

Chương Trình Hòa Giải về Nghỉ Phép Gia Đình dành cho Doanh Nghiệp Nhỏ



FAQ

Cục Dân quyền (Civil Rights Department, CRD) là cơ quan về dân quyền của California. Trong các luật mà CRD thực thi, Luật về Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng (Fair Employment and Housing Act) bảo vệ người lao động và những người nộp đơn xin việc không bị phân biệt đối xử và quấy rối dựa trên một đặc điểm được bảo vệ.¹ Luật về Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng đảm bảo cho người lao động đủ điều kiện tạm nghỉ việc không ảnh hưởng đến việc làm khi người lao động cần chăm sóc cho tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính mình hoặc một thành viên trong gia đình có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, hoặc để tạo mối gắn bó với đứa con mới.² Những điều khoản về nghỉ phép này, cũng được gọi là Đạo Luật Quyền Gia Đình California (California Family Rights Act, CFRA) áp dụng đối với chủ lao động với 5 nhân viên trở lên tại California.

1 | Chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ là gì?

Những luật pháp California được thông qua vào năm 2020 và 2021 đã tạo ra một chương trình hòa giải mới dành cho doanh nghiệp nhỏ tại CRD.³ Chương trình này cho phép các doanh nghiệp nhỏ (có từ 5 đến 19 nhân viên) và nhân viên hiện tại hoặc trước đây của họ (gọi chung là “nhân viên” trong tài liệu này) có quyền hòa giải một số tranh chấp trước khi người lao động có thể nộp đơn lên tòa án. Cụ thể là người lao động và chủ lao động trong phạm vi chương trình này có thể hòa giải các tranh chấp – miễn phí đối với các bên – về quyền được nghỉ phép y tế hoặc chăm sóc gia đình của người lao động theo Đạo Luật Quyền Gia Đình California (California Family Rights Act, CFRA). Chương trình này sẽ kết thúc vào ngày 1 tháng 1 năm 2024, trừ khi được mở rộng. Trang cuối cùng của tài liệu này bao gồm biểu đồ về quy trình của chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ, cũng được mô tả dưới đây.

2 | Hòa giải là gì? Hòa giải CRD có miễn phí không?

Hòa giải là một quy trình bảo mật được bên thứ ba trung lập tổ chức để giúp các bên giải quyết vấn đề mâu thuẫn tranh chấp. CRD có một đội ngũ các nhân viên trung lập giàu kinh nghiệm, vai trò của họ tại sở chỉ dành riêng để hòa giải các khiếu nại. CRD cung cấp dịch vụ hòa giải miễn phí, tự nguyện các khiếu nại về phân biệt đối xử được nộp lên CRD để sở điều tra. Ngoài ra, là một phần trong chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ, dịch vụ hòa giải miễn phí của CRD dành cho những tranh chấp trong phạm vi chương trình, cho dù CRD không tiến hành điều tra khiếu nại. Việc tham gia hòa giải không đảm bảo hoặc yêu cầu vấn đề tranh chấp sẽ được giải quyết.

1 Luật Chính Phủ § 12900 và các điều luật sau đó.

2 Luật Chính Phủ § 12945.2

3 Luật Chính Phủ § 12945.21

3 | CFRA là gì?

CFRA cho phép người lao động đủ điều kiện có quyền nghỉ phép không lương tối đa 12 tuần mỗi 12 tháng để chăm sóc cho tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính mình, một thành viên trong gia đình có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng, hoặc để tạo mối gắn bó với đứa con mới. Người lao động có thể nghỉ phép CFRA để chăm sóc các thành viên trong gia đình có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng sau đây: vợ/chồng, bạn tình cùng chung sống, con cái (vị thành niên hoặc trưởng thành), cha/mẹ (bao gồm cha/mẹ chồng/vợ), ông/bà, cháu hoặc anh chị em. Trong khi nghỉ phép CFRA, công việc và bảo hiểm y tế của người lao động được bảo vệ. Từ ngày 1 tháng 1 năm 2021, doanh nghiệp có 5 nhân viên trở lên thuộc phạm vi CFRA. Để biết thêm thông tin về nghỉ phép CFRA, hãy truy cập: www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

4 | “Thông báo về quyền khiếu kiện ngay lập tức” là gì?

Một số người lao động nộp đơn khiếu nại với CRD về tình trạng phân biệt đối xử để sở điều tra, nhưng không yêu cầu CRD điều tra khiếu nại. Khi người lao động muốn nộp đơn trực tiếp lên tòa án và không đề nghị CRD điều tra khiếu nại, trước tiên họ phải thông báo cho CRD biết về các yêu cầu của họ và nhận “thông báo về quyền khiếu kiện ngay lập tức”.

Theo chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ, người lao động nhận được thông báo về quyền khiếu kiện ngay lập tức, cáo buộc CFRA vi phạm đối với doanh nghiệp nhỏ (từ 5 đến 19 nhân viên) không được nộp đơn trực tiếp lên tòa án. Thay vì vậy, khi người lao động đã sẵn sàng (nhưng trước khi nộp đơn lên tòa án đúng thời hạn), người lao động phải thông báo lên CRD và cho doanh nghiệp thời gian yêu cầu CRD hòa giải khiếu nại CFRA. Người lao động cũng có thể yêu cầu hòa giải.

5 | Do người lao động làm việc cho một doanh nghiệp nhỏ, tôi nên làm gì nếu tôi muốn kiện chủ lao động của tôi do vi phạm quyền của mình theo CFRA? Điều gì sẽ xảy ra nếu tôi muốn hòa giải yêu cầu của mình trước khi ra tòa?

Khi người lao động của một doanh nghiệp nhỏ nhận được thông báo về quyền khiếu kiện ngay lập tức, bao gồm khiếu nại CFRA, thì thông báo đó sẽ cho người lao động biết rằng trước khi nộp đơn lên tòa án, khiếu nại CFRA phải trải qua chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ. Cụ thể là khi người lao động đã sẵn sàng (nhưng một lần nữa, trước khi nộp đơn lên tòa án đúng thời hạn), người lao động phải gửi email lên Bộ Phận Giải Quyết Tranh Chấp (Dispute Resolution Division) của CRD theo địa chỉ DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov để bắt đầu thực hiện quy trình. Khi gửi email lên Bộ Phận Giải Quyết Tranh Chấp, người lao động phải cho biết họ muốn hòa giải khiếu nại CFRA của mình hay không và họ có muốn hòa giải bất kỳ yêu cầu về tình trạng phân biệt đối xử nào khác mà họ có thể có không.

Sau khi người lao động bắt đầu thực hiện quy trình, CRD sẽ thông báo cho doanh

ngiệp và bất kỳ bị đơn nào khác về khiếu nại của người lao động cũng như thông báo cho doanh nghiệp biết về quyền yêu cầu hòa giải khiếu nại CFRA của mình thông qua chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ. Nếu người lao động hoặc doanh nghiệp thực hiện yêu cầu hòa giải đúng thời hạn, thì CRD sẽ bắt đầu hòa giải trong vòng 60 ngày.

Chủ lao động và người lao động chỉ được yêu cầu hòa giải khiếu nại CFRA và chỉ khi người lao động hoặc chủ lao động yêu cầu hòa giải. Các bên có thể đồng ý hòa giải bất kỳ yêu cầu không phải CFRA nào nhưng họ không bắt buộc phải làm điều này.

6 | Là một doanh nghiệp nhỏ, tôi nên làm gì nếu tôi muốn hòa giải khiếu nại CFRA đối với tôi?

Sau khi người lao động ủy quyền cho CRD thông báo đến doanh nghiệp rằng người lao động có một khiếu nại CFRA đối với họ, CRD sẽ thông báo cho chủ lao động và bất kỳ bị đơn nào khác về quyền yêu cầu hòa giải khiếu nại CFRA của chủ lao động trước khi người lao động có thể nộp đơn kiện. Chủ lao động có 30 ngày để yêu cầu hòa giải kể từ khi nhận được thông báo này từ CRD, bằng cách gửi email đến Bộ Phận Giải Quyết Tranh Chấp của CRD theo địa chỉ DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov. Nếu người lao động hoặc doanh nghiệp thực hiện yêu cầu hòa giải đúng thời hạn, thì CRD sẽ bắt đầu hòa giải trong vòng 60 ngày.

7 | Điều gì xảy ra sau khi chủ lao động hoặc người lao động có yêu cầu hòa giải đúng thời hạn?

Nếu người lao động hoặc chủ lao động có yêu cầu hòa giải đúng thời hạn và khiếu nại thuộc phạm vi chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ, CRD sẽ chỉ định một hòa giải viên cụ thể cho vấn đề. Thông thường trong vòng hai đến năm ngày làm việc, hòa giải viên sẽ liên hệ với các bên, qua điện thoại hoặc email, để thu thập thông tin về thời gian có thể thực hiện hòa giải. Sau khi hòa giải viên điều phối thời gian, tiến trình hòa giải sẽ diễn ra trong vòng một ngày hoặc nửa ngày, tùy theo nhu cầu và lịch trình. Sau khi bắt đầu quy trình hòa giải, hòa giải viên sẽ thông báo cho người lao động biết về quyền yêu cầu tài liệu và thông tin liên quan đến việc làm từ chủ lao động không quá bảy ngày trước ngày hòa giải theo Phần 226 và 1198.5 của Bộ Luật Lao Động (Labor Code). Hòa giải viên cũng sẽ giúp tạo điều kiện thuận lợi cho bất kỳ yêu cầu thông tin hợp lý nào khác có thể cần thiết cho một bên trình bày yêu cầu của họ trong buổi hòa giải.

Việc tham gia hòa giải không đảm bảo hoặc yêu cầu vấn đề tranh chấp sẽ được giải quyết. Nói chung, trong chương trình hòa giải dành cho doanh nghiệp nhỏ, nếu tranh chấp không được giải quyết trong vòng 30 ngày kể từ khi bắt đầu hòa giải, nếu CRD hoặc các bên đồng ý rằng việc hòa giải sẽ không có kết quả, hoặc chủ lao động từ chối tham gia, thì người lao động được quyền nộp đơn lên tòa án. Nếu người lao động từ chối tham gia chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ, chủ lao động có quyền ngưng vụ kiện tòa án cho đến khi CRD hòa giải tranh chấp.

8 | Điều gì sẽ xảy ra nếu tôi là người lao động có khiếu nại CFRA nhưng tôi không biết số lượng nhân viên trong doanh nghiệp của mình?

Bộ Phận Giải Quyết Tranh Chấp của CRD không thể điều tra số lượng nhân viên trong doanh nghiệp. Quý vị phải quyết định xem quý vị cho rằng chủ lao động của mình có từ 5 đến 19 nhân viên không. Nếu quý vị không khẳng định với CRD rằng chủ lao động của quý vị có từ 5 đến 19 nhân viên, thì yêu cầu về quyền khiếu nại của quý vị sẽ không được chuyển vào chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ.

Nếu quý vị nộp đơn trực tiếp lên tòa án và sau đó trong khi kiện tụng quý vị nhận thấy rằng chủ lao động của mình đủ điều kiện tham gia chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ vì trên thực tế doanh nghiệp có từ 5 đến 19 nhân viên, thì chủ lao động vẫn có thể yêu cầu quý vị tham gia quy trình hòa giải CRD. Luật pháp cho phép chủ lao động đủ điều kiện hoãn lại (nói cách khác là tạm ngưng) vụ kiện tòa án để chủ lao động và người lao động tham gia hòa giải CRD về khiếu nại CFRA của người lao động khi chủ lao động không nhận được thông báo trước kiện tụng về quyền khiếu kiện.

9 | Điều gì sẽ xảy ra nếu người lao động cáo buộc về tình trạng phân biệt đối xử ngoài những yêu cầu liên quan đến nghỉ phép CFRA?

Các bên có thể đồng ý hòa giải các yêu cầu không phải CFRA nhưng họ không bắt buộc phải làm điều này. Theo chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ, các bên chỉ được yêu cầu hòa giải khiếu nại CFRA, nếu người lao động hoặc chủ lao động yêu cầu hòa giải.

10 | Tôi có phải tham gia nếu bên kia yêu cầu hòa giải không?

Có. CRD không bắt buộc chủ lao động hoặc người lao động yêu cầu hòa giải. Nhưng nếu chủ lao động hoặc người lao động yêu cầu hòa giải khiếu nại trong phạm vi chương trình, các bên phải tham gia. Người lao động không thể nộp đơn lên tòa án cho đến khi hoàn tất hòa giải, thường có nghĩa là tranh chấp không được giải quyết trong vòng 30 ngày kể từ khi bắt đầu hòa giải, CRD hoặc các bên đồng ý rằng việc hòa giải hơn nữa không có kết quả, hoặc chủ lao động từ chối tham gia. Nếu người lao động từ chối tham gia chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ, chủ lao động có quyền ngưng vụ kiện tòa án cho đến khi CRD hòa giải tranh chấp.

11 | Điều gì sẽ xảy ra nếu người lao động nộp đơn trực tiếp lên tòa án mà không tham gia chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ?

Nếu người lao động nộp đơn lên tòa án về khiếu nại CFRA thuộc phạm vi chương trình, chủ lao động có quyền ngưng toàn bộ vụ việc cho đến khi hoàn tất quy trình hòa giải CRD đối với khiếu nại CFRA.

12 | Các doanh nghiệp lớn hơn cùng nhân viên của họ có thể tham gia chương trình hòa giải về nghỉ phép gia đình dành cho doanh nghiệp nhỏ không?

Vào lúc này thì không. Theo luật pháp quy định, chương trình chỉ dành cho doanh nghiệp có từ 5 đến 19 nhân viên và nhân viên của họ. Ngoài ra, các khiếu nại nộp lên CRD để sở điều tra có thể đủ điều kiện sử dụng dịch vụ giải quyết tranh chấp của sở.

Nếu quý vị cho rằng mình là nạn nhân của hành vi phân biệt đối xử, hãy liên hệ với CRD.

CÁCH NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Cục Dân quyền

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Số Điện Thoại Miễn Phí: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Nếu quý vị có khuyết tật và cần một biện pháp điều chỉnh hợp lý, CRD có thể hỗ trợ về các khiếu nại của quý vị. Hãy liên lạc với chúng tôi thông qua các cách thức kể trên hoặc, nếu quý vị là người khiếm thính hoặc gặp khó khăn về nghe hoặc nói, thông qua Dịch Vụ Tiếp Âm California (California Relay Service) (711).

CHƯƠNG TRÌNH HÒA GIẢI VỀ NGHỈ PHÉP GIA ĐÌNH DÀNH CHO DOANH NGHIỆP NHỎ

