



U. S. Department of Labor Wage and Hour Division

Tài liệu Số 32: Lương Tối Thiểu Cho Thanh Thiếu Niên - Theo Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (FLSA)

(Ấn bản từ ESA tài liệu số 97- 23)

Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (FLSA) thành lập những căn bản về lương tối thiểu, lương phụ trội, giữ gìn sổ sách, và luật lao động thanh thiếu niên mà có ảnh hưởng đến những nhân viên làm việc trọn giờ hoặc bán thời gian ở những cơ sở tư nhân và ở những cơ quan chính quyền liên bang, tiểu bang và chính quyền địa phương. Đạo Luật FLSA bắt buộc phải trả mức lương tối thiểu của liên bang cho tất cả các nhân viên được bảo vệ bởi đạo luật và những nhân viên không trả khoán. Lương phụ trội phải được trả ở mức không ít hơn là một rưỡi của lương căn bản cho những giờ làm việc trên 40 tiếng một tuần.

Các Tu Chính Án năm 1996 của Đạo Luật FLSA cho phép các chủ nhân được trả lương tối thiểu cho thanh thiếu niên không ít hơn \$4.25 một giờ cho các nhân viên dưới 20 tuổi trong suốt 90 ngày liên tục đầu tiên tính theo lịch kể từ khi họ bắt đầu làm việc. Đạo Luật cũng bao gồm một số điều khoản bảo vệ các nhân viên là cấm các chủ nhân không được sa thải nhân viên để mượn các nhân viên trẻ hầu áp dụng lương tối thiểu cho thanh thiếu niên. Tài liệu này cung cấp những câu trả lời tổng quát cho những câu hỏi thông thường về qui định tiền lương tối thiểu cho thanh thiếu niên.

LƯƠNG TỐI THIỂU CHO THANH THIẾU NIÊN LÀ GÌ?

Lương tối thiểu cho thanh thiếu niên được công nhận bởi Điều khoản 6(g) của Đạo Luật FLSA, như đã tu chỉnh bởi Tu Chính Án năm 1996 của Đạo Luật FLSA. Luật cho phép các chủ nhân trả lương cho các nhân viên dưới 20 tuổi ở mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu cho một thời gian giới hạn -- 90 ngày tính theo lịch, **không phải** là ngày làm việc. Bất cứ mức lương nào trên \$4.25 một giờ đều có thể được dùng để trả cho các nhân viên trong suốt thời gian 90 ngày này.

AI LÀ NGƯỜI ĐƯỢC LÃNH LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA THANH THIẾU NIÊN?

Chỉ có nhân viên dưới 20 tuổi mới lãnh lương tối thiểu của thanh thiếu niên và chỉ trong vòng 90 ngày liên tục đầu tiên tính theo lịch kể từ khi họ bắt đầu làm việc.

CHỦ NHÂN NÀO CÓ THỂ TRẢ LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA THANH THIẾU NIÊN?

Tất cả các chủ nhân bị chi phối bởi đạo luật FLSA có thể trả các nhân viên đủ điều kiện với tiền lương tối thiểu của thanh thiếu niên, ngoại trừ bị cấm bởi luật của Tiểu Bang hoặc luật địa phương. Khi luật của Tiểu Bang hoặc luật địa phương bắt phải trả cho nhân viên lương tối thiểu cao hơn \$4.25 một giờ và không có trường hợp ngoại lệ khi nhân viên dưới 20 tuổi, thì chủ nhân phải theo luật của Tiểu Bang hoặc địa phương.

KHI NÀO THÌ HẠN ĐỊNH 90 NGÀY BẮT ĐẦU VÀ CHẤM DỨT?

Thời gian hạn định được tính là 90 ngày liên tục tính theo dương lịch bắt đầu từ ngày đầu tiên làm việc. Nó không tính từ ngày mới hứa hẹn công việc hay ngày chấp nhận (hay khi người nhân viên tự coi như “đã được nhận làm việc”). Thời kỳ 90 ngày được tính theo ngày liên tục như trên lịch, **không phải** là chỉ tính những ngày làm việc. Nó không kể là bao nhiêu ngày người nhân viên trẻ đã thực sự làm việc trong khoảng thời gian này.

CHUYỆN GÌ XẢY RA CHO NGƯỜI CHỦ KHI NGƯỜI CÔNG NHÂN VÀA TRÒN 20 TUỔI TRƯỚC KHI NGƯỜI CÔNG NHÂN LÀM VIỆC ĐƯỢC ĐỦ 90 NGÀY? NGƯỜI NHÂN VIÊN VẪN CÓ THỂ BỊ TRẢ LƯƠNG CỦA THANH THIẾU NIÊN CHO HẾT THỜI KỲ 90 NGÀY KHÔNG?

Không. Người nhân viên có thể được trả lương của thanh thiếu niên cho tới trước ngày sinh nhật thứ 20. Đúng và sau ngày sinh nhật thứ 20, tiền lương của nhân viên phải được tăng lên không thể nào ít hơn mức lương tối thiểu hiện hành.

Chuyện gì xảy ra nếu người nhân viên làm việc gián đoạn trong thời kỳ “90 ngày liên tục tính theo lịch” sau khi đã bắt đầu làm việc rồi?

Gián đoạn trong công việc không bị ảnh hưởng tới sự tính toán của thời kỳ 90 ngày. Nói một cách khác, thời kỳ 90 ngày tính theo lịch vẫn tiếp tục được tính mặc dù người nhân viên không còn tên trong sổ lương trong vòng 90 ngày đó. Thí dụ như, nếu một học sinh bắt đầu làm việc cho một chủ nhân trong thời gian 60 ngày trong suốt mùa hè, rồi bỏ việc để quay lại trường đi học, thời kỳ 90 ngày chấm dứt cho người học sinh này với người chủ nhân này là 30 ngày sau khi người học sinh bỏ việc (90 ngày liên tục tính theo dương lịch bắt đầu từ ngày đầu tiên làm việc). Nếu sau này người học sinh này quay trở lại làm việc cho cùng một chủ nhân, thì thời gian để trả mức lương của thanh thiếu niên đã hết hạn.

MỘT NHÂN VIÊN CÓ THỂ ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG CỦA THANH THIẾU NIÊN BỞI NHIỀU CHỦ NHÂN KHÔNG?

Có. Một nhân viên trẻ dưới 20 tuổi có thể được trả lương của thanh thiếu niên cho đến 90

ngày liên tục tính theo dương lịch bắt đầu từ ngày đầu tiên làm việc với **bất cứ** chủ nhân nào, **không phải** là chỉ cho một chủ nhân **đầu tiên** mà thôi. Khi người nhân viên “bắt đầu làm việc” chỉ **một lần** với bất cứ chủ nhân nào, người nhân viên cũng có thể “bắt đầu làm việc” với chủ nhân khác. Vấn đề là người nhân viên trẻ có thể được nhận làm việc bởi nhiều chủ nhân (không liên hệ) cùng một lúc sẽ không ảnh hưởng đến quyền hạn của người chủ nhân khi trả lương của thanh thiếu niên.

NGƯỜI CHỦ NHÂN CÓ PHẢI CHO NHÂN VIÊN ĐANG ĂN LƯƠNG CỦA THANH THIẾU NIÊN HỌC NGHỀ HAY KHÔNG?

Không. Chủ nhân **không bị bắt buộc** phải cho nhân viên trẻ học nghề mới được trả mức lương của thanh thiếu niên.

ĐẠO LUẬT FLSA CŨNG CHO PHÉP ÁP DỤNG CÁC MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU KHÁC TÙY THEO LOẠI NHÂN VIÊN, CHẴNG HẠN NHƯ NHỮNG HỌC SINH TRỌN GIỜ, NHỮNG NGƯỜI HỌC NGHỀ, VÀ HỌC SINH HỌC NGHỀ. NHỮNG NHÂN VIÊN TRẺ CÓ THỂ BỊ TRẢ Ở MỨC LƯƠNG BẰNG NHỮNG MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU KHÁC CỘNG VỚI MỨC LƯƠNG CỦA THANH THIẾU NIÊN LÀM GIẢM MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU XUỐNG ÍT HƠN \$4.25 MỘT GIỜ ĐƯỢC KHÔNG?

Không. Mức lương đặc biệt thấp hơn lương tối thiểu đã được công nhận và dựa theo lương tối thiểu bình thường bởi Điều khoản 14 của Đạo Luật FLSA.

LƯƠNG CỦA THANH THIẾU NIÊN CÓ ĐƯỢC TĂNG LÊN KHI MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA ĐẠO LUẬT FLSA TĂNG LÊN KHÔNG?

Không. Một nhân viên trẻ đủ điều kiện vẫn có thể chỉ được trả mức lương không ít hơn \$4.25 một giờ trong suốt thời kỳ 90 ngày liên tục tính theo dương lịch bắt đầu từ ngày đầu tiên làm việc.

NGƯỜI CHỦ CÓ THỂ SA THẢI NHÂN VIÊN ĐỂ MƯƠN MỘT NGƯỜI KHÁC Ở MỨC LƯƠNG CỦA THANH THIẾU NIÊN KHÔNG?

Không. Đạo Luật cũng bao gồm một số điều khoản chính xác nhằm bảo vệ các nhân viên là sự bất hợp pháp nếu các chủ nhân sa thải nhân viên để mướn nhân viên khác hầu trả lương tối thiểu của thanh thiếu niên. Người chủ không thể nào cách chức nhân viên (kể cả sự thay đổi phần nào như bớt giờ làm việc, bớt lương, bớt quyền lợi của nhân viên) để mướn nhân viên khác ở mức lương tối thiểu của thanh thiếu niên. Phạm luật chống sa thải được coi như là phạm luật FLSA phần 15(a)(3) qui luật chống kỳ thị.

NGƯỜI CHỦ CÓ THỂ MƯƠN CÁC NHÂN VIÊN DƯỚI 20 TUỔI ĐỂ TRẢ LƯƠNG CỦA THANH THIẾU NIÊN VÀ CHỈ CHO MỖI NGƯỜI LÀM VIỆC TRONG VÒNG 90 NGÀY THÔI CÓ ĐƯỢC KHÔNG?

Không. Qui cũ như thế là bất hợp pháp. Nếu một người chủ mướn người nhân viên để trả lương tối thiểu của thanh thiếu niên trong thời kỳ 90 ngày và rồi sa thải họ để mướn nhân viên khác để trả mức lương của thanh thiếu niên là phạm pháp đối với đạo luật chống sa thải.

“SỰ CÁCH CHỨC” NGHĨA LÀ GÌ?

“Sự cách chức” bao gồm: cho nhân viên nghỉ việc, hay bất cứ sự cắt giảm nào từ giờ làm việc, lương bổng, hay quyền lợi của nhân viên.

Nếu người chủ phạm luật chống cách chức thì bổn phận của người chủ phải làm gì đối với nhân viên bị cách chức bất hợp pháp?

Người nhân viên bị cách chức bất hợp pháp được quyền giải quyết “toàn bộ”, chẳng hạn như phục hồi công việc hoặc làm một việc tương đương, được trả lại tiền lương hoặc quyền lợi nhân viên đã bị mất. Thí dụ như, có một nhân viên bị sa thải mà người chủ đang trả tiền đóng bảo hiểm – trả đủ hay trả một phần nào -- , và người chủ mướn một nhân viên khác để trả mức lương của thanh thiếu niên. Để tránh tình trạng đứt khoãng không có bảo hiểm nhân viên bị cách chức đó bị đóng tiền bảo hiểm toàn bộ sau khi bị đuổi. Người chủ có thể bị bắt phải mướn lại người nhân viên đó, trả cho người nhân viên tiền lương đã mất, và trả lại tiền bảo hiểm mà nhân viên đó đã đóng.

Khi người chủ phạm luật chống cách chức thì điều đó có làm cho người chủ không đủ điều kiện để trả mức lương của thanh thiếu niên cho những nhân viên có đủ điều kiện hay không?

Không. Phạm luật chống cách chức không làm cho người chủ nhân mất quyền trả lương của thanh thiếu niên đối với các nhân viên đủ điều kiện.

Luật có ra ngày giới hạn cho lương của thanh thiếu niên FLSA hay không?

Không.

NƠI NÀO ĐỂ 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 biết thêm tin tức, xin ghé vào mạng lưới:<http://www.wagehour.dol.gov> và/hoặc gọi cho văn phòng Lương Bổng và Giờ Giấc ở số miễn phí và đường giây giúp đỡ, từ 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều giờ địa phương, 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243)

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

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