

## Sắc Lệnh Sửa Đổi về Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương do COVID-19 của Thành Phố San

**José (Cập nhật ngày 5 tháng Một, 2021)**

### Các Thắc Mắc Thường Gặp

Văn Phòng Bảo Đảm Sự Bình Đẳng của Thành Phố San José cung cấp thông tin sau đây để phục vụ công chúng. Thông tin này và các tài liệu liên quan được cung cấp để giúp công chúng tiếp cận thông tin về Sắc Lệnh Sửa Đổi về Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương do COVID-19 của Thành Phố San José. Mặc dù chúng tôi cố gắng duy trì mức độ chính xác và kịp thời của thông tin, tuy nhiên có thể có sự chậm trễ giữa các tài liệu in chính thức và nội dung sửa đổi các trang này. Do đó chúng tôi không thể bảo đảm thông tin cung cấp là thông tin cập nhật nhất.

**H: Sắc Lệnh Sửa Đổi về Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương do COVID-19 của Thành Phố San José là gì?**

**Đ:** Hội Đồng Thành Phố đã thông qua [Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của Thành Phố San José](#) vào ngày 7 tháng Tư, 2020, do tình hình khủng hoảng y tế COVID-19. Sắc lệnh này yêu cầu hãng sở không thuộc phạm vi bao trả của Đạo Luật Nghỉ Đau Bệnh Khẩn Cấp Được Hưởng Lương của liên bang phải cung cấp thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương vì các lý do cụ thể liên quan đến COVID-19. Sắc Lệnh hết hiệu lực vào ngày 31 tháng Mười Hai, 2020.

Hội Đồng Thành Phố đã gia hạn và sửa đổi Sắc Lệnh vào ngày 5 tháng Một, 2021, với ngày có hiệu lực trở về trước từ ngày 1 tháng Một, 2021. Sắc Lệnh được gia hạn và sửa đổi nhằm tiếp tục thực hiện các quyền lợi theo sắc lệnh ban đầu và Đạo Luật Nghỉ Đau Bệnh Khẩn Cấp Được Hưởng Lương của liên bang, đã hết hiệu lực vào ngày 31 tháng Mười Hai, 2020.

**H: Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của Thành Phố San José áp dụng cho khoảng thời gian nào?**

**Đ:** Các hãng sở thuộc diện quy định của Sắc Lệnh phải cung cấp quyền lợi nghỉ đau bệnh được hưởng lương theo yêu cầu bắt buộc, bắt đầu từ ngày 8 tháng Tư, 2020 cho đến hết ngày 30 tháng Sáu, 2021.

**H: Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của Thành Phố San José có áp dụng cho tất cả các hãng sở ở San José không?**

**Đ:** Không. Sắc Lệnh này chỉ áp dụng cho các hãng sở hội đủ *cả hai* điều kiện sau đây.

<b>Điều Kiện #1</b>	Hãng sở phải Đóng Thuế Giấy Phép Kinh Doanh theo quy định của <a href="#">Chương 4.76 Bộ Luật Thành Phố</a> , hoặc duy trì một cơ sở trong phạm vi ranh giới của Thành Phố.
<b>Điều Kiện #2</b>	Hãng sở được phép hợp pháp để tiến hành các hoạt động kinh doanh theo chỉ thị y tế của Quận Santa Clara, tiểu bang hoặc liên bang.

**H:** **Sắc Lệnh của Thành Phố áp dụng cho hãng sở trước đây được yêu cầu cung cấp một phần hoặc tất cả quyền lợi nghỉ đau bệnh như quy định trong Đạo Luật Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương Khẩn Cấp của liên bang không?**

**Đ:** Có, giả sử hãng sở hội đủ điều kiện đầu tiên - phải Đóng Thuế Giấy Phép Kinh Doanh theo quy định của Chương 4.76 trong Bộ Luật Thành Phố San José hoặc duy trì một cơ sở trong phạm vi ranh giới Thành Phố.

**H:** **Nếu Sắc Lệnh áp dụng cho một hãng sở, hãng sở đó cần phải cung cấp cho tất cả các nhân viên quyền lợi nghỉ đau bệnh được hưởng lương theo quy định không?**

**Đ:** Không. Sắc Lệnh yêu cầu các hãng sở chỉ cung cấp quyền lợi nghỉ đau bệnh được hưởng lương cho các nhân viên hội đủ cả hai điều kiện sau đây.

Điều Kiện #1	Nhân viên đã làm việc cho hãng sở ít nhất hai (2) giờ trong phạm vi ranh giới địa lý của Thành Phố San José.
Điều Kiện #2	Nhân viên đó rời nhà riêng để thực hiện công việc cho hãng sở và không thể làm việc từ xa.

**H:** **Thành Phố sẽ xác định một người nào đó là nhân viên hay nhà thầu độc lập như thế nào?**

**Đ:** Thành Phố sẽ xác định diện nhân viên chiếu theo [Mục 2750.3 của Bộ Luật Lao Động California](#). Diện nhân viên trong ngành xây dựng sẽ được xác định chiếu theo [Mục 245.5 \(a\)\(2\) của Bộ Luật Lao Động California](#).

**H:** **Các nhân viên làm việc toàn thời gian và hội đủ điều kiện sẽ được hưởng bao nhiêu giờ nghỉ đau bệnh được hưởng lương?**

**Đ:** Nhân viên làm việc toàn thời gian sẽ được hưởng tám mươi (80) giờ nghỉ đau bệnh được hưởng lương bắt đầu từ ngày 7 tháng Tư, 2020.

**H:** **Sắc Lệnh Sửa Đổi về Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương do COVID-19, có hiệu lực từ ngày 1 tháng Một, 2021, có tăng hoặc mở rộng quyền lợi nghỉ đau bệnh được hưởng lương bắt buộc phải cung cấp cho nhân viên không?**

**Đ:** Không. Sắc Lệnh được Sửa Đổi về Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương do COVID-19 đã gia hạn khung thời gian mà một nhân viên có thể sử dụng quyền lợi nghỉ đau bệnh được hưởng lương được cung cấp vào ngày 7 tháng Tư, 2020. Nhân viên đủ điều kiện được hưởng tối đa tám mươi (80) giờ nghỉ đau bệnh được hưởng lương bắt đầu từ ngày 7 tháng Tư, 2020 đến hết ngày 30 tháng Sáu, 2021 (trừ trường hợp được sửa đổi bởi Sắc Lệnh).

**H:** **Các nhân viên làm việc bán thời gian và hội đủ điều kiện sẽ được hưởng bao nhiêu giờ nghỉ đau bệnh được hưởng lương?**

**Đ:** Nhân viên bán thời gian được hưởng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương tương đương với số giờ đã làm việc trung bình trong giai đoạn hai tuần. Mức trung bình hàng tuần này được tính dựa trên số giờ mà nhân viên đó làm việc trong một tuần, từ 8 tháng Mười 2019 đến 7 tháng Tư, 2020. Tổng cộng là 26 tuần.

Sau đây là ví dụ về cách tính số giờ trung bình hàng tuần:

*Nhân viên làm việc tổng cộng 496 giờ trong khoảng thời gian từ 10/8/19 và 4/7/20.*

*496 giờ ÷ 26 tuần = 19.1 giờ trung bình một tuần*

*Nhân viên đó hội đủ điều kiện hưởng hai tuần của số giờ trung bình một tuần, có nghĩa là 38.20 giờ.*

Nếu một nhân viên làm việc chưa đến 6 tháng, thì số giờ trung bình mà hãng sử dụng dựa vào thời điểm thuê sẽ được sử dụng.

**H: Khi nào nhân viên có thể bắt đầu sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương?**

**Đ:** Hãng sử phải cung cấp ngay thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương cho một nhân viên được quyền hưởng thời gian nghỉ này theo Sắc Lệnh, kể từ ngày Sắc Lệnh bắt đầu có hiệu lực (ngày 7 tháng Tư, 2020).

**H: Có giới hạn nào về sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương theo Sắc Lệnh không?**

**Đ:** Có. Nhân viên chỉ có thể sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương mà họ được hưởng theo Sắc Lệnh cho ít nhất một trong các lý do ghi dưới đây:

- Nhân viên phải tuân thủ lệnh cách ly của Liên Bang, Tiểu Bang, hoặc địa phương liên quan đến COVID-19;
- Nhân viên được bác sĩ đề nghị tự cách ly do các quan ngại liên quan đến COVID-19;
- Nhân viên đang có các triệu chứng COVID-19 và đang tìm cách đi khám chẩn đoán; hoặc
- Nhân viên trông nom chăm sóc một người phải tuân thủ lệnh cách ly liên quan đến COVID-19 hoặc được bác sĩ khuyến cáo tự cách ly do các quan ngại liên quan đến COVID-19.

Nhân viên có thể sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương cho một hoặc nhiều lý do hội đủ điều kiện ở trên cho tới khi nhân viên đó (1) sử dụng toàn bộ số thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương hoặc (2) không còn có lý do hội đủ điều kiện để sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương nữa.

**H: Mức lương nào áp dụng khi nhân viên sử dụng Thời Gian Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương?**

**Đ:** Giống như Đạo Luật Nghỉ Đau Bệnh Khẩn Cấp của liên bang, mức lương dựa trên lý do đủ điều kiện sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương. Nếu sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương cho bản thân, thì nhân viên phải được trả lương tối thiểu bằng mức lương thường lệ của người đó, tới tối đa \$511.00 một ngày, và không quá \$5,110.00 cho hai tuần.

Nếu sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương để trông nom chăm sóc người khác, thì nhân viên phải được trả lương tối thiểu bằng hai phần ba (2/3) mức lương thường lệ của người đó, tới tối đa là \$200.00 một ngày, và không vượt quá \$2,000.00 cho hai tuần.

**H:** Thời Gian Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của Thành Phố San José có áp dụng như nhau cho các nhân viên thành niên và vị thành niên không?

**Đ:** Có. Lệnh Thời Gian Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương áp dụng bình đẳng cho cả nhân viên thành niên và vị thành niên.

**H:** Lệnh Thời Gian Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của San José có áp dụng cho những nhân viên không cư ngụ ở San José không?

**Đ:** Có, miễn là nhân viên đó hội đủ tất cả các điều kiện mà Sắc Lệnh đề ra.

**H:** Hãng sở có thể yêu cầu nhân viên tìm người thay thế thì mới có thể nghỉ đau bệnh được hưởng lương không?

**Đ:** Không. Hãng sở không thể yêu cầu nhân viên phải tìm người thay thế thì mới được sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh.

**H:** Các nhân viên có thể “cuốn chiếu” số giờ Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương quy định trong Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của Thành Phố San José không?

**Đ:** Không. Nhân viên không được quyền chuyển tiếp thời gian nghỉ đau bệnh giữa các năm và không hội đủ điều kiện được trả lương cho thời gian nghỉ đau bệnh không sử dụng đến. Thời gian nghỉ đau bệnh không sử dụng đến sẽ không còn giá trị sau khi Sắc Lệnh này hết hiệu lực.

**H:** Tôi cần lưu hồ sơ nào khi nhân viên của tôi sử dụng thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương hoặc nghỉ kéo dài vì lý do sức khỏe và việc gia đình?

**Đ:** Thành Phố tuân thủ các yêu cầu về lưu hồ sơ theo [Đạo Luật Các Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng](#). Để tuân thủ Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương do COVID-19 của Thành Phố, các doanh nghiệp phải lưu giữ và cung cấp các chứng từ sau đây:

- Tên của nhân viên xin nghỉ;
- Các ngày xin nghỉ;
- Lý do nghỉ; và
- Bản tường trình của nhân viên đó, cho biết không thể làm việc vì lý do đã nói.

**H:** Tôi có thể tìm hiểu thêm thông tin về Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của San José ở đâu?

**Đ:** Thông tin về Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của San José có trên trang mạng [www.sanjoseca.gov/minimumwage](http://www.sanjoseca.gov/minimumwage). Quý vị cũng có thể gọi Văn Phòng Bảo Đảm Sự Bình Đẳng của San José (OEA) tại số 408-535-8430 hoặc e-mail tại [MyWage@sanjoseca.gov](mailto:MyWage@sanjoseca.gov).

**H:** **Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương do COVID-19 của San José có bảo vệ những nhân viên không có giấy tờ tùy thân không?**

**Đ:** Có, với điều kiện là nhân viên đó hội đủ tất cả các điều kiện khác của Sắc Lệnh. Văn Phòng Bảo Đảm Sự Bình Đẳng của Thành Phố sẽ giải quyết và tìm hiểu hồ sơ xin hưởng quyền lợi bất kể diện di trú của nhân viên. Những nhân viên nộp đơn xin hưởng quyền lợi với Văn Phòng Bảo Đảm Sự Bình Đẳng của Thành Phố sẽ không bị hỏi về diện di trú.

**H:** **Các hãng sở có thể sử dụng thời gian nghỉ được hưởng lương khác (chẳng hạn như Thời Gian Nghỉ Được Hưởng Lương, Thời Gian Đi Nghỉ, Thời Gian Nghỉ Đau Bệnh) để bù vào nghĩa vụ trả quyền lợi theo Sắc Lệnh Thời Gian Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của San José không?**

**Đ:** Có. Sắc Lệnh không áp dụng cho bất kỳ hãng sở nào cung cấp cho các Nhân Viên của mình, vào ngày bắt đầu có hiệu lực của Sắc Lệnh này, thời gian nghỉ việc riêng được hưởng lương kết hợp, ít nhất là tương đương với thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương theo quy định của Sắc Lệnh này.

Nếu cung cấp số thời gian nghỉ việc riêng được hưởng lương kết hợp ít hơn thời gian nghỉ đau bệnh được hưởng lương theo quy định của Sắc Lệnh này, Hãng Sở sẽ cần phải tuân thủ Sắc Lệnh này để bù đắp phần thiếu hụt.

**H:** **Nhân viên có thể làm gì nếu hãng sở không cung cấp các quyền lợi theo Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương của San José?**

**Đ:** Nhân viên có thể nộp khiếu nại về lương với Văn Phòng Bảo Đảm Sự Bình Đẳng. Nhân viên đó phải nộp khiếu nại qua e-mail hoặc qua điện thoại.

Điện thoại: 1 (408) 535-8430

E-mail: [MyWage@sanJoseca.gov](mailto:MyWage@sanJoseca.gov)

**H:** **Nếu hãng sở trả đũa một nhân viên vì nhân viên đó thắc mắc về việc hãng sở không cung cấp quyền lợi nghỉ đau bệnh được hưởng lương theo yêu cầu bắt buộc thì sao?**

**Đ:** Theo Sắc Lệnh Nghỉ Việc do Đau Bệnh Được Hưởng Lương của Thành Phố San José, hãng sở không được phép trả đũa một nhân viên thực thi quyền của mình. Nếu một nhân viên tin rằng họ đã bị trả đũa, nhân viên đó có thể gửi khiếu nại với Văn Phòng Bảo Đảm Sự Bình Đẳng.

**H:** **Nhân viên có bắt buộc phải sử dụng Văn Phòng Bảo Đảm Sự Bình Đẳng của Thành Phố để thực thi không?**

**Đ:** Không. Văn Phòng Bảo Đảm Sự Bình Đẳng của Thành Phố San Jose cung cấp việc thực thi miễn phí, bí mật đối với Sắc Lệnh Nghỉ Đau Bệnh Được Hưởng Lương do COVID-19. Để cung cấp cho nhân viên nhiều lựa chọn để thực hiện các quyền của họ, Sắc Lệnh Sửa Đổi về Nghỉ Đau Bệnh

Được Hưởng Lương do COVID-19 bổ sung điều khoản quy định việc thực thi thông qua một vụ kiện dân sự tư nhân bằng cách kết hợp các quyền và biện pháp khắc phục được quy định trong Sắc Lệnh Mức Lương Tối Thiểu, Mục 4.100.090.