

Tài Liệu #6: Kỹ Nghệ Bán Lẻ Theo Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (FLSA)

Tài liệu này cung cấp thông tin chung về việc đăng ký nhận trợ cấp [FLSA](#) cho nhân viên của kỹ nghệ bán lẻ.

Đặc Điểm

Cơ sở bán lẻ là cơ sở có 75% doanh thu hàng năm, tính bằng USD, không phải từ hoạt động bán lại và được công nhận là bán lẻ trong kỹ nghệ cụ thể. Vụ Lương Bổng và Giờ Làm áp dụng bản phân tích trong [29 CFR Part 779](#) cho tất cả các cơ sở khi xác định liệu một cơ sở có đủ tiêu chuẩn để coi là cơ sở bán lẻ hay không.

Việc Áp Dụng

Nhân viên cơ sở bán lẻ có thể áp dụng Đạo Luật bằng một trong hai cách. Bất cứ cơ sở bán lẻ nào là một phần của một doanh nghiệp có doanh số hàng năm, tính bằng USD, ít nhất là 500.000 USD (không gồm thuế tiêu thụ đặc biệt ở cấp bán lẻ, khoản này sẽ được trình bày riêng) sẽ phải tuân thủ các yêu cầu của Đạo Luật. Bất kỳ nhân viên nào của cơ sở bán lẻ, bất kể doanh số, tham gia vào các hoạt động thương mại liên tiểu bang, sẽ được “áp dụng” theo từng trường hợp. Một số ví dụ về các hoạt động thương mại liên tiểu bang gồm:

- Đặt mua hàng từ bên ngoài tiểu bang;
- Xác minh và xử lý các giao dịch thẻ tín dụng;
- Sử dụng thư tín hoặc điện thoại để thực hiện giao tiếp liên tiểu bang;
- Lưu giữ hồ sơ về các giao dịch liên tiểu bang; hoặc;
- Xử lý, vận chuyển hoặc nhận hàng hóa thương mại.

Yêu Cầu

Cơ sở bán lẻ hội đủ điều kiện, và không được miễn trừ sẽ phải đáp ứng các tiêu chuẩn nhất định theo Đạo Luật liên quan tới tiền lương và việc tuyển dụng trẻ vị thành niên.

Nhân viên hội đủ điều kiện, và không được miễn trừ có quyền hưởng lương tối thiểu theo quy định của Liên Bang. Bắt buộc phải trả lương phụ trội ở mức không thấp hơn 1,5 lần mức lương chính thức của nhân viên sau khi nhân viên làm việc 40 giờ trong một tuần. Một số giao dịch bán lẻ hoặc dịch vụ mà nhân viên được trả lương bằng tiền huê hồng có thể được miễn lương phụ trội.

Lương Tối Thiểu Cho Thanh Thiếu Niên: FLSA cho phép chủ doanh nghiệp trả lương tối thiểu cho thanh thiếu niên không ít hơn 4,25 USD/giờ cho nhân viên dưới 20 tuổi trong 90 ngày dương lịch liên tục đầu tiên sau khi chủ doanh nghiệp bắt đầu tuyển dụng. Luật có một số quy định bảo vệ cho nhân viên, trong đó cấm chủ doanh nghiệp thay thế bất kỳ nhân viên nào để thuê người khác ở mức lương tối thiểu cho thanh thiếu niên.

Quy định về tuyển dụng thanh thiếu niên của FLSA nghiêm cấm tuyển dụng trẻ vị thành niên dưới 14 tuổi cho các công việc không thuộc mảng nông nghiệp, hạn chế số giờ làm việc và giới hạn ngành nghề đối với trẻ 14 và 15 tuổi, đồng thời cấm tuyển dụng người lao động dưới 18 tuổi cho các công việc nguy hiểm.

Đạo Luật yêu cầu chủ doanh nghiệp phải lưu giữ hồ sơ về tiền lương, số giờ và các chi tiết khác, cụ thể nêu trong quy định về lưu giữ sổ sách. Chủ doanh nghiệp phải lưu giữ hồ sơ cho nhân viên theo quy định về lương tối thiểu và lương phụ trội nêu trong 29 CFR Part 516. Hồ sơ cần thiết áp dụng cho nhân viên được miễn trừ khác với hồ sơ áp dụng cho người lao động không được miễn trừ, nhân viên làm việc theo thỏa thuận tiền lương riêng hay nhân viên được bố trí chỗ ở hay các cơ sở tiện nghi khác.

Những Vấn Đề Thường Gặp

Số Giờ Làm Việc: Chủ doanh nghiệp phải ghi chép và trả lương cho tất cả số giờ mà nhân viên đã làm việc, gồm cả thời gian do chủ doanh nghiệp kiểm soát như thời gian "được thuê để chờ". Trường hợp nhân viên đi làm vào thời điểm theo hoạch định, chủ doanh nghiệp phải bắt đầu tính đó là thời gian làm việc. Tuy nhiên, nếu chủ doanh nghiệp ngay lập tức báo với nhân viên rằng không còn cần sử dụng họ nữa, và cho họ nghỉ hẳn và xác định cho họ thời điểm đi làm lại cụ thể để nhân viên tận dụng thời gian đó cho việc riêng của mình, thì không phải tính thời gian này vào thời gian làm việc. Nếu nhân viên được yêu cầu chờ tới khi có nhu cầu và không được xác định thời gian đi làm lại cụ thể, mà đủ lâu để họ có thể dùng cho việc riêng của mình, thì toàn bộ thời gian chờ sẽ được tính vào số giờ làm việc.

Khấu Trừ Không Hợp Pháp: Các khoản khấu trừ từ tiền lương của nhân viên cho những khoản mục như thiếu hụt tiền mặt hay hàng hóa, đồng phục theo yêu cầu và các dụng cụ làm việc, là khoản không hợp pháp nếu khoản đó làm giảm tiền lương về dưới mức tiền lương tối thiểu theo luật định hay giảm mức lương phụ trội.

Nhân Viên Hưởng Lương: Bản thân tiền lương không miễn trừ tiền lương tối thiểu hay lương phụ trội cho nhân viên. Nhân viên có được miễn tiền lương tối thiểu và lương phụ trội hay không còn phụ thuộc vào các nhiệm vụ và trách nhiệm trong công việc của họ, cũng như vào mức lương được trả. Thường thì trong các doanh nghiệp bán lẻ, nhân viên hưởng lương không đáp ứng tất cả các yêu cầu theo quy định để được xếp vào diện miễn lương ngoài giờ. Các quy định tại 29 CFR Part 541 chứa nội dung thảo luận về yêu cầu đối với một số trường hợp miễn trừ theo FLSA (cụ thể là nhân viên điều hành, hành chính và chuyên môn, bao gồm chuyên gia máy tính và nhân viên bán hàng bên ngoài).

Xem Thêm Thông Tin Ở Đâu

Để biết thêm thông tin, hãy truy cập trang web của Vụ Lương Bổng và Giờ Làm tại địa chỉ www.dol.gov/agencies/whd hoặc gọi tới đường dây trợ giúp và cung cấp thông tin miễn phí theo số 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243), thứ Hai đến thứ Sáu, từ 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều theo múi giờ của bạn.

Nội dung của tài liệu này không có giá trị và hiệu lực pháp lý và không nhằm mục đích ràng buộc đối với công chúng. Tài liệu này chỉ nhằm mục đích giải thích rõ cho công chúng về yêu cầu của pháp luật hiện hành hoặc chính sách của cơ quan quản lý.

U.S. Department of Labor
200 Constitution Ave NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[Liên Hệ với Chúng Tôi](#)