

您的权利受法律保护!

雇主必须在方便员工阅览之处张贴本通告。

工资与加班法

劳工的工资必须符合Washington州最低薪资标准

- 就大多数年满16岁或以上的劳工而言,其必须就所有工作时数获得至少符合最低薪资标准的工资。请参阅 www.Lni.wa.gov/MinWage。
- 14岁或15岁的劳工可获得最低工资的85%。
- 小费不得计入最低工资的一部分。雇主必须将所有小费交给雇员。

若工作时间超过40小时,则须支付加班费。

在固定的七天工作周内,对于超过40小时的所有工作时间,必须以1.5倍的正常工资支付给大多数劳工。

劳工需要用餐和休息时间

用餐时间

如果一天的工作时间超过五个小时,大多数劳工有权享有30分钟的无薪用餐时间。如果您在用餐期间必须继续值班,您应当获得该30分钟的薪资。如果一天的工作时间超过11个小时,农业工作者有权享有30分钟的无薪第二餐用餐时间。如需了解更多信息,请访问 www.Lni.wa.gov/workers-rights/workplace-policies/rest-breaks-meal-periods-and-schedules。

休息时间

- 大多数劳工每工作四个小时有权获得10分钟的有薪休息时间,并且不得在无休息的情况下连续工作三个小时以上。
- 农业工作者每工作四个小时必须获得10分钟的有薪休息时间。
- 如果您未满18岁,请参阅右侧的青少年专栏。

薪资要求

固定发薪日

劳工每个月必须至少领取一次薪资,并于固定发薪日领取。您的雇主必须给您提供一份薪资明细表,其中列明工作时数、薪资率、计件单位数目(若是计件工作)、工资总额、工资周期以及所有薪资扣减项。

如需了解更多有关授权薪资扣减项的信息,请访问 www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/getting-paid, 并点击“Paycheck deductions”(薪资扣减)。

平等薪资与就业机会法案

根据此法案,您的雇主禁止因性别而提供不公平的薪资或职业晋升机会。您亦有权公开、对比或谈论您的薪资或其他员工的薪资。您的雇主不得因您讨论薪资、提交投诉或行使受 Equal Pay and Opportunities Act 《平等薪资与就业机会法案》保护的其他权利而对您采取任何不利行为。同时,雇主不得向求职者询问工资或薪资历史(某些情况下除外),并且不得规定求职者的工资或薪资历史达到特定标准。若雇主拥有15名或以上员工,求职者亦有权获取某些薪酬信息。如需了解更多信息或提交投诉,请参阅网址 www.Lni.wa.gov/EqualPay。

青少年专栏—为14至17岁劳工提供的信息

- 一般而言,最低就业年龄为14岁,并且对14岁至15岁的青少年及16岁至17岁的青少年分别设有不同的规定。
- 雇主必须有未成年工作许可,方可雇用青少年。这项要求适用于家庭成员,但家庭农场除外。青少年不需要工作许可证。
- 青少年需要持有已签名的授权表才能开始工作。针对暑期就业,家长必须签署Parent Authorization for Summer Work (暑期就业家长授权)表。如果您在学年期间进行工作,家长和学校领导必须签署Parent/School Authorization (家长/学校授权)表。
- 多数工作不允许18岁以下的人士从事,因为这些工作不安全。
- 青少年的工作时间有所限制,对上学期间的工作时间则有更多限制。

青少年的用餐与休息时间

- 在农业工作中,任何年龄的青少年如果工作超过五个小时,则可获得30分钟的用餐时间,并且每工作四小时享有10分钟的带薪休息时间。
- 在所有其他行业中,16岁或17岁的青少年如果工作超过五个小时,必须有30分钟的用餐时间,并且每工作四小时享有10分钟的带薪休息时间。他们必须至少每三个小时休息一次。
- 对于14岁或15岁的青少年,必须在不晚于第四个小时结束后享有30分钟的用餐时间,以及每工作两小时享有10分钟的带薪休息时间。

如需了解更多有关青少年就业的信息,请访问 www.Lni.wa.gov/TeenWorkers, 致电 1-866-219-7321, 或发送电子邮件至 TeenSafety@Lni.wa.gov。

休假法律

带薪病假

大多数劳工每工作40个小时至少享有一小时的带薪病假。此项休假可从就业的第90个日历日开始使用。雇主必须至少每月向员工提供一份详单，其中列明他们累计的、已用的以及可用的病假时数。此类信息可能会包含在您的常规薪资明细表中，或者另行通知。必须允许劳工至少将40个小时的任何未用带薪病假时数结转至下一年。有关授权使用方式、累计方式与资格的详细信息，请访问 www.Lni.wa.gov/SickLeave。

Washington Family Care Act (Washington州家庭关怀法): 利用带薪假照顾患病家属

员工有权选择将雇主提供的任何带薪假(病假、假期、某些短期残障计划或其他有偿休假)用于照顾:

- 因健康状况需要治疗或照料的子女;
 - 具有严重健康状况或紧急健康状况的配偶、父母、公公婆婆或岳父岳母、祖父母或外祖父母; 以及
 - 因残障状况而生活无法自理的年满18岁的子女。
- 有关更多信息, 请参阅

www.Lni.wa.gov/workers-rights/leave/family-care-act。

家庭暴力、性侵犯或跟踪受害者的休假

受害者及其家属可以提出合理的准假请求, 以寻求法律或执法机关的协助、接受治疗、获得咨询、搬家、与犯罪受害者权益维护者会面或者保护自身安全。雇主还必须为受害者的安全提供合理的便利安排。如需了解更多信息, 请参阅

www.Lni.wa.gov/DVLeave。

军事部署期间军人配偶的探亲假

若军人接获军事部署通知, 或者该名军人于军事冲突期间获准离开驻地休假, 则其配偶或已登记之同居伴侣可于每次军事部署期间获得总计15天的无薪休假。

您的雇主不得因您行使您的权利或提出有关最低薪资、加班、带薪病假或受到保障的休假之投诉, 而将您解雇或对您进行报复。

由其他机构执行

带薪家庭照顾假和病假: 由 Washington Employment Security Department (Washington州就业保障局) 执行。Washington州向广大劳动者提供带薪家庭照顾假与病假福利。此保险计划由员工和众多雇主支付的保费资助。允许员工在其新生儿出生、本人罹患重大疾病或遭受严重伤害、需要照顾生病或身体不适的家属以及由于一些军事相关活动而按需至多请假12周。根据立法机构指示, 已于2019年1月1日开始评估保费。如需了解更多信息, 请访问 www.paidleave.wa.gov。

孕期保留职位休假: 由Washington State Human Rights Commission (Washington州人权委员会根据《Washington州反歧视法》(Washington State Law Against Discrimination, WLAD) 执行。请访问 www.hum.wa.gov或致电1-800-233-3247

家庭与医疗假法: 由U.S. Department of Labor (美国劳工部) 执行。符合资格的员工可以行使其权利, 以使用受到《家庭与医疗假法》(Family and Medical Leave Act, FMLA) 保护的与医疗休假, 具体方式为访问 www.dol.gov/whd/fmla 或致电 1-866-487-9243与劳工部联络。

联络L&I (Washington州劳工与工业部)

需要更多信息?

有关于提交劳工权利投诉的疑问?

在线: www.Lni.wa.gov/workers-rights

电话: 1-866-219-7321 (免费)

网站: www.Lni.wa.gov/Offices

电子邮件: ESgeneral@Lni.wa.gov

关于在工作场所须张贴的海报

请访问 www.Lni.wa.gov/RequiredPosters, 以进一步了解L&I与其他政府机构规定须在工作场所张贴的海报。

人口贩卖属于违法行为

如需受害者援助, 请致电1-888-373-7888联络National Human Trafficking Resource Center (全国禁止人口贩运资源中心) 或致电1-800-822-1067联络Washington State Office of Crime Victims Advocacy (Washington州罪案受害者权益维护办公室)。

我们可依照请求提供外国语言协助以及供残障人士阅读的其他版本格式。请拨打1-800-547-8367。TDD使用者请拨打711。L&I为所有雇员提供平等机会。