



COLORADO

Các Câu Hỏi Thường Gặp – Bổ sung vào tháng 4 năm 2021

Hoạt Động của Công Đoàn Người Lao Động cho Các Giải Pháp Sáng Tạo và Đổi Mới (WINS) Trong Ngày Làm Việc

1. Hỏi: Người lao động có thể trao đổi về WINS hay các vấn đề công đoàn trong ngày làm việc không?

Đáp: Đạo Luật Đối Tác về Chất Lượng Công Việc và Dịch Vụ Colorado (“Đạo Luật”) đảm bảo rằng những người lao động của Tiểu Bang được Đạo Luật này bảo vệ (“người lao động được bảo vệ”) được phép trao đổi về WINS hay các vấn đề liên quan đến công đoàn cũng như được phép trao đổi về các vấn đề cá nhân hoặc các vấn đề không liên quan đến công việc khác. Tuy nhiên, kỳ vọng của Tiểu Bang là thời gian làm việc là thời gian để người lao động thực hiện nhiệm vụ của mình vì lợi ích của các người dân Tiểu Bang, và vì lý do đó, các cuộc thảo luận cá nhân và không liên quan đến công việc trong thời gian làm việc (bất kể chủ đề) cần phải được hạn chế và không được diễn ra thường xuyên, đồng thời không được gây cản trở bất kỳ công việc nào hoặc bất kỳ nhiệm vụ nào của người lao động. “Thời gian làm việc” bao gồm tất cả thời gian khi một người lao động được giao thực hiện hoặc đang thực hiện nhiệm vụ công việc của họ. “Thời gian làm việc” không bao gồm thời gian trước hoặc sau khi làm việc hoặc thời gian trong giờ nghỉ không phải làm việc.

Các quy tắc khác áp dụng cho những người lao động không được bảo vệ, những người lao động này phải đảm bảo mọi thông tin liên lạc với người lao động được bảo vệ về công đoàn WINS hoặc các vấn đề liên quan đến công đoàn là trung lập. Người lao động không được bảo vệ không được thực hiện bất kỳ hành động nào hoặc đưa ra bất kỳ tuyên bố nào ủng hộ hoặc phản đối các vấn đề của công đoàn.

2. Hỏi: Khi nào một người lao động có thể trao đổi với đại diện của WINS trong ngày làm việc?

Đáp: Người lao động được bảo vệ được phép trao đổi với nhân viên của WINS trước và sau giờ làm việc, và trong giờ nghỉ không phải làm việc. Người lao động được bảo vệ cũng được phép trao đổi với nhân viên của WINS về các vấn đề việc làm trong thời gian làm việc miễn là điều này không gây cản trở nhiệm vụ công việc của họ và người lao động đó đã nhận được sự chấp thuận trước của giám sát viên. Các cuộc thảo luận này nên diễn ra trong thời gian ít gây xáo trộn nhất cho ngày làm việc. Giám sát viên không được từ chối chấp thuận cuộc thảo luận đó mà không có lý do chính đáng.

Nhân viên của WINS đến thăm các cơ sở của Tiểu Bang phải tuân theo các chính sách và thực hành về cách công chúng có thể đến thăm cơ sở đó.

3. Hỏi: Người lao động có thể sử dụng email công việc của họ để gửi thông tin về WINS không?

Đáp: Người lao động được bảo vệ được phép liên lạc với nhau và với WINS về WINS và các vấn đề tại nơi làm việc bằng cách sử dụng email công việc. Nhìn chung, những người lao động được bảo vệ có thể gửi và nhận những email như vậy trước và sau giờ làm việc, trong giờ nghỉ không phải làm việc và đôi khi trong thời gian làm việc. Tuy nhiên, kỳ vọng của Tiểu Bang là thời gian làm việc là thời gian để người lao động thực hiện nhiệm vụ của mình vì lợi ích của người dân Tiểu Bang, và vì lý do đó, các email cá nhân và không liên quan đến nhiệm vụ trong thời gian làm việc (bất kể chủ đề) cần phải được hạn chế và không được diễn ra thường xuyên, đồng thời không được gây cản trở bất kỳ công việc hoặc bất kỳ nhiệm vụ nào của người lao động. Người lao động được bảo vệ cũng phải tuân theo các chính sách áp dụng về việc sử dụng hợp lý và bảo mật các hệ thống email của Tiểu Bang.

Người lao động không được bảo vệ phải giữ thái độ trung lập về sự tham gia, lựa chọn và tư cách thành viên của người lao động trong WINS, và không được sử dụng email công việc của họ để trao đổi về WINS hoặc các vấn đề công đoàn khác nhằm khuyến khích hoặc ngăn cản việc tham gia WINS hoặc theo cách có thể được coi là không trung lập.

4. Hỏi: Người lao động có thể phân phối hoặc đăng tài liệu về WINS không?

Đáp: Người lao động được bảo vệ được phép phân phối tài liệu về WINS tại nơi làm việc trong thời gian không phải làm việc. Ngoài ra, người lao động được bảo vệ và nhân viên của WINS có thể đăng tài liệu về WINS trên bảng thông báo, tùy thuộc vào các hạn chế hợp lý áp dụng cho các mục không liên quan đến công việc khác.

5. Hỏi: Người lao động có thể đội mũ hay mặc áo ủng hộ hoặc chống WINS tại nơi làm việc không?

Đáp: Nhìn chung, người lao động được bảo vệ có thể mặc trang phục ủng hộ hoặc chống WINS miễn là điều này tuân thủ quy định về trang phục của bộ phận, văn phòng hoặc cơ quan của quý vị. Ví dụ: nếu một người lao động có thể đội mũ cho đội thể thao yêu thích của họ, họ có thể mang những món đồ thể hiện sự ủng hộ dành cho WINS. Tuy nhiên, một người lao động được bảo vệ có thể được yêu cầu tháo một phụ kiện nếu nó gây nguy hiểm do tính chất công việc của người lao động.

Người lao động không được bảo vệ không được mặc trang phục ủng hộ hoặc chống WINS tại nơi làm việc vì người lao động không được bảo vệ phải giữ thái độ trung lập về sự tham gia của công đoàn.