

GIẢM NGUY CƠ BỊ ĂN CHẶN TIỀN LƯƠNG

Ăn chặn tiền lương xảy ra khi chủ lao động không trả cho người lao động toàn bộ số tiền mà họ đã kiếm được. Ví dụ:

- Trả thấp hơn mức lương tối thiểu tại địa phương
- Không trả tiền cho tất cả số giờ đã làm việc
- Không trả tiền làm thêm giờ
- Chi phiếu bị trả lại hoặc các khoản khấu trừ không công bằng.

Hành vi ăn chặn tiền lương **luôn là bất hợp pháp**. Dưới đây là một số mẹo để tự bảo vệ bản thân.

Hiểu rõ về chủ lao động của quý vị

Biết rõ **tên pháp lý và địa chỉ** của chủ lao động. Ghi lại địa chỉ của tất cả các địa điểm quý vị làm việc, biển số xe của chủ lao động, cũng như tên của những người thuê quý vị, trả lương cho quý vị hoặc giám sát quý vị.

Lưu giữ phiếu lương

Giữ **tất cả phiếu lương** và bất kỳ giấy tờ nào khác liên quan đến tiền lương mà quý vị nhận được từ chủ lao động.

Tự lưu giữ hồ sơ

Theo dõi **tất cả số giờ quý vị làm việc**. Mỗi ngày, hãy ghi lại ngày tháng, thời gian bắt đầu và kết thúc ca làm, nơi quý vị làm việc, và thời gian nghỉ giải lao (nếu có). So sánh số giờ quý vị đã ghi với số giờ được ghi trên phiếu lương. Nếu phát hiện bất cứ điểm nào không đúng, **hãy liên hệ OLSE** để được hỗ trợ.

Ngoài ra, hãy ghi lại **số tiền quý vị nhận được hằng tuần** và thời điểm nhận. Điều này lại càng quan trọng hơn nếu quý vị được trả bằng tiền mặt và chủ lao động không cung cấp phiếu lương. Đồng thời, hãy nhớ lưu giữ bản sao của bất kỳ trao đổi bằng văn bản nào với chủ lao động của quý vị (**bao gồm cả tin nhắn văn bản!**).

Cùng nhau cập nhật thông tin

Hiểu rõ quyền lợi của quý vị với tư cách là người lao động. Nếu cảm thấy thoải mái, hãy **trò chuyện với đồng nghiệp** về quyền lợi và các mối lo ngại tại nơi làm việc. Quý vị có thể có thêm sức mạnh và sự bảo vệ pháp lý khi tập thể đoàn kết hành động

TÌM HIỂU THÊM HOẶC NHẬN TRỢ GIÚP

Văn Phòng Tiêu Chuẩn và Thực Thi Lao Động (Office of Labor Standards and Enforcement, OLSE) bảo vệ quyền lợi của tất cả người lao động tại Quận San Mateo, bất kể công việc hay tình trạng nhập cư của họ.

Để đặt câu hỏi hoặc báo cáo vấn đề, hãy gọi đến Đường Dây Nóng Tư Vấn Lao Động miễn phí và bảo mật của OLSE theo số **1-866-870-7725** hoặc gửi email đến **olse@smcgov.org**.



Tìm hiểu thêm tại **smcgov.org/OLSE**.



Người lao động Quận San Mateo:

HIỂU RÕ QUYỀN LỢI CỦA QUÝ VỊ TẠI NƠI LÀM VIỆC



COUNTY OF SAN MATEO
OFFICE OF LABOR STANDARDS
AND ENFORCEMENT

VĂN PHÒNG TIÊU CHUẨN VÀ
THỰC THI LAO ĐỘNG

QUYỀN VỀ MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA QUÝ VỊ

Năm 2026, người lao động tại California phải được trả ít nhất **\$16,90/giờ**. Nhiều người lao động tại Quận San Mateo có quyền nhận mức lương tối thiểu cao hơn, tùy theo nơi làm việc:

Khu vực chưa hợp nhất	\$17.95	Half Moon Bay	\$17.91
Belmont	\$18.95	Menlo Park	\$17.55
Burlingame	\$17.86	Redwood City	\$18.65
Daly City	\$17.50	San Carlos	\$17.75
East Palo Alto	\$17.90	San Mateo	\$18.60
Foster City	\$17.85	South San Francisco	\$18.15
Tất cả các thành phố và thị trấn hợp nhất khác	\$16.90		

MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI QUẬN SAN MATEO

Mức lương tối thiểu của Quận được áp dụng tại tất cả **các khu vực chưa hợp nhất** của Quận San Mateo. Theo luật về mức lương tối thiểu, chủ lao động phải:

- Trả ít nhất **\$17,95/giờ**;
- Cung cấp cho người lao động thông báo **bằng văn bản** về quyền lợi của họ; và
- **Không bao giờ trả đũa** người lao động khi họ thực thi các quyền lợi về mức lương tối thiểu.

HẬU QUẢ NẾU VI PHẠM

Chủ lao động vi phạm luật có thể phải trả:

- Tiền lương còn thiếu cho người lao động
- Các khoản phạt hành chính cho người lao động
- Phí và tiền phạt hành chính cho Quận



CÁC QUYỀN QUAN TRỌNG KHÁC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Dưới đây là một số quyền quan trọng khác tại nơi làm việc được áp dụng cho hầu hết người lao động ở Quận San Mateo – bao gồm tất cả các thành phố và khu vực chưa hợp nhất:



Làm thêm giờ

Quyền được trả 1,5 lần mức lương thông thường cho bất kỳ giờ làm việc nào vượt quá 8 giờ trong một ngày hoặc 40 giờ trong một tuần và quyền được trả gấp đôi mức lương thông thường cho bất kỳ giờ nào vượt quá 12 giờ trong một ngày hoặc vào ngày làm việc thứ bảy liên tiếp trong cùng một tuần làm việc.

Thời gian nghỉ ăn và nghỉ giải lao

Quyền được nghỉ ăn không hưởng lương 30 phút cho mỗi ca làm việc từ 5 giờ trở lên và quyền được nghỉ giải lao có hưởng lương 10 phút cho mỗi 4 giờ làm việc.

Nghỉ bệnh có lương

Quyền được tích lũy và sử dụng tối đa 40 giờ hoặc năm ngày nghỉ bệnh có lương mỗi năm.

Không khấu trừ bất hợp pháp

Chủ lao động không được khấu trừ chi phí đồng phục, trang thiết bị an toàn bắt buộc hoặc bất kỳ công cụ hay vật tư nào quý vị sử dụng cho công việc vào tiền lương của quý vị. Quý vị cũng có quyền được bồi hoàn mọi chi phí mà quý vị bỏ ra thay cho chủ lao động.

Tiền boia

Nếu quý vị nhận được tiền boia, chủ lao động không được lấy bất kỳ phần nào của tiền boia cho bản thân họ hoặc cho hầu hết người quản lý và người giám sát. Chủ lao động cũng không được dùng tiền boia để bù vào nghĩa vụ trả lương của họ.

Thanh toán đúng hạn

Quyền được trả lương ít nhất hai lần mỗi tháng, được trả đúng hạn và không bị nhận chi phiếu lương bị trả lại.

Phân loại đúng

Quyền được đối xử và trả lương như một nhân viên trừ khi quý vị thực sự là một nhà thầu độc lập. Liên hệ OLSE để được hỗ trợ xác định xem quý vị có bị phân loại sai hay không.

Không phân biệt đối xử

Quyền không bị đối xử khác biệt dựa trên chủng tộc, giới tính, nguồn gốc quốc gia, tình trạng khuyết tật, xu hướng tính dục, thai sản, hoặc tuổi tác.

Sức khỏe và an toàn

Quyền được làm việc trong môi trường không có các mối nguy hiểm đã được ghi nhận đối với sức khỏe và an toàn của người lao động và có kế hoạch bảo đảm an toàn cho người lao động.

Tổ chức cùng đồng nghiệp

Quyền được tham gia đóng góp cùng với đồng nghiệp vào việc cải thiện tiền lương hoặc điều kiện làm việc, dù quý vị có là thành viên công đoàn hay không.

Không bị trả đũa

Quyền không bị trừng phạt hoặc chịu bất kỳ hành động bất lợi nào vì thực thi hoặc cố gắng thực thi các quyền được pháp luật bảo vệ.

LƯU Ý: Những quyền này áp dụng cho hầu hết—**nhưng không phải tất cả**—người lao động tại Quận San Mateo. Tài liệu này chỉ cung cấp thông tin cơ bản và không bao gồm các trường hợp ngoại lệ có thể áp dụng. Đây không phải là tư vấn pháp lý.

Truy cập trang mạng của OLSE để xem các liên kết đến thông tin chi tiết hơn hoặc gọi Đường Dây Nóng Tư Vấn Lao Động để thảo luận tình huống của quý vị với luật sư.

