

CÁC QUYỀN LỢI CỦA NHÂN VIÊN THEO ĐẠO LUẬT TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG CÔNG BẰNG

MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA LIÊN BANG

\$7.25 / GIỜ

BẮT ĐẦU TỪ NGÀY 24 THÁNG 7 NĂM 2009

Luật đòi hỏi chủ nhân phải dán bích chương này ở nơi mà nhân viên có thể nhìn thấy dễ dàng.

LƯƠNG PHỤ TRỢỊ

Ít nhất bằng 1.5 lần mức lương căn bản cho những giờ làm việc trên 40 giờ trong một tuần làm việc.

LAO ĐỘNG TRẺ EM

Nhân viên phải ít nhất 16 tuổi để làm hầu hết các công việc không phải là nông nghiệp và ít nhất phải đủ 18 tuổi để làm những công việc không phải là nông nghiệp được tuyên bố là nguy hiểm bởi Bộ Trưởng Bộ Lao Động. Thanh thiếu niên 14 và 15 tuổi có thể làm việc sau giờ học với những công việc không là sản xuất hàng hóa, không là khai mỏ, không nguy hiểm, với số giờ làm việc giới hạn cụ thể. Ngành nông nghiệp thì các quy định khác sẽ áp dụng.

KHOẢN KHẤU TRỪ TIỀN HOA HỒNG PHỤC VỤ

Chủ nhân của “nhân viên hưởng hoa hồng phục vụ” (tipped employees) nếu hội đủ các điều kiện cụ thể có thể khấu trừ một phần nào của tiền lương dựa trên số tiền hoa hồng mà nhân viên đã nhận được. Chủ nhân phải trả cho “nhân viên hưởng hoa hồng phục vụ” tối thiểu là \$2.13 một giờ, nếu người chủ muốn khấu trừ tiền phục vụ vô tiền lương mà vẫn bảo đảm mức lương tối thiểu của nhân viên. Nếu tiền hoa hồng của nhân viên cộng với tiền lương ít nhất \$2.13 một giờ mà chủ nhân phải trả, thấp hơn mức lương tối thiểu, thì người chủ phải trả phần khác biệt.

BÀ MẸ TRONG THỜI KỲ CHO CON BÚ

FLSA đòi hỏi chủ nhân phải cho phép thời gian nghỉ ngơi hợp lý bất kỳ khi nào các bà mẹ trong thời kỳ cho con bú cần vắt sữa cho con trong vòng một năm sau khi sinh theo các quy định về luật giờ làm việc phụ trợ của FLSA. Người chủ cũng bị đòi hỏi phải cung cấp một nơi không phải là phòng tắm, được che kín đáo, và không bị quấy rầy bởi các đồng nghiệp hay công chúng, để cho nhân viên trong thời kỳ cho con bú có thể sử dụng để vắt sữa.

HIỆU LỰC THI HÀNH

Bộ Lao Động có quyền tính lại các khoản tiền lương (back wages) và tiền phạt (liquidated damages) bằng với số tiền lương tính lại (back wages) trong trường hợp có vi phạm về tiền lương tối thiểu, lương phụ trợ, và các vi phạm khác. Bộ Lao Động cũng có thể khởi kiện và/hoặc đề nghị truy tố hình sự. Chủ nhân có thể bị tính các khoản tiền phạt dân sự (CMP) đối với mỗi vi phạm cố ý hoặc lặp đi lặp lại đối với các quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu hoặc tiền lương phụ trợ. Các khoản tiền phạt dân sự (CMP) cũng có thể được tăng cao cho mỗi vi phạm về lao động trẻ em mà gây ra tử vong hoặc tổn thương nghiêm trọng cho bất cứ trẻ vị thành niên nào, và mức phạt có thể tăng gấp đôi khi các vi phạm được xác định là do cố ý hoặc tái phạm. Luật cũng nghiêm cấm trả thù hoặc sa thải nhân viên đã đệ đơn khiếu nại hoặc liên quan đến vụ kiện tụng theo Đạo Luật FLSA.

THÔNG TIN BỔ SUNG

- Một số công việc và cơ sở thương mại được miễn trừ các quy định về lương tối thiểu, và/hoặc lương phụ trợ.
- Các quy định đặc biệt được áp dụng đối với công nhân tại American Samoa, Commonwealth of the Northern Mariana Islands, và Commonwealth of Puerto Rico.
- Một số luật tiểu bang bảo vệ nhân viên tốt hơn; do đó chủ nhân phải tuân theo luật của cả hai tiểu bang và liên bang.
- Một số chủ nhân phân loại không chính xác cho nhân viên là “lao động thầu khoán độc lập” khi họ thực sự là nhân viên theo quy định của FLSA. Cần phải hiểu rõ sự khác biệt giữa “lao động thầu khoán độc lập” và nhân viên, vì nhân viên (ngoại trừ được miễn trừ) được bảo vệ theo quy định về lương tối thiểu và lương phụ trợ của FLSA, và người được phân loại đúng là “lao động thầu khoán độc lập” thì không được bảo vệ.
- Học sinh làm toàn thời gian, thực tập sinh, người học nghề, và người lao động bị khuyết tật có thể được trả lương thấp hơn lương tối thiểu được ghi trong chứng chỉ đặc biệt do Bộ Lao Động cấp.



Lương Bổng và Giờ Làm Việc
Bộ Lao động Hoa Kỳ Cơ Quan

Để biết thêm thông tin:
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

