



## **Quyền và Trách Nhiệm của Chủ Lao Động Liên Quan Đến Thực Thi Luật Di Trú Liên Bang tại Nơi Làm Việc**

*GHI CHÚ: Hướng dẫn này chỉ nhằm mục đích cung cấp thông tin và không phải là tư vấn pháp lý, cũng không thay thế cho các yêu cầu đầy đủ được quy định trong luật và quy định liên bang liên quan đến Biểu mẫu I-9. Các cá nhân, chủ lao động và các tổ chức khác được khuyến khích thảo luận mọi vấn đề pháp lý với luật sư.*

Luật Tiểu Bang Washington ghi nhận đóng góp của người lao động nhập cư trong nền kinh tế vững mạnh của tiểu bang. Một số hoạt động thực thi luật di trú dân sự liên bang có thể gây gián đoạn tại nơi làm việc và trong cộng đồng, đồng thời làm giảm mức độ an toàn của cộng đồng. Chủ lao động có các quyền và trách nhiệm liên quan đến việc tương tác với các viên chức liên bang thực hiện hoạt động thực thi luật di trú. Hướng dẫn này dành cho các chủ lao động tại Tiểu Bang Washington, do Washington State Attorney General's Office (AGO, Văn Phòng Tổng Chương Lý Tiểu Bang Washington) ban hành theo Chapter 49.97 (Chương 49.97) của Revised Code of Washington (RCW, Bộ Luật Sửa Đổi Washington). Hướng dẫn này tập trung vào các hoạt động thực thi luật di trú của cơ quan liên bang và việc kiểm tra Biểu mẫu I-9.

### **Quyền và Trách Nhiệm của Chủ Lao Động Trong Quá Trình Kiểm Tra Biểu Mẫu I-9**

Luật Tiểu Bang Washington, [RCW 49.47](#) (Immigrant Worker Protection Act (IWPA, Đạo Luật Bảo Vệ Người Lao Động Nhập Cư)), yêu cầu chủ lao động thông báo cho người lao động và đại diện công đoàn hoặc đại diện thương lượng tập thể của người lao động khi các cơ quan liên bang yêu cầu kiểm tra hoặc thực hiện hoạt động thực thi pháp luật liên quan đến Biểu mẫu I-9 của người lao động và các hồ sơ khác có liên quan đến người lao động.

#### **Kiểm tra Biểu mẫu I-9 là gì?**

Biểu mẫu I-9 là biểu mẫu liên bang mà chủ lao động và người lao động mới được tuyển dụng sử dụng để xác minh danh tính và quyền được làm việc tại Hoa Kỳ. Phần [hướng dẫn](#) về Biểu mẫu I-9 có danh sách các giấy tờ được chấp nhận mà người lao động có thể xuất trình để xác minh giấy phép lao động và danh tính của mình. Chủ lao động không được yêu cầu người lao động xuất trình những giấy tờ cụ thể để hoàn thành Biểu mẫu I-9. Chủ lao động phải lưu giữ Biểu mẫu I-9 của tất cả những người lao động hiện đang làm việc. Sau khi người lao động không còn làm việc cho chủ lao động nữa, Biểu mẫu I-9 của người đó phải được lưu giữ trong thời hạn ba năm kể từ ngày tuyển dụng hoặc một năm kể từ ngày làm việc cuối cùng của người lao động, tùy thời điểm nào đến sau. Chủ lao động nên áp dụng chính sách nhất quán về việc có lưu giữ bản sao giấy tờ xác minh danh tính hoặc giấy phép lao động của người lao động hay

không. Chủ lao động sử dụng E-Verify nên tuân thủ hướng dẫn của E-Verify về việc lưu giữ hồ sơ.

Chính phủ liên bang có thể tiến hành kiểm tra các tài liệu của Biểu mẫu I-9 tại nơi làm việc để xác minh danh tính và tính đủ điều kiện làm việc của người lao động. Để bắt đầu việc kiểm tra Biểu mẫu I-9 (đôi khi được gọi là “kiểm toán I-9”), các nhân viên di trú liên bang sẽ ban hành Thông Báo Kiểm Tra, yêu cầu chủ lao động cung cấp Biểu mẫu I-9 của từng người lao động. Luật liên bang có thể xem [tại đây](#). Thông báo có thể đi kèm với trát hầu tòa (một văn bản pháp lý yêu cầu cá nhân hoặc chủ lao động giao nộp một số hồ sơ nhất định) để yêu cầu cung cấp các hồ sơ hỗ trợ khác, chẳng hạn như bảng lương.

Sau khi nhận được thông báo kiểm tra từ các nhân viên di trú liên bang, chủ lao động thông thường sẽ có ba ngày làm việc để cung cấp các Biểu mẫu I-9 được yêu cầu và các tài liệu bổ sung.

Immigrant Worker Protection Act (IWPA, [RCW 49.47](#)) là một luật của Washington, trong đó quy định các yêu cầu đối với chủ lao động tại Washington về việc thông báo cho người lao động sau khi nhận được Notice of Inspection of Form I-9 (Thông Báo Kiểm Tra Biểu mẫu I-9) từ các nhân viên di trú.

### **Sau khi chủ lao động nhận được Notice of Inspection từ nhân viên di trú liên bang, chủ lao động phải làm gì để tuân thủ Immigrant Worker Protection Act?**

Nếu các nhân viên di trú đến gặp chủ lao động để yêu cầu kiểm tra các Biểu mẫu I-9, chủ lao động phải tuân thủ Immigrant Worker Protection Act và thông báo cho tất cả người lao động về việc kiểm tra trong vòng **năm (5) ngày làm việc** kể từ ngày các nhân viên di trú liên bang ban hành Notice of Inspection. Để biết thêm thông tin về cách tuân thủ IWPA, vui lòng truy cập: [atg.wa.gov/IWPA](http://atg.wa.gov/IWPA)

**\*\*Xin lưu ý:** Luật liên bang yêu cầu chủ lao động cung cấp Biểu mẫu I-9 và tài liệu bổ sung của người lao động trong vòng ba (3) ngày làm việc, trong khi luật tiểu bang quy định thời hạn thông báo cho người lao động về việc kiểm tra là năm (5) ngày làm việc. Ngày làm việc là bất kỳ ngày nào trong lịch, ngoại trừ Thứ Bảy, Chủ Nhật và các ngày nghỉ lễ theo luật tiểu bang.\*\*

Theo luật Washington, RCW 49.97, chủ lao động phải đồng thời thông báo riêng cho từng người lao động về việc kiểm tra và đăng thông báo tại khu vực mà tất cả người lao động có thể nhìn thấy **trong vòng năm (5) ngày làm việc kể từ khi nhận được thông báo** của nhân viên di trú liên bang về việc kiểm tra Biểu mẫu I-9. Thông báo riêng cho người lao động phải được thực hiện bằng một trong các hình thức: giao trực tiếp cho người lao động, gửi qua đường bưu điện, email hoặc tin nhắn văn bản và phải có bằng chứng về việc gửi hoặc giao.

Tại những nơi làm việc có người lao động được đại diện bởi công đoàn hoặc đại diện thương lượng tập thể, chủ lao động cũng phải gửi các thông báo được yêu cầu cho những đại diện được người lao động ủy quyền.

Thông báo cho người lao động phải bao gồm:

- (A) Tên của cơ quan liên bang sẽ tiến hành kiểm tra;
- (B) ngày chủ lao động nhận được thông báo kiểm tra; và
- (C) các loại hồ sơ được yêu cầu cũng như các mục đích cụ thể khác của cuộc kiểm tra.

Chủ lao động phải treo áp phích do Attorney General's Office ban hành, trong đó thông báo cho người lao động về các quyền của họ theo luật Washington, tại khu vực mà tất cả người lao động có thể nhìn thấy. Washington State Office of the Attorney General (Văn Phòng Tổng Chương Lý Tiểu Bang Washington) đã cung cấp áp phích này nhằm hỗ trợ chủ lao động tuân thủ luật tiểu bang [atg.wa.gov/IWPA](http://atg.wa.gov/IWPA).

Khi treo áp phích và thông báo, cần lưu ý địa điểm nơi người lao động có mặt để làm việc. Nếu người lao động có mặt để làm việc tại một văn phòng trung tâm, có thể treo áp phích tại đó. Nếu người lao động có mặt để làm việc tại công trường, hãy treo áp phích tại đó. Quý vị cũng có thể chọn treo ở cả hai nơi, vì các áp phích được cung cấp miễn phí.

Washington State Office of the Attorney General cũng cung cấp mẫu thông báo kiểm tra Biểu mẫu I-9 nhằm hỗ trợ chủ lao động tuân thủ luật Washington.

***Quý vị có thể tìm áp phích và mẫu thông báo tại đây: [www.atg.wa.gov/IWPA](http://www.atg.wa.gov/IWPA)***

Cả áp phích và mẫu thông báo đều được trình bày bằng tiếng Anh và năm ngôn ngữ khác được sử dụng phổ biến nhất tại tiểu bang, gồm tiếng Tây Ban Nha, tiếng Nga, tiếng Việt, tiếng Ukraina và tiếng Quan Thoại.

**Chủ lao động có phải thông báo cho người lao động nếu kết quả kiểm tra Biểu mẫu I-9 xác định có sai sót trong Biểu mẫu I-9 của người lao động đó không?**

Có. Nếu kết quả kiểm tra Biểu mẫu I-9 cho thấy một người lao động thiếu giấy phép lao động hoặc Biểu mẫu I-9 của người đó có thiếu sót, chủ lao động phải thông báo riêng cho người lao động đó và đại diện công đoàn hoặc đại diện thương lượng tập thể của người lao động, nếu có, **trong vòng năm (5) ngày làm việc kể từ khi nhận được kết quả kiểm tra của cơ quan liên bang**. Thông báo phải được thực hiện bằng cách giao trực tiếp cho người lao động, gửi qua đường bưu điện, email hoặc tin nhắn văn bản và phải có bằng chứng về việc gửi hoặc giao.

Nếu kết quả kiểm tra cho phép khắc phục các thiếu sót, chủ lao động phải đưa ra cho người lao động đó và đại diện công đoàn hoặc đại diện thương lượng tập thể của người lao động, nếu có, các lựa chọn về ngày và giờ để gặp mặt và thảo luận trước thời hạn mà cơ quan liên bang quy định để khắc phục các thiếu sót.

Washington State Attorney General's Office (AGO) cung cấp một mẫu thông báo có tên là "Notice to affected workers" (Thông báo cho người lao động bị ảnh hưởng) nhằm hỗ trợ chủ lao động tuân thủ luật Washington.

***Quý vị có thể tìm thấy mẫu thông báo tại đây: [www.atg.wa.gov/IWPA](http://www.atg.wa.gov/IWPA)***

Mẫu thông báo được trình bày bằng tiếng Anh và năm ngôn ngữ khác được sử dụng phổ biến nhất tại tiểu bang, gồm tiếng Tây Ban Nha, tiếng Nga, tiếng Việt, tiếng Ukraina và tiếng Quan Thoại. Người lao động bị ảnh hưởng phải được cung cấp thông báo bằng ngôn ngữ được sử dụng thường xuyên nhất để giao tiếp giữa họ và chủ lao động.

### **Chủ lao động có thể làm gì nếu các viên chức di trú liên bang đến và yêu cầu tiến hành kiểm tra Biểu mẫu I-9 mà không thông báo trước?**

Theo luật liên bang, nếu các viên chức liên bang, bao gồm ICE muốn xem hồ sơ I-9 của chủ lao động, họ phải thông báo cho chủ lao động trước ít nhất ba ngày làm việc. Mặc dù các viên chức liên bang có thể yêu cầu chủ lao động từ bỏ yêu cầu thông báo trước ba ngày, chủ lao động có thể từ chối yêu cầu này. Trong trường hợp này, chủ lao động nên liên hệ với luật sư để được tư vấn.

Chủ lao động cũng phải tuân thủ các yêu cầu về thông báo cho người lao động theo Immigrant Worker Protection Act.

### **Chủ lao động có bắt buộc phải tự kiểm tra Biểu mẫu I-9 không?**

Không. Chủ lao động không bắt buộc phải tự kiểm tra Biểu mẫu I-9. Chủ lao động có thể tự kiểm tra Biểu mẫu I-9 để bảo đảm hồ sơ của mình đầy đủ và chính xác trong trường hợp các nhân viên di trú liên bang kiểm tra. Chủ lao động nên tham vấn luật sư trước khi tiến hành tự kiểm tra. Không được tiến hành tự kiểm tra Biểu mẫu I-9 vì các mục đích trái pháp luật, chẳng hạn như đe dọa người lao động bằng các hậu quả di trú vì họ đã thực hiện các quyền của mình tại nơi làm việc. Mọi hoạt động tự kiểm tra Biểu mẫu I-9 phải tuân thủ tất cả các luật liên bang, tiểu bang và địa phương hiện hành về chống phân biệt đối xử và chống trả đũa. Mọi hoạt động tự kiểm tra Biểu mẫu I-9 cũng phải tuân thủ các thỏa ước thương lượng tập thể hiện hành. Nếu chủ lao động tiến hành tự kiểm tra Biểu mẫu I-9 một cách bất thường, ngẫu nhiên; chỉ kiểm tra một số người lao động nhất định; hoặc chọn riêng người lao động có quốc tịch cụ thể để kiểm tra, thì chủ lao động có thể đang tiến hành tự kiểm tra vì những mục đích trái pháp luật.

### **Quyền và Trách Nhiệm của Chủ Lao Động Ngoài Quá Trình Kiểm Tra Biểu Mẫu I-9**

#### **Kiểm tra Biểu mẫu I-9 khác gì với “truy quét nơi làm việc”?**

Kiểm Tra Biểu Mẫu I-9 là khi các nhân viên di trú yêu cầu xem xét hồ sơ giấy phép lao động của người lao động do chủ lao động lưu giữ. Khi các nhân viên di trú trực tiếp đến nơi làm việc để thẩm vấn người lao động, đồng thời bắt giữ những người được cho là đang ở Hoa Kỳ mà không có giấy tờ hợp lệ, hoạt động này thường được gọi là “truy quét nơi làm việc”.

#### **Chủ lao động có phải cho phép nhân viên di trú liên bang đi vào nơi làm việc không?**

Việc chủ lao động có phải cho phép các nhân viên di trú liên bang đi vào nơi làm việc hay không phụ thuộc vào một số trường hợp nhất định. Các nhân viên di trú liên bang có thể đi vào những khu vực công cộng. Nhìn chung, họ chỉ có thể đi vào các khu vực nội bộ nếu có sự

đồng ý hợp pháp từ người có thẩm quyền, có lệnh khám xét hợp pháp do tòa án ký duyệt hoặc thuộc các trường hợp ngoại lệ được pháp luật công nhận như tình huống khẩn cấp hay các nghĩa vụ theo hợp đồng cụ thể. **Chủ lao động được khuyến khích trao đổi mọi vấn đề và câu hỏi pháp lý với luật sư.** Hướng dẫn chung về quyền của các cá nhân và tổ chức tại tiểu bang Washington trong vấn đề này có tại: [Hiểu Các Quyền của Quý Vị: Thực Thi Luật Di Trú Dân Sự tại Washington | Tiểu Bang Washington](#)

**“Khu vực riêng tư” hoặc “khu vực nội bộ” tại nơi làm việc là gì?**

Khu vực nội bộ là khu vực thường không được mở cửa hoặc cho phép công chúng tiếp cận, nơi chủ sở hữu, bên thuê, chủ lao động hoặc người cư trú hợp pháp kiểm soát việc ra vào. Việc một khu vực có được xem là khu vực nội bộ hay không phụ thuộc vào các quy định thực tế về tiếp cận cũng như các biện pháp kiểm soát về mặt vật lý hoặc vận hành. Ví dụ về các khu vực nội bộ có thể bao gồm: văn phòng chỉ dành cho nhân viên; nhà bếp; phòng nghỉ; phòng kho; nhà kho hoặc khu vực sản xuất; các khu vực phía sau cửa khóa, điếm ra vào bằng thẻ, quầy, cổng hoặc biển báo “Employees Only” (Chỉ Dành Cho Nhân Viên); và các văn phòng riêng hoặc phòng họp mà khách đến thăm thông thường không được phép tiếp cận. Ví dụ về các khu vực công cộng có thể bao gồm: khu vực bán hàng của cửa hàng bán lẻ trong giờ hành chính; và khu vực ăn uống của nhà hàng mở cửa cho khách hàng.

**Chủ lao động có thể làm gì để chuẩn bị cho các hoạt động thực thi luật di trú hoặc truy quét nơi làm việc?**

Chủ lao động nên trao đổi với luật sư về các lựa chọn pháp lý của mình trước khi diễn ra truy quét hoặc các hoạt động thực thi luật di trú khác.

Chủ lao động có thể phối hợp với người lao động để xây dựng kế hoạch ứng phó trong trường hợp các nhân viên di trú liên bang đến nơi làm việc. Các biện pháp có thể đưa vào kế hoạch bao gồm:

- Xác định:
  - Chỉ định một người quản lý hoặc người lao động khác để liên hệ khi các nhân viên di trú liên bang xuất hiện tại nơi làm việc.
- Liên lạc:
  - Xác nhận rằng thông tin liên hệ khẩn cấp của người lao động đã được cập nhật hoặc thiết lập “cây liên lạc” để nhanh chóng liên hệ với gia đình của người lao động.
  - Chia sẻ thông tin Know Your Rights (Hiểu Các Quyền của Quý Vị). Ví dụ, người lao động thường có thể giữ im lặng và từ chối trả lời các câu hỏi không bắt buộc. Người lao động không nên ký các giấy tờ mà mình không hiểu và có thể yêu cầu được nói chuyện với luật sư. Chủ lao động có thể nhắc người lao động về quyền này nhưng không được ngăn cản người lao động trả lời các nhân viên di trú liên bang.
  - Khuyến khích người lao động giữ bình tĩnh, không bỏ chạy, trốn tránh, can thiệp vào công việc của các nhân viên di trú hoặc cản trở hoạt động thực thi pháp luật. Nếu người lao động bỏ chạy khi nhìn thấy các nhân viên di trú liên bang, họ có thể bị bắt giữ, bất kể tình trạng nhập cư hoặc có lệnh bắt giữ hay không.

- Thực hành:
  - Thực hành kế hoạch này để tất cả mọi người biết vai trò của mình cũng như xác định, giải quyết các vấn đề phát sinh.

### **Chủ lao động có thể làm gì khi các viên chức liên bang tìm cách đi vào địa điểm làm việc hoặc tiến hành truy quét nơi làm việc?**

Chủ lao động có thể thu thập thông tin, bao gồm tên của các nhân viên di trú. Chủ lao động cũng có thể yêu cầu danh thiếp của các nhân viên này. Chủ lao động hoặc người được chủ lao động chỉ định có thể yêu cầu xem lệnh của tòa án hoặc trát hầu tòa nếu các nhân viên di trú yêu cầu cung cấp thông tin cụ thể hoặc tiếp cận các khu vực nội bộ, riêng tư, nhằm xác định xem họ có đang vượt quá phạm vi của lệnh hay không. Chủ lao động có thể yêu cầu thêm thời gian để cung cấp các tài liệu pháp lý. Nếu các nhân viên di trú tìm cách tiếp cận những khu vực nằm ngoài phạm vi được quy định trong lệnh của tòa án, chủ lao động có thể từ chối cho phép họ tiếp cận những khu vực đó.

Chủ lao động có thể chuẩn bị trước một số phát biểu mẫu, chẳng hạn như:

- “Tôi là chủ lao động. Quý vị không được đi vào các khu vực khác của nơi làm việc nếu không có sự cho phép của tôi.”
- “Đây là khu vực riêng tư. Quý vị không được vào đây nếu không có lệnh của tòa án do thẩm phán ký. Quý vị có lệnh của tòa án không?”

Những thông tin mà chủ lao động phải cung cấp và quyền tiếp cận các khu vực nội bộ, riêng tư sẽ phụ thuộc vào nội dung của lệnh mà các nhân viên di trú liên bang xuất trình. Chủ lao động nên liên hệ với luật sư để xác nhận tính hợp pháp của lệnh. Thông thường, đại diện của chủ lao động có thể từ chối trả lời các câu hỏi không bắt buộc và lựa chọn giữ im lặng, nhưng không được đưa ra tuyên bố sai sự thật hoặc cản trở các nhân viên di trú và phải tuân thủ các quy trình pháp lý hợp pháp.

Sau một cuộc “truy quét nơi làm việc”, chủ lao động phải thông báo cho người lao động và đại diện công đoàn hoặc đại diện thương lượng tập thể của họ, nếu có.

### **Chủ lao động có thể làm gì nếu các nhân viên di trú liên bang bắt giữ người lao động?**

Nếu các nhân viên di trú đến nơi làm việc để tiến hành truy quét, thi hành một lệnh của tòa án hoặc vì bất kỳ lý do nào khác và có người lao động bị tạm giữ hoặc đưa khỏi nơi làm việc, theo luật, chủ lao động vẫn phải bảo đảm rằng **tất cả người lao động được trả lương đầy đủ** và đúng hạn cho công việc họ đã thực hiện. Chủ lao động có thể hỏi các nhân viên di trú về nơi người lao động có thể được đưa đến nhằm tạo điều kiện thực hiện quy trình này.

Theo luật tiểu bang Washington, người lao động có thể có quyền sử dụng thời gian nghỉ ốm có lương để chuẩn bị, tham dự hoặc tham gia các thủ tục tố tụng về di trú tại tòa. Xem [RCW 49.46.210](#) để biết thêm thông tin.

Chủ lao động có thể thực hiện các quy trình liên hệ khẩn cấp đã được thiết lập, phù hợp với chỉ dẫn của người lao động và các nghĩa vụ hiện hành về quyền riêng tư.

### **Lệnh hành chính khác với lệnh của tòa án như thế nào?**

Nếu các nhân viên di trú liên bang đến nơi làm việc, họ có thể xuất trình các tài liệu như lệnh của tòa án hoặc lệnh hành chính. Lệnh của tòa án hoặc trát hầu tòa được tòa án ban hành và ký bởi thẩm phán hoặc thư ký tòa án, trong khi lệnh hành chính được một cơ quan liên bang, chẳng hạn như U.S. Department of Homeland Security (Bộ An Ninh Nội Địa Hoa Kỳ), ban hành. Các nhân viên di trú và thẩm phán tòa án di trú là các nhân viên hành chính — họ không phải là thẩm phán liên bang có thẩm quyền ban hành lệnh của tòa án. Các nhân viên di trú liên bang phải có sự cho phép của thẩm phán mới được phép đi vào không gian riêng tư mà không cần sự đồng ý. Nếu nhân viên di trú tuyên bố rằng họ có lệnh của tòa án, lệnh, trát hầu tòa hoặc tài liệu khác cho phép họ đi vào mà không cần sự đồng ý, quý vị có thể yêu cầu được xem các giấy tờ đó trước khi cho phép họ đi vào. Chủ lao động nên kiểm tra xem lệnh của tòa án có được thẩm phán ký không, còn hiệu lực không, có ghi đúng địa điểm và ngày tháng không và có mô tả phạm vi khám xét được cho phép hay không. Chủ lao động không bắt buộc phải đồng ý cho phép tiếp cận vượt quá phạm vi của lệnh và nên nhanh chóng liên hệ với luật sư. Trát hầu tòa hoặc lệnh “hành chính” về di trú không giống với trát hầu tòa hoặc lệnh của tòa án (xem [Mẫu Tài Liệu Thực Thi Luật Di Trú](#)).

Chủ lao động nên liên hệ với luật sư để xác nhận tính hợp pháp của lệnh hoặc trát hầu tòa.

### **Chủ lao động có thể làm gì khi các nhân viên di trú liên bang yêu cầu thông tin về người lao động của mình?**

Nếu không có Thông Báo Kiểm Tra Biểu Mẫu I-9 chính thức, lệnh của tòa án, lệnh tư pháp hoặc trát hầu tòa, chủ lao động không cần chia sẻ, cung cấp hoặc tiết lộ thông tin cá nhân của người lao động cho mục đích thực thi luật di trú. Ngay cả khi có lệnh hành chính, thông thường lệnh đó cũng không thể yêu cầu chủ lao động cung cấp hoặc chia sẻ thông tin về người lao động. Nếu nhân viên di trú yêu cầu quyền truy cập vào các hệ thống điện tử của chủ lao động có lưu trữ thông tin về người lao động, chủ lao động không bắt buộc phải cấp quyền truy cập, trừ phi các nhân viên di trú có lệnh của tòa án hoặc trát hầu tòa. Ngay cả khi đó, người sử dụng lao động vẫn có thể có các lựa chọn pháp lý khác và nên tham vấn luật sư để giải quyết.

ICE hoặc các nhân viên di trú khác có thể đến gặp chủ lao động để tìm kiếm một người cụ thể hoặc yêu cầu hồ sơ của một người lao động cụ thể. Nếu nhận được yêu cầu bằng lời nói hoặc lệnh hành chính, chủ lao động có các quyền sau:

- Chủ lao động không có nghĩa vụ phải cho biết người lao động có đi làm vào ngày hôm đó hay không.
- Chủ lao động không có nghĩa vụ phải đưa các viên chức liên bang đến gặp người lao động đó.
- Chủ lao động không có nghĩa vụ phải gọi người lao động ra khu vực công cộng.

- Chủ lao động không có nghĩa vụ phải mở khóa các hệ thống điện tử, mở hồ sơ hoặc cho phép tiếp cận các khu vực nội bộ.

### **Các Biện Pháp Bảo Vệ Khác Liên Quan Đến Nơi Làm Việc**

Ngoài IWPA, nhiều luật hiện hành khác của tiểu bang cũng bảo vệ người lao động nhập cư tại nơi làm việc.

#### **Washington Law Against Discrimination (Luật Chống Phân Biệt Đối Xử của Washington) tại nơi làm việc**

Chủ lao động tại Washington không được phân biệt đối xử với người lao động (bao gồm từ chối tuyển dụng một người, trả lương thấp hơn, cắt giảm giờ làm hoặc thay đổi các điều kiện làm việc theo hướng bất lợi) dựa trên cơ sở chủng tộc, màu da, tín ngưỡng (tôn giáo), nguồn gốc quốc gia, tư cách công dân hoặc tình trạng nhập cư, giới tính, tình trạng hôn nhân, độ tuổi (từ 40 tuổi trở lên), xu hướng tính dục, bản dạng giới, biểu hiện giới, tình trạng nghĩa vụ quân sự hoặc cựu chiến binh, sự hiện diện của tình trạng khuyết tật về thể chất, tâm thần hoặc giác quan (bao gồm cả HIV/viêm gan C) hoặc việc một người khuyết tật sử dụng chó dẫn đường hoặc động vật hỗ trợ đã qua huấn luyện. Thông tin bổ sung về luật chống phân biệt đối xử của Tiểu Bang Washington, [RCW 49.60](#), có tại Washington State Human Rights Commission (Ủy Ban Nhân Quyền Tiểu Bang Washington). <https://www.hum.wa.gov/>

#### **Immigration Retaliation Law (Luật Chống Trả Đũa Liên Quan Đến Di Trú) tại Washington**

Chủ lao động tại Washington cũng bị nghiêm cấm trả đũa hoặc đe dọa người lao động dựa trên tình trạng nhập cư thực tế hoặc theo phỏng đoán của người lao động hoặc gia đình họ, nhằm cưỡng ép họ vi phạm một số luật lao động khác. [RCW 49.46.370](#). Chủ lao động không được sử dụng tình trạng nhập cư làm phương tiện để ngăn người lao động bảo vệ một số quyền nhất định tại nơi làm việc hoặc lên tiếng bảo vệ các điều kiện làm việc nhất định. Nhìn chung, việc trả đũa người lao động vì họ thực hiện các quyền của mình, bằng cách đe dọa tự kiểm tra giấy phép lao động hoặc gọi cho cơ quan thực thi luật di trú, là hành vi trái với luật tiểu bang Washington.

#### **Nghỉ ốm có hưởng lương để giải quyết các thủ tục di trú**

Một số người lao động tại Tiểu bang Washington có quyền sử dụng thời gian nghỉ ốm có lương để chuẩn bị, tham dự hoặc tham gia các thủ tục tố tụng về di trú tại tòa, theo quy định tại [RCW 49.46.210](#). Chủ lao động và người lao động có thể truy cập thêm thông tin về các luật Paid Sick Leave (Nghỉ ốm có hưởng lương) của Washington tại Washington State Department of Labor and Industries (L&I, Sở Lao Động và Công Nghiệp Tiểu Bang Washington). <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/index>.

#### **Keep Washington Working Act**

Keep Washington Working Act (KWW, Đạo Luật Giữ Cho Washington Tiếp Tục Hoạt Động) nghiêm cấm một số cơ quan công quyền và cơ quan thực thi pháp luật của địa phương và tiểu bang Washington trong việc yêu cầu thông tin về tình trạng nhập cư, chia sẻ thông tin với các nhân viên di trú khi các luật khác không yêu cầu, hoặc tạm giữ một người để thực thi luật di trú dân sự, trừ một số trường hợp ngoại lệ nhất định. Các chủ lao động thuộc khu vực công cần tìm hiểu các quy định của KWW được quy định tại [RCW 43.10.315](#), [RCW 43.17.420-425](#), và RCW

10.93.160. Thông tin bổ sung về Keep Washington Working có tại [trang web](#) của Washington State Attorney General's Office.

### Các câu hỏi khác

Nếu quý vị có câu hỏi hoặc lo ngại về những điều cần làm khi nhân viên di trú đến nơi làm việc, quý vị nên gặp luật sư để được giải đáp và tư vấn pháp lý. Danh sách các luật sư được cấp phép hành nghề về luật di trú có thể được tìm thấy thông qua Washington State Bar Association (WSBA, Đoàn Luật Sư Tiểu Bang Washington) (<https://www.wsba.org/for-the-public/find-legal-help>) hoặc American Immigration Lawyers Association (AILA, Hiệp Hội Luật Sư Di Trú Hoa Kỳ) (<https://ailalawyer.com/>). Tài liệu này được xem là hướng dẫn chung và AGO không có thẩm quyền cung cấp tư vấn pháp lý cho các cá nhân.

Ngoài ra, quý vị có thể liên hệ với các nguồn lực hỗ trợ dưới đây:

- Deportation Defense Hotline (Đường Dây Nóng Bảo Vệ Chống Trục Xuất) của Washington Immigrant Solidarity Network (WAISN, Mạng Lưới Đoàn Kết Người Nhập Cư Washington): 1-844-724-3737. Thời gian hoạt động: Thứ Hai đến thứ Sáu, từ 6:00 sáng đến 6:00 tối. Có hỗ trợ phiên dịch gần 300 ngôn ngữ. Thông tin Know Your Rights, giới thiệu dịch vụ pháp lý, nguồn lực hỗ trợ và dịch vụ đồng hành. <https://waisn.org/what-we-do/deportation-defense/hotline/>
- Northwest Immigrant Rights Project (NWIRP, Dự Án Quyền của Người Nhập Cư Tây Bắc) cung cấp các dịch vụ pháp lý và hoạt động vận động bảo vệ quyền lợi cho người nhập cư tại tiểu bang Washington. Quý vị có thể liên hệ với họ qua email: [info@nwirp.org](mailto:info@nwirp.org). Để được NWIRP hỗ trợ thêm, vui lòng truy cập: <https://www.nwirp.org/get-help/>
- Tìm kiếm thêm các tổ chức và nguồn lực hỗ trợ tại: [atg.wa.gov/iwpa](http://atg.wa.gov/iwpa)

