

# Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)



Các Câu  
Hỏi Thường  
Gặp

**Đại dịch bệnh viêm đường hô hấp do chủng virus corona mới (COVID-19) hiện đang diễn ra tại California và các khu vực khác. Thống Đốc Newsom đã tuyên bố tình trạng khẩn cấp tại California vào ngày 4 tháng 3 năm 2020.**

Người lao động và người sử dụng lao động nên tuân thủ hướng dẫn mới nhất của chính phủ về cách giảm truyền nhiễm COVID-19 tại nơi làm việc, bao gồm hướng dẫn từ [Trung tâm Kiểm soát và Phòng ngừa Dịch bệnh \(CDC\)](#), [Sở Y tế Công cộng California](#) và [Ban An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp California \(Cal/OSHA\)](#).

Đồng thời, chủ sử dụng lao động phải tuân thủ các luật dân quyền của tiểu bang và liên bang, bao gồm Đạo Luật Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng (FEHA). Đối với chủ sử dụng lao động có từ 5 nhân viên trở lên, FEHA nghiêm cấm [hành vi phân biệt đối xử và quấy rối tại nơi làm việc](#) dựa trên chủng tộc, nguồn gốc quốc gia, khuyết tật, độ tuổi (trên 40) và các đặc điểm khác. FEHA cũng yêu cầu chủ sử dụng lao động phải hỗ trợ hợp lý cho những nhân viên bị khuyết tật, trừ khi chủ sử dụng lao động chứng minh được việc này sẽ gây ra những khó khăn không đáng có sau khi nỗ lực hợp tác.

DFEH cung cấp hướng dẫn này để hỗ trợ chủ sử dụng lao động và nhân viên với các câu hỏi thường gặp về cách duy trì nơi làm việc an toàn trong thời gian diễn ra đại dịch COVID-19 đồng thời cũng bảo vệ các quyền công dân. Hướng dẫn này dựa trên thông tin y tế công cộng hiện tại và có thể được cập nhật theo thời gian và thay thế hướng dẫn trước đó được ban hành vào ngày 20 tháng 3 năm 2020 và ngày 24 tháng 7 năm 2020. Hướng dẫn này chỉ nhằm mục đích cung cấp thông tin và không tạo lập bất kỳ quyền hay nghĩa vụ nào riêng biệt với các quyền và nghĩa vụ theo quy định của FEHA và các luật khác.

## THÔNG TIN CHUNG

### — Các luật dân quyền có hiệu lực trong thời gian diễn ra đại dịch không?

Có. FEHA nghiêm cấm các chủ sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử hoặc quấy rối nhân viên vì lý do chủng tộc, màu da, tổ tiên, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, tuổi tác (trên 40 tuổi), tình trạng khuyết tật (tinh thần và thể chất), giới tính, giới (bao gồm cả tình trạng mang thai), khuynh hướng tình dục, bản dạng giới, biểu hiện giới, thông tin di truyền, tình trạng hôn nhân, tình trạng quân nhân hoặc tình trạng cựu chiến binh, và các đặc điểm khác. Nguồn gốc quốc gia bao gồm nơi xuất xứ địa lý, nhóm sắc tộc và liên minh bộ lạc.

Ví dụ: việc chủ sử dụng lao động từ chối tuyển dụng, cô lập hoặc yêu cầu nhân viên về nhà vì lý do chủng tộc thực sự hoặc dựa trên vẻ ngoài hoặc nguồn gốc quốc gia của họ, hoặc vì mối quan hệ của nhân viên (bao gồm hôn nhân hoặc sống chung) với ai đó dựa trên chủng tộc hoặc nguồn gốc quốc gia là bất hợp pháp. Chủ sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các bước hợp lý để ngăn chặn và kịp thời sửa chữa hành vi phân biệt đối xử và quấy rối ở nơi làm việc.

### — FEHA có nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử và quấy rối dựa trên “bệnh lý” của người khác không?

Có, nhưng FEHA định nghĩa “bệnh lý” nghĩa là “bất kỳ tình trạng suy giảm sức khỏe nào liên quan đến hoặc gắn liền với chẩn đoán ung thư hoặc hồ sơ hoặc tiền sử ung thư” hoặc “các đặc điểm di truyền”. “Các đặc điểm di truyền” sẽ được FEHA [định nghĩa cụ thể hơn](#).

## CÁC CÂU HỎI LIÊN QUAN ĐẾN ĐẠI DỊCH COVID-19 VÀ THIẾT BỊ BẢO HỘ

### — Chủ sử dụng lao động có thể hỏi tất cả nhân viên ra vào nơi làm việc xem họ có các triệu chứng của COVID-19 hay không không?

Có. Chủ sử dụng lao động có thể hỏi nhân viên xem họ có đang gặp phải các triệu chứng của bệnh COVID-19 như sốt, ớn lạnh, ho hoặc đau họng không. Chủ sử dụng lao động phải giữ bảo mật mọi thông tin y tế đã thu thập của nhân viên, bao gồm việc lưu giữ hồ sơ y tế riêng biệt với hồ sơ nhân sự của nhân viên. Xem phần Câu hỏi thường gặp (FAQ) bên dưới để biết thêm thông tin về những gì chủ lao động có thể tiết lộ nếu một nhân viên có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 hoặc đang bị cách ly vì có thể bị lây nhiễm.

**— Chủ sử dụng lao động có thể đo thân nhiệt của nhân viên trước khi cho phép họ vào nơi làm việc không?**

Có. Thông thường việc đo thân nhiệt của nhân viên là hành động kiểm tra y tế chỉ có thể được thực hiện trong một số trường hợp giới hạn. Dựa trên hướng dẫn về y tế công cộng, người sử dụng lao động có thể đo thân nhiệt của nhân viên với mục đích hạn chế là đánh giá nguy cơ mà sự hiện diện của nhân viên gây ra cho những người khác tại nơi làm việc do nhiễm COVID-19.

**— Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên nộp kết quả xét nghiệm y tế để phát hiện tình trạng nhiễm vi-rút COVID-19 hoặc các kháng thể chống vi-rút này trước khi cho phép họ vào nơi làm việc không?**

Theo FEHA, chủ sử dụng lao động có thể bắt buộc thăm khám y tế khi việc đó “liên quan đến công việc và phù hợp với yêu cầu công việc.” Áp dụng tiêu chuẩn này theo hướng dẫn hiện hành của CDC, và phù hợp với [hướng dẫn](#) từ Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Bình Đẳng, chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên nộp [kết quả xét nghiệm vi-rút](#) nhưng không phải [kết quả xét nghiệm kháng thể](#) trước khi cho phép nhân viên vào nơi làm việc, theo giải thích dưới đây.

*Xét Nghiệm Vi-rút.* Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên thực hiện xét nghiệm vi-rút để xác định xem nhân viên có bị nhiễm COVID-19 hay không trước khi cho phép nhân viên vào nơi làm việc. Đó là vì nhân viên nhiễm COVID-19 không thể thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của mình theo cách không gây nguy hiểm đến sức khỏe hoặc sự an toàn của những người khác tại nơi làm việc ngay cả khi có sự điều chỉnh hợp lý. Chủ sử dụng lao động cần đảm bảo rằng xét nghiệm là chính xác cũng như đáng tin cậy và rằng bất kỳ xét nghiệm vi-rút nào là một phần của [kế hoạch toàn diện](#) nhằm giảm truyền nhiễm COVID-19 tại nơi làm việc. Chủ sử dụng lao động cần biết rằng xét nghiệm vi-rút có thể cho kết quả âm tính giả và kết quả xét nghiệm vi-rút âm tính đó không có nghĩa là nhân viên sẽ không mắc phải COVID-19 trong tương lai.

*Xét Nghiệm Kháng Thể.* [Hướng dẫn](#) hiện hành của CDC cho biết “không nên sử dụng kết quả xét nghiệm [kháng thể] để đưa ra các quyết định về việc cho ai đó trở lại làm việc”. Trong khi xét nghiệm vi-rút trực tiếp kiểm tra sự hiện diện của COVID-19, xét nghiệm kháng thể gián tiếp phát hiện tình trạng nhiễm COVID-19 trước đây hoặc đang suy yếu bằng cách xét nghiệm phản ứng miễn dịch. Xét nghiệm kháng thể không chính xác và đáng tin cậy bằng xét nghiệm vi-rút trong việc phát hiện tình trạng nhiễm COVID-19. Theo hướng dẫn hiện hành của CDC, xét nghiệm kháng thể hiện không đáp ứng yêu cầu của FEHA về việc thăm khám y tế phải “liên quan đến công việc và phù hợp với yêu cầu của công việc”.

## Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

### — Chủ sử dụng lao động có thể hỏi nhân viên lý do vì sao họ nghỉ làm nếu chủ sử dụng lao động nghi ngờ đó là vì lý do y tế không?

Có. Việc hỏi lý do vì sao nhân viên không đến làm không phải câu hỏi liên quan đến tình trạng khuyết tật. Chủ sử dụng lao động có quyền hỏi tại sao một nhân viên không đến làm. Nếu nhân viên thông báo bị bệnh hoặc lý do liên quan đến y tế cho việc nghỉ làm, chủ sử dụng lao động phải lưu giữ thông tin đó dưới dạng một hồ sơ y tế bảo mật.

### — Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên mang đồ bảo hộ cá nhân (ví dụ: khẩu trang, găng tay hoặc áo choàng) được thiết kế để giảm lây truyền COVID-19 không?

Có. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên mang đồ bảo hộ cá nhân trong thời gian diễn ra đại dịch COVID-19. Tuy nhiên, trong trường hợp một nhân viên khuyết tật cần điều chỉnh phù hợp có liên quan (ví dụ: găng tay không chứa latex hoặc áo choàng được thiết kế cho những người sử dụng xe lăn), chủ sử dụng lao động cần cung cấp những vật dụng này nếu không quá khó tìm.

## NHÂN VIÊN CÓ CÁC TRIỆU CHỨNG HOẶC BỊ NHIỄM COVID-19

### — Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên cung cấp những thông tin gì khi nhân viên đó thông báo rằng mình cảm thấy không khỏe ở nơi làm việc?

Chủ sử dụng lao động có thể hỏi nhân viên xem họ có đang gặp phải các triệu chứng của bệnh COVID-19 như sốt, ớn lạnh, ho hoặc đau họng không. Đó là vì, theo hướng dẫn của EEOC, nhân viên mắc COVID-19 không thể thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của mình theo cách không gây nguy hiểm đến sức khỏe hoặc sự an toàn của những người khác tại nơi làm việc ngay cả khi có sự điều chỉnh hợp lý. Chủ sử dụng lao động phải giữ bảo mật mọi thông tin y tế đã thu thập của nhân viên, bao gồm việc lưu giữ hồ sơ y tế riêng biệt với hồ sơ nhân sự của nhân viên. Xem phần Câu hỏi thường gặp (FAQ) bên dưới để biết thêm thông tin về những gì chủ lao động có thể tiết lộ nếu một nhân viên có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 hoặc đang bị cách ly vì có thể bị lây nhiễm.

## Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

### — Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên về nhà nếu họ có các triệu chứng của bệnh COVID-19 không?

Có. CDC tuyên bố rằng những nhân viên bị ốm và có các triệu chứng mắc COVID-19 tại nơi làm việc nên rời khỏi nơi làm việc. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên có các triệu chứng mắc COVID-19 về nhà vì lý do được nêu trong FAQ trước đó. Chủ sử dụng lao động phải cấp giấy cho phép nghỉ ốm có lương và trả lương cho nhân viên theo luật nghỉ ốm được trả lương. Nếu hết thời gian nghỉ ốm, nhân viên có thể được hưởng các kỳ nghỉ có lương khác (bao gồm cả kỳ nghỉ phép hoặc thời gian nghỉ có lương) hoặc nghỉ không lương được phép bảo toàn công việc.

### — Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên về nhà nếu họ có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 không?

Có. Theo CDC, “kết quả xét nghiệm [d]ương tính sử dụng xét nghiệm vi-rút cho biết rằng nhân viên nhiễm COVID-19, không nên đi làm và cần cách ly tại nhà. Quyết định dừng cách ly tại nhà đối với nhân viên mắc COVID-19 và cho phép họ quay lại làm việc có thể được đưa ra dựa trên triệu chứng, thời gian hoặc xét nghiệm.” Chủ sử dụng lao động phải lưu giữ tất cả các kết quả xét nghiệm dưới dạng hồ sơ y tế bảo mật.

### — Chủ sử dụng lao động có thể cung cấp thông tin nào nếu nhân viên bị cách ly để theo dõi, có xét nghiệm dương tính với COVID-19 hoặc đã tiếp xúc với người nhiễm vi-rút?

Chủ sử dụng lao động không được chỉ đích danh bất kỳ nhân viên nào thuộc các trường hợp nói trên tại nơi làm việc để đảm bảo tuân thủ luật về quyền riêng tư. Nếu một nhân viên có kết quả xét nghiệm dương tính với hoặc bị nghi ngờ có COVID-19, chủ lao động sẽ cần phải tuân theo các lệnh và hướng dẫn về sức khỏe công cộng hiện hành nhất của địa phương, tiểu bang hoặc liên bang. Chủ sử dụng lao động phải thực hiện các bước tiếp theo theo chỉ đạo của cơ quan y tế công cộng, có thể bao gồm đóng cửa nơi làm việc, vệ sinh kỹ và cho phép hoặc yêu cầu làm việc từ xa.

Chủ sử dụng lao động có thể thông báo cho nhân viên bị ảnh hưởng theo cách không tiết lộ thông tin liên quan đến sức khỏe cá nhân của nhân viên. Ví dụ, chủ sử dụng lao động có thể trao đổi với đội ngũ nhân viên hoặc gửi email hoặc thông báo bằng văn bản khác nêu rõ: “[Chủ sử dụng lao động] biết rằng một nhân viên tại [địa điểm văn phòng] đã có xét nghiệm dương tính với vi-rút COVID-19. Nhân viên đã nhận được kết quả dương tính cho xét nghiệm này vào [ngày]. Tôi gửi email này để thông báo cho quý vị rằng quý vị có nguy cơ bị phơi nhiễm COVID-19 và quý vị cần liên hệ với cơ quan y tế công cộng địa phương để được hướng dẫn và thực hiện mọi hành động có thể theo từng trường hợp.”

Chủ sử dụng lao động không được xác nhận tình trạng sức khỏe của nhân viên hoặc trao đổi về sức khỏe của nhân viên.

## NGHỈ PHÉP ĐƯỢC BẢO TOÀN CÔNG VIỆC

- **Các nhân viên có được nghỉ phép không lương, được bảo toàn công việc theo Đạo Luật về Quyền Gia Đình California (CFRA) nếu họ không thể làm việc vì nhiễm COVID-19 hoặc phải chăm sóc cho một thành viên gia đình mắc bệnh không?**

Nhân viên có thể được hưởng tối đa 12 tuần nghỉ phép được bảo toàn công việc theo Đạo luật về Quyền Gia đình California cho tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của họ hoặc để chăm sóc cho một số loại thành viên gia đình (chẳng hạn như con cái, cha mẹ hoặc vợ / chồng).

Bệnh COVID-19 sẽ đủ điều kiện để được coi là một tình trạng sức khỏe nghiêm trọng nếu cần chăm sóc nội trú hoặc điều trị hoặc giám sát liên tục bởi nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Bệnh này cũng có thể đủ điều kiện để được xem là một tình trạng sức khỏe nghiêm trọng nếu dẫn đến các bệnh như viêm phổi.

Để biết thêm thông tin về nghỉ phép CFRA, hãy truy cập: [www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/](http://www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/).

- **Nếu một nhân viên yêu cầu được nghỉ phép theo Đạo Luật về Quyền Gia Đình California vì COVID-19, loại chứng nhận nào từ chuyên gia chăm sóc sức khỏe là phù hợp trong đại dịch?**

Thông thường, nhân viên sẽ cần thông báo cho chủ sử dụng lao động ngay khi có thể nếu họ yêu cầu nghỉ phép theo CFRA vì tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của họ hoặc thành viên trong gia đình. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu chứng nhận y tế về tình trạng sức khỏe nghiêm trọng từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận được yêu cầu từ nhân viên, trừ khi nhân viên không thể làm điều đó.

Trong bối cảnh đại dịch đang diễn ra, thông thường nhân viên không thể thông báo trước về nhu cầu nghỉ phép (khi nhu cầu đó có liên quan đến đại dịch) hoặc nhân viên cũng thường không được chứng nhận khi các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe đang cố gắng giải quyết các trường hợp bệnh nhân cần chăm sóc khẩn cấp. Trong đại dịch, chủ sử dụng lao động phải vận dụng đánh giá của mình và khuyến cáo từ các nhân viên y tế công cộng để bỏ qua các yêu cầu chứng nhận khi xem xét và duyệt yêu cầu nghỉ phép.

## ĐIỀU CHỈNH HỢP LÝ CHO NHÂN VIÊN KHUYẾT TẬT / NHÓM NGƯỜI DỄ BỊ TỔN THƯƠNG

### — Nếu nhân viên không thể đi làm do bị ốm liên quan đến COVID-19, họ có được hưởng sự điều chỉnh hợp lý phù hợp với tình trạng khuyết tật không?

Có thể. Tất cả người sử dụng lao động có năm nhân viên trở lên có nghĩa vụ xác nhận là phải cung cấp [sự điều chỉnh hợp lý](#) cho tình trạng khuyết tật của nhân viên nếu người sử dụng lao động biết về tình trạng khuyết tật, trừ khi người sử dụng lao động có thể chứng minh, sau khi tham gia quá trình tương tác, rằng sự điều chỉnh sẽ gây ra khó khăn không đáng có, nhân viên không thể thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của mình ngay cả với các điều kiện phù hợp, hoặc nhân viên không thể thực hiện những nhiệm vụ đó theo cách không gây nguy hiểm cho sức khỏe hoặc sự an toàn của nhân viên hoặc sự an toàn của những người khác ngay cả khi đã điều chỉnh hợp lý. Khi cần xác định hoặc tiến hành điều chỉnh hợp lý, hiệu quả cho nhân viên khuyết tật, FEHA yêu cầu có nỗ lực hợp tác, có thiện chí, kịp thời giữa chủ sử dụng lao động và nhân viên.

Liệu rằng vấn đề sức khỏe do COVID-19 có tiến triển đến mức độ khuyết tật hay không (trái với bệnh theo mùa thông thường như cúm) là một quyết định dựa trên thực tế. Người sử dụng lao động nên xem xét việc làm việc từ xa và cho nghỉ phép như những sự điều chỉnh hợp lý cho nhân viên bị khuyết tật liên quan đến COVID-19 trừ khi làm như vậy gây ra khó khăn quá mức. Các yếu tố cần được xem xét khi quyết định liệu việc cho phép nghỉ có gây ra khó khăn quá mức hay không bao gồm: số lượng nhân viên, quy mô ngân sách của chủ sử dụng lao động và bản chất của hoạt động kinh doanh hoặc công việc. Bởi vì người sử dụng lao động và nhân viên được yêu cầu làm việc cùng nhau để cố gắng xác định sự điều chỉnh hợp lý cho hoàn cảnh cụ thể của nhân viên, người sử dụng lao động không được áp đặt sự điều chỉnh chung cho nhân viên bị khuyết tật liên quan đến COVID-19.

### — Nếu nhân viên mắc bệnh lý làm tăng rủi ro ốm nặng do COVID-19, nhân viên đó có được hưởng sự điều chỉnh hợp lý không?

Theo [CDC](#), những người ở mọi lứa tuổi có các bệnh nền sau đây **đều có** nguy cơ mắc bệnh nặng do COVID-19: ung thư; bệnh thận mãn tính; COPD; hội chứng down; mang thai; hút thuốc lá; trạng thái ức chế miễn dịch do cấy ghép nội tạng rắn; béo phì; bệnh tim nghiêm trọng; bệnh hồng cầu hình liềm; và bệnh tiểu đường loại 2. Những người có các tình trạng sau đây **có thể** tăng rủi ro mắc bệnh nặng do COVID-19: hen suyễn từ trung bình đến nặng; bệnh mạch máu não; xơ nang; tăng huyết áp hoặc huyết áp cao; tình trạng suy giảm miễn dịch do cấy ghép máu hoặc tủy xương, thiếu hụt miễn dịch, HIV, sử dụng corticosteroid hoặc sử dụng các loại thuốc làm suy giảm miễn dịch khác; tình trạng thần kinh như mất trí nhớ; bệnh gan; xơ phổi (mô phổi bị tổn thương hoặc có sẹo); thalassemia (một loại rối loạn về máu); và bệnh tiểu đường loại 1.

## Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

Nếu các bệnh nền đủ điều kiện để được xem là [tình trạng khuyết tật](#), khi đó chủ sử dụng lao động phải thực hiện điều chỉnh hợp lý cho nhân viên nếu sự điều chỉnh đó không gây ra khó khăn quá mức cho chủ sử dụng lao động. Xem FAQ trước đó để biết thêm thông tin. Nếu bệnh lý nền không tiến triển đến mức độ khuyết tật, chủ sử dụng lao động không cần thực hiện điều chỉnh hợp lý cho nhân viên đó, mặc dù DFEH đề nghị rằng chủ sử dụng lao động cần nỗ lực điều chỉnh cho những nhân viên đang hoặc có thể có rủi ro cao mắc bệnh nặng do COVID-19 theo chiến lược chung để đảm bảo an toàn và sức khỏe cho nhân viên của họ.

### — Nếu nhân viên dễ mắc bệnh nặng do COVID-19 vì độ tuổi của họ, nhân viên đó có được hưởng sự điều chỉnh hợp lý không?

Theo CDC, “ở những người trưởng thành, rủi ro mắc bệnh nặng do COVID-19 tăng cao theo độ tuổi, trong đó người già có nguy cơ cao nhất.” Tuy nhiên, vì tuổi tác không phải tình trạng khuyết tật, chủ sử dụng lao động không cần thực hiện điều chỉnh hợp lý cho nhân viên khi chỉ dựa trên độ tuổi của họ. Chủ sử dụng lao động cũng không được phân biệt đối xử với nhân viên cao tuổi. Ví dụ: chủ sử dụng lao động không được chỉ cho những nhân viên dưới 65 tuổi trở lại làm việc, ngay cả khi chủ sử dụng lao động làm vậy để bảo vệ nhân viên cao tuổi của mình khỏi các rủi ro nhiễm COVID-19.

### — Nhân viên cần cung cấp tài liệu y tế nào để hỗ trợ yêu cầu được điều chỉnh hợp lý theo hình thức làm việc từ xa hoặc nghỉ phép khi họ không thể đến nơi làm việc do COVID-19?

Thông thường, khi một nhân viên yêu cầu được điều chỉnh hợp lý theo hình thức thay đổi lịch trình, làm việc từ xa hoặc nghỉ phép, chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu cung cấp tài liệu y tế phù hợp nhằm xác nhận tình trạng bất lợi và nhu cầu cần điều chỉnh hợp lý của nhân viên.

Trong đại dịch hiện nay, nhân viên có thể không được cung cấp tài liệu y tế về tình trạng khuyết tật liên quan đến COVID-19 từ nhà cung cấp dịch vụ y tế của họ. Đối với việc chủ sử dụng lao động yêu cầu cung cấp tài liệu y tế để có sự điều chỉnh hợp lý, DFEH khuyến nghị nên bỏ các yêu cầu đó cho đến khi nhân viên có thể có được tài liệu phù hợp.

### — Trong thời gian đại dịch diễn ra, chủ sử dụng lao động có phải tiếp tục thực hiện những điều chỉnh hợp lý cho những nhân viên khuyết tật không liên quan đến đại dịch, trừ trường hợp quá khó khăn không?

Có. Chủ sử dụng lao động phải tiếp tục chịu trách nhiệm với những nhân viên khuyết tật trong thời gian đại dịch diễn ra. Nếu nhân viên, do tình trạng khuyết tật tinh thần hay thể chất, không thể thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của mình dù đã được điều chỉnh hợp lý, hoặc không thể thực hiện được những nhiệm vụ đó theo cách không gây nguy hiểm



## Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

đến sức khỏe hoặc sự an toàn của những người khác ngay cả khi được điều chỉnh hợp lý, chủ sử dụng lao động có thể cho nhân viên đó nghỉ làm hoặc ngừng tham gia các hoạt động liên quan đến việc làm. Nhân viên cũng không được yêu cầu điều chỉnh mà sự điều chỉnh đó gây ra khó khăn quá mức cho chủ sử dụng lao động.

Nếu một nhân viên khuyết tật cần sự điều chỉnh hợp lý tương tự tại một địa điểm làm việc từ xa giống như tại nơi làm việc, chủ sử dụng lao động nên bố trí điều chỉnh cho nhân viên, trừ trường hợp quá khó khăn. Trong trường hợp quá khó khăn, chủ sử dụng lao động và nhân viên nên cùng nhau thảo luận để tìm ra phương án điều chỉnh hợp lý thay thế.

## VẮC-XIN

### — Chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên của mình tiêm vắc-xin COVID-19 không?

*Câu trả lời ngắn:* Theo FEHA, người sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên tiêm vắc-xin phòng ngừa COVID-19 được FDA chấp thuận miễn là người sử dụng lao động không phân biệt đối xử hoặc quấy rối nhân viên hoặc ứng viên trên cơ sở đặc điểm được bảo vệ, cung cấp các biện pháp điều chỉnh phù hợp liên quan đến tình trạng khuyết tật hoặc tín ngưỡng hoặc thực hành tôn giáo chân thành và không trả đũa bất kỳ ai vì đã tham gia vào hoạt động được bảo vệ (chẳng hạn như yêu cầu sự điều chỉnh hợp lý).

*Giải thích:* Cơ quan Quản Lý Thực phẩm và Dược phẩm Hoa Kỳ (FDA) [đã cấp phép và khuyến nghị](#) ba loại vắc-xin chống lây nhiễm COVID-19 và FDA có thể chấp thuận các loại vắc-xin khác để sử dụng ở Hoa Kỳ. Khi vắc-xin an toàn và hiệu quả chống lại sự lây nhiễm COVID-19 được phổ biến rộng rãi hơn, người sử dụng lao động có thể muốn khuyến khích nhân viên của họ đi tiêm phòng. Ở đây, DFEH không đưa ra hướng dẫn về việc người sử dụng lao động có nên bắt buộc tiêm phòng trong lực lượng lao động của mình hay không. Thay vào đó, Câu hỏi thường gặp (FAQ) này và các Câu hỏi thường gặp (FAQs) sau đây đề cập đến cách một người sử dụng lao động tuân thủ FEHA nếu họ quyết định yêu cầu nhân viên tiêm vắc-xin chống COVID-19 bằng vắc-xin được FDA cấp phép.

FEHA cấm phân biệt đối xử và quấy rối trên cơ sở một đặc điểm được bảo vệ; do đó, nếu người sử dụng lao động yêu cầu hoặc khuyến khích việc tiêm phòng trong lực lượng lao động của mình, thì chính sách hoặc cách thực hành tiêm phòng của người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử hoặc quấy rối nhân viên hoặc ứng viên dựa trên đặc điểm được bảo vệ, chẳng hạn như khuyết tật, khuyết tật được nhận thức hoặc tôn giáo.

Ngoài ra, như được giải thích trong các Câu hỏi thường gặp (FAQs) tiếp theo, FEHA yêu cầu người sử dụng lao động phải hỗ trợ một cách hợp lý những nhân viên bị khuyết tật hoặc tín ngưỡng hoặc thực hành tôn giáo một cách chân thành mà ngăn cản họ tiêm vắc-xin chống lại COVID-19, cũng như cấm người sử dụng lao động trả đũa bất kỳ ai tham gia vào hoạt động được bảo vệ.

## Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

### — Nếu người sử dụng lao động yêu cầu tiêm phòng COVID-19 trong lực lượng lao động của mình, người sử dụng lao động có phải hỗ trợ một cách hợp lý cho nhân viên khuyết tật không?

Có. FEHA yêu cầu người sử dụng lao động phải hỗ trợ một cách hợp lý đối với tình trạng khuyết tật đã biết của nhân viên. Do đó, nếu người sử dụng lao động bắt buộc phải tiêm phòng cho lực lượng lao động của mình và một nhân viên phản đối việc tiêm phòng do khuyết tật, người sử dụng lao động phải tham gia vào quá trình tương tác và hỗ trợ hợp lý với nhân viên không tiêm phòng vì lý do liên quan đến khuyết tật, và người sử dụng lao động không được trả thù nhân viên vì đã yêu cầu như vậy. Tuy nhiên, nếu người sử dụng lao động cho thấy rằng việc điều chỉnh gây ra [khó khăn quá mức](#), nhân viên không thể thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của mình ngay cả khi có sự điều chỉnh hợp lý, hoặc nhân viên không thể thực hiện các nhiệm vụ đó theo cách thức không gây nguy hiểm cho sức khỏe hoặc sự an toàn của nhân viên và những người khác ngay cả khi có các biện pháp phù hợp, người sử dụng lao động có thể loại nhân viên ra khỏi nơi làm việc. Việc có một sự điều chỉnh hợp lý hay không là một quyết định cụ thể. Trong số các điều kiện mà người sử dụng lao động và nhân viên có thể cân nhắc là liệu nhân viên có thể làm việc tại nhà hay không hoặc liệu các thủ tục và biện pháp bảo vệ hợp lý có thể được áp dụng tại nơi làm việc để cho phép nhân viên làm việc mà không gây nguy hiểm cho nhân viên hoặc những người khác hay không.

### — Nếu người sử dụng lao động yêu cầu tiêm phòng COVID-19 trong lực lượng lao động của mình, người sử dụng lao động có phải điều chỉnh một cách hợp lý đối với những nhân viên có tín ngưỡng hoặc thực hành tôn giáo chân thành không?

Có. FEHA yêu cầu người sử dụng lao động phải điều chỉnh một cách hợp lý đối với nhân viên có tín ngưỡng và thực hành tôn giáo (còn được gọi là tín ngưỡng tôn giáo). Do đó, nếu người sử dụng lao động bắt buộc phải tiêm phòng cho lực lượng lao động của mình và nhân viên phản đối việc tiêm phòng dựa trên cơ sở tín ngưỡng hoặc thực hành tôn giáo, người sử dụng lao động phải đáp ứng hợp lý cho nhân viên và không được trả thù nhân viên vì đã yêu cầu như vậy. Người sử dụng lao động nên tham gia vào một quá trình tương tác với nhân viên tương tự như hoàn cảnh khuyết tật. Nói chung, [sự điều chỉnh hợp lý](#) là một trong những điều như vậy loại bỏ xung đột giữa tín ngưỡng hoặc thực hành tôn giáo và yêu cầu tiêm phòng và có thể bao gồm, nhưng không giới hạn ở tái cơ cấu công việc, phân công lại công việc hoặc sửa đổi phương thức làm việc. Tuy nhiên, trừ khi được nhân viên yêu cầu cụ thể, điều chỉnh liên quan đến tín ngưỡng tôn giáo sẽ không được coi là hợp lý nếu sự điều chỉnh đó dẫn đến sự tách biệt của cá nhân với các khách hàng hoặc công chúng. Nếu người sử dụng lao động cho thấy rằng một sự điều chỉnh gây khó khăn quá mức, người sử dụng lao động có thể loại nhân viên ra khỏi nơi làm việc.

- **Nếu người sử dụng lao động yêu cầu nhân viên của mình tiêm vắc-xin phòng ngừa COVID-19 và nhân viên phản đối việc tiêm vắc-xin vì họ không “tin tưởng rằng vắc-xin là an toàn”, người sử dụng lao động có phải điều chỉnh hợp lý cho nhân viên không?**

Nếu một nhân viên không có lý do khuyết tật hoặc lý do tôn giáo chân thành để không tiêm vắc-xin được FDA chấp thuận, FEHA không yêu cầu chủ sử dụng lao động điều chỉnh hợp lý đối với nhân viên theo pháp luật.

- **Nếu người sử dụng lao động yêu cầu nhân viên của mình tiêm vắc-xin phòng ngừa COVID-19 và nhân viên đặt câu hỏi về sự khôn ngoan hoặc chống lại yêu cầu (nhưng không yêu cầu một sự điều chỉnh hợp lý liên quan đến tình trạng khuyết tật hoặc tín ngưỡng tôn giáo của họ), người sử dụng lao động có thể kỷ luật nhân viên không?**

Người sử dụng lao động được phép thực thi các chính sách và thông lệ kỷ luật hợp lý nhưng FEHA nghiêm cấm người sử dụng lao động trả đũa bất kỳ nhân viên nào vì đã tham gia vào hoạt động được bảo vệ. Như đã nêu chi tiết trong [Bộ luật Quy định California, tiêu đề 2, mục 11021](#), người sử dụng lao động không được kỷ luật hoặc trả đũa nhân viên vì cá nhân đó đã phản đối các hoạt động bị FEHA cấm. Ví dụ: chủ lao động không được trả đũa người nào đó cáo buộc rằng chính sách tiêm phòng của chủ lao động cố tình phân biệt đối xử trên cơ sở chủng tộc, nguồn gốc quốc gia hoặc một đặc điểm được bảo vệ khác hoặc có tác động khác nhau đến một nhóm được bảo vệ.

- **Nếu chủ lao động thực hiện chương trình tiêm phòng COVID-19, chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên cung cấp thông tin y tế liên quan đến tiêm phòng không?**

Người sử dụng lao động thông thường có thể yêu cầu nhân viên của họ trả lời các câu hỏi liên quan đến COVID-19, chẳng hạn như hỏi xem một nhân viên vào nơi làm việc có gặp phải các triệu chứng COVID-19 hay không. Nếu người sử dụng lao động tự quản lý một chương trình tiêm phòng, người sử dụng lao động có thể tìm cách yêu cầu nhân viên trả lời một số câu hỏi nhất định có thể gợi ra thông tin về tình trạng khuyết tật—bao gồm các câu hỏi trong bảng câu hỏi sàng lọc trước khi tiêm phòng—miễn là câu hỏi này “liên quan đến công việc và phù hợp với nhu cầu kinh doanh.” Mọi hồ sơ lưu giữ của nhân viên hoặc người đăng ký tiêm phòng phải được lưu giữ như một hồ sơ y tế bí mật.

## Thông tin về quy định liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 của Cơ quan Quản Lý Nhà ở và Việc làm Công bằng California (DFEH)

### — Nếu chủ lao động yêu cầu nhân viên của mình tiêm vắc xin phòng ngừa COVID-19 do bên thứ ba tiêm, chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên hoặc ứng viên phải nộp “bằng chứng” về việc tiêm phòng không?

Có. Bởi vì những lý do mà một số nhân viên hoặc ứng viên nhất định không được tiêm chủng có thể hoặc không liên quan đến tình trạng khuyết tật hoặc tín ngưỡng tôn giáo, chỉ cần yêu cầu nhân viên hoặc ứng viên cung cấp bằng chứng về việc tiêm phòng không phải là một câu hỏi liên quan đến tình trạng khuyết tật, câu hỏi liên quan đến tín ngưỡng tôn giáo hoặc xét nghiệm y tế. Tuy nhiên, vì tài liệu đó có thể bao gồm thông tin y tế liên quan đến tình trạng khuyết tật, người sử dụng lao động có thể muốn hướng dẫn nhân viên hoặc ứng viên của họ loại bỏ bất kỳ thông tin y tế nào khỏi tài liệu đó. Mọi hồ sơ về nhân viên ứng viên tiêm phòng phải được lưu giữ như một hồ sơ y tế bí mật.

---

Nếu quý vị cho rằng mình là nạn nhân của việc phân biệt đối xử ở nơi làm việc, hãy liên hệ với DFEH.

## CÁCH NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Department of Fair Employment and Housing

[dfeh.ca.gov](http://dfeh.ca.gov)

Số Điện Thoại Miễn Cước: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Nếu quý vị bị khuyết tật và cần biện pháp điều chỉnh hợp lý, DFEH có thể hỗ trợ quý vị bằng cách ghi chép thông tin của quý vị qua điện thoại hoặc, đối với những người bị điếc hoặc khiếm thính hay khiếm ngôn, thông qua Dịch Vụ Chuyển Tiếp California (California Relay Service) (711), hoặc quý vị có thể liên hệ với chúng tôi theo thông tin ở trên.