

仓库配额标准

员工保障



自2024年7月1日起，部分仓库配送中心受配额约束的工人将享有额外的工人权利及安全保护。这些要求由立法机关于2023年制定，将由 L&I（劳动与工业部）的就业标准计划 (Employment Standards Program) 和职业安全与卫生处 (Division of Occupational Safety and Health, DOSH) 执行。

本手册详细介绍了为工人提供了哪些保护，以及如何提出投诉。

员工保障

如果您是合格雇主的仓库工人，并且您必须完成配额，那么您的雇主：

- 必须为您提供书面的预期配额说明。
- 不能因为您未达到其未恰当披露的配额而对您进行纪律处分或解雇。
- 必须确保您的预期配额有足够的时间让您：
 - 休息。
 - 使用卫生间。
 - 往返休息室和卫生间。
 - 执行雇主要求的活动，以完成配额内的工作（例如，打卡上班/下班）。
- 在特定情况下，必须为您错过的休息时间提供额外补偿。
- 不能因您行使法律规定的权利而对您进行报复。

安全与健康

对于达到配额的要求绝不能以牺牲您的安全和健康为代价。雇主必须为您提供充足的时间，让您能够触及并使用安全设备以避免危险。例如：

- 手推车和搬运车
- 踏脚凳和梯子
- 个人防护装备，包括安全鞋、安全背心、护目镜等
- 清理溢洒出来的物质，或是移除通道中的障碍物
- 物料储存
- 使用前检查有动力装置的工业车辆或其他器械
- 上锁/挂签
- 搬重物时等待帮助

配额

配额是工人需要达到的工作绩效标准，如未达到标准，工人可能会遭受不利就业行为，如受到书面警告或被解雇。配额可能会要求员工以指定的速度执行任务、执行特定数量的任务或在规定的时段内处理一定量的货物。配额可以是团体配额，也可以是个人配额。

绩效标准即使不称为“配额”，也同样受到这些规则的约束。不管一个工作效率指标名称为何，只要它具有配额的特征，那么它就受该规则的约束。

哪些仓库符合要求

仓库配额标准一般适用于：

- 采用可能会导致对您采取不利就业行为的配额的仓库。
- 在Washington州单个地点拥有超过100名员工的仓库，或者在该州多个地点拥有总数超过1,000名员工的仓库。
- 依北美行业分类系统划分，从事仓库活动的机构，如仓储、商业批发商、电子购物或邮购公司等。

书面的配额说明

雇主必须向每位受配额约束的员工提供该配额的书面说明。该描述必须采用您的首选语言，并包括：

- 对每项适用于您的配额的书面说明。
- 因您未能完成配额，您可能遭受的任何潜在的不利就业行为，例如受到书面警告或被解雇。
- 与完成配额相关的任何激励或奖金。

雇主需要在雇用时向新员工提供初步书面说明，以及对于现有员工，应在2024年7月31日之前提供该等说明。根据您的选择，雇主需以英语、该州最常用的其他六种语言，或者任何您特别要求的语言提供配额说明。

如果雇主对配额做出更改，则需以口头或书面形式尽快通知您新的配额标准。在您接受新配额的约束之前，雇主必须及时通知您相关变化。

雇主必须在两个工作日内为您提供更新后的书面说明。更新后的书面说明同样适用相同的语言要求。

索取记录

现员工可能会要求雇主提供其工作配额的书面说明、个人工作速度数据，和过去六个月类似岗位员工的工作速度汇总数据。

前员工可能会要求雇主为其提供最后使用的工作配额的书面说明及个人工作速度数据，也会要求获取其最后工作日起三年内的最后六个月内类似岗位员工的工作速度汇总数据。

雇主必须在两个工作日内提供书面说明，且必须在收到索取请求后七个工作日内提供个人工作速度数据及工作速度汇总数据。

雇主必须免费以您的首选语言向您提供书面说明和所有记录。

不利行为

每当雇主因您未完成配额而对您采取不利行为（如纪律处分或解雇）时，您的雇主必须向您提供一份适用配额的副本及一份个人工作速度数据。

打击报复

您享有多项权利，保护您不受到打击报复。雇主不能因以下原因对您进行打击报复：

- 未能完成在所需时间内无法完成的配额。
- 未能完成雇主未向您恰当披露的或未以首选语言提供的配额。
- 行使该标准保护下的权利，如索取记录。

如果您在从事受保护活动后90天内遭受不利行为，如被解雇、受到书面警告或更改您的工作时间，则可能会被推定为遭到打击报复行为。

妨碍休息补偿

如果您的配额违反了仓库配额标准并妨碍了您的用餐或休息时间，您有权获得额外补偿，该等补偿称为妨碍休息补偿。每当发生此等违反行为，则雇主必须为您按正常工资标准额外支付（每天）一小时的工资。雇主必须在下一个定期发薪日支付该补偿。

提出投诉

如果您认为存在以下情况，您可以于[Lni.wa.gov/workers-rights](https://lmi.wa.gov/workers-rights)向就业标准提交一份工人权利投诉：

- 未向您恰当披露您的配额。
- 未从雇主处收到要求的记录。
- 您的配额未为您保留足够的休息时间、前往休息地点的时间或完成雇主要求的活动以完成配额内的工作的时间（例如，打卡上班/下班）。
- 您因以下原因遭到打击报复：
 - 未达到配额，且该配额未考虑休息时间、路途时间或完成所需活动的时间。
 - 询问您的书面配额说明、个人工作速度数据或汇总数据。

如果出现以下情况，您可以提交一份DOSH安全投诉 ([Lni.wa.gov/go/F418-052-000](https://lmi.wa.gov/go/F418-052-000))：

- 您的工作环境不安全。
- 您的配额未将您使用卫生间或使用安全设备的时间纳入考虑范围之内。
- 您因未达到配额而遭到报复，且该配额未考虑您使用卫生间或使用安全设备的时间。

如果您认为自己因行使工作场所安全和健康权利而受到打击报复，您可以提交一份DOSH打击报复投诉 ([Lni.wa.gov/go/F416-011-000](https://lmi.wa.gov/go/F416-011-000))。



了解更多：

[Lni.wa.gov/WarehouseQuotas](https://lmi.wa.gov/WarehouseQuotas)

资源

- 《Washington行政法典》(Washington Administrative Code, WAC) 296-136条：<https://app.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-136>
- 用餐和休息时间：[Lni.wa.gov/workers-rights/_docs/esc6.1.pdf](https://lmi.wa.gov/workers-rights/_docs/esc6.1.pdf)
- 《Washington州法典》(Revised Code of Washington, RCW) 第49.84章：<https://app.leg.wa.gov/RCW/default.aspx?cite=49.84>
- 发送电子邮件至就业标准计划：ESWarehouseQuotas@Lni.wa.gov
- 发送电子邮件至DOSH：EyeOnSafety@Lni.wa.gov



我们可依您的请求，提供语言协助以及供残障人士使用的其他格式。请致电1-800-547-8367。TDD用户请拨打711。
L&I为所有雇员提供平等机会。