

(最低薪資法案與帶薪病假)

[WAC 296-128-770](#) 規定，若員工行使《華盛頓州最低薪資法案》([49.46 RCW](#)) 或其條款規定的員工權利，禁止向該員工實施報復。《華盛頓州最低薪資法案》保護不受報復的員工權利，包括但不限於：就薪資情況起訴；行使帶薪病假權、最低薪資權、要求加班費、獎金和酬金；或在任何第 [49.46 RCW](#) 章下規定的權利相關訴訟程序中作證或有意出庭作證的權利。勞工與產業部會調查有關向行使 [49.46 RCW](#) 或其條款規定的員工權利的員工實施報復的投訴。

雇主哪些行為視為報復？

報復的定義請參見 [WAC 296-128-770](#) 並且包括雇主因您行使個人受保護的權利而採取或威脅採取的「任何不利行為」。例證包括：

- 拒絕採用或延期支付帶薪病假、最低薪資、加班費、所有獎金和酬金，以及所有服務費用，但列明不向員工支付的項目除外。
- 解雇、停止、降級或反對員工升職。
- 縮短員工安排的工作小時數。
- 變更員工原先已有的工作安排。
- 降低員工的薪資費率。
- 基於員工或員工家人移民狀態的事實威脅採取或已經採取行動。

其他禁止性行為包括：

- 雇主採用或執行任何政策，視合法使用帶薪病假為缺勤，從而可能導致或致使雇主針對員工採取懲罰措施。
- 雇主干涉、約束或反對行使任何 [49.46 RCW](#) 規定的員工權利。

請注意：上述行為不是可視為報復行為的詳盡清單。其他因為您行使受保護權利而對您採取的不利行為也可能受到調查。

報復投訴在下列情況中將 不會 受理：

- 您是公司的共有人（包括家族共有）或是公司監管成員之一。
- 您的投訴關於無薪假期、休假薪資、離職金或燃油等費用償還。
- 您的投訴關於雇主沒有提供規定的休息時間和/或餐食。
- 您在州外為非華盛頓州內雇主工作時向公司提出報復索賠。
- 您的投訴關於受保護的假期、少支付的薪資或拖欠薪資、現行薪資，或者安全和/或健康問題；但是.....

在單獨的投訴單上，L&I 受理下列投訴：

[工人權利投訴單](#)(F700-148-000)，關於普通薪資、帶薪病假或其他在最低薪資法案下規定不受保護的工人權利問題。

[受保護休假投訴單](#)(F700-144-000) · 關於探親假、家庭護理、家庭暴力、性侵犯或追蹤受害者假、軍屬假、戰場自願交火假。

[現行薪資投訴單](#)(F700-146-000) · 關於公共工程項目相關的薪資投訴。

如何提出報復投訴：

- **填寫並簽署**隨附表格。如果您需要更多空白處解釋個人投訴情況，請單獨附紙。
- 附上任何與您投訴相關的文件、薪資單、函件或其他掌握的資訊，包括雇主通訊（如有）。
- 請將表格郵寄至：Department of Labor & Industries, Employment Standards Program, PO Box 44510, Olympia, WA 98504-4510 或送至 L&I：7273 Linderson Way SW, Tumwater, WA 98501-5414。
 - **重要資訊：**如果您正在搬遷或更換新的電話號碼，請即刻告知我們。請致電 360-902-5316 或 1-866-219-7321。如果勞工與產業部無法聯絡到您，可能推遲調查。
- **勞工與產業部收到您的投訴後**，投訴將分配至勞資關係代理處調查。鑒於調查的性質，調查人員必須告知您的雇主，是您提出了投訴。

調查時效性與後續步驟：

- **時效性：**勞工與產業部將評估您的投訴時效性。員工必須在指控的報復行為發生後的 180 天內提出投訴。基於公認的公平原則或如果存在合理延期情況，勞工與產業部可全權決定延長 180 天期限。
- **受理：**在某些情況下，勞工與產業部可能在向代理分配您的投訴前要求您提供額外資訊。勞工與產業部將需要您提供充分的資訊，才能決定是否存在初步推定為報復的案件。換而言之，勞工與產業部必須可以證明您行使過在 49.46 RCW 下規定的一項權利，並且您的雇主就您行使個人權利而對您採取了不利行為。如果基於您提供的資訊，無法證明存在投訴相關的初步推定案件，勞工與產業部可能不會受理您的投訴。在某些情況下，如果明顯存在其他類型的歧視或報復，勞工與產業部可能將您轉介至其他州級或聯邦機構處。
- **調查：**如果您的投訴得到受理，勞工與產業部將調查您的投訴。一旦您的投訴已經分配至代理處，代理將會聯絡您。分配處理您的投訴的代理將有 90 天時間進行調查，但若有正當理由，可延長調查。如果需要延長調查，將會通知您。代理將會從您、您的雇主及任何其他認為掌握相關證據的人員處收集證據。代理將審查提交的證據，判斷行使個人員工權利和對您採取的不利行為之間是否有任何關聯。
- **在調查過程中：**如果您與雇主雙方就彌補報復性行為達成一致意見，您可以撤銷個人投訴。您也可以向分配處理您的投訴案件的代理提交一份書面聲明，隨時撤銷投訴。勞工與產業部通常同意自願請求撤銷。
- **在調查後：**一旦代理完成調查，如果我們發現充分證據證實您的投訴，勞工與產業部將向雇主簽發一份評估通知，或者如果基於可得證據無法證實投訴，也將簽發一份法規遵循判定書。雇主或員工可請求重新考量或就勞工與產業部決定提出上訴。

(最低薪資法案與帶薪病假)

完整填寫此表格。員工可在單獨頁面上附加額外資訊。

員薪資訊		
姓名 (姓、中間字首、名)		
地址		
城市	州	郵遞區號
家庭電話號碼	手機電話號碼	
電子郵寄地址		

備用聯絡人——我們需要始終知道如何聯絡到您的其他人聯絡資訊。(請勿使用您的聯絡資訊。)	
備用聯絡人姓名	
備用聯絡人電話號碼	備用聯絡人郵箱

公司資訊		
公司名稱	公司電話號碼	
公司地址		
城市	州	郵遞區號

上級姓名	上級電話號碼
上級郵箱	

人力資源處聯絡人姓名	人力資源處聯絡人電話
人力資源處聯絡人郵箱	

工會聯絡人資訊 (如適用)

其他知情資訊 (例如其他知曉報復行為的員工)

此人將會提供哪些額外資訊來支援您的主張？

報復詳情

填寫指南：請參見指南協助您回答下列問題。針對每個問題給出書面聲明。表格填寫不完整可能導致延期。

報復日期

報復或歧視屬於哪種性質？ (請選擇所有適用選項)

- 解雇
- 停職
- 降級
- 工作小時數變化
- 薪資變化
- 懲罰行為/書面警告
- 不良績效評估
- 調職

基於下列情況採取行為或威脅採取行為：

- 移民狀態
- 家人移民狀態
- 其他 (請解釋)：

拒絕/延期支付：

- 薪資
- 加班費
- 獎金或服務費
- 帶薪病假

您所行使的最低薪資法案權利是什麼？ (請選擇所有適用選項)

- 就薪資情況提出投訴
- 請求使用、應得帶薪病假或其他帶薪病假相關權利
- 請求至少按照最低薪資標準支付薪資
- 請求支付加班費
- 請求支付獎金或服務費
- 在勞工與產業部審理程序中作證或有意作證

請求/使用日期：

簡單描述報復情況。

簡單描述為什麼您認為雇主採取了此種行為

您是否向任何其他機構提出過投訴？ 否 是 如果「是」，請說明機構/多個機構名稱和投訴日期。

簡單說明您希望的補救類型。在提出投訴後，您希望出現哪種情況？

簽名

本人特此證實據本人知情和/或回憶狀況，本人提供的資訊均屬實。

印刷姓名

職位

簽名

日期