Wage and Hour

U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division

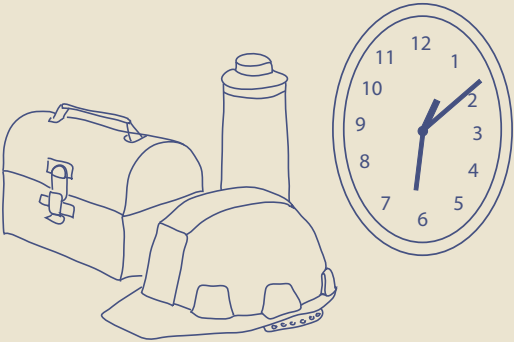
我們可提供幫助

工時　工資　童工　加班
記錄保留　戴維斯-培根法案
勞工法執行　工時　上次薪
金　最低工資　現行工資
建築工人　家庭假　服務
合約法　政府合約　農工
工資　童工　加班　記
錄保留　戴維斯-培根法案
勞工法執行　工時

WHD

美國工資和工時處

美國勞工部工資和工時處(WHD)負責管理和執行本國最全面的些許聯邦勞動法律。總體而言，該等法律適用於美國及其領土範圍內大部分私人、州和地方政府就業。該等法律包括國會最初及最近通過的些許勞動保護法。WHD於全國各地設有200多個地區、現場和區域辦事處，由受過訓練的人員向工人提供協助。WHD管理和執行法律時不考量移民身份。多州亦頒佈了類似的勞動保護法。雇主須遵守聯邦和本州法律。



公平勞動標準法(FLSA)

《公平勞動標準法》規定了影響大多數私營部門以及聯邦、州和地方政府全職和兼職工人的最低工資、加班費、記錄保留和童工標準。

- **最低工資：**一般情況下，雇主須針對所有工時向大部份雇員支付聯邦最低工資。
- **加班：**對於每工作週內超過40小時的工時，加班費須為基本工資的一倍半。
- **工時：**工時一般包括雇主要求雇員值班，或在雇主處所或任何指定地方工作的所有時間。
- **記錄保留：**雇主須記錄雇員的工時與工資。
- **海報：**雇主還須張貼正式海報概述FLSA之要求。

童工

聯邦童工法律旨在確保年輕人從事的工作安全無害，且不會危及其健康、幸福或教育機會。（該等條款亦規定了有限的豁免情況。）

雇用未成年人從事非農業工作：

» 年滿18歲及以上的青年可無限時從事任何工作，無論工作是否有害

» 16至17歲青少年可無限時執行任何非危險性工作

» 14至15歲青年可於校外從事任何非危險性工作，時限要求如下：

- 每教學日不超過3小時，每教學週不超過18小時
- 非教學日8小時或非教學週40小時
- 工作開始時間不得早於早7點，結束時間不得晚於晚7點，從6月1日至勞工節除外,結束時間延長至晚9點

十四歲是從事大多數非農業工作的最低年齡。然而，任何年齡的未成年人皆可送報；參與廣播、電視、電影或戲劇作品表演；在父母全資擁有之非農業企業中工作（除從事製造業或危險工作），或採集聖誕樹和製作聖誕花環。

有關兒童在農場工作的規定與非農工作的規定有所不同。

家庭與醫療休假法案(FMLA)

所覆蓋雇主須出於以下一項或多項原因，在任何12個月期間內給予合資格雇員最多達12個工作週的停薪留職假期：

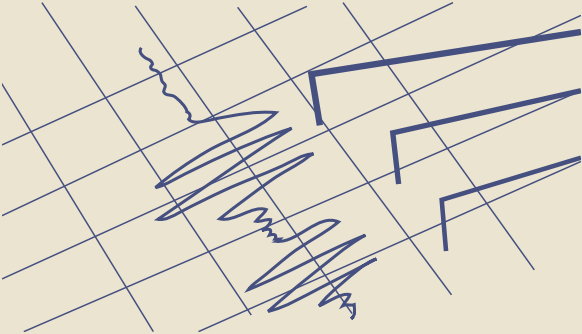
- 雇員生產和照料新生嬰兒；
- 雇員因收養或寄養兒女而需安置；
- 照顧存在嚴重健康問題的直系親屬（配偶、子女或父母）；
- 雇員因出現嚴重健康問題無法工作，需請病假。
- 另外，所覆蓋雇主的合資格雇員可因其配偶、子女或父母服兵役或已被通知隨時待命或在國民警衛隊或儲備隊服役以支援應急行動，而在任何12個月期間內享有最長達12週的停薪留職假期，以處理某些特定的緊急情況。該修訂亦容許合資格雇員於單一的12個月期間內享有最長達26週的停薪留職假期，以照顧在服役時遭遇嚴重人身傷害或疾病的現役成員。

戴維斯-培根及相關法案(DBRA)
適用於執行獲聯邦資助或協助、價值超過2,000美元之公共建築或公共工程建設、改造或修理（包括繪畫和裝飾）合約的承包商和分包商。承包商或分包商向依照合約雇用之勞工和機械工人支付之薪酬不得低於該地區類似專案中相應工作的當地現行工資與福利。

麥納馬拉-奧哈拉服務合同法案 (SCA)要求依照合約執行價值超過2,500美元之服務的承包商和分包商向各級別技术雇員支付之薪酬不得低於本地現行工資與福利（包括前瞻性增長），或前承包商集體談判協定中商定的工資。該法僅適用於聯邦或哥倫比亞特區政府授予的服務合約。

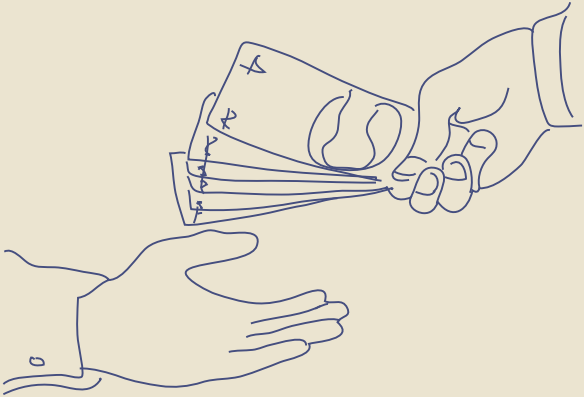
雇員測謊保護法案(EPPA)

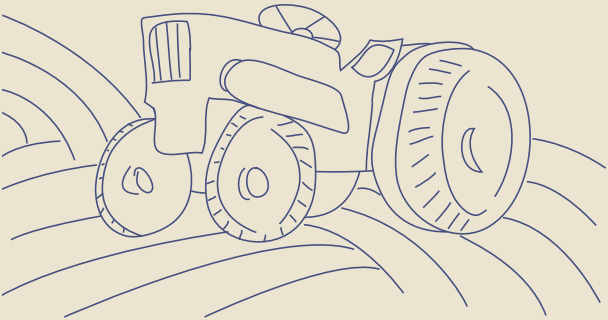
禁止大多數私營雇主在就業前篩選時或在就業過程中進行測謊測試。雇主一般不得要求或請求任何雇員或求職者執行測謊測試，亦不得解雇、懲罰或歧視拒絕參加測試或依據行使該法所賦予其他權利的雇員或求職者。依據限制條件，該法容許針對特定安全服務公司（裝甲汽車、警報和警衛公司）及藥品製造商、分銷商和藥劑師的求職者使用測謊儀進行測試（屬於測謊測試的一種）。依據限制條件，該法亦容許對被合理懷疑參與工作場所之事件（盜竊、貪污等）並導致雇主蒙受特定經濟損失或人身傷害的某些私人公司雇員進行測謊測試。



消費者信用保護法案(CCPA)

CCPA的工資扣發規定可保護雇員，使之免於因工資被扣發用於支付債務而遭雇主解雇，並規定了任何一週內被扣發工資金額的上限。CCPA亦適用於因個人服務獲得收入（包括工資、薪金、傭金、獎金和退休金或退休計畫收入，但通常不包括小費）的所有雇主和個人。





農業就業

工資和工時處負責實施和執行多項法案，以幫助保護不同類型的農工。

移民和季節性農工保護法(MSPA)- 確立了與工資、住房、交通、資訊工资，住房，交通，披露，和記錄保留相關的就業標準，以保護移民和季節性農工。MSPA還要求農工承包商在美國勞工部(DOL)註冊，並取得註冊證書。在向移民或季節性工人提供住房和交通前，農工承包商須獲得特別授權，方能提供住房和交通。受農工承包商雇用執行農場勞動合約服務的人員，亦須在DOL註冊登記。

...下頁續

...續

職業安全與健康法案(OSHAct) 之現場衛生條款 – 旨在確保為男女職員提供安全和健康的工作條件。職業安全與健康管理局頒布了多項法規，針對所覆蓋農業環境制定了現場衛生最低標準。該等標準要求所覆蓋雇主提供廁所、飲用水、洗手設施和與良好衛生習慣相關的資訊。

H–2A簽證計畫 – 針對聘用臨時非移民農工之雇主確立了與聘用雇員、工資、住房、交通和記錄保留相關的標準。雇主須向美國勞工部就業和培訓管理局提交申請，說明其未能找到能夠、願意、合格且可提供勞動的足夠工人，且聘用外國員工不會對受雇從事類似工作之美國工人的工資與工作條件造成不利影響。聘用H-2A工人的任何雇主須先設法尋找美國工人填補空缺職位。對於從事相應職業的H-2A工人和美國工人，雇主須依照不同地方之特定工資標準支付工資，並提供住房以及從住房到工作現場的交通工具（如其工作要求其在居所外過夜），並確保就業時間達到合同中指定之工時的至少¾。

移民

WHD負責管理和執行《移民和國籍法案》中關於延長向不同類型非移民工人提供之保護的各項工人保護條款。其中包括H-1B簽證計畫，該計畫容許雇主暫時雇用 且優點和能力出眾的外國非移民工人從事專業職業或擔任時裝模特。專業職業要求雇員能夠從理論和實際角度運用專業知識，且具有專業職業學士學位或同等學歷（如科學、醫學和醫療保健、教育和商業專業等）。雇主須向美國勞工部就業與訓練管理局提交一份勞工條件申請(LCA)，並證實，他們向非移民支付的工資將高於支付給類似雇員的實際工資或該職業現行工資；將提供的工作條件不會對類似雇員造成不利影響；該職位未發生任何罷工或停工。

...下頁續

另外，雇主須向談判單位代表提供一份LCA副本，如無談判單位，則須將LCA張貼於工作場所的兩處顯著位置。

使命

「促進並實現與勞動標準的相容性，以保護和提高國內勞動力的福利。」

美國工資和工時處

如需協助請聯絡我們

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243)

TTY: 1-877-889-5627

www.wagehour.dol.gov