



**BÁO CÁO
VI PHẠM LUẬT
LÀO ĐỘNG
ĐẾN CỤC THỊ HÀNH
HIỆN TRƯỞNG CỦA
VĂN PHÒNG ỦY
BAN LAO ĐỘNG
CALIFORNIA**

Văn Phòng Ủy Ban Lao Động,

còn gọi là Cục Thi Hành Tiêu Chuẩn Lao Động - Division of Labor Standards Enforcement (DLSE), là một phần của Bộ Quan Hệ Công Nghiệp California (California Department of Industrial Relations). Văn Phòng Ủy Ban Lao Động là cơ quan tiểu bang điều tra các khiếu nại về vi phạm luật lao động. Văn phòng thi hành các tiêu chuẩn lao động để bảo đảm người lao động không làm việc trong tình trạng không đạt tiêu chuẩn và bất hợp pháp. Văn phòng cũng bảo vệ các người chủ tuân theo pháp luật khi phải cạnh tranh với các người chủ khác không tuân theo pháp luật.

QUÝ VỊ KHÔNG CẦN SỐ AN SINH XÃ HỘI HOẶC GIẤY TỜ NHẬN DẠNG ĐỂ NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI.

QUÝ VỊ CÓ THỂ NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI BẤT KỂ TÌNH TRẠNG DI TRÚ CỦA QUÝ VỊ.

QUÝ VỊ KHÔNG CẦN CÓ LUẬT SƯ VÀ ỦY BAN LAO ĐỘNG SẼ CÓ NGƯỜI THÔNG DỊCH BẰNG NGÔN NGỮ CỦA QUÝ VỊ.

VI PHẠM CÁC LUẬT LAO ĐỘNG CĂN BẢN NHƯ KHÔNG TRẢ LƯƠNG TỐI THIỂU VÀ GIỜ OVERTIME ĐƯỢC GỌI LÀ **TRỘM CẤP TIỀN LƯƠNG**. HÃY BÁO CÁO NGƯỜI CHỦ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRỘM CẤP TIỀN LƯƠNG ĐẾN ỦY BAN LAO ĐỘNG.

VĂN PHÒNG ỦY BAN LAO ĐỘNG THI HÀNH LUẬT LAO ĐỘNG THÔNG QUA CÁC CƠ QUAN SAU ĐÂY:

ĐƠN VỊ PHÁN XÉT KHIẾU NẠI TIỀN LƯƠNG XEM XÉT VÀ QUYẾT ĐỊNH CÁC KHIẾU NẠI CÁ NHÂN VỀ TIỀN LƯƠNG CHƯA THANH TOÁN VÀ CÁC VI PHẠM LUẬT LAO ĐỘNG KHÁC.

ĐƠN VỊ PHÁN XÉT KHIẾU NẠI TIỀN LƯƠNG NGÀNH MAY XEM XÉT VÀ QUYẾT ĐỊNH CÁC KHIẾU NẠI CỦA THỢ MAY THEO ĐẠO LUẬT BẢO VỆ NHÂN VIÊN NGÀNH MAY (“GARMENT WORKER PROTECTION ACT”) ĐƯỢC BIẾT ĐẾN LÀ LUẬT AB 633.

CỤC THI HÀNH HIỆN TRƯỜNG (BOFE) ĐIỀU TRA CÁC BÁO CÁO VỀ VIỆC NGƯỜI CHỦ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG TRẢ LƯƠNG TỐI THIỂU, LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ OVERTIME HOẶC TIỀN ĂN VÀ NGHỈ GIẢI LAO CHO CÁC NHÓM NHÂN VIÊN. BOFE CŨNG ĐIỀU TRA CÁC KHIẾU NẠI ĐỐI VỚI NGƯỜI CHỦ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VI PHẠM LUẬT PHÁP VỀ BỒI THƯỜNG LAO ĐỘNG, SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRẺ EM, LƯU GIỮ HỒ SƠ, GIẤY PHÉP, VÀ LUẬT ĐĂNG KÝ.

ĐƠN VỊ PHỤ TRÁCH DỰ ÁN CÔNG ĐIỀU TRA CÁC VI PHẠM LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DỰ ÁN XÂY CẤT CÔNG CỘNG. “TIỀN LƯƠNG HIỆN TẠI” CAO HƠN LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA TIỂU BANG VÀ BẮT BUỘC DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC CHO ĐA SỐ CÁC DỰ ÁN XÂY CẤT CÔNG CỘNG.

ĐƠN VỊ ĐIỀU TRA KHIẾU NẠI VỀ TRẢ THÙ ĐIỀU TRA CÁC KHIẾU NẠI VỀ TRẢ THÙ. VIỆC “TRẢ THÙ” XẢY RA KHI NGƯỜI CHỦ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CÓ CÁC HÀNH ĐỘNG NHƯ SA THẢI NHÂN VIÊN, GIẢM GIỜ LÀM HOẶC TIỀN LƯƠNG VÌ NHÂN VIÊN ĐÓ ĐÃ ĐỨNG LÊN THỰC THI CÁC QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA MÌNH.

ĐƠN VỊ THI HÀNH PHÁN QUYẾT GIÚP NGƯỜI LAO ĐỘNG NHẬN LẠI TIỀN LƯƠNG CỦA HỌ SAU KHI ỦY BAN LAO ĐỘNG XÁC ĐỊNH RẰNG NGƯỜI CHỦ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỢ TIỀN LƯƠNG CỦA HỌ.

CÁCH THỨC BÁO CÁO VI PHẠM LUẬT LAO ĐỘNG



1

THÔNG TIN VỀ BOFE

Cục Thi Hành Hiện Trường (BOFE) điều tra các báo cáo vi phạm phổ biến ảnh hưởng tới các nhóm nhân viên. Nếu quý vị biết một cơ sở kinh doanh hoặc người chủ sử dụng lao động nào vi phạm luật lao động, như không trả lương tối thiểu và tiền overtime, quý vị có thể nộp Báo Cáo Vi Phạm Luật Lao Động đến BOFE. Đại diện của BOFE sẽ xem xét báo cáo đó và xác định xem có cần điều tra người chủ sử dụng lao động này không. Nếu BOFE tiến hành điều tra, họ có thể kiểm tra nơi làm việc, biên phạt các vi phạm, làm việc với người chủ sử dụng lao động để giải quyết vấn đề và thu lại những khoản lương còn nợ nhân viên.

BOFE chú trọng vào các ngành nghề thường vi phạm luật lao động như nông trại, nhà hàng, lao công, kho hàng, khách sạn, may mặc, rửa xe, và xây cất. BOFE không điều tra các khiếu nại tiền lương đơn lẻ. Để khiếu nại về tiền lương chưa trả, bên cạnh việc nộp báo cáo cho BOFE, quý vị nên nộp khiếu nại tiền lương cho Đơn Vị Phán Xét Khiếu Nại Tiền Lương (Wage Claim Adjudication Unit) của Ủy Ban Lao Động. Người chủ sử dụng lao động của quý vị sẽ nhận được thông báo về khiếu nại tiền lương của quý vị.

LUẬT LAO ĐỘNG CỦA CALIFORNIA BẢO VỆ TẤT CẢ CÁC NHÂN VIÊN, BẤT KỂ TÌNH TRẠNG DI TRÚ. VĂN PHÒNG ỦY BAN LAO ĐỘNG SẼ KHÔNG HỎI VỀ TÌNH TRẠNG DI TRÚ HAY BÁO CÁO TÌNH TRẠNG DI TRÚ CỦA QUÝ VỊ ĐẾN CÁC CƠ QUAN CHÍNH QUYỀN KHÁC.



2

CÁCH NỘ BÁO CÁO VI PHẠM LUẬT LAO ĐỘNG

KIỂM TRA THỜI HẠN:

- Quý vị phải nộp báo cáo vi phạm về tiền lương tối thiểu, tiền overtime, giảm lương bất hợp pháp hoặc không thanh toán tiền hoàn trả trong vòng **ba năm**.
- Quý vị phải nộp báo cáo dựa trên văn bản hợp đồng trong vòng **bốn năm**.

Điền vào mẫu đơn “Báo Cáo Vi Phạm Luật Lao Động” và gửi cho văn phòng quận Ủy Ban Lao Động gần nơi quý vị làm việc nhất. Quý vị có thể trình bày trong mẫu đơn khiếu nại những vi phạm luật lao động gì cần báo cáo từ danh sách luật lao động. Mẫu đơn này có tại tất cả các địa điểm văn phòng và trên trang mạng của cơ quan (www.dir.ca.gov) bằng tiếng Anh và tiếng Tây Ban Nha.

Nếu quý vị đích thân tới nộp báo cáo tại văn phòng Ủy Ban Lao Động, có thể sẽ có thông dịch viên cho quý vị. Tuy nhiên, nếu quý vị cần một thông dịch viên, cũng tốt khi có người đi cùng có thể thông dịch cho quý vị khi lần đầu tới văn phòng. Sau khi nộp báo cáo và cho biết ngôn ngữ của quý vị trên mẫu đơn, sẽ có thông dịch viên được cung cấp nếu cần.

Nộp báo cáo với các bản sao của bất kỳ tài liệu nào hỗ trợ cho khiếu nại của quý vị. Không nộp tài liệu bản gốc, vì có thể sẽ không được trả lại cho quý vị. Ủy Ban Lao Động sẽ giữ bảo mật tên quý vị, nhưng trong một số trường hợp họ có thể phải tiết lộ tên của nhân viên cho người chủ sử dụng lao động.

BOFE sẽ xem xét khiếu nại của quý vị và quyết định có nên bắt đầu điều tra người chủ sử dụng lao động hay không. Nếu BOFE tiến hành điều tra, Phó Ủy Viên BOFE (“BOFE Deputy”) sẽ được chỉ định điều tra và có thể sẽ liên lạc với quý vị để tìm hiểu thêm thông tin về khiếu nại của quý vị. Phó Ủy Viên BOFE sẽ không cung cấp hồ sơ cập nhật đến công chúng trong khi đang điều tra.



3

NHỮNG GÌ XẢY RA KHI ĐIỀU TRA NƠI LÀM VIỆC

Là một phần của cuộc điều tra, Phó Ủy Viên BOFE có thể kiểm tra nơi làm việc để lấy bằng chứng về vi phạm luật lao động.

TRONG KHI ĐIỀU TRA, PHÓ ỦY VIÊN BOFE CÓ THỂ THỰC HIỆN NHỮNG VIỆC SAU ĐÂY:

- Phỏng vấn người chủ sử dụng lao động (kể cả quản lý và người giám sát) về các vi phạm đáng ngờ, xem xét bảng lương và hồ sơ ghi nhận thời gian làm việc.
- Phỏng vấn các nhân viên về thời gian làm việc, lương, thời gian nghỉ, và các điều kiện làm việc khác. Những phỏng vấn này được thực hiện ngoài nơi làm việc và ngoài tầm mắt của người chủ. Nếu quý vị lo lắng khi nói chuyện với Phó Ủy Viên BOFE tại nơi làm việc, quý vị có thể hỏi xin danh thiếp của họ và gọi cho họ sau cuộc điều tra.

Khi cung cấp thông tin cho Phó Ủy Viên BOFE, thông tin cá nhân của quý vị sẽ không bị tiết lộ trừ khi bị yêu cầu bởi pháp luật.

Sau khi điều tra nơi làm việc, Phó Ủy Viên BOFE có thể liên lạc với các nhân viên để thu thập thêm thông tin và tài liệu. Các nhân viên biết về việc vi phạm luật lao động của người chủ sử dụng lao động có thể được yêu cầu làm nhân chứng. Việc tham gia cuộc điều tra hoàn toàn là tự nguyện.

Nhiều khi BOFE tiến hành điều tra cùng với các cơ quan Tiểu Bang khác. Ví dụ, Ban An Toàn và Sức Khỏe Nghề Nghiệp - Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA) có thể tham gia điều tra nếu họ nghi ngờ có vi phạm về sức khỏe và an toàn, cũng như Bộ Phát Triển Việc Làm - Employment Development Department (EDD) có thể tham gia điều tra nếu họ nghi ngờ có vi phạm về thuế và bảng lương. Các cơ quan này cũng có thể yêu cầu quý vị giúp đỡ bằng cách trả lời các câu hỏi hoặc cung cấp tài liệu.



4

CÁC BƯỚC CUỐI CÙNG TRONG QUY TRÌNH ĐIỀU TRA CỦA BOFE

Nếu BOFE tìm thấy các vi phạm về luật lao động như không trả lương, họ có thể biên phạt người chủ sử dụng lao động. Giấy biên phạt có thể buộc người chủ sử dụng lao động sửa chữa các vi phạm, thanh toán tất cả các khoản lương còn nợ, và nộp tiền phạt dân sự cho Ủy Ban Lao Động.

Các người chủ sử dụng lao động có thể kháng cáo giấy biên phạt để giảm số tiền phạt hoặc hoàn toàn được hủy bỏ. Nếu người chủ kháng cáo, sẽ có một buổi điều trần tại văn phòng Ủy Ban lao động để xem xét các bằng chứng do Phó Ủy Viên BOFE và người chủ sử dụng lao động nộp. Các nhân chứng sẽ được yêu cầu làm chứng tại buổi điều trần, kể cả các nhân viên đóng vai trò quan trọng bằng cách cung cấp lời khai cá nhân. Trong một số trường hợp, BOFE sẽ dựa trên tường trình của nhân viên đã thấy hoặc đã bị vi phạm luật lao động để chứng minh đã xảy ra có vi phạm. Ví dụ, nếu người chủ không có hồ sơ cho thấy đã trả lương, Phó Ủy Viên BOFE có thể cần nhân viên làm chứng để chứng minh là họ đã làm việc mà không được trả lương.

Nếu người chủ sử dụng lao động thua kiện sau buổi điều trần, Ủy Ban Lao Động sẽ cố gắng thu lại tổng số tiền phạt từ người chủ sử dụng lao động. Nếu không công nhận quyết định của Văn Phòng Điều Trần, người chủ sử dụng lao động có thể kháng cáo lên Tòa Án (Superior Court). Ngoài ra, Ủy Ban Lao Động có thể nộp đơn kiện dân sự đối với người chủ sử dụng lao động để chấm dứt vi phạm đang diễn ra hoặc làm việc với các cơ quan chính quyền khác để tiến hành cáo buộc hình sự. Trong trường hợp đó, Phó Ủy Viên BOFE có thể yêu cầu các nhân viên làm chứng trong vụ kiện dân sự đó hoặc khởi tố hình sự người chủ sử dụng lao động.

Nếu địa chỉ và số điện thoại thay đổi sau khi quý vị gửi khiếu nại, nên chắc chắn liên lạc với Phó Ủy Viên BOFE chỉ định cho khiếu nại của quý vị để cung cấp thông tin cập nhật và họ vẫn có thể liên lạc được với quý vị.

QUÝ VỊ CÓ THỂ GỬI BÁO CÁO CHO BOFE VỀ CÁC VI PHẠM LUẬT LAO ĐỘNG SAU ĐÂY:

Lương Tối Thiểu: Hầu hết tất cả nhân viên tại California phải được nhận lương tối thiểu theo quy định của luật pháp Tiểu Bang, cho dù được trả lương theo việc, hoa hồng, theo giờ, hay lương tháng.

Giờ Overtime: Đa số người lao động tại California phải được nhận lương overtime:

- 1.5 lần mức lương bình thường cho tất cả thời gian làm việc quá 8 tiếng trong một ngày hoặc hơn 40 tiếng trong một tuần.
- Gấp đôi mức lương bình thường cho tất cả thời gian làm việc hơn 12 tiếng trong một ngày.

Nếu người lao động làm việc 7 ngày một tuần, thì người lao động phải được trả lương:

- 1.5 lần mức lương bình thường cho 8 tiếng đầu tiên của ngày thứ 7.
- Gấp đôi mức lương bình thường cho tất cả thời gian làm việc sau 8 tiếng của ngày thứ 7.

Nên lưu ý rằng, luật overtime không áp dụng cho tất cả nhân viên và một số ngành nghề như giúp việc tại tư gia và nông trại có các luật lệ về làm thêm giờ khác.

Giờ Ăn và Nghỉ Giải Lao: Đa số người lao động tại California phải được 30 phút ăn trưa không bị gián đoạn cho mỗi 5 tiếng làm việc và 10 phút nghỉ ngơi có lương cho mỗi 4 tiếng làm việc. Quý vị có thể được nghỉ giải lao ngay cả khi quý vị làm ít hơn 4 tiếng. Một số ngành như giúp việc tại tư gia và nông trại có các luật lệ về ăn trưa và nghỉ giải lao khác.

Trừ Tiền Lương Bất Hợp Pháp: Chủ nhân của quý vị không thể giữ lương hoặc trừ lương của quý vị, ngoại trừ tiền khấu trừ theo luật định (ví dụ như thuế an sinh xã hội). Các vi phạm thường thấy bao gồm việc trừ lương để mua đồng phục hoặc dụng cụ.

Hoàn Trả Các Chi Phí: Quý vị phải được nhận hoàn trả cho các chi phí như tiếp liệu và công cụ cần thiết cho công việc. Chi phí này bao gồm chi phí đi lại tính theo dặm nếu quý vị phải dùng xe của riêng cho công việc (khác với việc đi lại tới sở làm). Tuy nhiên, nếu lương của quý vị gấp đôi ít nhất lương tối thiểu thì người chủ sử dụng lao động có thể buộc quý vị cung cấp một số dụng cụ chuyên dùng cho nghề nghiệp của quý vị.

Trả Lương Cho Thời Gian Trình Diện: Nếu quý vị đi làm và mong sẽ được làm đủ giờ theo lịch trình bình thường của mình, nhưng lại chỉ được làm ít hơn một nửa số giờ làm việc thì quý vị vẫn phải được trả lương cho ít nhất một nửa số giờ làm bình thường của quý vị (tối thiểu là ít nhất hai tiếng). Ví dụ, một công nhân ở nông trại đến làm việc trong ca 8 tiếng nhưng chỉ làm trong 1 tiếng thì phải được nhận lương cho 4 tiếng – 1 tiếng cho thời gian đã làm việc, và 3 tiếng cho thời gian trình diện, do vậy nhân viên đó được trả cho ít nhất một nửa số giờ cần làm trong ca 8 tiếng đó.

Tiền Làm Hai Ca: Nếu quý vị phải làm việc 2 ca hoặc hơn trong ngày với trên một tiếng nghỉ không lương, người chủ của quý vị có thể phải trả “tiền làm hai ca” được tính theo lương bình thường của quý vị.

Ngày trả lương: Quý vị có quyền được trả lương định kỳ bình thường và người chủ sử dụng lao động phải đăng thông báo tại nơi làm việc về ngày trả lương bình thường, thời gian cũng như địa điểm trả lương.

Lưu Giữ Hồ Sơ và Phiếu Lương: Các người chủ sử dụng lao động phải lưu giữ hồ sơ cho mỗi nhân viên về giờ làm việc hàng ngày và mức lương. Cho dù quý vị được trả lương bằng check, tiền mặt, hoặc bằng hình thức khác, người chủ của quý vị phải cung cấp phiếu lương hoặc bảng lương ghi chi tiết tổng số giờ làm việc, tiền lương, các khoản khấu trừ, tên và địa chỉ của người chủ sử dụng lao động. Nếu quý vị được trả lương theo việc, bảng lương cũng phải ghi số việc đã hoàn thành và mức lương theo từng công việc.

Bảo Hiểm Bồi Thường cho Người Lao Động: Chủ nhân của quý vị phải có bảo hiểm bồi thường cho nhân viên trong trường hợp quý vị bị thương hoặc bị bệnh khi làm việc.

Lao Động Trẻ Em: Trẻ em dưới 18 tuổi phải có giấy phép lao động. Trong bất kỳ trường hợp nào, các người chủ sử dụng lao động không được phép thuê trẻ em làm việc trong các điều kiện nguy hiểm. Nói chung, trẻ em không thể làm việc hơn 4 tiếng trong một ngày học và 8 tiếng trong những ngày không phải đi học, tùy thuộc vào thời gian trong ngày theo lịch trình của các em. Một số ngành nghề như nông nghiệp và giải trí có thể có các giới hạn về thời gian làm việc khác.

NHỮNG CÂU HỎI THƯỜNG GẶP

1. Tôi có thể báo cáo vi phạm luật lao động nặc danh được không?

Được. Tuy nhiên, khi nộp báo cáo mà không cung cấp tên hoặc địa chỉ liên lạc có thể ngăn cản hoặc trì hoãn điều tra nếu Phó Ủy Viên BOFE cần thêm thông tin để tiếp tục điều tra.

2. Khi nào thì tôi nhận được tiền mà chủ còn nợ tôi?

BOFE sẽ gửi cho quý vị số tiền lương lấy lại được đại diện cho quý vị khi điều tra và tiền phạt xong, có thể mất từ vài tháng tới vài năm. Nếu người chủ sử dụng lao động từ chối trả hoặc kháng cáo giấy phạt, quý vị nhận tiền có thể bị chậm trễ. Quý vị có thể cố gắng lấy lại lương chưa trả một cách riêng biệt bằng cách nộp đơn khiếu nại riêng. Nếu quý vị nộp khiếu nại tiền lương và Ủy Ban Lao Động bắt người chủ trả tiền lương cho quý vị, quý vị có thể thử lấy lương trực tiếp từ người chủ của quý vị.

3. Nếu người chủ sa thải, giáng cấp hoặc trừng phạt tôi vì đã khiếu nại?

Luật pháp California tuyên bố rằng người chủ sử dụng lao động sa thải hoặc trừng phạt quý vị vì đã thực thi quyền lao động là bất hợp pháp. Ví dụ, người chủ không thể đe dọa trục xuất, sa thải hoặc đuổi quý vị về quê nhà, hay ngăn cản quý vị tìm việc khác vì quý vị đã gửi báo cáo BOFE. Nếu bị người chủ trả thù, quý vị có thể khiếu nại trả thù tới Đơn Vị Khiếu Nại Trả Thù (Retaliation Complaint Unit) của Ủy Ban Lao Động.

4. Tôi có thể nộp báo cáo không nếu tôi bị phân loại nhầm là nhà thầu độc lập?

Luật lao động của California không áp dụng cho các nhà thầu độc lập. Tuy nhiên, nếu quý vị cho rằng mình bị phân loại nhầm là nhà thầu độc lập, quý vị có thể nộp báo cáo vi phạm luật lao động. Một số người chủ sử dụng lao động phân loại sai nhân viên của họ là nhà thầu độc lập để tránh phải trả các khoản lương theo luật định, bảo hiểm bồi thường lao động và thuế thu nhập. Nếu người nào đó hoặc cơ sở kinh doanh mượn quý vị như nhà thầu độc lập nhưng họ lại quản lý cách làm việc của quý vị, thì có thể là quý vị là nhân viên chứ không phải nhà thầu độc lập. Ủy Ban Lao Động sẽ xem xét nhiều yếu tố để xác định liệu các nhân viên có bị phân loại sai là nhà thầu độc lập hay không.

5. Nếu người chủ sử dụng lao động bắt tôi nộp lại tiền BOFE gửi cho tôi thì sao?

Nếu người chủ yêu cầu quý vị phải trả lại bất kỳ khoản tiền nào cho họ cũng đều là bất hợp pháp. Nếu có chuyện này xảy ra, xin quý vị liên lạc ngay Phó Ủy Viên BOFE được chỉ định điều tra.

Xin xem Phần 4 của mẫu đơn Báo Cáo Vi Phạm Luật Lao Động có danh sách đầy đủ về các vi phạm có thể được BOFE điều tra. Để tìm hiểu thêm, xin quý vị truy cập trang Những Câu Hỏi Thường Gặp (Frequently Asked Questions) tại trang mạng của DLSE: <http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-FAQs.htm>



ĐỊA ĐIỂM VĂN PHÒNG ỦY BAN LAO ĐỘNG

BAKERSFIELD

(661) 587-3060

EL CENTRO

(760) 353-0607

FRESNO

(559) 244-5340

LONG BEACH

(562) 590-5048

LOS ANGELES

(213) 620-6330

OAKLAND

(510) 622-3273

REDDING

(530) 225-2655

SACRAMENTO

(916) 263-1811

SALINAS

(831) 443-3041

SAN BERNARDINO

(909) 383-4334

SAN DIEGO

(619) 220-5451

SAN FRANCISCO

(415) 703-5300

SAN JOSE

(408) 277-1266

SANTA ANA

(714) 558-4910

SANTA BARBARA

(805) 568-1222

SANTA ROSA

(707) 576-2362

STOCKTON

(209) 948-7771

VAN NUYS

(818) 901-5315