

(ธันวาคม 2554)

เอกสารข้อเท็จจริง #77A: การห้ามมิให้แก้แค้นใดๆ ภายใต้บัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA)

เอกสารข้อเท็จจริงนี้จะให้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อห้ามของบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมที่ห้ามมิให้มีการแก้แค้นต่อลูกจ้างคนใดที่ได้ยื่นเรื่องร้องเรียนหรือให้ความร่วมมือกับการสอบสวน

แผนค่าแรงและชั่วโมงในสังกัดกระทรวงแรงงานนั้นเป็นผู้บริหารและบังคับใช้กฎหมายบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม ซึ่งเป็นกฎหมายรัฐบาลกลางที่สามารถบังคับใช้ได้ทั่วไปในส่วนที่เกี่ยวกับค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน ลูกจ้างที่ไม่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมายนั้นจะต้องได้รับการจ่ายค่าแรงในอัตราที่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำปัจจุบันสำหรับชั่วโมงการทำงานทั้งหมดและค่าล่วงเวลาในอัตราเท่าครึ่งของอัตราค่าแรงปกติสำหรับชั่วโมงการทำงานทั้งหมดที่เกิน 40 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

แผนค่าแรงและชั่วโมงจะสอบสวนในการละเมิดบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมนี้โดยผ่านโปรแกรมการสอบสวนโดยตรงและโดยจากการร้องเรียน

ข้อห้ามต่างๆ ของกฎหมาย

ตามมาตรา 15 (a) (3) ของบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมนั้นได้ระบุไว้ว่า

“การให้ออกจากงานหรือในการปฏิบัติรูปแบบอื่นใดในลักษณะที่เป็นการสาธยายต่อลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างดังกล่าว นั้นได้ยื่นเรื่องร้องเรียนหรือได้ริเริ่มกระบวนการพิจารณาภายใต้หรือเกี่ยวข้องกับบัญญัติฯ นี้ หรือเป็นพยานในกระบวนการพิจารณาของกฎหมายหรือให้ความร่วมมือกับหรือจะให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการของอุตสาหกรรม” นั้นถือเป็นการละเมิดต่อกฎหมายนี้

ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองโดยมิได้คำนึงถึงว่าการร้องเรียนของลูกจ้างนั้นจะเป็นการร้องเรียนแบบปากเปล่าหรือแบบลายลักษณ์อักษรก็ตาม

เรื่องร้องเรียนที่ได้ยื่นต่อแผนค่าแรงและชั่วโมงนั้น ได้รับการคุ้มครองและศาลส่วนใหญ่ได้มีคำสั่งให้คุ้มครองต่อข้อร้องเรียนแบบภายในองค์กรที่ร้องเรียนต่อนายจ้างนั้นด้วย

การคุ้มครองของกฎหมาย

เนื่องจากมาตรา 15 (a) (3) ห้าม “บุคคลใดๆ” มิให้แก้แค้นต่อ “ลูกจ้าง”

ดังนั้นการคุ้มครองนี้จะคุ้มครองกับลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้างแม้แต่ในกรณี

ที่ลูกจ้างและนายจ้างไม่เข้าเกณฑ์ที่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมนี้ก็ตาม

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมในรายละเอียดเกี่ยวกับการคุ้มครองของบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) กรุณาดูได้ที่ในเนื้อหา Fact Sheet 14 ที่เว็บไซต์

<http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs14.htm>.

นอกจากนี้มาตรฐาน 15 (a) (3) ยังมีผลบังคับใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์การจ้างงานใดๆ ระหว่างกลุ่มบุคคลต่างๆ เหล่านี้ ตัวอย่างเช่นในการคุ้มครองลูกจ้างจากการแก้แค้นของอดีตนายจ้าง

การบังคับใช้ของกฎหมาย

**ลูกจ้าง ผู้ซึ่ง “ได้ถูกออกจากการหรือถูกเลือกปฏิบัติในลักษณะสำคัญอื่นใด”**

ได้ยื่นเรื่องร้องเรียนหรือให้ความร่วมมือกับฝ่ายสอบสวนนั้นอาจจะสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนการถูกแก้แค้นไปยังแผนกค่าแรงและชั่วโมงได้หรืออาจจะยื่นเป็นมูลฟ้องร้องเองของลูกจ้างเพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมที่รวมไปถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะการจ้างงาน การคืนสิทธิ ค่าจ้างที่สูญเสียไปและจำนวนเงินเท่าเทียมเพิ่มเติมอันเป็นสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหาย

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

สำหรับการขอข้อมูลเพิ่มเติมนั้นให้เข้าดูในเว็บไซต์ของแผนกค่าแรงและชั่วโมงก็คือ:

<http://www.wagehour.dol.gov> และ/หรือ

โทรศัพท์แบบโทรฟรีไปที่สายด่วนของเราสำหรับการขอข้อมูลในช่วงเวลา 08.00-17.000

ตามเวลาท้องถิ่นของท่านได้ที่หมายเลข 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

เอกสารสิ่งตีพิมพ์นี้เป็นข้อมูลทั่วไปและไม่ได้อยู่ในฐานะที่ถือว่าเป็นข้อมูลทางการที่บรรจุไว้ในกฎหมายแต่อย่างใด

**U.S. Department of Labor**  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

**1-866-4-USWAGE**  
TTY: 1-866-487-9243  
[ติดต่อเรา](#)