

## BIẾT CÁC QUYỀN CỦA BẠN

# Minh Bạch về Lương Bổng

### Theo OFCCP, Mọi Người Có Thể Hỏi, Thảo Luận, và Tiết Lộ Mức Lương của Họ Một Cách An Toàn

#### 1. Phân biệt đối xử trong việc làm dựa trên việc hỏi, thảo luận, hoặc tiết lộ mức lương của tôi hoặc mức lương của các nhân viên khác là gì?

Dạng phân biệt đối xử này thường xảy ra khi một hãng sở có quyết định bất lợi về việc làm đối với các nhân viên hoặc đương đơn xin việc vì họ hỏi, thảo luận, hoặc tiết lộ về thù lao của bản thân họ hoặc mức thù lao của các nhân viên hoặc đương đơn khác. Ví dụ, một hãng sở sa thải một nhân viên vì nhân viên đó thảo luận về mức lương của cô ta với nhân viên khác. Ví dụ khác là một hãng sở giảm số giờ làm việc của một nhân viên vì anh ta hỏi các đồng nghiệp về mức lương làm việc ngoài giờ của họ.

#### 2. Tôi có những quyền gì?

Theo Sắc Lệnh 11246, bạn có quyền hỏi, thảo luận hoặc tiết lộ mức lương của bản thân bạn hoặc mức lương của các nhân viên hoặc đương đơn khác. Bạn không thể bị kỷ luật, quấy rối/sách nhiễu, giáng chức, sa thải, từ chối việc làm, hoặc bị phân biệt đối xử bởi vì bạn thực thi quyền này. Tuy nhiên, quyền này có một số ít ngoại lệ.

#### 3. Có phải là các nhà thầu không được phép có các chính sách chính quy và không chính quy về bí mật lương bổng hay không?

Có. Các nhà thầu thường không được phép có các chính sách nghiêm cấm hoặc thường hạn chế các nhân viên hoặc đương đơn xin việc thảo luận hoặc tiết lộ về mức lương của họ hoặc mức lương của những người khác. Ví dụ, chính sách của một

nhà thầu nghiêm cấm nhân viên nói chuyện với nhau về các khoản tiền thưởng cuối năm sẽ bị coi là vi phạm luật, vì chính sách này nghiêm cấm nhân viên thảo luận về mức thù lao của họ.

#### 4. Lương bổng là gì?

Lương bổng thường là bất kỳ số tiền nào trả cho nhân viên, hoặc thay mặt cho nhân viên, hoặc dành cho một đương đơn. Điều này bao gồm nhưng không giới hạn ở lương theo năm, lương theo giờ, lương làm việc ngoài giờ, lương chênh lệch ca làm việc, tiền thưởng, tiền hoa hồng, lương nghỉ phép và lương nghỉ lễ, các khoản trợ cấp, bảo hiểm, và các quyền lợi khác, quyền mua bán cổ phiếu và các giải thưởng, chia sẻ lợi nhuận và tiền hưu trí.

#### 5. Quy định bảo vệ này có bao gồm các trường hợp ngoại lệ hoặc lý do biện hộ của hãng sở không?

Có. Sắc Lệnh này quy định các nhà thầu có hai cách chứng minh hoặc biện hộ cho những hành động họ đã thực hiện, mà nếu không có thể bị coi là phân biệt đối xử và trái luật: lý do "các chức năng công việc quan trọng" và "quy tắc tại nơi làm việc".

#### 6. "Các chức năng công việc quan trọng" là gì theo Sắc Lệnh này?

Thuật ngữ "các chức năng công việc quan trọng" có nghĩa là các nhiệm vụ công việc thiết yếu của vị trí công việc mà một người nắm giữ. Chức năng công việc có thể được coi là quan trọng nếu:

- Việc biết số tiền lương trả cho các nhân viên hoặc dành cho các đương đơn, các cơ cấu lương và các nghiên cứu thị trường liên quan đến lương bổng và các chính sách liên quan



đến việc thiết lập hoặc thay đổi mức lương của nhân viên là cần thiết để thực hiện chức năng đó hoặc nhiệm vụ kinh doanh thường được giao khác; hoặc

- Chức năng hoặc nhiệm vụ của vị trí đó bao gồm bảo vệ và giữ kín hồ sơ nhân sự của nhân viên, kể cả số tiền lương và loại lương cung cấp cho nhân viên, cơ cấu lương bổng, các cuộc nghiên cứu thị trường liên quan đến lương bổng, và các chính sách liên quan đến việc thiết lập hoặc thay đổi mức lương của nhân viên.

## 7. Lý do “các chức năng công việc quan trọng” là gì?

Theo lý do “các chức năng công việc quan trọng”, một nhà thầu có thể đưa ra lý lẽ biện hộ để phản đối một cáo buộc về phân biệt đối xử bằng cách chứng minh rằng họ đã có quyết định bất lợi đối với một nhân viên bởi vì nhân viên đó (a) biết thông tin về lương bổng của các nhân viên khác hoặc các đương đơn trong khuôn khổ các nhiệm vụ công việc chính của người đó và (b) tiết lộ thông tin lương bổng đó cho những người mà nếu không sẽ không thể biết được thông tin đó.

Tuy nhiên, ngay cả những nhân viên biết được thông tin về lương bổng qua các chức năng công việc quan trọng của mình vẫn có thể thảo luận, tiết lộ hoặc hỏi về lương bổng trong một số trường hợp. Ví dụ, họ có thể:

- Thảo luận hoặc tiết lộ về mức lương của các đương đơn hoặc các nhân viên để hỏi âm một bản án hay khiếu nại chính thức; trong khuôn khổ một cuộc điều tra, thủ tục tố tụng, điều trần, hoặc một thủ tục pháp lý, bao gồm cả cuộc điều tra do hãng sở tiến hành; hoặc theo nghĩa vụ pháp lý cung cấp thông tin của nhà thầu đó.
- Thảo luận về mức lương của bản thân họ với các nhân viên khác.
- Thảo luận những khác biệt về lương bổng liên quan đến các nhân viên khác với một viên chức quản lý của nhà thầu hoặc trong khi sử dụng thủ tục khiếu nại nội bộ của nhà thầu đó.
- Thảo luận hoặc tiết lộ số tiền lương hoặc loại lương của các đương đơn hoặc nhân viên khác dựa trên thông tin nhận được qua các phương thức khác không phải là do biết được thông tin qua các chức năng công việc chính của họ.

## 8. Lý do “quy chế tại nơi làm việc” là gì?

Theo lý do “quy chế tại nơi làm việc”, một nhà thầu có thể biện hộ phản đối một cáo buộc về phân biệt đối xử bằng cách chứng minh rằng nhà thầu đó có quyết định kỷ luật đối với nhân viên vì vi phạm một quy chế của công ty được áp dụng nhất quán và đồng loạt. Quy chế này không được nghiêm cấm, hoặc có xu hướng nghiêm cấm nhân viên hoặc các đương đơn thảo luận hoặc tiết lộ lương bổng của họ hoặc lương bổng của một đồng nghiệp hoặc đương đơn xin việc. Ví dụ về “các quy chế tại nơi làm việc” có thể bao gồm các quy chế về việc sử dụng thời gian nghỉ phép và độ dài thời gian nghỉ giải lao.

## 9. Hãng sở của tôi có bắt buộc phải cho tôi biết mức lương của các nhân viên khác không?

Không. Sắc Lệnh 11246 không yêu cầu các hãng sở phải cung cấp cho các nhân viên hoặc đương đơn xin việc thông tin về lương bổng của các nhân viên hoặc đương đơn khác.

## 10. OFCCP bảo vệ những ai?

OFCCP bảo vệ quyền của nhân viên và các đương đơn xin việc ở những công ty hợp tác kinh doanh với Chính Phủ Liên Bang. Trong đó bao gồm nhân viên tại các ngân hàng, các hãng công nghệ thông tin, các cơ sở đóng gói thịt, các tiệm bán lẻ, cơ sở sản xuất, hãng kế toán, và các công ty xây dựng, v.v...

## Khiếu Nại

### 11. Tôi có thể làm gì nếu tôi cho rằng hãng sở của tôi đã phân biệt đối xử với tôi vì tôi đã hỏi về, thảo luận hoặc tiết lộ mức lương của tôi hoặc mức lương của nhân viên hay đương đơn khác?

Bạn có thể khiếu nại với OFCCP. Bạn không cần phải biết chắc chắn là hãng sở của bạn là nhà thầu hoặc thầu phụ của liên bang để nộp đơn khiếu nại.

### 12. Làm thế nào để khiếu nại với OFCCP?

Bạn có thể khiếu nại về phân biệt đối xử bằng cách:

- Điền và nộp mẫu đơn khiếu nại trên mạng trực tuyến qua Website của OFCCP;
- Đích thân đến văn phòng OFCCP để điền mẫu đơn khiếu nại; hoặc

- Gửi qua đường bưu điện, qua email hoặc qua fax mẫu đơn khiếu nại đã điền tới cho văn phòng khu vực của OFCCP dành cho khu vực nơi xảy ra hành động bị cáo buộc là phân biệt đối xử.

Mẫu khiếu nại này có trên mạng trực tuyến tại: <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> và trên giấy tại tất cả các văn phòng của OFCCP. Để tìm văn phòng nơi gần nhất, truy cập danh sách các văn phòng OFCCP trên mạng trực tuyến tại website: <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>.

Bạn phải nhớ ký mẫu đơn khiếu nại đã điền. Nếu không làm như vậy, OFCCP vẫn sẽ tiếp nhận đơn khiếu nại của bạn nhưng một điều tra viên của OFCCP sẽ đề nghị bạn ký mẫu đơn khiếu nại trong một buổi phỏng vấn tiếp. Các trường hợp khiếu nại phân biệt đối xử vì đã thảo luận, tiết lộ, hoặc hỏi về mức lương phải được gửi đi trong vòng 180 ngày kể từ ngày xảy ra hành động bị cáo buộc là phân biệt đối xử, trừ khi thời hạn nộp đơn khiếu nại được kéo dài vì lý do chính đáng. Khung thời gian 180 ngày tương tự áp dụng cho các trường hợp khiếu nại phân biệt đối xử dựa trên sắc tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, xu hướng tính dục, nhận dạng giới tính, hoặc quốc gia nơi xuất thân.

### 13. Hãng sở của tôi có thể sa thải, giáng chức hoặc đối xử với tôi ít ưu đãi hơn vì tôi khiếu nại không?

Không. Luật pháp nghiêm cấm hãng sở của bạn trả đũa bạn vì đã khiếu nại hoặc tham gia một cuộc điều tra. Các quy chế của OFCCP bảo vệ bạn tránh bị sách nhiễu/quấy rối, hăm dọa, đe dọa, ép buộc hoặc trả đũa vì đã thực thi các quyền của bạn.

### 14. Tôi có thể khiếu nại với OFCCP và Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Bình Đẳng / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) không?

Có, nếu bạn khiếu nại với cả OFCCP và EEOC, khiếu nại của bạn sẽ được cơ quan thích hợp điều tra. Trong một số trường hợp OFCCP và EEOC có thể quyết định cùng hợp tác điều tra khiếu nại của bạn.

OFCCP thường giữ các hồ sơ khiếu nại nhà thầu liên bang, trong đó cáo buộc hành động phân biệt đối xử vì thảo luận, tiết lộ, hoặc hỏi về lương bổng. OFCCP thường giữ các hồ sơ khiếu nại nhà thầu liên bang, trong đó dường như có quy luật về phân biệt đối xử ảnh hưởng

đến một nhóm nhân viên hoặc đương đơn, và các trường hợp cáo buộc phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, nhận dạng giới tính, tình trạng khuyết tật, hoặc diện cưu chiến binh được bảo vệ của một người.

## 15. Nếu có kết luận rằng tôi là nạn nhân bị phân biệt đối xử trong việc làm thì sao?

Bạn có thể được giải quyết sự việc theo hướng đưa bạn vào hoàn cảnh nếu hành động phân biệt đối xử đó không bao giờ xảy ra. Bạn cũng có thể được tuyển dụng, đề bạt, phục hồi chức vụ, hoặc được sắp xếp lại công việc. Bạn cũng có thể được nhận lương trả cho thời gian trở về trước, lương trả trước, tăng lương, hoặc kết hợp các hình thức giải quyết này. Ngoài ra, nếu OFCCP thấy nhà thầu hoặc thầu phụ liên bang đó đã vi phạm Mục 503, OFCCP có thể yêu cầu nghiêm cấm hoặc loại công ty đó ra khỏi thủ tục xem xét cho các hợp đồng liên bang sau này hoặc yêu cầu hủy các điều chỉnh hợp đồng hoặc các hợp đồng hiện tại của công ty đó.

**Để tìm hiểu thêm thông tin:**  
THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR  
**Office of Federal Contract Compliance Programs**  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

Vui lòng lưu ý tờ thông này chỉ cung cấp thông tin tổng quát. Tài liệu này không nhằm mục đích thay thế cho các quy chế và luật lệ hiện hành về chương trình đề cập trong tài liệu này.