

The background image shows a group of people in a meeting. In the foreground, a woman with glasses is looking down at a document. Behind her, several other people are visible, some looking at the same document. The entire image has a strong orange-red color overlay.

# 了解您的 工作權利

份權利指南可以幫助加州  
的勞工了解他們的權利，  
並與他們的老闆進行溝通

**WORKERS RIGHTS COMMITTEE  
NATIONAL LAWYERS GUILD**

# 目錄

介绍	1
最低工资	2
小费	3
什么是加班工作？	4
工作用餐时间及休息时间	6
关于薪水支付的规定有什么？	6
雇主支付带薪病假	8
如果我怀孕了怎么办？	10
如果我是残障人士怎么办？	11
协助与迁就残障人士	12
歧视和骚扰	14
如果我在工作中遭受歧视或骚扰， 我该怎么办？	16
招聘过程中享有的权利	17
工作健康安全	18
雇主可以解雇或者惩戒我吗？	20
移民工作者的权利	22
工作场所突袭	24
受保护的协同活动	25
您有权加入工会	26
您是合同工吗 (Independent Contractor)？	27
應用程式公司的工作人员	28
告密行为	29
员工致电热线	30

# 介绍

所有的雇员，无论公民或者非公民，持工作证与否，在工作中均受到法律保护。本手册旨在向所有身处加利福尼亚州的工作者阐明关于劳工权利的法律条款。

在某些情况下，可以在没有律师的情况下继续进行。本手册并不提供专业法律建议，但可用于帮助劳工了解自身权利以此保护自己。您应咨询职工中心，社区法律咨询所或律师，以获取适用于您的特定情况的最新法律。如若您目前处于复杂或涉诉情形下，您应向专业律师寻求法律建议。

本手册中的建议并不针对由工会代表或直接为政府机构工作的劳工，如在市政府，县，公共机构，加利福尼亚州，公立学区工作或社区大学或公立大学工作的人。上述劳工群体应适用不同的法律条款。

若您的雇主为以上所述，我们建议您就工作场所的双重咨询您的工会代表。

# 最低工资

您雇主必须向所有劳工支付法定最低工资，无论劳工处于哪一工作地或拥有何种移民身份。在加利福尼亚州，大型企业的最低工资是\$14/时，小企业是\$ 13 /时。此标准在2022年一月一日以及2023年一月一日将得到提高。2023年以后最低工资会是\$15/时。

	大型企业 (26名以上员工)	小型企业 (25名以下员工)
当前	\$14.00 /时	\$13.00 /时
自2022年1月1日起	\$ 15.00/时	\$ 14.00/时
自2023年1月1日起	\$ 15.00/时	\$ 15.00/时

洛杉矶市、圣莫尼卡和帕萨迪纳市的最低工资是\$15.00/时。

在洛杉矶市或圣莫尼卡的大型酒店工作，2020 7月1日至2021 7月1日的最低工资为17.13美元/时。大型酒店的最低工资与通货膨胀相关，并且根据消费者价格指数每年在7月1日上调。

# 如何计算最低工资？

您处于受雇主控制下的所有时间（或者部分时长）都应计入最低工资工作时长。这包括工作培训，工作出差，准备时间，以及您在工作场所上更换所需衣服或安全装备的时间。

## 小费

- 如果您在工作中收到小费，您的雇主不能将该小费视为最低工资的一部分。
- 您的雇主可以要求您与您的同事共享小费，但雇主或主管不可以共享该小费。
- 对于用信用卡支付的小费，您的雇主必须在您的下一个发薪日之前将该等小费支付与您。

# 什么是加班工作？

加班费，是指对于超过规定工作时长的工作时长，您将得到比常规时薪高50 %的补偿。例如，您的时薪为15美元，则您在加班时必须得到22.50美元/时的加班费。

加利福尼亚州要求您的雇主在以下三种情况中的任何一种情况发生时支付加班费：

1. 您一周工作超过 40 小时，或
2. 您一天的工作时间超过 8 小时，或
3. 您为您的雇主连续工作 7 天。

## 双倍工资

加州法律要求您的雇主支付双倍工资的情形：

1. 您一天工作时间超过 12 小时，或
2. 您为同一雇主连续工作七天，且每天工作超过 8 小时。

## 谁能获得加班费？

如果您是时薪工，那么您就有资格领取加班费。

如果您的工资不是按小时计算，而是按月结算，您有权获得加班费的情形如下：若您的月薪低于根据每周40小时计算的最低工资的二分之一，您就有资格获取加班费；或如果您的收入低于下图所列出的薪水，您也有资格获取加班费。

	大型企业 (26名以上员工)	小型企业 (25名以下员工)
当前	每年\$ 58,240	每年\$ 54,080
自2022年1月1日起	每年\$ 62,400	每年\$ 58,240
自2023年1月1日起	每年\$ 62,400	每年\$ 62,400

上述薪酬是指在扣除任何税款之前的金额。如果您的薪水按周计算，如果在大企业工作的周薪低于 1,120 美元或在小型企业的周薪低于 1,040 美元时，在2021年您就有资格领取加班费。

如果您的工资高于上述数额但却不符合某些特定条件，则您仍有资格领取加班费。一般而言，如果您的工作属于是智力型、管理型或创造型，则该个案就需要行使自由裁量和独立判断标准，若您的工资高于上述所列的金额的，您将不能获得加班费。

## 工作用餐时间及休息时间

当您连续工作超过5 小时，您有权享受至少 30 分钟的用餐时间。如果您连续工作超过10小时，您有权享受第二个 30分钟的用餐时间。一旦您连续工作时间超过 5小时 或 10 小时，您就有权休息。用餐期间是可以没有工资报酬的，除非您在用餐期间被要求履行任何工作职责，否则雇主可以不支付该时段工资。

您每工作4小时将有权获得 10 分钟的带薪休息时间。如果您的单位不提供用餐或休息时间，您的雇主必须额外向您支付一小时的工资。

## 关于薪水支付的规定有什么？

除了一些授薪职位外，您有权要求每月至少拆分两次领取工资。加班费必须在您工作的第二个发薪日之前支付。薪酬结算必须包括工作总时长，工资总额，时薪，支付日期，任何的扣除金额。您的雇主必须以现金，支票或直接存账的方式支付薪水。支票必须可立即兑现；直接存账的则必须事先得到您的允许。



## **我的雇主可以从我的工资里扣除什么？**

除法律要求的健康保险费，退休储蓄或其他法定可扣除费用，您的雇主不得从您的薪水中任意扣除工资。

您的雇主不得从您的工资中扣除以下任何费用：小费、工作制服、工具、设备、和与您工作职责直接相关的损失金额。

## **费用报销**

您的雇主应报销因工作产生的所有直接费用或损失，包括关于设备、材料、培训、工作旅行、工作制服、手机以及与工作车辆相关的费用。

## **最终工资结算**

当员工辞职或被解雇时，雇主必须尽快将所拖欠的工资发放给员工，包括所有未使用的假期。若员工在辞职三天前通知雇主，雇主须给付员工辞职时所欠工资；若员工未提前三天通知雇主，雇主可以于员工辞职后三天之内偿付。若雇主并未遵守上述期限规定，雇主将面临相当于员工最多三十个工作日薪水的“等待惩罚金”。

# 雇主支付带薪病假

雇主应向员工提供带薪病假，带薪病假可基于员工自身疾病或家属健康状况提出。雇主应准许员工每工作30小时后拥有1小时病假，或者一年拥有24小时病假（三个8小时工作日）。带薪病假可以以小至两个小时递增进行，并可用于预约医生。员工应尽早通知雇主。家属包括子女、双亲、配偶、兄弟姐妹与祖父母子女。

洛杉矶市有属于自己的带薪病假法规。洛杉矶市的雇主每年必须提供员工48小时的带薪病假（相当于6个工作日）。

# 州政府带薪家庭休假

如果您符合以下条件，加利福尼亚州可提供长达6周的带薪家事假：

- 照顾健康状况严重的父母，配偶，注册的家庭伴侣，子女，祖父母，孙子女，岳父母，公婆，兄弟姐妹；或者
- 与出生一年内新生儿或收养或寄养儿童建立联系。（参照第九页“新生儿父母”）

每周津贴额通常约为正常工资的60%，但不能超过每年更改的法定限额。（您的基准年是从您休假前的大约5个日历季度开始的1年期间。）有关索赔的说明，请访问：

[https://edd.ca.gov/Disability/How\\_to\\_File\\_a\\_PFL\\_Claim\\_in\\_SDI\\_Online.htm](https://edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm)

**限制：**如果您有资格领取失业救济金，工伤补偿金，其他州残障福利金，或其他家庭成员准备好，愿意，有能力并能够为该家庭成员提供所需的照顾，则您将无法获得带薪家庭假。此外，您必须在基准年内从薪水扣除足够的供款。

## **不带薪病假（家属或医疗用途）**

在雇主拥有至少50个员工、员工本身受雇超过1年且过去12个月累积至少150个工时的前提下，基于员工自身或家属的严重健康状况，雇主每年应向员工提供不超过12周的不带薪病假。

雇主可以要求员工提供医生证明，雇主不可因病假而解雇员工或取消其相关权益。

## 健康保险

雇主可以不提供员工健康保险。员工有资格向 Covered California 申请免费健康保险或保险补助。如有所需，请在

<https://www.coveredca.com> 网站申请。

## 失业保险

若员工并非因自身过失而失去工作则可以向

<https://www.edd.ca.gov/Unemployment> 申请失业保险金。

## 如果我怀孕了怎么办？

加利福尼亚州为孕妇提供孕期最后四周及产后六周的带薪假期。您在此休假期间的工资将相当于您一般工资的 60%。申请链接：

[https://www.edd.ca.gov/Disability/SDI\\_Online.htm](https://www.edd.ca.gov/Disability/SDI_Online.htm)。

怀孕母亲有权因怀孕相关的医疗情况而拥有 4 个月的假期（带薪 / 无薪）。您不会因产假而失去工作或雇主提供的健康福利。

## 新生儿父母

除了带薪产假之外，加州也提供新生儿父母及以收养或培育子女为由的六个星期育儿假。若公司规模超过二十个员工，雇主不得拒绝育儿假的申请。在育儿假期间，员工将得到目前工资的六成。

# 如果我是残障人士怎么办？

加州会对因生病，受伤或家属生病而无法工作的员工，提供相应补助金，补助金相当于目前工资的六成。因为生病或受伤而无法工作的员工必须至少八天无法工作，并且提供医生证明。要获得因为家庭成员疾病的补助，您的收入必须已经减少，因为您需要花费大量时间来照顾病重的家庭成员。

生病或受伤即使与工作无关也能申请此福利。补助可以持续长达52周。申请链接：

**<https://www.edd.ca.gov/Disability/>**;

永久残疾或残疾超过一年者可以向

**<https://www.ssa.gov/planners/disability>**

寻求帮助。对于永久性残疾或持续时间超过一年的残疾，可以通过联邦社会保障局获得帮助。申请链接：

**<https://www.ssa.gov/planners/disability>**

# 协助与迁就残障人士

在加州，雇主应为身心障碍者提供协助以完成他们的工作，除非该协助对雇主而言过于艰难。身心障碍指其大部分包括工作在内的日常活动会受到身体或心理缺陷的限制。举例来说，有身体心理障碍的员工可以合理要求：

- 改变工作职责
- 提供病假
- 更改工作时间表
- 更换工作场所
- 提供电子机械式辅助装备

## 我该如何提出便利工作的请求？

虽然便利工作的请求可以以口头或书面形式提出，但您必须首先提出该请求。如果您担心您的雇主可能不公平地对待您的请求，则您最好以书面形式提出该请求。您需向雇主的人力资源总监或您的主管提供书面说明给。书面请求应说明以下所有内容：日期，姓名，以及含有“我要求为我的残疾提供合理便利”的语句，简要描述您的残疾（例如“我患有慢性抑郁症”或“我是无法携带超过 25 磅”），建议（您认为可能会有帮助的建议），最终签上您的签名。您本人也应额外保留一份申请文件的副本。

## **互动程序**

您的雇主必须要针对您的请求与您沟通。雇主并无必要为您提供最佳改善，但是雇主必须给您提供合理的便利让您能够正常地继续工作，并且这份便利对雇主而言不会过于困难。

# 歧视和骚扰

雇主不可以基于以下分类歧视员工否则违法：

- 种族
- 国籍/祖先
- 宗教
- 年龄 (仅限 40 岁以上)
- 身体残疾
- 精神疾病
- 健康条件
- 家族遗传
- 服役史
- 性别 (包括怀孕, 生产, 哺乳)
- 性取向
- 性别认同
- 性别表达
- 婚姻状况 (如已•婚, 离婚, 单身)

雇主不能基于上述任一种受保护分类做出相关受雇决策, 例如任用、解雇、晋升、降职、薪水、工时、福利、工作内容和转任。即便雇主的受雇决策存在其他非歧视性理由, 若上述受保护的一类为主要的动机性要因, 雇主的行为将仍被视为是违法的。



倘若雇主实施的政策或惯例对于上述某分类的群体有异常负面影响也算是违法歧视。

骚扰是以冒犯的文字、行为或影像图像来影射前述分类。并非所有侮辱性的行为是违法的，但除非该行为严重地或广泛地创造了充满敌意的工作环境。

## **性骚扰**

上级要求员工提供性服务以换取其升职、加薪或是避免降职、解雇或不录用是不合法的。

## **如果我在工作中遭受歧视或骚扰， 我该怎么办？**

若您在工作中遭受歧视或骚扰，您首先应该向人事部门的长官或是主管汇报此事，此汇报应尽可能为书面报告且须保留影印件以作备用。若汇报是口头方式的，可以用感谢信以做跟进。当歧视或骚扰的人是主管，您应该将此行为报告给人事部门或是此主管的上司。若报告后情况并未改善，您应该向律师咨询或是提起诉讼。

## **我如何提出歧视或骚扰投诉？**

您可以向联邦公平就业机会委员会（“EEOC”）或加州的公平就业与住房部门（“DFEH”）寄出投诉信件。

EEOC 的电话是 1-800-669-4000，各联络网点可在 [www.eeoc.gov/field/index.cfm](http://www.eeoc.gov/field/index.cfm) 搜寻。

DFEH 的电话是 1-800-884-1684，电子信箱是 [www.contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:www.contact.center@dfeh.ca.gov)。

## **禁止报复行为**

雇主不可以报复反对违法歧视或是骚扰的员工包括向上级报告或向政府单位举报。

# 招聘过程中享有的权利

雇主不能因为种族或性别等受保护的类别而拒绝雇佣您，如种族或2性别。详见第十一页的完整列表。

## 残疾问题

雇主在向您提供工作机会前不允许问可能会暴露您残疾的问题。例如“您服用处方药吗？”或“您有呼吸问题吗？”“但是，如果您的残疾是可见的，或者您自愿揭露这一事实，则雇主可以问一些问题来确定您是否有能力胜任工作。”

## 犯罪背景

无论是在申请还是面试阶段，只要在雇主未正式提出录用之前，雇主都不能询问或考虑犯罪记录问题。雇主可以在发放工作录取信后询问您的犯罪前科，并做背景调查，但雇主不能仅仅因为您有前科就拒绝提供工作机会。

## 前份工作的工资

雇主也不可以询问您前份工作的工资。

## 竞业禁止

即使您签署了禁止竞业的相关协议，您的前雇主也不能阻止您去竞争对手公司工作。

# 工作健康安全

职业安全与健康管理局 (OSHA) 要求雇主保护员工免于因公产生的大部分伤害, 包括外伤、疾病与发生在工作场所的暴力。进行投诉或者了解更多相关信息, 请访问: <http://www.dir.ca.gov/dosh/Complaint.htm>。

## 假若我工作中受伤该怎么办?

假如您是工作过程中受伤或者因工您生病, 则无论您是否在这一过程中有过失都可以获得赔偿。您可以因单一的某个伤害事件而享受此权益, 如骨折; 您也可因某些因公发生的持续性伤害享受这项权益。如花谢物质或烟尘致损。当您因突然且正常的时间遭受心理创伤时, 您也可享受上述权益。

## 工作福利

雇主需要支付员工因工伤而产生的医疗费用或使您身体恢复。员工也有资格申请身体残障救济金, 详情请参考第十页。假如员工需要急救治疗之外的救助或者已经失业一段时间, 则员工应该考虑申请救济金。若雇主没有提供员工申请救济金表格或是支付您的医疗费用, 请联系加州工作补贴办公室 (California Workers' Compensation office)。

电话: 1-800-736-7401 ;网址:

<https://www.dir.ca.gov/dwc/landA.html>。

## **发生工伤的处理步骤:**

- 1. 通知。** 假如工作中受伤，应立即通知您的主管或是雇主。假如伤势在一段时间之后才发作的，您应在出现症状后或知道伤势是跟工作有关时尽早向上级汇报。给上级的通知中应包含受伤日期、受伤部位以及受伤的原因与意外发生地。如果公司有提供因公伤害申请表，您应该填写该个表格并且确认其准确性。
- 2. 获得医务治疗。** 如果您要紧急治疗，则应立即去急诊室。记得向医生表明您在工作中受伤。如果情况不危及，您必须告知您的雇主让他有机会让您接受治疗。
- 3. 申请救济金。** 您的雇主必须在得知您受伤后的一天内给您补贴申请表格。如果您的雇主在收到通知后并未给您申请表，则尽快向其索要一份申请表。

如果您的雇主表明他不参与工伤救济计划，那么这是违法行为。您仍可以通过联系前页的通讯方式得到救济金。

## **禁止报复行为**

您的雇主不能因您受伤或是要求救济金而歧视或打击报复您。

# 雇主可以解雇或者惩戒我吗？

在加州，自由雇佣是所有非政府雇员的标准雇佣关系。除非在您工作的地方有工会，否则您就可能属于自由雇佣关系。

自由雇佣意味着您可以以任何理由被解雇(除了违反具体法律权利以外，下文将讨论)。在自由雇佣的情况下，终止雇佣关系可能是不公平或不正当的，但这并不一定使之违法。雇主甚至不需要提供解雇的理由。

自由雇佣最常见的替代形式是“正当理由”雇佣关系。在“正当理由”雇佣关系下，雇主可能只有在能够证明有充分理由解雇您的情况下才会解雇您。几乎所有工会都为其成员提供“正当理由”保护。

## **自由雇佣的例外**

即便与雇主处于自由雇佣关系，雇主也不能因某些可能会伤害员工里的原因而解雇员工。同时若对员工的解雇将造成对以州法律、联邦法律、或宪法为基础的社会政策的违反时，雇主也不能够解雇员工。例如，雇主不允许以第十一页列出的受保护的类别或因为本手册列出的任何一项劳工而解雇您。

## **人事档案**

所有在加州的雇员都有权要求雇主提供一份反映工作表现，或者记录对雇员有任何不满的人事档案复印件。

# 移民工作者的权利

所有的劳工，不管是移民与否，都享受有最低工资标准并且享有本册所描述的权利。雇主不得因为员工主张劳工权利而威胁将其举报给美国移民及海关执法局（ICE）。

## 就业文件证明

在任用员工之后，每个雇主必须填写 I-9 表格。雇主在雇用您之前不能要求您提供就业文件证明。员工应自行选择提供哪个才符合法律要求。只要您提供的文件能够满足填写 I-9 的最低要求，雇主就不得向您所要不同或者超出法律要求范围的其他文件。



## 重新验证

一旦您被录用，您的雇主只能在三种情况下要求您重新验证 I-9 文件：

- 如果您的工作授权过期，或；
- 或者如果雇主有确定的来源认为您并未被授权在美国工作，或；
- 如果美国公民及移民服务局 (USCIS) 向雇主提供确切且详细的信息显示您的身份或工作授权是无效的。

因在前一次失业或请假后复工的，或因仲裁员仲裁恢复职位或是在同公司更换工作岗位的，雇主不能因此重新核对您的 I-9 文件。

# 工作场所突袭

如果ICE进入您的工作场所来询问您或您的同事，请记住：

如果您被ICE 拘留以进行讯问，您有权保持沉默。您可以通过向 ICE 官员递交一张卡片来行使保持沉默权：

1. 我会保持沉默和拒绝回答您的任何问题。
2. 如果我被拘留，我有权立即联系律师。
3. 如果没有律师的建议，我将拒绝签署任何协议。

无论发生什么事，都不要觉得有说话的压力，在没有律师的情况下与ICE交谈或签署任何文件。

**家庭准备计划。**对于ICE拘留您这样不幸的事件，重要的是您和您的家人做好准备。您应该确保有一个万全计划如下

1. 儿童照护
2. 重要文件的多份副本已安全存储，
3. 您要记住一个移民律师的电话号码，
4. 您的家人熟悉ICE被拘留者定位搜寻  
(网址为：<https://locator.ice.gov/odls/#/index>)

# 受保护的协同活动

作为员工，您有权与同事一起解决工作中的问题。

员工为了改善工作环境而协同活动的行为是受到保护的。雇主不得因此打击报复员工。

- 只有协同活动才受到法律保护。这通常意味着至少要有两名员工一起参与活动。一个典型的例子是传递一份请愿书，试图提高所有工人的工资。
- 协同活动必须与工作条款和环境相关联才能得到保护。请愿放假属于与工作相关的活动；请愿公司拨款支持孩子的童子军不符合本条款。

该政策十分重要，因为它可以帮助您改进工作环境。当您单独行动有可能受到老板的纪律处分，但当员工们联合起来推动工作环境向好发展时，老板无法对协同活动中的任何人进行打击报复。

# 您有权加入工会

几乎所有员工都有权加入工会，并可以邀请同事加入工会。支持工会行为包括：

- 在工作中穿戴工会徽章。
- 在休息时间或下班时分发工会传单。
- 在休息时间或下班时发送工会授权卡。

您的老板不能因您行使此权利而对您进行报复，或者试图阻止您使用工会权利。

例如：

- 因谈论加入工会，解雇或惩罚您和您的同事。
- 当您和同事谈论加入工会时，试图跟踪并且监视。
- 如果您和您的同事组成工会，老板威胁要停止营业。
- 询问或质疑您和您的同事是否会加入工会。
- 向抵制组建工会的员工承诺额外的工资，更好的轮班或任何其他福利。

但是，您的雇主有权掌控其财产，包括办公用品，电话和电子邮件系统等。保险起见，您应该使用自己的物资来制作传单和其他材料。

## 您是合同工吗 (Independent Contractor)?

本手册中所列举的所有权利适用于一般雇员，而非合同工。但是加州几乎没有真正的独立承包商

如果您的雇主称您为合同工，那么他极有可能是在规避履行对一般雇员的义务责任。

在合同工分类中，您的工作必须同时满足以下三个条件：

1. 支付您酬劳的公司或个人对您的工作没有控制权，以及
2. 您所履行的任务并非属于该家支付您酬劳公司的一般业务范围，以及
3. 您有自己固定的独立业务，职业或与您履行工作任务性质相同的行业

但是，Lyft，Uber和DoorDash等應用程式公司(APP) 被视为独立承包商，即使它们不符合上述三个标准中的任何一项。这是因为加州选民于2020年通过了提案22，该提案为这些公司建立了特殊的法律例外。（在印刷同时，该法律正在接受法院审视。）

# 應用程式公司的工作人員

DoorDash, Instacart, Lyft, Uber 和 Postmates 花費了 2 億多美元，為提案 22 提供資金，以使應用程式公司 (APP) 基本的最低僱傭標準變得更低，並以較不慷慨的福利代替。選民們通過了提案 22，該提案為運用程式公司之類的職業設定了比其他工作形式更低的標準：

- 如果您是應用程式公司的駕駛員，則可能被歸類為獨立承包商。
- 您必須獲得至少最低工資的百分之 120 的報酬，但只有在實際行程時，您才有权在“約定的時間”內獲得補償。這百分之 120 是根據您所有行程的平均值來計算，他們必須為您的參與時間總和支付百分之 120。應用程式公司 (APP) 不需要補償您等待的時間之費用；
- 如果您平均有 15 或 15 個小時以上的工作時間，則您有权享受醫療保健津貼；
- 公司不能因為歧視的原因而不僱用您（請參閱第十一頁）；
- 應用程式公司 (APP) 必須為您提供最低限度的保險，以防止發生事故和收入損失；
- 應用程式公司 (APP) 必須制定性騷擾政策，以保護駕駛員和乘客。

應用程式公司(APP)不需要支付加班费，提供带薪病假，提供失业保险或本手册中讨论的任何其他担保。

目前，一项名为 *Castellanos v. State of California* 的诉讼针对加利福尼亚州正在法院审理，并正在对 22 号提案的合宪性提出质疑。法院有可能使 22 号提案无效，并且基于應用程式公司的司机将被视为雇员。法院也有可能最终支持第 22 号提案。

## 告密行为

告密意指员工向政府机关报告雇主可能的违反行径。您的雇主不能因为您的告密行为而向您报复。报复行为包含解雇、降职、减薪、拒绝升职、拒绝任用、拒绝转任、拒绝更换工作内容或时间或是骚扰。

加州首席检察官告密热线：

1-800-952-5225

加州法律保护员工的以下行为：

- 对参与违法活动的参与；
- 参与针对雇主的违法行为的政府调查或法院程序。

# 员工致电热线

## 法律援助机构

- **Bet Tzedek:** [www.bettzedek.org](http://www.bettzedek.org) or 323-939-0506
- **Legal Aid Foundation of L. A.:** [www.lafla.org](http://www.lafla.org) or 800-399-4529
- **Bay Area Legal Aid:** [www.baylegal.org/get-help](http://www.baylegal.org/get-help)
- **Statewide list of California legal aid agencies:** [www.Caforjustice.org/about/organizations](http://www.Caforjustice.org/about/organizations)

## 投诉热线

- 无薪或加班事宜投诉；用餐及休息福利  
[www.wagetheftisacrime.com/File-Wage-Claim.html](http://www.wagetheftisacrime.com/File-Wage-Claim.html)  
or 213-620-6330  
[www.wagesLA.lacity.org/submit-complaint](http://www.wagesLA.lacity.org/submit-complaint) or 844-924-3752 (仅洛杉矶市)
- 带薪探亲假以及残障人士福利  
[www.edd.ca.gov/Disability/](http://www.edd.ca.gov/Disability/) or 877-238-4373
- 工作场所歧视及骚扰投诉  
[www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov) or 1-800-884-1684
- 工作场所健康安全投诉  
[www.dir.ca.gov/dosh/Complaint.htm](http://www.dir.ca.gov/dosh/Complaint.htm) or 213-576-7451
- 员工薪投诉 (on-the-job injuries)  
[www.dir.ca.gov/dwc/FileAclaim.htm](http://www.dir.ca.gov/dwc/FileAclaim.htm) or 800-736-7401



- 医疗保险

www.coveredca.com or 800-300-1506

## 移民法律援助

**Coalitions for Humane Immigrant Rights of L. A.**

**(CHIRLA):** www.chirla.org or 888-624-4752

**San Francisco Immigrant Legal & Education Network:**

www.sfilen.org/services or 415-282-6209

---

## 国家律师协会-洛杉矶

www.nlg-la.org

Facebook.com/NLGLosAngeles

@NLG\_LosAngeles (Twitter)


(310) 313-3700

Executive Director: kath@nlg-la.org

To get copies of this booklet, email dec@ssdslaw.com

## 致谢

本册子的大部分内容是由大卫·罗森菲尔德、妮娜·芬德尔和安妮·严恩合著的《加州工人权利》第五版浓缩而成的。该报告由加州大学伯克利分校劳动研究与教育中心发布。<https://laborcenter.berkeley.edu/california-workers-rights/>

A woman in a white lab coat is shown in profile, looking down at a piece of equipment in a laboratory setting. In the background, another person is visible, also working. The entire image has a strong orange-red color overlay.

**說出你的  
的想法。  
不要退縮。**

**—穆罕默德阿里**