

# LƯƠNG TỐI THIỂU, LƯƠNG OVERTIME, GIỜ ĂN VÀ GIỜ NGHỈ MỆT\*\*\*

- ❖ Lương Overtime
  - 1.5 lần mức lương bình thường sau khi làm việc 8 tiếng trong một ngày, hơn 40 tiếng trong một tuần, và 8 tiếng đầu tiên của ngày thứ bảy khi đã làm việc liên tiếp bảy ngày.
  - 1.5 lần mức lương bình thường sau khi làm việc 8 tiếng trong một ngày, hơn 40 tiếng trong một tuần, và 8 tiếng đầu tiên của ngày thứ bảy khi đã làm việc liên tiếp bảy ngày.
- ❖ Giờ Overtime cho người “Phụ Tá Cá Nhân Tại Nhà” (Lo Cho Trẻ Em, Người bị Mất Năng Lực, hay các quý vị cao niên)\* \*\*
  - 1.5 lần mức lương bình thường sau khi làm việc 9 tiếng trong một ngày và 45 tiếng trong một tuần.
- ❖ Giờ Ăn
  - 30 phút để ăn, không được hưởng lương, sau mỗi 5 tiếng làm việc, trừ khi ca làm chỉ có 6 tiếng. Trong trường hợp này, giờ ăn có thể miễn, nếu nhân viên và chủ đồng ý.
  - Nhân viên phải có giờ ăn thứ nhì nếu làm hơn 10 tiếng, nhưng nếu ca làm việc dưới 12 tiếng thì giờ ăn thứ nhì có thể miễn, nếu nhân viên và chủ đồng ý. Mọi giờ ăn không được hưởng lương.
- ❖ Giờ Nghỉ Mệt
  - 10 phút nghỉ mệt cho mỗi 4 tiếng làm việc. Nhân viên không được giờ nghỉ nếu ca làm chỉ có 3.5 tiếng hoặc ít hơn. Giờ nghỉ phải được ăn lương.
- ❖ Nếu Bị Mất Giờ Ăn hoặc Giờ Nghỉ
  - 1 giờ lương cho mỗi giờ ăn và giờ nghỉ mệt bị mất, tối đa là thêm 2 giờ lương mỗi ngày.
- ❖ Ăn Uống và Nơi Ở
  - Chủ nhân có thể trừ một phần giá trị thực phẩm và tiền nhà để trả tiền cho nhân viên mức lương dưới mức lương tối thiểu nếu chủ nhân và nhân viên có ký một hợp đồng thỏa thuận về điều này.
- ❖ Tiền Tip: Ngoài tiền tip ra, nhân viên phải được trả lương tối thiểu.

\* Quý vị không phải là người phụ tá cá nhân nếu quý vị dành hơn 20% thời gian để làm việc nội trợ như nấu ăn, dọn dẹp, hay chạy việc cho nhà. Trong trường hợp này, các quy luật overtime thông thường phải được áp dụng.

\*\* Nếu quý vị làm cho một cơ sở kinh doanh, cho dù làm việc tại một nhà cá nhân, các quy luật overtime thông thường phải được áp dụng.

\*\*\* Tất cả những quyền lợi này dành cho quý vị bất kể tình trạng nhập cư.

**Nơi có thể Làm Đơn Khiếu Nại Để Đòi Tiền Lương**

Gọi cho Chương Trình Bảo Vệ Quyền Lợi Của Người Lao Động do tổ chức Legal Aid Society – Employment Law Center quản lý tại tòa nhà Katharine & George Alexander Community Law Center, 1030 The Alameda, San Jose, CA 95126 (408-599-8519) để nhận sự giúp đỡ với việc điền đơn khiếu nại với Sở Lao Động, 100 Paseo de San Antonio, Room 100, San Jose, CA 95113

# Phúc lợi Nghỉ phép và Trả lương Liên quan đến COVID-19

Nếu bạn bị nhiễm COVID-19 hoặc đã bị phơi nhiễm và không thể đi làm, hãy thông báo cho chủ sử dụng lao động của bạn ngay lập tức. Bạn có thể đủ điều kiện nhận một số quyền lợi nhất định, bao gồm cả nghỉ ốm có hưởng lương.


Các quyền và biện pháp bảo vệ được mô tả trong biểu đồ dưới đây phải được cung cấp cho người lao động bị ảnh hưởng bởi COVID-19 bất kể tình trạng nhập cư.

	Định nghĩa	Nó đem lại những quyền lợi gì	Những điều bạn có thể làm
<b>Nghỉ Ốm Bệnh Có Hưởng Lương (Paid Sick Leave, PSL)</b>	PSL tại California • Bạn bắt đầu tích lũy thời gian bạn bắt đầu làm việc và có thể sử dụng sau 90 ngày • Đối với chăm sóc bệnh tật, y tế hoặc phòng ngừa	• PSL được bảo vệ việc làm tích lũy ở mức một giờ cho mỗi 30 giờ làm việc • Chủ lao động có thể sử dụng hạn mức ba ngày hoặc 24 giờ mỗi năm • Cũng có sẵn để chăm sóc các thành viên gia đình • Luật pháp địa phương có thể yêu cầu cung cấp thêm thời gian nghỉ ốm có hưởng lương	Cho chủ lao động biết rằng bạn cần sử dụng PSL. Nếu chủ lao động của bạn không cung cấp PSL, bạn có thể nộp yêu cầu thanh toán lương cho Văn phòng Ủy viên Lao động. Thông tin bổ sung có tại địa chỉ <a href="http://dir.ca.gov/covid/if-you-were-not-paid.html">dir.ca.gov/covid/if-you-were-not-paid.html</a>
<b>Nghỉ Ốm Bệnh Có Hưởng Lương Bổ Sung (SPSL)</b>	COVID-19 NĂM 2021, 2022 (SPSL) • Không thể làm việc do COVID-19 • Chăm sóc cho một thành viên gia đình không thể làm việc hoặc làm việc từ xa do COVID-19 • Để tiêm hoặc phục hồi sau khi tiêm vắc-xin • Tất cả nhân viên của doanh nghiệp có từ 26 nhân viên trở lên • Chăm sóc cho trẻ mà trường học hoặc cơ sở chăm sóc trẻ bị đóng cửa do COVID-19	• Nghỉ phép tối đa 80 giờ ngoài PSL • Đối với người lao động toàn thời gian hoặc bán thời gian • Có thể sử dụng từ 1/1/2021 đến 30/9/2021, và 1/1/2022 đến 30/9/2022	Nói với chủ sử dụng lao động rằng bạn cần phải sử dụng SPSL hoặc yêu cầu thanh toán cho nghỉ ốm mà bạn đã nghỉ vì COVID-19 kể từ 1/1/2021 đến 30/9/2021, và 1/1/2022 đến 30/9/2022. Nếu chủ sử dụng lao động của bạn không cung cấp SPSL, bạn có thể nộp yêu cầu thanh toán lương tại địa chỉ <a href="http://dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm">dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm</a>
<b>Thanh Toán Thương Tật Ngắn Hạn (Short-term Disability Payments, SDI)</b>	Bảo Hiểm Khuyết Tật của Tiểu Bang (State Disability Insurance, SDI) • Không thể làm việc hoặc làm việc ít hơn do khuyết tật • Thanh toán vào SDI trong giai đoạn cơ sở	• Lên đến 60 hoặc 70 phần trăm tiền lương hàng tuần, tùy thuộc vào thu nhập, trong tối đa 52 tuần (không có thời gian chờ chẩn đoán COVID-19)	Đăng ký tại <a href="http://edd.ca.gov/Disability/Disability_Insurance.htm">edd.ca.gov/Disability/Disability_Insurance.htm</a>

Nếu bạn có thể đã nhiễm COVID-19 tại nơi làm việc và cần điều trị y tế hoặc mất tiền lương do thương tích hoặc bệnh tật của bạn, bạn có thể đủ điều kiện để được bồi thường cho người lao động. Tìm hiểu thêm tại [dir.ca.gov/covid/if-you-get-sick-at-work.html](http://dir.ca.gov/covid/if-you-get-sick-at-work.html).

<b>Nghỉ Phép Việc Gia Đình Có Hưởng Lương (Paid Family Leave, PFL)</b>	Nghỉ Phép Việc Gia Đình Có Hưởng Lương (PFL) • Chăm sóc cho một thành viên gia đình bị bệnh nặng • Thanh toán vào SDI trong giai đoạn cơ sở	• Lên đến 60 hoặc 70 phần trăm tiền lương hàng tuần, tùy thuộc vào thu nhập, trong tối đa tám tuần (có thể được dùng không liên tục)	Đăng ký tại <a href="http://edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm">edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm</a>
<b>Nghỉ Phép Được Bảo Vệ Công Việc (CFRA)</b>	Đạo Luật Quyền Gia đình CA (CFRA) • Hơn một năm làm việc • Trên 1.250 giờ làm việc trong năm trước • Nhân viên ở công ty quy mô nhỏ	• 12 tuần nghỉ phép được bảo vệ công việc nếu bị bệnh nặng hoặc chăm sóc thành viên gia đình bị bệnh nặng (có thể được nghỉ không liên tục). • Tiếp tục các quyền lợi về sức khỏe.	Yêu cầu từ chủ lao động của bạn hoặc truy cập <a href="http://www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/">www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/</a>

LƯU Ý: Người lao động cần nghỉ thêm để chữa bệnh riêng có thể đủ điều kiện được nghỉ phép dưới dạng điều chỉnh cho người khuyết tật theo Đạo Luật Việc làm và Nhà ở Công bằng. Truy cập [www.dfeh.ca.gov/accommodation/](http://www.dfeh.ca.gov/accommodation/) để tìm hiểu thêm.



**Ví dụ về việc sử dụng nghỉ phép:**  
Ed bị phơi nhiễm COVID-19 từ một thành viên trong gia đình và bác sĩ của anh khuyên anh xét nghiệm và cách ly. Ed xét nghiệm dương tính và có các triệu chứng kéo dài.

**Bước 1: Sử dụng SPSL và PSL**  
Ed nói với chủ lao động rằng anh đang sử dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương và ngày trở lại làm việc dự kiến.

**Bước 2: Yêu cầu CFRA từ chủ lao động và nộp đơn xin SDI từ EDD**  
Sau khi sử dụng hết SPSL và PSL của mình, Ed yêu cầu chủ sử dụng lao động của mình cho nghỉ thêm thời gian theo CFRA để bảo vệ công việc của anh ấy và nộp hồ sơ cho SDI thông qua EDD về thu nhập.

**Để biết thêm thông tin, hãy truy cập trang web [saferatwork.ca.gov](http://saferatwork.ca.gov)**

Có câu hỏi? Gọi Đường dây tư vấn của Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động (OLSE) Quận Hạt Santa Clara 866-870-7725



# Bảo vệ Hành vi Trả đũa Người lao động Trong Đại dịch COVID-19

**Bạn được pháp luật bảo vệ. Văn Phòng Ủy Viên Lao Động có thể giúp đỡ.**

## Trả thù là gì?

Nếu bạn bị sa thải, hoặc tiền lương hoặc giờ làm việc của bạn bị giảm do sử dụng quyền lao động của bạn theo luật pháp California, đó là sự trả đũa, và điều đó là bất hợp pháp. Việc chủ lao động của bạn đe dọa báo cáo về bạn với cơ quan nhập cư vì đã tuân thủ luật pháp California cũng là bất hợp pháp. Tất cả người lao động tại California đều được luật lao động bảo vệ, bao gồm cả các biện pháp bảo vệ chống trả đũa, bất kể tình trạng nhập cư. Đây tiếp tục là các quyền và biện pháp bảo vệ của bạn trong đại dịch COVID-19

Các hoạt động được bảo vệ khỏi sự trả đũa theo luật pháp California bao gồm:



Lên tiếng về các điều kiện không an toàn hoặc tiền lương không được trả



Từ chối làm việc trong điều kiện không an toàn



Báo cáo vi phạm tại nơi làm việc hoặc lao động không an toàn



Nộp đơn yêu cầu tiền lương cho các khoản tiền lương chưa trả



Hỗ trợ điều tra chủ lao động của bạn

## Điều gì xảy ra nếu công ty của tôi giảm giờ làm việc, sa thải tôi hoặc đe dọa gọi cho cơ quan nhập cư?

Nếu người sử dụng lao động phạt bạn, họ có thể phải phục hồi bạn, trả tiền lương bị mất và/hoặc nộp phạt.

## Cách nộp đơn khiếu nại về hành vi trả đũa:

Văn phòng Ủy viên Lao động sẽ không hỏi về tình trạng nhập cư của bạn hoặc báo cáo tình trạng nhập cư của bạn cho các cơ quan chính phủ khác.

Trực tuyến tại địa chỉ [dir.ca.gov/dlse/dlseRetaliation.html](http://dir.ca.gov/dlse/dlseRetaliation.html)

Trực tiếp tại bất kỳ địa điểm nào của Văn phòng Ủy viên Lao động. Tìm một văn phòng tại [dir.ca.gov/dlse/districtoffices.htm](http://dir.ca.gov/dlse/districtoffices.htm)

Qua điện thoại theo số 833-526-4636

Qua email theo địa chỉ [retaliation@dir.ca.gov](mailto:retaliation@dir.ca.gov)

### Các thực hành tốt nhất để bảo vệ bản thân khỏi sự trả thù:

- Ghi chép lại**
  - Những thay đổi về điều kiện làm việc
  - Chi tiết về bất kỳ mối đe dọa nào
  - Trao đổi thông tin giữa bạn và chủ lao động của bạn
- Xác định**
  - Nhân chứng nghe hoặc nhìn thấy
- Hồ sơ**
  - Trong vòng một năm hành động trả đũa
  - Nộp tài liệu hoặc thông tin cho Văn Phòng Ủy Viên Lao Động
  - Gọi điện hoặc gửi email nếu bạn cần bất kỳ sự trợ giúp nào, v.v.



# Phúc lợi Bồi thường cho Người lao động và COVID-19

Quyền lợi bồi thường cho người lao động được thiết kế để chi trả cho điều trị y tế mà bạn cần để phục hồi sau chấn thương hoặc bệnh tật liên quan đến công việc của bạn, chẳng hạn như nhiễm COVID-19 trong công việc. Họ thay thế một phần tiền lương bạn mất trong khi bạn đang hồi phục và giúp bạn trở lại làm việc. Các quyền lợi này được cung cấp cho người lao động bất kể tình trạng nhập cư.



Nếu bạn tin rằng mình đã mắc COVID-19 trong công việc, bạn nên **thông báo cho chủ lao động của mình ngay lập tức và nộp đơn yêu cầu quyền lợi bồi thường lao động.**



**Nếu bệnh của bạn là trường hợp cấp cứu, hãy gọi 911** hoặc đến phòng cấp cứu ngay lập tức. Nói với nhân viên y tế rằng bệnh COVID-19 của bạn có liên quan đến công việc. Nếu bạn có thể làm như vậy một cách an toàn, **hãy liên hệ với chủ lao động của bạn** để được hướng dẫn thêm.

## Cách Nộp Yêu Cầu Bồi Thường Của Bạn



• Thông báo cho chủ lao động của bạn rằng bạn muốn nộp yêu cầu bồi thường cho người lao động hoặc hoàn thành mẫu đơn yêu cầu bồi thường từ trang web của Bộ Phận Bồi Thường Cho Người Lao Động.



• Chủ sử dụng lao động của bạn sẽ điền vào các phần của họ và gửi cho công ty bảo hiểm.



• Đảm bảo bạn yêu cầu một bản sao từ nhà tuyển dụng để lưu hồ sơ.

• Trong vòng một ngày kể từ khi nộp đơn yêu cầu bồi thường, chủ lao động của bạn phải cho phép điều trị y tế thích hợp. Trong khi chủ sử dụng lao động của bạn quyết định có chấp nhận hoặc từ chối yêu cầu bồi thường của bạn hay không, bạn có thể nhận được tối đa \$10.000 trong điều trị y tế.

## Điều Gì Xảy Ra Tiếp Theo?

→ Nếu bạn không nhận được thư về tình trạng yêu cầu bồi thường của mình trong vòng 14 ngày, hãy gọi cho công ty bảo hiểm để được cập nhật.

→ Nếu chủ sử dụng lao động của bạn không từ chối yêu cầu bồi thường của bạn trong vòng 90 ngày, thương tích của bạn được cho là được bảo hiểm.

## Bạn vẫn còn thắc mắc?

Bạn có thể liên hệ với Bộ Phận Bồi Thường Cho Người Lao Động nếu bạn có thắc mắc hoặc gọi số 1-800-736-7401 để biết thông tin được ghi lại.

Tìm hiểu thêm tại: [dir.ca.gov/dwc/injuredworker.htm](http://dir.ca.gov/dwc/injuredworker.htm)

