

Hướng dẫn cho nhân viên về Luật mới về Trộm cắp Tiền lương của Minnesota

Cơ quan lập pháp của tiểu bang Minnesota đã thông qua và thống đốc đã ký một Đạo luật mới về Trộm cắp Tiền lương của tiểu bang Minnesota. Luật mới sửa đổi luật lao động hiện hành của tiểu bang và quy định các điều kiện, bảo vệ và trừng phạt mới về tiền lương và giờ làm. Bản hướng dẫn này nêu bật các quy định của luật mới sẽ cung cấp thêm thông tin và biện pháp bảo vệ cho nhân viên.

Tất cả các điều khoản của luật mới sẽ có hiệu lực từ ngày **1 tháng 7 năm 2019**, ngoại trừ các điều khoản của luật mới sửa đổi Đạo luật Minnesota § 609.52 (hành vi trộm cắp tiền lương và trừng phạt) Các điều khoản của luật mới quy định về hành vi trộm cắp tiền lương hình sự và các biện pháp trừng phạt sẽ có hiệu lực từ ngày **1 tháng 8 năm 2019**.

Một bản tóm lược đầy đủ về Luật mới về Trộm cắp Tiền lương trực tuyến tại www.dli.mn.gov/sites/default/files/pdf/wage_theft_law_summary.pdf.

Câu hỏi và câu trả lời về Luật mới về Trộm cắp Tiền lương trực tuyến tại www.dli.mn.gov/business/employment-practices/wage-theft-qa.

Văn bản đầy đủ của luật mới trực tuyến tại www.revisor.mn.gov/laws/2019/1/Session+Law/Chapter/7/.

Bảo vệ mới cho nhân viên

Thông tin bổ túc mà chủ nhân phải cung cấp cho nhân viên khi họ bắt đầu làm việc (tu chính Đạo luật Minnesota § 181.032)

Bây giờ luật pháp tiểu bang Minnesota đòi hỏi chủ nhân phải thông báo bằng văn bản cho nhân viên về tình trạng việc làm và điều kiện làm việc của họ, kể cả tiền lương, giờ và quyền lợi.

Luật mới về Trộm cắp Tiền lương đòi hỏi tất cả các chủ nhân cung cấp cho mỗi nhân viên một thông báo bằng văn bản khi bắt đầu việc làm của họ. Thông báo phải chứa thông tin rõ ràng sau đây về tình trạng việc làm của nhân viên và điều kiện làm việc của họ (Mới).

Dưới đây là thông tin rõ ràng chủ nhân phải cung cấp trong thông báo cho nhân viên khi họ bắt đầu việc làm.^{1, 2, 3}

¹Nhân viên nhập cư được quyền hưởng những bảo vệ bổ túc theo Đạo luật Minnesota §§ 181.85-181.91.

²Nhân viên trong ngành đóng gói thịt cũng có quyền được thông báo thêm theo Đạo luật Minnesota § 179.86.

³Nhân viên làm việc cho chủ nhân sử dụng 10 nhân viên trở lên, không phải là lao động nông nghiệp hoặc nhân viên bình thường làm việc tạm thời, cũng nhận được các điều kiện thỏa thuận bằng văn bản như được liệt kê trong Đạo luật Minnesota § 181.55-181.57.

- Tình trạng việc làm của nhân viên và một nhân viên có được miễn hay không mức lương tối thiểu, giờ phụ trội và các luật khác về lương và giờ của tiểu bang, và dựa trên căn bản nào **(Mới)**.
- Số ngày trong kỳ lương của nhân viên và ngày trả lương thường xuyên theo thời khóa biểu **(Mới)**.
- Ngày nhân viên sẽ nhận được tiền lương đầu tiên **(Mới)**.
- Mức hoặc các mức lương của nhân viên và căn bản của mức lương, kể cả việc nhân viên có được trả hay không theo giờ, ca, ngày, tuần, tháng, theo miếng, tiền hoa hồng hoặc phương pháp khác và áp dụng rõ ràng của các mức lương khác **(Mới)**.
- Phụ cấp, nếu có, có thể được yêu cầu cho các bữa ăn và chỗ ở được phép **(Mới)**.
- Quy định về kỳ nghỉ có lương, thời gian nghỉ bệnh hoặc thời gian nghỉ có lương khác (PTO), thời gian nghỉ có lương sẽ tích lũy thế nào và các điều kiện để sử dụng thời gian nghỉ **(Mới)**.
- Danh sách các khoản khấu trừ lấy ra từ tiền lương của nhân viên **(Mới)**.
- Tên pháp lý và tên điều hành của chủ nhân, nếu khác **(Mới)**.
- Địa chỉ vật chất của văn phòng chính của chủ nhân hoặc địa điểm kinh doanh chính và địa chỉ gửi thư, nếu khác **(Mới)**.
- Số điện thoại của chủ nhân **(Mới)**.

Chủ nhân phải giữ một bản sao thông báo được ký bởi mỗi nhân viên **(Mới)**. Tất cả các chủ nhân phải cung cấp thông báo bằng tiếng Anh cho nhân viên. Thông báo phải bao gồm một chỉ thị, ghi bằng nhiều ngôn ngữ, cho nhân viên biết họ có thể yêu cầu thông báo được cung cấp cho họ bằng ngôn ngữ khác **(Mới)**. Chủ nhân phải cung cấp thông báo bằng ngôn ngữ khác nếu nhân viên yêu cầu **(Mới)**. Chủ nhân cũng phải cung cấp cho nhân viên bằng văn bản bất cứ thay đổi nào đối với thông tin trong thông báo trước ngày thay đổi có hiệu lực **(Mới)**.

Bộ Lao động và Kỹ nghệ (DLI) đã tạo ra một mẫu thông báo nhân viên trực tuyến tại www.dli.mn.gov/sites/default/files/doc/employee_notice_form.docx. Chủ nhân có thể sử dụng mẫu thông báo hoặc tạo mẫu riêng của họ.

Thông tin bổ túc mà chủ nhân phải cung cấp cho nhân viên về báo cáo lợi tức (tu chính Đạo luật Minnesota § 181.032)

Báo cáo lợi tức (hoặc phiếu lương) là hồ sơ tiền lương quan trọng đối với chủ nhân và nhân viên lưu giữ thông tin về tiền lương được trả, số giờ làm việc, các khoản khấu trừ và quyền lợi được tích lũy của một nhân viên. Luật pháp tiểu bang hiện hành đòi hỏi báo cáo lợi tức được cung cấp cho nhân viên bằng văn bản hoặc bằng phương tiện điện tử vào cuối mỗi kỳ lương và thông tin rõ ràng được ghi vào báo cáo lợi tức. (Nhân viên có thể yêu cầu báo cáo lợi tức được cung cấp bằng văn bản thay vì bằng phương tiện điện tử. Nếu báo cáo lợi tức được cung cấp bằng phương tiện điện tử, chủ nhân phải cung cấp cho nhân viên quyền truy cập vào máy tính thuộc sở hữu của chủ nhân trong giờ làm việc thường xuyên của nhân viên để xem xét và in báo cáo lợi tức.) Luật mới đòi hỏi thông tin bổ túc sau đây được bao gồm trong báo cáo lợi tức cung cấp cho nhân viên vào mỗi kỳ lương:

- Tên của nhân viên.
- Tổng số giờ làm việc của nhân viên trong kỳ lương.
- **Mức hoặc các mức lương của nhân viên và căn bản của mức lương, kể cả việc nhân viên có được trả hay không theo giờ, ca, ngày, tuần, tháng, theo miếng, tiền hoa hồng hoặc phương pháp khác (Mới).**

- **Phụ cấp được yêu cầu cho các bữa ăn và chỗ ở được phép (Mới).**
- Tổng số tiền lương gộp mà nhân viên làm ra trong kỳ lương.
- Số tiền lương thuần sau khi tất cả các khoản khấu trừ được thực hiện.
- Danh sách các khoản khấu trừ được thực hiện từ lương nhân viên.
- Ngày kỳ lương kết thúc.
- Tên hợp pháp và điều hành của nhân viên.
- **Số điện thoại liên lạc của chủ nhân (Mới).**
- **Địa chỉ vật chất của văn phòng chính của chủ nhân hoặc địa điểm kinh doanh chính và địa chỉ gửi thư, nếu khác (Mới).**

Nhân viên nên giữ bản sao báo cáo lợi tức của họ và xem xét chúng mỗi kỳ lương để đảm bảo chúng phản ánh chính xác số giờ làm việc và tiền lương nhận được. Chúng tôi cũng đề nghị nhân viên ghi lại số giờ họ làm việc mỗi ngày, mức lương được trả cho số giờ họ làm việc và mọi khoản khấu trừ được lấy ra từ tiền lương của mình.

Giải nghĩa và đòi hỏi đối với tiền lương và tiền hoa hồng nào mà chủ nhân phải trả và khi nào chủ nhân phải trả tiền lương và tiền hoa hồng cho nhân viên (tu chính Đạo luật Minnesota § 181.101)

Chủ nhân phải trả tất cả tiền công, **kể cả tiền lương, lợi tức và tiền thưởng (Mới)** mà nhân viên làm ra ít nhất một lần trong 31 ngày và tất cả tiền hoa hồng mà nhân viên làm ra ít nhất ba tháng một lần **(Mới)** vào một ngày trả lương thường xuyên.

Luật mới về Trộm cắp Tiền lương giải nghĩa thêm rằng Đạo luật Minnesota § 181.101 **quy định một quyền đáng kể cho việc được trả tiền hoa hồng và tiền lương, theo mức hoặc các mức lương của nhân viên hoặc mức hoặc các mức lương mà pháp luật đòi hỏi, tùy theo mức nào cao hơn, cũng như quyền được trả lương và tiền hoa hồng làm ra vào ngày trả lương thường xuyên (Mới).**

Mới: Chủ nhân không được trả thù nhân viên khi họ khẳng định quyền hoặc biện pháp theo Luật về tiền lương và giờ của Minnesota (tu chính Đạo luật Minnesota § 181.03)

Chủ nhân bị cấm trả thù nhân viên khi họ khẳng định các quyền hoặc biện pháp theo Đạo luật Tiêu chuẩn Công bằng Lao động của Minnesota, Đạo luật Tiền lương của Minnesota và một số điều khoản của Đạo luật Minnesota, Chương 181, Đạo luật Trả lương, kể cả nộp đơn khiếu nại với DLI hoặc nói với chủ nhân về ý định nộp đơn khiếu nại của nhân viên. Ngoài bất cứ biện pháp nào khác được cung cấp bởi pháp luật, chủ nhân vi phạm phân đoạn này phải chịu hình phạt dân sự từ \$700 đến \$3,000 cho mỗi vi phạm.

Mới: Ủy viên phải chia sẻ thông tin hành động thực thi (tu chính Đạo luật Minnesota § 177.27)

DLI, ủy viên hoặc đại diện được ủy quyền của DLI phải cung cấp một bản sao của lệnh tuân thủ được cấp cho chủ nhân và việc giải quyết lệnh tuân thủ hoặc dữ liệu được nêu trong lệnh tuân thủ và việc giải quyết, cho các thực thể sau:

- Một cơ quan cấp giấy phép hoặc cơ quan quản lý bao gồm một hoặc nhiều cơ quan tiểu bang hoặc cơ quan phân ngành chính trị mà chủ nhân tùy thuộc.
- Một cơ quan đấu thầu công khai mà chủ nhân là một bên của hợp đồng công cộng.
- Nhân viên mà quyền lợi bị ảnh hưởng bởi lệnh này.

Phạm tội tiêu hình (tu chính Đạo luật Minnesota § 177.32)

Theo luật hiện hành, một chủ nhân gây cản trở hoặc trì hoãn ủy viên trong việc thực hiện các nhiệm vụ đòi hỏi bởi Đạo luật Tiêu chuẩn Công bằng Lao động Minnesota hoặc Đạo luật Tiền lương, được coi là phạm tội tiêu hình. **Luật trộm cắp tiền lương mới cho biết thêm rằng bất cứ chủ nhân nào gây cản trở hoặc trì hoãn ủy viên trong việc thực hiện các nhiệm vụ đòi hỏi bởi Đạo luật Minnesota §§ 181.01 đến 181.723 hoặc 181.79 cũng phạm một tội tiêu hình (Mới).**

Mới: Tội “trộm cắp tiền lương” và các biện pháp trừng phạt hình sự đối với hành vi “trộm cắp tiền lương” (tu chính Đạo luật Minnesota § 609.52)

Tội phạm “trộm cắp tiền lương” xảy ra khi một chủ nhân, với ý định lừa gạt:

- Không trả cho nhân viên tất cả tiền lương, tiền công, tiền thưởng, lợi tức hoặc tiền hoa hồng theo mức hoặc các mức lương của nhân viên hoặc theo mức hoặc các mức lương đòi hỏi bởi pháp luật, tùy theo mức nào cao hơn.
- Trực tiếp hoặc gián tiếp làm cho bất cứ nhân viên nào đưa ra biên lai nhận tiền lương có số tiền lớn hơn so với số tiền thực sự trả cho nhân viên cho các dịch vụ được cung cấp.
- Yêu cầu hoặc nhận trực tiếp hoặc gián tiếp từ bất cứ nhân viên nào về bất cứ khoản hoàn tiền hoặc hoàn trả nào từ tiền lương còn thiếu nhân viên theo hợp đồng làm việc với chủ nhân.
- Gây hoặc cố gắng gây cảm tưởng dưới bất cứ hình thức nào là tiền lương trả cho nhân viên lớn hơn số tiền thực sự trả cho nhân viên.

“Chủ nhân” được định nghĩa là bất cứ cá nhân, đối tác, hiệp hội, công ty, ủy thác kinh doanh, hoặc bất cứ người hoặc nhóm người nào hành động trực tiếp hoặc gián tiếp cho quyền lợi của chủ nhân đối với nhân viên.

“Nhân viên” được định nghĩa là “bất cứ cá nhân nào được tuyển dụng bởi một chủ nhân”.

“Trộm cắp tiền lương” đã được thêm vào định nghĩa hình sự về tội trộm cắp theo Đạo luật Minnesota § 609,52, phụ bản 2 (19) và các biện pháp trừng phạt cho hành vi trộm cắp tiền lương như sau:

- Phạt tù không quá 20 năm, trả tiền phạt không quá \$100,000 hoặc cả hai nếu giá trị của tiền lương bị đánh cắp trên \$35,000.
- Phạt tù không quá 10 năm, trả tiền phạt không quá \$20,000 hoặc cả hai nếu giá trị của tiền lương bị đánh cắp trên \$5,000.
- Phạt tù không quá năm năm, trả tiền phạt không quá \$10,000 hoặc cả hai nếu giá trị tiền lương bị đánh cắp trên \$1,000 nhưng không quá \$5,000.
- Phạt tù không quá một năm, trả tiền phạt không quá \$3,000 hoặc cả hai nếu giá trị của tài sản hoặc dịch vụ bị đánh cắp trên \$500 nhưng không quá \$1,000.

Khi xác định giá trị của tiền lương bị đánh cắp, luật pháp cho phép số tiền lương nhân viên bị đánh cắp qua hành vi trộm cắp tiền lương được tổng hợp trong bất cứ khoảng thời gian sáu tháng nào.

Nhân viên có thể làm gì nếu họ không được trả tất cả tiền lương phải trả cho họ trong thời gian luật pháp ấn định

Liên lạc với DLI

Nếu quý vị có thắc mắc gì về Luật mới về Trộm cắp Tiền lương hoặc tin rằng chủ nhân của quý vị đã vi phạm bất cứ điều khoản nào của Đạo luật Tiêu chuẩn Công bằng Lao động của Minnesota, Đạo luật Tiền lương của Minnesota hoặc các điều khoản của Đạo luật Trả Tiền lương của Minnesota, hoặc trả thù khi quý vị khẳng định quyền của quý vị theo những luật này, xin gọi cho văn phòng Tiêu chuẩn Lao động của Bộ Lao động và Kỹ nghệ tại 651-284-5075. Danh tính của những người liên lạc với văn phòng để lấy thông tin hoặc để khiếu nại, sẽ được giữ kín mật bởi văn phòng.

- Nếu chủ nhân của quý vị không trả cho quý vị tất cả tiền lương của quý vị và/hoặc không trả tiền lương kịp thời, ủy viên có thể ra lệnh chủ nhân trả tiền lương quý vị theo mức hoặc các mức lương mà quý vị và chủ nhân của quý vị đã đồng ý hoặc mức hoặc các mức lương đòi hỏi bởi pháp luật hoặc hợp đồng, tùy theo mức nào cao hơn.
- Ngoài ra, ủy viên cũng có thể ra lệnh chủ nhân trả một khoản tiền tương đương với tiền lương quý vị làm ra cho thiệt hại thanh lý và/hoặc trả tiền phạt bằng với lợi tức trung bình hàng ngày của quý vị ở cùng mức hoặc các mức lương hoặc trả tiền phạt bằng 1/15 số tiền hoa hồng làm ra nhưng chưa trả cho mỗi ngày không trả tiền theo lệnh của ủy viên.

Nộp đơn kiện ở tòa án

- Tòa án khiếu nại nhỏ dành cho số tiền tranh chấp từ \$15,000 trở xuống (không cần luật sư).
- Tòa án quận dành cho số tiền tranh chấp lớn hơn \$15,000.