



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

Tài Liệu Số 48: Áp Dụng của Luật Lao Động Hoa Kỳ Đối Với Công Nhân Di Dân: Ảnh hưởng của phán quyết trong vụ *Hoffman Plastics* đối với những luật lệ được thi hành bởi Sở Lương Bổng và Giờ Làm Việc

Ngày 27 tháng 3 năm 2002, Tối Cao Pháp Viện Hoa Kỳ đã phán quyết trong vụ kiện **Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB**, Số 00-1595 (S. Ct.), rằng Hội Đồng Quốc Gia Về Quan Hệ Lao Động (National Labor Relations Board, NLRB) không đủ thẩm quyền ra lệnh trả lương lui (back pay) cho một công nhân không có chứng từ di dân hợp pháp đã bị cho thôi việc vì các hoạt động nghiệp đoàn.

Trong vụ **Hoffman Plastics**, Tối Cao Pháp Viện đã quyết định rằng trả lương lui (back pay) cho công nhân không có chứng từ di dân hợp pháp là mâu thuẫn với những chính sách chiểu theo đạo luật di dân của Hoa Kỳ. Các luật này đòi hỏi khi được tuyển dụng nhân viên phải trình các giấy tờ xác minh căn cước của họ và giấy tờ cho phép họ được làm việc. Chủ nhân phải kiểm tra những giấy tờ này và không được cố tình tuyển dụng một người khi biết họ không được phép làm việc. Trong vụ **Hoffman Plastics**, nhân viên này đã trình giấy tờ giả khi được tuyển dụng. Sau đó, người này bị cho thôi việc vì đã định tổ chức một nghiệp đoàn, điều này vi phạm Đạo Luật Quan Hệ Lao Động Quốc Gia (National Labor Relations Act, NLRA). NLRB đòi trả lương lui (back pay) cho người này về khoảng thời gian sau khi bị thôi việc. Tối Cao Pháp Viện đã kết luận rằng tiền lương trả lui (back pay) không thể được trả "cho những năm mà công việc không được thi hành, cho tiền lương đã không thể kiếm được một cách hợp pháp, cho một công việc thọt tiền được tuyển dụng do hành vi phạm pháp gian trá.

Phán quyết của Tối Cao Pháp Viện không có nghĩa là những nhân viên không có chứng từ di dân hợp pháp sẽ không được hưởng những quyền lợi theo các luật lao động của Hoa Kỳ. Trong vụ **Hoffman Plastics**, Tối Cao Pháp Viện chỉ diễn giải một đạo luật duy nhất là NLRA. Bộ Lao Động không thi hành đạo luật này. Tối Cao Pháp Viện đã không đề cập tới các luật do Bộ Lao Động thi hành, thí dụ như Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (Fair Labor Standards Act, FLSA) và Đạo Luật Bảo Vệ Nông Dân Theo Thời Vụ và Du Canh (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act, MSPA), vốn cung cấp các bảo vệ thiết yếu cho những công nhân dễ bị bóc lột. Đạo Luật FLSA này đòi hỏi chủ nhân phải trả lương cho những nhân viên được chi phối bởi Đạo Luật này ít nhất là mức lương tối thiểu, và nói chung, trả lương gấp 1.5 lần mức lương căn bản (regular rate) cho những giờ làm việc phụ trội (overtime). Đạo luật MSPA đòi hỏi các chủ nhân và thầu khoán lao động nông nghiệp phải trả lương cho nông dân theo thời vụ hay du canh đúng kỳ lương.

Sở Lương Bổng Và Giờ Làm Việc của Bộ Lao Động sẽ tiếp tục thi hành các Đạo Luật FLSA và MSPA này bất kể nhân viên có chứng từ di dân hợp pháp hay không. Việc thi hành các đạo luật này khác biệt với việc ra lệnh trả lương lui (back pay) theo Đạo Luật NLRA. Trong vụ **Hoffman Plastics**, NLRB đòi hỏi trả lương lui (back pay) cho khoảng thời gian nhân viên lẽ ra vẫn làm việc nếu như không bị đuổi việc một cách bất hợp pháp, chiếu theo một đạo luật cho phép trả lương lui (back pay) nhưng không bắt buộc phải trả lương

lui (back pay) như một đền bù. Chiếu theo Đạo Luật FLSA hoặc MSPA, Bộ Lao Động (hoặc một nhân viên) đòi phải trả lương lui (back pay) cho số giờ nhân viên **đã thực sự làm**, chiếu theo các điều luật đòi hỏi phải trả lương cho công việc này. Quan tâm của Tối Cao Pháp Viện về việc ấn định phải trả lương lui (back pay) "cho những năm mà công việc không được thi hành, cho tiền lương mà lẽ ra không thể nào kiếm được một cách hợp pháp", không áp dụng cho công việc đã thực sự được thi hành. Hai toà liên bang đã chấp nhận cách thức này. Xem tài liệu về hai vụ kiện **Flores v. Albertson's, Inc.**, 2002 WL 1163623 (C.D. Cal. 2002); **Liu v. Donna Karan International, Inc.**, 2002 WL 1300260 (S.D.N.Y. 2002).

Bộ Lao Động vẫn còn đang cứu xét ảnh hưởng của vụ **Hoffman Plastics** đối với các luật lao động khác mà Bộ thi hành, kể cả những luật nghiêm cấm việc trả thù vì nhân viên có những hành xử được luật pháp bảo vệ.

Để có thêm thông tin về ảnh hưởng của vụ **Hoffman Plastics** hoặc về các điều khoản trong Đạo Luật FLSA và MSPA, xin gọi số điện thoại trợ giúp miễn phí của Bộ Lao Động 1-866-4USWAGE(1-866-487-9243); TTY: 1-877-889-5627. Thông tin về Đạo Luật [FLSA](#) và [MSPA](#) cũng có thể lấy được trên mạng lưới Internet tại www.dol.gov.