

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG VIỆC LÀM: SỬ DỤNG CANNABIS



FAQ

Bộ Pháp luật Dân sự (CRD) thực thi các luật của California nhằm bảo vệ người dân khỏi sự phân biệt đối xử, quấy rối và các vi phạm quyền dân sự khác. Bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2024, một luật của California được biết đến với tên gọi là Đạo luật Công bằng về Việc làm và Nhà ở bao gồm một số biện pháp bảo vệ đối với người lao động tại California sử dụng thuốc cần sa - thông thường được biết đến với các thuật ngữ như 'cỏ' hoặc 'đĩa' - khi ở ngoài giờ làm việc và xa khỏi nơi làm việc. Dưới đây là câu trả lời cho những câu hỏi thường gặp về những biện pháp bảo vệ này và những ngoại lệ quan trọng.

QUAN TRỌNG

Các biện pháp bảo vệ được mô tả trong FAQ này:

- Không cho phép ai đó sở hữu, bị suy yếu hoặc sử dụng cần sa tại nơi làm việc hoặc trong khi làm việc¹
- Không ảnh hưởng đến quyền hoặc nghĩa vụ hợp pháp của người sử dụng lao động trong việc duy trì nơi làm việc không có ma túy, sàng lọc các chất được kiểm soát khác hoặc đưa ra quyết định tuyển dụng dựa trên những lần sàng lọc đó khi được luật pháp California hoặc liên bang cho phép²
- Áp dụng cho hầu hết, nhưng không phải tất cả, người lao động tại California.

KHI ĐĂNG KÝ VIỆC LÀM

1 | Người sử dụng lao động có thể hỏi người xin việc xem họ đã từng sử dụng cần sa trước đây chưa?

Nói chung là không. Người sử dụng lao động ở California không thể hỏi người xin việc về việc sử dụng cần sa trước đây của họ.³ Tuy nhiên, những biện pháp bảo vệ này không áp dụng nếu người sử dụng lao động có bốn nhân viên trở xuống, hoặc vị trí này liên quan đến việc điều tra lý lịch liên bang hoặc đảm bảo an ninh.⁴

2 | Người sử dụng lao động có thể kiểm tra lý lịch của người xin việc không?

Vâng, một nhà tuyển dụng có thể thực hiện kiểm tra lý lịch cho ứng viên công việc. Nhưng nếu người chủ có năm nhân viên trở lên, người chủ phải tuân thủ luật của California được gọi là Đạo luật Cơ hội Công bằng.⁵ Nếu người sử dụng lao động tiến hành kiểm tra lý lịch hợp pháp để phát hiện thông tin liên quan đến việc sử dụng cần sa trước đó thì người sử dụng lao động có thể xem xét thông tin đó nếu được Đạo luật Cơ hội Công bằng hoặc luật tiểu bang hoặc liên bang khác cho phép. Để biết thêm

1 Chính phủ Bộ luật § 12954(d)
2 Chính phủ Bộ luật § 12954(d), (e)
3 Chính phủ Bộ luật § 12954(b)
4 Chính phủ Bộ luật § 12954(f)
5 Chính phủ Mã § 12952

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG VIỆC LÀM: SỬ DỤNG CANNABIS

thông tin về Đạo luật Cơ hội Công bằng, hãy truy cập <https://bit.ly/crdfairchanceact>.

3 | Liệu một nhà tuyển dụng có thể phân biệt đối xử với một ứng viên công việc sử dụng cần sa khi ở ngoài giờ làm việc và xa khỏi nơi làm việc không?

Nói chung là không. Người sử dụng lao động ở California không thể từ chối tuyển dụng ai đó hoặc phân biệt đối xử với người nộp đơn xin việc vì người đó sử dụng cần sa ngoài công việc và ở ngoài nơi làm việc.⁶ Tuy nhiên, những điều này các biện pháp bảo vệ không được áp dụng nếu người sử dụng lao động có bốn nhân viên trở xuống hoặc vị trí đó liên quan đến việc điều tra lý lịch liên bang hoặc đảm bảo an ninh.⁷

4 | Liệu một nhà tuyển dụng có thể phân biệt đối xử với một ứng viên công việc dựa trên kết quả kiểm tra ma túy cho thấy họ đã sử dụng cần sa không?

Nó phụ thuộc. Nói chung, hầu hết người sử dụng lao động không thể từ chối tuyển dụng ai đó hoặc phân biệt đối xử với họ vì xét nghiệm ma túy của họ cho thấy sự hiện diện của nchất chuyển hóa cần sa có tác dụng kích thích thần kinh.⁸ Chất chuyển hóa cần sa không có tác dụng thần kinh là những chất có trong tóc, máu, nước tiểu hoặc chất dịch cơ thể khác của một người cho thấy người đó đã sử dụng cần sa vào một thời điểm nào đó trong quá khứ. Tuy nhiên, nếu một loại thuốc có giá trị khoa học nếu bài kiểm tra màn hình cho thấy sự hiện diện của THC có tác động tâm thần, hoặc các chất khác được kiểm tra theo luật liên bang hoặc tiểu bang, nhà tuyển dụng có thể được phép từ chối cung cấp việc làm cho ai đó dựa trên cơ sở đó. Hơn nữa, những biện pháp bảo vệ này không áp dụng nếu người sử dụng lao động có bốn nhân viên trở xuống hoặc vị trí đó liên quan đến cuộc điều tra lý lịch liên bang hoặc kiểm tra an ninh.⁹

5 | Người sử dụng lao động có thể yêu cầu tất cả người xin việc phải kiểm tra ma túy không?

Vâng, nhà tuyển dụng vẫn có thể yêu cầu tất cả ứng viên công việc thực hiện kiểm tra nghiệm ma túy.

TRONG THỜI GIAN LÀM VIỆC

6 | Một nhà tuyển dụng có thể phân biệt đối xử với một nhân viên hiện tại sử dụng cần sa khi ở ngoài giờ làm việc và xa khỏi nơi làm việc không?

Nói chung là không. Người sử dụng lao động ở California không được phép sa thải, trừng phạt hoặc phân biệt đối xử với nhân viên dựa trên việc người đó sử dụng cần sa ngoài công việc và ở ngoài nơi làm việc.¹⁰ Tuy nhiên, những biện pháp bảo vệ này không áp dụng nếu người sử dụng lao động có bốn nhân viên trở xuống, vị trí liên quan đến việc điều tra lý lịch liên bang hoặc kiểm tra an ninh hoặc nhân viên làm trong ngành xây dựng hoặc xây dựng.¹¹

6 Chính phủ Bộ luật § 12954(a)(1)

7 Chính phủ Bộ luật § 12954(f)

8 Chính phủ Bộ luật § 12954(a)(1)

9 Chính phủ Bộ luật § 12954(f)

10 Chính phủ Bộ luật § 12954(a)(1)

11 Chính phủ Bộ luật § 12954(f), (a)(2)

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG VIỆC LÀM: SỬ DỤNG CANNABIS

7 | Một nhà tuyển dụng có thể phân biệt đối xử với một nhân viên hiện tại dựa trên kết quả kiểm tra ma túy cho thấy họ đã sử dụng cần sa không?

Nó phụ thuộc. Nói chung, người sử dụng lao động không thể sa thải, trừng phạt hoặc phân biệt đối xử với nhân viên vì xét nghiệm ma túy của họ cho thấy sự hiện diện của chất chuyển hóa cần sa không có tác dụng thần kinh.¹² (Xem định nghĩa trong câu [hỏi 4](#)). Tuy nhiên, nếu một bài kiểm tra ma túy có giá trị khoa học cho thấy sự hiện diện của THC có tác động tâm thần, hoặc các chất khác được kiểm tra theo luật liên bang hoặc tiểu bang, nhà tuyển dụng có thể được phép sa thải hoặc kỷ luật ai đó dựa trên cơ sở đó. Hơn nữa, những biện pháp bảo vệ này không áp dụng nếu người sử dụng lao động có bốn nhân viên trở xuống, vị trí liên quan đến việc điều tra lý lịch liên bang hoặc kiểm tra an ninh hoặc nhân viên làm trong ngành xây dựng hoặc xây dựng.¹³

CÁC TRƯỜNG HỢP NGOẠI LỆ/ NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THỂ DUY TRÌ NƠI LÀM VIỆC KHÔNG CÓ MA TÚY

8 | Các quy định bảo vệ việc làm liên quan đến việc sử dụng cần sa có áp dụng đối với nhà tuyển dụng có bốn nhân viên hoặc ít hơn không?

Không, các quy định bảo vệ liên quan đến việc sử dụng cần sa mà được mô tả trong câu hỏi thường gặp này chỉ áp dụng cho nhà tuyển dụng tại California có năm nhân viên trở lên.

9 | Liệu các quy định bảo vệ việc làm có áp dụng cho các vị trí cần được điều tra lý lịch hoặc có yêu cầu bảo mật liên bang không?

Không, các biện pháp bảo vệ liên quan đến việc sử dụng cần sa được mô tả trong Câu hỏi thường gặp này không áp dụng nếu vị trí đó liên quan đến việc điều tra lý lịch của chính phủ liên bang hoặc đảm bảo an ninh.¹⁴

10 | Nếu một luật pháp của tiểu bang hoặc liên bang khác yêu cầu kiểm tra ma túy, điều gì sẽ xảy ra?

Các biện pháp bảo vệ liên quan đến cần sa được mô tả trong Câu hỏi thường gặp này không áp dụng các luật liên bang hoặc tiểu bang khác yêu cầu người xin việc hoặc nhân viên phải xét nghiệm các chất bị kiểm soát hoặc cách thức xét nghiệm.¹⁵

11 | Người sử dụng lao động vẫn có thể duy trì một nơi làm việc không có ma túy?

Vâng, các quy định bảo vệ liên quan đến việc sử dụng cần sa không cho phép nhân viên sở hữu, bị ảnh hưởng bởi, hoặc sử dụng cần sa trong quá trình làm việc. Cũng như chúng không ảnh hưởng đến quyền lợi của nhà tuyển dụng hoặc nghĩa vụ duy trì một nơi làm việc không có ma túy và rượu theo luật tiểu bang và liên bang.¹⁶

12 Chính phủ Bộ luật § 12954(a)(1)

13 Chính phủ Bộ luật § 12954(f), (a)(2)

14 Chính phủ Bộ luật § 12954(f)

15 Chính phủ Bộ luật § 12954(e)

16 Chính phủ Bộ luật § 12954(d)

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG VIỆC LÀM: SỬ DỤNG CANNABIS

KHIẾU NẠI VỀ QUYỀN DÂN SỰ

12 | Điều gì sẽ xảy ra nếu người sử dụng lao động vi phạm các biện pháp bảo vệ liên quan đến việc sử dụng cần sa?

Nếu một người lao động nghĩ rằng nhà tuyển dụng của họ đã phân biệt đối xử, họ có ba năm để đệ đơn khiếu nại với CRD. CRD sẽ tiến hành điều tra khiếu nại của họ hoặc cấp quyền kiện để họ có thể tiến hành vụ án của mình tại tòa án dân sự. Họ không thể đệ đơn kiện vụ án phân biệt đối xử trong việc làm tại tòa án mà không nhận được quyền kiện từ CRD.

13 | Người sử dụng lao động có thể vi phạm các luật dân quyền khác khi tiến hành sàng lọc ma túy hoặc đưa ra quyết định tuyển dụng dựa trên việc sử dụng cần sa không?

Dưới các luật dân quyền hiện hành, nhà tuyển dụng không được phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia và các đặc điểm khác được bảo vệ. Dưới ví dụ này, một nhà tuyển dụng sẽ vi phạm Đạo luật về Việc làm Công bằng và Nhà ở bằng cách yêu cầu chỉ những ứng viên công việc thuộc một chủng tộc hoặc dân tộc nhất định, mà không yêu cầu các ứng viên khác, phải chịu kiểm tra ma túy. Hoặc, một nhà tuyển dụng sẽ vi phạm Đạo luật về Việc làm Công bằng và Nhà ở bằng cách đối xử khác nhau với những nhân viên được phát hiện sử dụng hoặc ảnh hưởng bởi cây cần sa dựa trên bản dạng giới tính của họ.

14 | Những kết quả có thể xảy ra sau cuộc điều tra của CRD về hành vi phân biệt đối xử do sử dụng cần sa là gì?

Nếu, sau cuộc điều tra, CRD phát hiện có lý do hợp lý cho rằng nhà tuyển dụng đã vi phạm pháp luật, có thể yêu cầu các bên tham gia đàm phán giải quyết và, nếu khiếu nại không thể giải quyết, CRD có thể đệ đơn kiện trên tên của người lao động. Các biện pháp khắc phục có thể bao gồm:

- Ép buộc nhà tuyển dụng phải thay đổi chính sách hoặc thực hành của mình.
- Đưa người lao động vào làm hoặc tái tuyển.
- Yêu cầu nhà tuyển dụng phải trả qua đào tạo.
- Bồi thường (tiền) cho tổn thương tinh thần.

15 | Người lao động nộp đơn khiếu nại như thế nào?

Họ có thể nộp đơn khiếu nại theo một trong ba cách:

- Trực tuyến bằng cách tạo tài khoản và sử dụng Hệ thống dân quyền California tương tác của chúng tôi, (CCRS) <https://ccrs.calcivilrights.ca.gov/s/>
- Gửi qua thư sử dụng [biểu mẫu đăng ký có thể in được](#)
- Quý khách có thể liên hệ với trung tâm giao tiếp của chúng tôi qua số điện thoại 800.884.1684 (Miễn phí), 800.700.2320 (TTY), hoặc Dịch vụ Relay California tại số 711.

CRD có thể cung cấp các sự điều chỉnh hợp lý cho những người có khuyết tật trong quá trình khiếu nại.

Để xem bản dịch của hướng dẫn này, hãy truy cập: calcivilrights.ca.gov/posters/employment