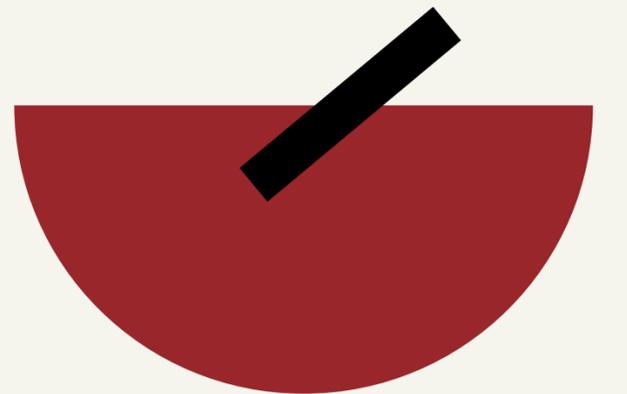
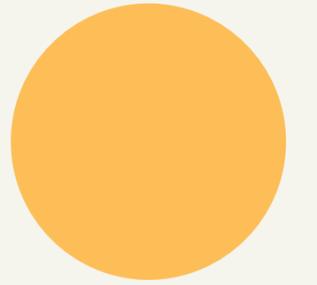


# 就业法基础



# 免责声明

本讲座文稿中提供的信息不构成也不是为了要构成法律建议；相反的，所有信息仅供一般参考之用。尽管我们尽力提供最新信息，但本讲座文稿可能不包含最新信息。您应该联系您自己的律师以获取有关您的特定法律案件的建议。

# 薪酬公平法案的薪酬透明化 (SB 1162)

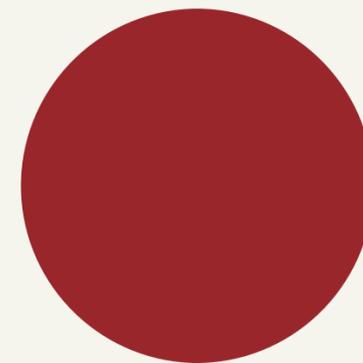
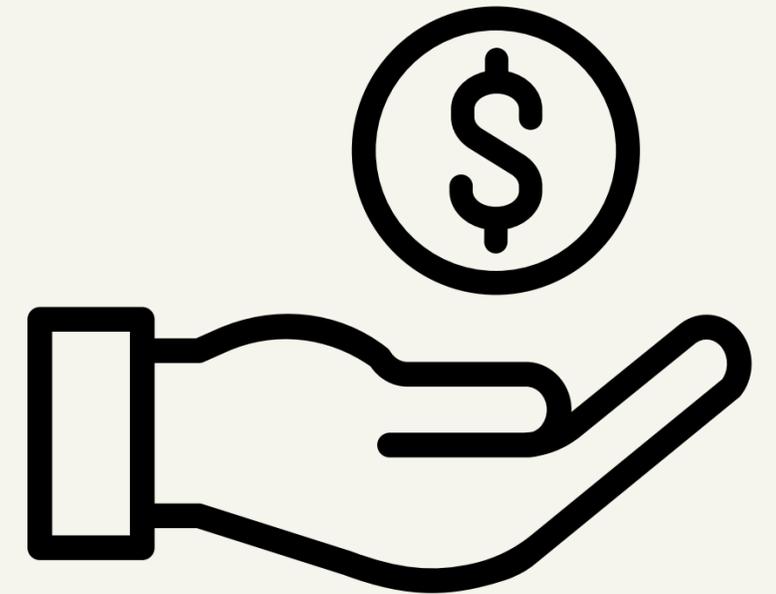
2023年1月1日生效

- 加州雇主（15名以上员工）必须在所有职位招聘时公布薪资范围
- 一旦雇员要求，雇主必须提供雇员目前所任职职位的薪酬等级表
- 可以（在一年内）向劳工专员办公室提出有关违法行为的投诉，劳工专员可以发出民事处罚和禁令救济



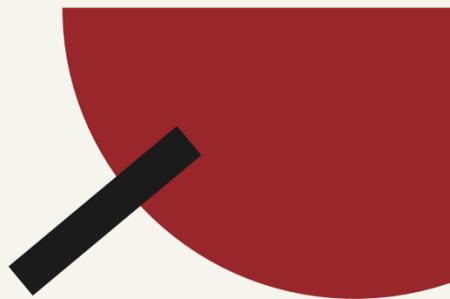
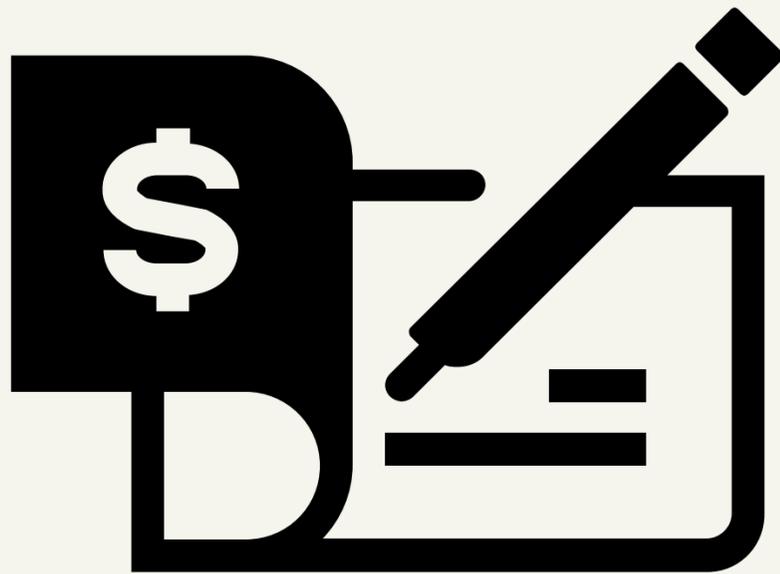
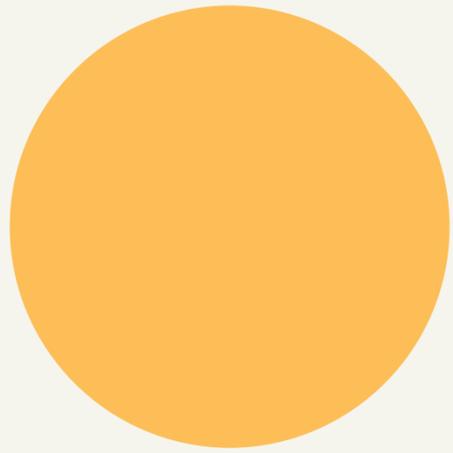
# 劳工有获取最低工资的权利

- 加州最低工资
  - 2023年1月1日起所有劳工是\$15.50
- 本地最低工资
  - 洛杉矶市从2023年7月1日起是\$16.78
- 行业
- 承诺的工资
  - 雇主必须支付承诺的工资



# 最低工资

- 即使您是计件工或有赚小费，您也必须获得最低工资
  - 雇主不能将您的小费计入他欠您的工资中
- 计件工资—所有工作时间都必须至少要支付最低工资。（计件工资除以总生产时间。）
  - 雇主控制下的非生产时间必须至少按最低工资单独补偿—而非以平均计算。
  - 计件工资的员工也有带薪休息和加班费

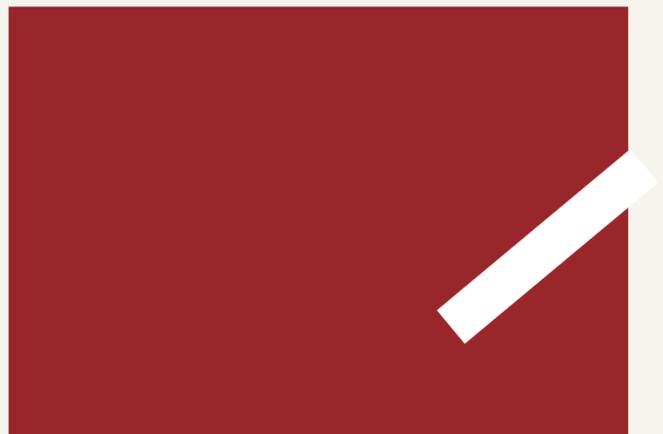




# 最低工资与合同



- 雇员不得放弃享有最低工资的法定权利。否则此类合同是非法且无法执行的。



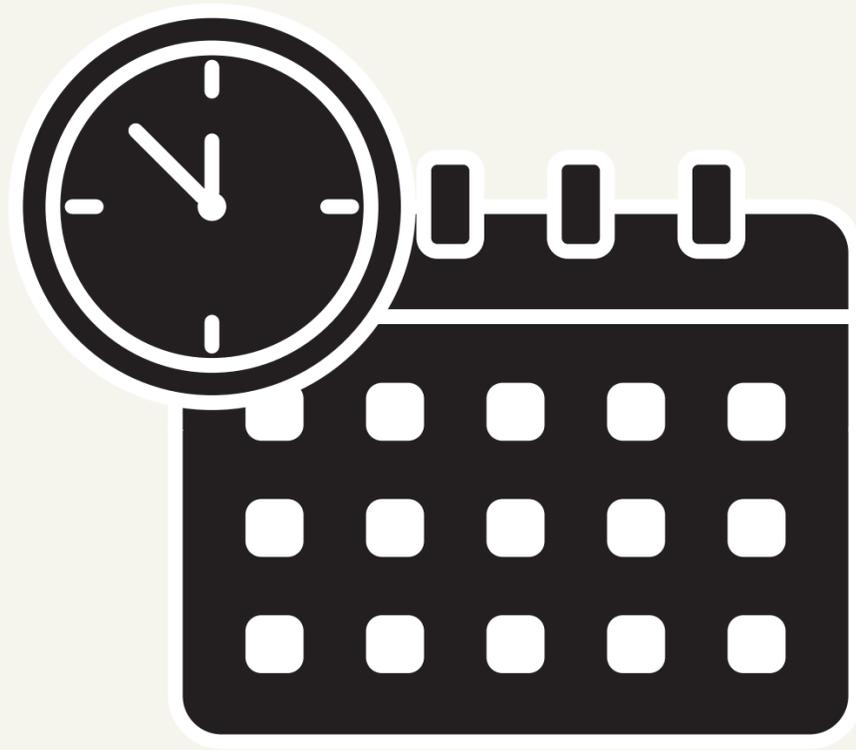
# 加班费

- 老板必须付您加班费（正常时薪或工资的1.5倍）
  - 一天当中工作8小时以上
  - 一周超过40小时
  - 连续工作第7天的前8小时工作时间



# 双倍工资

- 在以下情况，您必须获得双倍的报酬：

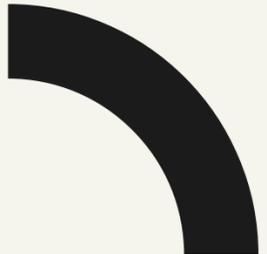


- 一天当中的工作时间总计超过12小时
- 连续工作第7个工作日的8小时工作之后



# 带薪病假



- 您有权每年获得24个小时的带薪病假（洛杉矶市为 48 小时）
  - 用于：
    - 您自己或您的家人或指定人员现有健康情况的诊断、护理或治疗或是预防性保健
    - 如果您是家庭暴力、性侵或跟踪的受害者
- 
- 

# 带薪休假

法律没有规定老板一定要付您：

- 节日工资
- 休假工资
- 节假日工作加薪

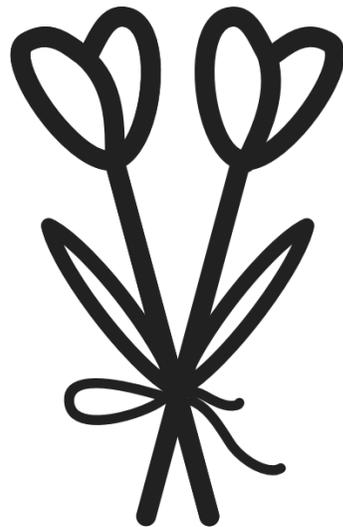


\*\* 但是：如果老板有向员工承诺—那么雇主必须给

# 丧假( AB 1949 )

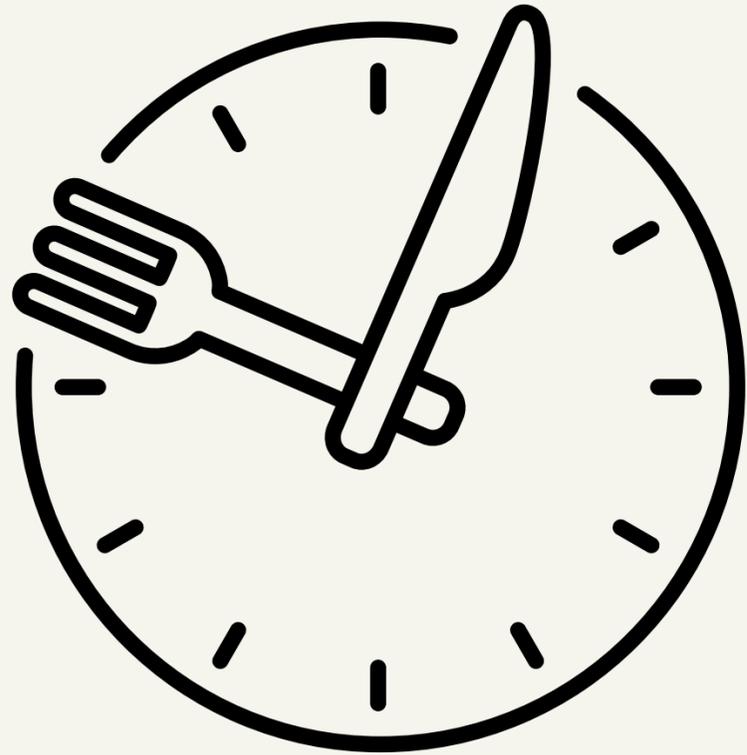
2023年1月1日起生效

- 拥有 5名或5名以上雇员的雇主必须给予雇员5天的无薪丧假
- 此丧假是独立的，有别于《加州家庭权利法案》允许的12周
- 必须已受雇30天
- 必须在家人死亡后3个月内休完
- 家庭成员包括配偶、子女、父母、兄弟姐妹、祖父母、孙子女、同居伴侣或岳父母
- 若雇主要求，雇员必须在30天内提供文件证明
- 保密的
- 禁止干涉和报复



# 用餐和休息时间

- 每工作4小时有10分钟带薪休息时间
- 每工作5小时有30分钟不间断的无薪用餐时间



## 例外:

- 一日工作6小时或更短
  - 双方同意的弃权
- 值班用餐时间, 如果:
  - 员工给予书面同意 (可以随时撤销),
  - 工作性质需要

# 休息時間 - 額外工資

- 如果您的雇主不提供休息或用餐时间：
  - 額外工資（Premium）→ 没有用餐或休息时间的每一天都要付1小时的工资
  - 最高限额：每天每次違法支付1小时的額外工資
- 诉讼时效：3年

# 小费



- 小费是雇员的专有财产（雇主不能拿走其中任何部分）。
- 信用卡小费必须在信用卡付款日期后的下一个常规发薪日之前支付。
- 雇主不能从中扣除任何信用卡交易费用

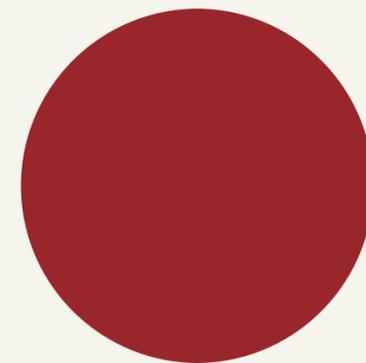
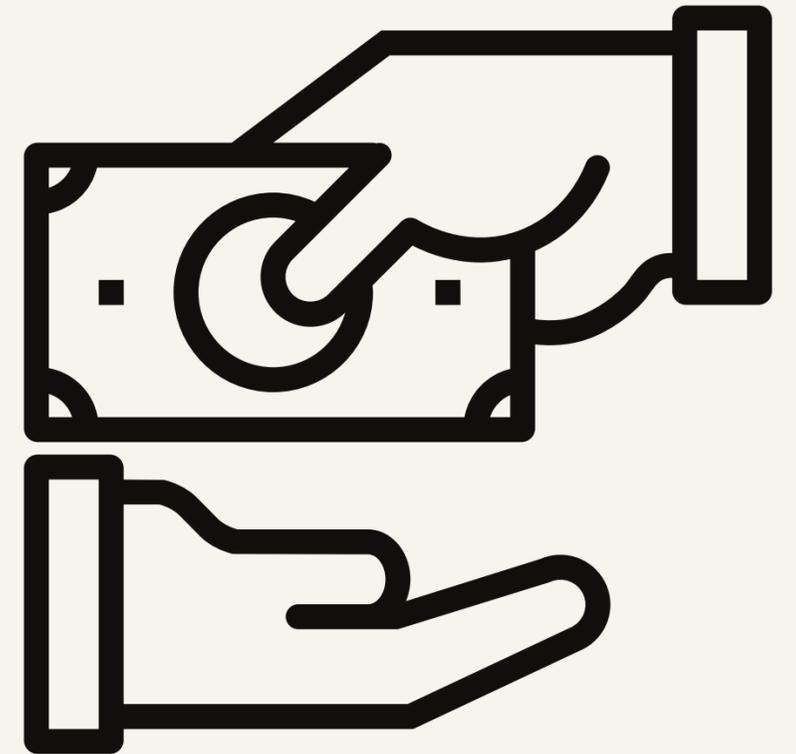
# 非自愿小费共享

- 就算业主、经理或主管向顾客直接提供餐桌服务或任职于顾客服务链中，只要非自愿小费共享政策不用于补偿上述人员，则允许非自愿的小费共享
- 政策必须公平合理
- 在提供“直接餐桌服务”或任职于“服务链”中的员工之间分配小费是可以的，前提是任职于服务链中的员工与顾客的整体体验有关



# 最后一笔工资

- 若有以下情况，雇主必须在您工作的最后一天付您工资：
  - 被资遣或开除
  - 如果您辞职并提前3天通知雇主
- 若有以下情况，则必须在3天内付您：
  - 您在未先通知的情况下辞职
- 薪资支票还必须包括未使用的休假时间，但不需包括未使用的病假时间



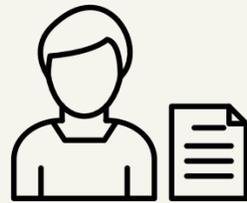
# 未按时付工资的 处罚



- 每迟付一天加收1天工资
- 最长 30 天

# 工资或工时法的例外

一般来说，有关加班和用餐/休息时间的规定适用于私营公司，不适用于：



## 独立承包商

- 雇主无法控制工作细节
- 工作性质必须不在雇主的日常业务范围之内
- 劳工必须有独立的生意



## 豁免雇员

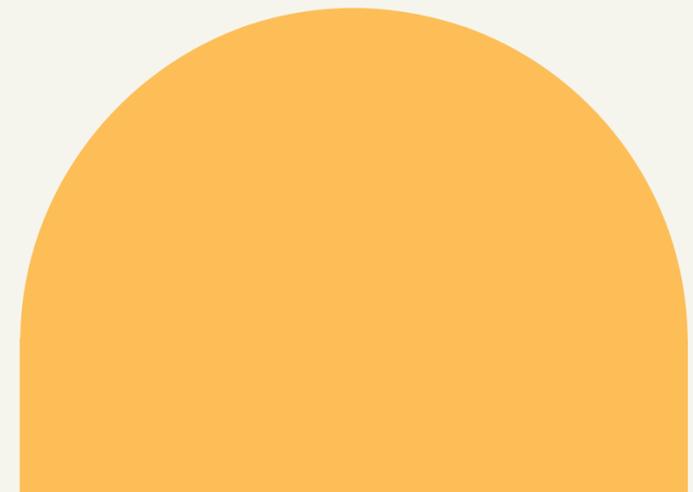
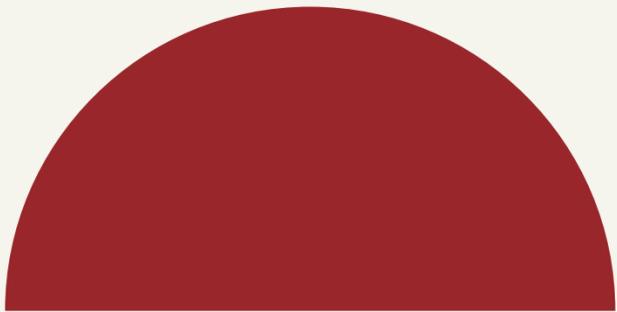
- 高管人员或经理
- 高层行政人员
- 艺术性或精通的专业人士
- 外部销售人员
- 高薪的电脑专业人员



## 签订集体谈判协议的工会

# 无论移民身份为何， 都有领取工资的权利

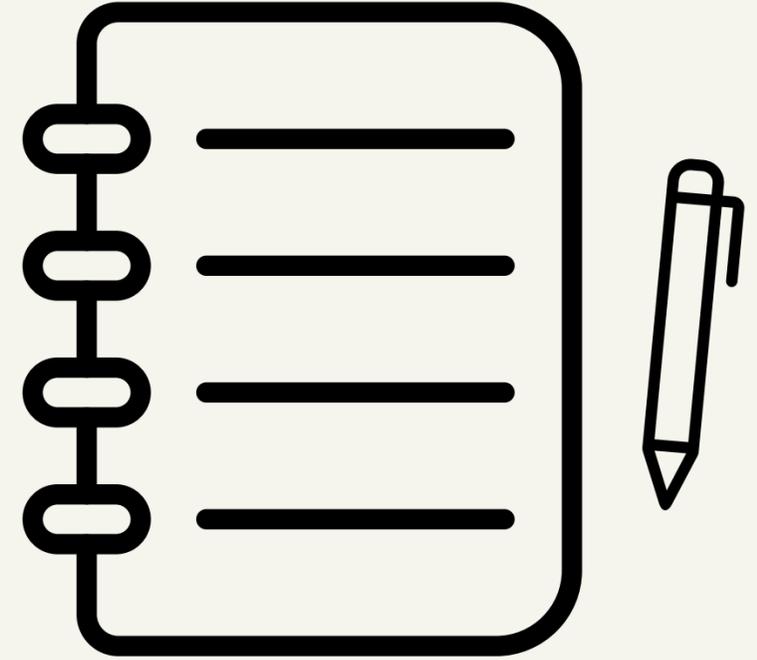
- 无论移民身份为何， 州和联邦的工资和工时保护均适用
- 例外： 复职和积欠工资的补救措施



# 如何保护您的权利

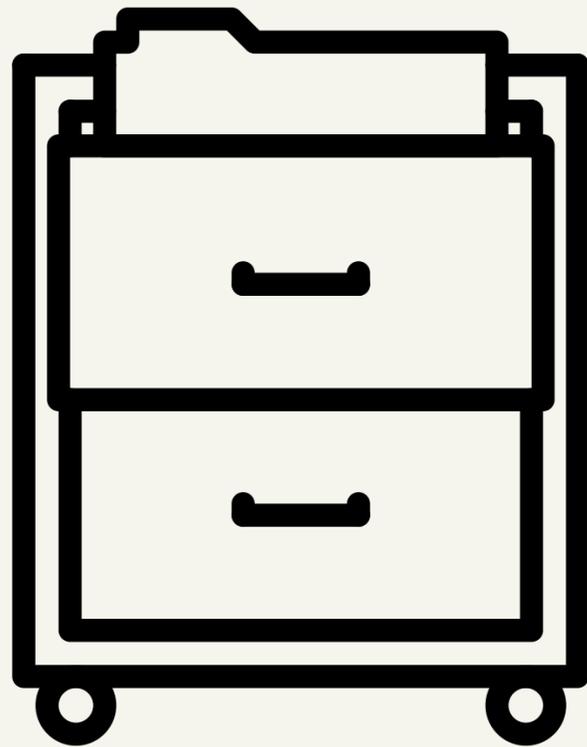
## 保存书面记录

- 工作时数
- 雇主给的承诺
- 问题
- 证人
- 其他劳工的姓名/联系信息



# 如何保护您的权利

## 保存副本



- 考勤卡
- 工资支票
- 工资存根
- 员工手册
- 工会合同
- 劳工权利宣传品



# 如何保护您的权利

## 取得有关您雇主的信息

- 公司名称
- 主管和/ 或业主姓名
- 地址
- 电话号码
- 市府执照号码
- 制服标签
- 日工：雇主的汽车牌照号码



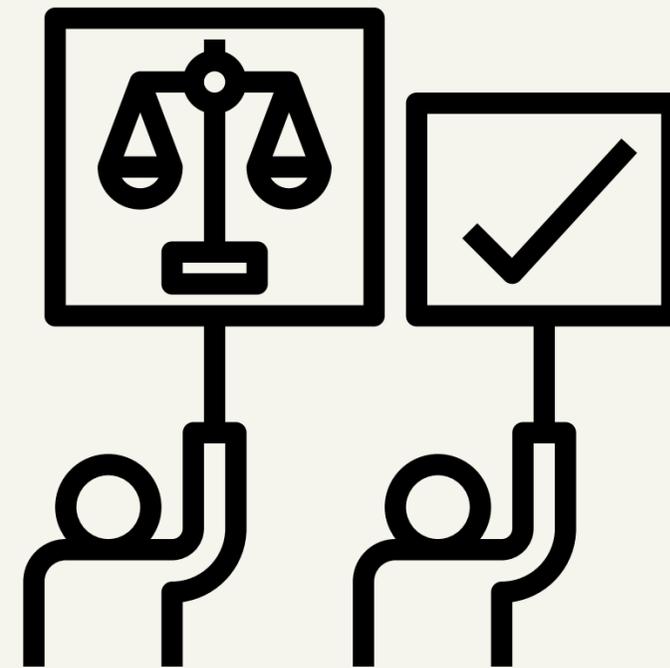
# 追讨拖欠的工资

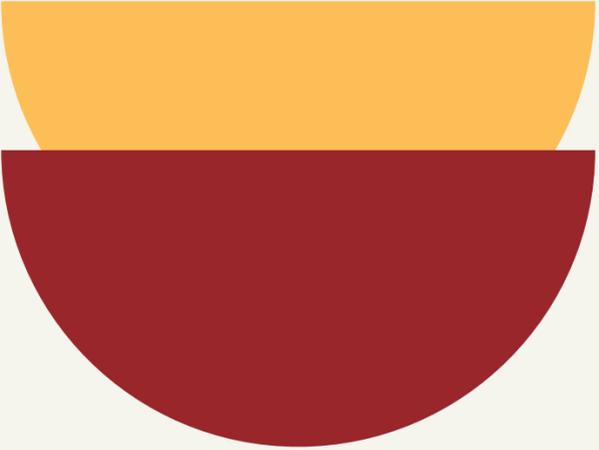
**要求付工资**  
写信或直接跟老板谈  
(最好是有多人在场)

透过加州劳工专员办公室  
或小额法庭提出追索

\*\*每种做法的好处和坏处\*\*

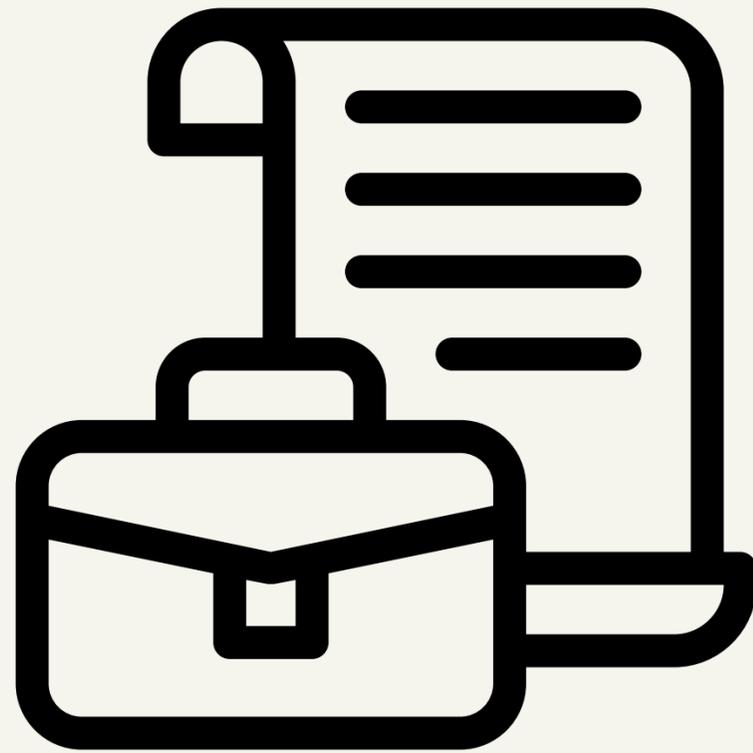
# 职场中的其他公民权利





# 自由雇佣（AT-WILL EMPLOYMENT）原则

“自由”雇佣原则：雇主可以随时以任何理由解雇雇员  
（加州劳工法第2922条）



## 例外情况：

- 反歧视法
  - 违反合同（书面或口头）
  - 违反集体谈判协议
  - 违反基于法典或州宪法而定的公共政策
- 

# 歧视

- 种族、肤色
- 宗教
- 性别（包括怀孕）
- 性倾向
- 性别认同
- 性别表现
- 国籍/ 血统
- 年龄（40 以上）
- 遗传信息
- 婚姻状况
- 残疾失能
- 医疗状况

差别影响（ Disparate Impact ）

差别对待（ Disparate Treatment ）

# 歧视的形式

- 招聘
- 开除
- 处罚
- 薪资
- 福利
- 合理便利
- 其他



# 骚扰

## 什么是性骚扰？

具有性的性质且令人讨厌又不受欢迎的  
基于性别的行为

## 性骚扰种类

- 交换条件（**Quid Pro Quo**）（“以物换物”）

### 2. 充满敌意的工作环境

（严重或遍布的 --> 然而根据加州法律，如果骚扰行为不合理地干扰了员工的工作表现或造成令人害怕、有敌意或恶劣的工作环境，那么单一事件可能就足以构成性骚扰）

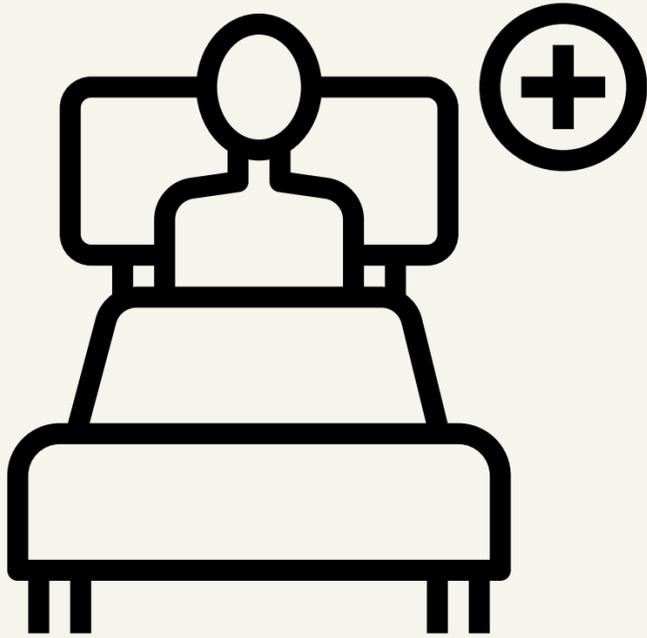
### 范例

- 言语行为
- 性方面示好的举动（性挑逗）
- 电子邮件
- “笑话”
- 暗示或影射
- 带挑逗或敌意斜眼看人
- 触碰
- 挡路

# 加州家事假法

## 加州家庭权利法案(CFRA)

- 拥有 5 名以上员工的雇主必须允许符合资格的员工（过去一年有1250 小时）享有最多 12 周的工作保障假，用于：
  - 孩子的出生、领养或寄养安置
  - 员工自身的严重健康状况
  - 照顾患有严重健康问题的孩子、配偶、家庭伴侣、父母、岳父母、祖父母、孙子女、兄弟姐妹或其他有血缘关系或类似家庭关系的人（“指定人员”）
  - 军中的配偶、家庭伴侣、子女或父母因现役或后备役被征召到外国部署而发生的合格紧急情况



## 怀孕伤残假

- 4个月无薪的工作保障假
- 无长期聘用规定
- 提前 30 天或在可行的情况下尽快提出通知

# 合理便利



## 宗教

真诚的宗教信仰阻碍工作职责



## 怀孕

- 医护人员的建议 - 生产、怀孕和相关医疗状况



## 残疾（心理、生理、带原艾滋病病毒、癌症）

- 让员工能够做到基本的工作职能
- 透过“互动过程”确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

# 报复

- 受保护的**活动**
- 不利的**雇佣行动**
- **因果关系**

雇主知道员工进行受保护的**活动**；并在相对较短的时间内采取了不利的**行动**



# 遣散费

例外1: 雇佣合同规定的遣散费

例外2: 政策或惯例规定的遣散费

例外3: 以遣散费换取放弃法律索赔

例外4: 在没有充分通知的情况下大规模裁员或关闭工厂



# 失业福利

- 一般来说，非因自身过错而失业的加州员工有权领取6个月的失业保险(UI)福利
- 为符合领取资格，您必须：
  - 在基期（ **base period** ）内赚取足够的工资
  - 并非因自己的过错而失去工作
  - 准备好、愿意并且能够立即接受新工作
- 您可以到就业发展部 (EDD) 网站 [www.edd.ca.gov/unemployment/](http://www.edd.ca.gov/unemployment/) 或致电 1-800-300-5616 申请 UI 福利

# 失业福利



## 雇员或独立承包商

- 只有**雇员**才有资格领取失业保险金，因为他们的雇主向系统缴纳了失业保费
- **被分类错误**的员工可以要求审查

## 资遣

- 如果您因雇主没有足够的工作或无力留下您而被解雇，那么您可以申请失业福利

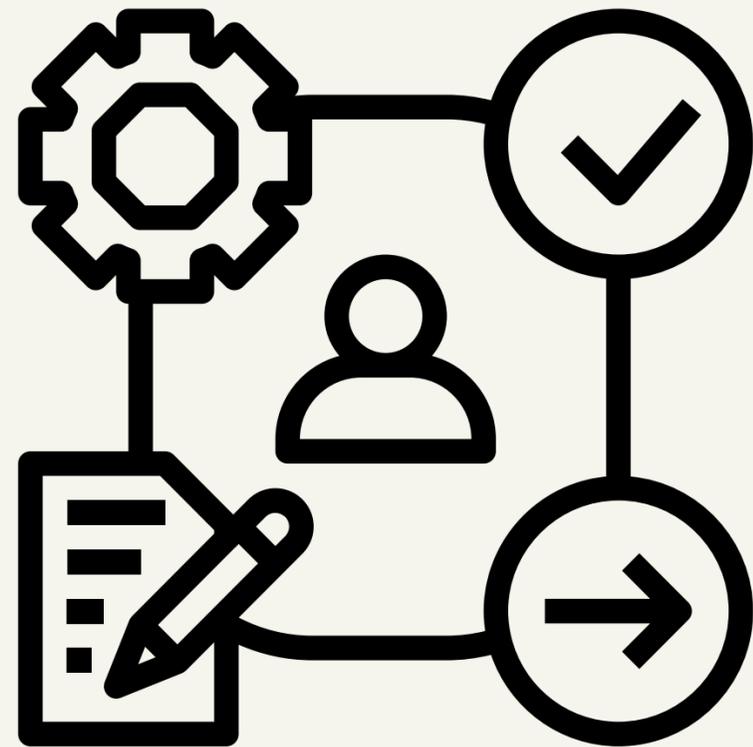
## 自愿辞职

- 如果您辞职，必须能够证明以下各项才可领取福利：
    - 你有**正当理由**辞职；并且
    - 在辞职之前，您已采取一切合理措施来保住工作
- 

## 因不当行为之外的原因被解雇

- **不当行为**是指故意或因重大疏忽而严重违反您对雇主应尽的职责
- 

# 员工如何保护自己



- 记录每件事。记录日志。保留涉嫌歧视行为的所有文件，包括电子邮件。用手机拍照存档。
- 跟其他员工谈
- 跟主管、管理层或人事部谈
- 咨询律师
- 向民权部 (800) 884 - 1684 或劳工专员办公室 (888) 275 - 9243 提出投诉
- 提起诉讼





# 今天就致电LAFLA 我们随时为您提供帮助！

致电申请协助：1 (800)-399-4529

上网申请协助：LAFLA.ORG

亲自申请协助：

## 办事处地点

东洛杉矶：5301 Whittier Blvd., 4th Floor, Los Angeles, CA 90022

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

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

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

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

## 重要提醒！

当您申请洛杉矶法律援助基金会（LAFLA）的法律协助时：

请告知受理的工作人员您是通过今天的讲座知道LAFLA的。