



U.S. Department of Labor Employment Standards Administration Wage and Hour Division

เอกสารแสดงข้อเท็จจริงหมายเลข 32: ค่าแรงขั้นต่ำสำหรับผู้เยาว์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA)

พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) กำหนดจัดตั้งค่าแรงขั้นต่ำ การจ่ายค่าล่วงเวลา การเก็บบันทึก และมาตรฐานแรงงานเด็กให้มีผลใช้กับผู้ทำงานเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาในองค์กรเอกชน รวมทั้งในระดับรัฐบาลกลาง รัฐบาลแห่งรัฐ และรัฐบาลท้องถิ่น FLSA กำหนดให้มีการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำแก่ลูกจ้างทุกคนที่ตกอยู่ภายใต้กฎหมายและไม่ได้รับช้อยยกเว้น ผู้ที่ทำงานล่วงเวลาเกิน 40 ชั่วโมงในสัปดาห์การทำงานปกติจะได้รับค่าแรงในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของชั่วโมงที่เกินนั้นๆ

FLSA ฉบับแก้ไขปี 1996 อนุญาตให้นายจ้างจ่ายค่าแรงขั้นต่ำในอัตราไม่น้อยกว่า \$4.25 แก่ลูกจ้างที่อายุน้อยกว่า 20 ปีในระยะ 90 วันแรกตามปฏิทินหลังจากเริ่มจ้าง กฎหมายได้ให้การปกป้องลูกจ้างโดยห้ามมิให้นายจ้างปลดลูกจ้างออกจากงานเพื่อที่จะจ้างผู้เยาว์เข้ามาทำงานแทนในอัตราค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์ เอกสารแสดงข้อเท็จจริงฉบับนี้แสดงคำตอบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับระเบียบการจ้างผู้เยาว์

ค่าแรงผู้เยาว์ขั้นต่ำคืออะไร

ค่าแรงผู้เยาว์ขั้นต่ำอนุมัติขึ้นในมาตราที่ 6 อนุ (g) ของ FLSA ธรรมฉบับแก้ไขปี 1996 กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างจ่ายค่าแรงให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีน้อยกว่าค่าแรงปกติในช่วงเวลาที่กำหนด -- นั่นคือ 90 วันตามปฏิทิน ไม่ใช่จำนวนวันทำงาน -- หลังจากได้เริ่มจ้างครั้งแรก ในช่วงเวลา 90 วันนั้นกฎหมายไม่กำหนดค่าแรงตราบใดที่ค่าแรงนั้นๆ ไม่ต่ำกว่า \$4.25 ต่อชั่วโมง

ผู้ใดจะได้รับค่าแรงผู้เยาว์ขั้นต่ำ

ลูกจ้างทุกคนที่อายุต่ำกว่า 20 ปีอาจจะได้รับค่าแรงผู้เยาว์ขั้นต่ำ เฉพาะช่วง 90 วันแรกตามปฏิทินหลังจากได้เริ่มจ้างครั้งแรกเท่านั้น

นายจ้างใดมีสิทธิใช้ค่าแรงผู้เยาว์ขั้นต่ำ

นายจ้างทุกรายที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองทั่วไปของ FLSA สามารถจ่ายค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์ให้กับลูกจ้างดังกล่าวนอกจากว่าจะถูกห้ามโดยกฎหมายรัฐหรือกฎหมายท้องถิ่น หากกฎหมายรัฐหรือท้องถิ่นใดกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่า \$4.25 ต่อชั่วโมงและไม่มีช้อยยกเว้นสำหรับลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 20 ปี ค่าแรงขั้นต่ำที่ระบุในกฎหมายรัฐหรือกฎหมายท้องถิ่นนั้นๆ จะมีผลบังคับใช้แทนที่

ระยะคุ้มครอง 90 วันจะเริ่มและสิ้นสุดเมื่อใด

ระยะคุ้มครองคือ 90 วันตามปฏิทินโดยนับจากวันเริ่มงานวันแรกของลูกจ้าง ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องว่าจะมีการเสนอเข้าทำงานหรือรับเข้าทำงานแล้วหรือไม่ (หรือแม้แต่ว่าลูกจ้างเมื่อใด) ระยะ 90 วันเริ่มต้นและนับรวมตั้งแต่วันแรกของการทำงาน ระยะ 90 วันนับตามปฏิทินไม่ใช่จำนวนวันทำงานไม่สำคัญว่าแท้จริงแล้วผู้เยาว์นั้นจะทำงานกี่วันในระยะนั้น

ทำอย่างไรหากลูกจ้างจะมีอายุครบ 20 ปีก่อนหมดระยะคุ้มครอง ลูกจ้างจะยังสามารถได้รับค่าแรงแบบผู้เยาว์จนครบระยะเวลา 90 วันได้หรือไม่

คำตอบคือไม่ ผู้ที่เหมาะสมอาจจะได้รับค่าแรงระดับผู้เยาว์จนถึงวันก่อนวันเกิดครบ 20 ปีถึงวันเกิดและหลังจากนั้นค่าแรงจะต้องถูกปรับขึ้นให้ไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม

การหยุดงานระหว่างทำงานส่งผลอย่างไรต่อการนับระยะ 90 วันตามปฏิทินหลังจากลูกจ้างเริ่มงานวันแรก

การหยุดงานระหว่างทำงานไม่มีผลต่อการคำนวณ 90 วันของระยะคุ้มครอง กล่าวคือจะยังคงนับวันต่อแม้ลูกจ้างจะหยุดงานในระยะ 90 วันนี้ ตัวอย่างเช่น หากนักเรียนได้ทำงานมากกว่า 60 วันตามปฏิทินในช่วงภาคฤดูร้อนแล้วลาออกเพื่อศึกษาต่อ ระยะคุ้มครองก็จะสิ้นสุดลง 30 วันหลังจากที่ลูกจ้างลาออก หากนักเรียนดังกล่าวจะกลับมาทำงานกับนายจ้างเดิมหลังจากช่วงเวลานั้น จะถือว่าระยะคุ้มครองสำหรับค่าแรงผู้เยาว์ได้สิ้นสุดแล้ว

ลูกจ้างจะสามารถได้รับเงินค่าแรงผู้เยาว์จากนายจ้างมากกว่า 1 คนหรือไม่

คำตอบคือได้ ผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีอาจจะได้รับค่าแรงผู้เยาว์จนครบ 90 วันตามปฏิทินหลังจากถูกจ้างโดยนายจ้างใดก็ได้ มิใช่เฉพาะนายจ้างรายแรกเท่านั้น ขณะที่ลูกจ้างจะสามารถถูกจ้าง"ครั้งแรก"โดยนายจ้างคนใดคนหนึ่งแค่ครั้งเดียวลูกจ้างนั้นอาจจะถูกจ้าง"ครั้งแรก"โดยนายจ้างมากกว่าหนึ่งราย การที่ลูกจ้างถูกจ้างโดยนายจ้างหลายรายที่ไม่เกี่ยวข้องกันในเวลาเดียวกันจะไม่ส่งผลกระทบต่อการจ่ายค่าแรงผู้เยาว์ของนายจ้าง

นายจ้างจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมการทำงานแก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างผู้เยาว์ขั้นต่ำหรือไม่

คำตอบคือไม่ นายจ้างไม่จำเป็นต้องทำการฝึกอบรมใดๆเพื่อที่จะสามารถจ้างผู้ที่เหมาะสมด้วยค่าแรงผู้เยาว์ได้

FLSAอนุญาตให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอื่น ๆ สำหรับลูกจ้างบางประเภท เช่นนักเรียนปกติ ผู้ฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงาน ค่าแรงขั้นต่ำประเภทอื่น ๆ เหล่านี้สามารถนำไปรวมกับค่าแรงขั้นต่ำผู้เยาว์เพื่อให้มีค่าแรงขั้นต่ำที่ต่ำกว่า \$4.25 สำหรับผู้เยาว์ได้หรือไม่

คำตอบคือไม่ ค่าแรงขั้นต่ำพิเศษนี้โอนุมัติโดยมาตราที่ 14 ของFLSAใช้ค่าแรงขั้นต่ำสามัญเป็นหลัก

ค่าแรงของผู้เยาว์จะสูงขึ้นหรือไม่หากค่าแรงขั้นต่ำของFLSAถูกปรับให้สูงขึ้น

คำตอบคือไม่ ผู้เยาว์ที่มีคุณสมบัติอาจได้รับค่าแรงไม่น้อยกว่า\$4.25ต่อชั่วโมง ในระยะเวลา 90วันตามปฏิทินหลังจากได้เริ่มงาน

นายจ้างสามารถปลดลูกจ้างออกจากงานเพื่อที่จะจ้างบุคคลอื่นใดเข้ามาทำงานแทนในอัตราค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์ได้หรือไม่

คำตอบคือไม่ กฎหมายได้ให้การปกป้องลูกจ้างโดยห้ามมิให้นายจ้างปลดลูกจ้างออกจากงานเพื่อที่จะจ้างบุคคลอื่นใดเข้ามาทำงานแทนในอัตราค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์ นายจ้างไม่สามารถทำการใดเพื่อปลดลูกจ้าง (รวมถึงการกระทำบางอย่างเช่น การลดชั่วโมงทำงาน ลดค่าแรง หรือ สวัสดิการลูกจ้าง) โดยมีจุดประสงค์เพื่อจ้างบุคคลอื่นใดเข้ามาทำงานแทนในอัตราค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์ การละเมิดกฎการปกป้องลูกจ้างนี้ถือว่าเป็นการละเมิดมาตราของFLSAที่ 15 ออนุ (a) (3) ซึ่งเป็นกฎหมายปกป้องลูกจ้างจากการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรมของนายจ้าง

นายจ้างสามารถจ้างเฉพาะลูกจ้างผู้มีอายุต่ำกว่า 20 ปีด้วยอัตราค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์และจ้างเป็นระยะแค่ 90 วันได้หรือไม่

คำตอบคือไม่ การกระทำเช่นนี้ถือว่าผิดกฎหมาย หากนายจ้างจ้างบุคคลหนึ่งด้วยค่าแรงผู้เยาว์ในระยะเวลา 90 วันแล้วปลดออกเพื่อที่จะจ้างบุคคลอื่นเข้ามาทำงานแทนในอัตราค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์ ถือว่าเป็นการละเมิดข้อกำหนดว่าด้วยการห้ามจ้างแทนที่

“การจ้างแทนที่” หมายความว่าอย่างไร

“การจ้างแทนที่” หมายถึง การปลดลูกจ้างหรือกระทำการลดชั่วโมง ค่าแรง หรือ สิทธิประโยชน์การทำงานของลูกจ้าง

นายจ้างต้องปฏิบัติอย่างไรกับลูกจ้างที่ถูกจ้างแทนที่อย่างผิดกฎหมายหากนายจ้างละเมิดข้อกำหนดว่าด้วยการห้ามจ้างแทนที่

ลูกจ้างที่ถูกจ้างแทนที่อย่างผิดกฎหมายมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือ ตัวอย่างเช่น ได้รับการคืนตำแหน่งของงานเดิมหรือตำแหน่งที่เท่ากัน ได้รับค่าแรงหรือสิทธิประโยชน์ทดแทน ตัวอย่างกรณีเช่น หากนายจ้างได้ชำระเบี้ยประกันภัยของลูกจ้างแล้วไม่ว่าจะทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนแล้วได้ลูกจ้างออกเพื่อจ้างบุคคลอื่นด้วยอัตราค่าแรงขั้นต่ำของผู้เยาว์และลูกจ้างดังกล่าวต้องจ่ายเบี้ยประกันหลังจากถูกปลดจากงาน นายจ้างจะต้องชดเชยจำนวนเงินค่าแรงที่ควรได้รับหากไม่ถูกนายจ้างไล่ออกและชำระเงินเบี้ยประกันภัยคืนแก่ลูกจ้างให้

การละเมิดข้อกำหนดว่าด้วยการห้ามจ้างแทนที่จะทำให้นายจ้างไม่สามารถจ้างบุคคลที่เหมาะสมด้วยค่าแรงผู้เยาว์หรือไม่

คำตอบคือไม่ การละเมิดข้อกำหนดว่าด้วยการห้ามจ้างแทนที่จะไม่ทำให้นายจ้างเสียสิทธิ์จ้างบุคคลที่เหมาะสมด้วยค่าแรงผู้เยาว์ใดๆ

กฎหมายกำหนดวันสิ้นสุดการจ่ายค่าแรงผู้เยาว์ตามFLSAหรือไม่

คำตอบคือไม่

ข้อมูลเพิ่มเติม

การประกาศนี้มีไว้สำหรับเป็นข้อมูลทั่วไปและไม่อาจพิจารณาจัดว่าเป็นรายงานของทางราชการหรือเอกสารทางกฎหมาย

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม สามารถเยี่ยมชมเว็บไซต์ของแผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงานได้ที่ <http://www.wagehour.dol.gov> หรือสามารถติดต่อโทรฟรีเพื่อสอบถามข้อมูลและขอความช่วยเหลือได้ระหว่างเวลา 8.00น. ถึง 17.00น. ตามเวลาท้องถิ่นที่หมายเลข 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)