



## **U.S. Department of Labor** **Wage and Hour Division**

### **Tài Liệu Số 2: Nhà Hàng Ăn và Cơ Sở Thức Ăn Nhanh (Fast Food) Theo Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (FLSA)**

Tài liệu này cung cấp thông tin tổng quát về việc áp dụng Đạo Luật FLSA đối với nhân viên nhà hàng và cơ sở thức ăn nhanh (fast food).

#### **Các Đặc Điểm**

Kỹ nghệ nhà hàng ăn / cơ sở thức ăn nhanh (fast food) bao gồm các cơ sở chủ yếu bán và phục vụ khách tiêu thụ thức ăn và thức uống tại chỗ hoặc mang đi.

#### **Việc Áp Dụng**

Các thương nghiệp nhà hàng ăn / cơ sở thức ăn nhanh (fast food) với tổng doanh thu hằng năm từ một hay nhiều cơ sở cộng lại tối thiểu là \$500,000 phải tuân hành Đạo Luật FLSA. Mặt khác, bất cứ cá nhân nào làm việc với các loại hàng hóa lưu chuyển trong ngành thương mại giữa các tiểu bang thì chính cá nhân đó phải được bảo vệ theo qui định về lương tối thiểu và lương phụ trội (overtime) của Đạo Luật FLSA. Ví dụ như tiếp viên nhà hàng hoặc thu ngân viên nhận các chi trả bằng thẻ tín dụng đều được bảo vệ bởi Đạo Luật này.

#### **Các Qui Định**

**Lương Tối Thiểu:** Nhân viên không thuộc diện miễn trừ của Đạo Luật này có quyền được hưởng ít nhất là mức lương tối thiểu \$5.85 một giờ, hiệu lực từ ngày 24 tháng 7 năm 2007; \$6.55 một giờ, hiệu lực từ ngày 24 tháng 7 năm 2008; và \$7.25 hiệu lực từ ngày 24 tháng 7 năm 2009. Tiền lương phải được trả vào ngày trả lương định kỳ của kỳ lương. Các khoản khấu trừ vào tiền lương về các khoản như thất thoát tiền mặt, mua sắm đồng phục quy định, hoặc khách hàng bỏ đi không trả tiền là trái luật nếu khoản khấu trừ này làm giảm tiền lương của nhân viên xuống dưới mức lương tối thiểu hoặc lạm vào lương phụ trội (overtime). Thông thường chỉ các khoản tiền ăn, tiền trọ, hoặc chi phí cho những tiện nghi được công nhận khác mới có thể được phép khấu trừ vào tuần có làm việc phụ trội (overtime). Tiền hoa hồng phục vụ (tips) được xem là một phần của tiền lương nhưng chủ nhân buộc phải trả cho nhân viên ít nhất là \$2.13 một giờ và phải bảo đảm phần tiền hoa hồng phục vụ (tips) nhân viên nhận được phải đủ để bù vào với \$2.13 cho bằng ít nhất là mức lương tối thiểu.

**Khoản khấu trừ giá vốn thực phẩm cung cấp cho nhân viên:** Chủ nhân có thể được thu lại giá vốn phần thực phẩm đã cung cấp cho nhân viên. Điển hình đây là phần khấu trừ vào tiền lương của nhân viên tính theo giờ. Tuy nhiên, chủ nhân không thể khấu trừ tiền giảm giá thực phẩm dành cho nhân viên trên giá thực đơn.

Tiền hoa hồng phục vụ (tips): Nhân viên hưởng hoa hồng phục vụ (tips) là những người thường xuyên và đều đặn nhận tiền hoa hồng phục vụ (tips) hơn \$30 một tháng. Nếu chủ nhân muốn chọn quyền được khấu trừ phần tiền hoa hồng phục vụ (tips) theo luật, họ phải thông báo trước cho những nhân viên hưởng hoa hồng phục vụ (tips) biết điều này và báo luôn cho những nhân viên này biết phần tiền hoa hồng phục vụ (tips) sẽ bị khấu trừ là bao nhiêu. Chủ nhân cũng phải chứng minh được là các nhân viên này được lãnh ít nhất là mức lương tối thiểu hiện hành khi cộng chung tiền lương và tiền hoa hồng phục vụ (tips) của họ lại với nhau. Mặt khác, những nhân viên này phải được giữ toàn bộ tiền hoa hồng phục vụ (tips) của họ, ngoại trừ họ đồng ý góp chung tiền hoa hồng phục vụ (tips) rồi chia ra một cách hợp lệ, hoặc thỏa thuận chia đều với nhau.

Lương phụ trội (Overtime): Làm phụ trội (overtime) phải được trả ở mức lương ít nhất là 1.5 lần mức lương căn bản (regular rate) của nhân viên cho mỗi giờ làm việc trên 40 tiếng một tuần. Những nhân viên hưởng hoa hồng phục vụ (tips) được chủ trả lương trực tiếp \$2.13 một giờ cũng phải được quyền hưởng mức lương phụ trội là 1.5 lần mức lương tối thiểu hiện hành, chứ không phải gấp 1.5 lần \$2.13.

Lương Tối Thiểu Dành Cho Thanh Thiếu Niên: Các Tu Chính Án năm 1996 của Đạo Luật FLSA cho phép chủ nhân được trả mức lương tối thiểu dành cho thanh thiếu niên không dưới \$4.25 một giờ cho các nhân viên dưới 20 tuổi trong suốt 90 ngày liên tục đầu tiên tính theo lịch kể từ khi họ bắt đầu làm việc cho chủ nhân. Luật này bao gồm một số điều khoản bảo vệ nhân viên với mục đích cấm chủ nhân sa thải nhân viên để mượn người khác ở mức lương dành cho thanh thiếu niên.

## **Lao Động Trẻ Em**

Trẻ vị thành niên ở tuổi 14 và 15 được phép làm việc ngoài giờ học những công việc không gây nguy hiểm chỉ khi nào hội đủ các điều kiện sau đây: không được làm quá 3 tiếng đồng hồ vào ngày đi học, không quá 18 tiếng trong tuần lễ đi học, không quá 8 tiếng vào ngày không đi học, hoặc không quá 40 tiếng trong tuần lễ không đi học. Mặt khác, công việc không thể bắt đầu trước 7 giờ sáng, hoặc kết thúc sau 7 giờ tối, ngoại trừ trong khoảng thời gian từ ngày 1 tháng 6 cho đến ngày lễ Lao Động khi giờ làm việc buổi chiều được kéo dài đến 9 giờ tối. Những công việc trẻ vị thành niên ở tuổi 14 và 15 được phép làm gồm những công việc như thau ngân viên, công việc văn phòng/ thư ký, đóng gói, lau chùi, rửa rau cải bằng tay, v.v... Nói chung, trẻ vị thành niên dưới 16 tuổi không được làm công việc nấu nướng.

Trẻ vị thành niên tuổi từ 16 đến 17 được phép làm bất cứ công việc nào không gây nguy hiểm, số giờ làm việc không bị giới hạn. Ví dụ cho những loại thiết bị được coi là nguy hiểm trong nhà hàng gồm có các loại máy chế biến thịt dùng điện (máy cưa, máy đồ bánh, máy xay nghiền, máy cắt chặt, hoặc máy xắt lát), máy trộn thương nghiệp và vài loại lò nướng bánh chạy điện. Nhân viên dưới 18 tuổi không được phép điều khiển, bỏ đồ vào máy, dàn dựng, điều chỉnh, sửa chữa hoặc lau chùi các loại máy nêu trên. Thông thường, nhân viên dưới 18 tuổi không được lái xe hơi hoặc làm lơ xe trên đường lộ công cộng; nhưng nếu hội đủ một số điều kiện đặc biệt, nhân viên 17 tuổi có thể lái xe hơi và xe vận tải với tổng trọng tải dưới 6,000 cân Anh (lbs) trong một thời gian hạn chế vì đó là một phần công việc của họ. Tuy nhiên, những trẻ vị thành niên này không được phép làm công việc giao hàng gấp rút (ví dụ như đi giao bánh pizza hoặc các chuyến đi khác đòi hỏi thời gian vận chuyển nhanh chóng) và không được lái xe vào buổi tối (Xem tài liệu Số 34

<http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs34.htm>)

## Những Vấn Đề Tiêu Biểu

Nếu nhân viên bị bắt buộc mặc đồng phục thì chi phí mua sắm đồng phục phải được coi là chi tiêu thương mại của chủ nhân. Nếu chủ nhân đòi hỏi nhân viên phải trả phí tổn đồng phục thì phí tổn này không được làm giảm tiền lương của nhân viên xuống dưới mức lương tối thiểu hoặc lạm vào tiền lương phụ trội (overtime).

Những Miễn Trừ Về Lương Phụ Trội (Overtime): Điều khoản 13(a)(1) của Đạo Luật FLSA miễn trừ các quy định về tiền bạc theo Đạo Luật FLSA đối với một nhân viên được mướn trên căn bản trung thực (bona fide) để làm chức năng điều hành, hành chánh, hoặc chuyên môn, hoặc bán hàng ở bên ngoài cơ sở làm việc (outside salesperson). Một nhân viên sẽ thuộc diện miễn trừ nếu hội đủ mọi trắc nghiệm liên hệ về nhiệm vụ, trách nhiệm và lương bổng như đã qui định theo đúng Qui Luật 29 CFR Phần 541. Các trắc nghiệm về lương và nhiệm vụ để được miễn trừ được mô tả đầy đủ trong Qui Luật [Phần 541](#).

## Nơi Thu Thập Thêm Thông Tin

Ấn phẩm này cung cấp thông tin tổng quát và không thể được xem như cùng trong một ý nghĩa với những lời tuyên bố chính thức có thẩm quyền được nêu trong qui luật.

**Để thu thập thêm thông tin, xin vào trang mạng Wage-Hour của chúng tôi: <http://www.wagehour.dol.gov> và/hoặc gọi số điện thoại miễn phí của chúng tôi về thông tin và giúp đỡ 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243), từ 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều, giờ địa phương.**

U.S. Department of Labor  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

Revised July 2007