

Tập sách nhỏ này cung cấp thông tin tổng quát và không có ý định phục vụ như việc tư vấn pháp lý. Tập sách được thực hiện bởi Bộ Quan hệ Công nghiệp và Lực lượng Đặc Nhiệm Thi hành Luật lao động thuộc Bộ này cùng với sự hỗ trợ của Chương trình Sức khỏe Nghề nghiệp Lao động tại UC Berkeley.

Minh họa bởi Mike Konopacki
Thiết kế bởi Cuttriss và Hambleton

Tất Cả Công Nhân ở California Đều Có Quyền



Bộ Quan Hệ Công Nghiệp
Lực lượng Đặc nhiệm Thi hành
Luật lao động



VỀ Lực lượng Đặc nhiệm Thi hành Luật Lao động (Labor Enforcement Task Force - LETF):

Lực lượng Đặc nhiệm Thi hành Luật lao động, theo chỉ đạo của Bộ Quan hệ Công nghiệp, là một liên minh các cơ quan thi hành thuộc chính quyền tiểu bang California cùng làm việc với nhau và hợp tác với các cơ quan tại địa phương để đối phó với nền kinh tế ngầm. Trong nỗ lực chung này, thông tin và các nguồn tài nguyên được chia sẻ để đảm bảo rằng người lao động được trả lương đúng mức và có điều kiện làm việc an toàn, và những doanh nghiệp trung thực tuân thủ pháp luật có cơ hội cạnh tranh lành mạnh.

Thành viên Lực lượng Đặc nhiệm Thi hành Luật Lao động (LETF):

Kiểm soát Thức uống có Cồn
(Alcoholic Beverage Control - ABC)
Hội đồng Bình quân
(Board of Equalization - BOE)
Phòng Sửa Chữa Xe cơ giới
(Bureau of Automotive Repair - BAR)
Bộ Bảo hiểm California
(California Department of Insurance - CDI)
Hội đồng Cấp phép Nhà thầu Tiểu bang
(Contractors State License Board - CSLB)
Ban Thi hành Tiêu chuẩn Lao động
(Division of Labor Standards Enforcement - DLSE)
Ban An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp
(Division of Occupational Safety & Health (Cal/OSHA)
Sở Phát triển Nhân dụng
(Employment Development Department - EDD)
Tổng Chương lý Tiểu bang (DOJ)

Tất cả công nhân có đều quyền ở nơi làm việc.

Tại Tiểu Bang California, công nhân được luật lao động bảo vệ bất kể nơi quý vị sinh ở đâu hoặc tình trạng pháp lý của quý vị là gì. Một khi quý vị được mướn vào làm việc, quý vị có quyền của một công nhân. Trong quyển thông tin này, quý vị sẽ tìm thấy các thông tin về quyền của quý vị với tư cách là người lao động, bao gồm:

**Giờ nghỉ và
giờ ăn**

**Công việc
an toàn
và lành
mạnh**

**Lương
tối thiểu và
tăng ca**

**Các
quyền lợi trong
trường hợp
tai nạn và thất
nghiệp**

**Hành động
mà không bị
trừng phạt**

Lương và Giờ Nghỉ

Veronica làm việc như người lau dọn các toà nhà văn phòng. Cô ấy làm việc lên đến 13-14 giờ mỗi ngày và được trả dưới mức lương tối thiểu. Chủ của cô ấy trả cho cô ấy một mức lương cố định cho mỗi ngày làm việc và nói rằng cô ấy là một "nhà thầu độc lập" cho dù đó là doanh nghiệp dịch vụ vệ sinh của ông ta, và ông ta kiểm soát mọi mặt trong công việc của cô ấy, bao gồm cả thời gian, thời lượng làm việc, công việc phải thực hiện, và trang phục của cô ấy.

Veronica đã hỏi về các quyền của cô ấy và được biết rằng về mặt pháp lý cô ấy là người lao động của doanh nghiệp dịch vụ vệ sinh này và được quyền hưởng mức lương tối thiểu và ngoài giờ. Cô ấy đã nộp đơn yêu cầu bồi thường với Ủy viên Lao động và cuối cùng được trả lại vài ngàn mỹ kim. Chủ của cô cũng bị Ủy viên Lao động và các cơ quan LETF khác yêu cầu hầu toà và phạt tiền vì đã không có bồi thường người lao động, không trả thuế việc làm, và các vi phạm khác.

Lưu ý: Ví dụ này phản ánh một tình huống đặc trưng.

Các chủ sử dụng lao động phải trả cho người lao động số tiền mà họ còn thiếu và cung cấp giờ nghỉ và giờ ăn. Không làm như vậy bị gọi là ăn cắp tiền lương.

Chủ nhân của các doanh nghiệp phải:

- 1 Trả công nhân với mức lương tối thiểu theo quy định.

Ngày	Lương Tối Thiểu Đối Với Các Chủ Hãng Có 25 Lao Động Hoặc Ít Hơn	Lương Tối Thiểu Đối Với Các Chủ Hãng Có 26 Lao Động Hoặc Nhiều Hơn
Ngày 1 tháng 1 năm 2020	\$12.00/giờ	\$13.00/giờ
Ngày 1 tháng 1 năm 2021	\$13.00/giờ	\$14.00/giờ
Ngày 1 tháng 1 năm 2022	\$14.00/giờ	\$15.00/giờ
Ngày 1 tháng 1 năm 2023	\$15.00/giờ	

Nếu quý vị được trả lương theo sản phẩm hoặc đơn vị (đôi khi được gọi là "theo hợp đồng") hoặc được trả lương theo ngày hoặc tuần, tiền lương của quý vị phải bằng ít nhất mức lương tối thiểu cho toàn bộ số giờ mà quý vị đã làm việc.

Tiền tip là khoản tiền riêng và không thể được tính là một phần của mức lương tối thiểu.

Một số loại người lao động không cần phải được trả mức lương tối thiểu, bao gồm nhân viên bán hàng bên ngoài, người thân trong gia đình và tư vấn viên cắm trại.

- 2 Trả lương ngoài giờ bằng 1 ¹/₂ lần mức lương thông thường:

- Đối với hầu hết nghề nghiệp, toàn bộ số giờ trên 8 trong một ngày hoặc trên 40 trong một tuần, và trong 8 giờ làm việc đầu tiên của ngày làm việc thứ bảy trong một bảng chấm công
- Đối với những nhân viên chăm sóc riêng, toàn bộ số giờ trên 9 tiếng trong một ngày hoặc trên 45 tiếng trong một tuần

Lương ngoài giờ đối với Công Nhân Nông Nghiệp

Assembly Bill 1066 (2016) tạo thời gian biểu cho công nhân nông nghiệp để nhận lương ngoài giờ để dần dần họ sẽ nhận được tiền làm thêm giờ dựa trên cơ sở giống như công nhân trong hầu hết các ngành khác. Bắt đầu từ năm 2019, số giờ

Ví dụ: Nếu quý vị là người rửa chén được trả \$14 mỗi giờ và làm việc 13 giờ trong một ngày, quý vị phải được trả:

• \$14 mỗi giờ cho 8 giờ đầu tiên	= \$112
• \$21 mỗi giờ cho 4 giờ kế tiếp	= \$84
• \$28 mỗi giờ cho giờ cuối cùng	= \$28
• Tổng cộng cho ngày làm 13 giờ	= \$224

làm việc mỗi ngày hoặc mỗi tuần trước khi trả lương ngoài giờ là bắt buộc ở tỷ lệ gấp rưỡi so với mức lương thông thường của công nhân nông nghiệp và sẽ được thực hiện theo một lịch trình đã định. Để biết thêm thông tin, hãy truy cập Trang web Lương ngoài giờ đối với Công Nhân Nông Nghiệp (<https://www.dir.ca.gov/dlse/Overtime-for-Agricultural-Workers.html>).

3 Trả lương gấp đôi:

- Đối với hầu hết nghề nghiệp, toàn bộ số giờ trên 12 trong một ngày hoặc trên 8 vào ngày làm việc thứ bảy trong một bảng chấm công
- Đối với công nhân trang trại, toàn bộ số giờ trên 8 vào ngày làm việc thứ bảy trong một bảng chấm công

Một số nghề nghiệp có các quy định làm việc ngoài giờ khác nhau, và một số loại người lao động được miễn làm việc ngoài giờ.

4 Cho nghỉ giải lao 10 phút có lương cho mỗi 4 giờ làm việc

Vào tháng 9 năm 2019, Thống đốc Newsom đã ký thành luật Assembly Bill (AB) 5 (Luật Số 5 của Quốc Hội). Luật mới này đề cập đến “tình trạng việc làm” của người lao động khi họ được tuyên bố là một nhân viên độc lập làm việc theo hợp đồng chứ không phải là một nhân viên. Để biết thêm thông tin, hãy truy cập Cổng Thông Tin Tình Trạng Việc Làm: <https://www.labor.ca.gov/employmentstatus/>.

5 Cho nghỉ để ăn ít nhất 30 phút sau không quá 5 giờ làm việc

6 Trả lương cho người lao động (với một số ngoại lệ giới hạn) ít nhất hai lần một tháng vào những ngày trả lương thông thường được chỉ định. Với mỗi lần thanh toán tiền lương, cho dù tiền mặt hay chi phiếu, người chủ sử dụng lao động **phải cung cấp một phiếu lương** hoặc bản kê có những thông tin sau đây: các ngày của kỳ lương; tổng số lương kiếm được; tổng số giờ làm; sự phân chia mức lương theo giờ và số giờ làm tại mỗi mức lương; thông tin mức lương theo sản phẩm nếu có; toàn bộ khoản khấu trừ; lương thực trả; tên và số ID của người lao động; và tên và địa chỉ của chủ sử dụng lao động.

Một bản sao Lệnh Trả Lương của tiểu bang cho nghề nghiệp hoặc ngành nghề của quý vị cần được đăng tại một nơi mà người lao động có thể dễ dàng nhìn thấy và đọc được, như phòng nghỉ giải lao.



Theo dõi giờ làm của quý vị.

Những việc quý vị có thể thực hiện nếu có thắc mắc hoặc cho rằng có thể có vấn đề nào đó:

- **Theo dõi giờ làm và tiền lương của quý vị.** Mỗi ngày, hãy viết ra ngày, thời gian quý vị bắt đầu và kết thúc công việc, thời gian nghỉ giải lao, tổng số giờ làm việc, và cách thức trả lương mà quý vị được đề nghị (mức lương theo giờ hoặc theo sản phẩm hoặc theo hợp đồng). Đối chiếu phần ghi chép này với thông tin thể hiện trên phiếu lương của quý vị.
- **Báo cho chủ sử dụng lao động biết.** Quý vị có quyền cho chủ sử dụng lao động của quý vị biết, hoặc khiếu nại nếu cần thiết, nếu quý vị cho rằng quý vị không nhận được mức lương mà quý vị được quyền hưởng theo luật. Đó là việc làm trái pháp luật nếu ai đó đuổi việc, phân biệt đối xử, trả đũa, hoặc có bất cứ hành động bất lợi nào đối với một người lao động vì người này đã thực hiện một khiếu nại có thiện ý.
- **Biết chủ sử dụng lao động của quý vị là ai.** Viết ra tên của những người mà thuê quý vị vào làm, trả lương cho quý vị, hoặc giám sát quý vị. Tìm tên và địa chỉ của công ty đó bằng cách xem phiếu lương và các thông tin khác có thể có tại nơi làm việc.
- **Đừng chờ đợi quá lâu.** Đừng chần chừ việc nói ra vấn đề và đừng trì hoãn việc nộp đơn yêu cầu bồi thường vì có những giới hạn thời gian, và sẽ dễ dàng

hơn để chứng minh việc quý vị bị nợ lương hoặc các quyền lợi khi các sự việc mới xảy ra. Nói chung, quý vị có 3 năm để nộp một yêu cầu bồi thường chính thức, nhưng đôi khi quý vị có ít thời gian hơn và đôi khi có nhiều thời gian hơn.



Tìm sự trợ giúp

- **Liên lạc Ủy Viên Lao Động.** Để liên lạc với văn phòng Ủy Viên Lao Động, xin xem trang 18. Quý vị có thể lấy được các thông tin về quyền của quý vị. Quý vị cũng có thể nộp đơn yêu cầu bồi thường để lấy những khoản lương mà quý vị chưa được trả và có thể các khoản thanh toán bổ sung do phải chờ các khoản lương của quý vị hoặc việc không được nghỉ giải lao mà quý vị có quyền nhận được.

Còn có nhiều thông tin khác trên trang mạng của Ủy Viên Lao Động tại www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html.

- **Gọi một tổ chức người lao động hoặc nhóm trợ giúp pháp lý.** Họ có thể tư vấn cho quý vị về các quyền của quý vị và giúp quý vị quyết định hành động nào cần được thực hiện.

Nghỉ Bệnh Có Lương

Quý vị có thể hội đủ điều kiện để được Nghỉ Bệnh Có Lương. Bắt đầu vào ngày 01 tháng 07 năm 2015, các chủ sử dụng lao động phải:

- **Cung cấp ít nhất 24 giờ hoặc 3 ngày nghỉ bệnh có lương** cho mỗi người lao động hội đủ điều kiện để sử dụng mỗi năm.
- Cho phép người lao động hội đủ điều kiện **sử dụng số ngày nghỉ bệnh có lương tích lũy.**
- **Cho biết một người lao động hiện có bao nhiêu ngày nghỉ bệnh.** Thông tin này phải có trên một phiếu lương hay trên một chứng từ được cấp cùng ngày với chi phiếu tiền lương.

Vào tháng 9 năm 2019, Thống đốc Newsom đã ký thành luật Assembly Bill (AB) 5 (Luật Số 5 của Quốc Hội). Luật mới này đề cập đến “tình trạng việc làm” của người lao động khi họ được tuyên bố là một nhân viên độc lập làm việc theo hợp đồng chứ không phải là một nhân viên. Để biết thêm thông tin, hãy truy cập Cổng Thông Tin Tình Trạng Việc Làm: <https://www.labor.ca.gov/employmentstatus/>.

An toàn và Sức khỏe

Là một công nhân may, Jose làm công việc ép miếng decal lên áo thun, dùng máy ép nóng 400 độ và đã bị phỏng vài lần với thiết bị này. Anh ấy đã biết rằng những đồng nghiệp của anh đã có lần bị cắt đứt ngón tay với máy cắt vải do lưới cắt không được che chắn. Bất chấp những sự cố này, chủ sử dụng lao động này đã không bao giờ có hành động gì để loại bỏ những mối nguy hiểm đó.

Khi Cal/OSHA kiểm tra nơi làm việc, họ đã cho ngừng hoạt động một số máy cắt vải và buộc công ty đó phải cung cấp bao tay nhằm bảo vệ tay người công nhân không bị bỏng. Từ cuộc kiểm tra đó, người lao động còn được biết về việc bị châm bởi kim của súng bắn gắn nhãn và nguy cơ mắc phải bệnh đường máu từ một công nhân khác mà đã bị châm với cùng một cây kim.

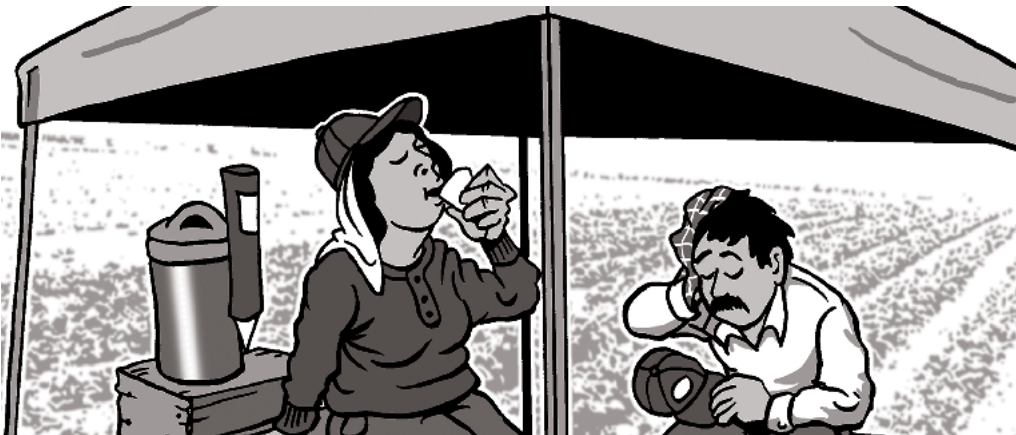
Sau cuộc điều tra của Cal/OSHA, chủ sử dụng lao động này đã được yêu cầu hầu toà vì 8 vi phạm và buộc phải sửa chữa nhiều máy móc. Ngoài ra, một chính sách bảo vệ hiện đang được thực hiện.

Lưu ý: Ví dụ này phản ánh một tình huống đặc trưng.

Hầu hết những chấn thương tại nơi làm việc có thể phòng ngừa được, và người chủ sử dụng lao động chịu trách nhiệm giữ an toàn cho nơi làm việc.

Chủ sử dụng lao động của quý vị được yêu cầu giữ an toàn cho quý vị tại chỗ làm. Để tránh những chấn thương tại chỗ làm, chủ sử dụng lao động phải:

- 1 **Bảo đảm an toàn cho chỗ làm** bằng cách xác định các nguy cơ về sức khỏe và an toàn và khắc phục chúng.
- 2 **Có một chương trình về sức khỏe và an toàn bằng văn bản.** Đôi khi chương trình này được gọi là Chương trình Phòng ngừa Chấn thương và Bệnh tật.
- 3 **Thông báo cho quý vị biết về các nguy cơ tại nơi làm việc và huấn luyện quý vị cách làm việc an toàn.** Việc huấn luyện phải được trình bày theo một cách mà quý vị hiểu được.
- 4 **Có bảo hiểm Bồi thường Người lao động** và thanh toán chi phí chăm sóc y tế cho các chấn thương và bệnh tật liên quan đến việc làm.
- 5 **Theo dõi tất cả những chấn thương và bệnh tật tại nơi làm việc** mà cần thêm điều trị ngoài việc sơ cứu. Một số chủ sử dụng lao động phải duy trì một sổ ghi chép những chấn thương và bệnh tật và đăng một bản tóm lược từ tháng Hai đến tháng Tư.
- 6 **Đăng tờ thông tin của Cal/OSHA, Bảo vệ An toàn và Sức khỏe tại nơi Làm việc,** tại một vị trí mà mọi người có thể nhìn thấy.
- 7 **Gọi ngay cho Cal/OSHA** khi một người lao động bị tử vong hoặc bị chấn thương nghiêm trọng tại nơi làm việc.



Chủ sử dụng lao động phải cung cấp những thứ cần thiết để giữ an toàn cho quý vị.

Những quy định của Cal/OSHA định rõ những việc mà chủ sử dụng lao động phải làm để bảo vệ người lao động khỏi những nguy cơ cụ thể. Có thể tìm thấy những quy định này tại Tiêu đề 8 thuộc Bộ luật Quy chế California, và trang mạng của Cal/OSHA tại www.dir.ca.gov/title8/index/T8index.asp. Chủ sử dụng lao động phải tuân thủ các luật lệ và quy định này, nếu không Cal/OSHA có thể phạt họ tiền.

Những việc quý vị có thể thực hiện:

Nơi làm việc sẽ an toàn hơn khi người lao động tham gia vào, và luật pháp bảo vệ quý vị khi quý vị nói lên những vấn đề về an toàn. Quý vị có quyền:

- Yêu cầu thông tin về những việc mà quý vị cho là nguy hiểm
- Nói chuyện về các vấn đề sức khỏe và an toàn với những người cùng làm việc hoặc giám sát viên của quý vị
- Đưa ra những đề nghị để nơi làm việc an toàn hơn
- Báo cáo các vấn đề về an toàn và chấn thương với giám sát viên của quý vị
- Từ chối công việc mà có thể gây nguy hiểm cho tính mạng của mình hoặc gây chấn thương nghiêm trọng
- Báo cáo các vấn đề với Cal/OSHA.



Luật pháp bảo vệ quý vị khi quý vị lên tiếng về sự an toàn.



Tìm sự trợ giúp:

- **Báo cáo các vấn đề với Cal/OSHA.** Để liên lạc Cal/OSHA, xem trang 18.

Cal/OSHA, cơ quan quản lý an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc thuộc tiểu bang, kiểm tra các nơi làm việc và có thể phạt chủ sử dụng lao động và yêu cầu họ khắc phục vấn đề. Cal/OSHA sẽ không bao giờ cung cấp tên của quý vị cho chủ sử dụng lao động đó. Quý vị thậm chí có thể gọi cho họ mà không cần cho biết tên.

- **Gọi cho một tổ chức người lao động hoặc nhóm trợ giúp pháp lý.** Họ có thể tư vấn cho quý vị về các quyền của quý vị và giúp quý vị quyết định hành động nào cần được thực hiện.

Chủ sử dụng vì quý vị thực hiện một khiếu nại có thiện ý về tình trạng không lành mạnh hoặc không an toàn mà sa thải hoặc phân biệt đối xử với quý vị tại nơi làm việc là một hành động trái pháp luật.

Quyền Hành Động

Chen là một nhân viên phục vụ tại một nhà hàng. Anh ta làm việc nhiều giờ trong ngày và không được phép nghỉ giải lao.

Nhân viên điều tra LETF đã tiến hành điều tra tại nơi làm việc của anh ta và Chen là một trong những người lao động được phỏng vấn. Sau khi nhân viên LETF ra về, người chủ sử dụng lao động đã sa thải anh ta vì anh ta đã nói chuyện với nhân viên điều tra.

Chen đã gọi cho nhân viên điều tra mà đã nói chuyện với anh ta. Nhân viên điều tra đã chuyển khiếu nại đó đến bộ phận Trả Đũa thuộc Văn phòng Ủy viên Lao động. Một nhân viên điều tra thuộc bộ phận trả đũa đã gọi cho chủ sử dụng lao động đó và gửi một lá thư cho ông ta biết rằng việc ông ta đã làm là trái pháp luật. Chen lấy lại được việc làm mà không bị mất lương hay quyền lợi. Người chủ sử dụng lao động cũng phải đăng một thông báo cho toàn bộ người lao động biết rằng đó là hành động phi pháp khi trả đũa những người lao động mà có nói chuyện với nhân viên điều tra tiểu bang hoặc thực hiện các quyền hợp pháp khác.

Đừng ngại khi nói chuyện với nhân viên điều tra khi họ tiến hành một cuộc điều tra về chủ sử dụng lao động của quý vị. Quý vị có thể liên lạc với đường dây nóng của LETF vào bất cứ lúc nào để nộp đơn khiếu nại.

Lưu ý: Ví dụ này phản ánh một tình huống đặc trưng.

Quý vị có quyền cho chủ sử dụng lao động biết về các quyền của quý vị với tư cách là người lao động. Quý vị cũng có quyền khiếu nại hoặc nộp đơn yêu cầu bồi thường với tiểu bang nếu quý vị cho rằng chủ sử dụng lao động vi phạm các quyền đó. Đó là hành động phi pháp nếu chủ sử dụng lao động sa thải quý vị hoặc trừng phạt quý vị do quý vị đã thực hiện những hành động này.

Người lao động có thể có những lo ngại:

“Ông chủ của tôi nói với tôi rằng tôi không phải là một người lao động.”

Đôi khi chủ sử dụng lao động gọi người lao động là "nhà thầu độc lập" để cắt giảm chi phí và tránh phải nộp thuế. Khi chủ sử dụng lao động của quý vị làm việc này, quý vị có thể là một người lao động theo luật và có tất cả các quyền của một người lao động.



“Tôi không phải là một công dân.”

Quý vị được luật lao động bảo vệ cho dù quý vị có sống hợp pháp tại Hoa Kỳ hay không. Nếu quý vị gọi cho một cơ quan tiểu bang để báo cáo một vấn đề, họ sẽ không hỏi về tình trạng di trú của quý vị. Đó cũng là hành động trái pháp luật khi người chủ sử dụng lao động của quý vị đe dọa quý vị vì tình trạng di trú của quý vị.

“Tôi sợ sẽ mất việc nếu tôi nói ra.”

Việc lên tiếng về điều kiện lao động có thể mang đến một vài bất lợi, nhưng việc chủ sử dụng lao động vì thế mà trừng phạt quý vị là bất hợp pháp. Quý vị cũng có thể thực hiện các bước để tự bảo vệ.

Việc thực hiện hành động có thể gặp khó khăn, nhưng luật pháp bảo vệ quý vị.

Quý vị có thể lo lắng về phản ứng của chủ sử dụng lao động của quý vị. Nhưng luật pháp đứng về phía quý vị và có các bước mà quý vị có thể thực hiện để tự bảo vệ.

1. Luật pháp đứng về phía quý vị.

Luật pháp tuyên bố rằng quý vị được bảo vệ khi quý vị:

- Lên tiếng về những khoản tiền lương mà quý vị chưa được thanh toán
- Báo cáo một chấn thương hoặc một nguy cơ về sức khỏe và an toàn
- Nộp đơn yêu cầu bồi thường hoặc khiếu nại với một cơ quan tiểu bang
- Tham gia cùng với các nhân viên khác để yêu cầu những thay đổi.



Quý vị có thể tham gia cùng với các người lao động khác để yêu cầu những thay đổi.

Luật pháp tuyên bố rằng đó là hành động trái pháp luật nếu chủ sử dụng lao động đe dọa hoặc trả thù vì quý vị đã thực hiện những hành động này.

Ví dụ, chủ cơ sở không thể trả thù bằng cách:

- Sa thải quý vị hoặc cho quý vị về nhà
- Thay đổi việc phân công việc cho quý vị để quý vị nhận được ít hơn số lượng công việc hoặc ca làm việc theo mong muốn
- Đe dọa quý vị về việc trục xuất
- Ngăn cản quý vị tìm công việc khác.

2. Quý vị có thể thực hiện các bước để tự bảo vệ:

- **Trao đổi với những người cùng làm việc.** Làm việc với nhau để lập kế hoạch các việc cần làm. Quý vị có thể có nhiều thế mạnh hơn và nhiều sự bảo vệ pháp lý hơn khi cùng hành động theo nhóm.
- **Tim sự trợ giúp.** Một tổ chức người lao động hoặc nhóm trợ giúp pháp lý có thể giúp quý vị hiểu được các quyền của quý vị, đề nghị cách thức giải quyết vấn đề, và giúp quý vị quyết định có nên nói chuyện với người chủ sử dụng lao động của quý vị hay không và cần nói điều gì.
- **Ghi chép.** Nếu quý vị nói chuyện với chủ sử dụng lao động, hãy ghi lại thời gian quý vị gặp họ, có những ai ở đó, và nói về điều gì.
- **Báo cáo các vấn đề tới các cơ quan tiểu bang.** Quý vị có thể quyết định việc nói chuyện với người chủ sử dụng lao động của quý vị là không an toàn. Quý vị có thể báo cáo một vấn đề trực tiếp với một cơ quan.



3. Tìm sự trợ giúp

- **Báo cáo bất cứ hành động trả đũa nào cho Ủy viên Lao động.** Để liên lạc với văn phòng Ủy Viên Lao Động, xin xem trang 18.
Trong hầu hết trường hợp, quý vị phải nộp đơn khiếu nại hành động trả đũa trong vòng 6 tháng. Nếu phát hiện hành động trả đũa, Ủy viên Lao động có thể giúp quý vị nhận bất cứ khoản tiền lương nào hoặc các khoản thanh toán khác mà chưa được trả quý vị. Quý vị cũng có thể được làm việc trở lại.
- **Xin liên lạc với một tổ chức người lao động hoặc nhóm trợ giúp pháp lý.** Họ có thể tư vấn cho quý vị về các quyền của quý vị và giúp quý vị quyết định hành động nào cần được thực hiện.

Luật pháp bảo vệ người lao động đòi quyền lợi hợp pháp của họ và báo cáo tình trạng làm việc không an toàn.

Các Quyền Lợi Nếu Quý Vị Bị Chấn Thương hoặc Thất Nghiệp

Nếu quý vị bị chấn thương tại nơi làm việc...

Người chủ sử dụng lao động của quý vị phải thanh toán chi phí chăm sóc y tế cho những chấn thương và bệnh tật liên quan đến công việc. Quý vị cũng có thể được thanh toán hàng tuần. Khoản này được gọi là bồi thường người lao động. Không quan trọng ai đã có lỗi đối với chấn thương đó. Trong hầu hết trường hợp, quý vị có thể nhận được các quyền lợi ngay cả khi quý vị là người lao động tạm thời hoặc bán thời gian. Quý vị có quyền được bồi thường người lao động bất chấp tình trạng di trú của quý vị.

Cần làm gì nếu quý vị bị bệnh hoặc bị thương tại nơi làm việc:

- **Yêu cầu được trợ giúp y tế ngay lập tức. Nếu đó là một trường hợp cấp cứu, hãy gọi số 911** hoặc đến ngay một phòng cấp cứu.
- **Báo cho chủ sử dụng lao động biết.** Chủ sử dụng lao động của quý vị phải cung cấp cho quý vị một mẫu yêu cầu thanh toán trong vòng một ngày làm việc sau khi biết tin về chấn thương của quý vị (từ quý vị hoặc người nào khác). Cùng với mẫu này, chủ sử dụng lao động phải cung cấp cho quý vị một thông báo về các quyền của quý vị khi yêu cầu quyền lợi bồi thường người lao động. Quý vị cũng có thể lấy một mẫu đơn yêu cầu bồi thường từ bất cứ văn phòng nào thuộc Ban Bồi thường Người lao động hoặc Sở Phát triển Nhân dụng.
- **Tim sự trợ giúp và thông tin từ Ban Bồi thường Người lao động** theo số 1-800-736-7401.
- **Nếu chủ sử dụng lao động của quý vị từ chối cung cấp cho quý vị một mẫu yêu cầu thanh toán hoặc đe dọa hoặc phân biệt đối xử đối với quý vị vì quý vị bị chấn thương hoặc đã yêu cầu thanh toán do chấn thương khi làm việc,** quý vị có thể muốn gặp luật sư đại diện cho người lao động trong những trường hợp bồi thường người lao động. Nếu một luật sư nhận hồ sơ của quý vị, luật sư này có thể chỉ tính một khoản phí nhỏ theo phần trăm (15% hoặc thấp hơn) và sẽ khấu trừ phí đó từ phúc lợi tiền mặt mà chưa được thanh toán cho quý vị.



Nếu quý vị bị chấn thương, quý vị có quyền được chăm sóc y tế.

Nếu quý vị thất nghiệp... Quý vị có thể nhận được phúc lợi bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian quý vị thất nghiệp (hoặc làm việc dưới mức toàn thời gian) và sẵn sàng, có thiện ý, và khả năng làm việc. Hãy gọi cho Sở Phát triển Nhân dụng (EDD) theo số 1-800-300-5616.

Nếu quý vị khuyết tật... Quý vị có thể nhận được phúc lợi bảo hiểm khuyết tật tiêu bang nếu quý vị không thể làm việc do bệnh tật, chấn thương, hoặc mang thai, bao gồm cả thời gian quý vị chờ đợi để nhận quyền lợi bồi thường người lao động. Hãy gọi cho EDD tại 1-800-480-3287.

Nếu quý vị cần chăm sóc gia đình... Quý vị có thể được nghỉ phép gia đình có lương nếu quý vị chăm sóc một người thân trong gia đình bị bệnh hoặc con mới chào đời. Hãy gọi cho EDD theo số 1-877-238-4373.

Địa điểm để tìm sự trợ giúp hoặc báo cáo một vấn đề

Có một số cơ quan tiểu bang tại California hoạt động để bảo đảm rằng các chủ sử dụng lao động tuân thủ luật lao động. Tình trạng di trú của quý vị không quan trọng. Họ sẽ không hỏi quý vị về tình trạng di trú của quý vị. Các cơ quan này có đội ngũ nhân viên nói nhiều ngôn ngữ, nếu không họ sẽ tìm một thông dịch viên.

Quý vị cũng có thể nhận được trợ giúp từ một tổ chức người lao động hoặc nhóm pháp lý để báo cáo một vấn đề cho bất cứ cơ quan nào trong số này.



Xin gọi cho **Lực lượng Đặc nhiệm Thị hành Luật Lao động (LETF)**. LETF là một chương trình chung kết nối một số cơ quan tiểu bang. Họ làm việc cùng nhau để bảo đảm các chủ sử dụng lao động trong những ngành này tuân thủ luật lao động. Vào trang mạng: www.dir.ca.gov/letf để được trợ giúp.

1-855-297-5322
(số miễn phí)

Để biết thông tin về tiền lương hoặc giờ nghỉ và giờ ăn hoặc sự trả đũa:

Xin liên lạc **Ủy Viên Lao Động**, còn được biết là Ban Thị hành Tiêu chuẩn Lao động. Vào trang mạng: www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm để tìm văn phòng tại địa phương quý vị.

1-844-LABOR-DIR
(đường dây cung cấp thông tin miễn phí trên toàn tiểu bang bằng tiếng Anh và Tây ban nha)

Về sự an toàn và sức khỏe:

Báo cáo một mối nguy hiểm với **Cal/OSHA** bằng cách gọi điện hoặc chuyển fax một đơn khiếu nại hay đến nộp trực tiếp tại văn phòng Cal/OSHA tại địa phương quý vị. Vào trang mạng www.dir.ca.gov/asp/DoshZipSearch.html để tìm văn phòng tại địa phương quý vị.

1-844-LABOR-DIR
(đường dây cung cấp thông tin miễn phí trên toàn tiểu bang bằng tiếng Anh và Tây ban nha)

Với một chấn thương hoặc bệnh tật do công việc:

Xin gọi cho **Ban Bồi thường Người lao động**, đường dây Thông tin và Hỗ trợ. Vào trang mạng: www.dir.ca.gov/dwc/ContactDWC.htm để tìm văn phòng tại địa phương quý vị.

1-800-736-7401

Với các quyền lợi:

Xin liên lạc **Sở Phát triển Nhân dụng (EDD)** về một số quyền lợi mà quý vị có thể nhận được. Vào xem trang mạng: www.edd.ca.gov để được trợ giúp.

1-800-300-5616
(nếu quý vị thất nghiệp)

1-800-480-3287
(nếu quý vị bị khuyết tật)

1-877-238-4373.
(nếu quý vị cần chăm sóc một người thân trong gia đình)



Để tìm một tổ chức người lao động, nghiệp đoàn, hoặc nhóm trợ giúp pháp lý:

- Hãy hỏi người cùng làm việc, bạn bè, và gia đình để có thông tin.
- Kiểm tra danh bạ điện thoại theo mục “Legal clinic” (“Phòng tư vấn pháp lý”) hoặc “Labor Organization” (“Tổ chức Lao động”) hoặc “Community Organization” (“Tổ chức Cộng đồng”).
- Vào trang mạng www.lawhelpca.org để tìm nhóm pháp lý và luật sư mà có thể giúp quý vị.
- Gọi số 211 để nhận được thông tin miễn phí. Hỏi xem họ có phục vụ khu vực của quý vị không. Hỏi về một nhóm cộng đồng giúp người lao động có những vấn đề liên quan đến công việc.

Khi quý vị gọi cho một cơ quan tiểu bang, hãy cung cấp nhiều thông tin nhất có thể về vấn đề cụ thể đó, nơi làm việc của quý vị và chủ sử dụng lao động của quý vị.

