



官方通知

工业福利委员会
订单号 17-2001
规范

杂项雇员

的工资、工时和工作条件

2002 年 1 月 1 日修订生效

请参阅 IWC 万国表第 MW-2024 号命令，
了解强制性最低工资以及膳食和住宿抵免的适用

此订单必须张贴在员工可以轻松阅读的地方

访问 www.dir.ca.gov



请张贴此面
官方通知

2002 年 1 月 1 日修订生效

请参阅 IWC 万国表第 MW-2024 号命令，
了解强制性最低工资以及膳食和住宿抵免的适用

工业福利委员会

订单号 17-2001

规范

杂项雇员

的工资、工时和工作条件



请注意：致在加利福尼亚州从事工业和职业的雇主和人员的代表：劳资关系部根据颁布的立法（SB 3，第 4 章，2016 年统计，修订《加州劳动法典》第 1182.12 条）和《加州劳动法》第 1182.13 条，修订并重新公布了工业福利委员会命令中的最低工资、膳食和住宿抵免。修订和重新发布对 IWC 的命令没有其他修改。

1. 订单的适用性

由于立法机关颁布了“八小时工作制和工作场所灵活性法案”，该工资令实施了法律变更，统计。1999 年，第 134 章（通常称为 AB 60）。

(A) 本命令涵盖以前未被委员会 1997 年生效的工资令所涵盖的任何行业或职业，以及所有未被明确豁免的雇员，或法律以其他方式豁免的雇员。

(B) 除 (C) 小节规定外，如果以下所有情况都适用，则按小时支付工资的计算机软件领域的员工应免于遵守《加州劳动法》第 510 条的每日加班费规定：

(1) 员工主要从事智力或创造性的工作，需要行使自由裁量权和独立判断力，并且员工主要从事包括以下一项或多项的职责：

(a) 应用系统分析技术和程序，包括咨询用户，以确定硬件、软件或系统功能规格。

(b) 基于用户或系统设计规范并为之相关的计算机系统或程序（包括原型）的设计、开发、文档编制、分析、创建、测试或修改。

(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、测试、创建或修改。

(2) 该员工技术娴熟，精通将高度专业化的信息应用于计算机系统分析、编程和软件工程的理论和实际应用。职务不应决定此豁免的适用性。

(3) 员工的时薪不低于四十一美元（41.00 美元）。政策、研究和立法办公室应在每年 10 月 1 日调整此工资率，以在次年 1 月 1 日生效，其金额等于加州城市工薪阶层和文职人员消费者价格指数的百分比增长。¹

(C) 如果以下任何一项适用，则第 (B) 款规定的豁免不适用于雇员：

(1) 该员工是入门级职位的实习生或员工，他们正在学习精通高度专业化信息在计算机系统分析、编程和软件工程中的理论和实际应用。

(2) 该员工从事与计算机相关的职业，但尚未达到独立工作和在没有密切监督的情况下独立工作所需的技能和专业知识水平。

(3) 员工从事计算机操作或计算机硬件和相关设备的制造、维修或维护。

(4) 员工是工程师、绘图员、机械师或其他专业人员，其工作高度依赖计算机和计算机软件程序的使用或由计算机和计算机软件程序的使用提供便利，并且熟练掌握计算机辅助设计软件，包括 CAD/CAM，但不从事计算机系统分析或编程职业。

¹ 根据《劳动法》第 515.5 条 (a) (4) 款，劳资关系部研究主任办公室已将该款规定的最低小时工资调整为 49.77 美元，自 2007 年 1 月 1 日起生效。该小时工资率在每年的 10 月 1 日进行调整，自次年 1 月 1 日起生效，可在 <https://www.dir.ca.gov/oprl/ComputerSoftware.htm> 或通过邮件从劳资关系部获得。

(5) 该员工是从事书写材料的作者，包括包装盒标签、产品描述、文档、宣传材料、设置和安装说明以及其他类似的书面信息，无论是用于印刷品还是用于屏幕媒体，或者撰写或提供旨在供客户、订阅者或计算机相关媒体（如万维网或 CD-ROM）访问者阅读的内容材料。

(6) 员工从事 (B) 小节中规定的任何活动，目的是为电影、电视或戏剧行业中使用的效果创建图像。

(D) 本命令的规定不适用于使用《美国法典》第 42 篇第 12571 节提供的援助参加国民服务计划（例如 AmeriCorps）的任何个人。（见《2000 年统计》，第 365 章，修订《劳动法》第 1171 条。）

2. 定义

(A) “替代工作周时间表”是指要求员工在 8 小时内工作超过八 (24) 小时的任何定期安排的工作周。

(B) “轮班”是指员工指定的工作时间，有指定的开始时间和下班时间。

(C) “工作日”和“日”是指从每个日历日的同一时间开始的任何连续的 24 小时期间。

(D) “工作周”和“周”是指任何连续七 (7) 天，从每周的同一日历日开始。“工作周”是一个固定且定期重复的 168 小时，连续七 (7) 个 24 小时周期。

3. 行政、行政和专业员工

以下规定不适用于以行政、行政或专业身份受雇的人员。任何人不得被视为以行政、行政或专业身份受雇，除非该人主要从事符合豁免标准的职责，并且月薪不低于国家全职工作最低工资的两 (2) 倍。符合豁免测试的关税是以下条件之一：

(A) 雇员从事的工作主要是智力、管理或创造性的，需要行使自由裁量权和独立判断；或

(B) 员工获得加利福尼亚州的许可或认证，并从事以下公认的职业之一：法律、医学、牙科、验光、建筑、工程、教学或会计，或从事公认的学术或艺术职业；但是，受雇从事药剂师执业的药剂师和受雇从事护理执业的注册护士不应被视为豁免专业雇员，也不应被视为豁免本款所涵盖的人员，除非他们个人符合作为行政或行政雇员的豁免标准。

(C) 就本节而言，“全职就业”是指雇员每周受雇 40 小时的就业。

(D) 就本节而言，“主要”是指员工工作时间的一半以上。

4. 每日加班 - 一般规定

以下加班规定适用于年满 18 周岁的员工以及 16 岁或 17 岁的员工，这些员工没有被法律要求上学，法律也没有禁止他们从事相关工作。此类员工在任何工作日的工作时间不得超过八 (8) 小时或在任何工作周中不得超过 40 小时，除非该员工在工作周内工作超过 40 小时的所有小时数获得该员工正常工资率的一倍半 (1½)。八 (8) 小时的劳动构成一天的工作。允许在任何工作日雇用超过八 (8) 小时或在任何工作周中超过六 (6) 天，前提是员工获得不少于以下加班费的补偿：

(A) 对于任何工作日工作超过八 (8) 小时（包括 12 小时）的所有工作时间，以及工作周中在第七 (7) 天连续工作的前八 (8) 小时，员工正常工资率的一倍半 (1½)；和

(B) 对于任何工作日中超过 12 小时的所有工作时间以及工作周内第七 (7) 天连续工作日超过八 (8) 小时的所有工作时间，员工的正常工资率翻倍。

(C) 非豁免全职受薪雇员需要支付的加班补偿率应按雇员的正常小时工资作为雇员每周工资的四分之一 (1/40) 计算。

5. 替代工作周

(A) 任何雇主不得被视为违反每日加班规定，根据本工资令中规定的选择程序，在每周 40 小时工作期间制定每天不超过十 (10) 小时的定期替代工作周时间表，而无需支付加班补偿金。在协议规定的时间表之外的任何工作日内完成的所有工作，每天不超过 12 小时或超过 40 每周小时，应按雇员正常工资率的一倍半 (1½) 支付。每天超过 12 小时的所有工作以及在这些日子中超过八 (8) 小时的任何工作超出了替代工作周协议规定的正常安排工作日数，应按雇员正常工资率的两倍支付。根据本节通过的任何替代工作周协议应规定任何班次的工作时间不少于四 (4) 小时。本节中的任何内容均不得禁止雇主应雇员的要求，在替代工作周协议规定的轮班中偶尔用一 (1) 天工作代替另一天相同长度的工作，以满足雇员的个人需求，而无需支付加班费。当为计算加班补偿而工作 40 小时时，按正常工资率的一倍半 (1½) 或两倍支付的工时数不应包括在内。

(B) 如果雇主的雇员采用了本命令允许的替代工作周协议，要求雇员的工作时间少于协议规定的工作时间，则雇主应按雇员正常工资率的一倍半 (1½) 倍向雇员支付加班费，所有工作时间超过八 (8) 小时，对于员工被要求工作减少的一天，所有工作时间超过 12 小时的员工的正常工资率翻倍。

(C) 雇主不得因采用、废除或取消替代工作周时间表而降低雇员的正常小时工资。

(D) 雇主应按照《政府法典》第 12940 节 (j) 款规定的方式，探索任何可用的合理替代方法来适应受影响雇员的宗教信仰或遵守，这些方式与采用的替代工作周时间表相冲突。

(E) 雇主应做出合理的努力，找到一个工作日不超过八 (8) 小时的工作时间表，以便容纳任何有资格在本条授权的选举中投票但无法按照该选举确定的替代工作周时间表工作的任何受影响的雇员。

(F) 雇主应被允许 (但不是要求) 提供工作日不超过八 (8) 小时的工作时间表，以容纳在选举日期之后雇用且无法按照选举确定的替代工作周时间表工作的任何雇员。

(G) 《劳动法》第 551 条和第 552 条关于七 (7) 天休息一 (1) 天的规定不应被解释为在就业性质合理要求雇员连续工作七 (7) 天或更长时间时防止累积休息天数；但是，在每个日历月中，员工应获得相当于七 (7) 天休息一 (1) 天的休息时间。

(H) 在 1998 年以前根据本命令举行的无记名投票选举中，或根据 1998 年以前生效的规则，在工作开始之前通过的安排，在 2000 年 7 月 1 日之后仍然有效，但雇主必须在 1 月 1 日之前向政策、研究和立法办公室报告选举结果，2001 年，根据《选举程序》第 F 小节的要求。新的安排只能根据本节的规定进行。

选举程序

(A) 每份关于替代工作周时间表的提案均应采用雇主提出的书面协议的形式。拟议的协议必须指定一个定期安排的替代工作周，其中指定的工作日数和工作时间定期重复。无需指定在该替代工作周时间表内的实际工作天数。雇主可以提出一个单一的工作时间表，该时间表将成为工作单位工人的标准时间表，或者一个工作时间表选项菜单，单位中的每个雇员都有权从中进行选择。如果雇主提出工作时间表选项菜单，雇员可以在雇主批准的情况下从一个菜单选项移动到另一个菜单选项。

(B) 为了有效，拟议的替代工作周时间表必须在工作开始前以无记名投票选举通过，至少获得工作单位中受影响员工的三分之二 (2/3) 投票。选举应在员工工作地点的正常工作时间内进行。就本小节而言，“工作单位中受影响的员工”可能包括易于识别的工作单位中的所有员工，例如分部、部门、工作分类、班次、单独的物理位置或任何此类工作单位的公认细分。只要满足本小节中可识别工作单位的标准，工作单位可以由单个员工组成。

(C) 在进行无记名投票之前，任何提议制定替代工作周时间表的雇主都应以书面形式向受影响的雇员披露，包括拟议安排对雇员工资、工时和福利的影响。此类披露应包括在投票前至少 14 天正式通知的会议，以讨论替代工作周时间表的影响。如果至少百分之五 (5) 的受影响员工主要使用非英语语言，雇主应以非英语语言以及英语提供该披露。用人单位应将书面披露邮寄给不参加会议的雇员。不遵守本节规定将导致选举无效。

(D) 任何制定或废除替代工作周时间表的选举均应在受影响员工工作场所的正常工作时间内举行。雇主应承担根据本节进行任何选举的费用。在受影响的雇员提出投诉后，在劳工专员进行调查后，劳工专员可以要求雇主选择一个中立的第三方进行选举。

(E) 受影响的员工可以废除《劳动法》授权的任何类型的替代工作周时间表。在三分之一 (1/3) 受影响员工提出请愿后，应举行新的无记名投票选举，并要求受影响员工的三分之二 (2/3) 投票才能撤销替代工作周时间表。废除替代工作周时间表的选举应在向雇主提交请愿书后不超过 30 天举行，但选举应在同一组雇员在通过或废除替代工作周时间表的选举中投票之日起不少于 12 个月举行。选举应在员工工作地点的正常工作时间内进行。如果替代工作周时间表被撤销，雇主应在 60 天内遵守。在适当地证明存在过度困难时，劳工标准执行司可以批准延长遵守时间。

(F) 在根据本节举行的任何选举中，工作单位中受影响的员工只能进行无记名投票。雇主应在最终结果后 30 天内向政策、研究和立法办公室报告根据本节进行的任何选举的结果，选举结果报告应为公开文件。报告应包括最终计票结果、单位规模和雇主的业务性质。

(G) 受采用替代工作周时间表导致工作时间变化影响的雇员，在选举最终结果公布后至少 30 天内可能不需要在这些新工作时间内工作。

(H) 雇主不得恐吓或胁迫雇员投票支持或反对拟议的替代工作周。任何雇员不得因对替代工作周选举发表意见或反对或支持其通过或废除而被解雇或歧视。但是，本节中的任何内容均不得禁止雇主向受影响的雇员表达他/她对替代工作周的立场。违反本款规定应受《劳动法》第 98 条及以下条款的约束。

6. 未成年人

违反童工法将被处以 500 至 10,000 美元的民事处罚以及刑事处罚。请参阅《加州劳动法典》第 1285 至 1312 条和第 1390 至 1399 条，了解对未成年人就业的额外限制，以及对违反童工法的刑事和民事处罚的描述。雇主应向学区询问任何所需的工作许可证。

7. 集体谈判协议

(A) 本命令第 4 节和第 5 节不适用于有效集体谈判协议所涵盖的任何雇员，如果该协议明确规定了雇员的工资、工作时间和工作条件，并且该协议规定了所有加班时间的溢价工资率和不低于州最低工资 30% 的雇员的正常小时工资率。

(B) 尽管有第 7 (A) 条的规定，如果雇主和代表雇主雇员的劳工组织就雇员的工作时间签订了有效的集体谈判协议，则除非协议另有明确规定，否则应适用相当于七 (7) 中一 (1) 天休息的要求（见上文第 5 (G) 条）。

8. 补偿时间

如果雇主批准雇员的书面请求，要求补足因雇员的个人义务而损失或将要损失的工作时间，则该补工作时间的小时数，如果在损失工作时间的同一工作周内完成，则不得计入计算一天的总工作时数，以计算加班要求，一 (1) 天工作时间超过 11 小时或一个工作周工作时间超过 40 小时。如果员工事先知道他/她将要求补偿时间，以履行将在连续几周的固定时间重复的个人义务，则员工可以要求补课时间最多提前四 (4) 周；但是，补偿工作必须在工作时间损失的同一周内进行。雇员每次根据本节提出补偿工作时间的请求时，都应提供一份签名的书面请求。虽然雇主可以通知雇员这种补偿时间选项，但雇主不得鼓励或以其他方式招揽雇员根据本节要求雇主批准在同一工作周内休个人假并补偿。

9. 用餐时间

(A) 任何雇主不得雇用任何人超过五 (5) 小时的工作时间，而用餐时间不少于 30 分钟，但当不超过六 (6) 小时的工作时间将完成当天的工作时，经雇主和雇员双方同意，可以免除用餐时间。

(B) 雇主不得雇用雇员每天工作超过十 (10) 小时，除非为雇员提供不少于 30 分钟的第二顿饭时间，但如果总工作时间不超过 12 小时，则只有在没有免除第一顿饭时段的情况下，雇主和雇员双方同意才能免除第二顿饭。

(C) 如果雇主未能按照本命令的适用规定为雇员提供用餐时间，雇主应在未提供用餐时间的每个工作日按雇员的正常补偿率向雇员支付一 (1) 小时的工资。

10. 处罚

除法律规定的任何其他民事或刑事处罚外，任何雇主或代表雇主行事的任何其他人违反或导致违反本命令的规定，应受到以下民事处罚：

(A) 初次违规 — 除了足以收回未付工资的金额外，每位少薪员工在员工少薪的每个工资期内，还向每位少薪员工支付 50.00 美元。

(B) 后续违规行为 — 除了足以收回未付工资的金额外，每位少付员工在员工少付的每个工资期内，每名少付员工 100.00 美元。

(C) 受影响的雇员应收到所有追回的工资。

(D) 劳工专员还可以根据《加州劳动法》第 1197.1 条对违反本命令的加班工作不支付工资发出传票。

11. 可分离性

如果本命令的任何条款或本命令的任何部分、小节、小节、句子、条款、短语、单词或部分的适用被认定为无效或违宪，或未经法规授权或禁止，则其其余条款不应因此受到影响，但应继续具有充分的效力，就好像被认定为无效或违宪的部分未包含在本协议中一样。

12. 订单发布

每个雇主都应将本命令的副本张贴在雇员经常光顾的区域，以便在工作日易于阅读。如果工作地点或其他条件使这不切实际，每个雇主都应保留本命令的副本，并应要求提供给每个雇员。

有关执行工业福利委员会命令和违规行为报告的问题应直接向劳工标准执行司提出。DLSE 办公室的列表如下。在电话簿的黄页中查找“加利福尼亚州，劳资关系”下的“加利福尼亚州”，查找离您最近的办公室的地址和电话号码。该司在以下城市设有办事处：贝克斯菲尔德、埃尔森特罗、弗雷斯诺、长滩、洛杉矶、奥克兰、雷丁、萨克拉门托、萨利纳斯、圣贝纳迪诺、圣地亚哥、旧金山、圣何塞、圣安娜、圣巴巴拉、圣罗莎、斯托克顿、范奈斯。

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

劳工标准执行部 (DLSE)

BAKERSFIELD

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

EL CENTRO

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

FRESNO

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

LONG BEACH

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

LOS ANGELES

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

OAKLAND

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

REDDING

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

SACRAMENTO

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

SALINAS

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

SAN BERNARDINO

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

SAN DIEGO

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

SAN FRANCISCO

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

SAN JOSE

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

SANTA ANA

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

SANTA BARBARA

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

SANTA ROSA

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

STOCKTON

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

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

雇主: 不要发送您的替代工作周选举选票或选举程序的副本。只有替代工作周选举的结果应邮寄至:

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

现行工资热线 (415) 703-4774