đổi theo từng địa điểm: [Thành Phố LA, Quận LA Không Hợp Nhất](#)

Phúc Lợi Bồi Thường của Nhân Viên

Bồi Thường của Nhân Viên (<https://www.dir.ca.gov/InjuredWorkerGuidebook/InjuredWorkerGuidebook.html>)

- Nếu quý vị khai báo đã đến nơi làm việc của chủ lao động của mình trong giai đoạn từ ngày 19 tháng 3 đến ngày 5 tháng 7 năm 2020 và có kết quả xét nghiệm dương tính hoặc được chẩn đoán mắc bệnh liên quan đến COVID-19, quý vị có thể đủ điều kiện nhận phúc lợi bồi thường của nhân viên theo Sắc Lệnh Hành Pháp được Thống Đốc Newsom ban hành ngày 6 tháng 5.
- Theo [Sắc Lệnh Hành Pháp N-62-20](#), quý vị có thể nhận được các khoản thanh toán thương tật tạm thời (TTTT) sau khi dùng hết phúc lợi nghỉ ốm có trả lương riêng của liên bang hoặc tiểu bang liên quan đến COVID-19. Quý vị có thể có quyền nhận các khoản thanh toán TTTT cho tối đa 104 tuần. Các khoản thanh toán TTTT dừng trong các trường hợp khi quý vị quay lại làm việc, bác sĩ của quý vị cho phép quý vị làm việc, hoặc bác sĩ của quý vị cho rằng bệnh của quý vị đã cải thiện rất nhiều.
- Nhìn chung, TTTT thanh toán hai phần ba tổng tiền lương quý vị bị mất khi quý vị đang phục hồi từ tình trạng bệnh tật hoặc thương tích liên quan đến công việc, lên tới giá trị tuần tối đa mà pháp luật quy định. Ngoài ra, nhân viên đủ điều kiện được quyền được điều trị y tế và được các khoản thanh toán bổ sung nếu bác sĩ quyết định quý vị bị thương tật vĩnh viễn do bệnh tật.

CÁC CÂU HỎI THƯỜNG GẶP

1. Tôi có được phép làm việc trong đại dịch COVID-19 không?

Điều này tùy thuộc vào công việc của quý vị. Nhân viên trong các ngành được phép mở cửa, theo [Lệnh của Viên Chức Y Tế](#) Quận Los Angeles được phép làm việc. Bất cứ ai cũng được phép làm việc từ nhà khi họ đã sắp xếp làm như vậy với chủ lao động của mình.

2. Tôi có thể làm gì nếu bị giảm giờ làm do COVID-19?

Quý vị có thể nộp đơn xin [Bảo Hiểm Thất Nghiệp \(BHTN\)](#). Nếu quý vị mất việc hoặc bị giảm giờ làm, đồng thời đáp ứng các yêu cầu về tình trạng đủ điều kiện, quý vị có thể nhận được phúc lợi Bảo Hiểm Thất Nghiệp (BHTN) từ Sở Phát Triển Việc Làm của California (EDD).

Quý vị có thể đủ điều kiện cho BHTN nếu quý vị khai báo thu nhập trên W2 và quý vị đáp ứng bất cứ nội dung nào trong số các nội dung sau:

- Quý vị bị thất nghiệp toàn bộ hoặc một phần. Điều này bao gồm bị sa thải, nghỉ phép, giảm tiền lương hoặc giảm giờ làm. Quý vị vẫn có thể nhận được phúc lợi thất nghiệp trong khi làm việc, tùy thuộc vào phần đóng góp của quý vị.

Bệnh Do Vi-rút Corona Mới Lạ (COVID-19)

- Trường học của con quý vị đóng cửa và quý vị cần nghỉ làm để chăm sóc con cái.
- Đơn xin BHTN trước đó của quý vị đã hết hạn.

Vui lòng xem [Hướng dẫn xin phúc lợi thất nghiệp](#) để tìm hiểu thêm. Cần lưu ý rằng tiểu bang đã loại bỏ giai đoạn chờ [một tuần](#) đối với bảo hiểm thất nghiệp và thương tật cho người dân California mất việc do hậu quả của đợt bùng nổ COVID-19. Điều này có nghĩa là quý vị có thể nhận phúc lợi tuần cho đầu tiên quý vị mất việc hoặc giảm giờ làm và quý vị không cần tìm việc mỗi tuần để đủ điều kiện nhận phúc lợi.

Hãy nhớ kiểm tra [trang web](#) của EDD để biết tin tức mới nhất.

3. Tôi không thể làm việc bởi tôi đang chăm sóc người thân bị ốm. Có chính sách nghỉ phép nào mà tôi đủ điều kiện xin không?

Quý vị có thể sử dụng ngày nghỉ phép ốm có trả lương. Nghỉ phép ốm có trả lương có thể được sử dụng khi quý vị vắng mặt do ốm đau, chẩn đoán, chăm sóc hoặc điều trị tình trạng y tế sẵn có hoặc chăm sóc dự phòng cho nhân viên hoặc thành viên trong gia đình của nhân viên.

Chăm sóc dự phòng có thể bao gồm tự kiểm dịch như là hậu quả của phơi nhiễm tiềm tàng với COVID-19 nếu cơ quan chức năng khuyến cáo là nên kiểm dịch. Ngoài ra, có thể có các tình huống khác trong đó nhân viên có thể thực hiện quyền của mình khi lấy ngày phép ốm có trả lương, hoặc chủ lao động có thể cho phép nghỉ phép ốm có trả lương để chăm sóc dự phòng. Ví dụ: khi từng có phơi nhiễm với COVID-19 hoặc khi nhân viên đã từng đi tới khu vực có nguy cơ rủi ro cao.

Quý vị cũng có thể nộp đơn [yêu cầu Nghỉ Phép Việc Gia Đình Có Trả Lương \(PFL\)](#).

Quý vị cũng có thể sử dụng nghỉ phép không trả lương thông qua Đạo Luật về Quyền của Gia Đình tại California (CRFA). Nhân viên có thể có quyền nghỉ mà vẫn bảo vệ việc làm lên tới 12 tuần theo CFRA để chăm sóc, cha/mẹ, vợ/chồng hoặc con cái phụ thuộc có tình trạng y tế nghiêm trọng. COVID-19 sẽ đủ điều kiện để xác nhận là tình trạng sức khỏe nghiêm trọng nếu gây ra việc chăm sóc nội trú hoặc liên tục điều trị hoặc giám sát bởi một bên cung cấp chăm sóc sức khỏe. Nó cũng đủ điều kiện để xác nhận là tình trạng sức khỏe nghiêm trọng nếu dẫn đến các tình trạng như viêm phổi. Nhân viên đủ điều kiện cho hình thức nghỉ mà vẫn bảo vệ việc làm này (CFRA) nếu họ làm việc cho một chủ lao động có tối thiểu 50 nhân viên trong vòng 75 dặm từ nơi làm việc; đã làm việc ở đó trong thời gian tối thiểu một năm; và đã làm việc tối thiểu 1250 giờ trong một năm trước khi họ cần nghỉ việc.

4. Tôi có thể nộp loại đơn gì nếu tôi không thể làm việc do bị ốm hoặc bị kiểm dịch do COVID-19?

Quý vị có thể sử dụng [nghỉ ốm có trả lương](#) hoặc nộp đơn [Bảo Hiểm Khuyết Tật \(BHKT\)](#).

Quý vị cũng có thể nộp đơn [Yêu Cầu Bồi Thường của Nhân Viên](#) nếu quý vị bị bệnh do COVID-19 khi phơi nhiễm trong khi làm việc. Vui lòng kiểm tra [Phương Sách và Bồi Thường của Người Lao Động Trong COVID-19](#) của Sở Quan Hệ Công Nghiệp California để biết thêm thông tin.

Quý vị có thể sử dụng nghỉ phép không trả lương thông qua Đạo Luật về Quyền của Gia Đình tại California. Vui lòng kiểm tra [các câu hỏi thường gặp](#) của Sở Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng tại California.

5. Tôi có các lựa chọn nào nếu trường học hoặc nơi chăm sóc ban ngày của con tôi đóng cửa vì lý do liên quan đến COVID-19?

Bệnh Do Vi-rút Corona Mới Lạ (COVID-19)

Nếu quý vị phải nghỉ làm hoặc bị giảm nhiều giờ làm, quý vị có thể nộp đơn xin [Bảo Hiểm Thất Nghiệp \(BHTN\)](#).

Quý vị cũng có thể đủ điều kiện xin [Nghỉ Ốm Có Trả Lương Trong Hình Huống Khẩn Cấp Theo FFCRA](#) cho phép nhân viên làm việc trong các chủ lao động công hoặc cho chủ lao động tư có ít hơn 500 nhân viên có tối đa 80 giờ nghỉ ốm có trả lương. (Có thể áp dụng một số ngoại lệ, bao gồm các doanh nghiệp nhỏ được miễn trừ cung cấp nghỉ ốm có trả lương để chăm sóc con cái).

Nhân viên có thể sử dụng hình thức nghỉ ốm có trả lương hoặc hình thức [nghỉ có trả lương khác](#). Nhân viên tại nơi làm việc có 25 nhân viên trở lên cũng có thể được cung cấp lên tới 40 giờ nghỉ mỗi năm cho các tình huống khẩn cấp cụ thể liên quan đến trường học, như cơ quan chức năng đóng cửa trường học hoặc cơ sở chăm sóc ban ngày của con cái (vui lòng xem [Luật Lao Động mục 230.8](#)). Liệu nghỉ phép có được trả lương hay không tùy thuộc vào chính sách của chủ lao động về nghỉ có trả lương, nghỉ mát hoặc các thời gian nghỉ có trả lương khác. Chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên sử dụng phúc lợi nghỉ mát hoặc thời gian nghỉ có trả lương của họ trước khi họ được phép nghỉ không trả lương nhưng không thể bắt buộc rằng nhân viên phải sử dụng nghỉ ốm có trả lương. Tuy nhiên, cha/mẹ có thể chọn sử dụng bất cứ hình thức nghỉ ốm có trả lương sẵn có để ở nhà với con như là biện pháp chăm sóc dự phòng.

6. Chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên cung cấp thông tin về di chuyển gần đây đến các quốc gia được cho là có nguy cơ cao với vi-rút Corona không?

Có. Chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên thông báo cho họ xem nhân viên đang có kế hoạch đi lại, hoặc đã từng đi lại đến [các quốc gia được Trung Tâm Kiểm Soát và Phòng Ngừa Dịch Bệnh xem là những khu vực có nguy cơ phơi nhiễm cao với vi-rút Corona](#) (hiện tại là bất cứ chuyến di chuyển quốc tế nào).

7. Chủ lao động có thể cho nhân viên về nhà nếu họ có biểu hiện các triệu chứng COVID-19 không?

Có, CDC nêu rằng nhân viên bị ốm với các triệu chứng COVID-19 tại nơi làm việc nên rời nơi làm việc. Chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên biểu hiện triệu chứng COVID-19 về nhà. Chủ lao động phải cung cấp mọi ngày nghỉ ốm có trả lương được yêu cầu theo các luật hiện hành về nghỉ ốm có trả lương. Nếu sử dụng hết ngày nghỉ ốm, nhân viên có thể có quyền sử dụng hình thức nghỉ có trả lương khác (bao gồm nghỉ mát hoặc thời gian nghỉ có trả lương), hoặc nghỉ không trả lương mà vẫn bảo vệ việc làm.

8. Nhân viên có quyền yêu cầu đền bù vì khai báo đã đến nơi làm việc và được yêu cầu về nhà không?

Nhìn chung, nếu nhân viên khai báo để đi làm theo ca làm việc bình thường theo lịch của họ nhưng được cung cấp ít hơn một nửa số công việc trong ngày theo lịch của họ, nhân viên phải được đền bù thanh toán thời gian khai báo trong tối thiểu hai giờ, hoặc không quá bốn giờ.

Ví dụ: nhân viên khai báo để đi làm trong ca làm việc tám giờ và chỉ làm việc một giờ phải nhận được thanh toán cho bốn giờ làm việc, một cho một giờ đã làm việc và ba cho thanh toán thời gian khai báo để nhân viên nhận được khoản thanh toán cho tối thiểu nửa ca làm việc dự kiến kéo dài tám giờ.

[Thông tin thêm về cách thanh toán cho thời gian khai báo](#) được đăng tải trực tuyến.

9. Trong đại dịch, những thông tin gì mà chủ lao động có thể yêu cầu người lao động khai báo bao khi họ cảm thấy mệt tại nơi làm việc?

Chủ lao động có thể hỏi nhân viên xem liệu họ có đang trải qua các triệu chứng của COVID-19 không, như sốt hoặc ớn lạnh và ho. Chủ lao động phải lưu giữ tất cả thông tin về bệnh tật của người lao động trong hồ sơ y tế

Bệnh Do Vi-rút Corona Mới Lạ (COVID-19)

bảo mật.

10. Trong đại dịch, chủ lao động có thể đo thân nhiệt của nhân viên để quyết định xem liệu họ có sốt hay không không?

Nhìn chung, đo thân nhiệt của nhân viên là một xét nghiệm y tế chỉ có thể được thực hiện trong các tình huống hạn chế. Tuy nhiên, căn cứ vào thông tin và hướng dẫn hiện tại của CDC và sở y tế công cộng khu vực, chủ lao động có thể đo thân nhiệt của nhân viên vì các mục đích hạn chế để đánh giá nguy cơ mà sự hiện diện của nhân viên có đem lại cho những người khác tại nơi làm việc như là kết quả của đại dịch COVID-19.

11. Trong đại dịch, chủ lao động có thể hỏi nhân viên tại sao họ không đi làm nếu chủ lao động nghi ngờ điều này là vì lý do sức khỏe không?

Có. Hỏi tại sao một cá nhân không khai báo đến nơi làm việc không phải là câu hỏi liên quan đến tình trạng khuyết tật. Chủ lao động có quyền hỏi tại sao nhân viên không khai báo để đi làm. Nếu nhân viên tiết lộ bệnh tật hoặc lý do liên quan đến y tế cho việc vắng mặt tại nơi làm việc, chủ lao động phải lưu giữ thông tin đó trong hồ sơ y tế bảo mật.

12. Chủ lao động có thể tiết lộ thông tin nào nếu nhân viên bị kiểm dịch, có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19, hoặc đã từng tiếp xúc với ai đó nhiễm vi-rút?

Chủ lao động không nên nhận diện các nhân viên này theo tên gọi tại nơi làm việc để đảm bảo tuân thủ với luật về quyền riêng tư. Nếu nhân viên có kết quả xét nghiệm dương tính với hoặc tình nghi nhiễm COVID-19, chủ lao động sẽ cần tuân thủ các khuyến cáo của sở y tế công cộng mới nhất của khu vực, tiểu bang hoặc liên bang. Chủ lao động nên thực hiện các bước tiếp theo theo hướng dẫn của sở y tế công cộng khu vực có thể bao gồm đóng cửa nơi làm việc, vệ sinh thật kỹ và cho phép hoặc yêu cầu làm việc từ xa.

Chủ lao động có thể thông báo cho các nhân viên bị ảnh hưởng theo cách mà không phải tiết lộ thông tin cá nhân liên quan đến sức khỏe của nhân viên. Ví dụ, chủ lao động có thể trao đổi với nhân viên hoặc gửi email hoặc hình thức liên lạc bằng văn bản khác nêu rằng: “[Chủ lao động] đã biết rằng một nhân viên tại [địa điểm văn phòng] có kết quả xét nghiệm dương tính với vi-rút COVID-19. Nhân viên đó nhận được kết quả dương tính vào [ngày]. Email này nhằm thông báo cho quý vị rằng quý vị có thể có nguy cơ phơi nhiễm với COVID-19 và quý vị nên liên hệ với sở y tế công cộng tại khu vực của mình để được hướng dẫn và thực hiện bất cứ hành động có thể nào căn cứ vào tình hình từng cá nhân.”

13. Trong đại dịch, chủ lao động có được yêu cầu nhân viên đeo thiết bị bảo hộ cá nhân (ví dụ: khẩu trang, găng tay hoặc áo choàng) được thiết kế để giảm sự lây truyền dịch bệnh không?

Có. Chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên đeo thiết bị bảo hộ cá nhân trong đại dịch. Tuy nhiên, khi nhân viên bị khuyết tật cần điều chỉnh hợp lý liên quan (ví dụ: găng tay không có chứa latex, hoặc áo choàng được thiết kế cho những người sử dụng xe lăn), chủ lao động nên cung cấp những thiết bị này, không có khó khăn không đáng.

14. Nếu một nhân viên được miễn trừ theo Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng, họ có quyền nhận nguyên lương tuần cho các lần gián đoạn công việc do đóng cửa hoạt động không?

Bệnh Do Vi-rút Corona Mới Lạ (COVID-19)

Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng áp dụng các hạn chế đối với khả năng chủ lao động khấu trừ tiền thanh toán từ lương của các nhân viên được miễn trừ do gián đoạn làm việc.

15. Nhân viên có biện pháp bảo vệ nào nếu họ bị trả thù vì sử dụng ngày nghỉ phép ốm có trả lương của mình?

Văn Phòng Ủy Viên Lao Động thực thi [một số luật](#) bảo vệ người lao động khỏi bị trả thù nếu họ chịu hành vi tiêu cực vì thực hiện các quyền lao động của mình, như sử dụng ngày nghỉ ốm có trả lương hoặc nghỉ làm liên quan đến hoạt động trường học theo quy định được nêu trong câu hỏi 4. Thêm thông tin về [cách nộp khiếu nại bị trả thù hoặc bị phân biệt đối xử](#) được đăng tải trực tuyến.

Đưa ra các đe dọa liên quan đến di trú với nhân viên thực hiện quyền của mình theo các luật này là hành vi trả thù trái pháp luật.

TÀI NGUYÊN THÔNG TIN

- **Lệnh của Viên Chức Y Tế Quận Los Angeles:**
http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus/docs/HOO/2020_10_23_HOO_Safer_at_Home.pdf
- **Các Câu Hỏi Thường Gặp về Luật Nghỉ Ốm Có Trả Lương Tại California:**
https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
- **Các Câu Hỏi Thường Gặp về Luật được Thực Thi Bởi Văn Phòng Ủy Viên Lao Động California** <https://www.dir.ca.gov/dlse/2019-Novel-Coronavirus.htm>
- **Hướng dẫn xin phúc lợi thất nghiệp:** <https://unemployment.edd.ca.gov/guide>
- **Tin Tức Mới Nhất Của Sở Phát Triển Việc Làm:**
https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019.htm
- **Cách Nộp Đơn Xin yêu cầu Nghỉ Việc Gia Đình Có Trả Lương:**
https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm
- **Các Câu Hỏi Thường Gặp của Sở Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng California:**
https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/03/DFEH-Employment-Information-on-COVID-19-FAQ_ENG.pdf
- **Tài Nguyên Thông tin và Bồi Thường của Nhân Viên Trong COVID-19:**
<https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/Index.html>
- **Phúc Lợi cho Nhân Viên Bị Ảnh Hưởng bởi COVID-19:**
<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- **COVID-19 và Nơi làm việc tại Hoa Kỳ (tài nguyên thông tin):**
<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>
- **Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Ngành Nông Nghiệp:** 1 (800) 449-3699
<https://www.labor.ca.gov/wp-content/uploads/2020/09/ENG-Agricultural-Workers-Know-Your-Rights-Guide-Covid-8.18.20-pm-FINAL.pdf>