

VĂN PHÒNG LUẬT SƯ THÀNH PHỐ THÀNH PHỐ OAKLAND

Bộ Câu hỏi Thường gặp (FAQs)

Luật Tiền lương Tối thiểu của Oakland, Có hiệu lực từ ngày 2 tháng 3 năm 2015 (Được cử tri thông qua bằng biểu quyết chủ động, Chuẩn mực FF, bầu cử tháng 11 năm 2014)

Công bố: 05/02//2015

Hiệu đính: 30/3/2015

Được xuất bản bởi: Barbara J. Parker, Luật sư Thành phố Oakland

I. GIỚI THIỆU

Vào tháng 11 năm 2014, cử tri Oakland đã thông qua Chuẩn mực FF với số phiếu áp đảo, sửa đổi Bộ luật Đô thị của Oakland về việc thiết lập mức lương tối thiểu, yêu cầu thanh toán cho trường hợp nghỉ ốm cộng dồn và yêu cầu thanh toán phí dịch vụ cho nhân viên ngành dịch vụ.

Chuẩn mực này cũng đặt ra mức tiền lương tối thiểu tại Thành phố Oakland là 12,25 Đô-la Mỹ một giờ, bắt đầu có hiệu lực từ ngày 2 tháng 3 năm 2015. Mức lương tối thiểu sẽ được tăng hàng năm vào ngày 1 tháng 1 dựa trên mức tăng chi phí sinh hoạt. Chuẩn mực FF còn yêu cầu chủ sử dụng lao động ở Oakland cung cấp chế độ nghỉ ốm có hưởng lương cho nhân viên của họ bắt đầu từ ngày 2 tháng 3 năm 2015, và yêu cầu chủ sử dụng lao động ngành dịch vụ có thu phí dịch vụ từ khách hàng phải thanh toán toàn bộ phí dịch vụ cho nhân viên ngành dịch vụ của họ.

Trước khi thông qua Chuẩn mực này, luật pháp tiểu bang và liên bang hiện hành bắt buộc chủ sử dụng lao động phải trả một mức lương tối thiểu cho nhân viên. Tuy nhiên, luật địa phương lại không nêu ra mức lương tối thiểu bắt buộc. Luật pháp hiện hành cũng không yêu cầu chủ sử dụng lao động phải cung cấp chế độ nghỉ ốm có hưởng lương cho nhân viên của họ.

Bản ghi nhớ này trả lời các câu hỏi thường gặp nhằm giúp chủ doanh nghiệp, nhân viên và các đối tượng khác được biết và tuân theo pháp luật của Oakland. Giống như các Bộ Câu hỏi Thường gặp khác do Văn phòng này xuất bản, đây là một văn bản hướng dẫn và cung cấp thông tin tổng quan, không bao gồm tư vấn pháp lý. Nội dung đầy đủ của luật bắt đầu từ trang 15. Nếu quý vị có bất kỳ thắc mắc nào về văn bản hướng dẫn này, hoặc thắc mắc về điều luật chưa được giải đáp ở đây, xin vui lòng gửi email về địa chỉ info@oaklandcityattorney.org.

II. YÊU CẦU MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU

1. Mức lương tối thiểu hiện tại của Oakland là bao nhiêu?

Trả lời: Tính đến ngày 2 tháng 3 năm 2015, mức lương tối thiểu của Oakland là 12,25 Đô-la Mỹ/giờ và sẽ được tăng dần hàng năm. Vào ngày 1 tháng 1 hàng năm, mức lương tối thiểu của Oakland sẽ được tăng thêm một khoản tương ứng với mức tăng của năm trước đó, nếu có, theo Chỉ số Giá Tiêu dùng đối với những người có thu nhập sống ở thành phố và công nhân viên văn phòng làm ở San Francisco-Oakland-San Jose, những vùng thống kê đô thị chuẩn thuộc CA.

Thành phố Oakland áp dụng việc thay đổi tính theo chu kỳ Tháng Tám năm này tới Tháng Tám năm sau trong Chỉ số Giá Tiêu dùng ("CPI") để tính mức tăng hàng năm, nếu có, đối với mức lương tối thiểu của Oakland.

Quý vị có thể truy cập dữ liệu CPI tại <http://www.bls.gov/regions/west/california.htm>

Quý vị cũng có thể xem thông tin về mức lương tối thiểu hiện tại của Oakland tại địa chỉ <http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451> hoặc quý vị có thể gọi đến Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, Văn phòng Hành chính Thành phố theo số điện thoại (510) 238-6258 hoặc email tới địa chỉ minwageinfo@oaklandnet.com.

2. Khi nào thì mức lương tối thiểu mới của Oakland sẽ đi vào hiệu lực một khi Chuẩn mực FF được thông qua?

Trả lời: Từ ngày 2 tháng 3 năm 2015. Sau đó, nếu có sự gia tăng mức lương tối thiểu thì mức tăng sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 hàng năm.

3. Sự khác nhau giữa các luật về mức lương tối thiểu của liên bang, tiểu bang (California) và Oakland là gì?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động tại Oakland phải tuân theo luật tiền lương tối thiểu của liên bang, tiểu bang và Oakland. Nếu có mâu thuẫn trong quy định của các luật, chủ sử dụng lao động phải tuân theo tiêu chuẩn nào nghiêm ngặt hơn. Trong trường hợp về tiền lương tối thiểu, chủ sử dụng lao động phải trả cho nhân viên tại Oakland mức tiền lương có lợi nhất cho nhân viên. Như vậy, do luật hiện hành của Oakland yêu cầu mức lương tối thiểu cao hơn so với luật tiểu bang và liên bang, nên tất cả các chủ sử dụng lao động phải trả cho nhân viên làm việc tại Oakland, những người thuộc diện áp dụng của luật, mức tiền lương ít nhất bằng mức lương tối thiểu của Thành phố.

4. Mức lương tối thiểu của Oakland có áp dụng cho chủ sử dụng lao động bên ngoài thành phố nhưng thuê nhân viên làm việc tại Oakland không?

Trả lời: Có. Tất cả các chủ sử dụng lao động, không phân biệt trụ sở đặt ở đâu, đều phải trả cho nhân viên của họ, những người làm việc ít nhất hai giờ trong một tuần cụ thể (sau đây được gọi là “tuần làm việc”) ở Oakland, mức lương tối thiểu hiện hành tại Oakland.

5. “Tuần làm việc” là gì?

Trả lời: Một chủ sử dụng lao động có thể áp dụng hoặc sử dụng khái niệm hiện hành về “tuần làm việc” để quyết định việc hội đủ tư cách của nhân viên chiều theo Chuẩn mực FF miễn sao khái niệm này không phải được sử dụng với mục đích khiến cho nhân viên trở thành không hội đủ tư cách cho mức lương tối thiểu của Oakland.

6. Mức lương tối thiểu của Oakland có áp dụng cho cả nhân viên toàn thời gian và bán thời gian không?

Trả lời: Có. Bất kỳ người nào làm việc ít nhất hai (2) giờ trong một tuần cụ thể tại Oakland thì có quyền được hưởng mức lương tối thiểu hiện hành tại Oakland.

7. Nhân viên ở độ tuổi trưởng thành và chưa thành niên có được hưởng mức lương tối thiểu của Oakland như nhau không?

Trả lời: Có.

8. Mức lương tối thiểu của Oakland có áp dụng cho những nhân viên làm việc ở Oakland, nhưng không phải là cư dân thành phố không?

Trả lời: Có. Bất kỳ người nào làm việc ít nhất hai giờ trong một tuần cụ thể trong ranh giới địa lý của thành phố Oakland đều được quyền nhận tiền công theo mức lương tối thiểu của Oakland. Nếu một nhân viên hội đủ điều kiện hưởng mức lương tối thiểu của Oakland, chủ sử dụng lao động phải trả cho người đó mức lương tối thiểu của Oakland cho tất cả các giờ làm việc trong ranh giới địa lý của Oakland.

9. Chủ sử dụng lao động có cần trả theo mức lương tối thiểu của Oakland nếu nhân viên thực hiện các công việc ngoài khu vực Thành phố Oakland không?

Trả lời: Không. Mức lương tối thiểu của Oakland chỉ áp dụng cho những công việc được thực hiện trong ranh giới địa lý của Thành phố Oakland.

10. Chủ sử dụng lao động có cần trả theo mức lương tối thiểu của Oakland đối với những cá nhân bị miễn trừ khỏi chính sách mức lương tối thiểu của Tiểu bang California không?

Trả lời: Không. Bộ luật Đô thị của Oakland mục 5.92.020 và các quy định giải trình tương ứng yêu cầu chủ sử dụng lao động phải trả lương tối thiểu của Oakland cho người lao động, những người được hưởng mức lương tối thiểu của tiểu bang. Có một số danh mục công việc mà người lao động không thuộc diện được hưởng mức lương tối thiểu của tiểu bang. Để biết thêm thông tin về phân loại người lao động dựa theo công việc, vui lòng tham khảo Cấp bậc Lương bổng của Ủy ban Lương bổng Công nghiệp (“IWC”) (<http://www.dir.ca.gov/iwc/wageorderindustries.htm>) và/hoặc Ban Tiêu chuẩn và Thực thi Lao động (<http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html>).

11. Nhân viên có được phép thỏa thuận để làm việc với mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu của Oakland không?

Trả lời: Không. Mức lương tối thiểu của Oakland là bắt buộc đối với tất cả chủ sử dụng lao động thuê nhân công làm việc trong ranh giới địa lý của thành phố Oakland. Tất cả nhân viên không được phép khước từ mức lương tối thiểu này ngoại trừ thông qua một thỏa ước lao động tập thể rõ ràng có bao gồm các điều khoản cụ thể và không mơ hồ đối với sự khước từ đó.

- 12. Chủ sử dụng lao động phải trả một nhân viên làm công ăn lương bao nhiêu nếu người này được miễn làm việc ngoài giờ chiều theo luật của tiểu bang? Nói theo cách khác thì chủ sử dụng lao động có phải trả gấp đôi (hay gấp rưỡi) mức lương tối thiểu của tiểu bang hoặc mức lương tối thiểu của Oakland không?**

Trả lời: Thành phố Oakland, bao gồm cả Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, không thể tư vấn cho chủ sử dụng lao động về cách thức tuân thủ theo luật của tiểu bang California, bao gồm các luật của tiểu bang liên quan đến việc chi trả cho nhân viên làm công ăn lương được miễn làm việc ngoài giờ. Vui lòng liên hệ Ban Tiêu chuẩn và Thực thi Lao động, Ủy viên Lao động của Tiểu bang California.

- 13. Nhân viên có thể làm gì nếu chủ sử dụng lao động không trả cho họ tiền như mức lương tối thiểu của Oakland?**

Trả lời: Nhân viên có thể tìm tư vấn của luật sư và/hoặc khởi kiện chủ sử dụng lao động lên Tòa án. Nhân viên được quyền hưởng tất cả các biện pháp khắc phục sẵn có để sửa chữa hành vi vi phạm pháp luật này, bao gồm việc hoàn tiền, phục chức, biện pháp ngăn chặn, và/hoặc chi phí luật sư, lệ phí giám định chuyên môn và các chi phí khác. Ngoài ra, bất kỳ người nào vô tình hoặc cố ý vi phạm điều luật này phải chịu trách nhiệm dân sự đối với hành vi vi phạm và phải chịu khoản tiền phạt tối đa lên đến 1.000 Đô-la Mỹ cho mỗi một vi phạm, số tiền phạt sẽ do tòa án quyết định.

Nhân viên có thể liên hệ với Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, Văn phòng Hành Chính Thành Phố theo số điện thoại (510) 238-6258 hoặc email tới địa chỉ minwageinfo@oaklandnet.com.

- 14. Chủ sử dụng lao động có thể tính tiền boa thành một phần của nghĩa vụ của họ đối với mức lương tối thiểu của Oakland không?**

Trả lời: Không. Chủ sử dụng lao động không được phép tính tiền boa thành một phần của nghĩa vụ của họ đối với việc trả tiền lương tối thiểu theo quy định của Oakland.

- 15. Chủ sử dụng lao động có cần phải thông báo cho nhân viên về quyền của họ theo Luật về Mức lương Tối thiểu của Oakland không?**

Trả lời: Có. Chủ sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho nhân viên hiện tại và nhân viên mới về quyền của nhân viên vào thời điểm bắt đầu tuyển dụng. Thông báo phải được viết bằng tất cả các thứ tiếng được sử dụng bởi trên mười phần trăm (10%) tổng số nhân viên và phải được đăng ở vị nổi bật trong khu vực làm việc để toàn bộ nhân viên đều có thể thấy được.

Bạn có thể tìm thông báo của Thành phố tại trang web sau:

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451> hoặc bạn có thể liên hệ với Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, Văn phòng Hành Chính

Thành Phố theo số (510) 238-6258 hoặc gửi email tới địa chỉ minwageinfo@oaklandnet.com.

16. Chủ sử dụng lao động có cần đưa ra thông báo về việc tăng lương tối thiểu hay không?

Trả lời: Có. Vào ngày công bố CPI, chủ sử dụng lao động phải đưa ra thông báo về mức lương tối thiểu mới cho nhân viên của mình trước ngày 15 Tháng 12 của năm đó. Việc tăng mức lương tối thiểu sẽ có hiệu lực kể từ ngày 1 Tháng 1.

17. Luật tiền lương tối thiểu theo Chuẩn mực FF có áp dụng cho các nhân viên thuộc hợp đồng thương lượng tập thể hiện hành hay không?

Trả lời: Có. Chuẩn mực FF là tiêu chuẩn lao động tối thiểu và là luật áp dụng chung cho toàn bộ nhân viên, những người hội đủ tiêu chuẩn theo luật này, dù có được công đoàn đại diện hay không. Tuy nhiên, các yêu cầu về Chuẩn mực FF có thể được miễn bỏ nếu đó là một hợp đồng thương lượng tập thể hợp pháp. Việc miễn bỏ này phải được trình bày lại bằng ngôn từ rõ ràng và không mập mờ. Các bên của hợp đồng thương lượng tập thể được toàn quyền thương lượng về ngôn ngữ mà họ mong muốn sử dụng khi đưa ra quy định về việc miễn bỏ đó.

18. Chủ sử dụng lao động có thể thực hiện bất kỳ hành động bất lợi nào đối với nhân viên khi họ yêu cầu được trả mức lương tối thiểu của Oakland và/hoặc khiếu nại chủ lao động về việc không tuân thủ Chuẩn mực này không?

Trả lời: Không. Chủ sử dụng lao động không được phép có hành động trả đũa nhân viên, sẽ là bất hợp pháp nếu có hành động trả đũa nhân viên, những người đòi quyền lợi để được nhận mức lương tối thiểu của Oakland. Hành động trả đũa bao gồm, nhưng không giới hạn, việc chấm dứt hợp đồng, cách chức, giảm giờ làm hoặc lương, cản trở khiếu kiện về việc không tuân thủ Chuẩn mực FF này, giảm ngày nghỉ phép/giờ nghỉ có hưởng lương hoặc các lợi ích ngoài lương khác, tăng chi phí đối với nhân viên ở các hạng mục như chỗ đỗ xe, bữa ăn, và/hoặc đồng phục.

19. Thành phố Oakland có vai trò gì trong việc đảm bảo tuân thủ luật về mức lương tối thiểu của Oakland?

Trả lời: Chiếu theo Chuẩn mực, chủ sử dụng lao động phải cho phép nhân viên được Thành phố ủy quyền tiếp cận với nơi làm việc và hồ sơ liên quan (trong đó có thể bao gồm cả quá trình tạo hồ sơ) để giám sát việc tuân thủ điều luật này và điều tra khiếu nại của nhân viên hoặc việc bất tuân thủ.

Thành phố Oakland có thể thay mặt nhân viên bị thiệt thòi khởi kiện chủ sử dụng lao động không tuân thủ điều luật này. Hơn nữa, Thành phố Oakland, trong giới hạn được cho phép bởi pháp luật, có thể cân nhắc hồ sơ không tuân thủ điều luật của chủ sử dụng lao động để đưa ra các quyết định về hợp đồng thành phố, chấp thuận sử dụng đất và cho phép mở rộng hoặc hoạt động kinh doanh tại Oakland. Luật này cũng cho phép Thành phố Oakland từ chối chấp thuận hoặc đưa ra các điều kiện chấp thuận nhằm đảm bảo sự tuân thủ trong tương lai bằng cách điều tra các khiếu nại về việc không tuân thủ điều luật này và đưa ra các quyết định của Thành phố tương xứng với giá trị của những khiếu nại này. Thành phố Oakland có quyền trao khoản đền bù trong thủ tục tố tụng của mình tương tự như tòa án.

III. YÊU CẦU VỀ NGHỈ ỒM CÓ HƯỞNG LƯƠNG

1. Những ai được hưởng chế độ nghỉ ốm có hưởng lương?

Trả lời: Bất kỳ nhân viên nào làm việc ít nhất hai (2) giờ trong một tuần cụ thể (sau đây được gọi là “tuần làm việc”) trong phạm vi địa lý của Oakland đều có quyền tích lũy nghỉ ốm có hưởng lương. Tiêu chuẩn Nghỉ ốm có Hưởng lương không áp dụng cho những nhà thầu độc lập được phân loại hợp lý.

2. Những ai phải đưa ra chế độ nghỉ ốm có hưởng lương?

Trả lời:

Tất cả chủ sử dụng lao động có nhân viên làm việc ít nhất hai giờ trong một tuần làm việc cụ thể trong ranh giới địa lý của Oakland phải cho phép nhân viên cộng dồn nghỉ ốm có hưởng lương. Chủ sử dụng lao động là bất kỳ cá nhân, thể nhân, tổ chức, công ty, v.v... trực tiếp hoặc gián tiếp sử dụng hoặc kiểm soát tiền lương, giờ làm hoặc điều kiện làm việc của nhân viên. Chủ sử dụng lao động bao gồm cả bên cung ứng dịch vụ tạm thời hoặc văn phòng môi giới việc làm.

3. “Tuần làm việc” là gì?”

Trả lời: Một chủ sử dụng lao động có thể áp dụng hoặc sử dụng khái niệm hiện hành về “tuần làm việc” để quyết định việc hội đủ tư cách của nhân viên chiếu theo Chuẩn mực FF miễn sao khái niệm này không phải được sử dụng với mục đích khiến cho nhân viên trở thành không hội đủ tư cách cho chế độ nghỉ ốm có hưởng lương của Oakland

4. Chủ sử dụng lao động ở ngoài thành phố Oakland có cần có cần trả khoản nghỉ ốm hưởng lương thể theo luật về nghỉ ốm có hưởng lương của thành phố Oakland không?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động ở ngoài thành phố Oakland phải cho phép nhân viên cộng dồn nghỉ ốm có hưởng lương nếu họ làm việc ít nhất hai giờ trong một tuần làm việc ở Thành phố Oakland.

5. Nếu một chủ sử dụng lao động có trụ sở ở ngoài Oakland nhưng có nhân viên thực hiện công việc ở Oakland, thì nhân viên chỉ được cộng dồn nghỉ ốm có hưởng lương khi họ làm tại Oakland đúng không?

Trả lời: Đúng. Nhân viên được cộng dồn nghỉ ốm hưởng lương khi họ làm việc trong ranh giới địa lý của Thành phố Oakland. Chủ sử dụng lao động không cần cho phép nhân viên cộng dồn nghỉ ốm hưởng lương chiếu theo Chuẩn mực FF đối với những công việc thực hiện ngoài Thành phố Oakland nhưng mặt khác phải tuân thủ theo luật pháp tiểu bang.

6. Chủ sử dụng lao động phải cho nhân viên của họ nghỉ ốm hưởng lương bao lâu?

Trả lời: Nhân viên cộng dồn một (1) giờ nghỉ ốm hưởng lương cho mỗi ba mươi giờ (30) giờ làm việc thực tế. Thời gian làm việc thực tế bao gồm cả giờ làm thêm của nhân viên. Nhân viên được cộng dồn thời gian nghỉ ốm hưởng lương theo đơn vị giờ.

7. Khi nào thì Luật Nghỉ ốm có Hưởng lương có hiệu lực?

Trả lời: Luật Nghỉ ốm có Hưởng lương (thuộc Chuẩn mực FF) có hiệu lực từ ngày 2 tháng 3 năm 2015.

8. Khi nào thì nhân viên có thể bắt đầu cộng dồn nghỉ ốm có hưởng lương?

Trả lời: Từ ngày 02 tháng 3 năm 2015. Nhân viên được tuyển dụng sau ngày 2 tháng 3 năm 2015 bắt đầu cộng dồn giờ nghỉ kể từ ngày làm việc đầu tiên của họ nhưng không được phép sử dụng chế độ nghỉ ốm hưởng lương cộng dồn cho đến khi làm việc đủ chín mươi (90) ngày dương lịch.

9. Chủ sử dụng lao động có thể quy định hạn mức giờ nghỉ ốm có hưởng lương mà nhân viên có thể cộng dồn trong quá trình làm việc của họ không?

Trả lời: Có. Các doanh nghiệp nhỏ có thể quy định hạn mức giờ nghỉ ốm có hưởng lương của nhân viên ở mức bốn mươi (40) giờ và mức bảy mươi hai (72) giờ đối với nhân viên của tất cả các loại chủ sử dụng lao động khác. Nếu nhân viên sử dụng chế độ nghỉ ốm có hưởng lương và lượng thời gian cộng dồn giảm xuống dưới hạn mức, dù là trong cùng một năm, thì nhân viên đó có thể tiếp tục cộng dồn nghỉ ốm có hưởng lương. Chủ sử dụng lao động cũng có thể đặt một hạn mức nghỉ ốm có hưởng lương cao hơn hoặc không đặt ra hạn mức nào cả.

10. Doanh nghiệp nhỏ là như thế nào?

Trả lời: Một doanh nghiệp nhỏ được định nghĩa là một chủ sử dụng lao động thông thường có dưới mười (10) nhân viên làm việc hưởng lương trong một tuần. Khi xác định tổng số nhân viên, quý vị phải tính tất cả những người làm thuê (toàn thời gian, bán thời gian, tạm thời và những người làm thuê thông qua văn phòng môi giới việc làm), bao gồm cả những người làm việc bên ngoài thành phố Oakland.

11. Làm cách nào để chủ lao động xác định liệu mình có thuộc loại “doanh nghiệp nhỏ” nếu lực lượng lao động của doanh nghiệp đó luôn thay đổi thất thường về mặt số lượng?

Trả lời: Nếu số người làm công ăn lương thay đổi thất thường trên và dưới mười hoặc hơn thế mỗi tuần trong suốt khoảng thời gian là một năm, doanh nghiệp cần tính quy mô của mình cho năm dương lịch hiện tại dựa theo bình quân số người đã từng làm công hưởng lương theo tuần trong suốt tuần trước đó theo lịch.

Ví dụ, cứ mỗi năm mười hai (52) tuần trong suốt năm trước đó, tìm tổng số người đã từng làm công ăn lương; cộng toàn bộ các con số này với nhau để có được tổng số người hàng năm; sau đó chia tổng số này cho năm mươi hai (52). Nếu con số này dưới mười (10), chủ sử dụng lao động sẽ là “doanh nghiệp nhỏ” tính cho năm dương lịch hiện tại. Chủ sử dụng lao động phải thực hiện việc tính toán này hàng năm nhằm đảm bảo rằng doanh nghiệp được phân loại là “doanh nghiệp nhỏ” một cách chính xác.

12. Với một doanh nghiệp mới thì làm thế nào để quyết định đó có là “doanh nghiệp nhỏ” hay không?

Trả lời: Trong trường hợp này, doanh nghiệp nên tính quy mô doanh nghiệp mình cho năm dương lịch hiện tại dựa theo số người làm công ăn lương trung bình một tuần trong chín mươi ngày đầu tiên sau khi (những) nhân viên đầu tiên này bắt đầu làm việc.

13. Nếu tôi là một doanh nghiệp nhỏ, tôi có cần tuân thủ theo luật về nghỉ ốm có hưởng lương của California hoặc Oakland?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động ở Oakland cần tuân thủ các luật về nghỉ ốm có hưởng lương của tiểu bang và của thành phố Oakland. Nếu có mâu thuẫn trong quy định giữa các luật, chủ sử dụng lao động phải tuân theo tiêu chuẩn nào nghiêm ngặt hơn hoặc luật nào có lợi nhất đối với nhân viên. Thành phố Oakland, bao gồm Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, không thể tư vấn cho chủ sử dụng lao động về cách thức tuân thủ theo luật của tiểu bang California, bao gồm luật của tiểu bang điều chỉnh luật về nghỉ ốm có hưởng lương mới. Vui lòng liên hệ Ban Tiêu chuẩn và Thực thi Lao động, Ủy viên Lao động của Tiểu bang California.

14. Nghỉ ốm có hưởng lương có được cộng dồn khi các nhân viên hội đủ điều kiện làm việc ngoài giờ hay không?

Trả lời: Có thể. Cho dù một nhân viên cộng dồn nghỉ ốm hưởng lương đối với các giờ làm việc ngoài giờ đã thực hiện phụ thuộc vào việc liệu nhân viên có bị miễn trừ khỏi Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động Công bằng (FLSA) và luật của California hay không. Với những nhân viên không bị miễn trừ khỏi các điều khoản làm việc ngoài giờ của FLSA và luật của California, nghỉ ốm có hưởng lương được cộng dồn từ toàn bộ số giờ đã làm, bao gồm cả làm việc ngoài giờ. Nếu một nhân viên được xếp loại một cách hợp lệ vào dạng miễn trừ khỏi các điều khoản làm việc ngoài giờ của FLSA và luật California, nghỉ ốm có hưởng lương được cộng dồn tính theo các bằng chứng vắng mặt rõ ràng và thuyết phục trong tuần làm việc kéo dài bốn mươi (40) giờ khi mà một tuần làm việc thông thường của nhân viên miễn trừ có dưới bốn mươi (40) giờ. Trong tình huống này, nghỉ ốm có hưởng lương được cộng dồn dựa theo số giờ đã làm việc trong một tuần làm việc thực tế.

15. Nhân viên bị miễn trừ sẽ cộng dồn nghỉ ốm có hưởng lương như thế nào?

Trả lời: Nhân viên được xếp loại một cách hợp lệ vào dạng miễn trừ chiếu theo Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động Công bằng và luật của California sẽ cộng dồn nghỉ ốm có hưởng lương dựa theo các bằng chứng vắng mặt rõ ràng và thuyết phục trong tuần làm việc kéo dài bốn mươi (40) giờ mà một nhân viên miễn trừ thường làm việc dưới bốn mươi (40) giờ trong một tuần làm việc. Trong minh họa này, nghỉ ốm có hưởng lương sẽ được cộng dồn dựa theo một tuần làm việc thông thường của nhân viên bị miễn trừ đó.

16. Nghỉ ốm có hưởng lương được cộng dồn có được chuyển sang năm sau không?

Trả lời: Có. Nghỉ ốm có hưởng lương chưa sử dụng, đã cộng dồn sẽ được chuyển sang năm tiếp theo nhưng sẽ bị giới hạn nếu chủ sử dụng lao động đặt ra một hạn mức.

17. Chuẩn mực có yêu cầu chủ sử dụng lao động bắt buộc phải đưa ra bảy mươi hai (72) giờ nghỉ ốm hưởng lương mỗi năm (bốn mươi (40)) giờ nghỉ ốm hưởng lương mỗi năm đối với Doanh nghiệp nhỏ) hay không?

Trả lời: Không. Chuẩn mực quy định rằng nhân viên được cộng dồn một giờ nghỉ ốm có hưởng lương cho mỗi 30 giờ làm việc. Số giờ nghỉ ốm hưởng lương mà một nhân viên

cộng dồn sẽ dựa trên số giờ làm việc của nhân viên đó và phụ thuộc vào hạn mức hợp pháp mà chủ sử dụng lao động áp dụng. Chủ sử dụng lao động có thể sẽ vi phạm luật Nghỉ ốm Có Hưởng lương của Oakland nếu họ tự ý sắp xếp trước bảy mươi hai (72) giờ (bốn mươi (40) giờ đối với doanh nghiệp nhỏ) nghỉ ốm hưởng lương vào thời điểm bắt đầu của năm.

18. Những người làm thuê cho hộ gia đình, như người trông trẻ và người lau dọn nhà, có được hưởng chế độ Nghỉ ốm có Hưởng lương không?

Trả lời: Có. Người làm thuê trong gia đình làm việc ít nhất hai (2) giờ trong một tuần cụ thể tại Oakland cho một Chủ sử dụng lao động sẽ được hưởng chế độ theo luật này trừ trường hợp họ bị phân loại theo pháp luật là nhà thầu độc lập.

19. Nhân viên có thể nghỉ ốm có hưởng lương với những lý do nào?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động phải cho phép nhân viên được sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương đã tích lũy trong “quỹ thời gian” của họ trong các trường hợp sau đây:

- Khi nhân viên về thể chất hoặc tinh thần không có khả năng thực hiện nhiệm vụ của mình do bệnh tật, thương tích, mang thai hoặc các bệnh trạng khác;
- Nhân viên cần thực hiện chẩn đoán y khoa hoặc điều trị chuyên nghiệp về hiện trạng bệnh hoặc thực hiện kiểm tra sức khỏe của bản thân; và
- Nhân viên cần phải hỗ trợ hoặc chăm sóc con cái, cha mẹ, người giám hộ hoặc người bảo trợ hợp pháp, anh chị em, ông bà, cháu, vợ/chồng, người có quan hệ gia đình theo đăng ký hoặc một "Người Định danh" bị ốm, bị thương, hoặc đang được chăm sóc y tế, điều trị hoặc chẩn đoán.

20. “Người Định danh” nghĩa là gì theo Chuẩn mực về Nghỉ ốm có Hưởng lương của Oakland?

Trả lời: Nếu một nhân viên không có vợ/chồng hoặc bạn tình sống chung nhà có đăng ký theo luật, người đó có thể chỉ định một cá nhân mà họ sẽ hỗ trợ hoặc chăm sóc theo Chuẩn mực về Nghỉ ốm có Hưởng lương.

21. Chủ sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy trình khắt khe nhằm cung cấp cho các nhân viên không có vợ/chồng hoặc bạn tình sống chung nhà có đăng ký theo luật cơ hội để xác định một "Người Định danh" không?

Trả lời: Có. Chủ sử dụng lao động phải cho nhân viên cơ hội để thực hiện việc chỉ định. Cơ hội để thực hiện việc chỉ định phải được trao cho nhân viên không quá ba mươi (30) ngày sau khi người đó bắt đầu tích lũy nghỉ ốm có hưởng lương. Chủ sử dụng lao động phải cho nhân viên không ít hơn mười (10) ngày làm việc để thực hiện việc chỉ định. Sau này, nhân viên có thể thay đổi người định danh hoặc thực hiện chỉ định lần đầu trên cơ sở hàng năm trong thời hạn không quá mười (10) ngày làm việc.

22. Nhân viên có thể sử dụng nghỉ ốm hưởng lương với lý do liên quan đến con riêng của vợ/chồng hoặc con nuôi, như là một thành viên trong gia đình không?

Trả lời: Có. Nhân viên có thể sử dụng nghỉ ốm hưởng lương để chăm sóc cho con cái, cha mẹ, người giám hộ hoặc người bảo trợ hợp pháp, anh chị em, ông bà, cháu và vợ/chồng hoặc bạn tình sống chung nhà có đăng ký theo luật pháp tiểu bang hoặc địa

phương bất kỳ. Các mối quan hệ không chỉ bao gồm mối quan hệ sinh học mà còn gồm quan hệ phát sinh từ việc nhận nuôi, tái hôn và nhận nuôi tạm thời.

23. Chủ sử dụng lao động có được yêu cầu nhân viên của mình sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương theo đơn vị giờ hay không?

Trả lời: Có. Chủ sử dụng lao động cũng có thể cho phép nhân viên sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương theo đơn vị dưới một giờ.

24. Chủ sử dụng lao động có được cấm đoán việc sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương khi nhân viên thực hiện công việc ở ngoài Thành phố Oakland hay không?

Trả lời: Luật pháp yêu cầu chủ sử dụng lao động phải cho phép nhân viên được sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương tính gộp, chưa dùng khi nhân viên đang làm việc hoặc được xếp lịch làm việc trong ranh giới địa lý của Thành phố Oakland. Nếu chủ sử dụng lao động áp dụng chính sách này và không cho phép sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương tính gộp, chưa dùng khi một nhân viên làm việc ở ngoài thành phố Oakland, những giờ đó vẫn được coi là “nằm trong quỹ thời gian” trong bốn năm tính từ ngày cuối cùng mà nhân viên làm ở Oakland. Nhân viên sẽ được sử dụng các giờ nghỉ ốm có hưởng lương tính gộp, chưa dùng nếu họ làm việc hoặc được xếp lịch làm việc ở Oakland bất kể lúc nào trong bốn năm đó.

25. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên sử dụng nghỉ ốm hưởng lương khi đang nghỉ phép y tế vì lý do gia đình theo luật bang California hoặc luật liên bang không?

Trả lời: Câu hỏi này liên quan đến việc giải thích Đạo luật về Nghỉ phép Y tế Vì lý do Gia đình ("FMLA"), Đạo luật về Quyền Gia đình của California ("CFRA"), và trong một số trường hợp là Đạo luật về Nghỉ Mất Khả năng Thai sản của California ("PDL"). Chủ sử dụng lao động và nhân viên nên tham khảo với Sở Lao động Liên bang về các vấn đề liên quan đến FMLA và Sở Gia cư và Việc làm Công bằng California về các vấn đề liên quan đến CFRA/PDL. Chủ sử dụng lao động và nhân viên cũng có thể kiểm tra các quy định hành chính đối với các luật nghỉ phép này.

26. Nhân viên đang nghỉ ốm có hưởng lương có thể được nhận chế độ Bảo hiểm Tàn tật Liên bang (SDI) hoặc Bảo hiểm Lao động (WC) không?

Trả lời: Có thể. Một nhân viên đang hưởng chế độ nghỉ ốm có hưởng lương có thể đồng thời có đủ điều kiện nhận các chế độ SDI và WC. Tuy nhiên, việc nhân viên có đủ điều kiện hưởng quyền lợi từ SDI hoặc WC hay không được quy định bởi Bộ luật về Bảo hiểm Thất nghiệp California và Bộ luật Lao động California. Để biết thêm thông tin về chế độ SDI, vui lòng tham khảo tư vấn của Sở Phát triển Việc làm và để biết thêm thông tin bổ sung liên quan đến các quyền lợi từ WC, vui lòng tham khảo tư vấn của Phòng Tiền lương.

27. Chính sách Giờ nghỉ có Hưởng lương (PTO) hoặc Nghỉ phép của chủ sử dụng lao động có đáp ứng các yêu cầu của luật Nghỉ ốm có Hưởng lương của Oakland không?

Trả lời: Có thể. Nếu chủ sử dụng lao động có chính sách nghỉ có hưởng lương, chẳng hạn như PTO hoặc nghỉ phép, tạo điều kiện cho nhân viên nghỉ có lương mà có thể được sử dụng cho các mục đích giống như được quy định trong Chuẩn mực (hoặc cho bất kỳ mục đích nào) và chính sách này đáp ứng được các yêu cầu của Chuẩn mực về cộng dồn nghỉ ốm có hưởng lương, thì chủ sử dụng lao động không bắt buộc phải cung cấp thêm chế độ nghỉ ốm có hưởng lương.

28. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên báo trước khi cần nghỉ ốm có hưởng lương không?

Trả lời: Có. Chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu nhân viên đưa ra thông báo hợp lý khi có nhu cầu nghỉ ốm có hưởng lương. Việc hợp lý hay không tùy thuộc vào hoàn cảnh cụ thể. Chính sách và việc thực hiện chính sách của chủ sử dụng lao động không nên quá phiền hà tới mức ngăn cản việc sử dụng hợp pháp các ngày nghỉ ốm có hưởng lương của nhân viên.

Các chính sách yêu cầu thông báo trước “càng sớm càng tốt” về việc nghỉ làm không hưởng lương trước được, mà vì lý do đó, ngày nghỉ ốm có hưởng lương sẽ được sử dụng tới, về nguyên tắc, là hợp lý, và do vậy, là hoàn toàn hợp pháp. Chủ sử dụng lao động có thể định ra việc “càng sớm càng tốt” là hai tiếng, hoặc là một khoảng thời gian dưới hai tiếng, trước khi ca làm việc của nhân viên bắt đầu, miễn là chủ sử dụng lao động hiểu rằng có những trường hợp như tai nạn, việc khẩn cấp hoặc bị bất ngờ đổ bệnh, với những trường hợp này thì yêu cầu có thông báo trước sẽ là không hợp lý.

29. Chủ sử dụng lao động phải làm gì nếu yêu cầu thông báo trước về việc sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động phải thiết lập một quy trình hợp lý cho nhân viên thông báo về việc nghỉ làm của mình cho chủ sử dụng lao động. Ví dụ, cung cấp cho nhân viên số điện thoại có hộp thư thoại hoặc thu xếp người trả lời các cuộc điện thoại này là hoàn toàn hợp lý.

30. Chủ sử dụng lao động có được phép yêu cầu hồ sơ y tế để đảm bảo chắc chắn rằng thời gian nghỉ của nhân viên là do bệnh tật hoặc do phải chăm sóc thành viên trong gia đình hoặc người định danh bị bệnh không?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động có thể thực hiện các biện pháp hợp lý để xác minh hoặc dẫn chứng tính hợp pháp của việc nghỉ ốm có hưởng lương của nhân viên. Việc đưa ra chính sách trong đó yêu cầu tới các ghi chép của bác sĩ hoặc các tài liệu y khoa khác đối với việc sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương cho ba ngày làm việc liên tiếp hoặc nhiều hơn (dù là cả ngày hoặc nửa ngày) là hoàn toàn hợp lý chiếu theo Chuẩn mực FF.

31. Có giới hạn nào về số tiền mà nhân viên phải thanh toán bằng tiền túi của bản thân nhằm xác nhận tính hợp pháp khi sử dụng các ngày nghỉ ốm có hưởng lương hay không?

Trả lời: Có, nếu chủ sử dụng lao động yêu cầu nhân viên của mình, người mà mặt khác vẫn chưa tìm được bên chăm sóc y tế trong thời gian người đó nghỉ ốm có hưởng lương để có được tài liệu y tế chỉ để xác minh tính tuân thủ chế độ nghỉ có hưởng lương, thì chủ sử dụng lao động sẽ trả mọi chi phí vượt quá năm Đô-la Mỹ (\$5.00).

32. Chủ sử dụng lao động nên thanh toán nghỉ ốm có hưởng lương theo mức nào nếu nhân viên sử dụng nó?

Trả lời: Đối với nhân viên làm việc theo giờ, chủ sử dụng lao động sẽ thanh toán nghỉ ốm có hưởng lương theo mức lương theo giờ thông thường. Chủ sử dụng lao động sử dụng mức lương hiện hành vào thời điểm nhân viên sử dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương.

33. Mức trả nghỉ ốm có hưởng lương đối với nhân viên hưởng mức lương hàng năm là bao nhiêu?

Trả lời: Mức trả nghỉ ốm có hưởng lương cho nhân viên được trả lương tính theo năm sẽ được xác định như sau:

- Chia tiền lương hàng năm cho năm mươi hai (52) để ra số lương hàng tuần;
- Chia tiền lương hàng tuần theo số giờ mà nhân viên thường làm việc.
 - Đối với những nhân viên miễn trừ khỏi các điều khoản làm việc ngoài giờ của Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (FLSA) và luật pháp California, mức lương hàng tuần sẽ được chia cho bốn mươi (40) giờ hoặc ít hơn, ngay cả nếu nhân viên không được miễn trừ làm việc nhiều hơn trên bốn mươi (40) giờ một tuần;
 - Đối với những nhân viên miễn trừ khỏi các điều khoản làm việc ngoài giờ của FLSA và luật pháp California, mức lương hàng tuần sẽ được chia cho bốn mươi (40) giờ ngoại trừ việc có bằng chứng rõ ràng và thuyết phục rằng nhân viên bị miễn trừ thường xuyên làm việc dưới bốn mươi giờ trong một tuần làm việc. Trong trường hợp như vậy, mức lương theo tuần sẽ được chia theo số giờ đã làm trong một tuần làm việc thông thường.

34. Mức trả nghỉ ốm có hưởng lương đối với những nhân viên có hai công việc có mức lương khác nhau (hoặc có mức lương hay thay đổi thất thường) cho cùng một chủ sử dụng lao động là bao nhiêu?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động phải hoàn tiền cho nhân viên khi sử dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương với mức tiền tương đương mức đã sắp xếp từ trước cho công việc mà trong những ngày đó nhân viên sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương.

35. Chủ sử dụng lao động có được tính đến tiền boa khi tính toán số tiền cho những nhân viên được boa khi họ sử dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương đã cộng dồn hay không?

Trả lời: Không. Mức trả nghỉ ốm có hưởng lương chỉ tính trên khoản tiền lương mà chủ sử dụng lao động trả cho nhân viên.

36. Khi nào thì nhân viên được thanh toán tiền đối với việc sử dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương?

Trả lời: Tiền của ngày nghỉ ốm có hưởng lương phải được trả cho nhân viên không muộn hơn ngày trả lương của kỳ trả lương thông thường kế tiếp sau khi ngày nghỉ ốm được nhân viên dùng tới. Tuy nhiên, nếu chủ sử dụng lao động có yêu cầu hợp lý về việc xác

thực, chủ sử dụng lao động sẽ không phải thanh toán cho những ngày nghỉ ốm có hưởng lương cho tới khi nhân viên hoàn thành yêu cầu xác thực.

37. Chủ sử dụng lao động cần làm gì nếu có nghi ngờ và nếu nhân viên có hoặc đã từng lạm dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương?

Trả lời: Nếu chủ sử dụng lao động có những nghi ngờ *hợp lý* về việc lạm dụng chính sách nghỉ ốm có hưởng lương, chủ sử dụng lao động có thể yêu cầu thư của bác sĩ đối với những lần nghỉ ốm có hưởng lương sau đó ngay cả khi nhân viên sử dụng nghỉ ốm có hưởng lương dưới ba (3) ngày làm việc liên tục và ngay cả khi chi phí của việc có được những giấy tờ này vượt quá năm Đô-la (\$5.00).

Nếu việc nghi ngờ có lý do chính đáng của chủ sử dụng lao động về việc lạm dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương không được xác nhận, chủ sử dụng lao động phải tuân thủ theo Bộ luật Đô thị của Oakland mục 5.92.030 và Mục Các Quy định Giải trình 8(A). Mặt khác, nếu việc nghi ngờ có lý do chính đáng của chủ sử dụng lao động về việc lạm dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương được xác định, chủ sử dụng lao động có thể đưa ra hình thức kỷ luật phù hợp với luật của tiểu bang và liên bang cũng như với chính sách kỷ luật của mình.

Chủ sử dụng lao động nên cẩn trọng khi thực hiện vì nếu việc kết tội một nhân viên không có lý do chính đáng và bất hợp pháp về tội lạm dụng nghỉ ốm có hưởng lương, họ sẽ vi phạm Bộ luật Đô thị của Oakland mục 5.92.030 và 5.92.050.

38. Một số ví dụ về nghi vấn hợp lý đối với các trường hợp lạm dụng nghỉ ốm?

Trả lời: Các ví dụ về việc lạm dụng nghỉ ốm bị nghi vấn, bao gồm nhưng không giới hạn các trường hợp sau: a) dành ngày nghỉ ốm có hưởng lương vào những ngày khi mà yêu cầu xin nghỉ phép của nhân viên bị từ chối; b) đã từng có việc sử dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương khi nhân viên được lên lịch đi làm vào những ca làm mà có thể thấy rõ là không như mong muốn, và c) đã từng có việc sử dụng ngày nghỉ ốm có hưởng lương vào các Thứ Hai hoặc Thứ Sáu hoặc kể ngày sau kỳ nghỉ.

39. Chủ sử dụng lao động có cần thanh toán cho nhân viên những ngày nghỉ ốm có hưởng lương cộng dồn, chưa sử dụng vào thời điểm chấm dứt việc sử dụng lao động hay không?

Trả lời: Không. Tuy nhiên, nếu chủ sử dụng lao động đang sử dụng Chính sách Giờ nghỉ có Hưởng lương (PTO) hoặc Nghỉ phép thể theo Chuẩn mực này, chủ sử dụng lao động phải tuân theo các luật hiện hành khác, chẳng hạn như Luật California, có yêu cầu thanh toán PTO hoặc nghỉ phép khi ngừng sử dụng lao động.

40. Nhân viên có thể khước từ quyền nghỉ ốm có hưởng lương không?

Trả lời: Không. Bất kỳ yêu cầu khước từ bỏ quyền nghỉ ốm hưởng lương nào đều là sự vi phạm Luật về Nghỉ ốm có Hưởng lương của Oakland. Tuy nhiên, nhân viên không bị cấm tham gia vào một thỏa ước lao động tập thể bằng văn bản hợp lệ để khước từ quyền đó miễn là sự khước từ được quy định bằng các điều khoản cụ thể và không mập mờ trong hợp đồng.

- 41. Chủ sử dụng lao động có thể quy định hoặc nhân viên có thể yêu cầu việc “đổi ra tiền mặt” đối với những ngày nghỉ ốm có hưởng lương cộng dồn, chưa sử dụng hay không?**

Trả lời: Không. Tuy nhiên, chủ sử dụng lao động và nhân viên thuộc một hợp đồng thương lượng tập thể chân chính sẽ được miễn trừ với điều kiện là hợp đồng thương lượng tập thể đó đã loại bỏ việc miễn trừ bằng các điều khoản cụ thể và không mơ hồ.

- 42. Chủ sử dụng lao động có thể thực hiện hành động bất lợi đối với nhân viên nghỉ ốm hoặc yêu cầu nghỉ ốm có hưởng lương hợp pháp không?**

Trả lời: Không. Chủ sử dụng lao động không được trả đũa nhân viên. Hành động trả đũa bao gồm, nhưng không giới hạn, việc chấm dứt hợp đồng, cách chức, giảm bớt giờ làm hoặc lương, cản trở khiếu kiện về việc không tuân thủ Chuẩn mực này, giảm ngày nghỉ phép/giờ nghỉ có hưởng lương hoặc các lợi ích ngoài lương khác, tăng chi phí đối với nhân viên ở các hạng mục như chỗ đỗ xe, bữa ăn, và/hoặc đồng phục.

- 43. Nhân viên có thể làm gì nếu chủ sử dụng lao động không cung cấp chế độ nghỉ ốm có hưởng lương hoặc trả đũa nhân viên do thực hiện quyền của mình theo luật định?**

Trả lời: Nhân viên có thể tìm tư vấn của luật sư và/hoặc khởi kiện chủ sử dụng lao động lên tòa án. Nhân viên được quyền hưởng tất cả các biện pháp khắc phục sẵn có để sửa chữa hành vi vi phạm pháp luật này, bao gồm hoàn tiền, phục chức, lệnh chế tài của tòa án, và/hoặc chi phí luật sư, lệ phí giám định chuyên môn và các chi phí khác. Ngoài ra, bất kỳ người nào vô tình hoặc cố ý vi phạm điều luật này sẽ phải chịu trách nhiệm dân sự đối với hành vi vi phạm và chịu một khoản tiền phạt tối đa lên đến 1.000 Đô-la Mỹ cho mỗi một vi phạm, số tiền phạt sẽ do tòa án quyết định.

Nhân viên có thể liên hệ với Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, Văn phòng Hành Chính Thành Phố theo số điện thoại (510) 238-6258 hoặc gửi email về minwageinfo@oaklandnet.com. Có thể tìm hiểu thêm thông tin tại địa chỉ <http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451>.

- 44. Chủ sử dụng lao động có cần phải thông báo cho nhân viên về quyền của họ theo Chuẩn mực về Nghỉ ốm có Hưởng lương không?**

Trả lời: Có. Chủ sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản về quyền của nhân viên cho nhân viên hiện tại và nhân viên mới vào thời điểm bắt đầu tuyển dụng. Thông báo phải được viết bằng tất cả các thứ tiếng được sử dụng bởi trên mười phần trăm (10%) tổng số nhân viên và phải được đăng nổi bật trong khu vực làm việc để toàn bộ nhân viên đều có thể thấy rõ.

Bạn có thể tìm mẫu thông báo của Thành phố tại trang web sau:

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451> hoặc bạn có thể gọi cho Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, Văn phòng Hành chính Thành phố theo số (510) 238-6258 hoặc gửi email về minwageinfo@oaklandnet.com.

- 45. Chủ sử dụng lao động có cần phải lưu giữ hồ sơ quá trình nhân viên sử dụng chế độ nghỉ ốm có hưởng lương không?**

Trả lời: Có. Chủ sử dụng lao động phải lưu giữ hồ sơ ít nhất trong vòng ba (3) năm ghi lại tên nhân viên, số giờ đã làm việc, mức lương và lịch sử tích lũy và sử dụng giờ nghỉ ốm có hưởng lương. Chủ sử dụng lao động phải cấp cho nhân viên một bản sao hồ sơ khi họ có yêu cầu chính đáng.

46. Luật Nghỉ ốm có Hưởng lương của California có xung đột với luật Nghỉ ốm có Hưởng lương của Oakland hay không?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động của Oakland phải tuân thủ theo luật pháp của tiểu bang và của thành phố Oakland về nghỉ ốm có hưởng lương. Khi luật về nghỉ ốm có hưởng lương của California và của Oakland có các quy định xung đột với nhau, chủ sử dụng lao động phải tuân theo tiêu chuẩn nào nghiêm ngặt hơn hoặc luật nào có lợi nhất cho nhân viên. Thành phố Oakland, bao gồm Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, không thể tư vấn cho chủ sử dụng lao động về cách thức tuân thủ theo luật của tiểu bang California, bao gồm luật của tiểu bang điều chỉnh luật về nghỉ ốm có hưởng lương mới. Vui lòng liên hệ Ban Tiêu chuẩn và Thực thi Lao động, Ủy viên Lao động của Tiểu bang California.

47. Thành phố Oakland có vai trò gì trong việc đảm bảo tuân thủ luật về nghỉ ốm có hưởng lương của Oakland?

Trả lời: Theo quy định tại Chuẩn mực, chủ sử dụng lao động phải cho phép cán bộ ủy quyền của Thành phố được tiếp cận các nơi làm việc và hồ sơ liên quan (trong đó có thể bao gồm quá trình tạo hồ sơ) để giám sát việc tuân thủ điều luật này và điều tra khiếu nại của nhân viên hoặc việc bất tuân thủ.

Thành phố Oakland có thể thay mặt nhân viên bị thiệt thòi khởi kiện chủ sử dụng lao động không tuân thủ điều luật này. Hơn nữa, thành phố Oakland, trong giới hạn được cho phép bởi pháp luật, có thể cân nhắc hồ sơ không tuân thủ điều luật của chủ sử dụng lao động trong việc đưa ra các quyết định về hợp đồng thành phố, chấp thuận sử dụng đất và cho phép mở rộng hoặc hoạt động tại Oakland. Luật này cũng cho phép Thành phố Oakland từ chối chấp thuận hoặc đưa ra các điều kiện nhằm đảm bảo sự tuân thủ trong tương lai bằng cách điều tra các khiếu nại về việc không tuân thủ điều luật này và đưa ra các quyết định của Thành phố về giá trị của những khiếu nại đó. Thành phố Oakland có quyền trao khoản đền bù trong thủ tục tố tụng của mình tương tự như tòa án.

IV. YÊU CẦU VỀ PHÍ DỊCH VỤ

1. Chuẩn mực về Phí dịch vụ được áp dụng với những đối tượng nào?

Trả lời: Chuẩn mực được áp dụng đối với “Chủ sử dụng lao động Ngành Dịch vụ”, được định nghĩa là người sở hữu, kiểm soát hoặc vận hành bất kỳ bộ phận nào thuộc một khách sạn, nhà hàng hoặc cơ sở tổ chức tiệc tại Oakland.

2. Chuẩn mực này nghiêm cấm và quy định những gì?

Trả lời: Nếu Chủ sử dụng lao động thực hiện việc thu “phí dịch vụ”, khoản tiền này phải được trả toàn bộ cho “(các) Nhân viên Ngành Dịch vụ”, là những người cung cấp dịch vụ trực tiếp cho khách hàng mà từ đó Phí dịch vụ được thu về. Chủ sử dụng Lao động Ngành Dịch vụ không được giữ lại bất kỳ khoản phí dịch vụ nào.

3. Ai là “Nhân viên Ngành Dịch vụ”?

Trả lời: “Nhân viên Ngành Dịch vụ” là một cá nhân làm việc cho một Chủ sử dụng Lao động Ngành Dịch vụ, là người thực cung cấp dịch vụ trực tiếp cho những người mà Chủ sử dụng Lao động thu phí dịch vụ. Nhân viên ở vị trí quản lý không được tính trong định nghĩa này.

4. “Phí dịch vụ” là gì theo Chuẩn mực này?

Trả lời: Chuẩn mực này định nghĩa “phí dịch vụ” là một khoản tiền chỉ định riêng biệt được Chủ sử dụng Lao động Ngành Dịch vụ thu từ khách hàng để trả cho dịch vụ được cung cấp bởi Nhân viên Ngành Dịch vụ. Khoản phí này bao gồm, nhưng không giới hạn ở, những hạng mục có trên biên lai với các tên gọi như “phí dịch vụ”, “phí vận chuyển” hoặc “phí khuôn vác”.

5. Chủ sử dụng lao động Ngành Dịch vụ có thể tự định ra khoản “phí dịch vụ” trong Chuẩn mực FF không?

Trả lời: Có. Chủ sử dụng lao động thể theo luật Phí dịch vụ có thể định ra điều khoản “dịch vụ” một cách hợp lý theo Bộ luật Đô thị của Oakland mục 5.92.040; mục đích của khoản Phí dịch vụ khi bắt đầu kinh doanh; Phí dịch vụ bao gồm những gì; và có những đối tượng Nhân viên Ngành Dịch vụ nào được chia khoản Phí dịch vụ (được gọi là “Chuỗi dịch vụ”).

Tuy nhiên, Chủ sử dụng lao động Ngành Dịch vụ không được định thêm khoản Phí dịch vụ nào nữa hoặc không được áp dụng chính sách Chuỗi dịch vụ trong các trường hợp sau đây: a) phí dịch vụ tiệc hoặc các buổi gặp mặt có phục vụ ăn phải được trả cho các nhân viên là những người thực sự làm việc trong các buổi tiệc hoặc các buổi gặp mặt có phục vụ ăn; b) phí dịch vụ được thu về đối với dịch vụ phòng phải được trả cho các nhân viên là những người thực hiện việc mang đồ ăn và đồ uống liên quan tới khoản phí; c) phí dịch vụ thu về từ dịch vụ khuôn vác sẽ phải trả cho các nhân viên là những người thực hiện việc mang vác hành lý liên quan tới khoản phí.

6. Nếu Chủ sử dụng lao động Ngành Dịch vụ định ra khoản “phí dịch vụ” thì cần phải làm những gì để đảm bảo việc tuân thủ Chuẩn mực FF?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động phải có chính sách bằng văn bản cho nhân viên của mình, trong đó bao gồm tối thiểu các nội dung sau: a) khái niệm hoàn chỉnh về “dịch vụ”, bao gồm bản miêu tả hợp lý và kĩ lưỡng lý do tại sao Nhân viên Ngành Dịch vụ lại được tính Phí dịch vụ; b) mỗi một vị trí Nhân viên Ngành Dịch vụ trong Chuỗi dịch vụ; c) tỉ lệ mỗi Nhân viên Ngành Dịch vụ sẽ nhận được từ Phí dịch vụ phải công bằng dựa trên sự đóng góp của họ trong Chuỗi dịch vụ; d) thông báo bằng văn bản nêu rõ rằng người giám sát sẽ không có phần trăm trong Chuỗi dịch vụ trừ khi họ thực hiện các công việc ngoài việc giám sát trong Chuỗi dịch vụ; e) bản kê trong đó nêu ra Phí dịch vụ sẽ được trả cho Nhân viên Ngành Dịch vụ không muộn hơn thời điểm có bảng lương kế tiếp tính theo công việc hoặc bảng tổng hợp phí dịch vụ từ khách hàng, tùy theo cái nào tới sau và f) Thông báo bằng văn bản nêu rõ danh tính của một cá nhân hoặc một vị trí công việc mà nhân viên có thể đặt câu hỏi hoặc đưa ra các khiếu nại liên quan tới việc thanh toán (hoặc không thanh toán) Phí dịch vụ.

Chủ sử dụng lao động Ngành Dịch vụ cũng phải cung cấp thông báo dưới dạng văn bản đầy đủ cho khách hàng của mình về chính sách Chuỗi dịch vụ của mình. Thông báo, ít nhất, phải bao gồm số tiền phí dịch vụ, Phí dịch vụ là để làm gì và những ai được hưởng khoản Phí dịch vụ đó.

7. Chủ sử dụng lao động Ngành Dịch Vụ có được sửa đổi hoặc chấm dứt chính sách Chuỗi dịch vụ không?

Trả lời: Có. Chủ sử dụng lao động phải thông báo trước bằng văn bản ít nhất là mười lăm (15) ngày, cho Nhân viên Ngành Dịch vụ, đồng thời thông báo bằng văn bản cho khách hàng của mình về việc áp dụng hoặc chấm dứt chính sách mới.

8. Chủ sử dụng Lao động Ngành Dịch vụ có thể tính phí dịch vụ thành một phần của nghĩa vụ của họ đối với mức lương tối thiểu của Oakland không?

Trả lời: Không. Chủ sử dụng lao động không được phép tính phí dịch vụ thành một phần của nghĩa vụ của họ đối với mức lương tối thiểu của Oakland.

9. Chủ sử dụng lao động có cần phải xác định rõ ràng trong khoản phí dịch vụ trả cho nhân viên khi tính toán khoản tiền chi trả thông thường khi làm ngoài giờ hay không?

Trả lời: Thành phố Oakland, bao gồm Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, không thể tư vấn cho chủ sử dụng lao động về cách thức tuân thủ theo luật của tiểu bang California, bao gồm luật của tiểu bang điều chỉnh luật dịch vụ mới. Vui lòng liên hệ Ban Tiêu chuẩn và Thực thi Lao động, Ủy viên Lao động của Tiểu bang California.

10. Nhân viên giám sát hoặc quản lý có được chia sẻ phí dịch vụ không?

Trả lời: Không. Tuy nhiên, các nhân viên giám sát và quản lý có quyền được hưởng một phần khoản phí dịch vụ dựa theo thời gian họ dành cho công tác phục vụ khách hàng mà không thuộc phần việc giám sát. Phần tiền trả cho nhân viên giám sát hoặc quản lý không được cao hơn mức trung bình trả cho Nhân viên Ngành Dịch vụ thực hiện các nhiệm vụ tương tự.

11. Khi nào thì chủ sử dụng lao động phải trả phí dịch vụ cho nhân viên của họ?

Trả lời: Chủ sử dụng lao động Ngành Dịch vụ phải phân bổ phí dịch vụ thu được không muộn hơn thời điểm có bảng lương kế tiếp tính theo công việc hoặc tổng hợp phí dịch vụ thu được từ khách hàng, tùy theo cái nào tới sau.

12. Chủ sử dụng lao động có cần thông báo cho nhân viên về quyền của họ theo Luật về Phí dịch vụ không?

Trả lời: Có. Chủ sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho nhân viên hiện tại và nhân viên mới về quyền lợi của nhân viên vào thời điểm bắt đầu tuyển dụng. Thông báo phải được viết bằng tất cả các thứ tiếng được sử dụng bởi trên mười phần trăm (10%) tổng số nhân viên và phải được đăng ở vị nổi bật trong khu vực làm việc để toàn bộ nhân viên đều có thể thấy được.

Bạn có thể tìm mẫu thông báo của Thành phố tại trang web sau:

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451> hoặc bạn có thể liên hệ với Bộ phận Hợp đồng và Tuân thủ, Văn phòng Hành Chính Thành Phố theo số (510) 238-6258 hoặc gửi email tới địa chỉ minwageinfo@oaklandnet.com.

13. Chuẩn mực này có áp dụng đối với tiền boa?

Trả lời: Thông thường là không. Chuẩn mực này không áp dụng đối với tiền boa, tiền thưởng thêm, hoặc tiền được khách hàng trả, cho, hoặc để lại cho Nhân viên Ngành Dịch vụ ngoài số tiền thực tế đã trả cho dịch vụ được cung cấp. Chủ sử dụng lao động cần tiếp tục tuân thủ luật pháp California liên quan đến các quyền của nhân viên đối với tiền boa.

14. Chủ sử dụng lao động có thể thực hiện bất kỳ hành vi bất lợi nào đối với nhân viên yêu cầu tuân thủ hoặc khiếu nại về việc không tuân thủ Chuẩn mực về Phí Dịch Vụ không?

Trả lời: Không. Chủ sử dụng lao động không được phép có hành động trả đũa nhân viên. Hành động trả đũa bao gồm những không giới hạn ở, chấm dứt hợp đồng, cách chức, giảm giờ làm hoặc lương, cản trở khiếu nại về việc không tuân thủ Chuẩn mực này, giảm ngày nghỉ phép/giờ PTO hoặc các lợi ích ngoài lương khác, tăng chi phí đối với nhân viên ở các hạng mục như chỗ đỗ xe, bữa ăn, và/hoặc đồng phục.