



正式通知

工业福利委员会 (IWC) 第 17-2001 号条令
管理其他类员工的工资、工作时间和劳动条件

于 2002 年 1 月 1 日修订后生效

有关强制性最低工资以及餐食和住宿抵扣的具体实行请参照工业福利委员会 (IWC) 条令 MW-2019

本条令须张贴于雇员能容易阅读它的地方

• 请张贴这边此显示 •

正式通知

于 2002 年 1 月 1 日修订后生效

有关强制性最低工资以及膳食和住宿抵扣的具体实行请参照工业福利委员会 (IWC) 条令 MW-2019

工业福利委员会 (IWC) 第 17-2001 号条令 管理其他类员工的工资、工作时间和劳动条件

注意事项: 此致所有在加利福尼亚州从事各行各业人士的雇主和代表:

工业关系厅修订并重新颁布工业关系委员会各项命令中有关强制最低工资以及食宿抵扣办法, 是根据通过的立法而实施 (2016 年法令, 州参议会第 3 号法案, 第 4 章, 修订加州劳工法第 1182.12 条款), 并依照加州劳工法第 1182.13 条款。这项修正案及重新颁布实施的条款, 并未对工业关系厅各项命令做出其他变更。

1. 条令的适用性

本工资条令实施了因立法机关制定的《八小时工作日恢复与工作场所灵活性法案》1999 年度法规第 134 章 (通常被称为 AB 60 法案) 所产生的法改。

(A) 之前在委员会于 1997 年生效的工资条令中未涵盖的工业或职业, 以及所有未特别豁免的员工, 或者法律项下可豁免的, 均属于本条令的涵盖范围。

(B) 除了在 (C) 小节的规定外, 对于从事计算机软件领域工作、按小时计酬的员工, 如果符合下列所有条件, 则不属于《加利福尼亚州劳动法》第 510 款的日常加班工资规定范围:

(1) 员工主要从事知识型或创新工作, 并且需要行使自由裁量权和独立判断, 且员工的主要岗位职责由以下一项或多项组成:

(a) 运用系统分析技术和步骤, 包括与用户磋商, 以决定硬件、软件或系统的功能规范。

(b) 计算机系统或程序的设计、开发、文档制作、分析、创建、测试或修改, 包括依据或参考用户或系统设计规范推出原型。

(c) 与计算机操作系统的软件或硬件设计相关的计算机程序的文档制作、测试、创建或修改。

(2) 员工掌握高超技能, 精通计算机系统分析、编程和软件工程方面的高度专业化信息的理论知识和实践应用。职务对于是否适用本豁免条件不具决定性。

(3) 员工的小时工资不低于四十一美元 (\$41)。政策、研究与立法办公室将于每年 10 月 1 日对该工资水平进行调整, 并于下一年度的 1 月 1 日生效。调整幅度等于加利福尼亚州城市挣工资的人和文职人员消费者价格指数的百分比增幅。*

(C) 如果员工属于以下任何一种情况, 则 (B) 小节的豁免条件不适用:

(1) 员工是正在学习的入门级培训师或员工, 此后方能成为精通计算机系统分析、编程和软件工程方面的高度专业化信息的理论知识和实践应用的人员。

(2) 员工从事计算机相关职业, 但未达到无需详细指导便能独立工作的技能和专业水平。

(3) 员工所从事的是计算机运行工作或计算机硬件及相关设备的制造、维修与维护工作。

(4) 员工属于工程师、绘图员或其他专业人士, 其工作要高度依赖或用到计算机和计算机软件程序以及熟练掌握计算机辅助设计软件 (包括 CAD/CAM) 的人员, 但其职业不属于计算机系统分析或编程。

(5) 员工为资料编写人员, 包括编写包装盒标签、产品说明、技术文档、促销资料、设置与安装说明书以及其他类似文字信息, 无论这些资料使用的是印刷或屏幕媒介; 或者员工是负责为计算机相关媒介编写或提供内容材料给客户、订阅者或在互联网或光盘上阅读的访客。

(6) 员工从事 (B) 小节所述的任何活动, 其目的是创作电影、电视或戏剧所使用的效果图。

(D) 本条令的规定不适用于参与由《美国法典》标题 42 第 12571 款项下提供协助的国家服务项目 (如 AmeriCorps) 的个人。(参见 2000 年度法规第 365 章, 《劳动法》第 1171 款修正案。)

2. 定义

(A) “另类工作周时间表”是指要求员工在任何有规定时间安排的工作周内, 在每 24 小时内, 工作超过八 (8) 小时。

(B) “班次”是指员工的指定工作时间, 有指定的上班和下班时间。

(C) “工作日”和“天”表示从每个日历日的相同时间开始的 24 小时连续时间段。

(D) “工作周”和“周”表示从每周的相同日历日开始计算的任何连续七 (7) 天的时间段。“工作周”是固定并规律性循环的 168 小时, 即七 (7) 个连续的 24 小时时间段。

*根据《劳动法》第 515.5 款 (a)(4) 分部, 工业关系部门的政策、研究和立法办公室已经将本分部规定的最低小时工资调整为 49.77 美元, 并于 2007 年 1 月 1 日生效。该小时工资每年 10 月 1 日进行调整, 次年 1 月 1 日生效。可从 www.dir.ca.gov/IWC 获取或由工业关系部门邮寄。

3. 行政、管理专业和专业人员

下列规定不适用于受聘从事行政、管理专业或专业岗位的人员。除非员工的主要岗位职责符合豁免标准，且月薪不低于本州全职工作最低工资的两(2)倍，否则不得被视为受聘从事行政、管理专业和专业岗位的人员。岗位职责是下列任何一个条件将符合豁免标准：

- (A) 员工主要从事知识型、管理型或创新工作，并且需要行使自由裁量权和独立判断；或
- (B) 员工持有加利福尼亚州的执业许可证或证书，并从事下列某一公认专业的工作：法律、医药、牙医、验光、建筑、工程、教育或财会，或从事公认的学术或艺术专业工作；不过前提是，受聘从事药学工作的药剂师以及受聘从事护理工作的注册护士不属于豁免专业人员，也不属于本小节的豁免范围，除非其个人符合管理专业或行政人员的豁免标准。
- (C) 本节中的“全职工作”是指员工每周的受聘工作时间为40小时。
- (D) 本节中的“主要”是指员工工作时间的一半以上。

4. 日常加班—基本规定

下列加班规定适用于已年满18周岁或以上，以及16或17周岁、法律不要求上学且未禁止从事相关工作的员工。上述员工任何一天工作日的劳动时间不得超过八(8)小时，或每个工作周不得超过40小时，除非其在超过工作周内40小时以上的所有时间内所得报酬是其正常工资率的一点五(1½)倍。一天的工作时间为八(8)小时。如果员工在不低于加班补偿的情况下，则允许工作日的劳动时间超过八(8)小时或者工作周的劳动时间超过六(6)天：

- (A) 任何一个工作日超过八(8)小时、最多不超过12小时的所有工作时间，以及一个工作周内连续第七(7th)天工作的前八(8)个小时，均按员工正常工资率的一点五(1½)倍计算；以及
- (B) 任何一个工作日超过12小时的所有工作时间，以及一个工作周中连续第七(7th)个工作日超过八(8)小时后的所有工作时间，其补偿为员工正常工资率的两倍。
- (C) 须支付给非豁免全职受薪员工的加班补偿费须采用以员工每周工资的四分之一(1/40)作为员工正常小时工资的方式计算。

5. 另类工作周

(A) 任何雇主依照本工资条令所规定的选择程序，通过拟定一份在每个40小时工作周内每天不超过十(10)小时的另类工作周时间表的方式而不支付加班薪酬，均不这属于违反日常加班规定的行为。经商定后在任何工作日的既定工作时间以外、一天不超过12小时或每周40小时以外的所有工作时间，均应按员工正常工资率的一点五(1½)倍支付薪酬。每天超过12小时以外的所有工作时间以及另类工作周协议中所规定的正常工作日数以外的天数内超过八(8)小时的任何工作时间，均应按员工正常工资的两倍支付薪酬。根据本节规定所达成的任何另类工作周协议的任何班次中的工作时间应不少于四(4)小时。本节并不禁止雇主应员工的要求，偶尔以另类工作周协议班次中相同时长的一(1)个工作日作为轮休日，从而以无需支付加班费的方式来解决员工的个人需求。在确定按工作时间已满40小时的条件计算加班薪酬时，不得将以一点五(1½)倍或两倍正常工资率计算的工作时间包括在内。

(B) 在员工接受本条令所允许的另行工作周协议的情况下，如果雇主主要求员工劳动的小时数少于协议的正常规定时间，则对于所有超过八(8)小时的工作时间来说，雇主应按照员工正常工资率的一点五(1½)倍支付加班薪酬；而对其要求员工减少工作时间的那一天里所有超过12小时的工作时间来说，则按员工正常工资率的两倍支付。

(C) 雇主不得因为接受，废除或无效另类工作周时间表的原因而降低员工的正常小时工资。

(D) 雇主应按照政府法规第12940款(j)分部的所规定的方式，努力采取其他可行方案来适应因为宗教信仰或规矩而与采用的另类工作周时间表有冲突的员工。

(E) 雇主应尽可能找出一种在一个工作日内不超过八(8)小时的工作时间安排，以适应该部分授权可以参加表决投票的员工，以及因表决缘故而不能按另类工作周时间表工作的员工。

(F) 雇主应被允许，但不被要求，提供一个在一个工作日内不超过八(8)小时的工作时间表，以适应在表决日之后被聘用的员工以及因表决缘故而不能按另类工作周时间表工作的员工。

(G) 在聘用性质要求员工连续工作七(7)天或以上有合理依据的情况下，《劳动法》第551和552款对于七(7)天内有一(1)天休息的规定不得被用来禁止累计休息日；不过其前提是，在每一个日历月中，员工应当获得等同于每七(7)天工作，休息一(1)天的待遇。

(H) 根据1998年之前的本条令内容、或在1998年前生效并在从事工作前的规定所举行的秘密无记名投票表决中所采取的安排，在2000年7月1日之后仍然有效，条件是雇主已按照以下F小节的要求，在2001年1月1日前将表决结果向政策、研究和立法办公室报告。新的安排只能依据本节的规定而进行。

表决程序

(A) 另类工作周时间表的每一次建议均应由雇主以书面协议的形式提出。提出的协议中必须指定一个有规律性时间安排的另类工作周，其中应明确工作日天数，且工作时间的循环有规律性。另类工作周时间表中无需指定实际的工作日。雇主可以提出一份可作为工作单位内工人标准时间表的工作时间表，或一份工作时间安排选择单，使单位内的每一个员工均有权从中进行选择。如果雇主提出一份工作时间安排的选择单，则员工可以在雇主同意的情况下，在选择项之间进行调剂。

(B) 若要使提出的另类工作周时间表生效，必须先采取秘密无记名投票的方式，并获得单位内部至少三分之二(2/3)受影响的员工表决同意，然后才能实行。表决应于正常工作时间，在员工的工作地点进行。本小节中“在工作单位内受影响的员工”可包括有清晰界定的单位(如部、部门、岗位、班次、独立的地点，或上述单位的某个公认的分部等)内的所有员工。工作单位可以是员工个人，只要符合本小节对于有清晰界定的单位的认定标准即可。

(C) 在秘密无记名投票之前，提议制定另类工作周时间表的雇主应当以书面方式向受影响的员工披露，包括拟采取的安排对员工工资、工作时间和福利方面的影响。披露方式应包括会议，会议日期应及时通知，并至少在投票前14天召开，以专门讨论另类工作周时间表的影响。如果至少有百分之五(5%)的受影响的员工的母语不是英语，则雇主应当采用非英语及英语来披露上述情况。雇主应将书面披露函邮寄给未参加会议的员工。不符合本节所述要求的表决无效。

(D) 采用或撤销另类工作周时间表的表决应在正常工作时间、在受影响员工的工作场所进行。雇主应承担按本节要求举行表决的相关费用。如果接到受影响员工的投诉，劳工专员经调查核实后，可要求雇主选择一个中立的第三方举行表决。

(E) 经《劳动法》授权的任何形式的另类工作周时间表均可以由受影响的员工废止。如果有三分之一(1/3)的受影响员工请愿表示反对，则应进行新一轮的秘密投票，并要求有三分之二(2/3)的受影响员工投票，才能撤销另类工作周时间表。撤销另类工作周时间表的表决应在向雇主提交请愿书后的30天内举行，除非在同一组员工对采取或撤销某另行工作周时间表之后，必须再经过不少于12个月才能进行表决。表决应于正常工作时间，在员工的工作地点进行。如果另类工作周时间表被废止，则雇主应在60天内落实。在适度表达强硬之后，劳动标准执行部门可给予一个遵从要求的宽限期。

(F) 任何根据本节规定举行的表决，只有单位内部受影响的员工才能参与秘密投票。根据本部分要求举行的表决，雇主应在表决后的30天内，将最终结果报告给政策、研究和立法办公室，且表决结果报告应为公开文件。报告应包含投票的最终统计、单位人数以及雇主的业务性质。

(G) 因采用另类工作周时间表而改变工作时间的受影响员工，在宣布最终投票结果后的至少30天内，可以不按新的工作时间工作。

(H) 雇主不得恐吓或强迫员工投票支持或反对另类工作周提议。不得因员工对另类工作周表决表达自己的意见或对采用或废止另类工作周表示支持或反对而解雇员工或加以歧视。不过，本节并不禁止雇主向受影响的员工表达自己对另行工作周的看法。违反本小节要求将会受到《劳动法》第98款及以下部分的处罚。

6. 未成年人

违反《儿童劳动法》将受到500至10,000美元的民事处罚乃至刑事处罚。对于雇佣未成年人的其他限制以及违反《儿童劳动法》的刑事和民事处罚说明可参考《加利福尼亚州劳动法》第1285至1312款以及1390至1399款。雇主应咨询学校行政区是否需要办理工作许可证。

7. 集体劳资协议

(A) 本条令的第4和第5节不适用于有效集体劳资协议项下的员工，如果协议明确规定了员工的工资、工作时间和工作条件，且协议对所有加班时间提供了优惠工资待遇，而且这些员工的正常小时工资率较本州最低工资水平的上浮幅度不低于百分之30。

(B) 如果雇主与代表员工的劳动组织就员工的工作时间达成了有效的集体劳资协议，则适用等同于每七(7)天工作，休息一(1)天的要求[见上文5(G)小节]，除非协议有其他明确约定。这种情况下不受上文7(A)节规定的限制。

8. 弥补时间

如果员工以书面形式要求对个人原因而短少的工作时间进行弥补，且雇主同意了员工的请求，则在同一工作周内弥补的工作时间不得按加班时间计入一天的总计工作时间，除非一(1)天内的工作时间超过11小时或一个工作周内超过40小时。如果员工提前得知她/她自己将在几周后的某个固定时间因个人原因需要要求弥补工作时间，则该员工可最多提前四(4)周申请弥补工作时间；不过其前提是，弥补的工作时间必须与缺勤的时间在同一周内。员工根据本节规定申请弥补工作时间，每次都要提供书面申请并签名。雇主可以将可选择的弥补时间告知员工，但雇主严禁鼓励或唆使员工按本节规定请假，并在同一工作周内补足工作时间。

9. 用餐时间

(A) 任何雇主均不得要求员工在没有用餐的情况下工作超过五(5)小时，且用餐时间不得少于30分钟，除非当天的工作时间不超过六(6)小时，在这种情况下，经雇主和员工双方同意可放弃用餐时间。

(B) 雇主不得在未给员工提供不少于30分钟的第二次用餐时间的情况下要求员工每天工作超过十(10)小时，除非总计工作时间不超过12小时，这种情况下经雇主和员工双方同意可放弃第二次用餐时间，但只有在未放弃第一次用餐时间的情况下才允许。

(C) 如果雇主未按照本条令的适用规定为员工提供用餐时间，须按员工正常工资水平向员工支付一(1)小时的工资，作为每一个未提供用餐时间的工作日的补偿。

10. 处罚

除法律规定的其他民事或刑事处罚外，雇主或雇主的其他代理人若有违反或造成违反本条令规定的行为，将受到下列民事处罚：

(A) 初犯—50.00美元民事罚款在每个员工每个没有足够的工资支付期，除足以收回拖欠的工资款额外。

(B) 再犯—100.00美元民事罚款在每个员工每个没有足够的工资支付期，除足以收回拖欠的工资款额外。

(C) 受影响的员工应得到所有补发工资。

(D) 对于违反本条令未支付加班工资的情况，劳工专员还可以根据《加利福尼亚州劳动法》第1197.1款相关规定发出罚款。

11. 可分割性

如果本条令任何规定的应用，或者本条令的任何章节、小节、分部、句子、条文、短语或字词无效、违宪、未经授权或被法令所禁止，则其余规定不受影响，且应在不考虑其无效或违宪部分的情况下，继续充分发挥其全部效力和作用。

12. 条令的张贴

雇主应在员工经常出入的区域张贴一张本条令，供员工在工作日很容易地参阅。如果工作地点或其他条件不允许，雇主应保留本条令的副本，供每一位员工索取

关于强制执行工业福利委员会条令的问题以及反映违规行为，应直接与劳动标准执行部(DLSE)联系。劳动标准执行部各办事处列表见本条令背面。请在电话号码簿白页的加利福尼亚州工业关系栏项下查找离您最近的办公室的地址和电话号码。本部在以下城市设有办事处：Bakersfield, El Centro, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, San Bernardino, San Diego, San Francisco, San Jose, Santa Ana, Santa Barbara, Santa Rosa, Stockton, Van Nuys。

其他语言概要

在可行情况下，工业关系部门将以西班牙语、中文和其他语言概要介绍本条令中的工资和工作时间要求。请按以下地址发函本部门索取此类概要：P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142-0603。

工业关系部门
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

所有投诉均以保密方式处理。若想了解其他情况或提起投诉，请联系加利福尼亚州政府部门的以下办事处：

劳动标准执行部 (DLSE)

BAKERSFIELD

Division of Labor Standards Enforcement
7718 Meany Ave.
Bakersfield, CA 93308
661-587-3060

REDDING

Division of Labor Standards Enforcement
250 Hemsted Drive, 2nd Floor, Suite A
Redding, CA 96002
530-225-2655

SAN JOSE

Division of Labor Standards Enforcement
100 Paseo De San Antonio, Room 120
San Jose, CA 95113
408-277-1266

EL CENTRO

Division of Labor Standards Enforcement
1550 W. Main St.
El Centro, CA 92643
760-353-0607

SACRAMENTO

Division of Labor Standards Enforcement
2031 Howe Ave, Suite 100
Sacramento, CA 95825
916-263-1811

SANTA ANA

Division of Labor Standards Enforcement
2 MacArthur Place, Ste. 800
Santa Ana, CA 92707
714-558-4910

FRESNO

Division of Labor Standards Enforcement
770 E. Shaw Ave., Suite 222
Fresno, CA 93710
559-244-5340

SALINAS

Division of Labor Standards Enforcement
1870 N. Main Street, Suite 150
Salinas, CA 93906
831-443-3041

SANTA BARBARA

Division of Labor Standards Enforcement
411 E. Canon Perdido, Room 3
Santa Barbara, CA 93101
805-568-1222

LONG BEACH

Division of Labor Standards Enforcement
300 Oceangate, 3rd Floor
Long Beach, CA 90802
562-590-5048

SAN BERNARDINO

Division of Labor Standards Enforcement 464
West 4th Street, Room 348
San Bernardino, CA 92401
909-383-4334

SANTA ROSA

Division of Labor Standards Enforcement 50
"D" Street, Suite 360
Santa Rosa, CA 95404
707-576-2362

LOS ANGELES

Division of Labor Standards Enforcement
320 W. Fourth St., Suite 450
Los Angeles, CA 90013
213-620-6330

SAN DIEGO

Division of Labor Standards Enforcement
7575 Metropolitan, Room 210
San Diego, CA 92108
619-220-5451

STOCKTON

Division of Labor Standards Enforcement 31
E. Channel Street, Room 317
Stockton, CA 95202
209-948-7771

OAKLAND

Division of Labor Standards Enforcement
1515 Clay Street, Room 801
Oakland, CA 94612
510-622-3273

SAN FRANCISCO

Division of Labor Standards Enforcement 455
Golden Gate Ave. 10th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-5300

VAN NUYS

Division of Labor Standards Enforcement
6150 Van Nuys Boulevard, Room 206
Van Nuys, CA 91401
818-901-5315

SAN FRANCISCO - HEADQUARTERS

Division of Labor Standards Enforcement
455 Golden Gate Ave. 9th Floor
San Francisco, CA 94102
415-703-4810

雇主： 请勿发送另类工作周表决议票情况或表决程序。
只需将另类工作周表决议结果邮寄至：

大众工资热线 (415) 703-4774

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