



Yêu Cầu Dán Tại Nơi Làm Việc Đối Với Tất Cả Người Được Cấp Giấy Phép Thăm Mỹ và Làm Tóc

Tại California, tất cả người lao động đều được luật lao động bảo vệ. Quý vị có quyền được đối xử công bằng tại nơi làm việc cho dù quý vị được sinh ra ở đâu hay quý vị có giấy phép lao động hay không. Văn phòng Ủy viên Lao động là cơ quan tiểu bang thi hành các tiêu chuẩn lao động để đảm bảo quý vị không bị bắt buộc phải làm việc trong điều kiện lao động phi pháp, dưới tiêu chuẩn. Quý vị có thể nộp khiếu nại bất kể quý vị có tình trạng nhập cư như thế nào và quý vị không cần giấy tờ tùy thân có ảnh hay số An sinh Xã hội để nộp khiếu nại hoặc báo cáo vi phạm. Quý vị không cần luật sư để nộp khiếu nại về tiền lương và Văn phòng Ủy viên Lao động sẽ cung cấp dịch thuật viên đối với ngôn ngữ của quý vị.

Phân loại nhân viên là một người nhận thầu độc lập là không chính xác

Người lao động được coi là “nhân viên”, khác với “người nhận thầu độc lập” (đôi khi được gọi là “người lao động 10-99”) được quyền hưởng rất nhiều sự bảo vệ tại nơi làm việc theo luật lao động Tiểu bang.

Một người được coi là “nhân viên” nếu các điều kiện lao động cho thấy mối quan hệ làm việc có áp dụng các định nghĩa đặc biệt được nêu trong luật. **Nhân viên** phải được trả lương tối thiểu, được cung cấp thời gian nghỉ ngơi và bữa ăn phù hợp, có thể làm việc thêm giờ để tăng thu nhập và được quyền nghỉ ốm, bên cạnh những quyền và sự bảo vệ khác. Có một nhận định chung đó là người thực hiện các dịch vụ cho một công ty sẽ được coi là nhân viên công ty.

Người đủ điều kiện được coi là nhân viên có thể bị nhận định sai là người nhận thầu độc lập. Việc gọi nhân viên là người nhận thầu độc lập không biến nhân viên trở thành người nhận thầu độc lập và nhân viên bị phân loại sai là người nhận thầu độc lập vẫn được hưởng quyền và sự bảo vệ của một nhân viên. Chủ doanh nghiệp có thể phải chịu trách nhiệm với lương, thưởng và tổn thất của bản thân và có thể bị phạt nếu phân loại sai nhân viên.

Nói chung, chủ doanh nghiệp càng có quyền kiểm soát lớn hơn đối với cách làm việc của nhân viên, ví dụ xác định mức lương, bảng lương, số giờ làm việc và thời điểm làm việc, hoặc các điều kiện làm việc chung khác, người lao động càng có cơ sở vững chắc để được phân loại là nhân viên thay vì người nhận thầu độc lập.

Lương tối thiểu, tiền công thêm giờ, thời gian ăn uống và thời gian nghỉ ngơi

Cho đến ngày 1 tháng Một, 2018, lương tối thiểu đối với chủ doanh nghiệp có từ 25 nhân viên trở xuống là \$10,50 và có từ 26 nhân viên trở lên là \$11,00. Nếu quý vị được trả lương theo sản phẩm, theo giờ, hoa hồng hay ngày làm việc, lương của quý vị ít nhất vẫn phải tương đương mức lương tối thiểu cho tất cả số giờ quý vị làm việc. Lương tối thiểu sẽ tăng vào ngày 1 tháng Một hàng năm trong vòng một vài năm tới.

Chủ doanh nghiệp phải trả tiền công thêm giờ

Hầu hết người lao động ở California phải nhận được tiền công thêm giờ:

- Gấp 1,5 lần mức lương bình thường cho tất cả số giờ làm thêm ngoài 8 giờ mỗi ngày.
- Gấp đôi mức lương bình thường cho tất cả số giờ làm thêm ngoài 12 giờ mỗi ngày.

Nếu người lao động làm việc bảy ngày trong một tuần làm việc, người lao động phải được trả công:

- Gấp 1,5 lần mức lương bình thường cho 8 giờ làm việc đầu tiên vào ngày thứ bảy, và
- Gấp đôi mức lương bình thường cho tất cả số giờ làm thêm ngoài 8 giờ vào ngày thứ bảy.

Ăn uống và nghỉ ngơi

Chủ doanh nghiệp phải cho phép quý vị một khoảng thời gian để nghỉ ngơi và ăn uống. Hầu hết người lao động ở California phải được hưởng một khoảng thời gian ăn uống không tính lương, không bị gián đoạn và không bị tính thuế trong 30 phút sau mỗi 5 giờ làm việc. Đồng thời, họ còn được hưởng 10 phút nghỉ ngơi có tính lương sau mỗi 4 giờ làm việc. Bạn có thể được nghỉ ngay cả khi bạn làm việc ít hơn 4 giờ. Chủ doanh nghiệp không cung cấp thời gian nghỉ ngơi hay thời gian ăn uống không tính thuế đều phải trả số tiền tương đương tiền lương cho một giờ lao động cho mỗi ngày mà họ không cung cấp thời gian nghỉ ngơi hay thời gian ăn uống đó.

Phân phối tiền bova hay tiền thưởng

- Nếu khách hàng dành cho quý vị một khoản tiền bova, chủ doanh nghiệp của quý vị không thể lấy đi bất cứ phần nào trong số tiền đó.
- Nếu doanh nghiệp có chính sách góp chung tiền bova và có nhiều hơn một người lao động hỗ trợ một khách hàng nhưng khách hàng chỉ đưa tiền bova cho một người lao động thì người lao động đó có thể phải chia tiền bova đó với những người lao động khác nếu chính sách yêu cầu làm như vậy.
- Người lao động phải nhận được tất cả tiền bova bên cạnh tiền lương. Chủ doanh nghiệp của quý vị không thể cộng tiền bova thẳng vào tiền lương tính theo giờ hay tiền hoa hồng của quý vị.

- Tiền boa được trả vào thẻ tín dụng phải được trả cho quý vị vào ngày trả lương tiếp theo.
- Chủ doanh nghiệp của quý vị không thể khấu trừ bất kỳ khoản phí hoặc lệ phí nào khỏi khoản tiền boa được trả bằng thẻ tín dụng.

Bồi hoàn chi phí hoạt động kinh doanh

Nhân viên có quyền được bồi hoàn tất cả chi phí hoặc tổn thất phát sinh trong khi làm việc. Ví dụ, chủ doanh nghiệp không thể yêu cầu nhân viên phải mua một số công cụ nhất định, bao gồm dụng cụ hay đồng phục, trừ khi chủ doanh nghiệp trả tiền cho công cụ hay đồng phục đó.

Bảo vệ khỏi sự trả thù

Chủ doanh nghiệp trả thù nhân viên là hành động phi pháp. Ông chủ của quý vị không thể thực hiện bất kỳ hành động nào để kỷ luật, giáng chức, trừng phạt hay thay đổi điều kiện làm việc của quý vị theo hướng bất lợi, hoặc sa thải quý vị hoặc đồng nghiệp của quý vị vì việc báo cáo hành vi vi phạm luật lao động, thương tích liên quan đến công việc, mối nguy hiểm về an toàn tại nơi làm việc hay thực thi quyền được bảo vệ theo luật lao động Tiểu bang.

Cách báo cáo các hành vi vi phạm luật

Nếu quý vị muốn nộp khiếu nại về tiền lương, báo cáo vi phạm luật lao động, khiếu nại về trả thù hoặc nếu quý vị có câu hỏi, quý vị có thể liên lạc với văn phòng Ủy viên Lao động. Quý vị có thể tìm thấy các địa điểm văn phòng và số điện thoại tại địa chỉ www.dir.ca.gov/dlse hoặc thông qua số điện thoại 866-924-9757.