

สิทธิของผู้รอดชีวิตจากความรุนแรงและสมาชิกในครอบครัวของเหยื่อในการลาหยุดงานและขอสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน



FAQ

กรมสิทธิพลเมือง (Civil Rights Department หรือ CRD) บังคับใช้กฎหมายของรัฐแคลิฟอร์เนียที่คุ้มครองบุคคลจากการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการละเมิดสิทธิพลเมืองอื่น ๆ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2025 เป็นต้นไป กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานที่เป็นธรรมและที่อยู่อาศัย (Fair Employment and Housing Act) จะให้ความคุ้มครองสถานที่ทำงานแก่ผู้รอดชีวิตจากการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย รวมถึงผู้ที่มีสมาชิกในครอบครัวซึ่งรอดชีวิตจากการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย ความคุ้มครองหมายถึงสิทธิในการขอสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานเพื่อความปลอดภัยของพนักงานหรือครอบครัวของพวกเขา สำหรับผู้ที่ทำงานกับนายจ้างที่มีลูกจ้าง 25 คนขึ้นไป ความคุ้มครองยังรวมถึงสิทธิในการลาหยุดงานเพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงดังกล่าวด้วย ด้านล่างนี้คือคำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับความคุ้มครองเหล่านี้

1 | คำถามทั่วไป

การกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย หมายถึงอะไร

การกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย หมายถึง

- ความรุนแรงในครอบครัว
- การล่วงละเมิดทางเพศ
- การสะกดรอยตาม
- การกระทำ พหุกรรม หรือแบบแผนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบาดเจ็บหรือเสียชีวิต
- การกระทำ พหุกรรม หรือแบบแผนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาวุธปืนหรืออาวุธอันตรายอื่น ๆ
- การกระทำ พหุกรรม หรือแบบแผนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการข่มขู่ทำร้ายร่างกายหรือขู่ฆ่า

โดยไม่เกี่ยวกับว่ามีใครถูกจับกุม ดำเนินคดี หรือถูกตัดสินว่ามีความผิดในข้อหาการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายหรือไม่

2 | สมาชิกในครอบครัวคนใดบ้างที่ต้องเผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย ฉันจึงจะได้รับการคุ้มครองเหล่านี้

ลูกจ้างอาจขอลาหยุดงานหรือขอสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานได้ หากบุตร บิดามารดา ปู่ย่าตายาย หลาน พี่น้อง คู่สมรส คู่ชีวิต หรือบุคคลที่ระบุ โดยเฉพาะของพวกเขา เผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย บุคคลที่ระบุ โดยเฉพาะอาจเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายเลือด เช่น ป้าหรือลุง หรือบุคคลที่เทียบเท่ากับสมาชิกในครอบครัว เช่น เพื่อนสนิท นายจ้างอาจจำกัดให้ลูกจ้างสามารถลาหยุดงานเพื่อบุคคลที่ระบุ โดยเฉพาะได้เพียงหนึ่งคนในระยะเวลา 12 เดือน

3 | นายจ้างของฉันสามารถเลือกปฏิบัติหรือตอบโต้ฉันหรือสมาชิกในครอบครัวของฉันเพราะเป็นเหยื่อของการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายได้หรือไม่

ไม่ได้ นายจ้างไม่สามารถไล่ออก เลือกปฏิบัติ หรือกระทำการตอบโต้ใด ๆ ต่อลูกจ้างเพียงเพราะลูกจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างเป็นเหยื่อของการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย

การลาหยุดงาน

4 | ฉันจำเป็นต้องลาหยุดงานเพราะฉันหรือครอบครัวของฉันเป็นเหยื่อของการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย สิทธิของฉันมีอะไรบ้าง

ลูกจ้างทุกคนที่เผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายมีสิทธิในการลาหยุดงานเพื่อขอคำสั่งศาลห้ามเข้าใกล้หรือขอความช่วยเหลืออื่น ๆ เพื่อปกป้องสุขภาพ ความปลอดภัย หรือสวัสดิภาพของตนเองหรือบุตรของพวกเขา

ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างที่มีลูกจ้าง 25 คนขึ้นไป และเผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย จะมีสิทธิในการลาหยุดงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัย เช่น การขอรับบริการสนับสนุนหรือบริการสุขภาพ การเข้าร่วมในกระบวนการทางแพ่งหรืออาญา การย้ายที่อยู่อาศัย หรือการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ได้รับบาดเจ็บจากการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย สิทธิเดียวกันนี้ยังใช้ได้กับลูกจ้างที่มีสมาชิกในครอบครัวเผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายอีกด้วย

5 | ฉันสามารถลาหยุดงานได้นานแค่ไหนหลังจากเผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย

ลูกจ้างทุกคนที่เผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย ได้รับอนุญาตให้หยุดงานได้สูงสุด 12 สัปดาห์ เพื่อทำกิจกรรมที่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย ลูกจ้างที่มีสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิตอันเป็นผลจากการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายนั้น ได้รับอนุญาตให้หยุดงานได้สูงสุด 12 สัปดาห์ เพื่อทำกิจกรรมเหล่านี้

ลูกจ้างที่เผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย มีสิทธิในการลาหยุดงานได้สูงสุด 10 วัน เพื่อทำกิจกรรมที่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย สามารถใช้เวลาได้สูงสุดห้าวันเพื่อช่วยสมาชิกในครอบครัวย้ายที่อยู่อาศัย ซึ่งรวมถึงการค้นหาที่อยู่อาศัยใหม่ หรือการลงทะเบียนให้เด็กเข้าเรียนในโรงเรียนหรือศูนย์ดูแลเด็กแห่งใหม่

6 | ฉันสามารถใช้วันลาพักร้อน วันลาป่วย หรือลาหยุดงานรูปแบบอื่น เพื่อหยุดงานหลังจากเผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายได้หรือไม่

ลูกจ้างสามารถใช้วันลาพักร้อน วันลาหยุดที่ได้รับค่าจ้าง วันลาบางส่วนตัว หรือวันลาป่วยที่ได้รับค่าจ้างที่มีอยู่ เพื่อลาหยุดงานด้วยเหตุผลใด ๆ ตามที่ระบุไว้ในคำถามที่พบบ่อยนี้ หากลูกจ้างมีสิทธิในการลาหยุดตามกฎหมายการลาหยุดงานเพื่อครอบครัวและการแพทย์ (Family and Medical Leave Act หรือ FMLA) ของรัฐบาลกลาง หรือกฎหมายสิทธิการดูแลสมาชิกในครอบครัวของรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Family Rights Act หรือ CFRA) เวลาลาหยุดงานที่เป็นผลมาจากการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายนั้นจะถูกรับรวมในเวลาเดียวกัน ซึ่งหมายความว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิในการลาหยุดงานติดต่อกัน หากพนักงานใช้ FMLA หรือ CFRA เพื่อลาหยุดงานจากเหตุผลที่ระบุไว้ในคำถามที่พบบ่อยนี้ ก็อาจทำให้สิทธิในการใช้ FMLA หรือ CFRA เพื่อเหตุผลอื่น ๆ (เช่น การลาหลังคลอดบุตร) ลดลงหรือไม่สามารถใช้ได้ในภายหลัง

7 | ฉันต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าก่อนลาหยุดงานหลังจากที่เผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย

ลูกจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างเหมาะสมก่อนลาหยุดงาน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถแจ้งล่วงหน้าได้

8 | หากฉันขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควรหลังจากเผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย จะเป็นอย่างไร

นายจ้างไม่สามารถลงโทษหรือดำเนินการใด ๆ กับลูกจ้างจากการขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควรได้ หากลูกจ้างให้ข้อมูล (ที่เรียกว่าหนังสือรับรอง) ภายในระยะเวลาอันสมเหตุสมผลว่าการกระทำรุนแรงนั้นเกิดขึ้น หากนายจ้างขอ หนังสือรับรองดังกล่าวอาจรวมถึง:

- ใบแจ้งความหรือบันทึกประจำวัน

- บันทึกของศาลหรือหลักฐานการไปศาล
- เอกสารจากผู้ให้บริการด้านการช่วยเหลือ
- คำแถลงที่ลงนามโดยลูกจ้างหรือบุคคลที่กระทำการในนามของลูกจ้าง
- เอกสารอื่น ๆ ที่ยืนยันว่ามีการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายเกิดขึ้น

นายจ้างมีหน้าที่เก็บคำขอลาหยุดงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายไว้เป็นความลับ ข้อยกเว้นมีเพียงกรณีเดียวที่กฎหมายของรัฐบาลกลางหรือของรัฐกำหนดให้ต้องเปิดเผยข้อมูล เช่น เพื่อตอบสนองต่อคำสั่งศาลหรือหมายเรียกที่ถูกต้อง หรือเมื่อจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลเพื่อปกป้องความปลอดภัยของลูกจ้างในที่ทำงาน เช่น การโทรแจ้งตำรวจเพื่อแจ้งภัยอันตรายฉุกเฉิน นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนเปิดเผยข้อมูลของลูกจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง

สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย

9 | ฉันจะอย่างไรเพื่อให้รู้สึกปลอดภัยในที่ทำงานหลังจากเผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย

ลูกจ้างที่เผชิญการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย หรือสมาชิกในครอบครัวที่เผชิญความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย อาจขอให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน (เรียกว่าสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม) เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาจะปลอดภัยในที่ทำงาน ตัวอย่างสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ การโอนย้าย การจัดสรรงานใหม่ หรือปรับเปลี่ยนตารางเวลา

- การเปลี่ยนเบอร์โทรศัพท์ที่ทำงานของคุณ
- การอนุญาตให้พกโทรศัพท์ในที่ทำงาน
- การเปลี่ยนโต๊ะทำงาน
- การติดตั้งกุญแจล็อก
- ความช่วยเหลือในการบันทึกเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัว การล่วงละเมิดทางเพศ การสะกดรอยตาม หรือการกระทำรุนแรงอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน
- การนำขึ้นตอนความปลอดภัยมาใช้
- การปรับโครงสร้างงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน หรือข้อกำหนดในการทำงาน
- การส่งต่อองค์กรช่วยเหลือเหยื่อ

นายจ้างอาจขอหนังสือรับรอง (ดูคำถามที่ 8) เพื่อพิสูจน์ว่าคำขอสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นเกี่ยวข้องกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมายหรือไม่

10 | นายจ้างจำเป็นต้องอนุญาตตามคำขอพิเศษของฉันหรือไม่

ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ นายจ้างต้องทำงานร่วมกับลูกจ้างเพื่อระดมความคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกแบบใดเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ สิ่งนี้เรียกว่ากระบวนการโต้ตอบและเป็นข้อกำหนดภายใต้กฎหมาย เมื่อตัดสินใจว่าจะอนุญาตตามคำขอภายใต้กฎหมายนี้หรือไม่ นายจ้างจะต้องพิจารณาถึงภัยอันตรายฉุกเฉินใด ๆ ก็ตามที่ลูกจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างต้องเผชิญ

นายจ้างอาจพิจารณาด้วยว่าสิ่งอำนวยความสะดวกที่ขอไปนั้นก่อให้เกิดภาระหนักเกินควร (เสียเวลาและ/หรือค่าใช้จ่ายจำนวนมาก) แก่นายจ้าง หรือทำให้สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างคนอื่น ๆ หรือไม่ หากเป็นเช่นนั้น นายจ้างไม่จำเป็นต้องอนุญาตตามคำขอ แต่นายจ้างจะต้องทำงานร่วมกับลูกจ้างเพื่อระบุการอำนวยความสะดวกทางเลือกอื่นที่ยังคงตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของลูกจ้างโดยไม่ก่อให้เกิดภาระหนักเกินควรแก่นายจ้าง

11 | ฉันสามารถขอสิ่งความสะดวกที่เหมาะสมมากกว่าหนึ่งอย่างเพื่อความปลอดภัยของฉันได้หรือไม่

ไม่มีการจำกัดประเภทหรือจำนวนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกจ้างอาจขอ หากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปและคุณต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่หรือแตกต่างจากเดิม ให้แจ้งให้นายจ้างทราบ นายจ้างของคุณต้องร่วมระดมความคิดกับลูกจ้าง (เรียกว่ากระบวนการโต้ตอบ) โดยพิจารณาปัจจัยที่อธิบายไว้ในคำถามที่ 10

การร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิพลเมือง

12 | หากนายจ้างละเมิดกฎหมายที่คุ้มครองเหยื่อ (และสมาชิกครอบครัวของเหยื่อ) ของการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย จะทำอย่างไร

หากคำขอลาหยุดงานหรือขอสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานของคุณถูกปฏิเสธ หรือคุณได้รับการปฏิบัติในทางลบเนื่องจากคุณหรือสมาชิกในครอบครัวของคุณเผชิญกับการกระทำความรุนแรงที่เข้าข่ายตามกฎหมาย คุณสามารถยื่นคำร้องเรียนต่อกรมสิทธิพลเมืองได้ภายในสามปีนับจากวันที่นายจ้างกระทำการดังกล่าว

ยื่นคำร้องเรียน

กรมสิทธิพลเมือง

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

โทรศัพท์: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

สายด่วน California Relay Service (โทร. 711)

หากคุณมีความพิการที่ต้องการขอความช่วยเหลือ CRD สามารถช่วยเหลือคุณเรื่องการร้องเรียนได้

สำหรับคำแปลของแนวทางฉบับนี้ โปรดเยี่ยมชมที่ www.cacivilrights.ca.gov/posters/employment