



공고

캘리포니아 복지위원회
명령 번호 16-2001

건설, 굴착, 목재, 탄광 산업 내 특정 현장 직업

내 급여, 시간 및 근무 조건
규정

2002년 1월 1일, 수정본 효력발생

4(A) 및 10(C)절은 법령 2016 의 4 장, 상원법 3 및 노동법
1182.13 절의 취지에 따라 2024년 1월 1일자로 효력발생하며,
산업관계부에서 수정하고 재발간합니다

이 명령은 반드시 피고용인들이 쉽게 읽을 수 있는 곳에 게시해야 합니다

www.dir.ca.gov 에 방문





이 면이 보이도록 게시 바랍니다

공고

2002년 1월 1일, 수정본 효력발생

4(A) 및 10(C)절은 법령 2016 의 4 장, 상원법 3 및 노동법 1182.13 절의 취지에 따라 2024년 1월 1일자로 효력발생하며, 산업관계부에서 수정하고 재발간합니다



캘리포니아 복지위원회

명령 번호 16-2001

건설, 굴착, 목재, 탄광 산업 내 특정 현장 직업

내 급여, 시간 및 근무 조건

규정

공고 수령 대상: 캘리포니아 주 이내에 있는 고용주들과, 산업과 직업에 종사하여 일하는 사람들의 대리인들: 산업관계부는 입법(상원법 3 호, 4 장, 법령 2016, 캘리포니아 노동법 수정 조항 1182.12 절) 결과에 따라, 그리고 캘리포니아 노동법 1182.13 절의 취지에 따라, 산업복지위원회의 명령에 의한 최저임금과 식사 및 숙소 비용 입금 내용을 수정하여 재발간합니다. 이 수정과 재발간으로 IWC의 명령으로 인하여 어떠한 다른 변경도 발생시키지 않습니다.

1. 명령의 적용 대상

본 명령은 캘리포니아 사업 및 전문가법, 디비전 3, 9 장, 7025 절 이하에 의한 면허가 필요한 계약자를 위한 변경, 철거, 건축, 굴착, 개조, 리모델링, 유지 관리, 개선 및 수리 작업; 석유, 가스, 수자원 개척 또는 추출을 위한 유정의 굴착, 수리, 재작업에 필요한 모든 작업 등을 포함하는 굴착업; 캘리포니아 공공자원법 4571 절에서 4586 절까지 취지로 필요한 목재 운영자 면허를 위한 목재 작업; 비금속 광물과 광물, 석탄, 그리고 석재와 자갈과 같은 건축 자재의 개발과 채취를 목적으로 갱도, 채석장, 지상 및 지하 탄광업(노동법 750 절 이하 포괄대상 제외)의 개척 그리고/또는 설립에 필요한 모든 작업에 수반되는 사업 등을 포함하는 현장 직업에 고용되어 시간급, 성과급, 판매급, 혹은 기타 기준으로 급여를 받는 모든 사람에게 적용해야 하며, 다음은 제외됩니다:

(A) 관리, 경영 혹은 전문 역량으로 고용된 사람들에게는 3 절에서 11 절까지의 조항을 적용하지 않습니다. 예외 기준에 해당하는 임무에 주로 종사하고, 월 소득이 풀타임 근무 고용에 대한 주 지정 최저 임금의 2 배 이상인 사람이 아닌 이상, 어떠한 사람도 관리, 경영 및 전문직 피고용인으로 간주될 수 없습니다. 다음에 설정된 조건 가운데 한 가지는 예외 기준에 부합되는 임무입니다:

(1) 해당 피고용인이 재량과 독립적인 판단력 행사가 필요한 주로 지적이고, 경영적이고, 창조적인 직무에 주로 종사하는 경우입니다; 또는

(2) 피고용인이 캘리포니아 주의 면허 혹은 인증을 받았으며 다음과 같은 인정된 전문업 가운데 한 가지에 종사하는 경우: 법률, 의학, 검안, 건축, 공학, 교습, 또는 회계에 종사하거나 피고용인이 일반적으로 학력이 있거나 예술적 전문성이 필요하다고 인정되는 직업에 관여되는 경우; 그러나 약국 운영을 위해 고용된 약사와 간호 업무 수행을 위해 고용된 등록 간호사는 전문 피고용인 예외 고려를 받을 수 없으며, 그들이 개인적으로 경영 또는 관리직 피고용인 면제를 위해 설정한 기준에 해당하지 않는 이상 본 절의 취지에 의한 포괄 대상 면제를 고려할 수 없습니다.

(3) 캘리포니아 법률(노동법 515(e)절에 충돌되지 않는 범위 내에서 피고용인이 면제 업무에 "주로" 종사한다는 말은 해당 피고용인의 업무 시간 절반 이상을 의미합니다. 그러므로 연방 규제에서 설정된 "주된 임무" 기준은 적용되지 않습니다.), 행정적 및 경영적 예외 기준에 적합한 임무는 본 임금 명령 일자 부로 다음 연방규제법의 다음 절에 설정된 것과 같이 정의합니다: 29 C.F.R. 541.1 (a)-(c), 541.102, 541.104, 541.105, 541.106, 541.108, 541.109, 541.111, 541.115, 및 541.116 절 (경영적 임무 정의); 29 C.F.R. 541.2 (a)-(c), 541.201, 541.205, 541.208, 및 541.210 절 (행정적 임무 정의).

(4) 본 절의 "풀타임 고용"은 피고용인이 매주 40 시간 고용되는 경우의 고용을 의미합니다.

(B) 1 절 '적용', 2 절 '정의', 4 절 '최저임금'; 9 절 '식사와 기숙시설'; 18 절 '별칙'에 기술된 경우를 제외하고, 이 명령의 조항은 주 당국, 또는 시티, 카운티, 또는 특별 디스트릭트 포함, 주 단위에서 파생되는 여하한 정치적 산하 단위에 직접 고용된 여하한 피고용인들에게도 적용할 수 없습니다.

(C) 외부 판매원에게는 본 명령의 조항을 적용하지 않습니다.

(D) 고용주의 부모, 배우자, 자녀 또는 법정 입양 자녀인 모든 개인에게는 본 명령의 조항을 적용하지 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, 수정 노동법 1171 조 참조.)

(F) 본 명령은 본 명령에 의해 포괄되는 직업군에 고용된 피고용인들을 위한 여하한 산업 또는 직업 명령보다 우선합니다.

2. 정의

(A) "대체 주간근무 일정"은 피고용인이 24 시간 기간 이내에서 8 시간을 초과하여 근무할 필요가 있는 모든 정규 일정에 의한 주간근무로서, 피고용인의 급여, 시간, 근로 조건을 통제하는 고용주와, 중립적인 비밀 투표로 결정하는 피고용인 작업 단위에서 승인받은 것을 의미합니다.

(B) "위원회"는 캘리포니아 주의 산업복지위원회를 의미합니다.

(C) "건설 직업군"은 건설과 연관된 모든 직업 분류로서, 다음에 국한하지는 않지만 캘리포니아 사업 및 전문가법 디비전 3, 9장, 7025 절 이하에 의한 변형, 철거, 건축, 발굴, 개선, 리모델링, 정비, 개선, 수리 작업을 수반하는 근무 및 치와 유사하거나 관련된 직업군 또는 사업을 의미합니다.

(D) "국"은 캘리포니아주의 근로기준감독국을 의미합니다.

(E) "굴착 직업군"은 석유, 가스, 수자원의 개발 또는 추출과 연관되는 직업군을 의미하며, 물, 증기, 가스, 석유와 같은 유체의 추출 또는 이동을 위하여 지반 천공, 드릴링, 채굴, 캐스팅, 시멘트 작업, 청소를 통한 유정과 펌프의 장착, 설치, 재작업, 정비 또는 수리 등이 필요한 모든 작업 등을 포함합니다.

(F) "응급"이란 계획되지 않은 주기에 발생하는 예상 외의 피할 수 없는 발생으로서 즉각적인 조치가 필요한 것을 의미합니다.

(G) "고용"은 근로의 수행, 감당, 혹은 허락할 의미입니다.

(H) "피고용인"은 고용주에 의해 고용된 모든 사람을 의미합니다.

(I) "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.

(J) "근로 시간"은 피고용인이 고용주의 통제 대상이 되는 기간의 시간을 의미하며, 여기에는 피고용인이 의무적인 것과 상관없이 일하도록 부여받거나 허락받은 모든 시간이 포함됩니다.

(K) "목재 직업군"은 캘리포니아 공공자원법 4571-4586 절 취지에 따라 필요한 목재업 운영자 면허에 의한 여하한 작업을 의미하며, 목재 또는 기타 고품 목재 숲 생산물의 절단 또는 제거 혹은 전부를 포함하며, 삼림지에서 상업적 용도로 제작하는 크리스마스 트리, 이에 부수되는 모든 작업을 포함하고, 다음에 국한하지는 않지만 도로, 연료 차단, 화재 차단, 하천 횡단, 디딤판, 스키드 트레일, 나무 쓰러짐 방지 및 화재 위험 감소의 건설 및 유지관리를 포함합니다.

(L) "광산 직업군"은 지상과 지하 채굴 또는 운영 운영에 필요한 광부 및 기타 관련되고 연결되는 직업군(노동법 750 절 이하 포괄 대상 제외)을 의미하며, 여기에는 시간급, 성과급, 판매급, 혹은 기타 급여 기준과 무관하게, 비금속 광물과 광물, 석탄, 그리고 생산이나 판매 목적의 석재와 자갈, 기타 재료 등 건축자재의 개발과 채취를 목적으로 하는 광산, 채석장 또는 열린 갱도 작업이 포함됩니다.

(M) "미성년자"는 노동법 1285-1312 절과 1390-1399 절에서 정의하는 바와 같이, 본 명령에서는 18 세 미만의 모든 사람을 의미합니다.

(N) "외부 판매원"은 18 세 이상의 사람으로서 고용주의 사업 장소에서 떨어진 곳에서 근로 시간의 절반 이상을 관습적이고 정규적으로 근로하여 유형 혹은 무형의 물품을 판매하거나, 생산품, 서비스 또는 시설 사용을 위한 지시 혹은 계약을 취득하는 여하한 사람을 의미합니다. "외부 판매원"은 제품 설치, 교체, 수리, 이동, 또는 서비스를 위하여 배달하거나 서비스 전화를 받는 피고용인을 포함하지 않습니다.

(O) "주로"란 피고용인 근로 시간의 절반 이상을 의미합니다.

(P) "정규 일정에 의한 근무주간"은 교대 근무의 길이와 근무 날짜 수가 대체 근무주간 일정의 취지에 의해 사전 지정된 것을 말합니다.

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

(R) "급여"는 캘리포니아 노동법 200 절에 정의된 바와 같습니다.

(S) "근무일" 또는 "하루"는 달력 기준 매일 동일한 시간부터 시작하여 24 시간 동안 연속되는 기간을 의미합니다.

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

(U) "근무 단위"는 같은 근무 현장을 공유하는 현장에서 단일 고용주에 속하며, 예외대상이 아닌 모든 피고용인을 의미합니다. 근무 단위는 본 세부항목의 식별 가능한 근무 단위에 대한 기준에 부합하는 한 개별 피고용인으로 구성합니다.

3. 근무 시간과 근무 날짜

(A) 일일 초과근무 - 일반 조항

(1) 다음 초과근무 조항은 18 세 이상인 피고용인, 그리고 16 세 또는 17 세로서 학교 출석 의무가 없으며 기타 법에 의해 해당 근로 참여가 금지되지 않은 피고용인에게 적용됩니다. 이 피고용인은 근무주간에 40 시간 초과 근무한 모든 시간에 대하여 피고용인의 정규 급여 효율의 한 배 반(1½)을 받는 경우가 아닌 이상 하루 8 시간을 초과하거나 근무주간 동안 40 시간을 초과하여 고용될 수 없습니다. 여하한 근무일의 8 시간 초과 혹은 여하한 근무주간의 6 일 초과에 대해서는, 피고용인이 해당 초과근무에 대한 보상이 다음보다 적지 않다면 허용됩니다:

(a) 여하한 근무일 중 8 시간을 초과하여 최대 12 시간까지 근무한 모든 시간에 대한 것과, 근무주간에 연속되는 7 번째 날짜에 최초 8 시간 근무한 시간에 대한 것은 피고용인의 정규 급여율의 한 배 반(1½); 그리고

(b) 여하한 근무일 중 12 시간을 초과하여 근무한 모든 시간에 대한 것과, 근무주간에 연속되는 7 번째 날짜에 8 시간을 초과하여 근무한 모든 시간에 대해서는 피고용인의 정규 급여율의 2 배.

(c) 예외 대상이 아닌 전일 근무 급여 대상 피고용인에게 지급해야 하는 초과근무 보상 효율은 피고용인의 시간급 효율과 같은, 피고용인의 주간 급여를 40 분할(1/40) 한 정규 시급을 사용하여 산정해야 합니다.

(B) 대체 근무주간 일정

(1) 피고용인의 급여, 시간, 근무조건을 통제하는 고용주가 다음 조건의 취지에 따라 정규 일정에 의한 대체 근무주간을 본 명령에 설정된 투표 절차의 취지대로 도입하는 것은 3 절, '근무 시간 및 일수' 조항을 위반한 것으로 간주할 수 없습니다:

(a) 대체 근무주간 일정은 영향을 받는 피고용인에게는 자신이 본 절의 취지에 의한 보상인 초과근무 효율을 지급하지 않고, 주 40 시간의 근무주간 이내에서 일일 평균 10 시간을 넘지 않는 근무를 제공하도록 해야 합니다.

(b) 대체 근무주간 합의에서 주간 40 시간을 초과하는 여하한 근무에 대해 설정된 정규 일정 시간 초과 근무에 대한 규정에 의하여, 본 절의 취지에 의해 도입된 대체 근무주간 취지로 한 번의 대체 근무주간 이내에서 하루 8 시간 초과, 10 시간 미만 근무하는 영향받은 피고용인은 자신의 정규 급여 요율 한 배 반(1½) 이상 지급받아야 합니다.

(c) 하루 12 시간을 초과하여 수행되는 모든 근로와, 대체 근무 합의에 의해 정해진 정규 근무일을 초과하여 근무한 날에 8 시간을 초과하는 모든 근로는 피고용인의 정규 급여율보다 두 배 이상으로 보상을 지급해야 합니다.

(d) 고용주는 대체 근무주간 일정의 도입, 폐기 또는 무효의 결과로 인하여 시간급 정규 요율을 감소시켜서는 안 됩니다.

(e) 본 절에서 승인된 투표에서 투표권이 있었지만, 투표 결과로 설정된 대체 일정과 같이 근무할 수 없는 피고용인들을 위하여, 고용주는 영향받은 근로자들에 대한 편의 제공 취지로 하루 근무 일정이 8 시간을 초과하지 않도록 합리적인 노력을 기울여야 합니다. 대체 근무주간 일정 채택의 결과로 인한 근무 시간 일정 변경의 영향을 받는 피고용인들은 투표 결과의 최종 발표 이후 적어도 30 일 이내에는 새로운 근무 시간대로 근무할 의무를 부여하지 않아야 합니다.

(f) 의무는 아니지만, 고용주에게는 투표일 이후에 고용된 사람들과 투표로 설정된 대안 근무 일정대로 근로할 수 없는 모든 피고용인들의 편의를 위하여 하루 근무일이 8 시간을 초과하지 않도록 근무 일정을 만드는 것을 허용해야 합니다.

(g) 고용주는 정부법 12940(j)절에 규정된 방식으로 채택된 대체 근무주간 일정과 상충되는 영향을 받는 직원의 종교적 신념이나 의식 수행에 편의를 제공하기 위한 모든 가능한 합리적 대체 수단을 강구해야 합니다.

(h) 원양 석유 및 가스 생산, 채굴 및 공급 직업군에 근무하는 피고용인들을 위한 (B)(1)항, (a)-(c)호에도 불구하고, 원양 운영에서 직접 서비스하는 원양 석유 및 가스 분리 직업군들과 마찬가지로, 대체 근무주간 일정의 영향을 받는 피고용인에게 본 절의 취지에 의한 초과근무 요율에 의한 보상 지급 없이 주 40 시간의 근무주간 이내에서 하루 12 시간을 넘지 않는 근무 제공 권한을 부여해야 합니다. 본 절의 취지에 의해 도입된 대체 근무주간 일정 취지에 따라 근무하는 피고용인은 대체 근무주간 합의를 초과하는 경우 정규 급여율 2 배 이상의 초과근무 요율 보상을 받아야 하며, 주간 40 시간을 초과하는 모든 근로에 대해서는 자신의 정규 급여 요율 한 배 반(1½)을 지급받아야 합니다. 운영 관리 투표를 포함하여, 이 직업군에는 본 절에 대한 이 밖의 조항이 적용됩니다.

(i) 노동법 1810-1815 절 위반하는 공공 사업 계약에서 하루 8 시간 근무가 필요한 대체 근무조항을 이용해서는 안 됩니다.

(C) 투표 절차

대체 근무주간 일정의 채택 또는 폐기에 대한 투표 절차는 다음 요건과 같아야 합니다:

(1) 대체 근무주간 일정에 대한 각 제안은 영향받는 피고용인들의 급여, 시간, 근무 조건을 통제하는 고용주가 제안하는 서면 동의서 형태로 되어야 하며, 반드시 근무 시작 전에 근무 단위 이내에서 영향받는 피고용인들이 비밀투표를 하고, 3 분의 2(2/3) 이상 득표를 하여 채택해야 합니다. 제안된 조정 내용은 반드시 정규 일정에 의한 대체 근무주간을 지정하며, 정기적으로 반복 발생하는 근무일과 근무 시간을 숫자로 지정해야 합니다. 고용주는 근로자들 단위에서 표준 일정이 될 수 있는 단일 근무 일정 또는 근무 일정 옵션 메뉴를 제안하여 단위에 속한 각 피고용인이 선택하게 할 수 있습니다. 고용주가 작업 일정 옵션의 메뉴를 제안한다면, 피고용인은 고용주의 승인을 받아서 한 가지 메뉴 옵션에서 다른 옵션으로 옮겨 갈 수 있습니다.

(2) 이 투표는 피고용인의 근무 현장에서 정규 작업 시간 중에 개최해야 합니다. 투표 용지는 투표 당일에 근무 현장에 출근하지 않았지만 투표 날짜 직전 달력 기준 30 일간 이내 기간에 고용되었던 근무 단위 이내의 모든 피고용인의 최종적으로 알려진 주소로 우편 발송해야 합니다.

(3) 비밀투표를 하기 이전에, 대체 근무주간 일정 구성을 제안한 여하한 고용주는 피고용인의 급여, 시간, 이익에 관해 제안하는 조정 내용의 영향 등의 내용을 서면 작성하여 영향받는 피고용인들에게 공개해야 합니다. 이러한 공개에는 대체 근무주간 영향을 논의하기 위한 구체적인 목적으로 투표하는 날로부터 최소 14 일 전에 정당하게 공지되어 개최되는 회의가 포함됩니다. 고용주는 공개를 할 때, 영향받는 피고용주 가운데 5 퍼센트 이상이 영어 이외의 언어를 주로 구사할 경우, 영어와 마찬가지로 영어 이외의 언어로 제공해야 합니다. 공지는 위 조항 (2)에 따라서 근무 단위 내 모든 피고용인의 최종적으로 알려진 주소로 우편 발송해야 합니다.

(4) 대체 근무주간 일정을 설정하거나 폐기하기 위한 모든 투표는 영향받는 피고용인들의 근무 장소에서 정규 근무 시간 이내에 개최해야 합니다. 고용주는 본 절의 취지에 따라 개최되는 모든 선거 개최 비용을 감당해야 합니다. 영향받은 피고용인의 불만이 제기되면, 노동감독관의 조사 이후에 노동감독관은 고용주에게 중립적인 제 3자가 투표를 진행하도록 요청할 수 있습니다.

(5) 노동법에 의해 승인된 모든 종류의 대체 근무주간 일정은 영향받는 피고용인들에 의해 폐기될 수 있습니다. 영향받은 피고용인들 3 분의 1(1/3) 청구에 의해서, 새로운 비밀투표가 열려야 하며, 이 경우는 대체 근무주간 승인을 위한 투표로부터 6 개월이 경과한 시기여야 합니다. 대체 근무주간 일정의 철회를 위해서는 영향받은 피고용인들 가운데 3 분의 2(2/3) 득표가 필요합니다. 대체 근무주간 일정 폐기를 위한 투표는 고용주에게 청구가 제출된 날로부터 30 일 이내에 열려야 합니다.

(6) 근무 단위에서 대체 근무주간 일정을 채택했던 피고용인 가운데 최소 30 일간 고용되었던 사람의 숫자가 고용주 제안 대체 근무주간 일정 승인에 투표했던 사람들 숫자의 50 퍼센트가 넘게 증가한다면, 고용주는 반드시 세부항목 (C)의 취지에 포함된 규칙의 취지에 따르는 새로운 승인 투표를 시행해야 합니다.

(7) 본 명령의 취지에 의해 개최되는 모든 투표의 결과는 공문 형태로 작성하여 최종 결과가 나온 날로부터 30 일 이내에 정책조사입법사무소에 신고해야 합니다. 투표 결과 보고서는 또한 피고용인들이 근무일 동안 자주 드나드는 장소의 쉽게 읽을 수 있는 곳에 게시해야 합니다. 이 신고서에는 투표의 최종 집계, 단위의 크기, 그리고 고용주의 사업 성격을 포함해야 합니다. 이 투표에 참여하는 피고용인은 위협과 핍박을 받지 않아야 합니다. 그러나 이 절의 어떠한 조항도 고용주가 영향받는 피고용인들에게 대체 근무주간에 관한 자신의 입장 표명을 금지하지는 않습니다. 어떤 피고용인도 대체 근무주간 투표에 대한 의견을 발표했다고 해서, 혹은 이의 채택 또는 폐기를 반대하거나 지지했다고 해서 제외되거나 차별받을 수 없습니다. 본 절을 위반했다는 여하한 진술은 노동감독관이 조사해야 하며, 심각한 위반을 발견하면 해당 대체 근무주간 일정을 무효화해야 합니다.

(D) 초과근무 수당의 결함. 이 절의 어떤 부분도 고용주가 피고용인이 초과근무 한 여하한 시간에 대한 지급 금액을 계산하기 위하여, 둘 이상의 초과근무 보상 요율을 결합하도록 요구하지 않습니다.

(E) 차별금지. 어떤 피고용인도 여하한 근무주간에 72 시간을 초과하는 근무를 거부했다는 이유로 처벌받거나 다른 방식으로 차별받을 수 없으며, 단, 2(F)절에서 정의하는 경우는 예외로 합니다.

(F) 보충 시간. 특정 피고용인이 자신의 개인 의무의 결과로 인하여 상실하거나 상실하게 될 근무시간을 보충하기 위한 서면 요청을 하여 고용주가 이를 승인할 경우, 이 보충 근무 시간이 근무 시간 상실이 발생한 주간과 같은 근무주간에 발생할 경우에는 하루 근무 시간의 전체 숫자를 계산할 때 초과근무 요건에 따라 계산하지 않을 수 있으며, 다만 이것이 1 일 11 시간 근무를 초과하거나 1 회의 근무주간에서 40 시간을 초과할 경우는 예외로 합니다. 피고용자가 자신의 연속 주간 동안 일정한 시간에 개인 의무에 따른 보충 시간 요청이 반복 발생할 것을 미리 알 수 있다면, 이 피고용인은 최대 4 주까지 사전에 보충시간을 요청할 수 있습니다; 이 경우에는 그러나 해당 보충 시간은 반드시 시간을 빠진 시기와 같은 주간에 시행해야 합니다. 피고용인이 본 세부항목의 취지에 의한 보충 근무시간을 요청할 경우, 해당 사유 발생 시 마다 서명이 포함된 서면 요청서를 제출해야 합니다. 고용주는 피고용인에게 이러한 보충시간 옵션을 알려줄 수 있지만, 고용주가 피고용인에게 개인적인 근무시간 면제 승인을 요청하도록 하여, 이 조항의 취지에 따른 근무 시간 보충을 동일한 근무 주간 이내에 행사하도록 촉진하거나 기타 간청하는 것은 금지됩니다. (노동법 513 절 참조).

(G) 7 일 내 하루 휴식. 7 일 가운데 1 일의 휴식에 관한 노동법 551 절과 552 절의 조항은 해당 고용의 성격이 피고용인에게 7 일 이상 연속되는 날 동안 근무하는 것이 합리적으로 필요할 경우에 휴가의 누적을 방지하는 의미로 해석해서는 안 됩니다; 이런 경우, 그러나 달력 기준 한 달 이내에 피고용인은 7 일당 1 일과 동등한 휴일을 부여받아야 합니다.

(H) 집단교섭 합의

(1) 집단 합의에 의해서 피고용인의 임금, 근무 시간 및 근무 조건을 명시적으로 규정하며, 이 합의에서 근무한 모든 피고용인의 초과근무 시간에 대한 가산 수당 요율과 정규 시간당 급여를 설정했는데, 이것이 주 설정 최저임금보다 30% 이상 높은 경우에는, 이 유효한 집단 합의 대상인 피고용인 누구에게도 3 절, '근무 시간 및 일수'의 세부항목 (A), (B), (C), (D), (E)를 적용할 수 없습니다. (노동법 514 절 참조).

(2) 3 절, '근무 시간 및 일수'의 세부항목 (F)는 유효한 집단교섭 합의 포괄 대상인 여하한 피고용인에게 적용해야 하며, 집단교섭 합의에서 명시적으로 달리 규정하는 경우는 예외입니다.

4. 최저임금

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

(1) 모든 고용주는 피고용인의 숫자와 상관없이 각 피고용인에게 지급해야 합니다:

- (a) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 16 달러(\$16)이며, 이는 2024 년 1 월 1 일에 효력이 발생하고, 그리고
- (b) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 15 달러 50 센트(\$15.50)이며, 이는 2023 년 1 월 1 일에 효력이 발생하고.

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

- (a) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 15 달러(\$15.00)이며, 이는 2022 년 1 월 1 일에 효력이 발생하며, 그리고
- (b) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 14 달러(\$14.00)이며, 이는 2021 년 1 월 1 일에 효력이 발생하며.

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

- (a) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 14 달러(\$14.00)이며, 이는 2022 년 1 월 1 일에 효력이 발생하며, 그리고
- (b) 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 13 달러(\$13.00)이며, 이는 2021 년 1 월 1 일에 효력이 발생하고.

세법 23626 절 취지에 의한 단일 유자격 납세자에게 고용된 것으로 대우받는 피고용인은 해당 단일 유자격 납세자의 피고용인으로 대우받습니다.

5. 시간급 신고

(A) 고용주의 요구에 의해 피고용인이 출근해야 하는 최초 장소 이후에 고용주가 의무적으로 부여하는 이동에 대해서는 해당 피고용인의 정규 급여율, 혹은 해당할 경우, 노동법 510 절 및 상기 3 절, '근무시간 및 일수' 조항 요건에 따라 보상해야 합니다.

(B) 각 근무일에 피고용인은 근무 장소에서 보고할 의무가 있으며, 직무에 투입되지 않아도 보고를 해야 하고, 평소 또는 예정된 근무일 직무의 절반 미만을 제공받는 경우에 해당 피고용인은 평소 또는 예정된 하루 작업의 절반에 대한 급여를 받아야 하며, 어떤 경우에도 고용주는 피고용인의 급여 기준으로 2 시간 이상 4 시간 이하 기준으로, 최저 임금 이상 지급해야 합니다.

(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) 집단교섭 합의. 본 절은 유효한 집단교섭 합의 포괄 대상인 여하한 피고용인에게 적용해야 하며, 집단교섭 합의에서 명시적으로 달리 규정하는 경우는 예외입니다.

6. 기록

(A) 임금, 시간 또는 근무 조건을 통제하는 모든 고용주 각자는 각 피고용인에게 다음 내용을 포함하여 정확한 정보를 유지해야 합니다:

(1) 피고용인의 이름, 집 주소, 직업 및 사회보장번호. 피고용인의 생년월일, 18 세 미만이라면 미성년자 지정. 각 직무 기간 당 피고용의 개시 및 종료를 나타내는 시간 기록. 식사 시간, 분할 교대 주기와 근무한 전체 하루 시간 또한 기록해야 합니다. 영업을 중단된 동안 식사 시간과 승인된 휴식 시간은 기록할 필요가 없습니다.

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

(3) 급여 기간 동안 전체 근무 시간과 지급에 적용된 요율. 이 정보는 합리적인 요청이 있을 때 이용 가능하도록 준비 상태여야 합니다. 성과급 또는 인센티브 계획을 운영한다면, 피고용인에게 성과급 요율이나 인센티브 계획의 공식을 제공해야 합니다. 고용주는 정확한 생산 기록을 유지해야 합니다.

(B) 임금, 시간, 근무 조건을 통제하는 모든 고용주 각자는 월 2 회 또는 각 피고용인에 대한 각 급여 시기에 다음 내용을 나타내는 항목별 명세를 서면으로 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. (노동법 226 절 참조). 이 정보는 피고용인에 대한 급여 지급 수단인 수표, 어음, 또는 바우처에 첨부물로써, 혹은 별도로 제공해야 합니다.

(C) 모든 필수 기록은 영어로 해야 하며, 잉크 혹은 기타 지워지지 않는 양식을 사용하여, 월, 일, 년으로 적절한 날짜를 표시해야 합니다. 임금, 시간, 또는 근무시간을 통제하는 고용주는 언급한 기록을 고용 장소 혹은 중심적인 장소에 적어도 3 년 동안 유지해야 합니다. 피고용인의 기록은 피고용인이 합당한 요청을 하는 경우, 조사를 위해 이용 가능해야 합니다.

(D) 공공 사업을 수행하는 피고용인은 노동법 1776 절을 참조하여 추가 급여 신고 요건을 살펴야 합니다.

7. 급여에서 공제

어떠한 고용주도 법으로 허용되지 않는 한 여하한 피고용인에게 지급되는 급여의 여하한 부분이라도 징수하거나 공제할 수 없습니다. (노동법 220-226 절 참조) 고용주 또는 고용주의 대리인은 급여 수표를 현금화하는 데 수수료를 부과하지 않아야 합니다.

8. 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.

(B) 고용주가 직무 수행에 필수적인 도구 또는 장비 사용을 요구하는 경우, 이 도구와 장비는 고용주가 마련하여 유지해야 하며, 단, 피고용인의 급여가 최저임금의 2 배 이상인 경우, 노동법 2802 절에 따라서 특정 영업 또는 작업에서 관습적으로 필요한 도구와 장비를 스스로 마련하여 유지할 수 있습니다.

9. 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 일부분으로 이용될 경우, 입금되는 금액은 다음 내용보다 많을 수 없습니다:

효력 일자:	2021 년 1 월 1 일		2022 년 1 월 1 일		2023 년 1 월 1 일	2024 년 1 월 1 일
다음과 같은 고용을 하는 고용주의 경우:	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 일부분으로 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.

10. 식사 시간

(A) 어떤 고용주도 5 시간 이상 고용하는 사람에게 30 분 이상의 식사 시간을 부여하지 않아서는 안 되며, 단, 근로 시간이 6 시간 이내일 경우, 고용주와 피고용인의 상호 동의에 의해서 식사 시간을 유예할 수 있습니다. (노동법 512 절 참조).

(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. (노동법 512 절 참조).

(C) 모든 고용 장소에서 고용주는 휴대용 물, 비누, 또는 기타 적절한 세정제와 손씻기 전용 수건이 알맞게 공급되도록 구비해야 합니다.

(D) 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 모든 임무를 면제받을 수 없으며, 양 당사자들의 서면 동의에 의해 근무 중 식사 시간에 대한 합의가 있으며, 노동법 512 절을 준수할 경우에만 허용해야 합니다.

(E) 집단교섭 합의. 집단 합의에 의해서 피고용인의 임금, 근무 시간 및 근무 조건을 명시적으로 규정하며, 이 합의에서 근무한 모든 피고용인의 초과근무 시간에 대한 가산 수당 요율과 정규 시간당 급여를 설정했는데, 이것이 주 설정 최저임금보다 30% 이상 높은 경우에는, 이 유효한 집단합의가 포괄하는 피고용인 누구에게도 10 절, '식사 시간'의 세부항목 (A), (B), (D)를 적용할 수 없습니다.

(F) 고용주가 피고용인에게 본 명령의 적용 가능한 조항과 일치하는 식사 시간을 부여하지 못할 경우, 고용주는 피고용인에게 식사 시간이 제공되지 못하는 각 근무일 마다 피고용인의 정규 보상 요율대로 한 시간의 정규 급여율 대로 지급해야 합니다. 유효한 집단교섭 합의에서 식사 시간 조항의 집행에 관한 분쟁을 해결하는 최종적이고 구속적인 구조를 수립했다면, 이 집단교섭 합의가 우선합니다.

12. 휴식 시간

(A) 모든 고용주 각자는 모든 피고용인들에게 휴식 시간을 누릴 수 있도록 승인하고 허락해야 하며, 이는 각 근무 기간 중간에 최대한 가능하도록 해야 합니다. 본 조항의 어느 부분도 고용주가 작업 흐름의 방해를 피하고 지속적인 운영을 유지하기 위하여 휴식 시간의 시차를 두거나, 하루 근무 과정에서 발생하는 작업 흐름의 중단과 휴식 시간을 일치하도록 계획하는 것을 방지할 수 없습니다. 승인된 휴식 시간은 일일 전체 근무 시간을 기준으로 하여, 근무한 4 시간 당 한 번, 또는 상당한 잔여 시간이 있다면 여기에 대해서도 10 분의 휴식 시간을 부여합니다. 휴식은 고용주가 지정한 장소에서 누려야 하며, 이곳은 피고용인의 작업 구역에 포함되도록 하거나 제한할 수 있습니다.

(B) 지속적인 작업의 중단이 작업 생산 혹은 공정을 방해할 것으로 보인다면 제한된 환경에서 휴식 시간이 승인되지 않을 수 있습니다. 그러나 고용주는 상실한 휴식 시간에 대하여 같은 근무일에 보충하거나, 피고용인이 상실한 10 분간의 휴식 시간에 대한 급여율로 같은 지급 기간 이내에 보상할 수 있습니다.

(C) 전체 일일 근무 시간이 세 시간 반(3½) 이하인 피고용인에게 휴식 시간을 승인하지 않아도 됩니다. 승인된 휴식 시간은 근무한 시간으로 산정해야 하며, 임금에서 공제할 수 없습니다.

(D) 고용주가 피고용인에게 본 명령의 적용 가능한 조항과 일치하는 휴식 시간을 부여하지 못할 경우, 고용주는 피고용인에게 휴식 시간이 제공되지 못하는 각 근무일 마다 피고용인의 정규 보상 요율대로 한 시간의 정규 급여율대로 지급해야 합니다. 유효한 집단교섭 합의에서 휴식 시간 조항의 집행에 관한 분쟁을 해결하는 최종적이고 구속적인 구조를 수립했다면, 이 집단교섭 합의가 우선합니다.

(E) 본 절은 유효한 집단교섭 합의 포괄 대상인 여하한 피고용인에게 적용해서는 안 되며, 집단교섭 합의에서 동등한 보호 조치를 규정하는 경우는 예외입니다.

12. 의자

적용되는 산업 전반의 표준에 부합하고 이것이 실행 가능한 곳에서, 직무 공정의 성격에서 의자 사용이 합리적으로 허용된다면, 근로하는 모든 피고용인에게 적절한 의자를 제공해야 합니다. 이 절이 산업안전 및 건강표준 위원회가 반포한 규제를 초과해서는 안 됩니다.

13. 온도

각 작업 구역 내부에서 유지되는 온도는 공정의 성격과 수행되는 직무에 대한 산업 전반의 표준과 일치하도록 하고 합리적으로 편안해야 합니다. 이 절이 산업안전 및 건강표준 위원회가 반포한 규제를 초과해서는 안 됩니다.

14. 엘리베이터

적용되는 산업 전반의 표준에 적합하고 실행 가능하다면, 피고용인이 지상 혹은 지하 층고가 60 피트 이상 되는 곳에서 고용될 경우, 적절한 엘리베이터, 에스컬레이터, 또는 비슷한 서비스 설치의 공정의 성격과 수행되는 직무에 대한 산업 전반의 표준과 일치하도록 하고 합리적으로 보아 편안해야 합니다. 이 절이 산업안전 및 건강표준 위원회가 반포한 규제를 초과해서는 안 됩니다.

15. 예외

정해진 조사 이후에 국의 의견으로 6 절, '기록'; 11 절 '휴식 시간'; 12 절 '의자'; 13 절 '온도'; 혹은 14 절 '엘리베이터'에 포함된 어떠한 조항의 집행도 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 신청을 접수한 시간에, 고용 장소에 게시해야 합니다.

16. 보고서 제출

(캘리포니아 노동법 1174(a) 참조)

17. 조사

(캘리포니아 노동법 1174 참조)

18. 벌금

(A) 본 명령 조항의 위반에 대한 처벌. 여하한 고용주 또는 고용주를 대리하여 활동하는 여하한 기타의 사람이 본 명령의 조항을 위반하거나, 위반을 유발하는 경우는 법에 의하여 민사 처벌 대상이 됩니다. 추가로, 본 명령의 여하한 조항이라도 위반한 경우, 다음과 같은 민사 처벌의 대상이 됩니다:

(1) 최초 위반 - 피고용인에게 체불 임금을 회복하기에 충분한 금액에 추가하여, 저임금을 받은 각 지급 기간에 대하여 각 피고용인에게 \$50.00.

(2) 후속 위반 - 피고용인이 저임금을 받은 각 기간에 대하여, 체불 임금을 회복하기에 충분한 금액에 추가하여 저임금을 지급받은 피고용인 각자에게 \$100.00.

(3) 영향받은 피고용인은 회복된 급여 전액을 받아야 합니다. 노동 감독관은 또한 이 명령을 위반한 초과근무에 대한 미지급 건에 대하여, 캘리포니아 노동법 1197.1 절의 취지에 따라 이율을 공식 인용해야 합니다.

(B) 아동노동법 위반에 대한 처벌. 여하한 고용주 또는 고용주를 대리하는 기타의 사람이 아동노동법을 위반할 경우, 형법 처벌과 함께 \$500 내지 \$10,000의 민사 벌금의 대상이 됩니다. (미성년자 고용의 추가 제한과 아동노동법 위반에 대한 설명을 보려면 노동법 1285 절에서 1312 절, 그리고 1390 절에서 1399 절을 참조하십시오.) 고용주는 학교에 출석하는 미성년자에 필요한 여하한 노동허가에 대하여 교육구청에 문의해야 합니다.

(추가하여, 캘리포니아 노동법 1199 절 참조)

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.

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 시트에 있습니다: 베이커스필드, 엘센트로, 프레즈노, 롱비치, 로스앤젤레스, 오클랜드, 레딩, 새크라멘토, 살리나스, 샌버나디노, 샌디에고, 샌프란시스코, 산호세, 샌타애나, 산타바바라, 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 한국어, 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
1700 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.

급여 우선 핫라인 (415) 703-4774

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