



基于应用程序的工作者享有正当权利！

基于应用程序的工作者享有正当权利！

Q 在西雅图工作时，您使用的是手机应用程序还是电脑应用程序？您可能会受到西雅图针对基于应用程序工作者的相关劳动法的保护。

西雅图拥有三项保护基于应用程序工作者的法律。这些法律适用于大多数应用程序，但并非所有应用程序。有关这些法律是否涵盖您的工作的更多相关信息，请访问：
seattle.gov/app-based-worker-ordinances

第一项，“基于应用程序工作者的最低工资法”要求，如果基于应用程序工作者的部分工作是在西雅图市辖区范围内所进行的，则该利用应用程序开展业务的公司必须为其工作者所做的每一单或每项服务支付最低工资。最低工资包括您工作所花的时间以及完成工作所必须行驶的里程数。

第二项，“基于应用程序工作者的带薪病假和安全时间法”要求利用应用程序开展业务的公司在其工作者生病或遇到家庭暴力等安全问题时必须为其工作者提供带薪休假福利。您在西雅图每工作 30 天（包括在西雅图市内取货或送货的天数）便可以获得一天的带薪病假和安全时间。

自 2025 年 1 月起，第三项法律“基于应用程序工作者的停工权利条例”开始生效。与前两项法律相比，该项法律适用于更多的应用程序，因此即使您不在其他法律的适用范围内，您也可能拥有停工权利。

根据该项法律规定，大多数利用基于应用程序开展业务的公司在其工作者进行停工处理（阻止其工作者使用应用程序工作或限制其工作者访问应用程序）之前，必须向其工作者提供书面信息。该项法律还针对非法停工进行了一些原因说明。

公司必须以书面形式告知您：

如果违反哪些规则，公司会阻止或限制您访问应用程序

如果您将被停工：

您将被停工的原因

公司在做出对您进行停工的选择时所使用的信息（公司应该向您提供任何记录的副本）以及

如何对停工提出异议

公司应该在阻止或限制您使用应用程序前至少 14 天向您发出停工警告。但是，如果公司表示您有殴打客户等行为，则公司可以立即对您进行停工。还有其他原因可能导致公司立即对您进行停工。公司应该告知您停工的原因，以及不管怎样应该如何对停工提出异议的方法。如果您对停工提出异议，则公司必须在 14 天内对您的异议作出答复，或者对任何延迟情况为您作出解释和说明。



如果公司未提供此类信息,则您可以向 Seattle Office of Labor Standards 或 OLS 进行咨询,了解一下该办公室能否为您提供帮助。非常重要的一点是应该使用公司的程序对停工提出异议,否则您可能会失去提出异议的权利。公司必须给您 90 天的时间对停工提出异议,时间从您收到第一份停工通知之日起算。

该法律规定,出于以下原因对您停工属于非法行为:您有多少时间可以工作、您对接单或拒单的决定、试图与公司沟通、商谈公司的工作条件、使用您的合法权利等等。例如,如果您因不想接单而连续进行了多次拒单,则公司不应该因此而对您进行停工。

自 2027 年 6 月 1 日起,OLS 还可以对公司对您进行停工的原因进行调查,以此来了解公司的做法是否合规。在 2027 年 6 月 1 日之前,OLS 只能调查公司是否按照正确的程序对您进行了停工,或者公司是否对您行使权利采取了负面行动(我们称之为报复)。

西雅图目前还没有关于为拼车公司工作的现行法律(您利用汽车接送乘客,但不提供其他服务或送货)。华盛顿州拥有规定了您在拼车工作中所拥有的相关权利的法律。

如果您有疑问或认为您所在的公司没有遵守这些法律,则可以致电 206-256-5297 或访问 www.seattle.gov/laborstandards/investigations/file-a-complaint 与 OLS 联系。

OLS 可以提供口译和笔译服务。这些服务均为免费且私密性服务。该办公室不会询问移民身份事宜。