

Cập Nhật Mới Nhất Ngày 31 Tháng 5 Năm 2022

Thông Tin Chung

Tiểu Bang Washington đã cập nhật hai quy tắc mới về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc là “Public Health Emergency Reporting and Notification Requirements for Infectious and Contagious Diseases” (Yêu Cầu Báo Cáo Và Thông Báo Tình Huống Khẩn Cấp Về Y Tế Công Cộng Đối Với Bệnh Truyền Nhiễm Từ Người Sang Người Và Bệnh Lây Qua Vật Trung Gian), Bộ Luật Hành Chính Washington (Washington Administrative Code, WAC) 296-62-600 và “Public Health Emergency Voluntary Personal Protective Equipment Usage” (Tự Nguyện Sử Dụng Thiết Bị Bảo Hộ Cá Nhân Trong Tình Huống Khẩn Cấp Về Y Tế Công Cộng), WAC 296-62-601. Hai quy tắc trên được thông qua lần đầu tiên vào ngày 10 tháng 8 năm 2021 và được cập nhật vào tháng 4 năm 2022. Những quy tắc này có hiệu lực trong các tình huống khẩn cấp về y tế công cộng được công bố liên quan đến bệnh truyền nhiễm từ người sang người hoặc bệnh lây qua vật trung gian, bao gồm cả đại dịch COVID-19. Hai quy tắc này thi hành những yêu cầu pháp lý được Thống Đốc Jay Inslee ký thành luật sau đây:

- Các yêu cầu đòi hỏi chủ sử dụng lao động phải báo cáo và thông báo có xuất phát từ Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Trong Tình Huống Khẩn Cấp Về Y Tế (Health Emergency Labor Standards Act, HELSA) hiện nằm trong Bộ Luật Sửa Đổi của Washington (Revised Code of Washington, RCW) 49.17.062 và RCW 49.17.064.
- Các yêu cầu đòi hỏi chủ sử dụng lao động phải có sắp xếp bố trí cho việc tự nguyện sử dụng khẩu trang và thiết bị bảo hộ cá nhân (Personal Protective Equipment, PPE) khác trong tình huống khẩn cấp về y tế công cộng dựa trên RCW 49.17.485.

Bản cập nhật tháng 4 năm 2022 bao gồm những yêu cầu đối với các cơ sở chăm sóc sức khỏe theo như định nghĩa trong RCW 9A.50.010. [RCW 9A.50.010: Định nghĩa. \(wa.gov\)](https://www.wa.gov/legislature/RCW/9A/9A.50.010)

Sau đây là các câu hỏi và nội dung trả lời có thể giúp quý vị nắm bắt và tuân thủ quy tắc WAC 296-62-600 và WAC 296-62-601; quý vị có thể xem hai quy tắc này tại địa chỉ <https://lmi.wa.gov/HELSAEmergencyRule>

HELSA bảo vệ người lao động không bị phân biệt đối xử như thế nào?

HELSA bảo vệ những nhân viên có nguy cơ cao không bị đuổi việc, thay thế vĩnh viễn hoặc phân biệt đối xử tại nơi làm việc vì đòi hỏi được có sắp xếp bố trí để tránh tiếp xúc với bệnh truyền nhiễm từ người sang người hoặc bệnh lây qua vật trung gian trong tình huống khẩn cấp về y tế công cộng. Sở Lao Động & Công Nghiệp (Department of Labor & Industries, L&I) là cơ quan quản lý HELSA. HELSA hiện được áp dụng cho các sắp xếp bố trí liên quan đến COVID-19. HELSA kết hợp với các biện pháp bảo vệ người khuyết tật hiện có trong Đạo Luật Người Mỹ Khuyết Tật (Americans with Disabilities Act, ADA) và Luật Chống Phân Biệt Đối Xử

của Washington (Washington Law Against Discrimination). Theo HELSA, phân biệt đối xử có thể bao gồm nhiều hành động bất lợi trong công việc. L&I có thể giúp người lao động xác định liệu họ có bị phân biệt đối xử vì thực thi các quyền lợi về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc có trong HELSA không bằng cách gọi 1-800-423-7233.

Hiện giờ, HELSA có hiệu lực chưa?

Có. Luật này đã có hiệu lực kể từ ngày 11 tháng 5 năm 2021. Các biện pháp bảo vệ chống phân biệt đối xử theo HELSA bắt đầu được thực hiện khi Tổng Thống Hoa Kỳ hoặc Thống Đốc Tiểu Bang Washington công bố tình huống khẩn cấp về y tế công cộng (ví dụ: đại dịch). Vào ngày 29 tháng 2 năm 2020, Thống Đốc Jay Inslee đã ban hành một Tuyên Bố và công bố tình trạng khẩn cấp để ứng phó với COVID-19. Kể từ ngày 31 tháng 5 năm 2022, tình trạng khẩn cấp vẫn còn nguyên hiệu lực.

Ai được coi là nhân viên có nguy cơ cao?

Một nhân viên có tuổi hoặc có bệnh lý nền khiến họ có nguy cơ cao mắc bệnh nặng (theo như định nghĩa của Trung Tâm Kiểm Soát Dịch Bệnh Hoa Kỳ [Centers for Disease Control]), từ bệnh truyền nhiễm từ người sang người hoặc bệnh lây qua vật trung gian là vấn đề của tình huống khẩn cấp về y tế công cộng; VÀ

Đã được nhà cung cấp dịch vụ y tế khuyến nghị cách ly khỏi lực lượng lao động do nhân viên đó có nguy cơ cao mắc bệnh nặng.

Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên có nguy cơ cao cung cấp bằng chứng về khuyến nghị từ nhà cung cấp dịch vụ y tế của họ không?

Có. Để được bảo vệ theo HELSA, nhân viên phải lấy được khuyến nghị từ nhà cung cấp dịch vụ y tế của mình, trong đó khẳng định rằng họ có nguy cơ cao và phải được cách ly khỏi lực lượng lao động. Vì những mục đích này, việc cách ly khỏi lực lượng lao động nghĩa là nhân viên đó không thể có mặt ở nơi làm việc. Chủ sử dụng lao động có thể tuân theo quy trình sắp xếp bố trí thông thường để lấy được xác minh y tế; tuy nhiên, HELSA quy định rõ ràng rằng nhân viên không bắt buộc phải tiết lộ bệnh trạng hoặc chẩn đoán y tế cho chủ sử dụng lao động của mình vì mục đích của luật này. Biện pháp bảo vệ của nhân viên theo HELSA không ảnh hưởng đến các biện pháp bảo vệ khác theo luật liên bang hoặc tiểu bang liên quan đến việc sắp xếp bố trí hợp lý hoặc phân biệt đối xử.

Nhân viên có nguy cơ cao yêu cầu sắp xếp bố trí có được bảo vệ không bị đuổi việc, thay thế vĩnh viễn hoặc phân biệt đối xử không?

Có. Nếu không thể có sắp xếp bố trí hợp lý, nhân viên có nguy cơ cao cũng được bảo vệ nếu quyết định sử dụng các lựa chọn nghỉ phép có sẵn, bao gồm nghỉ phép không lương và bảo hiểm thất nghiệp nếu đủ điều kiện cho đến khi tình huống khẩn cấp về y tế công cộng chấm dứt hoặc có sắp xếp bố trí.

Điều gì sẽ xảy ra nếu nhân viên yêu cầu có sắp xếp bố trí theo HELSA nhưng chủ sử dụng lao động vẫn chưa đưa ra quyết định hoặc nếu nhân viên không đồng ý với quyết định của chủ sử dụng lao động?

Nhân viên có thể nghỉ phép theo bất kỳ chế độ nào có sẵn, bao gồm nghỉ phép không lương và bảo hiểm thất nghiệp nếu đủ điều kiện, trong khi chờ quyết định từ chủ sử dụng lao động. Lựa

chọn được bảo vệ tương tự đối với nghỉ phép cũng được áp dụng nếu nhân viên không đồng ý với chủ sử dụng lao động và đã:

- Nộp đơn khiếu nại về sắp xếp bố trí hợp lý với Ủy Ban Nhân Quyền và đang chờ quyết định; VÀ
- Cung cấp cho chủ sử dụng lao động thông báo rằng có quyết định đang chờ xử lý.

Nếu chủ sử dụng lao động từ chối cho phép nghỉ trong những trường hợp này, L&I sẽ coi đây là hành động bất lợi có thể được cho là phân biệt đối xử.

Khi nhân viên có nguy cơ cao xin nghỉ phép theo chế độ có sẵn theo HELSA, chính sách của chủ sử dụng lao động về thứ tự chế độ nghỉ phép có được áp dụng không? Nhân viên đó có được lựa chọn khác thứ tự chế độ nghỉ phép không?

Những nhân viên có nguy cơ cao phải được tiếp cận tất cả các chế độ nghỉ phép có sẵn, bao gồm nghỉ phép không lương và có thể không bị đuổi việc, thay thế vĩnh viễn hoặc phân biệt đối xử vì nghỉ phép theo chế độ này. Nhân viên có nguy cơ cao có thể chọn nghỉ phép phù hợp với luật nghỉ phép cụ thể, chính sách của chủ sử dụng lao động và thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, chủ sử dụng lao động có thể không quy định loại nghỉ phép mà nhân viên chọn hoặc thứ tự chế độ nghỉ phép có sẵn vì quy chế cho phép các nhân viên có nguy cơ cao sử dụng “tất cả các lựa chọn nghỉ phép có sẵn”.

Chủ sử dụng lao động có thể ngưng các phúc lợi việc làm hiện có của người lao động không?

Theo HELSA, chủ sử dụng lao động không bắt buộc phải duy trì các phúc lợi, bao gồm bảo hiểm y tế, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm thương tật dài hạn, phụ cấp thâm niên hoặc chiết khấu cho nhân viên. Chủ sử dụng lao động nên tuân theo các chính sách thông thường của mình liên quan đến những phúc lợi này.

Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên xác minh lại từ nhà cung cấp dịch vụ y tế không?

HELSA đã có hiệu lực vào ngày 11 tháng 5 năm 2021. Bất kỳ khuyến nghị nào từ nhà cung cấp dịch vụ y tế chỉ ra rằng nhân viên có nguy cơ cao, được cung cấp cho chủ sử dụng lao động vào hoặc sau ngày 11 tháng 5 năm 2021 đều làm tròn nghĩa vụ của nhân viên đó. Mọi yêu cầu hoặc yêu sách nào tiếp theo của chủ sử dụng lao động về việc xác minh lại trạng thái nguy cơ cao đều phải hợp lý và sẽ được đánh giá theo từng trường hợp.

Nhân viên có nguy cơ cao có thể làm gì nếu bị phân biệt đối xử?

Vui lòng gọi cho L&I theo số 1-800-423-7233. Hoàn tất và gửi đơn khiếu nại về phân biệt đối xử:

- Đơn Khiếu Nại Về Phân Biệt Đối Xử của Ban An Toàn Và Sức Khỏe Nghề Nghiệp (Division of Occupational Safety and Health, DOSH) ([F416-011-000](https://www.f416-011-000)) (tiếng Anh)
- [Đơn Khiếu Nại Về Phân Biệt Đối Xử của DOSH \(F416-011-999\)](https://www.f416-011-999) (tiếng Tây Ban Nha)

L&I sẽ không chấp nhận các đơn khiếu nại về phân biệt đối xử ẩn danh.

Nhân viên cũng có thể truy cập lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination để tìm tập sách Phân Biệt Đối Xử Về An Toàn Và Sức Khỏe Tại Nơi Làm Việc (Safety and Health Discrimination in the

Workplace) (bằng tiếng Anh và tiếng Tây Ban Nha)

Đề Biết Thêm Thông Tin

Sắp xếp bố trí hợp lý

Ủy Ban Nhân Quyền Tiểu Bang Washington (Washington State Human Rights Commission) là cơ quan của tiểu bang, có nhiệm vụ hỗ trợ và giải quyết tranh chấp liên quan đến các sắp xếp bố trí hợp lý. Chủ sử dụng lao động có câu hỏi xin liên hệ policy@hum.wa.gov. Nhân viên có câu hỏi xin liên hệ 360-753-6770 hoặc frontdesk@hum.wa.gov. Nhân viên muốn nộp đơn khiếu nại xin điền vào đơn tiếp nhận thông tin ở đây: www.hum.wa.gov/file-complaint.

Bảo hiểm thất nghiệp

Sở An Ninh Việc Làm (Employment Security Department) Washington xử lý chương trình bảo hiểm thất nghiệp của Washington và có thể liên hệ tại địa chỉ www.esd.wa.gov/unemployment.

Chăm dứt việc làm trong khi đòi hỏi được bảo vệ theo HELSA

Ban An Toàn Và Sức Khỏe Nghề Nghiệp thuộc Sở Lao Động & Công Nghiệp Washington trợ giúp vấn đề phân biệt đối xử về an toàn và sức khỏe và có thể liên hệ theo số 1-800-423-7233