

# 就業法基礎



# 免責聲明

本講座簡報中提供的資料不構成也不是為了要構成法律建議；相反的，所有資料僅供一般參考之用。儘管我們盡力提供最新資訊，但本講座簡報可能不包含最新資訊。您應該聯繫您自己的律師以獲取有關您的特定法律案件的建議。

# 薪酬公平法案的 薪酬透明化(SB1162)

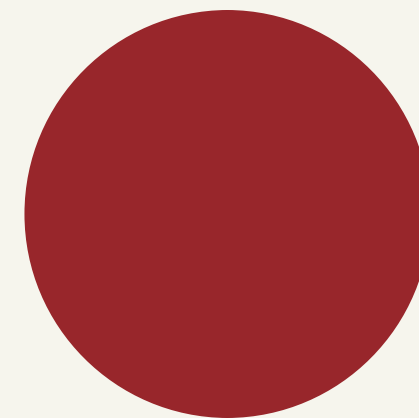
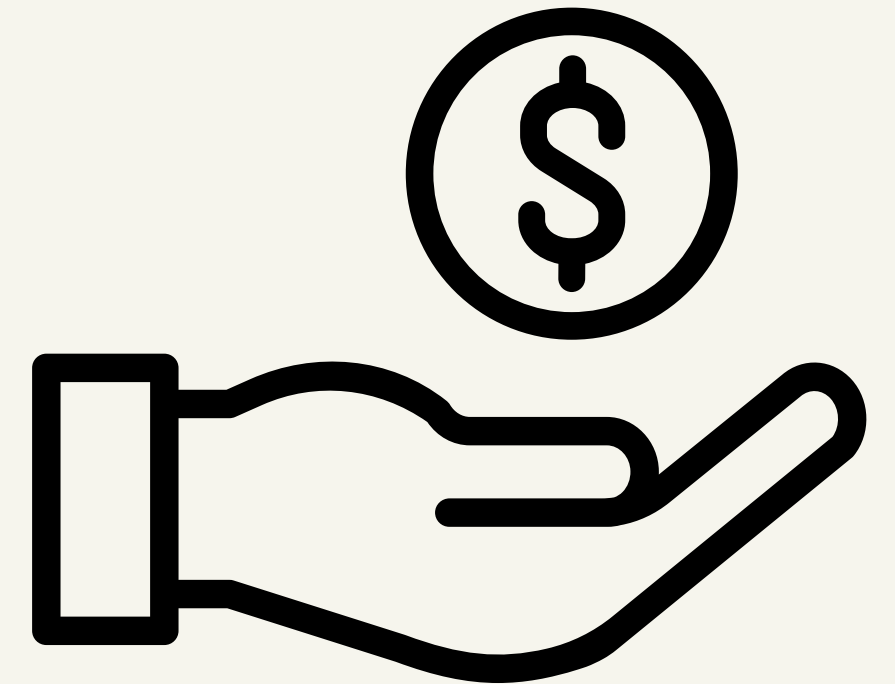
**2023年1月1日生效**

- 加州雇主（15名以上員工）必須在所有職位招聘時公佈薪資範圍
- 一旦員工要求，雇主必須提供員工目前所任職職位的薪資等級表
- 可以（在一年內）向勞工專員辦公室提出有關違法行為的投訴，勞工專員可以科處民事罰鍰和禁制令救濟



# 勞工有獲得最低工資的權利

- 加州最低工資
  - 2023年1月1日起所有勞工是\$15.50
- 本地最低工資
  - 洛杉磯市從2023年7月1日起是\$16.78
- 行業
- 承諾的工資
  - 雇主必須支付承諾的工資



# 最低工資

- 即使您是計件工作者或有賺小費，您也必須獲得最低工資
  - 僱主不能將您的小費計入他欠您的薪水中
- 計件工資—所有工作時間都必須至少要支付最低工資。（計件工資除以總生產時間。）
  - 僱主控制下的非生產時間必須至少以最低工資單獨補償—而非以平均計算。
  - 計件工資的員工也有帶薪休息和加班費





# 最低工資與合約

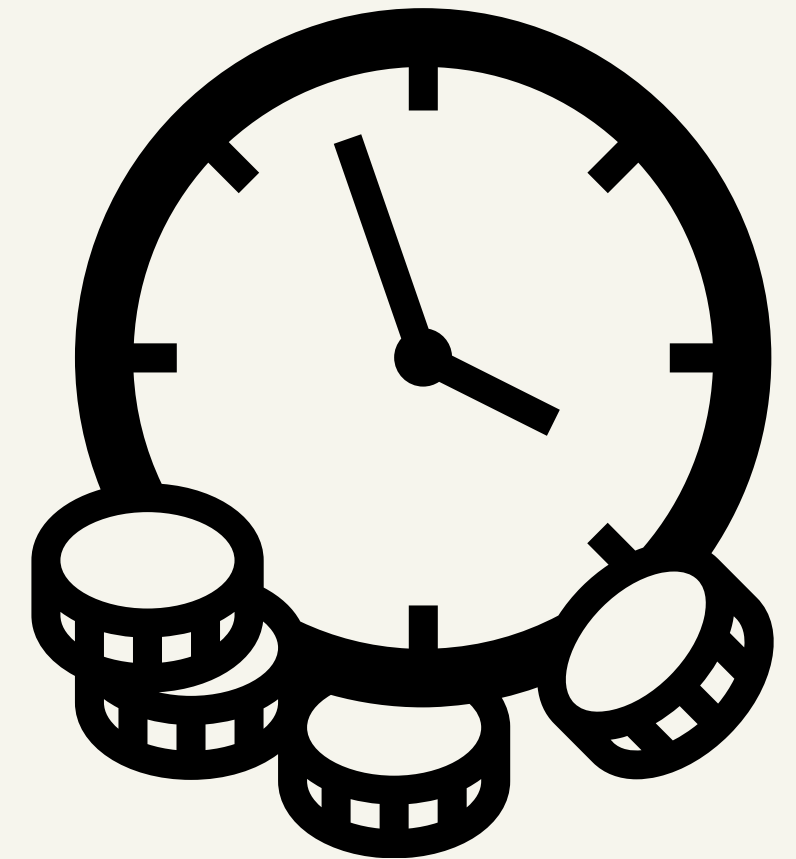


- 僱員不得放棄享有最低工資的法定權利。否則此類合約是非法且無法執行的。



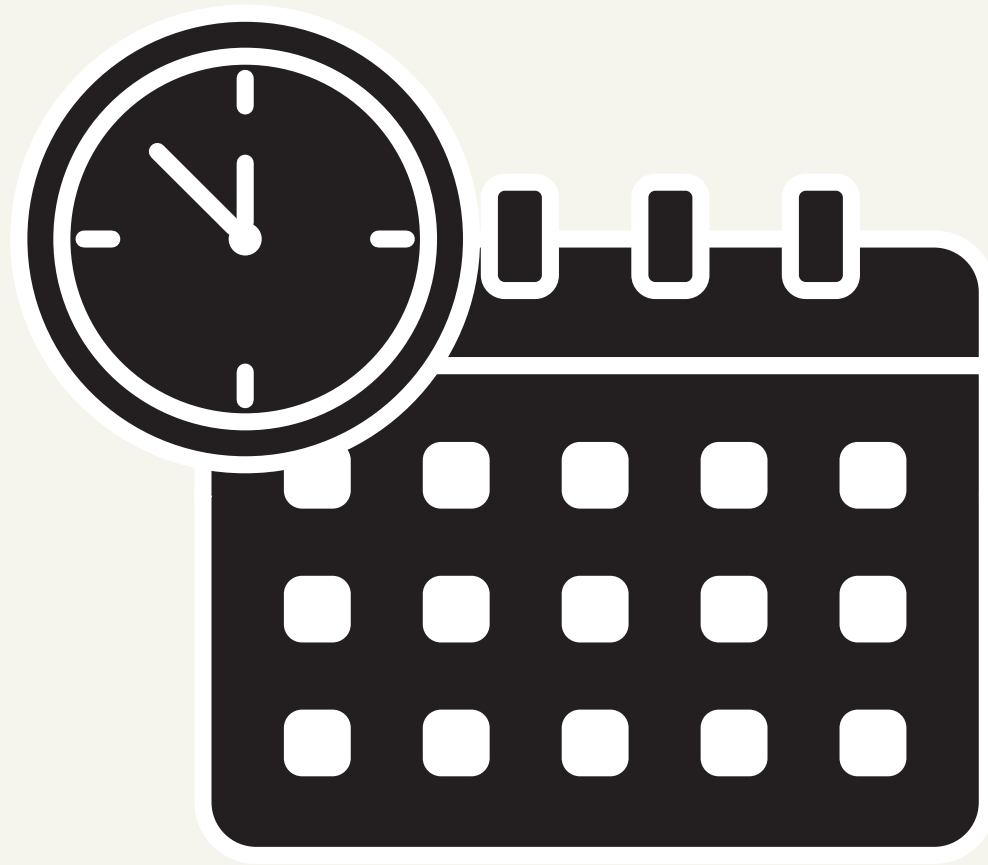
# 加班費

- 老闆必須付您加班費（正常時薪或薪水的1.5倍）
  - 一天中工作8小時以上
  - 一週超過40小時
  - 連續工作第7天的前8小時工作時間



# 雙倍工資

- 在以下情況，您必須獲得雙倍的報酬：



- 一天當中的工作時間總計超過12小時
- 連續工作第7個工作日的前8小時做完之後





# 帶薪病假

- 您有權每年獲得24小時的帶薪病假（洛杉磯市為 48 小時）
- 用於：
  - 您自己或您的家人或指定人員現有健康狀況的診斷、護理或治療或預防性保健
  - 如果您是家庭暴力、性侵或跟蹤的受害者

# 帶薪休假

法律沒有規定老闆一定要付您：

- 節日工資
- 休假工資
- 假日工作加薪

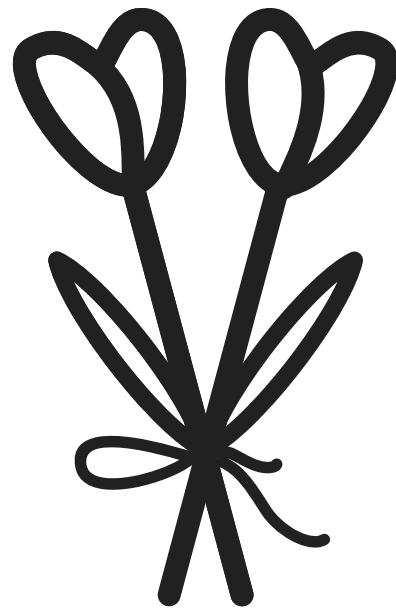


\*\* 但是：如果老闆有向員工承諾，那麼僱主  
必須給

# 喪假( AB 1949 )

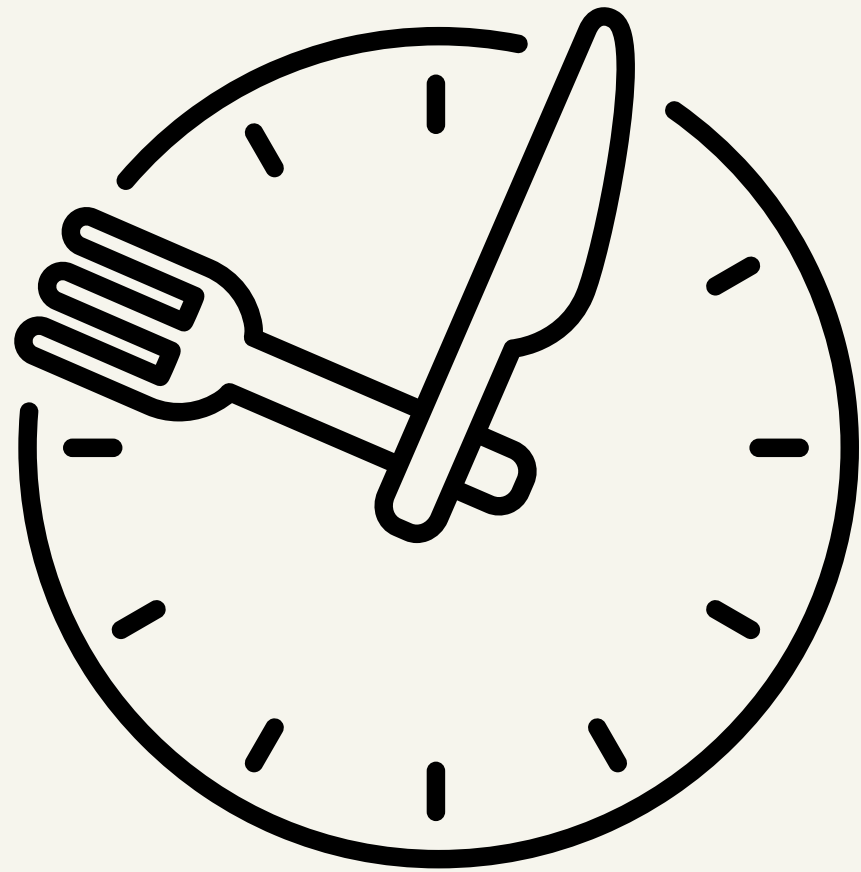
2023年1月1日起生效

- 擁有 5名或5名以上員工的雇主必須給予員工5天的無薪喪假
- 此喪假是獨立的，有別於《加州家庭權利法案》允許的12週
- 必須已受僱30天
- 必須在家人死亡後3個月內休完
- 家庭成員包括配偶、子女、父母、兄弟姊妹、祖父母、孫子女、同居伴侶或岳父母
- 若雇主要求，員工必須在30天內提供文件證明
- 保密的
- 禁止干涉和報復



# 用餐和休息時間

- 每工作4小時有10分鐘有薪休息時間
- 每工作5小時有30分鐘不間斷的無薪用餐時間



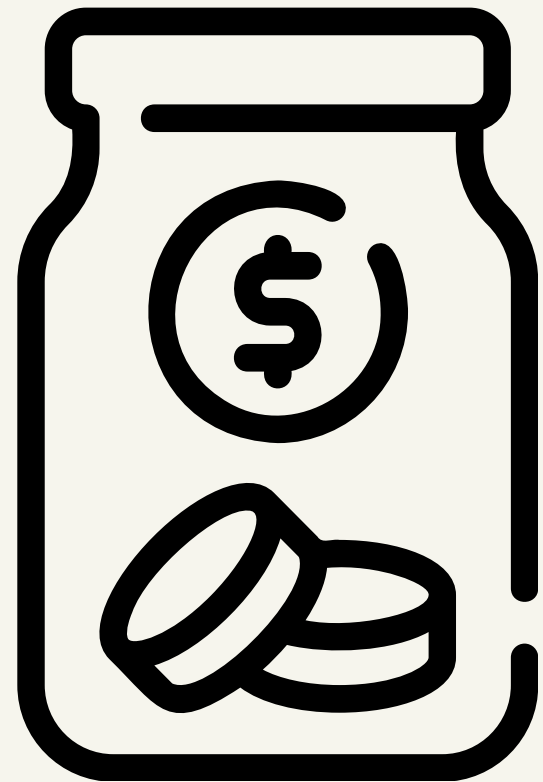
## 例外：

- 一日工作6小時或更短
  - 雙方同意的棄權
- 值班用餐時間，如果：
  - 員工給予書面同意（可以隨時撤銷），
  - 工作性質需要

# 休息時間 - 額外工資

- 如果您的雇主不提供休息或用餐時間：
  - 額外工資（Premium）→ 沒有用餐或休息時間的每一  
天都要付1小時的工資
  - 最高限額：每天每次違法支付1小時的額外工資
- 訴訟時效：3年

# 小費



- 小費是僱員的專有財產（僱主不能拿走其中任何部分）。
- 信用卡小費必須在信用卡付款日期後的下一個常規發薪日之前支付。
- 僱主不能從中扣除任何信用卡交易費用

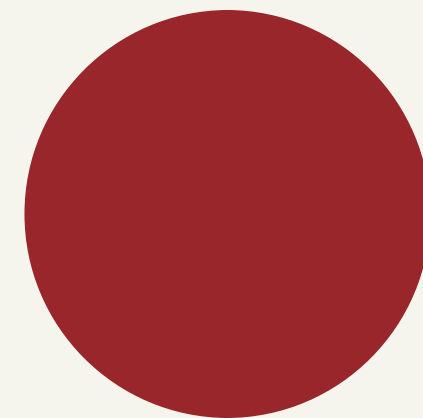
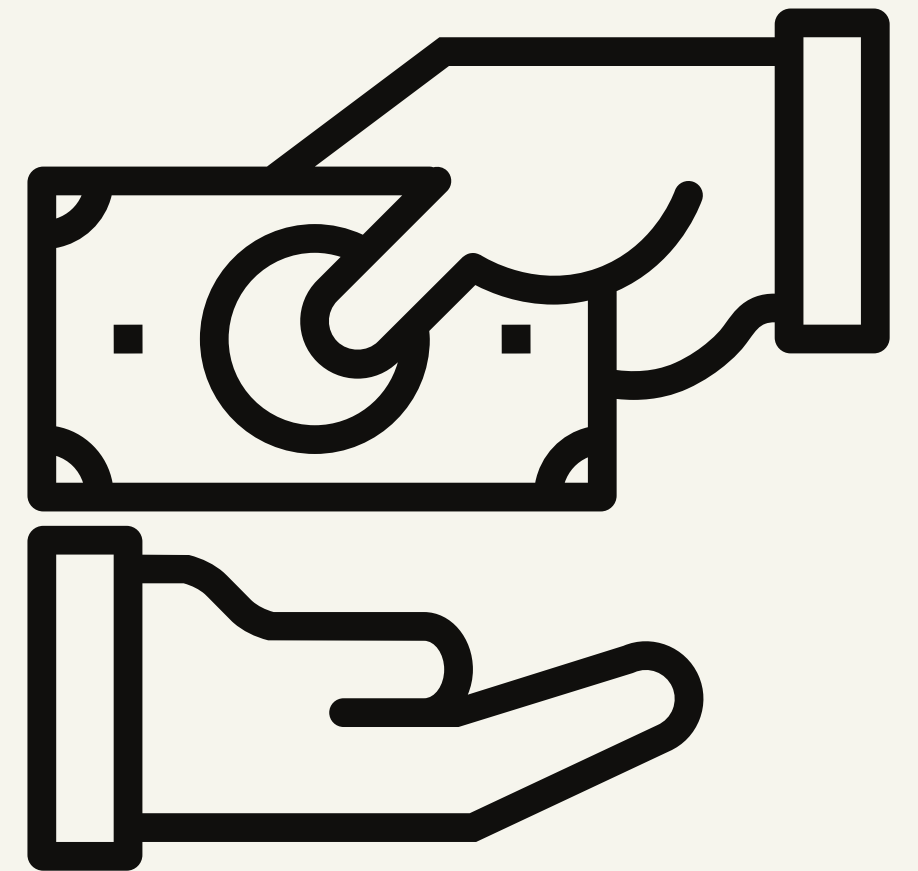
# 非自願小費共享

- 就算業主、經理或主管向顧客直接提供餐桌服務或任職於顧客服務鏈中，只要非自願小費共享政策不用於補償上述人員，則允許非自願的小費共享
- 政策必須公平合理
- 在提供「直接餐桌服務」或任職於「服務鏈」中的員工之間分配小費是可以的，前提是任職於服務鏈中的員工與顧客的整體體驗有關



# 最後一筆工資

- 若有以下情況，僱主必須在您工作的最後一天付您工資：
  - 被資遣或開除
  - 如果您辭職並提前**3**天通知僱主
- 若有以下情況，則必須在**3**天內付您：
  - 您在未先通知的情況下辭職
- 薪資支票也必須包括未使用的休假時間，但不需包括未使用的病假時間





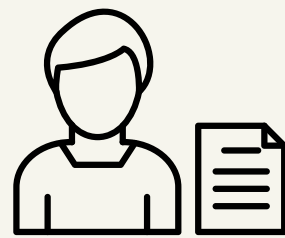
# 未按時付工資的 處罰



- 每遲付一天加收**1天**工資
- 最長**30天**

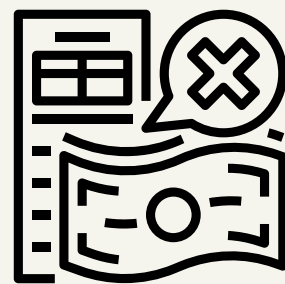
# 工資或工時法的例外

一般來說，有關加班和用餐/ 休息時間的規定適用於私人公司，不適用於：



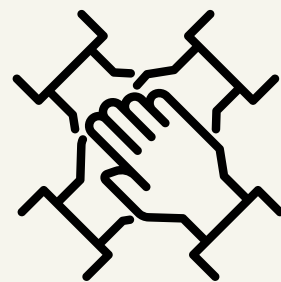
## 獨立承包商

- 僱主無法控制工作細節
- 工作性質必須不在僱主的日常業務範圍之內
- 勞工必須有獨立的生意



## 豁免僱員

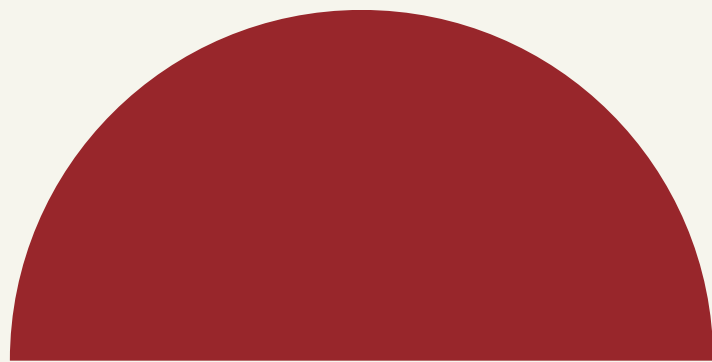
- 高階主管或經理
- 高層行政人員
- 藝術性或精通的專業人士
- 外部銷售人員
- 高薪的電腦專業人員



## 簽訂集體談判協議的工會

# 無論移民身分為何，都有領取工資的權利

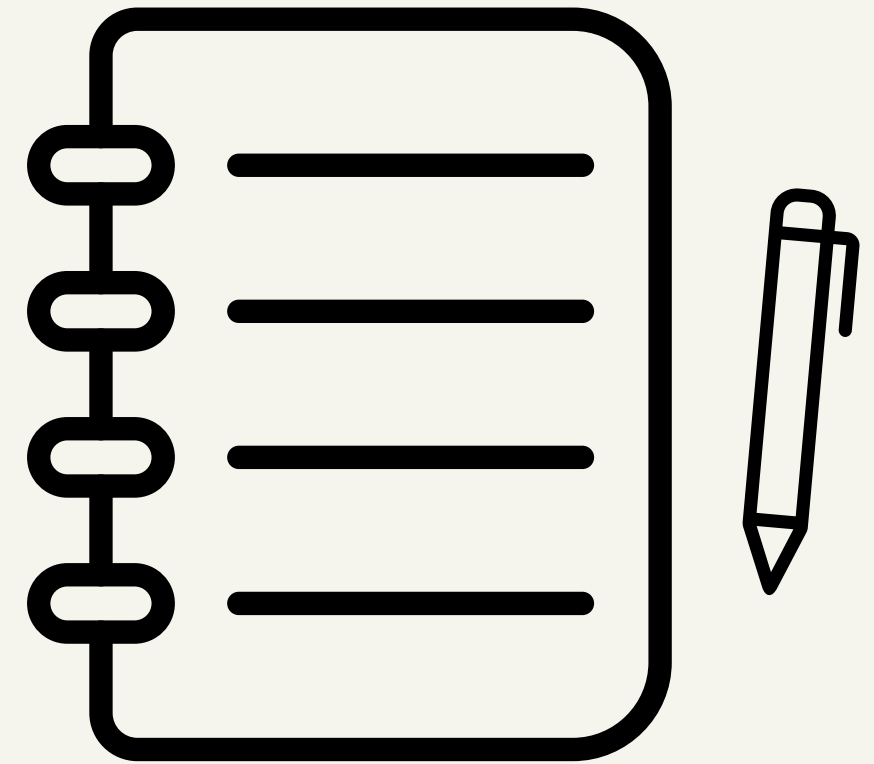
- 無論移民身分為何，州和聯邦的工資和工時保障均適用
- 例外：復職和積欠工資的補救措施



# 如何保護您的權利

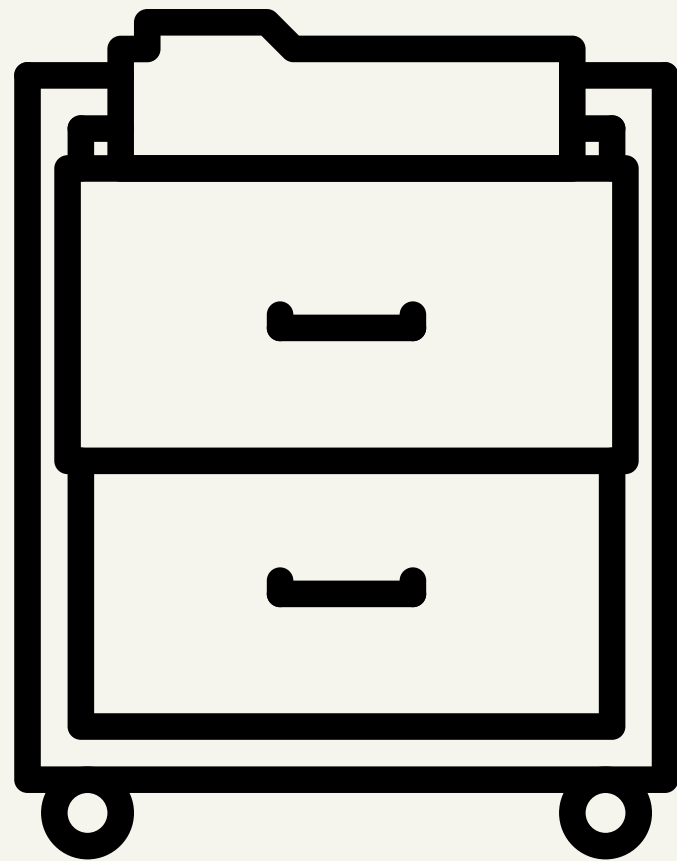
## 保存書面記錄

- 工作時數
- 僱主給的承諾
- 問題
- 證人
- 其他勞工的姓名/聯絡方式



# 如何保護您的權利

## 保存副本



- 考勤卡
- 薪資支票
- 薪資存根
- 員工手冊
- 工會合約
- 勞工權利宣傳品



# 如何保護您的權利

## 取得有關您僱主的資訊

- 公司名稱
- 主管和/ 或業主姓名
- 地址
- 電話號碼
- 市府執照號碼
- 制服標籤
- 臨時工：雇主的汽車牌照號碼



# 追討拖欠的工資

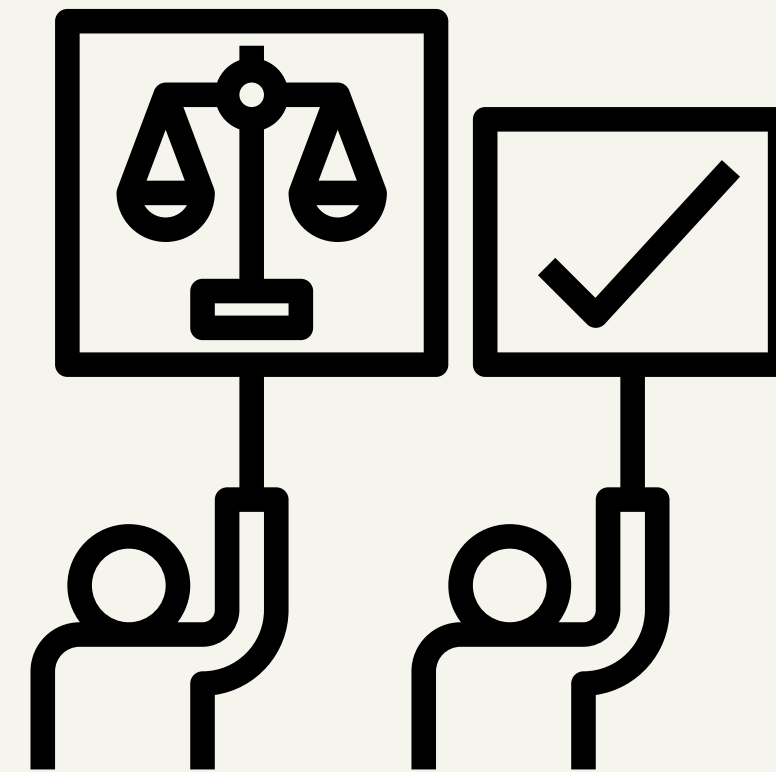
## 要求付工資

寫信或直接跟老闆談  
(最好是有有人在場)


透過加州勞工專員辦公室  
或小額法庭提出追索

\*\* 每種做法的好處和壞處 \*\*

# 職場中的其他公民權利

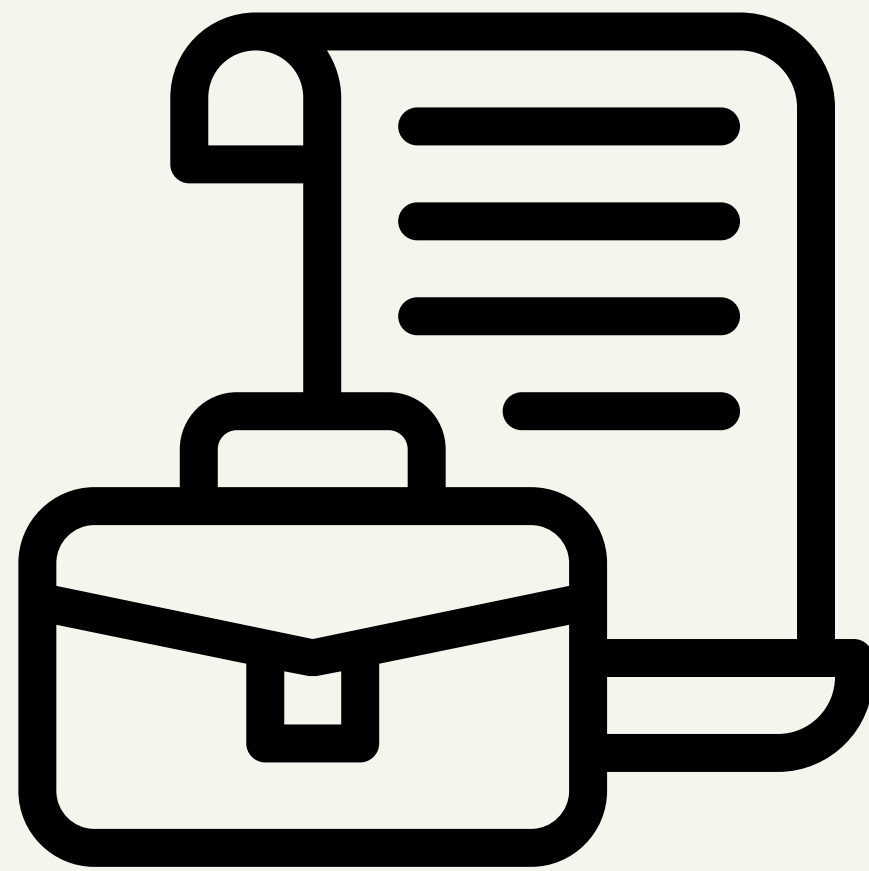







# 自由僱傭 (AT-WILL EMPLOYMENT) 原則

「自由」僱傭：僱主可以隨時以任何理由解僱僱員  
(加州勞工法第2922條)



## 例外情況：

- 反歧視法
  - 違反合約（書面或口頭）
  - 違反集體談判協議
  - 違反基於法典或州憲法而定的公共政策
- 

# 歧視

- 種族、膚色
- 宗教
- 性別（包括懷孕）
- 性傾向
- 性別認同
- 性別表達
- 國籍/ 血統
- 年齡（40 以上）
- 遺傳因子
- 婚姻狀況
- 殘疾失能
- 醫療狀況

差別影響（ Disparate Impact ）

差別待遇（ Disparate Treatment ）

# 歧視的形式

- 招聘
- 開除
- 處罰
- 薪資
- 福利
- 合理便利
- 其他



# 騷擾

## 什麼是性騷擾？

具有性的性質且令人討厭又不受歡迎的  
基於性別的行為

## 性騷擾種類

- 交換條件（**Quid Pro Quo**）（「以物易物」）

### 2. 充滿敵意的工作環境

（嚴重或遍佈的 --> 然而根據加州法律，如果騷擾行為不合理地干擾了員工的工作表現或造成令人害怕、有敵意或惡劣的工作環境，那麼單一事件可能就足以構成性騷擾）

### 範例

- 言語行為
- 性方面示好的舉動（性挑逗）
- 電子郵件
- 「笑話」
- 暗示或影射
- 帶挑逗或敵意斜眼看人
- 觸碰
- 擋路

# 加州家事假法

## 加州家庭權利法案(CFRA)

- 擁有 5 名以上員工的雇主必須允許符合資格的員工（過去一年有1250 小時）享有最多 12 週的工作保障假，用於：
  - 孩子的出生、領養或寄養安置
  - 員工本身嚴重的健康狀況
  - 照顧有嚴重健康問題的孩子、配偶、家庭伴侶、父母、岳父母、祖父母、孫子女、兄弟姐妹或其他有血緣關係或類似家庭關係的人（「指定人員」）
  - 軍中的配偶、家庭伴侶、子女或父母因現役或後備役被徵召到外國部署而發生的合格緊急情況



## 懷孕傷殘假

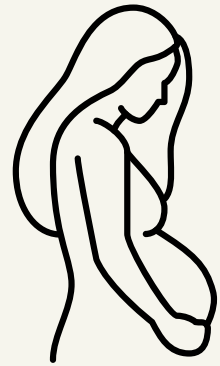
- 4 個月無薪的工作保障假
- 無長期聘用規定
- 提前 30 天或在可行的情況下盡快提出通知

# 合理便利



## 宗教

真誠的宗教信仰妨礙工作職責



## 懷孕

- 醫護人員的建議 – 生產、懷孕和相關醫療狀況



## 傷殘疾病（心理、生理、帶原愛滋病毒、癌症）

- 讓員工能夠做到基本的工作職能
- 透過「互動過程」確定是否存在合理便利

## 合理便利

- 工作重组或修改
- 工作调动
- 允许请假
- 设备

# 報復

- 受保護的活動
- 不利的僱傭行動
- 因果關係

僱主知道員工進行受保護的活動；並在相對較短的時間內採取了不利的行動



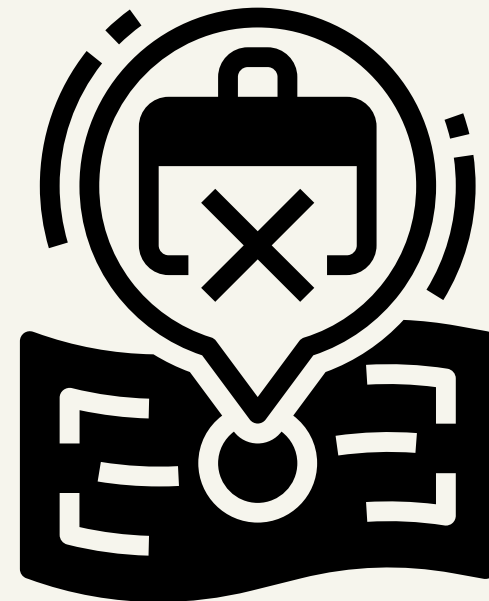
# 遣散費

例外1：僱傭合約規定的遣散費

例外2：政策或慣例規定的遣散費

例外3：以遣散費換取放棄法律索賠

例外4：在沒有充分通知的情況下大規模裁員或關閉工廠





# 失業福利

- 一般來說，非因本身過錯而失業的加州員工有權領取6個月的失業保險(UI)福利
- 為符合領取資格，您必須：
  - 在基期（ **base period** ）內賺取足夠的工資
  - 並非因自己的過錯而失去工作
  - 準備好、願意並且能夠立即接受新工作
- 您可以到就業發展部 (EDD) 網站 [www.edd.ca.gov/unemployment/](http://www.edd.ca.gov/unemployment/) 或致電1-800-300-5616 申請UI福利

# 失業福利

## 僱員或獨立承包商

- 只有**僱員**才有資格領取失業保險金，因為他們的雇主向系統繳納了失業保費
- **被分類錯誤**的員工可以要求審查

## 資遣

- 如果您因雇主沒有足夠的工作或無法留下您而被解僱，那麼您可以申請失業福利

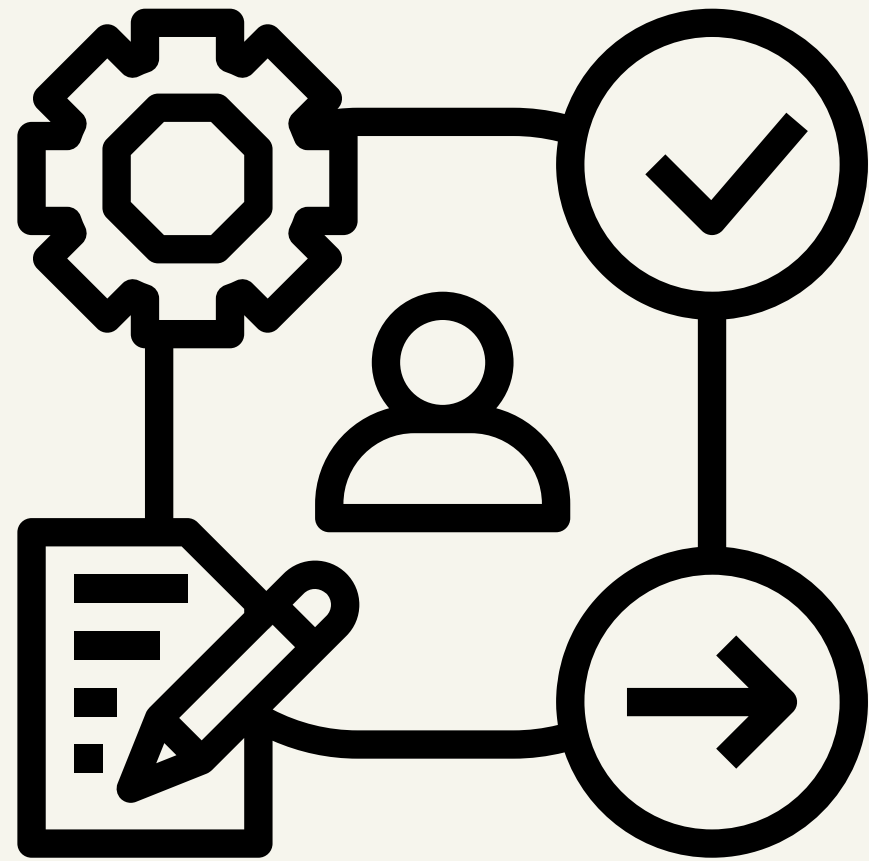
## 自願辭職

- 若您辭職，必須能夠證明以下各項才可領取福利：
  - 你有**正當理由**辭職；而且
  - 在辭職之前，您已採取一切合理措施來保住工作

## 因不當行為以外的原因被解僱

- **不當行為**是指故意或因重大疏忽而嚴重違反您對雇主應盡的職責

# 員工如何保護自己



- 記錄每件事。記錄日誌。保留涉嫌歧視行為的所有文件，包括電子郵件。用手機拍照存檔。
- 跟其他員工談
- 跟主管、管理階層或人事部談
- 諮詢律師
- 向民權部(800) 884 - 1684 或勞工專員辦公室(888) 275 - 9243 提出投訴
- 提起訴訟





# 今天就致電LAFLA 我們隨時為您提供協助！

致電申請協助：1 (800)-399-4529

上網申請協助：LAFLA.ORG

親自申請協助：

## 辦事處地點

東洛杉磯：5301 Whittier Blvd., 4th Floor, Los Angeles, CA 90022

Ron Olson 司法中心：1550 W. 8th Street, Los Angeles, CA 90017

長灣：601 Pacific Ave., Long Beach, CA 90802

聖塔莫尼卡：1640 5th Street, Suite 124, Santa Monica, CA 90401

南洛杉磯：700 S. Broadway, Los Angeles, CA 90003

重要提醒！當您申請洛杉磯法律援助基金會（LAFLA）的法律協助：請告知受理的工作人員您是透過今天的講座知道LAFLA的。