

COVID-19 (Vi-rút Corona) và Phúc lợi Bảo hiểm Thất nghiệp dành cho Người sử dụng lao động

Hỏi và Đáp

Câu hỏi 1: Chúng tôi có thể sẽ phải ngừng hoạt động hoặc cắt giảm nhân sự để ứng phó với vi-rút corona. Chúng tôi cần cân nhắc điều gì?

Trả lời: Nếu doanh nghiệp của quý vị đang xem xét thực hiện đợt cắt giảm nhân sự lớn hoặc ngừng hoạt động, nhân viên của Chương trình dành cho Người lao động Mất việc của cơ quan Phát triển Lực lượng lao động Iowa sẽ giúp quý vị vượt qua quá trình khó khăn đối với công ty của quý vị và thời điểm khó khăn đối với nhân viên của quý vị. Nhóm Phản ứng Nhanh của chúng tôi có thể giúp đảm bảo việc tuân thủ các quy định của liên bang áp dụng cho việc cắt giảm nhân sự hàng loạt và có thể cung cấp nhiều dịch vụ khác nhau cho nhân viên của quý vị.

Câu hỏi 2: Chúng tôi có thể cần giảm giờ làm việc; chúng tôi có những sự lựa chọn nào?

Trả lời: Người sử dụng lao động đang gặp tình trạng các hoạt động kinh doanh hoặc dịch vụ bị đình trệ do tác động của COVID-19 đối với nền kinh tế có thể đăng ký Chương trình Công việc Chia sẻ Tự nguyện. Chương trình này cho phép người sử dụng lao động tìm kiếm một giải pháp thay thế cho việc cắt giảm nhân sự - giữ lại các nhân viên được đào tạo của họ bằng cách giảm số giờ làm việc và tiền lương có thể được bù đắp một phần bằng phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp. Truy cập <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/voluntary-shared-work-frequently-asked-questions> để tìm hiểu thêm về lợi ích của chương trình đối với người sử dụng lao động và nhân viên và cách thức đăng ký. Người sử dụng lao động đang trong kế hoạch Công việc Chia sẻ Tự nguyện đã được phê duyệt sẽ không bị tính phí cho các phúc lợi được chi trả. Nếu quý vị giảm số giờ làm hoặc cắt giảm nhân sự tạm thời, người lao động sẽ đủ điều kiện nhận trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp một phần hoặc toàn bộ.

Câu hỏi 3: Nếu một nhân viên nhận được trợ cấp thất nghiệp do việc ngừng hoạt động kinh doanh liên quan đến COVID-19, thuế thất nghiệp của người sử dụng lao động có tăng không?

Trả lời: Tất cả các yêu cầu thanh toán trợ cấp thất nghiệp được nộp và được chi trả do ảnh hưởng của COVID-19 sẽ có các khoản phí được miễn trừ cho người sử dụng lao động trong một thời gian. Tại thời điểm này, IWD hiện đang cho phép không tính phí người sử dụng lao động cho đến khi quỹ ủy thác bảo hiểm thất nghiệp Iowa giảm xuống dưới 950 triệu đô la. Vào thời điểm đó, IWD sẽ bắt đầu tính phí người sử dụng lao động để duy trì tính toàn vẹn của Quỹ ủy thác. IWD sẽ thông báo khi điều này xảy ra trên trang web của mình.

Câu hỏi 4: Nếu một nhân viên được nhận trợ cấp thất nghiệp mở rộng của liên bang do tình trạng ngừng hoạt động kinh doanh liên quan đến COVID-19, người sử dụng lao động có bị tính phí cho những phúc lợi đó không?

Trả lời: Không, bất kỳ phúc lợi nào ngoài phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp thông thường có sẵn ở Iowa sẽ không được tính cho người sử dụng lao động.

Câu hỏi 5: Người sử dụng lao động có thể yêu cầu người lao động ở nhà trong thời gian ủ bệnh COVID-19 không?

Trả lời: Có. Người sử dụng lao động có thể yêu cầu một nhân viên ở nhà trong thời gian cách ly 14 ngày nếu họ đã ra nước ngoài hoặc tiếp xúc với người đã đến thăm một khu vực bị ảnh hưởng. Người sử dụng lao động cần tạo điều kiện nghỉ phép có lương theo Đạo luật Gia đình là Ưu tiên hàng đầu trong Ứng phó với Vi-rút Corona (FFCRA). Quý vị cũng có thể đưa nhân viên vào diện cắt giảm nhân sự tạm thời và nhân viên của quý vị sẽ đủ điều kiện nhận phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp.

Câu hỏi 6: Nếu tôi có 25 nhân viên và cần phải ngừng hoạt động tạm thời, chúng tôi có cần nộp thông báo WARN không?

Trả lời: Không. Người sử dụng lao động chỉ phải nộp thông báo WARN nếu họ có ý định ngừng hoạt động vĩnh viễn. Trong thời gian cắt giảm nhân sự tạm thời, không cần áp dụng thông báo WARN.

Câu hỏi 7: Tôi có cần phải chi trả tiền nghỉ phép có lương cho nhân viên của mình không thể làm việc do COVID-19 không?

Trả lời: Có thể. Vui lòng xem lại nghĩa vụ của quý vị theo FFCRA và các sự kiện khởi nguồn để thực hiện điều này.

Câu hỏi 8: IWD gần đây đã ban hành một chính sách rằng không yêu cầu nhân viên sử dụng PTO, nghỉ phép hoặc nghỉ ốm trước khi được chi trả tiền trợ cấp, điều này có ý nghĩa gì đối với người sử dụng lao động?

Trả lời: Không có nghĩa gì cả. IWD đã đưa ra quyết định chính sách cho các yêu cầu đủ điều kiện nhận trợ cấp. Người sử dụng lao động có thể lựa chọn đưa ra chính sách của riêng mình rằng một nhân viên phải sử dụng chế độ nghỉ phép có lương trước khi nhân viên bị cắt giảm nhân sự tạm thời.

Câu hỏi 9: Là một người sử dụng lao động, tôi vẫn có thể thực thi và mong muốn nhân viên của mình tuân thủ tất cả các chính sách, thủ tục và hướng dẫn pháp lý không?

Trả lời: Có. Tình hình Covid-19 hiện tại không thay đổi nhiệm vụ của nhân viên và khả năng của người sử dụng lao động trong việc chỉ đạo lực lượng lao động của họ.

Câu hỏi 10: Có những yêu cầu mới nào tôi cần xem xét với tư cách là người sử dụng lao động không và tôi có nghĩa vụ pháp lý nào trong tình huống này?

Trả lời: Có. Quốc hội đã ban hành FFCRA và Đạo luật [Viên trợ, cứu trợ và An ninh kinh tế ứng phó Vi-rút Corona \(CARES\)](#). Vui lòng tham khảo ý kiến luật sư hoặc bộ phận Nhân sự để biết các nghĩa vụ của quý vị theo hai Đạo luật này. Vui lòng xem lại trang web của cơ quan Phát triển Lực lượng lao động của Iowa để biết các cập nhật liên quan đến các thay đổi trong phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp khi có.

Câu hỏi 11: Liệu người lao động có thể lấy lý do sợ hãi hoặc lý do không xác thực để nghỉ làm không?

Trả lời: Không. Vui lòng xem lại các yêu cầu khởi nguồn đối với FFCRA và Đạo luật CARES.

Câu hỏi 12: Nhân viên của tôi, người không có tình trạng bệnh lý tiềm ẩn, đã trở lại làm việc và báo cáo rằng họ cảm thấy không an toàn. Họ có thể nghỉ việc và nhận trợ cấp thất nghiệp không?

Trả lời: Nếu quý vị đang thực hiện các biện pháp để tạo nơi làm việc an toàn hơn, ví dụ, cung cấp khu vực rửa tay, hệ thống vệ sinh bổ sung, thiết bị bảo hộ lao động cá nhân như khẩu trang hoặc găng tay, hoặc tuân thủ theo các khuyến nghị giãn cách xã hội, nhân viên có thể sẽ không đủ điều kiện nhận trợ cấp thất nghiệp nếu họ lựa chọn bỏ việc. Nếu quý vị từ chối tuân theo các biện pháp an toàn và hướng dẫn OSHA được chính phủ tiểu bang hoặc liên bang khuyến nghị đối với ngành của quý vị, thì nhân viên có thể nhận được trợ cấp thất nghiệp. Tuy nhiên, việc nhân viên đó có đủ điều kiện nhận trợ cấp thất nghiệp hay không còn phụ thuộc thực tế và sẽ được xác định theo từng trường hợp cụ thể.

Câu hỏi 13: Nhân viên của tôi đã trở lại làm việc và báo cáo rằng họ cảm thấy không an toàn do tình trạng y tế sẵn có từ trước hoặc tiềm ẩn khiến họ có nguy cơ cao mắc COVID-19. Họ có thể nghỉ việc và nhận trợ cấp thất nghiệp không?

Trả lời: Quý vị có thể yêu cầu nhân viên cung cấp thông tin từ bác sĩ của họ yêu cầu sự thu xếp hợp lý. Nếu quý vị từ chối thu xếp hợp lý cho nhân viên theo yêu cầu của bác sĩ do tình trạng y tế có sẵn, hoặc nếu quý vị không thể cung cấp cho họ một môi trường làm việc an toàn (chẳng hạn như làm việc tại nhà), họ có thể sẽ đủ điều kiện để nhận trợ cấp thất nghiệp nếu họ lựa chọn bỏ việc trong trường hợp quý vị từ chối để họ tiếp tục nghỉ phép.

Câu hỏi 14: Nhân viên của tôi có thể tự quyết định rằng họ không muốn đi làm hoặc quay lại làm việc khi được hướng dẫn không?

Trả lời: Nếu một nhân viên chọn không đi làm hoặc không trở lại làm việc, điều này sẽ được coi là nghỉ việc tự nguyện, từ bỏ công việc hoặc từ chối trở lại làm việc. Tất cả các trường hợp này đều được coi là không đủ điều kiện để nhận phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp hợp thức của tiểu bang. Nếu điều này xảy ra, người sử dụng lao động cần phản hồi thông báo về yêu cầu thanh toán mà họ nhận được khi nhân viên nộp đơn xin trợ cấp thất nghiệp hoặc họ có thể báo cáo với IWD tại <https://uiclaims.iwd.iowa.gov/EmployerSeparation/>.

Nếu một nhân viên được xác minh không đủ điều kiện nhận trợ cấp thất nghiệp của tiểu bang, họ có thể nộp đơn xin Hỗ trợ Thất nghiệp do Đại dịch (PUA). Một số lý do khiến nhân viên từ chối làm việc có thể đủ điều kiện để nhận trợ cấp thất nghiệp đối với PUA bao gồm nhưng không giới hạn ở:

1. Họ được chẩn đoán mắc COVID-19 hoặc đang gặp các triệu chứng bệnh.
2. Một thành viên trong hộ gia đình của họ đã được chẩn đoán mắc COVID-19.
3. Họ đang chăm sóc cho một thành viên trong gia đình được chẩn đoán mắc COVID-19.
4. Họ hoặc một thành viên trong hộ gia đình của họ thuộc nhóm có nguy cơ cao hơn và đã được nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của họ khuyến nghị tự cách ly do những lo ngại liên quan đến COVID-19.
5. Họ thiếu dịch vụ chăm sóc trẻ em cần thiết do tình trạng COVID-19.
6. Họ không thể đến nơi làm việc do cách ly liên quan đến COVID-19.
7. Họ đã mắc COVID-19 và đã hồi phục, nhưng nó gây ra các biến chứng khiến họ không thể thực hiện các nhiệm vụ công việc thiết yếu.

Do đó, nếu một nhân viên đáp ứng bất kỳ yêu cầu nào trong số này, họ có thể từ chối trở lại làm việc và nhận trợ cấp thất nghiệp liên bang. Người sử dụng lao động nên làm việc chặt chẽ với nhân viên để cố gắng và thu xếp giải quyết bất kỳ rào cản nào họ gặp phải khi trở lại làm việc.

Câu hỏi 15: Nhân viên của tôi có thể kiếm được nhiều tiền hơn từ phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp so với khi họ làm việc. Họ có thể bỏ việc để duy trì tình trạng thất nghiệp khi tôi vẫn còn việc làm cho họ không?

Trả lời: Không. Họ phải bị cho nghỉ việc hoặc bị cắt giảm nhân sự tạm thời hoặc giảm số giờ làm để đủ điều kiện nhận trợ cấp. Nếu một nhân viên nghỉ việc để được nhận trợ cấp thất nghiệp, đây sẽ là trường hợp không đủ điều kiện và có thể cấu thành hành vi gian lận. Nếu một nhân viên nghỉ việc với mục đích duy nhất là để nhận trợ cấp thất nghiệp, vui lòng thông báo cho IWD tại <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/report-fraud>.

Câu hỏi 16: Có phải nhân viên của tôi vẫn đủ điều kiện nhận phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp nếu tôi chỉ có thể đưa họ trở lại làm việc theo lịch trình đã cắt giảm?

Trả lời: Có thể. Iowa cho phép trợ cấp thất nghiệp một phần. Nhân viên cần báo cáo tiền lương kiếm được mỗi tuần khi thực hiện yêu cầu thanh toán trợ cấp hàng tuần. Loại thu nhập này bao gồm: tiền lương; tiền lương được trả trong thời gian nghỉ lễ; nghỉ ốm; trả lương dự phòng; tiền bo, tiền thưởng, hoa hồng và tiền thưởng khuyến khích và bất kỳ khoản bồi thường nào khác ngoài tiền mặt (ví dụ: ăn ở, điện thoại di động). Họ có thể kiếm được tới 25 phần trăm số tiền trợ cấp hàng tuần ("WBA") của mình trước khi khoản thanh toán phúc lợi bị giảm trừ, nhưng họ vẫn phải báo cáo tất cả các khoản thu nhập ngay cả khi số tiền này dưới 25 phần trăm. Khoản thanh toán phúc lợi của nhân viên sẽ giảm nếu thu nhập cao hơn 25 phần trăm. Nếu họ kiếm được nhiều hơn 15 USD trở lên so với WBA của mình, họ sẽ không nhận được khoản thanh toán phúc lợi cho tuần đó. Ví dụ:

WBA của họ là 400 USD và họ kiếm được 370 USD.

25% của 400 USD là 100 USD. 100 USD không được khấu trừ từ WBA.

$370 \text{ USD} - 100 \text{ USD} = 270 \text{ USD}$ 270 USD còn lại được khấu trừ từ WBA.

$400 \text{ USD} - 270 \text{ USD} = 130 \text{ USD}$

130 USD là số tiền thanh toán trong tuần.

Câu hỏi 17: Làm thế nào để IWD biết nhân viên của tôi báo cáo tiền lương có chính xác hay không? **Trả lời:** Bất kỳ yêu cầu thanh toán đã nộp nào đều phải được kiểm toán hoặc điều tra. Quý vị báo cáo tiền lương chi trả cho từng nhân viên mỗi quý. IWD có chương trình máy tính giúp đối chiếu tiền lương được chi trả và tiền lương được báo cáo khi yêu cầu thanh toán được nộp. Nếu IWD xác định rằng nhân viên đã báo cáo gian lận tiền lương, họ sẽ được chi trả vượt mức trợ cấp và sẽ bị phạt 15%, không đủ điều kiện nhận trợ cấp trong tương lai và truy tố hình sự.

Câu hỏi 18: Nếu nhân viên của tôi sử dụng PTO, nghỉ phép hoặc nghỉ ốm, điều này có ảnh hưởng đến phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp của họ không?

Trả lời: Có. Người lao động phải báo cáo mọi khoản thay thế lương và nó sẽ được khấu trừ từ phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp của họ. Vui lòng tham khảo câu hỏi 16.

Nếu tôi có thêm câu hỏi thì sao?

Nếu quý vị có thêm câu hỏi, xin vui lòng liên hệ với cơ quan Phát triển Lực lượng lao động Iowa tại 1-866-239-0843. Cẩm nang về Bảo hiểm thất nghiệp dành cho Người sử dụng lao động Iowa có thể được tìm thấy tại đây: <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/employer-handbook>. Cơ quan Phát triển Lực lượng lao động Iowa sẽ không thể cung cấp tư vấn về pháp lý hoặc nhân sự. Vui lòng liên hệ với đại diện nhân sự hoặc pháp lý của quý vị để giải đáp những thắc mắc đó.

Tôi có thể tìm thêm thông tin về COVID-19 dành cho các doanh nghiệp và người sử dụng lao động ở đâu?

Bộ Lao động Hoa Kỳ: <https://www.dol.gov/coronavirus>

Bộ Y tế Công cộng Iowa: <https://idph.iowa.gov/Emerging-Health-Issues/Novel-Coronavirus>

Trung tâm Kiểm soát Dịch bệnh: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/index.html>

Trung tâm Tài nguyên Kiểm soát Dịch bệnh dành cho Doanh nghiệp và Người sử dụng lao động: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html>

Chú ý: Tại thời điểm này, IWD không tính phí người lao động đối với các yêu cầu thanh toán mà nhân viên của họ đưa ra do thất nghiệp liên quan đến Covid 19. Chúng tôi đã thiết lập một ngưỡng kích hoạt đối với số dư của Quỹ ủy thác Bảo hiểm Thất nghiệp mà tại đó tài khoản người sử dụng lao động sẽ bị tính phí đối với các yêu cầu trợ cấp thất nghiệp tương ứng. Chúng tôi đã thiết lập ngưỡng này ở mức 950 triệu USD và số dư quỹ ủy thác hiện tại là 1,10 tỷ USD hay 180 triệu USD trên ngưỡng kích hoạt 950 triệu USD. Quyết định này được đưa ra nhằm hỗ trợ cho sự phục hồi của chúng tôi bằng cách giảm thiểu bất kỳ sự gia tăng nào mà họ có thể phải đối mặt trong thuế suất thất nghiệp, phần lớn dựa vào số dư quỹ ủy thác. Các yêu cầu thanh toán theo Đạo luật CARES dành cho người lao động tự kinh doanh và phúc lợi 600 USD hàng tuần sẽ không được chi trả từ quỹ ủy thác.