



News Release

U.S. Department of Labor | March 3, 2015

BOS 2015-039

Salon Bronxhair sa thải nhân viên đã cảnh cáo đồng nghiệp vì các mối nguy hiểm formaldehyde, vụ kiện cáo buộc Hành động kiện Salon Zoëemployee là “phi pháp và không thể tha thứ”

NEW YORK – Tất cả những gì mà một nhân viên tiếp tân tại Salon Zoë muốn làm là giúp đồng nghiệp của cô nhận thức được [các mối nguy hiểm](#) đối với sức khỏe liên quan đến các sản phẩm chứa formaldehyde, thường xuyên được thợ cắt tóc và làm tóc sử dụng tại doanh nghiệp ở khu vực Riverdale của Bronx. Chủ hãng của cô đã phản ứng bằng việc sa thải cô.

Kết quả là, Bộ Lao Động Hoa Kỳ kiện doanh nghiệp này và chủ sở hữu của nó, Kristina Veljovic, vì tội phân biệt đối xử, và yêu cầu bồi thường cho người lao động đã thực thi các quyền của mình theo Đạo Luật về Sự An Toàn và Sức Khỏe Lao Động.

“Sự sa thải này là phi pháp và không thể tha thứ,” theo Robert Kulick, quản lý khu vực tại New York của Cơ Quan Quản Lý Vấn Đề An Toàn và Sức Khỏe Lao Động của Bộ Lao Động. “Việc sa thải hoặc trả đũa khác đối với một nhân viên vì đã thông báo cho đồng nghiệp biết các mối nguy hiểm có thể có đối với sức khỏe tại nơi làm việc của họ là vi phạm pháp luật. Hành vi như thế không chỉ đe dọa người lao động, mà nó còn không cho phép họ tiếp cận kiến thức sẽ bảo vệ họ tránh những mối nguy hiểm tại nơi làm việc.”

Vụ kiện được nộp tại Tòa Án Quận Hoa Kỳ phụ trách Quận Nam New York cho biết rằng người lao động đó đã bắt đầu gặp rối loạn hô hấp vào tháng 12, 2011, bao gồm khó thở và khúu giác bị giảm. Cô đã tìm kiếm sự chăm sóc y tế nhiều lần trong vài tháng tiếp theo. Trong thời gian này, cô cũng thông báo với chủ hãng của cô rằng cô cho rằng các sản phẩm duỗi tóc của salon, chứa formaldehyde, gây ra các vấn đề sức khỏe của cô.

Vào ngày 27 tháng 6, 2012, cô thông báo cho các đồng nghiệp biết sự hiện diện của formaldehyde trong các sản phẩm của salon và đưa cho một số đồng nghiệp các bản sao của một [tờ thông tin OSHA](#) mô tả chi tiết những mối nguy hiểm của phơi nhiễm formaldehyde. Hai ngày sau, Kristina Veljovic đã chấm dứt hợp đồng lao động của cô. Vào tháng 7, 2012, một bác sĩ xác nhận rằng rối loạn hô hấp của người lao động đó là do cô tiếp xúc với formaldehyde trong công việc. Sau đó cô nộp đơn khiếu nại chống phân biệt đối xử cho OSHA, họ đã điều tra và phát hiện căn cứ khiếu nại của cô.

“Không được sa thải nhân viên vì việc nâng cao nhận thức về một mối nguy hiểm tiềm ẩn đối với sức khỏe tại nơi làm việc,” theo Jeffrey Rogoff, Luật Sư Lao Động trong khu vực tại New York. “Theo Đạo Luật về Sự An Toàn và Sức Khỏe Lao Động, Bộ Lao Động có thẩm quyền kiện các chủ hãng nào trả đũa nhân viên và họ sẽ làm như thế khi có căn cứ. Trường hợp này rõ ràng là một trường hợp đó.”

Vụ kiện của bộ yêu cầu tòa khẳng định tội danh phân biệt đối xử và vĩnh viễn cấm bị đơn có hành vi trả đũa phi pháp đối với nhân viên trong tương lai. Bộ cũng yêu cầu trả tiền công tổn thất cũng như bồi thường thiệt hại, bồi thường tổn hại tinh thần và bồi thường mang tính trừng phạt cho nhân viên, đề nghị khôi phục đầy đủ phúc lợi và thâm niên và xóa bỏ mọi thông tin tham khảo về vấn đề này trong hồ sơ tuyển dụng của người lao động.

U.S. Department of Labor news materials are accessible at <http://www.dol.gov>. The department’s [Reasonable Accommodation Resource Center](#) converts departmental information and documents into alternative formats, which include Braille and large print. For alternative format requests, please contact the department at (202) 693-7828 (voice) or (800) 877-8339 (federal relay).

Họ cũng sẽ yêu cầu chủ hãng phải dán thông báo ở nơi dễ nhìn thấy cho biết rằng họ sẽ không phân biệt đối xử với nhân viên.

Trong một hành động liên quan, Văn Phòng Khu Vực Tarrytown của OSHA đã tiến hành điều tra Salon Zoe và trích dẫn rằng vào tháng 12, 2012 công ty không có một chương trình thông báo nguy hiểm hóa chất và không cung cấp thông tin và huấn luyện cho nhân viên của salon về formaldehyde và các hóa chất nguy hiểm khác.

OSHA thực thi các quy định [tuyệt còi](#) của Đạo Luật OSH và 21 quy chế khác bảo vệ các nhân viên nào báo cáo các hành vi vi phạm các điều luật khác nhau của các hãng hàng không, hãng vận tải cơ giới thương mại, sản phẩm tiêu dùng, cải cách môi trường, tài chính, an toàn thực phẩm, cải cách chăm sóc sức khỏe, hạt nhân, đường ống, an toàn lao động, giao thông công cộng, hàng hải và chứng khoán.

Các chủ hãng bị cấm trả đũa nhân viên nào nêu lên các quan ngại được bảo vệ khác nhau hoặc cung cấp thông tin được bảo vệ cho chủ hãng hoặc cho chính phủ. Nhân viên nào cho rằng họ đã bị trả đũa vì có hành vi được bảo vệ có thể nộp khiếu nại cho bộ trưởng lao động để yêu cầu Chương Trình Bảo Vệ Người Khiếu Nại của OSHA tiến hành điều tra. Có thể tìm thấy thông tin chi tiết về quyền tuyệt còi của nhân viên, bao gồm các bảng thông tin, tại <http://www.whistleblowers.gov/>.

Theo Đạo Luật về An Toàn và Sức Khỏe Lao Động (Occupational Safety and Health Act) năm 1970, các chủ hãng có trách nhiệm cung cấp nơi làm việc an toàn và lành mạnh cho nhân viên của mình. Vai trò của OSHA là đảm bảo những điều kiện này cho công nhân Mỹ bằng cách đặt ra và thực thi các tiêu chuẩn, và cung cấp huấn luyện, giáo dục và hỗ trợ. Để biết thêm thông tin, hãy truy cập <http://www.osha.gov>.

###

Perez v. 492 & 494 West 238 St. Haircutters Inc., tên thương mại Salon Zoë, và Kristina Veljovic
Vụ Kiện Dân Sự Số: 15-cv-1358

Lưu ý của biên tập viên: Bộ Lao Động không tiết lộ tên của các nhân viên liên quan đến các khiếu nại tuyệt còi.

Liên Hệ Truyền Thông:

Liên hệ: Ted Fitzgerald 617-565-2075 fitzgerald.edmund@dol.gov
Andre J. Bowser 617-565-2074 bowser.andre.j@dol.gov

Số Thông Cáo: 15-163-NEW