

3-10-17

## Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc Của Thành Phố San Jose

**--MỞ ĐẦU--**

### Các Câu Hỏi Thường Gặp

Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng của Thành Phố San Jose (Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng – Office of Equality Assurance) cung cấp thông tin sau đây như một dịch vụ công cộng. Thông tin này và các tài liệu có liên quan được đưa ra để cho công chúng tiếp cận với thông tin về Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc San Jose (gọi tắt là Sắc Lệnh) đã được thông qua bởi các cử tri thuộc Thành Phố San Jose vào ngày 8 Tháng Mười Một, 2016 và trở nên có hiệu lực vào ngày 13 Tháng Ba, 2017.

Xin hiểu cho rằng trong khi chúng tôi cố gắng giữ cho thông tin được đúng thời hạn và chính xác, có thể có sự chậm trễ vì phải bổ sung cho các trang này để có các ấn bản chính thức của tài liệu. Ngoài ra, Thành Phố San Jose đang ở trong các giai đoạn sơ bộ về việc thi hành Sắc Lệnh được áp dụng như Dự Luật E, vì thế Thành Phố dành quyền sửa đổi hoặc bổ sung tài liệu này khi phát sinh nhu cầu và phát triển thêm thông tin. Do đó, chúng tôi không công khai hoặc ngầm bảo đảm về sự chính xác của thông tin.

Mặc dù chúng tôi cố gắng hết sức để khắc phục bất cứ sai lầm nào đã được chuyển đến cho chúng tôi, bạn được chỉ dẫn đến <http://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/54088> để biết trọn bản văn của Sắc Lệnh. Bạn cũng có thể lấy một bản sao của Sắc Lệnh từ Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng. Thông tin liên lạc của Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng là:

**Địa chỉ:** 200 East Santa Clara Street, Fifth Floor  
San Jose CA 95113

**Email:** [opportunitytowork@sanjoseca.gov](mailto:opportunitytowork@sanjoseca.gov)

**Điện thoại:** 408-535-8430

Các câu hỏi và trả lời được nhóm lại theo các hạng mục sau đây: Định Nghĩa; Tổng Quát; Có Liên Quan Tới Hãng Sở; Có Liên Quan Tới Nhân Viên; và Quản Trị và Thi Hành.

### **ĐỊNH NGHĨA**

**Q1: Định nghĩa về một “Công Ty Tiểu Thương Là Gì?”**

**A1:** Bộ Luật Đô Thị San Jose Phần 4.1.060 định nghĩa một Công Ty Tiểu Thương là một doanh nghiệp tại địa phương có số nhân viên tổng cộng từ ba mươi lăm (35) trở xuống.

**Q2: Định nghĩa về một doanh nghiệp “Dây Chuyền” là gì?**

**A2:** Dây chuyền là một tập hợp các doanh nghiệp dùng chung một nhãn hiệu hoặc dễ nhận ra đặc điểm bởi các lựa chọn được tiêu chuẩn hóa về trang trí, tiếp thị, đóng gói, các sản phẩm hoặc dịch vụ. Thí dụ về các doanh nghiệp “Dây Chuyền”: MACY’s; Nordstrom; Target; Safeway; Trader Joe’s; Lowe’s; Home Depot; Michael’s; Il Fornaio; Chili’s; Red Lobster; Morton’s Steakhouse.

**Q3: Định nghĩa về một “Nhân viên” là gì?**

**A3:** Nhân viên là bất cứ người nào:

- (1) Trong một tuần lễ theo niên lịch làm việc ít nhất hai (2) giờ cho một Chủ Lao Động;
- (2) Đủ điều kiện để làm một Nhân viên hưởng mức lương tối thiểu từ bất cứ Chủ Lao Động nào theo luật về lương tối thiểu California như đã nêu trong Phần 1197 của Bộ Luật Lao Động California và Lệnh về lương bổng được xuất bản bởi Ủy Ban Phúc Lợi Công Nghiệp California hoặc là một người tham gia trong Chương Trình Từ Việc Nhận Phúc Lợi Tới Đi Làm (Welfare-to-Work).

**Q4: Định nghĩa về một “Chủ Lao Động” là gì?**

**A4:** Chủ Lao Động là bất cứ người nào, bao gồm các viên chức hoặc nhân viên hành chính trong công ty được định nghĩa trong Bộ Luật Lao Động California Phần 18, là người:

- (1) Trực tiếp hoặc gián tiếp qua bất cứ người nào khác, kể cả qua các dịch vụ của một cơ quan tìm việc làm tạm thời, cơ quan tuyển dụng nhân viên hoặc một thực thể tương tự, thu dụng hoặc thi hành việc kiểm soát về lương bổng, hoặc giờ làm hoặc các điều kiện làm việc của bất cứ Nhân viên nào; và
- (2) Phải chịu Thuế Giấy Phép Doanh Nghiệp Chương 4.76 của Bộ Luật Đô Thị San Jose **hoặc** có một cơ sở kinh doanh trong Thành phố được miễn theo luật tiểu bang khỏi phải chịu thuế theo Chương 4.76.

**Q5: Định nghĩa về một “Đặc Quyền Kinh Doanh” là gì?**

**A5:** Bộ Luật Doanh Nghiệp và Chuyên Môn California Phần 20001 định nghĩa đặc quyền Kinh doanh là một kế ước hoặc hợp đồng, công khai hay ngầm hiểu, dù là bằng lời nói hoặc trên văn bản, giữa hai người trở lên theo đó:

- (1) Đặc quyền Kinh doanh được cấp cho quyền tham gia vào một doanh nghiệp để cung cấp, bán hoặc phân phối hàng hoá hoặc dịch vụ theo một kế hoạch hoặc một hệ thống tiếp thị được một công ty nhượng đặc quyền quy định trong phần trọng yếu; và
- (2) Các hoạt động doanh nghiệp của đại lý đặc quyền chiếu theo kế hoạch hoặc hệ thống có liên quan đáng kể tới thương hiệu của công ty nhượng đặc quyền, nhãn hiệu dịch vụ, thương hiệu, loại biểu trưng, quảng cáo hoặc biểu tượng thương mại khác đã quy định cho công ty nhượng đặc quyền hoặc chi nhánh của công ty này; và
- (3) Đại lý đặc quyền phải trả, trực tiếp hoặc gián tiếp, một khoản lệ phí đặc quyền kinh doanh.

**Q6: Định nghĩa về một “Đại Lý Đặc Quyền” là gì?**

**A6:** Bộ Luật Doanh Nghiệp và Chuyên Môn California Phần 20002 xác định Đại Lý Đặc Quyền là người được cấp cho đặc quyền Kinh doanh.

**Q7: Định nghĩa về một “Người Nhượng Đặc Quyền” là gì?**

**A7:** Bộ Luật Doanh Nghiệp và Chuyên Môn California Phần 20003 định nghĩa Người Nhượng Đặc Quyền là người cấp hoặc đã cấp cho đặc quyền Kinh doanh.

**Q8: Định nghĩa về một “Ca Làm” là gì?**

**A8:** Ca Làm có nghĩa là số giờ liên tục mà một Chủ lao động đòi hỏi Nhân viên phải làm hoặc chờ gọi để đi làm. Giờ giải lao từ hai (2) giờ trở xuống sẽ không được coi là sự gián đoạn số giờ làm việc liên tục.

**Q9: Định nghĩa về việc làm “Toàn Thời Gian” là gì?**

**A9:** Theo Bộ Luật Lao Động California Phần 515(c), Làm việc Toàn Thời Gian có nghĩa là công việc làm mà Nhân viên được mượn làm 40 giờ mỗi tuần.

**Q10: Định nghĩa về một “Lịch Trình Làm Việc” là gì?**

**A10:** Lịch Trình Làm Việc có nghĩa là tất cả các ca làm việc thông thường hoặc ca chờ gọi đi làm của Nhân viên kể cả giờ bắt đầu và chấm dứt cụ thể cho mỗi Ca làm trong thời gian bảy ngày liên tục.

**Q11: Điều gì làm thành một “Chương Trình Từ Việc Nhận Phúc Lợi tới Đi Làm?”**

**A11:** Chương Trình từ Việc Nhận Phúc Lợi Tới Đi Làm (Welfare-to-Work) có nghĩa là Chương Trình CalWORKS, Chương Trình Trợ Giúp Người Lớn trong Quận (County Adult Assistance Program - CAAP) bao gồm Chương Trình Dịch Vụ Làm Việc Có Trợ Giúp Cá Nhân (Personal Assisted Employment Services - PAES), Chương Trình Trợ Giúp Tổng Quát (General Assistance) và bất cứ các chương trình nào tiếp theo giống như vậy.

**Q12: Điều gì làm nên “Trả đũa?”**

**A12:** Trả đũa có nghĩa là bất cứ hình thức dọa dẫm, đe dọa, quở trách, sách nhiễu, kỳ thị hoặc hành động bất lợi về việc làm bao gồm kỷ luật, sa thải, đuổi tạm, chuyển chuyển hoặc phân bổ sang một chức vụ kém hơn về loại công việc, sự ổn định của công việc hoặc điều kiện khác về việc làm, giảm lương hoặc giờ làm hoặc không cho làm giờ phụ trội, báo cho Chủ lao động khác biết là người này đã tham gia vào các hoạt động được bảo vệ bởi Sắc Lệnh này hoặc báo cáo lên hoặc đe dọa báo cáo về tình trạng công dân hoặc di trú thực sự hoặc đáng ngờ của một Nhân viên, cựu Nhân viên hoặc thành viên trong gia đình của một Nhân viên cho một cơ quan liên bang, tiểu bang hoặc địa phương biết vì Nhân viên hoặc cựu Nhân viên hành xử quyền theo Sắc Lệnh về Cơ Hội Làm Việc.

Việc Chủ lao động trả đũa đối với các Nhân viên nào đã xác định các quyền của họ về việc được làm giờ phụ trội theo Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc là bất hợp pháp. Sẽ được coi là có sự trả đũa có thể phản bác nếu có bất cứ hành động bất lợi nào đối với một người trong vòng chín mươi (90) ngày sau khi người này thi hành các quyền được bảo vệ của họ theo Sắc Lệnh.

## TỔNG QUÁT

**Q1: Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc Của Thành Phố San José là gì?**

**A1:** Sắc Lệnh về Cơ Hội Làm Việc của San Jose là một Sắc Lệnh sáng kiến có ghi trên lá phiếu của cuộc Tổng Tuyển Cử vào Tháng Mười Một 2016 đã được 63.94% cử tri của San Jose chấp thuận theo đó đòi hỏi các chủ lao động phải cung cấp giờ làm phụ trợ cho các nhân viên làm việc bán thời gian hội đủ điều kiện hiện hữu trước khi mướn nhân viên mới bao gồm các nhà thầu phụ hoặc sử dụng các dịch vụ tuyển dụng nhân viên tạm thời.

**Q2: Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc Của San José đòi hỏi điều gì?**

**A2:** Sắc Lệnh đòi hỏi các chủ lao động có từ 36 nhân viên trở lên phải cung cấp giờ làm phụ trợ cho các nhân viên hiện hữu làm việc bán thời gian hội đủ điều kiện trước khi mướn nhân viên mới bao gồm các nhà thầu phụ hoặc sử dụng các dịch vụ tuyển dụng nhân viên tạm thời.

**Q3: Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc có hiệu lực vào ngày nào?**

**A3:** 13 Tháng Ba, 2017

**Q4: Khi nào Chủ lao động mới bắt đầu tuân theo Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc?**

**A4:** 13 Tháng Ba, 2017

**Q5: Các doanh nghiệp nào chịu sự chi phối của Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc?**

**A5:** Sắc Lệnh về Cơ Hội Làm Việc áp dụng cho các Chủ lao động mà Sắc Lệnh trong Phần 4.101.030 thường định nghĩa là bất cứ người nào phải chịu Thuế Giấy Phép Doanh Nghiệp Chương 4.76 của Bộ Luật Đô Thị San Jose **hoặc** có một cơ sở kinh doanh trong Thành phố được miễn theo luật tiểu bang khỏi phải chịu thuế theo Chương 4.76. Định nghĩa này áp dụng cho các chủ lao động tư nhân và vô vụ lợi. Định nghĩa này không áp dụng cho các chủ lao động của chính phủ.

**Thí dụ:** Các doanh nghiệp như các tổ chức vô vụ lợi, y tế, các tổ chức tôn giáo và niềm tin, các tổ chức nghệ thuật, các nhà chế tạo và các cơ sở kinh doanh tư nhân khác có từ 36 nhân viên trở lên.

**Q6: Sắc Lệnh có quy định các Nhân viên nào sẽ được kể vào để xác định xem Chủ lao động có đáp ứng ngưỡng 36 Nhân viên hay không?**

**A6:** Có. Các chủ lao động phải kể vào từng Nhân viên một, cả làm việc bán thời gian và toàn thời gian.

Đối với một cơ sở kinh doanh dây chuyền không được một Đại Lý Đặc Quyền sở hữu, số Nhân viên sẽ được xác định bởi tổng số các Nhân viên kết hợp tại mọi địa điểm của doanh nghiệp Dây Chuyền đó, cho dù có ở trong Thành Phố San Jose hay không.

**Thí dụ:** Có ba chợ Trader Joe's ở San Jose. Địa điểm 1 thu dụng 20 người, Địa điểm 2 thu dụng 35 người và Địa điểm 3 thu dụng 40 người. Cả ba địa điểm thu dụng tổng cộng 95 người như vậy đáp ứng ngưỡng 36 nhân viên theo Sắc Lệnh và phải tuân thủ theo Sắc Lệnh.

Đối với một Đại Lý Đặc Quyền, số Nhân viên sẽ được xác định bằng tổng số Nhân viên kết hợp tại mọi địa điểm mà Đại Lý Đặc Quyền đó sở hữu và điều hành trong cùng Đại Lý Đặc Quyền, cho dù có ở trong Thành Phố San Jose hay không.

**Thí dụ 1:** Đại Lý Đặc Quyền A sở hữu hai đặc quyền kinh doanh của McDonald's ở San Jose. Một địa điểm thu dụng năm người và địa điểm kia thu dụng 31 người. Đại Lý Đặc Quyền A đáp ứng ngưỡng 36 nhân viên theo Sắc Lệnh và phải tuân thủ theo Sắc Lệnh.

**Thí dụ 2:** Đại Lý Đặc Quyền B sở hữu một đặc quyền kinh doanh của McDonald ở San Jose và hai đặc quyền kinh doanh của McDonald ở Palo Alto. Địa điểm ở San Jose thu dụng 5 người và hai địa điểm ở Palo Alto thu dụng 10 người cho mỗi địa điểm. Đại Lý Đặc Quyền B thu dụng tổng cộng 25 người như vậy không đáp ứng ngưỡng 36 nhân viên theo Sắc Lệnh và không phải tuân thủ theo Sắc Lệnh.

- Q7: Sắc Lệnh có áp dụng cho các nhân viên hành chánh, quản trị và chuyên môn là người được miễn các đòi hỏi về việc làm giờ phụ trội và trả mức lương tối thiểu theo Lệnh Về Lương Bổng Ủy Ban Phúc Lợi Công Nghiệp California hay không?**
- A7:** Không. Các đại diện hành chánh, quản trị và chuyên môn không chịu sự chi phối của Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc và Chủ lao động không bắt buộc phải cung cấp giờ làm phụ trội cho các Nhân viên này. Xin xem trang mạng của DIR để biết thêm thông tin về các miễn trừ này – <http://www.dir.ca.gov/IWC/WageOrderIndustries.htm>
- Q8: Các nhân viên hành chánh, quản trị và chuyên môn được miễn các đòi hỏi về việc làm giờ phụ trội và trả mức lương tối thiểu theo Lệnh Về Lương Bổng Ủy Ban Phúc Lợi Công Nghiệp California có được kể vào ngưỡng 36 nhân viên theo Sắc Lệnh hay không?**
- A8:** Có. Tuy nhiên, các nhân viên hành chánh, quản trị và chuyên môn không chịu sự chi phối của Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc và Chủ lao động không bắt buộc phải cung cấp giờ làm phụ trội cho các Nhân viên này. Xin xem trang mạng của DIR để biết thêm thông tin về các miễn trừ này – <http://www.dir.ca.gov/IWC/WageOrderIndustries.htm>
- Q9: Trong các cảnh ngộ nào mà cá nhân hội đủ điều kiện để làm một Nhân viên chiếu theo Sắc Lệnh?**
- A9:** Một cá nhân hội đủ điều kiện để làm một Nhân viên nếu:
- (1) Trong một tuần làm việc theo lịch, người này làm ít nhất hai giờ cho một Chủ lao động trong phạm vi ranh giới địa lý của San Jose; và
  - (2) Nhân viên hội đủ điều kiện để làm một nhân viên được trả ở mức lương tối thiểu theo luật về lương tối thiểu California.
- Q10: Sắc Lệnh có áp dụng cho các nhân viên làm việc tạm thời hoặc theo mùa không?**
- A10:** Sắc Lệnh áp dụng cho các Nhân viên làm việc tạm thời và theo mùa miễn là Nhân viên thỏa mãn định nghĩa về Nhân viên trong Sắc Lệnh ở Phần 4.100.030 B.

## **CÓ LIÊN QUAN TỚI CHỦ LAO ĐỘNG**

- Q1: Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc áp đặt các nghĩa vụ nào cho các Chủ lao động trước khi họ có thể mướn nhân viên mới, các nhà thầu hoặc các dịch vụ tạm thời hoặc cơ quan tuyển dụng nhân viên để làm việc?**
- A1:** Trước khi mướn thêm Nhân viên hoặc các nhà thầu phụ, kể cả thuê mướn qua việc dùng các dịch vụ tạm thời hoặc các cơ quan tuyển dụng nhân viên, Chủ lao động phải cung cấp giờ làm phụ trội cho các Nhân viên hiện hữu, mà theo sự phán đoán hợp lý và với lòng thành tín của Chủ lao động, có các kỹ năng và kinh nghiệm để làm công việc, và sẽ dùng một tiến trình minh bạch và không có sự phân biệt để phân phối giờ làm hoặc công việc trong số các Nhân viên hiện hữu này. Xin xem **Các bước mà Chủ Lao Động Có Thể Đảm Nhận để Tuân Thủ theo Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc của Thành Phố San Jose**
- Q2: Các Chủ lao động có cần phải đăng tải thông báo cho Nhân viên biết về các quyền của họ theo Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc hay không?**
- A2:** Có. Các chủ lao động bắt buộc phải đăng tải một Thông báo tại nơi làm để báo cho Nhân viên biết về các quyền của họ ở một địa điểm nơi mà Nhân viên có thể đọc thông báo này một cách dễ dàng. Thông báo hiện có tại <http://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/65743>. Thông báo sẽ được ấn hành bằng bốn thứ tiếng; Tiếng Anh, Tiếng Tây Ban Nha, Tiếng Việt và Tiếng Trung Hoa Quảng Đông. Các bản dịch hiện có trên trang mạng của Thành phố tại <https://www.sanjoseca.gov/index.aspx?NID=5360>.
- Q3: Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc có giới hạn Chủ lao động trong việc đạt được sự thuê mướn nhanh chóng để phục vụ cho sự đòi hỏi cao điểm không?**
- A3:** Không. Sắc Lệnh hầu như không đặt ra một hạn chế nào đối với khả năng của Chủ lao động trong việc đáp ứng các yêu cầu của họ một cách nhanh chóng. Không có các đòi hỏi nào về thời gian đối với một Chủ lao động để thi hành theo sự đòi hỏi chính của Sắc Lệnh; thí dụ, cung cấp giờ làm phụ trội cho các Nhân viên hiện hữu.  
**Thí dụ:** Nếu sự đòi hỏi cao điểm xảy ra bất ngờ, Chủ lao động được toàn quyền email cho các Nhân viên hiện hữu vào lúc 9 sáng để báo cho họ biết là họ phải trả lời trước 12 giờ trưa trong ngày để nhận lãnh số giờ làm phụ trội này nếu có. Thông báo này thỏa mãn hoàn toàn của các đòi hỏi của Sắc Lệnh. Hạn chế duy nhất về việc số giờ làm mới này được phân phối ra sao là tiến trình phải minh bạch và không được đối xử phân biệt.
- Q4: Sau khi Chủ lao động truyền đạt về cơ hội làm giờ phụ trội cho các Nhân viên làm việc Bán Thời Gian hiện hữu, thì Nhân viên làm việc Bán Thời Gian hiện hữu phải mất bao lâu để đáp ứng với cơ hội làm giờ phụ trội?**
- A4:** Sắc Lệnh không đặt ra các giới hạn nào đối với một Chủ lao động. Tuy nhiên, Chủ lao động cần tạo cơ hội có ý nghĩa cho Nhân Viên Làm Việc Bán Thời Gian để đáp ứng đối với cơ hội được làm giờ phụ trội tùy theo bản chất và loại công việc sẽ được thực hiện.
- Q5: Chủ lao động có bắt buộc phải cung cấp số giờ làm cho Nhân viên nếu Chủ lao động phải trả cho Nhân viên ở mức giá một gấp rưỡi hoặc mức giá đặc biệt khác theo bất cứ luật pháp hoặc thoả thuận trong thương thảo tập thể hay không?**
- A5:** Không. Chủ lao động không bắt buộc phải cung cấp số giờ làm cho Nhân viên nếu Chủ lao động phải trả ở mức giá một gấp rưỡi hoặc mức giá đặc biệt khác theo bất cứ luật

pháp hoặc thỏa thuận trong thương thảo tập thể. Tuy nhiên, Chủ lao động không bị cấm đoán trong việc cung cấp số giờ làm như vậy.

**Q6: Nếu Chủ lao động có nhiều địa điểm ở San Jose, thì người này có phải cung cấp số giờ làm thêm trở nên có sẵn này tại một địa điểm cho Nhân Viên Làm Việc Bán Thời Gian ở địa điểm kia hay không?**

**A6:** Tới một phạm vi có thể thực hiện được, Chủ lao động sở hữu nhiều địa điểm có thể cung cấp số giờ làm phụ trội trở nên có sẵn này tại một địa điểm cho Nhân Viên Làm Việc Bán Thời Gian làm ở các địa điểm khác.

**Q7: Chủ lao động phải lưu giữ các hồ sơ nào để tuân thủ theo Sắc Lệnh Về Cơ Hội Việc Làm? Chủ lao động phải lưu giữ các hồ sơ đó trong bao lâu?**

**A7:** Chủ lao động phải lưu giữ các hồ sơ sau đây (hoặc trên văn bản và/hoặc bằng điện tử) không dưới bốn năm:

- Các lịch biểu làm việc và các hồ sơ về việc làm và lương bổng có liên quan tới các Nhân viên hiện nay và trước kia;
- Bản sao các biên bản cung cấp cho Nhân Viên Làm Việc Bán Thời Gian hiện nay và trước kia số giờ làm phụ trội; và
- Bất cứ hồ sơ nào mà Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng có thể đòi hỏi Chủ lao động phải lưu giữ để chứng minh sự tuân thủ.

Xin xem **Các bước mà Chủ Lao Động Có Thể Đảm Nhận để Tuân Thủ theo Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc của Thành Phố San Jose**

**Q8: Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc có áp dụng cho các Nhân viên chịu sự chi phối theo thỏa thuận thương thảo tập thể hiện hữu hay không?**

**A8:** Có. Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc là một tiêu chuẩn tối thiểu và là luật áp dụng chung cho tất cả các Nhân viên chịu sự chi phối của Sắc Lệnh cho dù có được đại diện bởi một đơn vị hoặc nghiệp đoàn thương thảo hay không. Tuy nhiên, theo Sắc Lệnh Về Lương Bổng Tối Thiểu của San Jose (Phần 4.100.050), các điều khoản của Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc có thể được miễn theo thỏa thuận thương thảo tập thể. Sắc Lệnh đòi hỏi là sự cho miễn phải có trong thỏa thuận thương thảo tập thể với thiện ý và phải bằng các từ ngữ rõ ràng và minh bạch.

Các bên trong thỏa thuận thương thảo tập thể được toàn quyền thương lượng về bất cứ ngôn ngữ nào mà họ muốn và Thành Phố San Jose sẽ không can thiệp hoặc tham gia vào sự thương lượng về ngôn ngữ đó.

Có thể có nhiều cách khác nhau để hoàn thành việc miễn trừ hữu hiệu trong một thỏa thuận thương thảo tập thể. Sau đây là thí dụ về một miễn trừ mà Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng của Thành phố sẽ công nhận.

**Thí dụ:** “Miễn Trừ theo Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc của San José: Được cho phép ở một phạm vi đầy đủ nhất, bản Thỏa thuận này sẽ cho miễn bất cứ điều khoản nào thuộc Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc của San Jose và sẽ vượt trội và được coi là hoàn thành mọi yêu cầu của Sắc Lệnh nói trên như hiện được viết ra, và/hoặc đã được sửa đổi trong thời gian có hiệu lực của bản Thỏa thuận này.”

**Q9: Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc có giới hạn về khả năng uyển chuyển của Chủ lao động trong việc xác định khoảng thời gian và thời kỳ của các Ca làm hay không?**

**A9:** Không. Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc không ngăn cản Chủ lao động trong việc lập ra bao nhiêu Ca làm bán thời gian mới hoặc khác mà họ có thể muốn hoặc cần.

**Thí dụ:** Một Chủ lao động có thể quyết định thiết lập 50 ca làm mới từ 1 giờ sáng tới 4 giờ sáng vào những ngày Thứ Hai và Thứ Năm nếu họ muốn. Các đòi hỏi của Sắc Lệnh chỉ chú trọng đến “ai” có được cơ hội để làm các Ca làm đó. Sắc Lệnh chỉ đòi hỏi là các Nhân viên hiện hữu hội đủ điều kiện phải được cung cấp công việc làm phụ trội và khi nào họ có thể làm công việc này mà không cần phải làm giờ phụ trội.

**Q10: Ai xác định việc Nhân viên có Hội đủ điều kiện để được mượn làm các giờ làm phụ trội này?**

**A10:** Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc nêu rõ là sự phán đoán của Chủ lao động sẽ quyết định xem Nhân viên có các kỹ năng và kinh nghiệm để thực hiện một công việc làm cụ thể hay không.

Bổ sung duy nhất về việc thi hành theo sự phán đoán của Chủ lao động là sự phán đoán này phải thực hiện với lòng thành tín và theo một cách thức hợp lý. Thành Phố San Jose sẽ không can thiệp về các kỹ năng của Nhân viên cho công việc làm đó của Chủ lao động.

## **CÓ LIÊN QUAN TỚI NHÂN VIÊN**

**Q1: Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc có đòi hỏi Nhân viên làm việc bán thời gian làm số giờ phụ trội này không?**

**A1:** Không. Nhiều công nhân muốn làm việc bán thời gian vì nhiều lý do khác nhau và Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc không có ảnh hưởng đến khả năng của Nhân viên trong việc duy trì công việc làm bán thời gian nếu họ muốn.

**Q2: Đối với những người tham gia trong chương trình Từ Việc Nhận Phúc Lợi tới Đi Làm (Welfare-to-Work), các hình thức về một “ bản phát biểu” nào có thể có để tránh Phần 4.101.040?**

**A2:** Một bản phát biểu, có chữ ký và đề ngày tháng, của một người tham gia trong chương trình Từ Việc Nhận Phúc Lợi tới Đi Làm gửi cho Chủ lao động của người này nói rằng người này yêu cầu được loại ra khỏi Phần 4.101.040 của Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc.

**Thí dụ:** Một bản phát biểu để tránh né có hiệu quả mà Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng của Thành phố sẽ công nhận cho các mục đích thi hành là như sau: “Tránh khỏi phải theo Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc của San José: Chiếu theo Phần 4.101.040 của Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc của San Jose, tôi, tên họ, trân trọng yêu cầu không được kể vào số những người được làm giờ phụ trội.”

## **QUẢN TRỊ VÀ THI HÀNH**

**Q1: Ai trong Thành phố chịu trách nhiệm xúc tiến và thi hành Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc?**



**A1:** Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng của Thành phố chịu trách nhiệm xúc tiến và thi hành Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc. Số điện thoại của Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng là 408-535-8430 và địa chỉ email về Cơ Hội Làm Việc là [opportunitytowork@sanjoseca.gov](mailto:opportunitytowork@sanjoseca.gov).

**Q2: Các trách nhiệm về Quản Trị và Thi Hành Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc của Thành phố là gì?**

**A2:** Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng của Thành phố chịu trách nhiệm quản trị và thi hành Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc. Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng sẽ nhận các báo cáo về những vụ vi phạm đáng ngờ và điều tra các vi phạm đáng ngờ có vẻ như là một nền tảng hợp lý cho sự than phiền.

Nếu thích hợp, Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng có thể:

(1) Đưa ra các Giấy Phạt về Hành Chánh và lệnh tuân thủ;

(2) Nộp đơn kiện ra tòa; và

(3) Tìm kiếm sự bồi hoàn cho các chi phí quản trị việc thi hành của Thành phố.

**Q3: Một người nào đó báo cáo lên một vụ được coi là vi phạm đến Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc như thế nào?**

**A3:** Bất cứ các vi phạm nào đến Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc đáng ngờ hoặc theo giả định có thể được báo cáo trên văn bản, đến tận nơi, qua điện thoại hoặc qua email gửi đến Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng bởi một nhân viên hoặc bất cứ người nào khác. Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng sẽ bảo mật cho tên và thông tin nhận dạng của nhân viên hoặc người báo cáo về vụ được cho là vi phạm tới phạm vi đầy đủ nhất có thể được.

Những người than phiền sẽ được yêu cầu cung cấp thông tin sau đây cho Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng: tên họ; địa chỉ gửi thư; số điện thoại; tên, địa chỉ và số điện thoại của công ty nơi người này làm việc; tên của quản lý hoặc sở hữu chủ doanh nghiệp; loại công việc được thực hiện/phân loại; lịch trình làm việc.

**Q4: Các phương thức sửa sai nào hiện có cho những người bị nguy hại bởi sự vi phạm đến Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc?**

**A4:** Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc có liên quan đến việc sửa sai hiện có cho một vi phạm đến Sắc Lệnh về Mức Lương Tối Thiểu trong Chương 4.100 của Bộ Luật Đô Thị San Jose. Sắc Lệnh về Mức Lương Tối Thiểu nêu ra như sau:

(1) Quyền được kiện ra tòa để thi hành quyền được làm số giờ phụ trội;

(2) Được cấp cho số lương còn thiếu;

(3) Khoản tiền phạt vạ về dân sự là \$50.00 mỗi ngày cho mỗi Nhân viên bị tổn hại; và

(4) Bù lại các khoản lệ phí và chi phí hợp lý của luật sư.

**Q5: Những gì có liên quan trong lần vi phạm đầu tiên đối với Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc?**

**A5:** Không phạt tiền, các lệ phí và khoản phạt về dân sự sẽ được lượng định cho lần vi phạm đầu tiên của Chủ lao động đối với Sắc Lệnh. Đối với lần vi phạm đầu tiên, một cảnh báo sẽ được đưa ra.

- Q6: Những gì có liên quan đến các vi phạm lần thứ hai hoặc nhiều lần đến Sắc Lệnh Về Cơ Hội Làm Việc?**
- A6:** Nếu Văn Phòng kết luận là Chủ lao động không tuân thủ theo Sắc Lệnh và đó là lần vi phạm thứ hai hoặc nhiều lần của Chủ lao động, các khoản tiền phạt và hình thức phạt sẽ được lượng định chiểu theo lịch biểu về tiền Phạt và Lệ Phí của Thành phố.
- Q7: Sắc Lệnh có thể sửa đổi được hay không?**
- A7:** Có. Sắc Lệnh Cơ Hội Làm Việc có thể được Hội Đồng Thành Phố sửa đổi mà không cần người dân bỏ phiếu về việc xúc tiến hoặc thi hành, để đạt được các mục đích của Sắc Lệnh nhưng không theo phương cách làm giảm các đòi hỏi đáng kể của Chương này hoặc lãnh vực chi phối của nó. Bất cứ sửa đổi nào khác đối với Sắc Lệnh sẽ cần phải có sự chấp thuận của cử tri chiểu theo Bộ Luật Bầu Cử 9217.
- Q8: Có được miễn trừ về hoàn cảnh khó khăn hay không?**
- A8:** Có. Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng có thể cho miễn trừ vì hoàn cảnh khó khăn lên đến mười hai tháng đối với Chủ lao động nào chứng minh được rằng:
- (1) Chủ lao động đã đảm nhận tất cả các bước hợp lý với lòng thành tín để tuân thủ; và
  - (2) Sự tuân thủ hoàn toàn và tức thời này không thực tiễn, không thể thực hiện được hoặc vô ích.
- Mẫu đơn xin miễn về Hoàn Cảnh Khó Khăn có thể được tìm thấy tại <https://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/65902>.
- Q9: Có phải trả lệ phí để nộp đơn xin miễn cho hoàn cảnh khó khăn hay không?**
- A9:** Không.
- Q10: Điều gì làm nên việc miễn trừ cho hoàn cảnh khó khăn?**
- A10:** Miễn trừ vì hoàn cảnh khó khăn có thể được cho phép khi công việc hoặc nhu cầu không thể tiên liệu được hoặc cần phải có một kỹ năng đặc biệt và nhu cầu cần phải có Nhân viên “chờ gọi.” Việc xác định sự cho miễn về hoàn cảnh khó khăn sẽ được tiến hành theo từng trường hợp một. Bối cảnh vì hoàn cảnh khó khăn sau được đưa ra dưới đây và chỉ nhằm mục đích là một thí dụ mà thôi.
- Bối cảnh:** Một Chủ lao động có nhiệm vụ/hoạt động đặc biệt, cụ thể được thực hiện bởi các Nhân viên làm việc bán thời gian vào giờ giấc nhất định mỗi ngày (từ trưa tới 4 giờ chiều). Do số lượng công việc gia tăng, Chủ lao động cần mượn thêm người để thực hiện chức năng đặc biệt này. Việc Chủ lao động trao cho các Nhân viên làm việc bán thời gian hiện nay số giờ làm việc phụ trội này là không thực tiễn vì họ đã làm Ca 4 giờ rồi.
- Q11: Có thể nào sự miễn trừ về hoàn cảnh khó khăn được triển hạn thêm mười hai tháng hay không?**
- A11:** Có. Văn Phòng Đảm Bảo Sự Bình Đẳng có thể triển hạn sự cho miễn do hoàn cảnh khó khăn các lần gia tăng mỗi mười hai tháng nếu Chủ lao động chứng minh được rằng, bất kể đến việc Chủ lao động đã cố gắng hết sức để tuân thủ, mà các tình trạng khó khăn vẫn tiếp tục tồn tại.