



공고

캘리포니아 복지위원회
명령 번호 14-2001

농업 직군

내 급여, 시간 및 근무 조건
규정

2002 년 1 월 1 일, 수정본 효력발생

4(A) 및 10(C)절은 법령 2016 의 4 장, 상원법 3 및 노동법 1182.13 절의 취지에 따라 2024 년 1 월 1 일자로 효력발생하며, 산업관계부에서 수정하고 재발간합니다. 법령 2016 및 노동법 864 절, 313 장, AB 1066 의 취지에 따라, 2017 년 1 월 1 일에 수정되어 재발간된 1(F), 1(G), 3(A), 3(B), 3(C), 3(E), 11 절. 6 절은 2022 년 1 월 1 일에 효력 발생한 법령 2021, SB 639, 339 장의 취지에 따라 개정되고 재발간 되었음. 2022 년 9 월 27 일 효력 발생한 법령 2022, SB 156, 569 장의 취지에 의한 1(F), 1(H), 2(I)-(J), 2(N), 4(E), 7(B), 7(D), 9(B), 10(F)-(H), 11, 12, 13, 18, 20 절, 2022 년 9 월 27 일 효력 발생한 SB 156, 569 장, 법령 2022 취지에 의한 SB 143, 196 장, 법령 2023 의 취지에 의해 수정되고 재발간 된 양치기와 염소치기 보존 조항, 그리고 노동법 2695.2 절과 2695.4 절.

이 명령은 반드시 피고용인들이 쉽게 읽을 수 있는 곳에 게시해야 합니다

www.dir.ca.gov 에 방문



이 면이 보이도록 게시 바랍니다

공고

2002 년 1 월 1 일, 수정본 효력발생

4(A) 및 10(C)절은 법령 2016 의 4 장, 상원법 3 및 노동법 1182.13 절의 취지에 따라 2024 년 1 월 1 일자로 효력발생하며, 산업관계부에서 수정하고 재발간합니다. 법령 2016 및 노동법 864 절, 313 장, AB 1066 의 취지에 따라, 2017 년 1 월 1 일에 수정되어 재발간된 1(F), 1(G), 3(A), 3(B), 3(C), 3(E), 11 절. 6 절은 2022 년 1 월 1 일에 효력 발생한 법령 2021, SB 639, 339 장의 취지에 따라 개정되고 재발간 되었음. 2022 년 9 월 27 일 효력 발생한 법령 2022, SB 156, 569 장의 취지에 의한 1(F), 1(H), 2(I)-(J), 2(N), 4(E), 7(B), 7(D), 9(B), 10(F)-(H), 11, 12, 13, 18, 20 절, 2022 년 9 월 27 일 효력 발생한 SB 156, 569 장, 법령 2022 취지에 의한 SB 143, 196 장, 법령 2023 의 취지에 의해 수정되고 재발간 된 양치기와 염소치기 보존 조항, 그리고 노동법 2695.2 절과 2695.4 절.



캘리포니아 복지위원회

명령 번호 14-2001

농업 직군

내 급여, 시간 및 근무 조건
규정

공고 수령 대상: 캘리포니아 주 이내에 있는 고용주들과, 산업과 직업에 종사하여 일하는 사람들의 대리인들: 산업관계부는 의회의 입법(SB 3 호, 4 장, 법령 2016, 노동법 수정 조항 1182.12 절, 그리고 AB 1835 호, 230 장, 법령 2006, 노동법에 추가된 1182.12 절과 1182.13 절) 결과에 따라, 산업복지위원회의 명령에 의한 최저임금과 식사 및 숙소 비용 기준을 수정하여 재발간합니다. 산업관계부는 또한 산업복지위원회 명령을 의회 입법(AB 1066, 313 장, 법령 2016, 노동법에 추가된 857 절에서 864 까지, SB 639, 339 장, 법령 2021, 노동법의 수정된 1191 절과 1191.5 절, AB 156, 569 장, 법령 2022, 수정된 2695.1 절과 2695.2 절, 그리고 노동법에 추가된 2695.3 절과 2695.4 절, 그리고 SB 143 (196 장, 법령 2023) 추가 수정된 노동법 2695.3 절과 2695.4 절)의 취지에 따라 업데이트했습니다. 이 업데이트와 수정, 재발간으로 본 명령에 다른 변경을 발생시킨 것은 없습니다.

이 명령이 적용되는 산업과 직군에서 근무하는 사람들의 고용주와 대표자는 노동법 860 절과 노동법 862 절 (a)조에 설정되었으며 본 명령의 3 절에 반영된 경우를 제외하고, 초과근무 보상에 관한 노동법 1 장, 파트 2, 디비전 2 의 모든 기타 조항(500 절부터 시작)은 2017 년 1 월 1 일부터 농업 직군의 근로자들에게 적용해야 합니다. (노동법 861 절 참조) 이 명령이 노동법의 6 장, 파트 2, 디비전 2(명시된 바와 같이 1 장을 포함하는 2016 년 농업근로자법의 단계적 초과근로)와 일치하지 않을 경우, 이 명령이 농업 피고용인들에게 더 큰 보호 또는 이익을 제공하지 않는 이상, 적용 대상 효력날짜를 포함한 노동법 6 장이 이를 관장합니다. (노동법 864 절 참조)

1. 명령의 적용 대상

이 명령은 지급 기준이 시간급, 성과급, 판매급 또는 기타 기준 가운데 어느 것이든 무관하게 모든 농업 직군에 고용된 모든 사람들에게 적용해야 하며, 다음 경우는 예외로 합니다:

- (A) 이 명령의 어떤 조항도 주로 지식적이거나, 관리적이거나, 창조적이며 재량권과 독립적 판단을 요구하는 근무에 종사하는 여하한 피고용인, 그리고 그들에 대한 보수가 풀타임 고용에 대한 주 지정 최저임금의 2 배 이상인 사람에게는 적용하지 않습니다.
- (B) 고용주의 부모, 배우자, 자녀 또는 법정 입양 자녀인 모든 개인에게는 본 명령의 어떤 조항도 적용하지 않습니다.
- (C) 이 명령에서 포괄하는 사람을 5 명 미만 고용하는 고용주에게는 이 명령의 5 절을 적용하지 않습니다. 한 해의 역년 가운데 한 번이라도 고용주가 이 명령의 포괄 대상인 피고용인을 5 명 이상 고용한다면, 5 절 시간급 신고를 포함한 본 명령의 모든 조항을 역년 전체에 걸쳐 적용해야 합니다.
- (D) 이 명령의 어떤 조항도 수확 후 생산물 처리업 관련 명령 8 호와 명령 13 호에서 포괄하는 여하한 피고용인에게도 적용되지 않습니다.
- (E) 이 명령의 조항은 미국법 타이틀 42, 12571 절에 의거, 아메리콥스와 같이 보조 업무를 사용하여 국가 봉사 프로그램에 참여하는 여하한 개인에게 적용하지 않습니다. (법령 2000, 365 장, 캘리포니아 수정 노동법 1171 절 참조.)
- (F) 본 명령의 4(A)-(D), 5, 6, 9(A)절 및 11(B)절은 "양치기"에 종사하는 피고용인 혹은 2022 년 9 월 27 일 유효되어 2(N)절에서 정의하는 "염소치기"에 종사하는 피고용인에게 적용하지 않습니다. 3(A)(1)절은 대규모 고용주(피고용인 25 인 초과)가 2019 년 1 월 1 일 이후에 고용한 양치기 또는 "염소치기"에게 적용하며, 3(A)(2)절은 소규모 고용주(피고용인 25 인 이하)가 2022 년 1 월 1 일 이후에 고용하는 양치기 또는 염소치기에게 적용해야 합니다. 이 밖의

경우, 4(A)절을 포함한 본 명령은 해당 양치기 또는 염소치기 피고용인이 양치기 내지 염소치기 농업 또는 기타 근무에 종사하지 않는 동안의 여하한 근무주간에 적용해야 합니다.

- (G) 본 명령의 3 절은 낚시 및 사냥법의 디비전 6, 파트 3, 1 절, 3 조(§ 7850 부터 시작) 취지에 따라 상업용 낚시배에서 선원으로 근무하는 피고용인에게 적용하지 않습니다. 3(A)(2)절은 대규모 고용주(피고용인 25 인 초과)가 2019 년 1 월 1 일 이후에 고용한 면허 소유 승무원에게 적용하며, 3(A)(3)절은 소규모 고용주(피고용인 25 인 이하)가 2022 년 1 월 1 일 이후에 고용한 승무원에게 적용해야 합니다.
- (H) 염소치기에게만 참조되며 2022 년 9 월 27 일에 발효된 이 명령의 조항은 2026 년 7 월 1 일에 만료되며, 입법부에서 노동법 2695.3 절과 2695.4 절을 수정하여 염소치기들에 대한 특별 조항을 연장시키지 않는 이상, 그 이후에 염소치기들은 본 명령의 일반 조항에 의해 보호받을 것입니다.

2. 정의

- (A) "위원회"는 캘리포니아 주의 산업복지위원회를 의미합니다.
- (B) "국"은 캘리포니아주의 근로기준감독국을 의미합니다.
- (C) "고용"은 근로의 수행, 감당, 혹은 허락을 의미합니다.
- (D) "농업 직군에 고용된"이란 다음에 설명하는 모든 직업을 의미합니다:
 - (1) 농지, 파이프라인, 또는 배수로를 준비하고 관리하고 수리하는 것으로서 농업 목적의 평탄작업, 토양의 쟁기질, 정지, 비옥화 작업 포함;
 - (2) 여하한 농업 또는 원예 작물의 파종과 식재;
 - (3) 여하한 농업 또는 원예 작물의 관리; 이 조에서 말하는 "관리"란 다음에 국한하지는 않지만 재배, 관개, 잡초 관리, 숙아내기, 난방, 전지, 또는 묶기, 훈증, 분무 및 먼지 제거가 포함됩니다;
 - (4) 농산물을 농장에서 끌어내 운송하거나 최초 처리를 하거나, 공급하는 곳에서, 다음에 국한하지는 않지만, 고르기, 자르기, 탈곡, 잔디 깎기, 두드리기, 들판 쟁기질, 다발로 묶기, 포장하기, 봉지로 포장하기, 들판 포장, 그리고 농산물을 들판 컨테이너나 차량에 넣기 등을 포함하는 여하한 농업 혹은 원예 작물의 수확;
 - (5) 여하한 농산물 또는 원예 작물을 다음에 국한하지 않지만 상처, 로드 사이딩, 성토, 쌓기, 묶기와 말뚝 박기 등으로 조합하고 보관하는 것;
 - (6) 가축, 모피용 동물, 가금류, 어류, 연체동물, 벌레를 기르고, 먹이고, 관리하는 것으로서, 다음에 국한하지는 않지만 몰아가기, 집 짓기, 부화, 젖짜기, 양털 깎기, 계란 취급, 굴 채취 포함;
 - (7) 낚시 및 사냥법 45 절의 정의와 같은 어류 수획;
 - (8) 해당 농장과 이의 도구와 장비의 보존, 개선, 정비.
- (E) "피고용인"은 고용주에 의해 고용된 모든 사람을 의미합니다.
- (F) "고용주"란 노동법 18 절에서 정의하는 모든 사람으로서, 직접 혹은 간접적으로, 또는 중개업체 또는 기타 사람을 통하여, 여하한 사람의 급여, 시간, 또는 근로 조건을 사용(使用)하거나 통제를 행사하는 사람을 의미합니다.
- (G) "근로 시간"은 피고용인이 고용주의 통제 대상이 되는 기간의 시간을 의미하며, 여기에는 피고용인이 의무적인 것과 상관없이 일하도록 부여받거나 허락받은 모든 시간이 포함됩니다.
- (H) "미성년자"에 대한 본 명령의 취지는 18 세 미만의 모든 사람을 의미합니다.
- (I) "양치기가 아닌 작업"은 아래 2(N)절에서 정의한 바를 제외한 모든 근로를 의미합니다.
- (J) "열린 방목장 양치기"는 일반적으로 개간되지 않았지만 동물 식용의 자연 사료(가축 또는 사냥용 동물에게 가능한 "연한 식물" 또는 초본 식량)를 생산하는 땅에서 행하는 양치기를 의미하며, 다음에 국한하지는 않지만 자연적으로 초목이 재조성되었거나, 인공적인 목장 초목조성과 같은 관리를 통하여 자연 사료를 제공하는 것을 말합니다. 이 방목장 토지는 개인, 연방, 주 소유입니다. 일반적으로 이 토지는 개간되지 않은 곳일 뿐 아니라, 바위가 많거나, 피박하거나, 반건조 상태이거나, 기타 불량한 상태로 인하여 개간에 적절하지 않습니다. 또한 하나의 동물 단위(양 5 마리)를 한 달 동안 방목하기 위해서는 많은 에이커 단위의 방목 땅이 필요합니다. 그러나 이곳은 대단히 자연적이며, 열린 방목장 양치기는 수 천 에이커와 같이 광활하게 넓은 땅에서 수행합니다.
- (K) "외부 판매원"은 18 세 이상의 사람으로서 고용주의 사업 장소에서 떨어진 곳에서 근로 시간의 절반 이상을 관습적이고 정기적으로 근로하여 유형 혹은 무형의 물품을 판매하거나, 생산품, 서비스 또는 시설 사용을 위한 지시 혹은 계약을 취득하는 여하한 사람을 의미합니다.
- (L) "성과급 기준"이란 생산 단위 또는 이로 인한 분할분을 기준으로 이뤄지는 지불 방법입니다.
- (M) 1 절 '적용 대상'에서 사용하는 "주로"란 피고용인 근로 시간의 절반 이상을 의미합니다.
- (N) "양치기" 또는 "염소치기"는 다음의 여하한 곳에 고용되어 훈련받은 개와 함께 일하는 사람을 의미합니다:
 - (1) 방목장 혹은 초원에서 방목하거나 돌보는 양이나 염소 떼를 보살핍니다.
 - (2) 양떼나 염소 떼를 방목이나 보살핌에 지정된 장소로, 혹은 그 장소 부근에서 이동시킵니다.
 - (3) 양떼나 염소 떼가 방황하거나 길을 잃지 않도록 합니다.

(4) 양떼나 염소 떼가 포식자에게 먹히거나 독성 식물을 먹지 않도록 보호합니다.

(5) 양의 새끼 출산, 꼬리 자르기, 양털 깎기, 혹은 염소 출산을 돕습니다.

(6) 양이나 염소에게 물이나 사료를 보충하여 공급합니다.

(O) "교대 근무"란 피고용인에게 시작 시간과 종료 시간이 지정된 지정 근무 시간을 의미합니다.

(P) "분할 교대근무"란 고용주가 선의의 휴식 또는 식사 시간이 아닌 무급 무노동 기간을 설정하여 끼워넣는 근로 일정을 의미합니다.

(Q) "급여"는 설명된 각각의 모든 내용에 해당하는 피고용인이 수행하는 노동에 대한 금액을 의미하며, 이 금액은 시간, 과업, 단위, 판매량 기준, 또는 기타 계산 방법에 의해 고정되거나 확인되는 것 여부와는 무관합니다.

(R) "근무일"은 달력 기준 매일 동일한 시간부터 시작하여 연속되는 24 시간을 의미합니다.

(S) "근무주간"은 각 주간의 동일한 요일에서 시작하는 모든 경우의 연속적인 7 일간을 의미합니다. "근무주간"은 고정적이고 정기적으로 반복 발생하는 168 시간 기간으로서, 24 시간이 7 회 연속되는 기간입니다.

3. 근무 시간과 근무 날짜

(A) 다음 초과근무 조항은 18 세 이상인 피고용인, 그리고 16 세 또는 17 세로서 법에 의하여 학교 출석 의무가 없는 피고용인에게 적용됩니다:

(1) 피고용인 25 명을 초과하는 고용주를 위하여:

(a) 2019 년 1 월 1 일부터 시작하여, 피고용인은 한 근무일에 9 시간 반(9½) 혹은 한 근무주간에 55 시간을 초과하여 고용될 수 없으며, 다만 해당 피고용인이 한 근무일의 9 시간 반(9½) 혹은 한 근무주간의 55 시간 초과 근무에 대하여 정규 급여 효율의 한 배 반(1½)을 지급받는 경우는 예외입니다.

(b) 2020 년 1 월 1 일부터 시작하여, 피고용인은 한 근무일에 9 시간 혹은 한 근무주간에 50 시간을 초과하여 고용될 수 없으며, 다만 해당 피고용인이 한 근무일의 9 시간 혹은 한 근무주간의 50 시간 초과 근무에 대하여 정규 급여 효율의 한 배 반(1½)을 지급받는 경우는 예외입니다.

(c) 2021 년 1 월 1 일부터 시작하여, 피고용인은 한 근무일에 8 시간 반(8½) 혹은 한 근무주간에 45 시간을 초과하여 고용될 수 없으며, 다만 해당 피고용인이 한 근무일의 8 시간 반(8½) 혹은 한 근무주간의 45 시간 초과 근무에 대하여 정규 급여 효율의 한 배 반(1½)을 지급받는 경우는 예외입니다.

(d) 2022 년 1 월 1 일부터 시작하여, 피고용인은 한 근무일에 8 시간 혹은 한 근무주간에 40 시간을 초과하여 고용될 수 없으며, 다만 해당 피고용인이 한 근무일의 8 시간 혹은 한 근무주간의 40 시간 초과 근무에 대하여 정규 급여 효율의 한 배 반(1½), 그리고 한 근무일에 12 시간을 초과하여 근무한 부분에 대해서 정규 급여 효율의 두 배를 지급받는 경우는 예외입니다.

(2) 피고용인 25 명 이하인 곳의 고용주:

(a) 2022 년 1 월 1 일부터, 초과근무 표준과 보상에 관한 위 세부조항 (1)(a) 내용은 여하한 한 근무일 또는 근무주간의 구체적 기준을 초과하여 근무하는 모든 피고용인에게 적용해야 합니다.

(b) 2023 년 1 월 1 일부터, 초과근무 표준과 보상에 관한 위 세부조항 (1)(b) 내용은 여하한 한 근무일 또는 근무주간의 구체적 기준을 초과하여 근무하는 모든 피고용인에게 적용해야 합니다.

(c) 2024 년 1 월 1 일부터, 초과근무 표준과 보상에 관한 위 세부조항 (1)(c) 내용은 여하한 한 근무일 또는 근무주간의 구체적 기준을 초과하여 근무하는 모든 피고용인에게 적용해야 합니다.

(d) 2025 년 1 월 1 일부터, 초과근무 표준과 보상에 관한 위 세부조항 (1)(d) 내용은 여하한 한 근무일 또는 근무주간의 구체적 숫자의 시간을 초과하여 근무하는 모든 피고용인에게 적용해야 합니다. (3) 피고용인 25 명 이하인 곳의 고용주:

(캘리포니아 노동법 1391 그리고 1394 절 참조)

(아동노동법 위반은 여기에 부수하는 형법 처벌과 함께 \$500 내지 \$10,000 의 민사 벌금의 대상이기도 합니다. 미성년자 고용에 대해 추가 제한을 보려면 캘리포니아 노동법 1285 절에서 1312 절, 그리고 1390 절에서 1399 절을 참조하십시오. 고용주는 교육구정에 필수 노동 허가에 대한 문의를 해야 합니다.)

(B) 본 명령에서 포괄하는 모든 피고용인은 근무주간의 7 번째 연속되는 날짜에 근무하지 않아야 하며, 단, 7 일째 근무하는 날 최초 8 시간 동안은 정규 급여 효율의 한 배 반(1½)을 지급받고, 7 일째 연속 근무일의 근무 중 8 시간을 초과할 경우는 해당 피고용인 정규 급여 효율의 두 배를 지급받을 경우는 예외입니다.

(C) 여하한 주간에 피고용인의 근무 시간 가운데 절반 이상을 관계 작업에 사용할 경우는 이 명령에서 포괄하는 피고용인에게 위 세부조항 (A) 내용을 적용할 수 없습니다. 세부조항 3(A)(2)는 대규모 고용주(피고용인 25 인 초과)가 2019 년 1 월 1 일 이후에 고용한 피고용인에게 적용하며, 세부조항 3(A)(3)은 소규모 고용주(피고용인 25 인 이하)가 2022 년 1 월 1 일 이후에 고용한 피고용인에게 적용해야 합니다.

(D) 이 절의 조항은 서비스 시간들이 다음의 규제를 받는 피고용인들에게 적용하지 않습니다:

(1) 미국 교통부의 연방규제법, 타이틀 49, 395.1 절에서 395.13 절, 운전기사의 서비스 시간; 또는

(2) 캘리포니아 규제법 타이틀 13, 6.5 장, 1200 절과 후속 절에 있는 운전기사의 시간 규제.

(E) 이 절은 집단 합의에 의해서 피고용인의 임금, 근무 시간 및 근무 조건을 명시적으로 규정되며, 이에 따른 모든 초과근무 시간에 대한 가산 수당 요율과 해당 피고용인의 정규 시간당 급여가 주 설정 최저임금보다 30% 이상 높은 경우에는, 이 유효한 집단 합의가 포괄하는 모든 피고용인에게는 적용할 수 없습니다.

(캘리포니아 노동법 514 참조)

4. 최저임금

(A) 각 고용주 모두는 각 피고용인에게 급여를 다음 보다 적지 않게 지급해야 합니다:

(1) 모든 고용주는 피고용인의 숫자와 상관없이 각 피고용인에게 다음 보다 적지 않게 지급해야 합니다:

(a) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 16.00 달러(\$16.00)이며, 이는 2024년 1월 1일에 효력이 발생하고, 그리고

(b) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 15 달러 50 센트(\$15.50)이며, 이는 2023년 1월 1일에 효력이 발생하고.

(2) 2023년 1월 1일 전일까지 26명 이상의 피고용인을 고용한 고용주는 다음 보다 적지 않게 지급해야 합니다:

(a) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 15 달러(\$15.00)이며, 이는 2022년 1월 1일에 효력이 발생하며,

(b) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 14 달러(\$14.00)이며, 이는 2021년 1월 1일에 효력이 발생하며, 그리고

(c) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 13 달러(\$13.00)이며, 이는 2020년 1월 1일에 효력이 발생하고.

(3) 2023년 1월 1일 전일까지 25명 이하의 피고용인을 고용한 고용주는 다음 보다 적지 않게 지급해야 합니다:

(a) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 14 달러(\$14.00)이며, 이는 2022년 1월 1일에 효력이 발생하며,

(b) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 13 달러(\$13.00)이며, 이는 2021년 1월 1일에 효력이 발생하고, 그리고

(c) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 12 달러(\$12.00)이며, 이는 2020년 1월 1일에 효력이 발생합니다.

세법 23626 절 취지에 의한 단일 유자격 납세자에게 고용된 것으로 대우받는 피고용인은 해당 단일 유자격 납세자의 피고용인으로 대우받습니다. 피고용인으로서 이전에 비슷하거나 관련된 직업 경험이 없는 사람이 처음으로 고용된 160 시간 동안은 가장 가까운 5 센트 단위로 반올림 하여 최저임금의 85 퍼센트 이상 지급할 수 있습니다.

(B) 각 고용주 모두는 각각의 피고용인들에게 활동한 기간에 연결되어 설정한 급여일에, 보수 조건이 시간, 성과, 판매조건, 또는 기타 어느 것을 기준으로 측정되는 것 여부와 상관없이, 지급 대상 기간의 모든 근무 시간에 해당하는 최저임금 이상으로 지급해야 합니다.

(C) 피고용인이 분할 교대근무를 할 경우, 해당 근무일의 최저 임금에 추가하여 1 시간분의 최저임금을 지급해야 하며, 해당 피고용인이 고용 장소에서 거주할 경우는 예외로 합니다.

(D) 본 절의 조항은 주 견습표준국이 규제하는 정규 견습고용계약서에 적용하지 않습니다.

(E) "필요시 근무" 기준으로 24 시간 근무 시간의 정규 일정에 의해 고용된 양치기 혹은 염소치기의 월간 최저 임금은 다음과 같습니다:

(1) 26명 이상 고용한 고용주의 피고용인: 2024년 1월 1일부터, 월 \$2,844.48, 2023년 1월 1일부터 월\$2,755.48, 2022년 1월 1일부터 월 \$2,666.68, 2021년 1월 1일부터 월 \$2,488.97, 2020년 1월 1일부터 월 \$2,311.24 효력 발생.

(2) 25명 이하 고용한 고용주의 피고용인: 2024년 1월 1일부터, 월 \$2,844.48, 2023년 1월 1일부터 월\$2,755.48, 2022년 1월 1일부터 월 \$2,488.97, 2021년 1월 1일부터 월 \$2,311.24, 2020년 1월 1일부터 월 \$2,133.52 효력 발생.

매월 최저임금으로 지불한다고 하여, 본 명령의 3 절의 요건에 의한 고용주의 초과시간 근무에 대한 보상 의무를 구제하지 않습니다.

(3) 양치기 또는 염소치기에게 지급하는 급여에서 고용주가 제공하는 식사 또는 숙박을 상쇄해서는 안 됩니다.

5. 시간급 신고

(A) 각 근무일에 피고용인은 직무 보고 의무가 있으며, 직무에 투입되지 않아도 보고를 해야 하고, 평소 또는 예정된 근무일 직무의 절반 미만을 제공받는 경우에는 해당 피고용인은 평소 또는 예정된 하루 작업의 절반에 대한 급여를 받아야 하며, 어떤 경우에도 피고용인의 급여 기준으로 2 시간 이상 4 시간 이하를 기준으로 최저 임금 이상 지급해야 합니다.

(B) 직원이 한 근무일에 두 번째로 출근해서 근무 보고를 해야 하는데 두 번째 근무시 2 시간 미만의 근무 시간이 제공되는 경우, 해당 직원은 자신의 정규 급여 요율로 2 시간분의 급여를 받아야 하며, 이 금액이 최저임금 이하가 되어서는 안 됩니다.

(C) 다음 경우에는 앞에 말한 보고된 시간급 지불 조항이 해당하지 않습니다:

(1) 피고용인 또는 재산에 대한 위협, 혹은 정부 기관의 권유로 운영을 개시할 수 없는 경우, 혹은

(2) 수도광열 시설을 통한 전기, 수도, 또는 가스를 공급할 수 없거나, 수도광열 시설 또는 하수도 시스템이 고장나는 경우, 혹은

(3) 근무 수행이 불가항력 혹은 고용주가 통제할 수 없는 이유로 인해 방해받는 경우.

(D) 피고용인이 예정된 보고 시간이 아닌 시간에 지정받은 직무 수행을 위해 호출되어 대기 상태로 있는 피고용인에게는 이 절을 적용하지 않습니다.

6. 장애 근로자에 대한 면허

(A) 국은 기존 면허를 갱신하여, 신체 장애 또는 정신적 결점으로 인한 장애인에게, 노동법 1191(a)절 요건 취지에 의하여 최저임금 미만으로 고용할 권한을 부여할 수 있습니다. 이 면허는 고용주와 피고용인, 그리고 피고용인의 대리인이 있다면 그가 함께 신청할 경우에만 부여됩니다. 이 세부조항은 2025년 1월 1일과 노동법 1191(c)절에 기술된 단계적 폐지계획의 배포 가운데 늦은 시기 까지만 운영됩니다.

(B) 특별 면허는 컴퓨터 작업장 또는 재활시설과 같은 비영리 단체에 발급할 수 있으며, 이곳에서는 특별 최저 요율을 고정하여 이러한 사람들 고용을 해당 피고용인들에 대한 개별 면허 없이 가능하도록 합니다. 이 세부조항은 2025년 1월 1일까지만 운영됩니다.

(C) 이러한 모든 면허와 특별 면허는 국의 지시에 의해 매년 기준으로, 혹은 이보다 자주 갱신해야 합니다.

(캘리포니아 노동법 1191 그리고 1191.5 절 참조)

7. 기록

(A) 모든 고용주 각자는 각 피고용인에게 다음 내용 포함, 정확한 정보를 유지해야 합니다:

(1) 전체 이름, 집 주소, 직업 및 사회보장번호.

(2) 생년월일, 18세 미만이라면 미성년자 지정.

(3) 각 직무 기간 당 피고용의 개시 및 종료를 나타내는 시간 기록. 식사 시간, 분할 교대 주기와 근무한 전체 하루 시간 또한 기록해야 합니다. 영업이 중단된 동안 식사 시간과 승인된 휴식 시간은 기록할 필요가 없습니다.

(4) 각 급여 기간에 지급된 급여 총액으로서 기숙사비, 집세, 또는 기타 피고용인에게 실제 지급된 보상을 포함합니다.

(5) 급여 기간 동안 전체 근무 시간과 지급에 적용된 요율. 이 정보는 합리적인 요청이 있을 때 이용 가능하도록 준비 상태여야 합니다.

(6) 성과급 또는 인센티브 계획을 운영한다면, 피고용인에게 성과급 요율이나 인센티브 계획의 공식을 제공해야 합니다. 고용주는 정확한 생산 기록을 유지해야 합니다.

(B) 양치기 또는 염소치기의 고용주는 양치기 또는 염소치기 각자의 정확한 정보를 유지해야 하며, 여기에는 양치기 또는 염소치기 작업과, 모든 양치기 또는 염소치기 비 해당 농업에 적용되는 정확한 지급 요율의 항목별 명세, 모든 공제금액, 해당 급여 해당 날짜와 기간, 피고용인의 이름과 사회보장번호(있는 경우), 그리고 고용주의 이름이 포함됩니다.

(C) 모든 고용주 각자는 월 2회 또는 각 피고용인에 대한 각 급여 시기에 피고용인의 급여 지급 수단인 수표, 어음, 바우처에 첨부물로서 혹은 별도 용지에 서면으로 다음 내용의 항목별 명세를 제공해야 합니다: (1) 모든 공제 내용; (2) 피고용인이 지급받는 기간에 포함되는 날짜들; (3) 피고용인의 이름 또는 피고용인의 사회보장번호; 그리고 (4) 고용주의 이름, 피고용인이 서면으로 주문한 모든 공제 내용은 집합하여 하나의 항목으로 표시할 수 있습니다.

(D) 양치기 또는 염소치기의 모든 고용주 각자는, 주법과 연방법에 의하여, 양치기 또는 염소치기에게 매년 자신의 권리와 의무를 통지해야 합니다.

(E) 모든 필수 기록은 영어로, 그리고 잉크 혹은 지워지지 않는 기타 양식으로, 월, 일, 년으로 나타내는 적절한 날짜를 표시하여야 하며, 고용주는 고용 장소 또는 캘리포니아주 이내 중심 장소에서 적어도 3년간 유지해야 합니다. 피고용인의 기록은 피고용인이 합당한 요청을 하는 경우, 조사를 위해 이용 가능해야 합니다.

8. 현금 부족과 파손

어떠한 현금 부족, 파손, 또는 장비의 상실에 대해서도, 이 부족, 파손 또는 상실이 피고용인의 불성실, 고의적 행동 또는 중과실로 인한 것이 아닌 이상 어떠한 고용주도 피고용인에게 급여를 공제하거나 반환을 요청할 수 없습니다.

9. 제복과 장비

(A) 고용주가 고용 조건에 따라 피고용인에게 제복 착용을 요구할 경우, 이 제복은 고용주가 준비하고 유지해야 합니다. 여기서 말하는 "제복"에는 특정한 디자인 또는 색상으로 되어 착용 가능한 의복과 악세서리를 포함합니다. 참고: 이 절을 산업안전 및 건강표준 위원회가 규정하는 보호 의복에 적용해서는 안 됩니다.

(B) 도구 또는 장비를 고용주에게 필수적으로 필요하거나 직무 수행에 필수적인 경우, 이 도구와 장비는 고용주가 마련하여 유지해야 하며, 단, 피고용인의 급여가 최저임금의 두 배 이상인 경우는 영업 또는 작업에서 관습적으로 필요한 도구와 장비는 스스로 마련하여 유지할 필요가 있을 수 있습니다. 조항 (B)는 주 견습표준국이 규제하는 정규 견습고용계약서에 적용하지 않아야 합니다. 참고: 이 절은 산업안전 및 건강표준 위원회가 규제하는 보호 장비와 도구의 안전 장치에 적용하지 않아야 합니다.

(C) 본 절의 항목 (A)와 (B)의 조항에 의해 고용주가 제공한 물품의 반환에 대한 담보로, 피고용인에게 예치금에 대한 영수증을 발부하고 합리적인 예치금을 받는 것이 필요할 수 있습니다. 이 예치금은 400 절 및 노동법에 따라 이루어지거나, 피고용인이 고용주에게 사전 서면 승인을 하여, 해당 물품이 반환되지 않을 경우, 피고용인의 최종 수표에서 위의 (A)와 (B) 항목 취지에 따라 제공된 물품의 비용을 공제할 수 있습니다. 정상적인 마모 또는 흠집에 대해서는 어떠한 공제도 이뤄질 수 없습니다. 직무를 완료한 피고용인은 고용주가 제공한 모든 물품을 반환해야 합니다.

10. 식사와 기숙 시설

(A) "식사"는 다양한 건강 및 영양 식품을 알맞고 균형 있게 제공하는 것을 의미합니다.

(B) "기숙 시설"은 피고용인이 전일 점유 가능한 생활 숙박장소로서 관습적인 표준으로 보아 적당하고, 양호하고, 위생적인 곳입니다. 피고용인은 침대를 공유할 의무가 없습니다.

(C) 고용주와 피고용인이 자발적으로 서면 동의를 하지 않는 이상 식사와 기숙 시설 비용은 최저임금에서 입금할 수 없습니다. 식사와 기숙 시설 비용 입금이 고용주의 최저임금 의무의 일부로서 이용될 경우, 입금되는 금액은 다음 내용보다 많을 수 없습니다:

다음과 같은 고용을 하는 고용주의 경우:	2021 년 1 월 1 일		2022 년 1 월 1 일		2023 년 1 월 1 일	2024 년 1 월 1 일
	26 명 이상	피고용인 25 명 이하	26 명 이상	피고용인 25 명 이하	피고용인의 숫자와 상관없이 모든 고용주	피고용인의 숫자와 상관없이 모든 고용주
기숙 시설						
혼자 사용하는 룸	\$65.83/주	\$61.13/주	\$70.53/주	\$65.83/주	\$72.88/주	\$75.23/주
공유하는 룸	\$54.34/주	\$50.46/주	\$58.22/주	\$54.34/주	\$60.16/주	\$62.10/주
아파트 - 일반 임차료의 2 분의 3(2/3), 그리고 다음 이상의 경우가 발생하지 않음:	\$790.67/월	\$734.21/월	\$847.12/월	\$790.67/월	\$875.33/월	\$903.60/월
커플이 한 고용주에게 같이 고용되는 경우, 일반 임차료의 2 분의 3(2/3), 그리고 다음 이상의 경우가 발생하지 않음:	\$1,169.59/월	\$1,086.07/월	\$1,253.10/월	\$1,169.59/월	\$1,294.83/월	\$1,336.65/월
식사						
아침	\$5.06	\$4.70	\$5.42	\$5.06	\$5.60	\$5.78
점심	\$6.97	\$6.47	\$7.47	\$6.97	\$7.72	\$7.97
저녁	\$9.35	\$8.68	\$10.02	\$9.35	\$10.35	\$10.68

(D) 최저임금의 일부로서 평가되는 식사는 반드시 피고용인의 근무 시간과 일치하는 선의의 음식이어야 합니다. 식사를 받지 못하거나 기숙 시설을 사용하지 않을 경우는 공제를 하지 않아야 합니다.

(E) 고용의 조건으로 피고용인이 반드시 고용된 장소에서 거주해야 하거나 고용주가 소유하거나 통제하는 장소를 점유해야 한다면, 고용주는 이 문서에 열거된 값을 초과하는 임차료를 부과할 수 없습니다.

(F) 상기 (C), (D), (E)절은 양치기 또는 염소치기에게 적용하지 않습니다. 모든 고용주 각자는 연방 이민국의 H-2A 프로그램과 이민 및 국적법 [8 U.S.C. 1101 절 이하] 조항에 따라, 고용된 양치기 또는 염소치기에게 제공해야 하는 월별 식사 및 숙박 혜택을, 각 양치기 또는 염소치기에게 최저 요건 수준 이상으로 제공해야 합니다.

(G) 고정된 현장 주택: 열린 방목장 양치기 또는 염소치기에 근무하지 않는 양치기 또는 염소치기는 다음 표준과 요건과 같은 구성의 고정된 현장 주택을 제공받아야 합니다:

- (1) 화장실(이동식 화장실 포함 가능)과 목욕 시설(이동식 시설 포함 가능).
- (2) 난방(캠프 난로 혹은 기타 난방원 포함 가능).
- (3) 실내 조명.
- (4) 휴대용 온수와 냉수.
- (5) 조리 시설과 식기.

(6) 잘 상하는 음식류를 위한 냉장(필요할 때 양치기에게 배달 가능하고, 음식 손상 방지와 음식 안전 유지에 필요한 온도 지속에 필요한 아이스박스).

(7) 고정된 주택 검사: 양치기 또는 염소치기를 위해 고정 장소에 건립된 주택은 고용주가 고용개발부에서 해당 검사가 가능하지 않다는 설명을 서면으로 받지 않는 한, 캘리포니아 고용개발부는 본 절의 (F)항을 준수하는지 매년 검사해야 합니다.

(H) 이동 주택: 양치기 또는 염소치기가 열린 방목장의 양치기 또는 염소치기에 종사할 경우, 고용주는 다음 설명하는 이동식 양치기 또는 염소치기 주택 관련 구체적 표준과 검사 요건 가운데, 보호와 이익을 더 크게 누릴 수 있는 것으로 구성된 이동 주택을 제공해야 합니다:

- (1) 미국 노동부 국토부에서 유효하게 설정한 주택 요건(20 CFR 655.235 절 참조); 또는
- (2) 노동법 2695.2(f)절 또는 1695.4(f)절에 기술된 주택 요건.

고용주가 고용개발부에서 해당 검사가 가능하지 않다는 설명을 서면으로 받지 않는 한, 이 주택은 매년 검사관의 검사와 승인을 받아야 합니다.

11. 식사 시간

(A) 고용주가 5 시간 이상 근무하는 사람에게 30 분 이상의 식사 시간을 부여하지 않고 고용해서는 아니 되며, 단, 6 시간 이내에 하루 근무를 완수할 수 있는 경우는 고용주와 피고용인의 상호 동의에 의해서 식사 시간을 유예할 수 있습니다. 피고용인이 30 분간의 식사 시간 전체에 걸쳐 임무에서 벗어나지 않는다면, 해당 식사 시간은 "업무 중" 식사 시간으로 간주되며 근무한 것으로 산정합니다. "근무 중" 식사 시간은 업무의 성격으로 인하여 피고용인이 임무 전체를 면제받을 수 없으며, 양 당사자들의 서면 동의에 의해 근무 중 식사 시간에 대한 합의가 있는 경우에만 허용해야 합니다. 합리적으로 보아, 근무 당일 양치기나 염소치기를 대신하여 양 또는 염소 무리를 돌볼 사람이 없어서 30 분의 식사 시간 제공이 합리적으로 가능하지 않으므로 고용주가 식사 시간을 제공할 수 없다면, 이 경우의 고용주는 이 의무를 면할 수 있습니다. 30 분간의 식사시간이 가능하지만 간섭 없이 하는 것이 가능하지 않을 경우, 양치기나 염소치기는 하루 중에 식사를 마칠 수 있는 시간을 허용받아야 합니다.

(B) 고용주는 피고용인에게 하루 10 시간 이상 근무 기간을 부여하면서 30 분 이상 기간의 두 번째 식사시간을 부여하지 않아서는 안 되며, 단, 전체 근무 시간이 12 시간을 초과하지 않을 경우, 첫 번째 식사 시간이 유예되지 않았을 경우에 한하여 두 번째 식사 시간은 고용주와 피고용인의 상호 동의에 의하여 유예할 수 있습니다.

(캘리포니아 노동법 512 참조)

12. 휴식 시간

모든 고용주 각자는 모든 피고용인들에게 휴식 시간을 누릴 수 있도록 승인하고 허락해야 하며, 이는 각 근무 기간 중간에 최대한 가능하도록 해야 합니다. 승인된 휴식 시간은 일일 전체 근무 시간을 기준으로 하여, 4 시간 당, 그리고 상당한 잔여 시간이 있다면 여기에 대해서도 10 분의 휴식 시간을 부여합니다. 그러나, 전체 일일 근무 시간이 세 시간 반(3½) 이하인 피고용인에게는 휴식 시간을 승인하지 않아도 됩니다. 승인된 휴식 시간은 근무한 시간으로 산정해야 하며, 임금에서 공제할 수 없습니다. 이 절은 실행 가능한 한 양치기와 염소치기에게 적용됩니다.

13. 의자

직무의 성격에서 의자 사용이 합리적으로 허용되는 경우, 기계에서 근로하는 피고용인에게는 적절한 의자를 제공해야 합니다.

14. 양치기와 염소치기에게 적용되는 기타 근무 조건

양치기와 염소치기는 각 근무 장소에서 다음 내용 모두를 제공받아야 합니다:

(A) 정규 우편 서비스로서, 열린 방목장일 경우, 우편 배달이 7 일마다 한 번 이상 주기로 이뤄져야 합니다.

(B) 적절한 방법의 통신으로서, 라디오 그리고/또는 전화에 국한하지는 않지만 이를 포함하며, 고용주, 보건의료 전문가, 양이나 염소 몰기 관련 응급 상황, 정부 규제에 관한 통신이 가능해야 합니다. 고용주는 기타 모든 이용에 대해 양치기 또는 염소치기에게 청구할 수 있습니다. 본 항의 어떤 부분도 전화나 라디오 수신인 안 되거나 기타 운영 불가이기 때문에 고용주가 양치기나 염소치기에게 적절한 추가 통신 방법을 제공하는 것을 금지할 수 없습니다.

(C) 현장 주택, 그리고 실현 가능하다면 이동 주택에 대한 방문객 접근.

15. 예외

정해진 조사 이후에 국의 의견으로 7 절 '기록'; 11 절 '식사 시간'; 12 절 '휴식 시간'; 13 절 '의자'의 여하한 조항을 집행해도 피고용인들의 복지나 편안함에 결정적으로 영향을 미치지 못하며 고용주에게 과도한 어려움이 있을 것으로 보일 경우, 국의 재량으로 예외를 부과할 수 있습니다. 이 예외는 서면으로 작성해야 효력이 있으며 철회를 할 경우는 서면 작성한 합당한 통지 이후에 가능할 것입니다. 예외 신청은 고용주 또는 피고용인 그리고/또는 피고용인의 대리인이 작성하여 국에 서면으로 제출해야 합니다. 신청서 사본 한 부는 국에 접수합니다.

16. 보고서 제출

(캘리포니아 노동법 1174(a) 참조)

17. 조사

(캘리포니아 노동법 1174 참조)

18. 벌금

(캘리포니아 노동법 1199 참조)

(A) 법에 의한 다른 민사 벌금에 추가하여, 여하한 고용주 또는 고용주를 대리하여 활동하는 여하한 기타의 사람이 본 명령의 조항을 위반하거나, 위반을 유발하는 경우는 다음과 같은 민사 벌금의 대상이 됩니다:

(1) 최초 위반 - 피고용인이 저임금을 받은 각 기간에 대하여, 체불 임금을 회복하기에 충분한 금액에 추가하여 저임금을 지급받은 피고용인 각자에게 각 저임금 지급 기간당 \$50.

(2) 후속 위반 - 피고용인이 저임금을 받은 각 기간에 대하여, 체불 임금을 회복하기에 충분한 금액에 추가하여 저임금을 지급받은 피고용인 각자에게 \$100.

(B) 여하한 고용주 또는 고용주를 대리하여 활동하는 여하한 기타의 사람이 그들에게 양치기 임무가 아닌 것에 종사하도록 요구하는 사람은 다음 처벌의 대상이 됩니다:

(1) 최초 위반 - 60 시간의 근무주장과 현재 유효한 최저임금보다 낮지 않은 임금으로 계산한 1 주일 급여에 상당하는 민사 벌금.

(2) 두 번째 위반 - 252 시간의 월과 현재 유효한 최저임금보다 낮지 않은 임금으로 계산한 한 달 급여에 상당하는 민사 벌금.

(3) 세 번째와 이후 위반 - 승인된 "H-2A" 직업 명령의 계약 비용과 동등한 민사 벌금.

(C) 법에 의한 다른 민사 벌금에 추가하여, 여하한 고용주 또는 고용주를 대리하여 활동하는 여하한 기타의 사람이 양치기 또는 염소치기 관련 본 명령 조항 포함, 노동법 2695.2 절 또는 2695.4 절 조항을 위반하는 경우는 민사 벌금의 대상이 됩니다:

(1) 최초 위반 - 피고용인이 저임금을 받은 각 기간에 대하여, 체불 임금을 회복하기에 충분한 금액에 추가하여 저임금을 지급받은 피고용인 각자에게 각 저임금 지급 기간당 \$100.00.

(2) 후속 위반 - 피고용인이 저임금을 받은 각 기간에 대하여, 체불 임금을 회복하기에 충분한 금액에 추가하여 저임금을 지급받은 피고용인 각자에게 \$250.00.

(D) 영향받은 피고용인은 회복된 급여 전액을 받아야 합니다.

(E) 노동 감독관은 또한 이 명령을 위반한 초과근무에 대한 미지급 건에 대하여, 노동법 § 1197.1 취지에 따라 이유를 공식 인용해야 합니다.

19. 분리

이 명령의 어떠한 조항, 혹은 이 명령의 어떠한 절, 세부항목, 조, 문장, 문장의 절, 문장의 구, 단어 또는 부분이라도 적용하는 것이 법에 의해 무효이거나 위헌이거나 승인되지 않은 것일 경우, 이로 인한 나머지 조항은 영향을 받지 않으며, 무효이거나 위헌적인 부분은 포함되지 않은 것으로 하고 나머지 조항은 계속 완전한 효력을 갖습니다.

20. 명령의 게시

고용주 각자는 본 명령서 사본을 피고용인들이 근무일 동안 자주 드나드는 장소의 쉽게 읽을 수 있는 장소에 계속 게시해야 합니다. 작업 지역이나 다른 조건으로 인하여 이를 실행할 수 없는 곳에서는 모든 피고용인 각자가 이 명령의 사본을 소지해야 하고, 요청하면 모든 피고용인이 볼 수 있어야 합니다. 이 명령 사본 한 부는 양치기 또는 염소치기가 이해 가능한 언어로 가능하게 만들어 게시해야 합니다.

참고: 언급된 권한: 노동법 864, 1173 절 및 1182.13 절; 그리고 캘리포니아 헌법 1 절 14 조. 참조: 노동법 858, 859, 860, 861, 862, 864, 1182, 1182.12, 1182.13, 1184 절 및 2695.2 절.

산업복지위원회 명령 집행에 관한 질문과 위반 신고는 노동감독관의 사무소에 문의해야 합니다. 이 급여 명령의 뒤면에 사무소 목록이 있습니다. 귀하와 가장 가까운 곳의 주소와 전화번호에 관한 정보는 인터넷 <http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html> 에서 또는, 인터넷이나 다른 검색에서 "캘리포니아 노동 감독관 사무소"를 검색하면 찾을 수 있습니다. 노동감독관은 다음 시티에 있습니다: 베이커스필드, 엘센트로, 프레즈노, 롱비치, 로스앤젤레스, 오클랜드, 레딩, 새크라멘토, 살리나스, 샌버나디노, 샌디에고, 샌프란시스코, 산호세, 샌타애나, 산타마바라, 산타로사, 스토크턴, 반누이스.

SUMMARIES IN OTHER LANGUAGES

The Department of Industrial Relations will make summaries of wage and hour requirements in this Order available in Spanish, Chinese, Korean and certain other languages when it is feasible to do so. Mail your request for such summaries to the Department at: P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

RESÚMENES EN OTROS IDIOMAS

El Departamento de Relaciones Industriales (Department of Industrial Relations) elaborará resúmenes de las exigencias de sueldo y horario incluidas en esta Orden que estarán disponibles en español, chino, coreana y algunos otros idiomas cuando sea posible. Envíe su solicitud para recibir dichos resúmenes al Departamento a: P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603.

其他语言摘要

劳资关系部将在可行的情况下以西班牙语、中文、韩语和某些其他语言提供本命令中工资和工时要求的摘要。将您对此类摘要的要求邮寄至该部门：邮政信箱 420603，旧金山，CA 94142-0603。

다른 언어 요약본

산업관계부는 본 명령의 임금과 시간 요약본을 제작하여 스페인어와 중국어 한국인, 기타 실질적으로 이용 가능한 특정 언어로 이용할 수 있게 할 것입니다. 요약본이 필요하다면 다음의 저희 부서로 신청하세요: 사서함 420603, 샌프란시스코, CA 94142-0603.

Department of Industrial Relations
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

추가 정보가 필요하거나 불만을 접수하려면 <https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html> 에 방문하거나, 캘리포니아주의 다음 사무소에 방문 또는 연락하세요:

캘리포니아 노동감독관 사무소, 별칭 근로기준감독국(DLSE)

BAKERSFIELD

Labor Commissioner's Office/DLSE
7718 Meany Ave.
Bakersfield, CA 93308
661-587-3060

REDDING

Labor Commissioner's Office/DLSE
250 Hemsted Drive, 2nd Floor, Suite A
Redding, CA 96002
530-225-2655

SAN JOSE

Labor Commissioner's Office/DLSE
224 Airport Parkway, Suite 300
San Jose, CA 95110
408-277-1266

EL CENTRO

Labor Commissioner's Office/DLSE
1550 W. Main St.
El Centro, CA 92243
760-353-0607

SACRAMENTO

Labor Commissioner's Office/DLSE
2031 Howe Ave, Suite 100
Sacramento, CA 95825
916-263-1811

SANTA ANA

Labor Commissioner's Office/DLSE
2 MacArthur Place Suite 800
Santa Ana, CA 92707
714-558-4910

FRESNO

Labor Commissioner's Office/DLSE
770 E. Shaw Ave., Suite 222
Fresno, CA 93710
559-244-5340

SALINAS

Labor Commissioner's Office/DLSE
950 E. Blanco Rd., Suite 204
Salinas, CA 93901
831-443-3041

SANTA BARBARA

Labor Commissioner's Office/DLSE
411 E. Canon Perdido, Room 3
Santa Barbara, CA 93101
805-568-1222

LONG BEACH

Labor Commissioner's Office/DLSE
1500 Hughes Way, Suite C-202
Long Beach, CA 90810
562-590-5048

SAN BERNARDINO

Labor Commissioner's Office/DLSE
464 West 4th Street, Room 348
San Bernardino, CA 92401
909-383-4334

SANTA ROSA

Labor Commissioner's Office/DLSE
50 "D" Street, Suite 360
Santa Rosa, CA 95404
707-576-2362

LOS ANGELES

Labor Commissioner's Office/DLSE
320 W. Fourth St., Suite 450
Los Angeles, CA 90013
213-620-6330

SAN DIEGO

Labor Commissioner's Office/DLSE
7575 Metropolitan Dr., Room 210
San Diego, CA 92108
619-220-5451

STOCKTON

Labor Commissioner's Office/DLSE
3021 Reynolds Ranch Parkway, Suite 160
Lodi, California 95240
209-948-7771

OAKLAND

Labor Commissioner's Office/DLSE
1515 Clay Street, Room 801
Oakland, CA 94612
510-622-3273

SAN FRANCISCO

Labor Commissioner's Office/DLSE
455 Golden Gate Ave. 10th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-5300

VAN NUYS

Labor Commissioner's Office/DLSE
6150 Van Nuys Boulevard, Room 206
Van Nuys, CA 91401
818-901-5315

OAKLAND – HEADQUARTERS

Labor Commissioner's Office/DLSE
1515 Clay Street, Room 1302
Oakland, CA 94612
510-285-2118
DLSE2@dir.ca.gov

고용주: 귀하의 대체 근무주간 투표 용지 또는 투표 절차 사본을 발송하지 마십시오.

대체 근무주간 투표 결과만 다음으로 발송 바랍니다:

Department of Industrial Relations
Office of Policy, Research and Legislation
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603 (415) 703-4780