

Các Câu hỏi về Nghỉ ốm có Lương và Virus Corona (COVID-19)

- 1. Nếu chính quyền đóng cửa nơi làm việc của người lao động do COVID-19, người lao động có thể sử dụng chế độ nghỉ ốm có lương cho những buổi nghỉ làm đó hay không? Còn nếu chủ lao động vẫn hoạt động, nhưng chịu những hạn chế về hoạt động do lệnh của thống đốc thì sao?**

Nếu vẫn được tuyển dụng, người lao động có thể sử dụng chế độ nghỉ ốm có lương cộng dồn. Nếu bị chủ lao động sa thải, người lao động có thể nộp đơn xin trợ cấp thất nghiệp.

- 2. Làm thế nào để người lao động biết rằng họ vẫn được tuyển dụng?**

Chủ lao động phải cho người lao động biết nếu họ sa thải người lao động. Người lao động có thể nộp đơn xin trợ cấp thất nghiệp nếu họ bị sa thải hoặc nếu giờ làm của họ bị giảm.

- 3. Nếu trường học hoặc nhà trẻ của con cái người lao động tạm thời đóng cửa do quan ngại về sức khỏe, người lao động có thể sử dụng chế độ nghỉ ốm có lương cộng dồn để chăm sóc con mình không?**

Có.

- 4. Nếu nơi làm việc của người lao động, trường học hoặc nơi trông trẻ đóng cửa, chủ lao động có thể giảm yêu cầu nghỉ ốm và thay vào đó yêu cầu nhân viên làm việc tại nhà hay không?**

Không.

- 5. Nếu chủ lao động chọn tạm thời đóng cửa nơi làm việc để giảm thiểu rủi ro tiếp xúc với COVID-19, người lao động có thể sử dụng chế độ nghỉ ốm có lương cho những ngày nghỉ đó không?**

Chủ lao động không nhất thiết phải cho phép người lao động sử dụng chế độ nghỉ ốm có lương nếu doanh nghiệp tự quyết định đóng cửa tạm thời để ứng phó với COVID-19. Tuy nhiên, chủ lao động có thể cho phép sử dụng nghỉ ốm có lương trong trường hợp này.

- 6. Chủ lao động có thể yêu cầu người lao động nghỉ làm do nguy cơ nhiễm COVID-19 hay không?**

Chủ lao động có thể yêu cầu người lao động nghỉ làm. Tuy nhiên, chủ lao động **không thể yêu cầu** người lao động sử dụng chế độ nghỉ ốm có lương cho những ngày nghỉ đó.

- 7. Người lao động có thể sử dụng nghỉ ốm có lương cộng dồn không nếu họ phải nghỉ làm do có thể đã phơi nhiễm COVID-19?**

Người lao động có thể sử dụng nghỉ ốm có lương cộng dồn. Tuy nhiên, chủ lao động không thể bắt ép hay yêu cầu người lao động sử dụng nghỉ ốm có lương cộng dồn cho những ngày nghỉ đó.

8. Người lao động có thể sử dụng nghỉ ốm có lương cộng dồn không nếu họ cảm thấy ốm hay có các triệu chứng có thể liên quan đến COVID-19?

Người lao động có thể sử dụng nghỉ ốm có lương cộng dồn cho bất kỳ bệnh tật, thương tích hay tình trạng sức khỏe nào. Họ cũng có thể sử dụng nghỉ ốm có lương cộng dồn để chăm sóc cho các thành viên gia đình bị bệnh, thương tích hay tình trạng sức khỏe khác.

9. Người lao động có thể sử dụng nghỉ ốm có lương cộng dồn không nếu bác sĩ khuyên họ như vậy do có thể phơi nhiễm hay có triệu chứng của COVID-19?

Có.

10. Người lao động có thể sử dụng nghỉ ốm có lương cộng dồn không nếu họ muốn đi chẩn đoán sức khỏe, chăm sóc, điều trị hoặc chăm sóc sức khỏe dự phòng do bị ốm hoặc do có các triệu chứng có thể liên quan đến COVID-19?

Có.

11. Nếu chủ lao động đưa nghỉ ốm có lương vào chương trình nghỉ có lương (PTO), người lao động có thể sử dụng nghỉ PTO vì lý do liên quan đến COVID-19 không?

Có.

12. Chủ lao động có thể trao thêm nghỉ ốm có lương hoặc bù đắp tiền lương bị mất do COVID-19 cho người lao động bằng cách nào?

- Chủ lao động có thể trao nghỉ ốm có lương nhiều hơn so với mức nghỉ ốm có lương mà luật quy định.
- Chủ lao động có thể cho phép người lao động sử dụng nghỉ ốm có lương cho các mục đích bổ sung ngoài các mục đích được cho phép tối thiểu.
- Chủ lao động có thể tạm thời chọn miễn các yêu cầu xác minh với những người lao động sử dụng nghỉ ốm có lương liên quan đến COVID-19.
- Chủ lao động có thể xây dựng và thực hiện các chính sách mới để chi trả trước nhiều hơn cho nghỉ ốm có lương.
- Chủ lao động có thể ứng trước tiền lương cho người lao động miễn là thời hạn trả tuân theo các quy định khấu trừ hiện hành.
- Chủ lao động có thể đặt ra các chính sách nghỉ phép chung. Họ cũng có thể cho phép người lao động tặng ngày nghỉ phép còn dư cho đồng nghiệp.