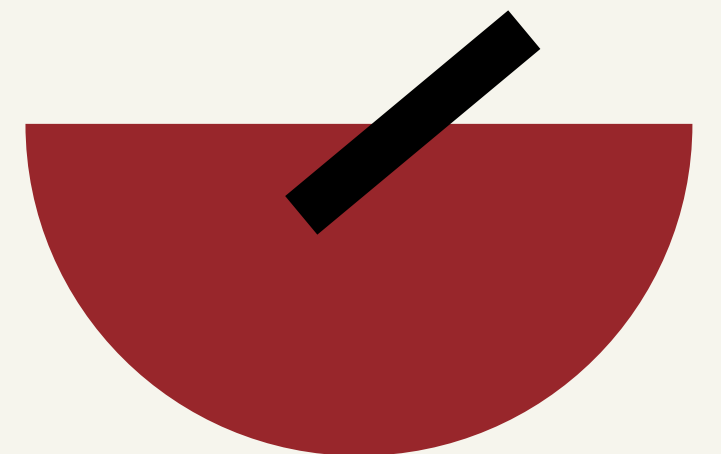




KIẾN THỨC CƠ BẢN VỀ LUẬT LAO ĐỘNG



THÔNG BÁO TỪ CHỐI TRÁCH NHIỆM

Thông tin trong bài thuyết trình này không phải là tư vấn pháp lý; mọi thông tin chỉ nhằm mục đích cung cấp thông tin chung. Mặc dù chúng tôi cố gắng cung cấp các thông tin mới nhất, nhưng bài thuyết trình có thể có những thông tin chưa được cập nhật. Quý vị nên liên hệ với luật sư của mình để được tư vấn về vấn đề pháp lý cụ thể của quý vị.

MINH BẠCH TIỀN LƯƠNG THEO ĐẠO LUẬT TIỀN LƯƠNG CÔNG BẰNG (SB1162)

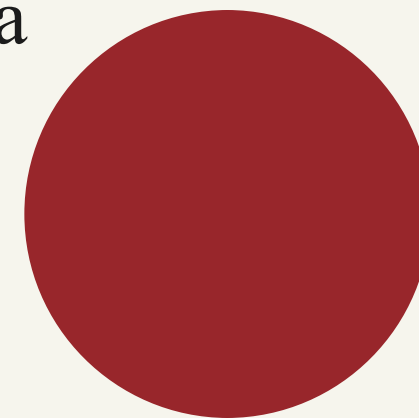
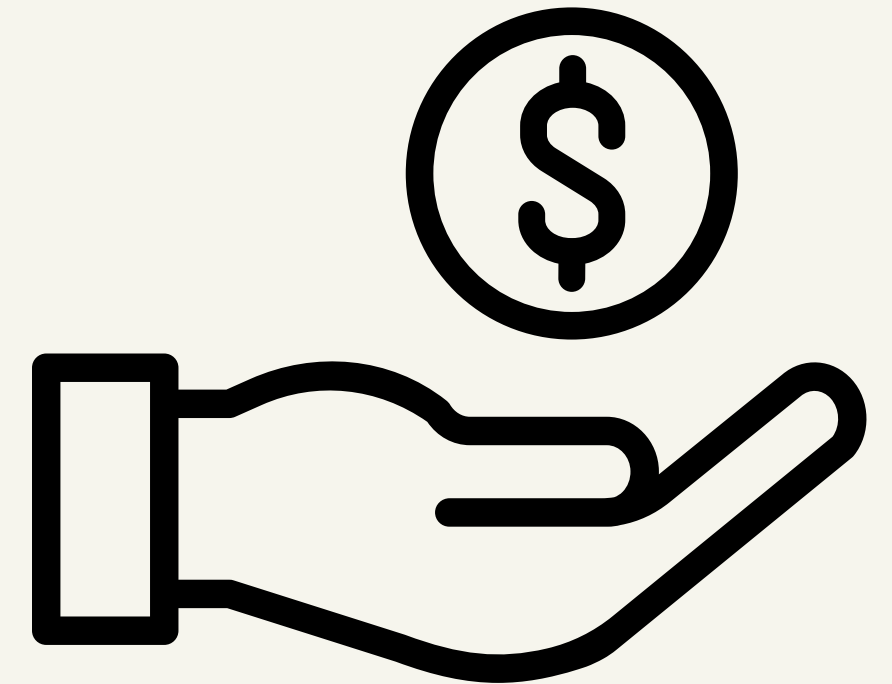
Có Hiệu Lực từ Ngày 1 Tháng Một, 2023

- Người sử dụng lao động tại CA (từ 15 nhân viên trở lên) phải cung cấp khoảng lương tham khảo trong tất cả các bài đăng tuyển dụng
- Theo yêu cầu, người sử dụng lao động bắt buộc phải cung cấp thông tin về cấp bậc lương cho vị trí mà người lao động đang làm
- Người lao động có thể gửi đơn khiếu nại về việc vi phạm đạo luật cho Ủy viên Lao động (trong vòng 1 năm), người có quyền đưa ra các mức phạt dân sự và biện pháp khẩn cấp tạm thời



QUYỀN ĐƯỢC ĐẢM BẢO MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

- **Mức lương Tối thiểu tại CA**
 - \$15.50 cho tất cả người lao động tính từ ngày 1 tháng Một, 2023
- **Mức lương Tối thiểu tại Địa phương**
 - Đối với Thành phố L.A. \$16.78 tính từ ngày 1 tháng Một, 2023
- **Mức lương Tối thiểu của Ngành nghề**
- **Mức lương Hứa hẹn**
 - Người sử dụng lao động phải trả mức lương đã hứa hẹn





MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

- Quý vị phải được nhận mức lương tối thiểu cho dù có đang được trả lương theo sản phẩm hoặc được nhận tiền boa
 - Người sử dụng lao động không thể tính tiền boa thay cho số tiền lương mà họ còn thiếu
- **Lương theo Sản phẩm** – phải được chi trả đủ mức lương tối thiểu cho toàn bộ thời gian làm việc. (Chia đều mức lương theo số sản phẩm cho tổng số giờ lao động)
 - Số giờ không lao động dưới sự kiểm soát của chủ lao động phải được trả riêng ít nhất là mức lương tối thiểu – không được tính trung bình
 - Người lao động được trả lương theo sản phẩm cũng được trả lương cho thời gian nghỉ giải lao và làm thêm giờ





MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU & HỢP ĐỒNG

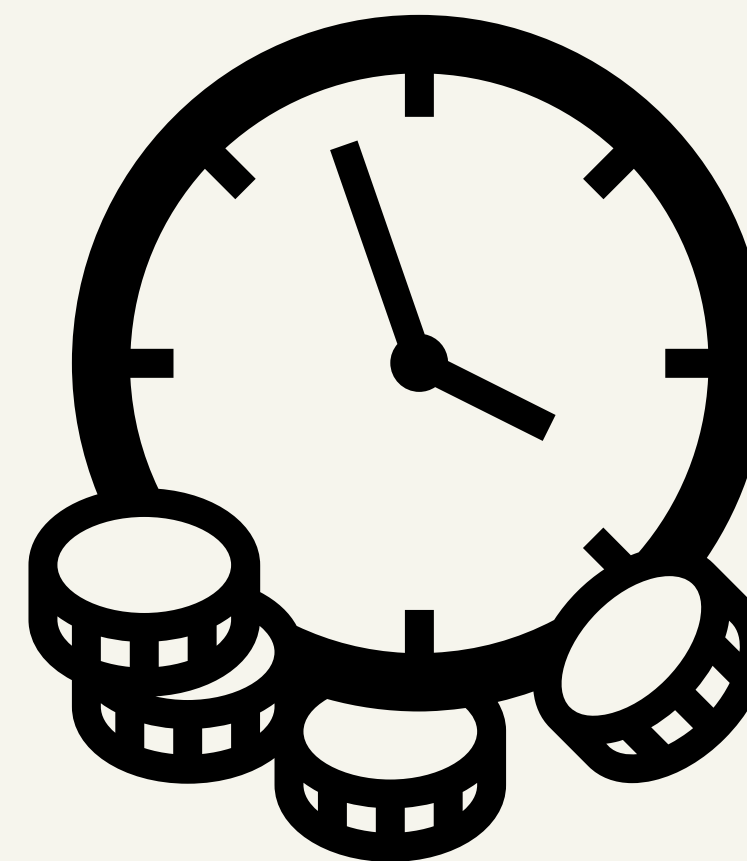


- Người lao động không thể từ bỏ quyền yêu cầu mức lương tối thiểu. Một hợp đồng lao động không đáp ứng mức lương tối thiểu là bất hợp pháp và không có hiệu lực thực hiện.

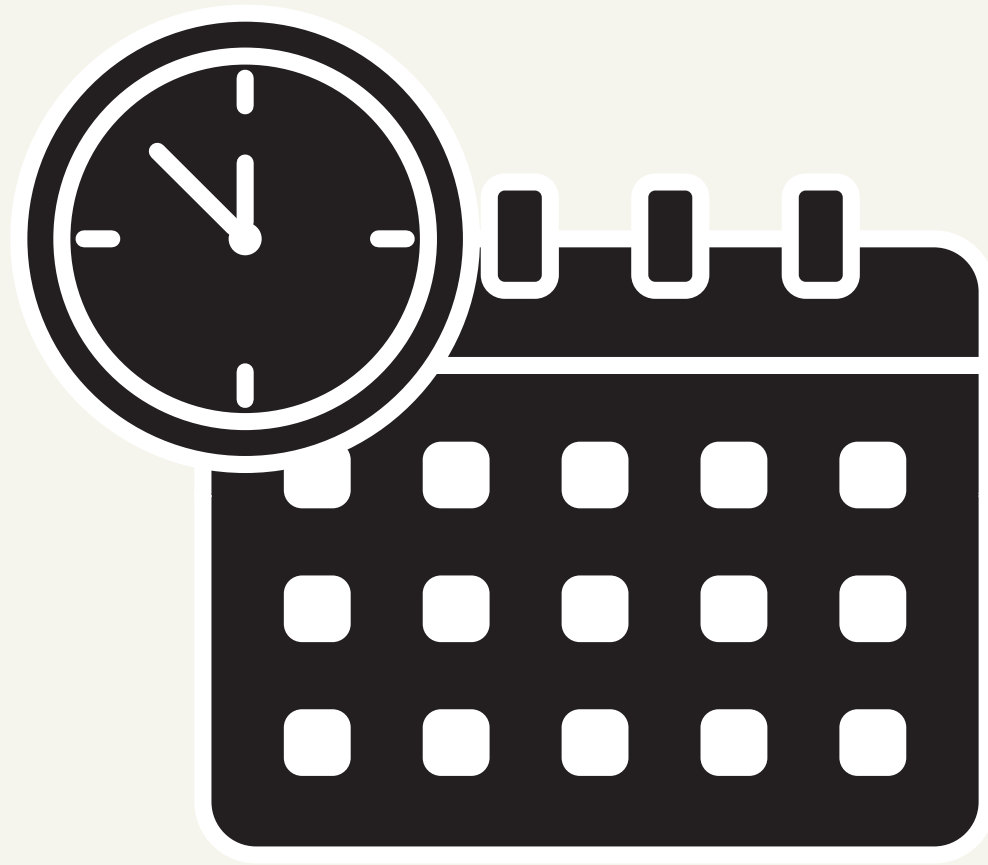


LÀM THÊM GIỜ

- Quý vị phải được trả lương khi làm thêm giờ (thời gian và tiền công gấp rưỡi mức lương theo giờ thông thường)
 - Quá 8 giờ làm việc một ngày
 - Quá 40 giờ làm việc một tuần
 - 8 giờ làm việc đầu tiên của ngày làm việc thứ 7 liên tiếp



TIỀN LƯƠNG GẤP ĐÔI



- Quý vị phải được trả lương gấp đôi cho:
 - Tất cả những giờ làm quá giờ thứ 12 trong ngày
 - Sau 8 giờ làm việc đầu tiên của ngày làm việc thứ 7 liên tiếp



LƯƠNG NGHỈ ỒM

- Quý vị có quyền được hưởng 24 giờ nghỉ ốm có hưởng lương mỗi năm (48 giờ có hưởng lương tại Thành phố Los Angeles)
- Được dùng cho:
 - Việc chẩn đoán, chăm sóc, hoặc điều trị một tình trạng sức khỏe hiện tại hoặc chăm sóc phòng ngừa cho bản thân hoặc một thành viên trong gia đình/một cá nhân được chỉ định
 - Nếu quý vị là nạn nhân của bạo hành gia đình, quấy rối tình dục, hoặc bị rình rập

TRẢ LƯƠNG NGHỈ NGÀY LỄ

Chủ lao động của quý vị **KHÔNG BẮT BUỘC** phải trả cho quý vị:

- Lương Nghỉ Ngày lễ
- Lương Nghỉ du lịch
- Trả lương thêm lương khi làm việc trong ngày nghỉ lễ

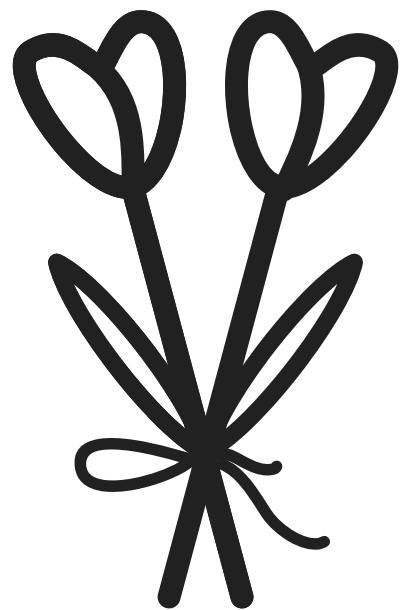


****NHƯNG:** Nếu chủ lao động của quý vị có hứa hẹn những điều trên – thì họ sẽ phải trả lương

NGHỈ PHÉP TANG CHẾ (AB 1949)

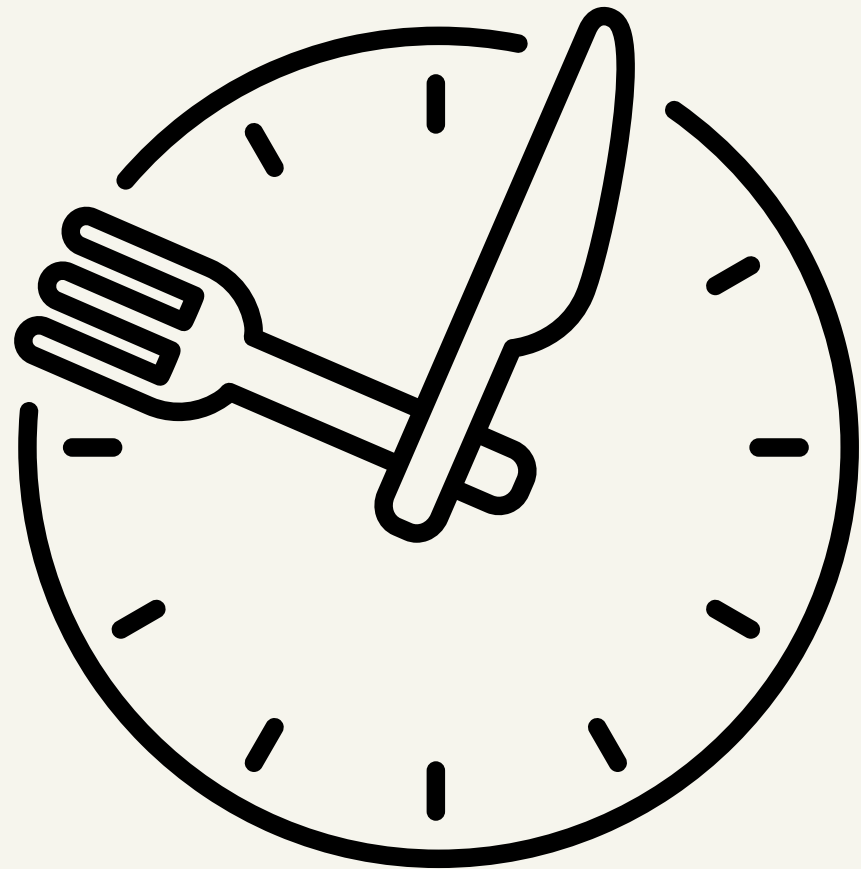
Có Hiệu Lực từ Ngày 1 Tháng Một, 2023

- Người sử dụng lao động với từ 5 nhân viên trở lên phải cho phép người lao động có 5 ngày nghỉ phép tang chế không lương
- Nghỉ phép tang chế được tách biệt với nghỉ phép 12 tuần theo Đạo Luật Quyền Gia Đình California
- Người lao động phải làm việc từ 30 ngày trở lên
- Phải được nghỉ phép trong vòng 3 tháng kể từ khi người thân trong gia đình mất
- Thành viên trong gia đình bao gồm vợ chồng, con cái, anh chị em, cha mẹ, ông bà, con cháu, người cùng chung sống, hoặc cha mẹ của vợ/chồng
- Cần nộp giấy tờ trong vòng 30 ngày từ khi được yêu cầu
- Được giữ bí mật
- Nghiêm cấm hành vi cản trở hoặc trả thù



NGHỈ ĂN UỐNG VÀ NGHỈ GIẢI LAO

- Giải lao 10 phút **có lương** sau mỗi 4 giờ làm việc
- 30 phút nghỉ ăn uống **liên tục** và **không lương** sau mỗi 5 giờ làm việc



Ngoại lệ:

- Thời gian làm việc ít hơn 6 giờ
 - Bỏ thời gian nghỉ này nếu các bên đồng ý
- Nghỉ ăn uống trong giờ làm nếu như:
 - Người lao động có văn bản chấp thuận (có thể hủy bỏ bất kỳ lúc nào),
 - Đặc thù công việc

NGHỈ GIẢI LAO – TRẢ LƯƠNG

- ❑ Nếu người sử dụng lao động không cho nghỉ giải lao hoặc nghỉ ăn uống:
 - Trả lương → Lương của 1 giờ làm việc cho mỗi ngày mà quý vị không được nghỉ ăn uống hoặc nghỉ giải lao
 - Tối đa: Tiền lương 1 giờ với mỗi vi phạm theo ngày
- ❑ Thời hiệu: 3 năm

TIỀN BOA



- Tiền boa là tài sản riêng của người lao động (người sử dụng lao động không được lấy bất kỳ đồng nào).
- Tiền boa bằng thẻ tín dụng phải được trả cho người lao động vào ngày thanh toán lương định kỳ tiếp theo kể từ khi tiền boa được thanh toán.
- Người sử dụng lao động không được khấu trừ vì xử lý tiền boa bằng thẻ tín dụng

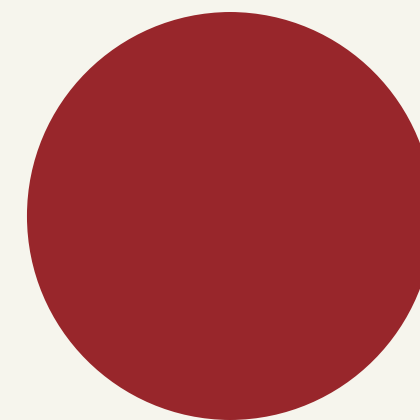
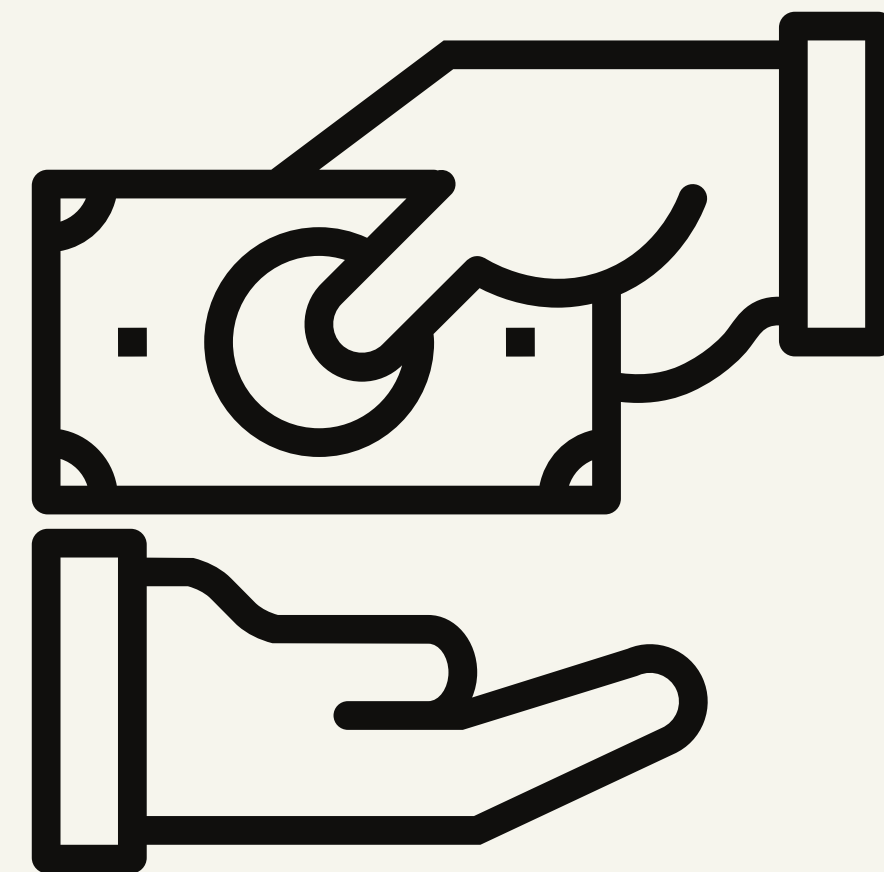
QUỸ TIỀN BOA KHÔNG TỰ NGUYỆN

- Quỹ Tiền Boa Không Tự Nguyện được cho phép nếu chính sách không sử dụng quỹ này để trả lương cho (những) người chủ, (những) người quản lý, hoặc (những) người giám sát, cho dù họ có cung cấp dịch vụ phục vụ trực tiếp tại bàn cho khách hàng hay tham gia trực tiếp vào chuỗi dịch vụ phục vụ cho khách hàng
- Chính sách phải công bằng và hợp lý
- Quỹ tiền boa có thể được chia đều cho những người lao động mà cung cấp "dịch vụ phục vụ trực tiếp tại bàn" hoặc tham gia vào "chuỗi dịch vụ", miễn là người lao động trong chuỗi dịch vụ có liên quan tới trải nghiệm tổng thể của khách hàng



QUYẾT TOÁN LƯƠNG

- Phải được thanh toán trong ngày cuối cùng làm việc khi:
 - Cắt giảm nhân sự hoặc sa thải
 - Nếu quý vị nghỉ việc có báo trước 3 ngày
- Phải được thanh toán trong vòng 3 ngày nếu:
 - Quý vị nghỉ việc không có báo trước
- Tiền lương cũng phải bao gồm thời gian nghỉ phép chưa sử dụng, nhưng không gồm thời gian nghỉ ốm chưa sử dụng



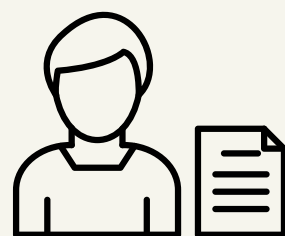
PHẠT CHẠM TRẢ LƯƠNG



- Lương của 1 ngày đối với mỗi ngày quá hạn
- Tối đa 30 ngày

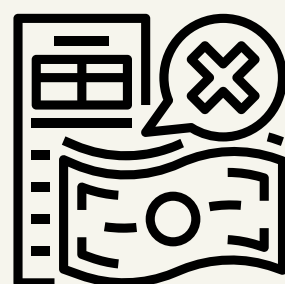
NGOẠI LỆ CỦA LUẬT TIỀN LƯƠNG/GIỜ LÀM VIỆC

Thông thường, các quy định liên quan đến làm ngoài giờ và nghỉ ăn uống/giải lao chỉ áp dụng cho doanh nghiệp tư nhân, không áp dụng với:



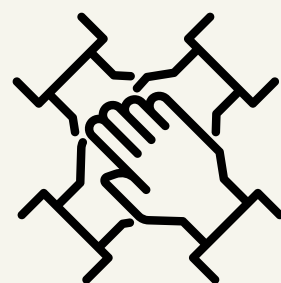
Nhà Thầu Độc Lập

- Người sử dụng lao động không thể kiểm soát chi tiết công việc
- Công việc được thực hiện bên ngoài cơ sở kinh doanh thông thường của người sử dụng lao động
- Người lao động phải là một doanh nghiệp độc lập

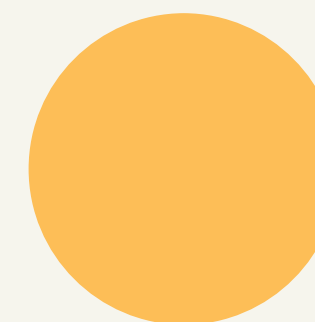


Người Lao Động Không Áp Dụng Những Quy Định Này

- Giám đốc điều hành/Quản lý
- Quản trị viên cấp cao
- Chuyên gia nghệ thuật/học thuật
- Nhân viên bán hàng bên ngoài
- Chuyên gia máy tính lương cao

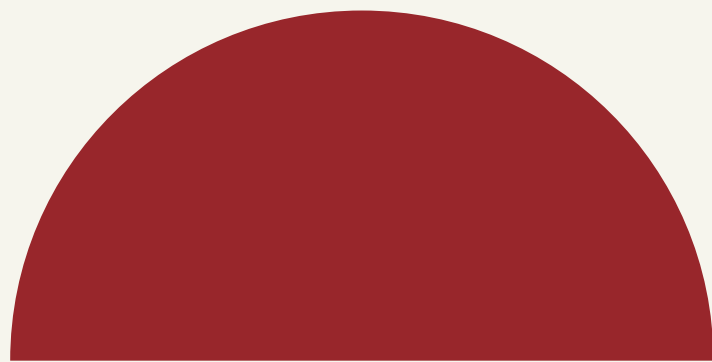


Công Đoàn có Thỏa Ước Lao Động Tập Thể



QUYỀN ĐƯỢC NHẬN LƯƠNG BẤT KỂ TÌNH TRẠNG NHẬP CƯ

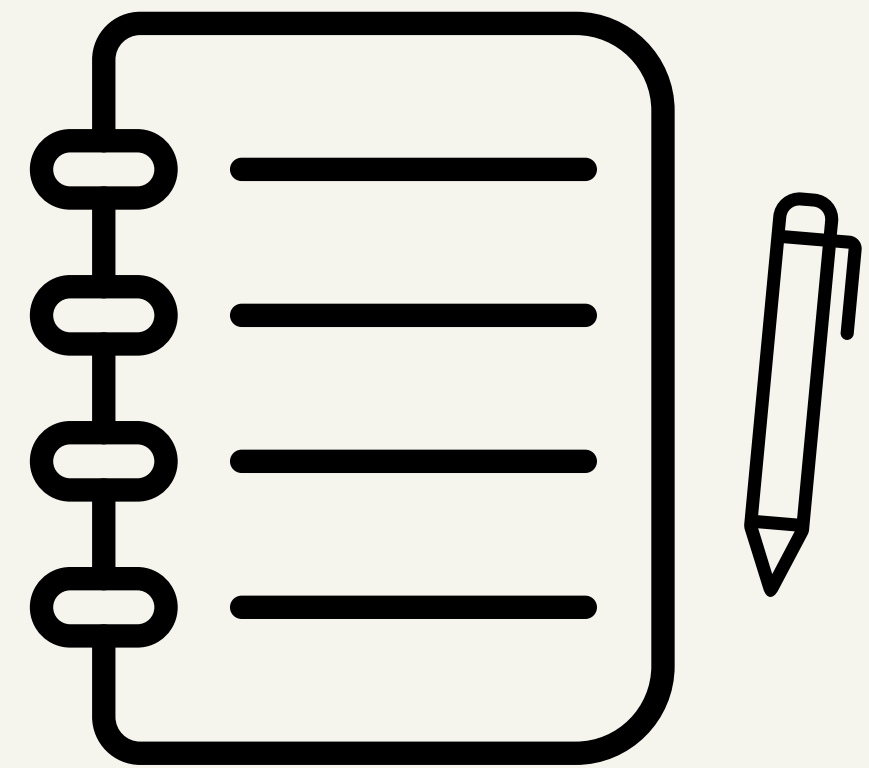
- Chính sách bảo vệ tiền lương và giờ làm việc của tiểu bang và liên bang được áp dụng bất kể tình trạng nhập cư
- **Ngoại lệ:** Các biện pháp phục hồi và khắc phục nợ lương



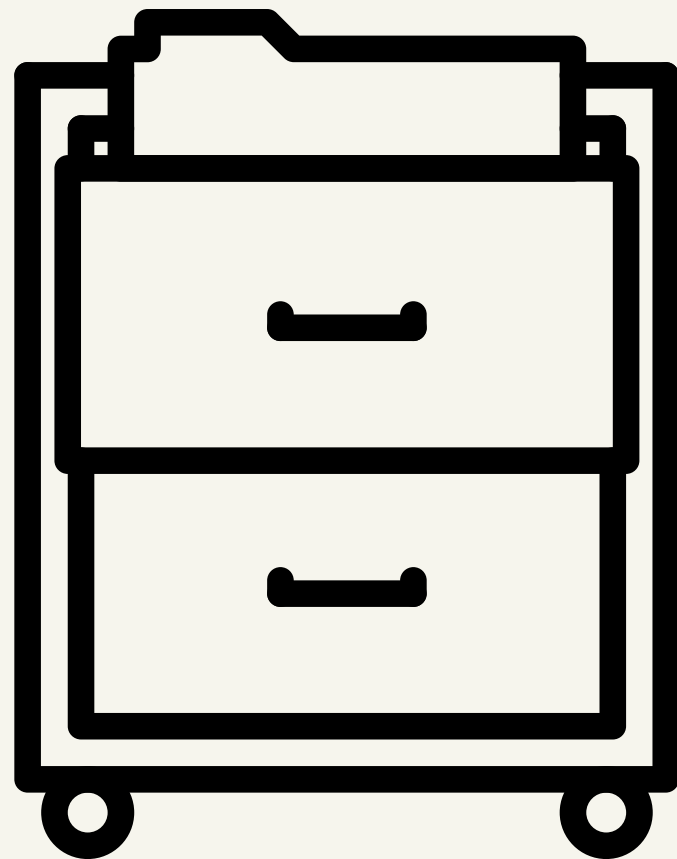
BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA QUÝ VỊ NHƯ THẾ NÀO

Lưu giữ Hồ sơ giấy tờ

- Số giờ làm việc
- Những lời hứa hẹn
- Các vấn đề
- Nhân chứng
- Họ tên/thông tin liên hệ của những người lao động khác



BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA QUÝ VỊ NHƯ THẾ NÀO



Lưu các Bản sao

- Thẻ Chấm Công
- Séc
- Cuống chi phiếu tiền lương
- Hướng dẫn Người lao động
- Hợp đồng Công đoàn
- Các tài liệu được phát



BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA QUÝ VỊ NHƯ THẾ NÀO

Tìm hiểu thông tin về người sử dụng lao động

- Tên Doanh nghiệp
- Tên của (những) người giám sát và/hoặc chủ sở hữu
- Địa chỉ
- Số điện thoại
- Mã số đăng ký kinh doanh
- Nhãn trên sản phẩm
- Lao động theo ngày: biển số xe của người sử dụng lao động



ĐÒI TIỀN LƯƠNG CHƯA THANH TOÁN

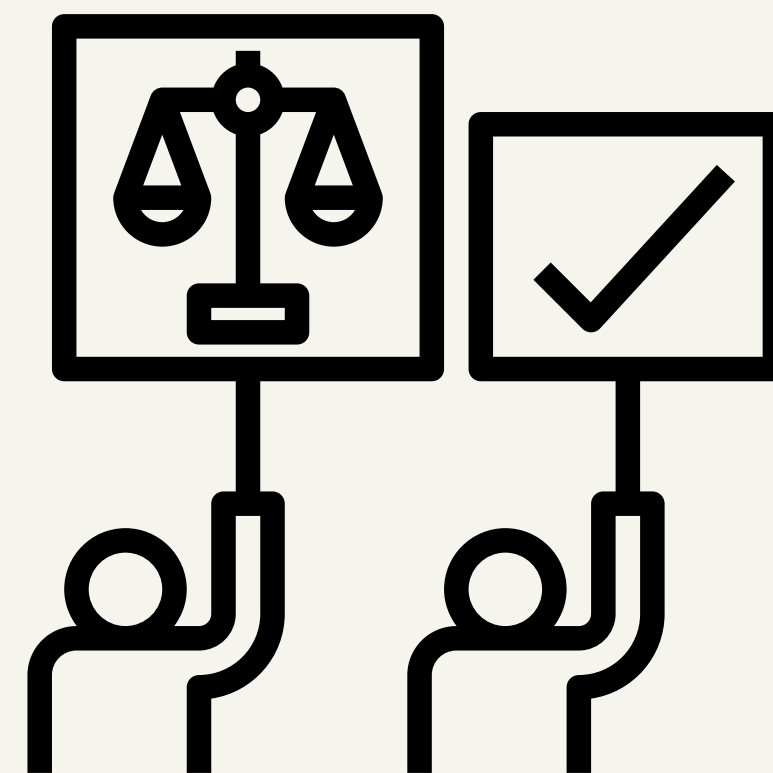
Yêu cầu Thanh Toán

Viết thư hoặc nói chuyện với chủ lao động của quý vị (tốt nhất là theo nhóm)

Nộp Đơn Khiếu nại với Ủy viên Lao động California hoặc Tòa án Khiếu nại Nhỏ

Ưu Thế và Bất Lợi của Từng Phương Án

CÁC QUYỀN CÔNG DÂN KHÁC TẠI NƠI LÀM VIỆC



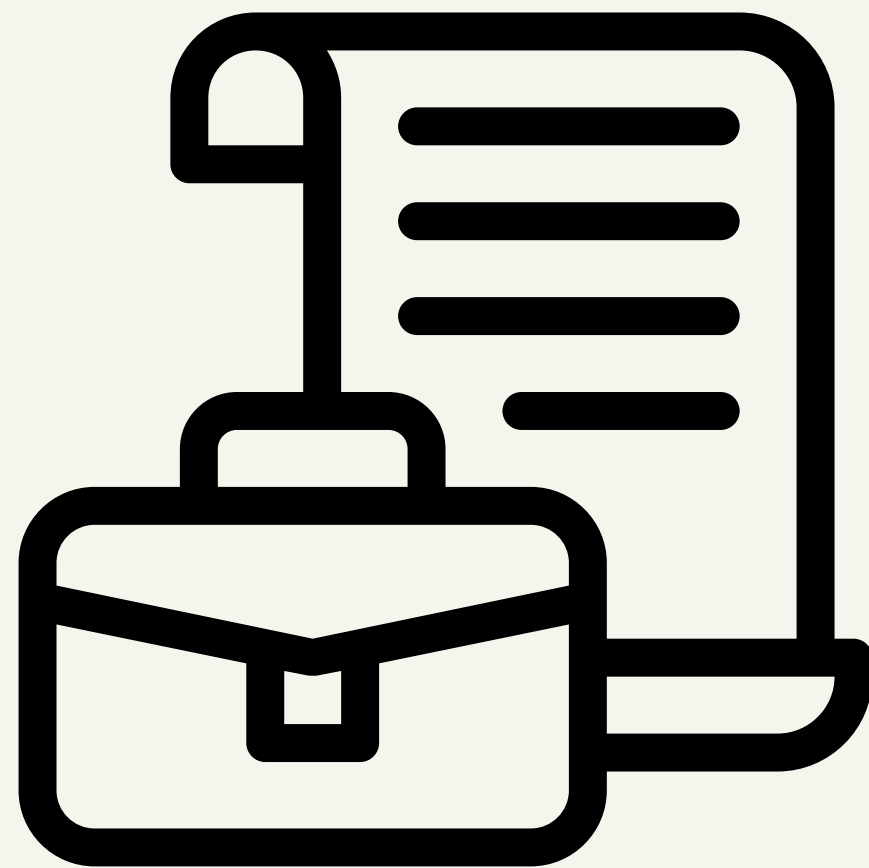
QUAN HỆ LAO ĐỘNG TỰ NGUYỆN

Quan hệ lao động “Tự nguyện”: Người sử dụng lao động có thể sa thải người lao động vào bất kỳ thời điểm nào
với bất kỳ lý do nào

(Điều 2922 Luật Lao Động Cal.)

Ngoại lệ:

- Các quy định pháp luật chống phân biệt đối xử
- Vi phạm hợp đồng (bằng văn bản hoặc bằng lời nói)
- Vi phạm thỏa ước lao động tập thể
- Vi phạm chính sách công được quy định trong đạo luật hoặc hiến pháp tiểu bang



PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

- **Chủng tộc, màu da**
- **Tôn giáo**
- **Giới tính (bao gồm cả mang thai)**
- **Xu hướng tình dục**
- **Bản dạng Giới**
- **Biểu hiện Giới tính**
- **Nguồn gốc quốc gia/Dòng dõi**
- **Tuổi (trên 40)**
- **Thông tin di truyền**
- **Tình trạng hôn nhân**
- **Khuyết tật**
- **Điều kiện y tế**

Ảnh hưởng Khác biệt
Đối xử Khác biệt



CÁC HÌNH THỨC PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

- Tuyển dụng
- Sa thải
- Kỷ luật
- Trả lương
- Các phúc lợi
- Cung cấp tiện nghi
- Khác



QUẤY RỐI

Thế nào là quấy rối tình dục?

Hành vi có tính tình dục dựa trên giới tính không mong muốn và không được chào đón

Các hình thức quấy rối tình dục

- **Đổi Chác** ("một đổi một")

2. Môi Trường Làm Việc Thù Địch

(Nghiêm trọng hoặc kéo dài-> Mặc dù theo luật CA, một sự cố là đủ nếu hành vi quấy rối vô lý can thiệp vào hiệu suất làm việc của nhân viên hoặc tạo ra một môi trường làm việc đe dọa, thù địch hoặc xúc phạm.)

Ví Dụ

- Hành vi Ngôn ngữ
- Cử chỉ Tình dục
- Thư điện tử
- "Trò đùa"
- Nói bóng gió
- Dòm ngó
- Đụng chạm
- Chặn đường

Luật Nghỉ phép California

Đạo luật Quyền Gia đình California (CFRA)

- Người sử dụng lao động có hơn 5 nhân viên phải cho phép nhân viên đủ điều kiện (1.250 giờ vào năm ngoái) được nghỉ phép giữ nguyên vị trí tối đa 12 tuần cho:
 - Sinh đẻ, nhận nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng con cái
 - Mắc bệnh nghiêm trọng
 - Chăm sóc con cái, vợ/chồng, người chung sống, cha mẹ, cha mẹ của vợ/chồng, ông bà, con cháu, anh chị em ruột hoặc người có quan hệ huyết thống khác hoặc có mối quan hệ tương tự gia đình ("Người được chỉ định") mắc bệnh nghiêm trọng
 - Trường hợp cấp bách đủ điều kiện liên quan đến phục vụ quân ngũ của vợ/chồng, người sống chung, con cái hoặc cha mẹ trong quân đội



Nghỉ Phép Do Mang Thai

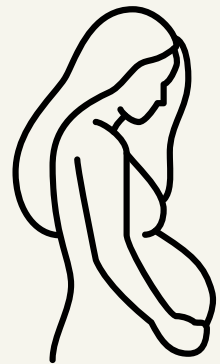
- Được nghỉ không lương 4 tháng giữ nguyên vị trí
- Không yêu cầu nghỉ thường xuyên
- Thông báo trước 30 ngày hoặc sớm nhất có thể

ĐIỀU CHỈNH HỢP LÝ



Tôn Giáo

Thực hành nghi lễ tôn giáo gây ảnh hưởng tới nhiệm vụ công việc



Mang Thai

- Khuyến nghị của nhà cung cấp dịch vụ y tế – sinh con, mang thai, và các bệnh trạng có liên quan



Khuyết tật (Tâm thần, Thể chất, HIV, Ung thư)

- Cho phép nhân viên thực hiện các chức năng chính của công việc
- Có "quá trình tương tác" để đánh giá xem liệu có điều chỉnh hợp lý không



Các Cách Điều Chỉnh

- Tái cấu trúc/điều chỉnh công việc
- Phân công lại công việc
- Thời gian được nghỉ
- Trang thiết bị

TRẢ THÙ

- **Hành động được bảo vệ**
- **Hành động bất lợi trong công việc**
- **Có nguyên nhân**

Người sử dụng lao động biết được hành động được bảo vệ; và hành động bất lợi trong công việc sau một khoảng thời gian ngắn



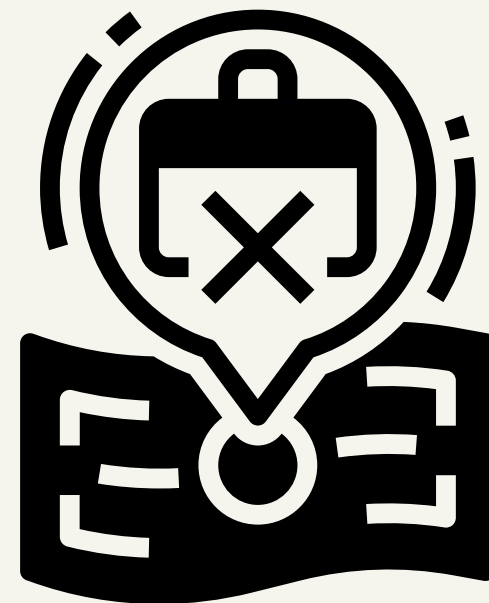
TRỢ CẤP THÔI VIỆC

Ngoại lệ #1: Trợ cấp thôi việc theo quy định của hợp đồng lao động

Ngoại lệ #2: Trợ cấp thôi việc theo quy định của chính sách hoặc thực tiễn

Ngoại lệ #3: Trợ cấp thôi việc để hủy bỏ các khiếu kiện pháp lý

Ngoại lệ #4: Cắt giảm nhân sự hàng loạt hoặc đóng cửa nhà máy mà không thông báo đầy đủ



CÁC PHÚC LỢI THẤT NGHIỆP

- Nói chung, nhân viên CA thất nghiệp không phải do lỗi của họ được hưởng 6 tháng trợ cấp Bảo Hiểm Thất Nghiệp.
- Để đủ điều kiện, quý vị phải:
 - **Đáp ứng yêu cầu về tiền lương trong giai đoạn làm việc**
 - **Mất việc không phải do lỗi cá nhân**
 - **Sẵn sàng, tự nguyện và có thể nhận công việc mới ngay lập tức**
- Quý vị có thể đăng ký nhận trợ cấp UI thông qua trang web của Sở Phát triển Việc làm (EDD) tại :
www.edd.ca.gov/unemployment/ hoặc gọi điện đến số 1-800-300-5616

CÁC PHÚC LỢI THẤT NGHIỆP




Nhân Viên/Nhà Thầu Độc Lập

- Chỉ có **nhân viên** mới được hưởng bảo hiểm thất nghiệp vì chủ lao động của họ có nộp bảo hiểm.
- Nhân viên bị **phân loại sai** có thể yêu cầu kiểm toán

Sa Thải

- Nếu quý vị bị sa thải vì chủ lao động không có việc làm hoặc không thể giữ chân quý vị, quý vị có thể nộp đơn xin thất nghiệp.

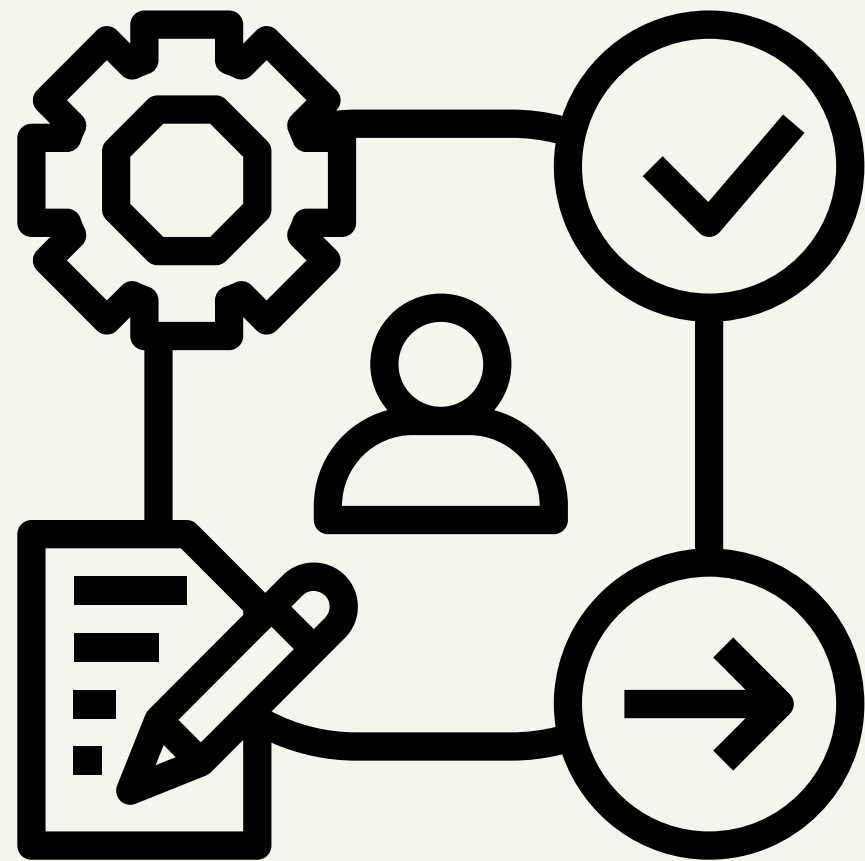
Tự Nguyện Nghỉ Việc

- Nếu nghỉ việc, quý vị sẽ chỉ nhận được trợ cấp nếu:
 - Quý vị có lý do chính đáng để nghỉ việc; VÀ
 - Quý vị đã làm mọi điều hợp lý để giữ công việc của mình trước khi nghỉ
- 

Bị Sa thải Do Nguyên Nhân Khác Trừ Sai Phạm

- **Sai phạm** là vi phạm nghiêm trọng trong khi làm việc, do cố ý hoặc do bất cẩn nghiêm trọng.
- 

NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THẺ TỰ BẢO VỆ NHƯ THẺ NÀO



- **Ghi lại mọi thứ.** Viết nhật ký. Giữ lại tất cả các tài liệu về hành vi phân biệt đối xử bị cáo buộc, bao gồm cả email. Chụp ảnh trên điện thoại
- **Nói chuyện với các nhân viên khác**
- **Nói chuyện với người giám sát, quản lý hoặc Phòng Nhân Sự**
- **Tư vấn luật sư**
- **Khiếu nại với Phòng Dân quyền (800) 884-1684 hoặc Ủy viên Lao động (888) 275-9243**
- **Khởi kiện ra tòa**





QUAN TRỌNG!

Khi quý vị đăng ký

LAFLA:

Vui lòng thông báo cho

nhân viên tiếp nhận

rằng quý vị biết về

LAFLA từ BÀI THUYẾT

TRÌNH NÀY

GỌI LAFLA NGAY HÔM NAY CHÚNG TÔI LUÔN SẴN SÀNG GIÚP ĐỠ!

GỌI ĐỂ ĐĂNG KÝ: 1 (800)-399-4529

ĐĂNG KÝ TRỰC TUYẾN: LAFLA.ORG

ĐĂNG KÝ TRỰC TIẾP:

ĐỊA CHỈ VĂN PHÒNG

East Los Angeles: 5301 Whittier Blvd., 4th Floor, Los Angeles, CA 90022

Ron Olson Justice Center: 1550 W. 8th Street, Los Angeles, CA 90017

Long Beach: 601 Pacific Ave., Long Beach, CA 90802

Santa Monica: 1640 5th Street, Suite 124, Santa Monica, CA 90401

South Los Angeles: 700 S. Broadway, Los Angeles, CA 90003