



Tài Liệu: Hành Vi Trả Thù Đối Với Việc Thực Hiện Các Quyền Ở Nơi Làm Việc Là Bất Hợp Pháp

Các cơ quan liên bang có trách nhiệm về việc thi hành luật về các quyền lợi của công nhân cần được bảo vệ tránh khỏi việc bị lợi dụng và xâm phạm, bất kể tình trạng định cư của họ. Tuy nhiên, có nhiều công nhân bị cản trở hoặc ngăn cấm trong việc thực hiện “các quyền ở nơi làm việc” vì họ sợ bị trả thù. Trong một số trường hợp, chủ nhân có thể lợi dụng tình trạng di trú để ngăn cản nhân công thực hiện các quyền của mình. Luật pháp Hoa Kỳ nói chung là nghiêm cấm các công ty trả thù nhân công khi họ thực hiện các quyền ở nơi làm việc của họ, bất kể tình trạng định cư của họ. Để thực hiện một cách hiệu quả các điều luật về lao động và việc làm thì quá trình tuyển dụng phải được tách biệt khỏi các hành động bất chính từ những người tìm cách ngăn cản người lao động thực hiện các quyền của họ hoặc trả thù họ khi họ thực hiện các quyền này. Tờ thông tin này nêu rõ rằng hành vi trả thù công nhân do họ đã thực hiện các quyền ở nơi làm việc là việc làm bất hợp pháp, bất kể tình trạng định cư của công nhân đó.

Hành Vi Trả Thù theo quy định của Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng

Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (FLSA) bảo vệ mức lương tối thiểu và lương phụ trội cho rất nhiều nhân công ở Hoa Kỳ. Và Đạo luật này được thi hành bởi Sở Lương Bổng và Giờ Làm Việc (Wage and Hour Division) thuộc Bộ Lao Động Hoa Kỳ (U.S. Department of Labor). FLSA cũng nghiêm cấm hành vi trả thù của chủ nhân (bằng lời nói hoặc bằng văn bản) đối với bất cứ ai đã nộp đơn khiếu nại lên Bộ Lao Động hoặc đã hợp tác trong một cuộc điều tra FLSA. Bảo vệ công nhân trước hành vi trả thù và đảm bảo họ không phải đối diện với các mối đe dọa hoặc hăm dọa vì đã thực hiện các quyền của họ là một nhiệm vụ quan trọng ưu tiên đối với Sở Lương Bổng và Giờ Làm Việc.

Những công nhân thiếu giấy phép làm việc có quyền hưởng mức lương tối thiểu và lương phụ trội cho các giờ làm việc theo FLSA giống như những công nhân khác. Điều bất hợp pháp là nếu chủ nhân đuổi việc hoặc, dưới bất cứ hình thức nào, kỳ thị

công nhân nhằm trả thù vì họ đã khiếu nại về tiền lương tối thiểu hoặc lương phụ trội (có thể bao gồm các vấn đề về tiền lương như giảm trừ hoặc tiền hoa hồng (tips)) hoặc đã hợp tác trong một cuộc điều tra FLSA. Những quy định bảo vệ này được áp dụng bất kể tình trạng định cư. Ví dụ, khi chủ nhân trình báo một công nhân không có giấy tờ với cơ quan định cư nhằm trả thù vì người đó đã đệ đơn khiếu nại về tiền lương, điều này là bất hợp pháp. Giải quyết trong trường hợp vi phạm quy định về trả thù có thể bị giới hạn đối với công nhân không có giấy phép lao động.

Để biết thêm thông tin, vui lòng xem [Tờ thông tin số 77A: Nghiêm Cấm Hành Vi Trả Thù theo FLSA](#) của Ngạch Lương Bổng và Giờ Giấc hoặc truy cập trang web của Ngạch Lương Bổng và Giờ Giấc: <http://www.wagehour.dol.gov>. Để nộp đơn khiếu nại về vi phạm tiền lương hoặc hành vi trả thù, hãy gọi đường dây thông tin và trợ giúp miễn phí, từ 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều theo múi giờ của quý vị, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Có sẵn dịch vụ ngôn ngữ và nội dung cuộc gọi được giữ bí mật.

Hành Vi Trả Thù theo quy định của các đạo luật do Occupational Safety and Health Administration (Cơ Quan Quản Lý Hành Chánh Về An Toàn và Sức Khỏe Lao Động) thi hành

Cơ Quan Quản Lý Hành Chánh Về An Toàn và Sức Khỏe Lao Động (Occupational Safety and Health Administration) (OSHA) thuộc Bộ Lao Động Hoa Kỳ (U.S. Department of Labor) thi hành các tiêu chuẩn và quy định về an toàn và sức khỏe ở nơi làm việc và các quyền khác của công nhân theo Đạo Luật về An Toàn và Sức Khỏe Lao Động. Đạo Luật Quản Lý An Toàn và Sức Khỏe Lao Động nghiêm cấm các chủ nhân có hành vi trả thù những nhân viên đã thực hiện các quyền của họ theo Đạo Luật Quản Lý An Toàn và Sức Khỏe Lao Động. Những quyền này bao gồm gửi khiếu nại lên Cơ Quan Quản Lý An Toàn và Sức Khỏe Lao Động, tham gia trong cuộc điều tra hoặc nói chuyện với điều tra viên, tìm cách truy cập hồ sơ chấn thương của công ty, báo cáo trường hợp thương tích, và khiếu nại về an toàn hoặc sức khỏe với chủ nhân. Điều bất hợp pháp là nếu chủ nhân đui việc nhằm trả thù nhân viên đã đệ đơn khiếu nại theo Đạo Luật Quản Lý An Toàn và Sức Khỏe Lao Động hoặc hợp tác trong một cuộc điều tra của Cơ Quan Quản Lý Hành Chánh Về An Toàn và Sức Khỏe Lao Động, bất kể tình trạng định cư. Thêm vào đó, Cơ Quan Quản Lý Hành Chánh Về An Toàn và Sức Khỏe Lao Động còn thi hành các quy định về kiểm soát (Whistleblower provisions) của 21 điều luật khác bảo vệ những nhân viên báo cáo hành động vi phạm liên quan tới an toàn môi trường và hạt nhân, ngành giao thông, cũng như bảo vệ người tiêu dùng và các nhà đầu tư. Những công nhân thiếu giấy

phép làm việc được bảo vệ theo các quy định về chống trả thù do Cơ Quan Quản Lý An Toàn và Sức Khỏe Lao Động thi hành, mặc dù có thể có một số giới hạn về các biện pháp giải quyết đối với họ.

Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập trang web của Cơ Quan Quản Lý Hành Chánh Về An Toàn và Sức Khỏe Lao Động : <http://www.whistleblowers.gov> (cũng có phiên bản tiếng Tây Ban Nha tại địa chỉ http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html). Để nộp đơn khiếu nại liên quan tới sự an toàn nơi làm việc, vui lòng truy cập: <http://www.osha.gov/pls/oshaweb/ocomplaintform.html> (có phiên bản tiếng Tây Ban Nha tại địa chỉ: http://www.osha.gov/pls/oshaweb/ocomplaintform_sp.html); để nộp khiếu nại liên quan tới trả thù, vui lòng truy cập: http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html (cũng có phiên bản tiếng Tây Ban Nha tại địa chỉ http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

Hành Vi Trả Thù bởi Nhà Thầu Liên Bang theo Đạo Luật Công Bằng Nghề Nghiệp (Equal Employment Opportunity Laws) thi hành bởi Văn Phòng Về Các Chương Trình Tuân Thủ Hợp Đồng Liên Bang thuộc Bộ Lao Động (Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs)

Văn Phòng Về Các Chương Trình Tuân Thủ Hợp Đồng Thuộc Liên Bang (Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)) thi hành các điều luật nghiêm cấm kỳ thị trong việc tuyển dụng của các nhà thầu liên bang (những công ty làm việc với chính quyền liên bang), dựa trên chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính (bao gồm trường hợp mang thai và các liên quan đến tình trạng sức khỏe), giới tính (bao gồm tình trạng chuyển giới), khuynh hướng giới tính, sắc tộc, khuyết tật hoặc tình trạng là cựu chiến binh được bảo vệ. Tất cả điều luật được thi hành bởi Văn Phòng Về Các Chương Trình Tuân Thủ Hợp Đồng Thuộc Liên Bang quy định rằng điều bất hợp pháp là khi sa thải, xuống cấp, quấy rối hoặc có hành vi trả thù (ứng viên, nhân viên hoặc cựu nhân viên) khi họ đã nộp khiếu nại vì bị kỳ thị lên Văn Phòng Về Các Chương Trình Tuân Thủ Hợp Đồng Thuộc Liên Bang , vì họ đã phàn nàn với chủ nhân của họ hoặc với người khác về hành vi kỳ thị trong công việc, hoặc do họ đã tham gia bất cứ hoạt động nào liên quan tới việc áp dụng các đạo luật mà Văn Phòng Về Các Chương Trình Tuân Thủ Hợp Đồng Thuộc Liên Bang thi hành (chẳng hạn như điều tra khiếu nại hoặc đánh giá sự tuân hành của nhà thầu) hay trong bất cứ hoạt động nào liên quan tới việc áp dụng thực hiện tuyển dụng công bằng của luật liên bang, tiểu bang hay địa phương. Hành vi trả thù bất hợp pháp theo các điều luật do Văn Phòng Về Các Chương Trình Tuân Thủ Hợp Đồng Thuộc Liên Bang thi hành có thể bao gồm bất

cứ hành vi nào mà có thể ngăn cản một công nhân có lý do chính đáng khiếu nại về hành vi kỳ thị.

Những điều luật này áp dụng cho mọi người, không phụ thuộc vào tình trạng định cư của họ, mặc dù có một số biện pháp giải quyết có thể bị hạn chế với những công nhân không có giấy phép làm việc.

Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập trang web của Cơ Quan Quản Lý An Toàn và Sức Khỏe Lao Động: <http://www.dol.gov/ofccp> hoặc gọi tới đường dây miễn phí của Bộ Phận Trợ Giúp theo số 1-800-397-6251. Để gửi khiếu nại về sự phân biệt đối xử hoặc hành vi trả thù, hãy điền vào mẫu khiếu nại, có nhiều ngôn ngữ khác nhau, trên trang mạng của Cơ Quan Quản Lý An Toàn và Sức Khỏe Lao Động.

Hành Vi Trả Thù Theo Đề Mục VII của Đạo Luật Dân Quyền, Đạo Luật Bảo Đảm Tiền Lương Công Bằng, Đạo Luật Kỳ Thị Vì Lý Do Tuổi Tác Trong Vấn Đề Việc Làm, Đạo Luật về Người Mỹ Tàn Tật, Đạo Luật Chống Kỳ Thị Dựa Trên Thông Tin Về Di Truyền

Ủy Ban Công Bằng Nghề Nghiệp (Equal Employment Opportunity Commission) (EEOC) thi hành các điều luật nghiêm cấm các chủ nhân, cơ quan tuyển dụng, hoặc nghiệp đoàn lao động không được kỳ thị trong việc tuyển chọn nhân viên dựa vào chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính (bao gồm trường hợp mang thai và các tình trạng liên quan đến sức khỏe, giới tính (bao gồm tình trạng chuyển giới) và khuynh hướng giới tính), sắc tộc, tuổi tác (40 tuổi trở lên), khuyết tật hoặc bẩm sinh. Tất cả những điều luật do Ủy Ban Công Bằng Nghề Nghiệp thi hành quy định rằng sẽ là bất hợp pháp nếu sa thải, xuống cấp, quấy rối hoặc có hành vi trả thù với mọi người (ứng viên, nhân viên hoặc cựu nhân viên) do họ đã khởi kiện lên Ủy Ban Công Bằng Nghề Nghiệp về hành vi kỳ thị, do họ đã phàn nàn với chủ nhân của họ hoặc các đơn vị khác về thái độ kỳ thị trong công việc làm, hoặc do họ đã tham gia vào các thủ tục tố tụng về kỳ thị trong công việc làm (chẳng hạn như một cuộc điều tra hoặc vụ kiện). Hành vi trả thù bất hợp pháp theo các điều luật do Ủy Ban Công Bằng Nghề Nghiệp thi hành có thể bao gồm bất cứ hành vi nào mà có thể ngăn cản một nhân công có lý do chính đáng khiếu nại về kỳ thị. Những điều luật này áp dụng cho mọi người, bất kể tình trạng định cư của họ, mặc dù có một số biện pháp giải quyết có thể bị hạn chế với những công nhân không có giấy phép làm việc.

Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập trang mạng của Ủy Ban Công Bằng Nghề Nghiệp : <http://www.eeoc.gov>. Để nộp đơn kiện về hành vi kỳ thị hoặc hành vi trả thù, quý vị nên liên lạc với văn phòng Ủy Ban Công Bằng Nghề Nghiệp gần nhất hoặc

gọi số 1-800-669-4000. Ngoài ra, quý vị có thể điền vào bản đánh giá trực tuyến tại địa chỉ <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>.

Hành Vi Trả Thù theo Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia

Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia (National Labor Relations Board, hay NLRB) thi hành Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia (NLRA), trong đó quy định bảo vệ các quyền của hầu hết những công nhân của tư nhân trong việc thành lập, tham gia, thu hồi, hoặc hỗ trợ một tổ chức lao động (công đoàn), và thương lượng tập thể thông qua người đại diện do chính họ chọn, hoặc không tham gia các hoạt động như vậy. Nhân viên cũng có thể cùng nhau tham gia để cải thiện các điều khoản và điều kiện tuyển dụng mà không cần tới công đoàn. Luật pháp nghiêm cấm sự can thiệp của các chủ nhân khi nhân viên thực hiện quyền thành lập, tham gia hoặc hỗ trợ tổ chức lao động về việc thương lượng tập thể, hoặc cùng nhau tham gia để cải thiện các điều khoản và điều kiện tuyển dụng, hoặc không tham gia các hoạt động như vậy. Tương tự, các tổ chức lao động có thể không can thiệp khi nhân viên thực hiện những quyền này.

Những nhân công thiếu giấy phép làm việc được bảo vệ Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia, kể cả việc bảo vệ tránh hành vi trả thù. Tuy nhiên, các biện pháp phục hồi chức vụ và truy lĩnh tiền lương thì không có hiệu lực đối với những nhân viên không có giấy phép làm việc. Xem phần bên dưới, *Những Nhân Công Thiếu Giấy Phép Truy Lĩnh Tiền Lương Không?*

Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập trang mạng của Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia: <http://www.nlrb.gov>. Để nộp đơn kiện về các vi phạm hoặc hành vi trả thù của chủ nhân hoặc tổ chức lao động, quý vị có nhiều cách để thực hiện. Quý vị có thể gọi đường dây thông tin miễn phí ở số 1-866 667-NLRB (6572) và được chuyển tiếp tới một văn phòng Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia địa phương. Quý vị cũng có thể đến một văn phòng Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia địa phương trong giờ làm việc hoặc gửi thư khiếu nại đến một văn phòng Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia địa phương. Quý vị có thể tìm danh mục các văn phòng Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia địa phương để biết các thông tin và giờ làm việc ở <https://www.nlrb.gov/who-we-are/regional-offices>, và mẫu thư khiếu nại ở <https://www.nlrb.gov/resources/forms>. Quý vị cũng có thể gửi thư khiếu nại trực tuyến qua trang mạng của Ủy Ban Quan Hệ Lao Động Quốc Gia ở <https://apps.nlrb.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition>

Hành Vi Trả Thù theo Đạo Luật Di Trú Và Quốc Tịch và Một Số Chương Trình Cấp Thị Thực cho Người Không Định Cư

Văn Phòng Luật Sư Đặc Biệt Về Bất Công Trong Việc Làm Có Liên Quan Đến Di Trú (Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices) (OSC) thuộc Ngạch Dân Quyền (Civil Rights Division) thuộc Bộ Tư Pháp Hoa Kỳ (U.S Department of Justice) thi hành quy định về chống kỳ thị theo Đạo Luật Di Dân Và Quốc Tịch (Immigration and Nationality Act) (INA). Quy định này nghiêm cấm các công ty kỳ thị trong việc thuê mướn, sa thải, hoặc tuyển dụng, hay tiền giới thiệu căn cứ vào sắc tộc bởi những chủ nhân nằm ngoài thẩm quyền của EEOC; kỳ thị trong tiến trình chứng minh tình trạng hội đủ điều kiện được tuyển dụng của công nhân (Mẫu I-9 và E-tiến trình Xác Minh Điện Tử) (Form I-9 and E-Verify process) căn cứ vào sắc tộc hoặc tình trạng công dân; và trả thù hoặc hăm dọa chống lại những cá nhân khởi kiện lên Văn Phòng Luật Sư Đặc Biệt Về Bất Công Trong Việc Làm Có Liên Quan Đến Di Trú, hợp tác với cuộc điều tra của Văn Phòng Luật Sư Đặc Biệt Về Bất Công Trong Việc Làm Có Liên Quan Đến Di Trú, phản đối hành động mà có thể vi phạm pháp luật, hoặc thực hiện các quyền cho chính họ hoặc cho người khác theo quy định về chống kỳ thị của Đạo Luật Di Dân Và Quốc Tịch.

Để biết thêm thông tin, hãy gọi Đường Dây Trực Tiếp cho Công Nhân của Văn Phòng Luật Sư Đặc Biệt (OSC) ở số 1-800-255-7688, 9 giờ sáng tới 5 giờ chiều, giờ Miền Đông (TTY cho người mất thính lực: 1-800-237-2515). Người gọi có thể chọn ẩn danh và có sẵn dịch vụ ngôn ngữ. Quý vị cũng có thể truy cập <http://www.justice.gov/crt/about/osc> để biết thêm thông tin về Văn Phòng Luật Sư Đặc Biệt và điều luật mà Văn Phòng Luật Sư Đặc Biệt thi hành. Để biết thông tin về việc nộp đơn kiện, hãy truy cập <http://www.justice.gov/crt/filing-charge>.

Sở Lương Bổng Và Giờ Làm Việc Của Bộ Lao Động (Department of Labor's Wage and Hour Division) thi hành các quy định về bảo vệ nhân công thuộc dạng H-1B (công nhân tạm thời có khả năng cao), H-2A (công nhân tạm thời trong ngành nông nghiệp), và H-2B (công nhân tạm thời trong ngành phi nông nghiệp). Chủ nhân của những công nhân theo diện H-2A và H-2B nói chung là không được hăm dọa, đe dọa, cản trở, cưỡng ép, đưa vào sổ đen, sa thải, hay kỳ thị dưới bất kỳ hình thức nào đối với bất cứ ai đã nộp đơn khiếu nại, làm chứng hoặc chuẩn bị làm chứng trong một tiến trình tố tụng, tham khảo ý kiến với luật sư hoặc chương trình hỗ trợ pháp lý, hay áp dụng hoặc thực hiện bất cứ quyền hay sự bảo vệ nào theo những chương trình này hoặc theo Đạo Luật Di Dân Và Quốc Tịch (INA) nhân danh chính họ hoặc nhân danh cho người khác. Chủ nhân không được trả thù hay kỳ thị với những công

nhân theo diện H-1B đã tiết lộ hành động vi phạm hoặc hợp tác trong tiến trình tố tụng liên quan tới việc chủ nhân tuân thủ theo chương trình này.

Để nộp đơn khiếu nại về hành vi trả thù trong các chương trình cấp thị thực cho người không định cư, hãy gọi tới đường dây thông tin và trợ giúp miễn phí, từ 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều theo múi giờ của quý vị, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Có sẵn dịch vụ ngôn ngữ và nội dung cuộc gọi được giữ bí mật.

Những Công Nhân Thiếu Chứng Từ Di Dân Hợp Pháp Có Quyền Được Lương Truy Lĩnh Không?

“Lương truy lĩnh” (backpay) thường có hai loại tiền lương: (a) tiền lương kiếm được từ công việc đã làm, và (b) tiền lương trả cho công việc mà đáng lẽ đã được làm nếu nhân công không bị sa thải một cách bất hợp pháp. Những nhân công thiếu chứng từ di dân hợp pháp luôn có quyền hưởng loại lương truy lĩnh thứ nhất, hoặc những loại tiền lương mà họ đã kiếm được cho công việc đã làm, hoặc từ một số giải pháp khác thích đáng theo luật về lao động và công việc làm.

Có một số giới hạn đối với loại lương truy lĩnh thứ hai, hay tiền lương cho những nhân viên thiếu giấy phép làm việc đối với công việc chưa được làm. Tối Cao Pháp Viện Hoa Kỳ (U.S. Supreme Court) đã phán quyết trong vụ kiện *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002), rằng NLRB không có quyền trả lương truy lĩnh cho một công nhân không có chứng từ di dân hợp pháp, khi công nhân này đã bị sa thải một cách bất hợp pháp nhằm trả thù việc anh ta tham gia vào một tổ chức hoạt động nghiệp đoàn, mà đáng lẽ anh đã được làm việc nếu anh không bị sa thải một cách bất hợp pháp. Ngược lại, nếu một công nhân có chứng từ di dân hợp pháp bị sa thải một cách bất hợp pháp, thì thông thường công nhân đó có thể được trả lương truy lĩnh cho công việc mà đáng lẽ đã được làm nếu công nhân đó không bị sa thải. Một công nhân luôn có quyền hưởng tiền lương cho công việc thực sự đã làm, bất kể tình trạng định cư.

Để biết thêm thông tin về các biện pháp điều chỉnh, vui lòng xem:

Bảng Ghi Nhớ Các Hướng Dẫn Tổng Quát của NLRB:

- [GC 15-03](#) Các Thu Tục Cập Nhật nói về Vấn Đề Tình Trạng Nhập Cư xảy ra trong Tiến Trình Tố Tụng về việc Thực Hành Lao Động Không Công Bằng
- [GC 98-15](#) Biện Pháp Phục Hồi Chức Vụ và Lương Truy Lĩnh Cho Những Người Bị Kỳ Thị Có Thể Là Di Dân Bất Hợp Pháp theo Biện Pháp Gần Đây của Ủy Ban và Tòa Án.
- [GC 02-06](#) Các Thủ Tục và Giải Pháp cho Những Người Bị Kỳ Thị Có Thể Là Di Dân Bất Hợp Pháp Sau Vụ kiện *Hoffman Plastic Compounds, Inc.*

Sở Lương Bổng Và Giờ Làm Việc Của Bộ Lao Động [Tài Liệu số 48: Áp Dụng Của Luật Lao Động Hoa Kỳ Đối Với Công Nhân Di Dân: Ảnh hưởng của phán quyết trong vụ Hoffman Plastics với những luật lệ được thi hành bởi Sở Lương Bổng và Giờ Làm Việc](#)

Cập nhật lần cuối: Ngày 10 tháng 12 năm 2015