

## Thời Gian Nghỉ Ngơi An Toàn và Nghỉ Ốm Có Trả Lương và COVID-19 -- Các Câu Hỏi Thường Gặp & Câu Trả Lời

### CẬP NHẬT NGÀY 18 THÁNG 3 NĂM 2020

Chủ lao động và người lao động có thể góp phần giúp cộng đồng an toàn và khỏe mạnh bằng cách đảm bảo người lao động sử dụng Thời Gian Nghỉ Ngơi An Toàn và Nghỉ Ốm Có Trả Lương (PSST, Paid Sick and Safe Time)! Tài liệu này cung cấp câu trả lời cho các câu hỏi mà quý vị có thể có về luật Thời Gian Nghỉ Ngơi An Toàn và Nghỉ Ốm Có Trả Lương của Seattle. Vui lòng truy cập trang web của [Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lao Động \(OLS, Office of Labor Standards\)](#) để biết thêm thông tin chi tiết.

Sắc Lệnh về Thời Gian Nghỉ Ngơi An Toàn và Nghỉ Ốm Có Trả Lương:

- Bảo vệ sức khỏe cộng đồng bằng cách đảm bảo rằng người lao động và con cái họ có thể ở nhà, không tiếp xúc với đồng nghiệp, khách hàng và không đến trường khi họ bị ốm
- Tạo môi trường làm việc hiệu quả hơn bằng cách hạn chế dịch bệnh lây lan
- Đảm bảo tình trạng tài chính kinh tế vì nhân viên có thể chăm sóc cho sức khỏe của họ nhưng không mất đi tiền lương

Quý vị có câu hỏi nào không có trong tài liệu Hỏi & Đáp này không? Truy cập [trang web về Thời Gian Nghỉ Ngơi An Toàn và Nghỉ Ốm Có Trả Lương](#) của chúng tôi, gọi điện theo số 206-256-5297 hay liên lạc với chúng tôi theo hình thức điện tử:

- Nhân viên có câu hỏi và phàn nàn—nộp yêu cầu [trực tuyến](#) hay gửi email tới [workers.laborstandards@seattle.gov](mailto:workers.laborstandards@seattle.gov).
- Chủ lao động có yêu cầu hỗ trợ kỹ thuật—nộp yêu cầu [trực tuyến](#) hay gửi email tới [business.laborstandards@seattle.gov](mailto:business.laborstandards@seattle.gov).

**Mới!** Luật này đã được sửa đổi vào ngày 16 tháng 3 năm 2020. Những thay đổi trong luật sửa đổi đã có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 3 năm 2020. Tài liệu này được cập nhật để phản ánh những thay đổi đó.

### **Cập Nhật:** Thời gian nghỉ ngơi an toàn và nghỉ ốm có trả lương (PSST) là gì?

Thời gian nghỉ ngơi an toàn và nghỉ ốm có trả lương là thời gian nghỉ mà chủ lao động phải trả lương khi nhân viên dùng thời gian đó:

- Để chăm sóc cho bản thân hoặc thành viên gia đình vì ốm đau, thương tích hoặc có bệnh trạng
- Để đến khám với bác sĩ để nhận chăm sóc y tế và phòng ngừa cho bản thân nhân viên hay thành viên gia đình
- Khi người lao động được viên chức y tế công cộng khuyến cáo tự cách ly
- Khi trường học hay nơi chăm sóc của thành viên gia đình họ đóng cửa
- Khi nơi làm việc của họ bị đóng cửa theo lệnh của viên chức công cộng vì các lý do liên quan đến y tế
- Đối với doanh nghiệp có từ 250 nhân viên tương đương toàn thời gian trở lên trên khắp thế giới: khi cơ sở doanh nghiệp của họ bị đóng cửa vì bất kỳ lý do an toàn nào

### **Người lao động nào nhận được PSST?**

Tại Seattle, luật pháp yêu cầu chủ lao động cung cấp thời gian nghỉ ngơi an toàn và nghỉ ốm cho tất cả người lao động. Người lao động bao gồm những người làm toàn thời gian, bán thời gian, tạm thời, không được trả lương ngoài giờ và được trả lương ngoài giờ.

### **Người lao động nhận được bao nhiêu PSST?**

Thời Gian Nghỉ Ngơi An Toàn và Nghỉ Ốm Có Trả Lương nhận được theo thời gian làm việc. Số giờ PSST phụ thuộc vào số giờ người lao động làm việc và quy mô của doanh nghiệp. Để biết thêm thông tin chi tiết, hãy truy cập [trang web của Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lao Động](#).

### **Người lao động có thể dùng bao nhiêu PSST một lần?**

Người lao động có thể dùng bất kỳ hoặc tất cả số giờ mà họ tích lũy và tăng dần theo đơn vị thời gian làm việc nhỏ nhất mà chủ lao động theo dõi (nhưng không quá một giờ).

### **Người lao động có thể tìm số giờ PSST còn dư như thế nào?**

Chủ lao động phải chia sẻ thông tin này mỗi lần trả lương. Nhiều chủ lao động đưa thông tin này vào phiếu tiền lương hoặc công bố qua hệ thống thông tin bảng lương trực tuyến.

**Cập Nhật:** Người lao động có thể sử dụng PSST nếu nơi làm việc của họ bị đóng cửa vì lo ngại tình trạng y tế như COVID-19 không? Có, theo những trường hợp sau đây

- Tất cả mọi chủ lao động phải cho phép người lao động sử dụng PSST nếu nơi làm việc của họ bị đóng cửa theo lệnh của viên chức y tế công cộng vì lý do liên quan đến y tế.

- Chủ lao động có từ 250 nhân viên tương đương toàn thời gian trở lên trên khắp thế giới phải cho phép người lao động sử dụng PSST nếu nơi làm việc của họ cắt giảm hoạt động hoặc đóng cửa vì mọi lý do liên quan đến y tế hay an toàn. Việc đóng cửa không nhất thiết phải theo lệnh hay khuyến nghị của viên chức y tế công cộng.

### **Viên chức công cộng là ai?**

Viên chức công cộng là nhân viên chính phủ được trao quyền hạn đóng cửa doanh nghiệp hoặc trường học. Họ có thể bao gồm các viên chức y tế công cộng hoặc các cơ quan chức trách địa phương, tiểu bang hoặc liên bang (ví dụ: Cơ Quan Y Tế Công Cộng Quận King – Seattle (Seattle - King County Public Health), Trung Tâm Kiểm Soát Dịch Bệnh (Center for Disease Control) hoặc Sở Y Tế Tiểu Bang (State Department of Health)) hoặc giám đốc học khu hay hiệu trưởng của trường công lập.

### **Cập Nhật: Người lao động có thể sử dụng PSST nếu trường học hoặc cơ sở chăm sóc của thành viên gia đình họ bị đóng cửa hay không?**

Có. Người lao động có thể sử dụng PSST nếu trường học hoặc cơ sở chăm sóc của thành viên gia đình họ bị đóng cửa. Trước những sửa đổi vào tháng 3 năm 2020, người lao động chỉ có thể sử dụng PSST khi cơ sở chăm sóc hoặc trường học của *con cái* họ bị đóng cửa do lệnh của viên chức y tế công cộng vì lý do liên quan đến y tế. Hiện nay người lao động có thể sử dụng PSST nếu cơ sở chăm sóc hoặc trường học của bất kỳ *thành viên gia đình* nào bị đóng cửa. Đồng thời, luật không yêu cầu việc đóng cửa phải vì lý do liên quan đến y tế hay theo lệnh đóng cửa của viên chức công cộng.

### **Cập Nhật: Ai đủ tiêu chuẩn là thành viên gia đình?**

Thành viên gia đình là trẻ em, bố/mẹ, vợ/chồng, bạn tình cùng chung sống có đăng ký, ông bà, cháu chắt hay anh chị em ruột.

**Cập Nhật: Chủ lao động có thể yêu cầu cung cấp thông tin chi tiết về hay lý do tại sao người lao động lại yêu cầu sử dụng PSST không?**  
Không. Người lao động không phải chia sẻ lý do sử dụng PSST. Chủ lao động có thể yêu cầu xác minh việc sử dụng PSST là việc sử dụng được cho phép sau khi nghỉ PSST trong hơn ba ngày làm việc liên tiếp. Chủ lao động không thể yêu cầu cung cấp bản chất sử dụng PSST. Vui lòng tham khảo phần [Hỏi & Đáp đầy đủ](#) của chúng tôi để biết thêm thông tin.

### **Cập Nhật: Khi nào chủ lao động có thể yêu cầu xác minh việc sử dụng PSST của người lao động?**

Sau khi vắng mặt ba ngày, chủ lao động có thể yêu cầu giấy tờ chứng minh việc tiếp tục sử dụng PSST là cần thiết. Không được yêu cầu người lao động giải thích bản chất sử dụng PSST, mà chỉ được xác minh việc sử dụng được cho phép. Chủ lao động không phải yêu cầu việc xác minh và chúng tôi khuyến khích chủ lao động linh hoạt nhất có thể trong suốt thời gian này.

Để tìm thêm thông tin về xác minh và các quy định liên quan đến thanh toán cho việc xác minh, vui lòng tham khảo phần [Hỏi & Đáp đầy đủ](#) của chúng tôi.

### **Quy vị có thể yêu cầu người lao động sử dụng PSST không?**

Không. Chủ lao động không thể yêu cầu người lao động sử dụng PSST cho trường hợp vắng mặt được quy định theo pháp lệnh.

### **Chủ lao động có thể yêu cầu người lao động về nhà khi ốm không?**

Luật PSST không cấm chủ lao động cho người lao động về nhà vì bị ốm. Các luật khác của tiểu bang và địa phương có thể xác định liệu việc cho một người về nhà có hợp pháp hoặc có phải là yêu cầu không. Ví dụ: quy định của Sở Y Tế yêu cầu chủ lao động cho nhân viên làm việc trong lĩnh vực dịch vụ thực phẩm về nhà nếu người này có triệu chứng như nôn mửa hoặc đau họng kèm sốt. Để biết thêm thông tin, hãy xem [Luật Hành Chính Washington \(Washington Administrative Code\) 246-215](#) hoặc liên hệ [Cơ Quan Y Tế Công Cộng Quận King-Seattle](#).

### **Chủ lao động có thể ngăn người lao động đi làm vì họ đã đi đến quốc gia bùng phát dịch không?**

Đến một quốc gia hoặc vùng cụ thể không phải là chỉ số đáng tin cậy cho thấy ai đó đã phơi nhiễm COVID-19. Không có nhóm người nào phải chịu trách nhiệm hoặc bị nhầm là mục tiêu gây ra bùng phát COVID-19. Quy vị có thể tìm thấy thông tin về cách phòng ngừa và phản ứng với sự kỳ thị và lan truyền thông tin sai lệch bằng cách [nhấp vào đây](#). Việc thực hiện hành động gây bất lợi cho công việc dựa trên dân tộc hoặc nguồn gốc quốc gia của người lao động có thể làm phát sinh khiếu nại về phân biệt đối xử. Để biết thêm thông tin, hãy liên hệ với [Văn Phòng Dân Quyền \(Office of Civil Rights\)](#) theo số 206-684-4500.

### **Cập Nhật: Cần làm gì nếu người lao động đã sử dụng tất cả PSST tích lũy hoặc là nhân viên mới không có ngày nghỉ phép tích lũy?**

Chủ lao động chỉ phải cho phép người lao động sử dụng số giờ PSST tích lũy. Tùy theo quyết định của mình, chủ lao động có thể tự cung cấp thêm thời gian nghỉ có lương hoặc cho phép sử dụng thời gian nghỉ lễ hoặc thời gian nghỉ tích lũy khác. Các luật khác có thể

yêu cầu chủ lao động cho phép người lao động nghỉ; bao gồm Đạo Luật Nghỉ Vì Lý Do Y Tế và Gia Đình (Family and Medical Leave Act), Luật Nghỉ Vì Lý Do Y Tế và Gia Đình Có Trả Lương của Tiểu Bang Washington (Washington State Paid Family Medical Leave) và luật cho người khuyết tật của liên bang, tiểu bang và địa phương.

Vào ngày 18 tháng 3 năm 2020, chính phủ Hoa Kỳ đã ban hành pháp chế về tình trạng khẩn cấp có thể cung cấp cho một số người lao động quyền tiếp cận nghỉ ốm vì lý do liên quan đến COVID-19 ngay cả khi người lao động không có PSST tích lũy. Pháp chế này có hiệu lực vào hoặc khoảng ngày 2 tháng 4 năm 2020. OLS sẽ cập nhật tài liệu Hỏi & Đáp này khi có thông tin mới.

### **Người lao động có thể tặng PSST chưa sử dụng cho chương trình tặng thời gian nghỉ có trả lương để giúp đỡ đồng nghiệp cần PSST không?**

Có, nếu chủ lao động có chương trình cho phép làm thế. (Luật pháp không yêu cầu).

### **Người lao động có phải tìm ai đó làm việc vào giờ mà họ cần nghỉ PSST không?**

Không. Chủ lao động không yêu cầu người lao động phải tìm người khác làm vào giờ PSST của họ.

### **Người lao động có thể đổi ca thay vì sử dụng thời gian nghỉ ngơi an toàn và nghỉ ốm có trả lương không?**

Có. Nếu cả chủ lao động và người lao động cùng đồng ý, người lao động có thể đổi ca thay vì sử dụng PSST.

### **Người lao động của Các Trường Công Seattle (SPS, Seattle Public Schools) có thuộc diện áp dụng của luật Thời Gian Nghỉ Ngơi An Toàn và Nghỉ Ốm Có Trả Lương của Seattle không?**

Không. Nhưng một số người lao động SPS có thể thuộc diện áp dụng của luật Nghỉ Ốm Có Trả Lương của Tiểu Bang Washington. Để biết thêm thông tin về các biện pháp bảo vệ của Tiểu Bang, hãy truy cập: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/>.

### **Người lao động có thể sử dụng PSST vì các lý do khác với những lý do được pháp luật bảo vệ không?**

Có. Chủ lao động có thể cho phép sử dụng PSST vì các lý do không được pháp luật bảo vệ.

### **Tôi có thể gọi cho ai nếu tôi có thêm câu hỏi về quyền hoặc nghĩa vụ theo luật này?**

Vui lòng gọi [Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lao Động \(OLS\) của Seattle](http://www.seattle.gov/laborstandards) theo số [206-256-5297](tel:206-256-5297) hoặc truy cập trang web của chúng tôi theo địa chỉ <http://www.seattle.gov/laborstandards>. Chúng tôi có thể trả lời các câu hỏi và cung cấp nguồn lực!

### **Tôi có thể tìm hiểu thêm về COVID-19 (trước đây được gọi là vi-rút corona mới) và các bước có thể thực hiện để ứng phó ở đâu?**

Hãy truy cập [trang web](#) của Cơ Quan Y Tế Công Cộng – Quận King & Seattle để biết thông tin về COVID-19, bao gồm [các câu hỏi thường gặp FQA mở rộng](#) cũng như các khuyến nghị ứng phó dành cho công chúng, trường học, nơi làm việc, nhân viên chăm sóc sức khỏe và nhiều hơn nữa.

**Mới!** Hãy truy cập trang web này để [khám phá các nguồn lực dành cho những cộng đồng bị Covid-19 tác động](#).