



공고

캘리포니아 복지위원회
명령 번호 17-2001

기타 고용 직군

내 급여, 시간 및 근무 조건
규정

2002년 1월 1일, 수정본 효력발생

의무적 최저임금 및 식사 및 기숙시설 승인에 대해서는 **IWC 명령
MW-2024** 를 참조하시기 바랍니다

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

의무적 최저임금 및 식사 및 숙소시설 승인에 대해서는 IWC
명령 MW-2024 를 참조하시기 바랍니다



캘리포니아 복지위원회

명령 번호 17-2001

기타 고용 직군

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 임금 내용을 수정하여 재발간합니다. 이 수정과 재발간으로 IWC 의 명령으로 인하여 어떠한 다른 변경도 발생시키지 않습니다.

1. 명령의 적용 대상

이 임금 명령은 입법부가 "일일 8 시간 복구 및 작업장 유연성 법", 법령 1999, 134 장(일반적으로 AB 60 으로 참조)을 발효한결과에 따라, 법의 수정 내용을 시행하는 것입니다.

(A) 1997 년에 효력 발생한 위원회의 임금 명령 이전에는 포괄되지 않았던 산업 또는 직업, 혹은 이것의 구체적인 예외가 되지 않았던 모든 피고용인, 혹은 기타 법에서 제외되었던 사람은 이 명령의 포괄 대상입니다.

(B) 예외적으로, 세부항목 (C)에서 제시한 바와 같이, 컴퓨터 소프트웨어 분야에서 종사하며 시간급 기준 급여를 받는 피고용인은 다음 내용에 모두 해당할 경우 캘리포니아 노동법 510 절의 일일 초과근무 지급 조항에서 예외가 됩니다:

(1) 해당 피고용인이 재량과 독립적인 판단력 행사가 필요한 지적이고 창조적인 직무에 주로 종사하며, 피고용인이 다음 가운데 한 가지 이상으로 이뤄지는 임무를 주로 수행하는 경우:

(a) 하드웨어, 소프트웨어 또는 시스템 기능 사양을 결정하기 위해 사용자와의 상담을 포함하여 시스템 분석 기술 및 절차의 적용.

(b) 사용자 또는 시스템 설계 사양을 기반으로 하거나 이와 관련된 원형을 포함, 컴퓨터 시스템 또는 프로그램의 설계, 개발, 문서화, 분석, 생성, 시험 또는 수정.

(c) 소프트웨어 또는 컴퓨터 운영 체계를 위한 하드웨어의 설계 관련 컴퓨터 프로그램의 문서화, 시험, 생성, 또는 수정.

(2) 해당 피고용인은 컴퓨터 시스템 분석, 프로그래밍, 소프트웨어 엔지니어링에 관해 높은 수준의 전문적 정보에 대한 이론적이고 실무적 적용에서 고도의 기능을 갖추었고 능숙합니다. 이러한 예외의 적용에서 직책 명칭은 결정적이지 않습니다.

(3) 해당 피고용인에게 지급하는 시급은 41 달러(\$41.00) 이상이어야 합니다. 정책, 조사, 입법 사무소는 이 급여율을 매년 10 월 1 일에 조정하여 차년도 1 월 1 일에 효력을 발생시키는데, 이것은 도시 급여 생활자 및 사무직 근로자를 위한 캘리포니아 소비자 가격 지수의 퍼센트 인상분과 동일한 금액이어야 합니다.¹

(C) 다음 내용 가운데 어느 것이라도 해당할 경우, 세부항목 (B)에 기술된 예외는 적용되지 않습니다:

(1) 해당 피고용인이 컴퓨터 시스템 분석, 프로그래밍, 소프트웨어 엔지니어링에 관해 높은 수준의 전문적 정보에 대한 이론적이고 실무적 적용의 능숙한 기능을 위해 배우고 있는 초보 단계의 지위를 가진 견습생 또는 직원일 경우.

(2) 이 피고용인은 컴퓨터 관련 직업에 종사하지만 기술 수준을 보유하지 못했으며, 밀접한 감독 없이 수행 가능한 독립적인 작업에 필요한 전문성이 없습니다.

(3) 이 피고용인은 컴퓨터 운영 혹은 컴퓨터 하드웨어와 관련 장비의 제조, 수리, 정비에 종사합니다.

(4) 이 피고용인은 엔지니어, 기안자, 기계전문가, 혹은 기타 전문가로서 그의 작업은 컴퓨터와 컴퓨터 소프트웨어 사용의 편의를 받거나 이에 크게 의존하며, 그는 CAD/CAM 등의 컴퓨터 도움 설계 소프트웨어 기술을 갖추었지만 자신이 컴퓨터 시스템 분석가이거나 프로그래밍 직업에 종사하지는 않습니다.

(5) 이 피고용인은 인쇄용 혹은 화면 미디어를 대상으로 상자 라벨, 제품 설명서, 문서작성, 홍보 자료, 준비 및 설치 설명서, 그리고 기타 비슷한 문서로 된 정보 등의 서면 작성된 자료에 종사하는 문필 종사자이며, 그가 작성하는 내용은 고객, 구독자 혹은 방문자들이 월드와이드웹 또는 CD 롬과 같은 컴퓨터 관련 매체를 통해 읽기 위한 것입니다.

¹ 노동법 515.5 절 (a)(4)조의 취지에 따라, 산업관계부 감독관 사무소 - 조사 담당은 본 조에서 지정하는 최저임금을 \$49.77 로 조정했으며, 2007 년 1 월 1 일에 효력이 발휘되었다. 지급용 시간급은 매년 10 월 1 일에 조정하여 차년도 1 월 1 일에 효력이 발생하며, 해당 내용은 <https://www.dir.ca.gov/opri/ComputerSoftware.htm> 에서, 혹은 산업관계부에서 우편으로 구할 수 있습니다.

(6) 이 피고용인은 세부항목 (B)에 제시하는 것과 같이 영화, 텔레비전, 혹은 극장 산업에 사용하는 이미지 또는 효과 생성을 목적으로 하는 활동에 종사합니다.

(D) 이 명령의 조항은 미국법 타이틀 42, 12571 절에 의거, 아메리콧스와 같이 보조 업무를 사용하여 국가 봉사 프로그램에 참여하는 여하한 개인에게 적용하지 않습니다. (법령 2000, 365 장, 수정 노동법 1171 조 참조.)

2. 정의

(A) "대체 주간근무 일정"은 피고용인이 24 시간 기간 이내에서 8 시간을 초과하여 근무할 필요가 있는, 모든 종류의 정규 일정에 의한 주간근무를 의미합니다.

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

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

(D) "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.

3. 관리, 경영 및 전문직 피고용인

관리, 경영 혹은 전문 역량으로 고용된 사람들에게는 다음 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:

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

(B) 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 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 세부항목의 취지에 의한 포괄 대상 면제를 고려할 수 없습니다.

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

(D) 본 절의 취지에서 "주로"란 피고용인 근로 시간의 절반 이상을 의미합니다.

4. 일일 초과근무 - 일반 조항

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. 하루의 근로는 8 시간의 노동으로 구성됩니다. 여하한 근무일의 8 시간 초과 혹은 여하한 근무주간 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 대상아 아닌 전일 근무 급여 대상 피고용인에게 지급해야 하는 초과근무 보상 효율은 피고용인의 주간 급여를 40 분할(1/40) 한 정규 시급을 사용하여 산정해야 합니다.

5. 대체 근무 주간

(A) 고용주가 본 임금 명령에 명시된 투표 절차의 취지에 따라, 주간 40 시간의 근무 이내에서 하루 평균 10 시간을 초과하지 않는 근무주간 대체 일정을 정규적으로 설정했는데 초과근무를 보상 지급을 하지 않는다면, 이 경우는 일일 초과근무 규정을 위반한 것으로 간주할 수 없습니다. 어떠한 근무일이라도, 합의로 설정한 일정을 넘어서 하루 최대 12 시간까지 또는 주간 40 시간 초과 근무를 할 경우, 해당 피고용인은 정규 급여 효율보다 1 과 2 분의 1 (1½)배 금액을 지급해야 합니다. 하루 12 시간을 초과하여 수행되는 모든 근로와, 대체 근무 합의에 의해 정해진 정규 근무일 수를 초과하여 근무한 날에 8 시간을 초과하는 모든 근로는 피고용인의 정규 급여율보다 두 배 지급해야 합니다. 이 절의 취지에 따라 채택되는 모든 대체 근무주간 합의에서 모든 교대 근무에는 적어도 4 시간 이상의 근로를 제공하도록 해야 합니다. 본 절의 어떤 부분도 피고용인의 요청을 받은 고용주가 특정한 하루 근무를 다른 날짜로 대체하여 변경하는데, 이것이 대체 근무주간 합의에 의한 교대근무의 작업시간 길이와 동일하며, 이것이 해당 시기의 피고용인의 개인적 필요에 부합하며, 초과근무 수당 지급이 필요없다면, 이를 금지하지 않습니다. 초과근무 보상 계산의 용도로 40 시간 근로가 이뤄졌는지 결정할 때, 정규 지급율보다 1 과 2 분의 1(1½) 또는 두 배로 지급된 시간은 어느 것도 포함시키면 안 됩니다.

(B) 피고용인이 이 명령에서 허용되는 대체 근무주간 합의를 채택했는데 고용주가 피고용인에게 합의에 의한 정규 계획보다 적은 시간 동안 일하도록 요구한다면, 해당 고용주는 피고용인이 시간 축소 근무를 요구받은 날짜에서 8 시간을 초과한 모든 근로시간에 대해서는 정규급여 효율의 1 과 2 분의 1(1½)배, 그리고 12 시간을 초과한 모든 근로시간에 대해서는 정규급여 효율의 2 배로 된 초과근무 보상을 지급해야 합니다.

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

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

(E) 본 절에서 승인된 투표에서 투표권이 있었지만 선거 결과로 설정된 주간 근무 대안 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.

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

(G) 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) 고용주가 항목 F '투표 절차'의 요건을 지켜서 2001년 1월 1일까지 정책조사입법사무소에 투표 결과를 신고했다면, 1998년 이전에 이 명령에 따라, 또는 1998년 이전에 유효한 규칙에 따라 근무 수행 이전에 실시된 비밀 투표에서 채택된 조정 내용은 2000년 7월 1일 이후에도 효력을 유지해야 합니다. 새로운 조정 내용은 이 절의 조항 취지에 맞는 경우에만 집행됩니다.

투표 절차

(A) 각각의 대체 근무주간 일정 제안은 고용주가 제안하고 서면 동의서 작성 양식으로 이뤄져야 합니다. 제안된 조정 내용은 반드시 정규 일정에 의한 대체 근무주간을 지정하며, 정규적으로 반복 발생하는 근무일과 근무 시간을 숫자로 지정해야 합니다. 대체 근무주간 일정 이내에서 근무하는 실제 날짜를 구체적으로 지정해야 하는 것은 아닙니다. 고용주는 근로자들 작업 단위에서 표준 일정이 될 수 있는 근무 일정이나 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.

(B) 제안된 대체 근무주간 일정이 유효하기 위해서는 반드시 근무 시작 전에 근무 단위 이내에서 영향받는 피고용인들이 비밀투표를 하고, 3분의 2(2/3) 이상의 득표를 통하여 채택해야 합니다. 이 투표는 피고용인의 근무 현장에서 정규 작업 시간 중에 개최해야 합니다. 본 세부항목의 취지에 따라, "근무 단위 이내에서 영향받는 피고용인"에는 분야, 부서, 직업 분류, 근무 시간, 별도의 물리적 장소, 해당 근무 단위 중 확인된 하부 단위와 같이 기왕에 식별 가능한 근무 단위에 있는 모든 피고용인이 포함될 수 있습니다. 근무 단위는 본 세부항목의 식별 가능한 근무 단위에 대한 기준에 부합하는 한 개별 피고용인으로 구성합니다.

(C) 비밀투표를 하기 이전에, 대체 근무주간 일정 구성을 제안한 여하한 고용주는 피고용인의 급여, 시간, 이익에 관한 조정 내용 제안의 영향 등의 내용을 서면 작성하여 영향받는 피고용인들에게 공개해야 합니다. 이러한 공개에는 대체 근무주간 영향을 논의하기 위한 구체적인 목적으로 투표하는 날로부터 최소 14일 전에 정당하게 공지되어 개최되는 회의가 포함됩니다. 고용주는 공개를 할 때, 영향받는 피고용주 가운데 5퍼센트 이상이 영어가 아닌 언어를 주로 구사할 경우, 영어와 마찬가지로 영어가 아닌 언어로 제공해야 합니다. 고용주는 회의에 참석하지 않는 피고용인들에게 서면 작성된 공개 내용을 우편 발송해야 합니다. 본 절을 준수하지 않을 경우, 이 투표는 무효입니다.

(D) 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. 영향받는 피고용인의 불만이 제기되면, 노동감독관의 조사 이후에 노동감독관은 고용주에게 중립적인 제 3자가 투표를 진행하도록 요청할 수 있습니다.

(E) 노동법에 의해 승인된 모든 종류의 대체 근무주간 일정은 영향받는 피고용인들에 의해 폐기될 수 있습니다. 영향받은 피고용인들 3분의 1(1/3) 청구에 의해서, 새로운 비밀투표가 열려야 하며, 대체 근무주간 일정의 철회를 위해서는 영향받은 피고용인들 가운데 3분의 2(2/3) 득표가 필요합니다. 대체 근무주간 일정 폐기를 위한 투표는 청구가 고용주에게 제출된 날로부터 30일 이내에 열려야 하며, 해당 투표가 같은 집단의 피고용인들이 대체 근무주간 일정의 채택 또는 폐기를 위한 투표를 한 날짜로부터 12개월이 도과되지 않은 경우는 예외입니다. 이 투표는 피고용인의 근무 현장에서 정규 작업 시간 중에 열려야 합니다. 대체 근무주간이 취소되는 경우, 고용주는 60일 이내에 이를 준수해야 합니다. 합당하게 보아 어려움이 과도한 것으로 나타나면 근로기준감독국은 준수를 위한 기간 연장을 부여할 수 있습니다.

(F) 본 절의 취지에 따라 열리는 모든 투표는 근무 단위 이내의 영향받는 피고용인들에 의한 비밀 투표로써만 시행해야 합니다. 본 절의 취지에 의해 개최되는 모든 투표의 결과는 고용주가 정책조사입법사무소에 최종 결과가 나온 날로부터 30일 이내에 신고해야 하며, 선거 결과 신고서는 공적 문서여야 합니다. 이 신고서에는 투표의 최종 집계, 단위의 크기, 그리고 고용주의 사업 성격을 포함해야 합니다.

(G) 대체 근무주간 일정 채택의 결과로 인한 근무 시간 변경의 영향을 받는 피고용인들은 투표 결과의 최종 발표 이후 적어도 30일 이내에는 새로운 근무 시간대로 근무할 의무가 없습니다.

(H) 고용주는 제안된 대체 근무주간에 대해 지지 또는 반대 투표를 하도록 피고용인들에게 협박이나 강요해서는 안 됩니다. 어떤 피고용인도 대체 근무주간 투표에 대한 의견을 발표했다고 해서, 혹은 이의 채택 또는 폐기를 반대하거나 지지했다고 해서 제외되거나 차별받을 수 없습니다. 그러나 이 절의 어떠한 조항도 고용주가 영향받는 피고용인들에게 대체 근무주간에 관한 자신의 입장하는 것을 금지하지는 않습니다. 이 세부항목의 위반은 노동법 98 절 *이하*의 대상이 됩니다.

6. 미성년자

아동노동법 위반은 형법 처벌과 함께 \$500 내지 \$10,000의 민사 벌금의 대상이기도 합니다. 미성년자 고용과 아동노동법 위반에 대한 설명을 보려면 캘리포니아 노동법 1285 절에서 1312 절, 그리고 1390 절에서 1399 절을 참조하십시오. 고용주는 교육구청에 필수 노동 허가에 대한 문의를 해야 합니다.

7. 집단교섭 합의

(A) 집단 합의에 의해서 피고용인의 임금, 근무 시간 및 근무 조건이 명시적으로 규정되며, 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 본 명령의 4 절과 5 절을 적용할 수 없습니다.

(B) 상기 7(A)절에도 불구하고, 고용주와, 이 고용주의 피고용인들을 대리하는 조직이 해당 피고용인들의 근무 시간에 적용되는 유효한 집단 교섭 합의에 들어갈 경우, 이 합의에서 명시적으로 별도 규정하는 경우가 아닌 이상, 7일 당 1일 휴식(위의 세부항목 5(G) 참조) 동등에 관한 요건을 적용해야 합니다.

8. 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 1일 11시간 근무를 초과하거나 1회의 근무주간에서 40시간을 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 4주까지 사전에 보충시간을 요청할 수 있습니다; 이 경우에는 그러나 해당 보충 시간은 반드시 시간을 빠진 시기와 같은 주간에 시행해야 합니다. 피고용인은 본 절의 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, 본 절의 취지에 따른 근무 시간 보충을 동일한 근무 주간 이내에 행사하도록 촉진하거나 기타 간청하는 것은 금지됩니다.

9. 식사 시간

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

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

(C) 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.

10. 벌금

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

(A) 최초 위반 - 피고용인이 저임금을 받은 각 기간에 대하여, 체불 임금을 회복하기에 충분한 금액에 추가하여 저임금을 지급받은 피고용인 각자에게 \$50.00.

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

(C) 영향받은 피고용인은 회복된 급여 전액을 받아야 합니다.

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

11. 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.

12. 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 근로기준감독국 사무소에 직접 문의해야 합니다. DLSE 사무소 목록은 이 임금 명령 아래에 있습니다. 귀하의 전화번호부 화이트 페이지에서, 캘리포니아주의 산업관계 목록에서 귀하에게 가장 가까운 주호와 전화번호를 찾아보세요. 저희 국의 사무소는 다음 시티에 있습니다: 베이커스필드, 엘센트로, 프레즈노, 롱비치, 로스앤젤레스, 오클랜드, 레딩, 새크라멘토, 살리나스, 샌버나디노, 샌디에고, 샌프란시스코, 산호세, 산타애나, 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

근로기준감독국(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

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

급여 우선 핫라인 (415) 703-4774