



## เอกสารแสดงข้อเท็จจริงหมายเลข6: อุตสาหกรรมการค้าปลีกภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม (The Fair Labor Standards Act: FLSA)

เอกสารแสดงข้อเท็จจริงนี้ได้แสดงข้อมูลทั่วไปในเรื่องของผลบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานการจ้างงานที่เป็นธรรม (FLSA) สำหรับลูกจ้างของอุตสาหกรรมการค้าปลีก

### ลักษณะ

การค้าปลีกนี้คือธุรกิจที่ 75% ของปริมาณเงินดอลลาร์รายปีนั้นไม่ได้มีไว้สำหรับจำหน่ายต่อและได้รับการยอมรับว่าเป็นการค้าปลีกในอุตสาหกรรมนั้นๆ ตัวอย่างของธุรกิจที่อาจเป็นการค้าปลีกคือที่ช้อปปิ้ง, ลานโยนโบว์ลิ่ง, ปั้มน้ำมัน, ร้านให้บริการและรับซ่อมเครื่องมือเครื่องใช้, ห้างสรรพสินค้า และร้านอาหาร ตัวอย่างของธุรกิจที่ไม่ใช่การค้าปลีก คือสำนักงานบัญชี, คลินิกการแพทย์และคลินิกทำฟัน, บริษัทรับเหมาก่อสร้าง, สถานีวิทยุและโทรทัศน์

### ขอบเขตการครอบคลุม

ลูกของการธุรกิจการค้าปลีกอาจได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติไม่ทางใดก็ทางหนึ่งในสองทางธุรกิจการค้าปลีกใด ๆ ซึ่งมีส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีปริมาณรายได้จากการจำหน่ายอย่างน้อย \$500,000 ต่อปี (ไม่รวมภาษีสรรพสามิตของการค้าปลีกที่ได้ระบุไว้ต่างหาก) ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ผู้จ้างจะไม่ต้องคำนึงถึงปริมาณการขายถ้าลูกจ้างทำงานการค้าปลีกในด้านกิจกรรมการค้าระหว่างรัฐ ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครอง "ครอบคลุม" เป็นปัจเจกบุคคลตัวอย่างของกิจกรรมเหล่านั้นคือการสั่งซื้อสินค้าจากนอกประเทศ, การตรวจสอบและจัดการเรื่องการค้าขายผ่านบัตรเครดิต, การใช้เมลล์และโทรศัพท์เพื่อการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศ, การเก็บบันทึกของการติดต่อค้าขายระหว่างประเทศ หรือ การส่งมอบ, การส่งด้วยเรือหรือการรับสินค้าที่เคลื่อนที่ในการค้า

### ผลบังคับ

ธุรกิจการค้าปลีกที่อยู่ภายใต้ผลบังคับของพระราชบัญญัติต้องปฏิบัติตามข้อบังคับในด้านค่าแรง และการว่าจ้างผู้เยาว์

ครอบคลุมลูกจ้างทั่วไปว่าจะต้องได้รับสิทธิในการได้รับค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลกลางกำหนดค่าล่วงเวลาต้องจ่ายในอัตราที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าแรงปกติสำหรับชั่วโมงทำงานเกิน 40 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

ค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานที่เป็นธรรมฉบับแก้ไขปี ค.ศ. 1996 นั้นอนุญาตให้นายจ้างจ่ายเงินค่าแรงขั้นต่ำให้ผู้เยาว์ไม่น้อยกว่า \$4.25 ต่อชั่วโมงสำหรับลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีระหว่าง 90 วันปฏิทินต่อเนื่องหลังจากที่ได้มีการเริ่มว่าจ้างจากนายจ้าง กฎหมายได้ปกป้องลูกจ้างโดยห้ามไม่ให้นายจ้างปลดลูกจ้างออกจากงานเพื่อที่จะจ้างบุคคลอื่นใดเข้ามาทำงานแทนในอัตราค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์

กฎข้อบังคับของแรงงานเด็กภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานที่เป็นธรรมนี้ห้ามไม่ให้จ้างผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปีทำงานที่ไม่เกี่ยวกับเกษตรกรรม, จำกัดจำนวนชั่วโมงทำงานและจำกัดอาชีพสำหรับผู้เยาว์ที่มีอายุ 14 และ 15 ปีและห้ามไม่ให้จ้างผู้เยาว์ที่มีอายุ 16 และ 17 ปีประกอบอาชีพที่อันตราย

พระราชบัญญัตินี้มีข้อบังคับให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับเรื่องค่าแรง, จำนวนชั่วโมงทำงานและอื่นๆในกรณีที่ลูกจ้างอยู่ข้อบังคับค่าแรงขั้นต่ำและค่าล่วงเวลานายจ้างจะต้องเก็บรักษาข้อมูลดังที่ได้บัญญัติไว้ในกฎข้อบังคับที่ 29 CFR ส่วนที่ 516 ข้อมูลที่นายจ้างจะต้องเก็บสำหรับลูกจ้างที่มีข้อละเว้นจะแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป, ลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงที่ผิดไปจากธรรมดาหรือสำหรับลูกจ้างที่อาศัยที่พักหรือเครื่องอำนวยความสะดวกที่จัดไว้ให้

## ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย

จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน: นายจ้างต้องเก็บรักษาข้อมูลและจ่ายค่าแรงสำหรับทุกชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานรวมถึงเวลาใดๆก็ตามที่ถูกควบคุมโดยนายจ้างดังเช่นเวลาที่ใช้ไปในการ “รอทำงาน” คือเวลาที่ลูกจ้างรายงานตัวที่ทำงานตามตารางเวลา นายจ้างต้องนับเวลานั้นเป็นเวลาเริ่มทำงาน อย่างไรก็ตามถ้านายจ้างบอกกล่าวแก่ลูกจ้างในทันทีทันใดว่าไม่ต้องการลูกจ้างเป็นการปลดปล่อยลูกจ้างออกจากหน้าที่โดยสมบูรณ์และให้รายงานเวลาที่แน่นอนในการกลับมาทำงานแก่ลูกจ้างเพื่อที่ลูกจ้างจะสามารถใช้เวลาที่ได้รับเพื่อประโยชน์ส่วนตัวเวลาเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องนับเป็นเวลาทำงานถ้าลูกจ้างเพียงแต่ได้รับการบอกกล่าวให้รอจนกว่าจะถูกเรียกตัวและไม่ได้รับเวลาที่กลับมารายงานตัวที่แน่นอนเวลานั้นนานพอที่จะใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เวลาในการรอทั้งหมดนี้ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน

การหักค่าแรงที่ผิดกฎหมาย: การหักค่าแรงของลูกจ้างในกรณีที่เงินหรือสินค้าหาย, การกำหนดให้ใส่เครื่องแบบและเครื่องมือที่ต้องใช้ในสถานที่ทำงานนั้นผิดกฎหมายถ้าหากการหักค่าแรงนั้นทำให้ค่าแรงนั้นต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือถ้าเป็นการหักค่าแรงจากรายได้ค่าล่วงเวลา

ลูกจ้างรายเดือน : การที่ลูกจ้างได้รับค่าแรงเป็นรายเดือนไม่ได้หมายความว่าลูกจ้างจะถูกละเว้นจากค่าแรงขั้นต่ำและจากค่าล่วงเวลา ลูกจ้างจะถูกละเว้นจากค่าแรงขั้นต่ำและค่าล่วงเวลาหรือไม่ ขึ้นอยู่กับหน้าที่ในการทำงานและความรับผิดชอบ รวมถึงเงินเดือนที่ได้รับด้วยบ่อยครั้งในธุรกิจการค้าปลีก ลูกจ้างเงินเดือนส่วนมากมักไม่สามารถได้รับการละเว้นจากค่าล่วงเวลา กฎข้อบังคับที่ 29 CFR ส่วนที่ 541 ได้ระบุข้อโต้แย้งในเรื่องเขตขायข้อละเว้นหลายอย่างภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานการจ้างงานที่เป็นธรรม (เช่น ลูกจ้างนักบริหาร, ลูกจ้างการจัดการและลูกจ้างผู้เชี่ยวชาญ รวมถึง ผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์และพนักงานขายนอกสถานที่)

## ข้อมูลเพิ่มเติม

การประกาศนี้มีไว้สำหรับเป็นข้อมูลทั่วไปและไม่อาจพิจารณาจัดว่าเป็นรายงานของทางราชการของตำแหน่งที่ถูกบรรจุไว้ในกฎข้อบังคับ

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม สามารถเยี่ยมชมเว็บไซต์ค่าแรงรายชั่วโมงของเรา

<http://www.wagehour.dol.gov> และ/หรือโทรฟรีเพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับค่าแรงรายชั่วโมงของเราและสายให้ความช่วยเหลือ

สามารถติดต่อมาได้ระหว่างเวลา 8.00น. ถึง 17.00น. ตามเวลาที่ท้องถิ่นที่หมายเลข 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)