



Hướng dẫn về việc thực thi luật nhập cư và các luật mới: Những điều chủ doanh nghiệp nhỏ ở California cần biết

Ngày 1 tháng 2 năm 2026, Đạo Luật Năm Rõ Quyền của Quý Vị tại Nơi Làm Việc có hiệu lực tại California. Luật mới yêu cầu các chủ doanh nghiệp ở California phải cung cấp cho người lao động hiện tại và người lao động mới một thông báo bằng văn bản riêng biệt nêu rõ các quyền của họ tại nơi làm việc trong các cuộc kiểm tra nhập cư và các tương tác với cơ quan thực thi pháp luật. Trong bối cảnh việc tăng cường thực thi luật nhập cư tiếp tục ảnh hưởng đến nơi làm việc và cộng đồng, Small Business Majority cam kết đảm bảo các doanh nhân có quyền tiếp cận thông tin và nguồn lực cần thiết để luôn cập nhật thông tin và tuân thủ quy định. Để giúp những người sử dụng lao động nhỏ và các doanh nhân nhập cư hiểu rõ quyền và trách nhiệm của mình, chúng tôi đã biên soạn một bản tổng quan về Đạo Luật Năm Rõ Quyền của Quý Vị tại Nơi Làm Việc, cũng như danh sách các hướng dẫn, trợ giúp pháp lý và các nguồn lực về nhập cư khác có thể hỗ trợ.

Cần lưu ý rằng danh sách này chỉ nhằm mục đích cung cấp thông tin chung và không phải là tư vấn pháp lý.

Những điểm chính cần lưu ý về Đạo Luật Năm Rõ Quyền của Quý Vị tại Nơi Làm Việc

- Người sử dụng lao động phải phân phát thông báo "Năm Rõ Quyền của Quý Vị" tại nơi làm việc trước ngày 1 tháng 2 hàng năm cho người lao động hiện tại và cho người lao động mới tại thời điểm tuyển dụng.
- Thông báo tại nơi làm việc phải giải thích:
 - Quyền của người lao động đối với các thông báo và biện pháp bảo vệ khi có kiểm tra nhập cư.
 - Các quyền theo hiến pháp trong quá trình làm việc với cơ quan thực thi pháp luật tại nơi làm việc
 - Quyền được hưởng các quyền lợi bồi thường người lao động, bao gồm trợ cấp thương tật và chăm sóc y tế cho các thương tích hoặc bệnh tật liên quan đến công việc, và thông tin liên hệ của Phòng Bồi Thường Người Lao Động.
 - Quyền tổ chức công đoàn và tham gia hoạt động tập thể.
- Người sử dụng lao động phải lưu giữ hồ sơ trong ba năm, ghi lại thời điểm gửi từng thông báo.

- Người sử dụng lao động không được trả thù bất kỳ người lao động nào thực hiện quyền của họ, nộp đơn khiếu nại, hợp tác trong một cuộc điều tra hoặc hỗ trợ thực thi theo luật này.
- Người sử dụng lao động phải trình bày thông báo bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu. Các mẫu thông báo của tiểu bang có sẵn bằng tiếng Anh, tiếng Tây Ban Nha và nhiều ngôn ngữ khác.

Chậm nhất vào ngày 30 tháng 3 năm 2026, người sử dụng lao động phải cho phép người lao động chỉ định người liên hệ khẩn cấp hoặc thu thập thông tin này từ những người mới được tuyển dụng kể từ thời điểm đó trở đi.

- Nếu người lao động bị bắt giữ hoặc tạm giữ tại nơi làm việc, hoặc ngoài nơi làm việc trong giờ làm việc hoặc khi đang thực hiện nhiệm vụ công việc, người sử dụng lao động phải thông báo cho người liên hệ được chỉ định.
- Hành vi không tuân thủ có thể bị phạt tới \$500/người lao động, hoặc lên tới \$10.000/người lao động đối với các vi phạm liên tục liên quan đến người liên hệ khẩn cấp.

Bảo vệ doanh nghiệp & người lao động của quý vị trong các hoạt động thực thi luật nhập cư

Việc hiểu rõ quyền và trách nhiệm của quý vị với tư cách là người sử dụng lao động khi đối mặt với các hoạt động về nhập cư có thể khó khăn. [Hãy xem hướng dẫn này do Public Counsel](#) công bố về các chính sách và thủ tục quan trọng cần tuân theo nếu các cán bộ nhập cư liên bang đến doanh nghiệp nhỏ của quý vị, cũng như các lời khuyên quan trọng từ nguồn lực về pháp lý của họ được nêu dưới đây:

1. **Giữ Bình Tĩnh và Kích Hoạt Kế Hoạch của Quý Vị:** Chỉ định một đầu mối đã được đào tạo (chủ sở hữu hoặc quản lý). Nhân viên là người đầu tiên tiếp xúc với cán bộ thực thi pháp luật cần liên hệ với đầu mối được chỉ định trong chính sách và không nên trả lời câu hỏi, cung cấp tài liệu, và nên chỉ dẫn các cán bộ đó đến người được chỉ định. Điều này giúp kiểm soát tình hình và bảo vệ người lao động.
2. **Quý vị không bắt buộc phải cho phép vào khu vực riêng tư nếu không có lệnh khám xét của tòa án:** Sau khi người được chỉ định đến, người có thẩm quyền có thể nhắc các cán bộ rằng họ không được phép vào khu vực riêng tư (không công cộng) nếu không có lệnh khám xét của tòa án và yêu cầu xem giấy tờ của họ.

**** Quý vị phải tuân thủ việc kiểm tra theo mẫu I-9 (Thông Báo Kiểm Tra), đây là yêu cầu từ Cơ Quan Thực Thi Di Trú và Hải Quan (Immigration and Customs Enforcement, ICE), không phải từ thẩm phán, để xem xét hồ sơ người lao động. Quý vị có ít nhất 3 ngày làm việc và không cần phải cho phép tiếp cận hoặc vào ngay lập tức.**

3. **Xác minh giấy tờ cẩn thận và liên hệ với bộ phận hỗ trợ pháp lý ngay lập tức.** Yêu cầu xem xét bất kỳ lệnh khám xét nào và xác nhận rằng lệnh đó được ký bởi thẩm phán, không phải ICE. Quý vị không bắt buộc phải cung cấp hồ sơ hoặc cho phép bất kỳ cuộc khám xét nào trừ khi có giấy cho phép được ký bởi thẩm phán. Liên hệ với luật sư hoặc tổ chức hỗ trợ pháp lý/ứng phó nhanh ngay lập tức, như đã nêu trong [hướng dẫn nguồn lực](#).

4. **Nếu có lệnh khám xét tư pháp hợp lệ:** Nếu cán bộ xuất trình lệnh khám xét tư pháp hợp lệ, người được chỉ định nên đi cùng họ, đảm bảo việc khám xét nằm trong phạm vi lệnh khám xét và ghi lại những gì đã diễn ra. Nhân viên nên hoàn thành báo cáo bằng văn bản chi tiết ngay sau khi tiếp xúc, bao gồm những gì cán bộ yêu cầu, những gì họ đã xem xét và bất cứ thứ gì họ đã thu giữ.

Hỗ trợ pháp lý và nguồn lực khu vực

Nếu quý vị hoặc người lao động cần hỗ trợ pháp lý, các tổ chức do tiểu bang điều hành cung cấp hỗ trợ pháp lý miễn phí hoặc chi phí thấp cho chủ doanh nghiệp nhỏ.

Lọc và duyệt xem bộ sưu tập trên toàn tiểu bang của chúng tôi về các nguồn lực liên quan đến nhập cư và các tổ chức đối tác cộng đồng trên [Cổng Thông Tin Nguồn Lực “Năm Rõ Quyền của Quý Vị”](#).

Tìm hiểu thêm về cách bảo vệ doanh nghiệp và người lao động của quý vị bằng cách khám [phá blog quốc gia “Năm Rõ Quyền của Quý Vị”](#) của chúng tôi.