



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

Tài liệu Số 6: Kỹ Nghệ Bán Lẻ 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 làm việc trong ngành kỹ nghệ bán lẻ.

CÁC ĐẶC ĐIỂM

Cơ sở bán lẻ là 1 cơ sở mà 75% của tổng số tiêu bán hàng năm không phải là tiền bán cho người trực tiếp tiêu thụ và cơ sở này phải được công nhận là một cơ sở bán lẻ. Các cơ sở mà có thể được coi là cơ sở bán lẻ chẳng hạn như: tiệm sửa xe hơi, tiệm chơi bowling “bowling”, trạm xăng, tiệm phục vụ và sửa chữa dụng cụ, tiệm bán quần áo và nhà hàng. Các cơ sở không được coi là cơ sở bán lẻ như: văn phòng kế toán, phòng mạch bác sĩ, nha sĩ, công ty xây cất, đài phát thanh và đài truyền hình.

CÁC QUI ĐỊNH

Nhân viên của các cơ sở bán lẻ có thể được bảo vệ bởi đạo luật này bằng một trong hai cách. Thứ nhất, bất cứ cơ sở bán lẻ nào thuộc về một công ty với số doanh thu hằng năm ít nhất là \$500,000.00 (không kể tiền đóng thuế bán lẻ, được tính riêng biệt) thì phải tuân theo các qui định của đạo luật này. Thứ hai, các nhân viên làm việc tại một cơ sở bán lẻ, không kể tới số doanh thu, mà có làm việc với các loại hàng hóa lưu chuyển trong ngành thương mại giữa các tiểu bang thì được bảo vệ theo căn bản cá nhân. Những công việc liên quan với các loại hàng hóa lưu chuyển trong ngành thương mại giữa các tiểu bang chẳng hạn như: đặt hàng từ ngoài tiểu bang, kiểm duyệt và nhận tiền bằng thẻ tín dụng, gửi thư hay gọi điện thoại giao tiếp giữa các tiểu bang, giữ hồ sơ, sổ sách những giao dịch giữa các tiểu bang, hay điều khiển, gửi đi hoặc nhận hàng hóa có lưu chuyển trong ngành thương mại.

Các cơ sở bán lẻ không thuộc diện miễn trừ của đạo luật này bắt buộc phải giữ đúng những điều căn bản của đạo luật liên quan đến lương bổng và nghề nghiệp của thanh thiếu niên.

Các nhân viên không thuộc diện miễn trừ của đạo luật này có quyền được hưởng mức lương tối thiểu của Liên Bang. Lương phụ trội phải trả ở mức không ít hơn 1.5 lần mức lương căn bản và giờ phụ trội được ấn định là sau 40 tiếng trong một tuần.

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 90 ngày liên tục đầu tiên tính theo lịch kể từ khi họ bắt đầu làm việc cho chủ nhân. Luật nay bao gồm một số điều khoản bảo vệ nhân viên với mục đích cấm chủ nhân sa thải nhân viên để mướn người khác ở mức lương tối thiểu dành cho thanh thiếu niên.

Đạo Luật FLSA cấm mướn thanh thiếu niên dưới 14 tuổi làm những việc trong ngành không phải là nông nghiệp, hạn chế số giờ làm việc và giới hạn nghề nghiệp với thanh thiếu niên ở tuổi 14 và 15, và luật cũng cấm mướn thanh thiếu niên 16 và 17 tuổi làm những nghề nguy hiểm.

Đạo Luật đòi hỏi chủ nhân phải giữ sổ sách về lương bổng, giờ làm việc, và những dữ kiện khác đã được liệt kê trong qui định về lưu giữ hồ sơ, sổ sách. Riêng với nhân viên tùy thuộc vào cả hai qui định lương tối thiểu và lương phụ trội, hồ sơ phải được giữ như đã ấn định theo Qui luật 29 CFR, phần 516. Hồ sơ lưu giữ của nhân viên miễn trừ lương phụ trội khác với hồ sơ của nhân viên được hưởng lương phụ trội, khác với nhân viên làm việc với sự sắp xếp trả lương một cách khác thường, và cũng khác với nhân viên được cung cấp nhà trọ hay những phương tiện khác.

Giờ Làm Việc: Chủ nhân phải lưu giữ và trả lương tất cả những giờ làm việc của nhân viên kể cả những giờ bị kiểm soát bởi chủ nhân, chẳng hạn như thời gian “bị buộc phải chờ đợi”. Khi nhân viên trình diện để làm việc theo thời khóa biểu đã ấn định, chủ nhân phải bắt đầu tính đó là giờ làm việc. Tuy nhiên, nếu chủ nhân tức thì nói với nhân viên là họ không cần làm việc, và cho họ một thời gian chỉ định để họ quay lại làm việc, nghĩa là nhân viên có quyền sử dụng thời gian không có việc để làm chuyện cá nhân, thì thời gian này không coi là giờ làm việc. Nhưng nếu người nhân viên chỉ được nghe nói là đợi đến khi cần, và không được cho biết thời gian chỉ định nào để họ quay lại, và thời gian chờ đợi dài đủ để làm chuyện cá nhân, thì khoảng thời gian chờ đợi đó phải được tính là giờ làm việc.

Những Khoản Khấu Trừ Bất Hợp Pháp: Tiền lương của nhân viên bị khấu trừ từ tiền mặt, thiếu hàng, tiền may/giặt đồng phục, hoặc tiền mua dụng cụ làm việc, đều bất hợp pháp khi sự khấu trừ này làm giảm thiểu tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu hoặc làm giảm bớt tiền lương phụ trội như đã qui định.

Nhân Viên Lãnh Lương Khoán (salaried employee): Tiền lương khoán, chính nó không tự động miễn trừ người nhân viên những qui định về lương tối thiểu hoặc lương phụ trội. Người nhân viên được miễn trừ không theo những qui định về lương tối thiểu hoặc lương phụ trội

tùy thuộc vào phạm sự và trách nhiệm cũng như mức lương được lãnh. Thường trong kỹ nghệ bán lẻ, nhân viên lãnh lương khoán không hội đủ điều kiện đã qui định để được miễn trừ lãnh lương phụ trội. Qui Luật 29 CFR, phần 541 có phần thảo luận về những điều kiện phải có cho những sự miễn trừ theo Đạo Luật FLSA (... viên chức quản lý, viên chức hành chánh, và nhân viên chuyên nghiệp -- như kỹ sư máy điện toán, và các nhân viên bán hàng bên ngoài cơ sở làm việc).

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

1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243)