



正式通知

工业福利委员会 (IWC) 第 14-2001 号条令
管理农业职业的工资、工作时间和劳动条件

于 2002 年 1 月 1 日修订后生效

第 4(A) 和 10(C) 款有修订，并由工业关系部门重新出版，于 2014 年 7 月 1 日生效
(根据 2013 年度法规第 351 章 AB 10 法案及 2006 年度法规第 230 章 AB 1835 法案)

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

修订后于 2001 年 1 月 1 日生效

第 4(A) 和 10(C) 款有修订, 并由工业关系部门重新出版,

根据 2013 年度法规第 351 章 AB 10 法案及 2006 年度法规第 230 章 AB1835 法案, 于 2014 年 7 月 1 日生效

工业福利委员会 (IWC) 第 14-2001 号条令

管理农业职业的工资、工作时间和劳动条件



注意事项: 适用于加利福尼亚州从事相关工业与职业的雇主和代表人: 工业关系部门已根据现行法规 (《加利福尼亚州劳动法》2013 年度法规第 351 章 AB 10 法案, 修订了第 1182.12 款及 2006 年度法规第 230 章 AB 1835 法案, 增加了第 1182.12 和 1182.13 款) 对工业福利委员会条令中的最低工资以及餐食和住宿费用扣除规定进行了修订, 并重新发布。本次修正案和重新出版对工业福利委员会的 (IWC's 条令未作其它改动。

1. 条令的适用性

本条令适用于农业行业的所有受雇人员, 无论是以按时、计件、佣金或其他方式领取薪酬。以下情况除外:

- (A) 本条令的任何规定均不适用于主要从事知识型、管理型或创新工作, 并且需要行使自主决定和独立判断, 薪酬不低于本州全职工作最低月工资两 (2) 倍的员工。
- (B) 本条令的规定不适用于雇主的父母、配偶、子女或合法领养的子女个人。
- (C) 本条令第 5 部分不适用于聘用本条令项下员工的人数少于五 (5) 人的雇主。如果在一个日历年期间的任何时候, 雇主所聘用的本条令项下员工的人数达到或超过五 (5) 人, 则本条令的每一条规定, 包括“第 5 部分—报到时间计酬”在整个日历年均适用于该雇主。
- (D) 本条令的任何规定均不适用于第 8 号或第 13 号条令项下与负责收割后搬运产品的工业有关的员工。
- (E) 本条令的规定不适用于参与由《美国法典》标题第 42 款第 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。)
- (F) 本条令第 3、4(A)-(D)、5、6、9、11、12 和 13 节均不适用于从事“放牧人”工作的员工, 该职业的定义见第 2 (N) 节。除此之外, 本条令包括第 4(A) 节适用于放牧员工从事任何非放牧类农业或其他性质工作的任何工作周。
- (G) 本条令的第 3 节不适用于根据《渔猎法规》第 6 部第 3 部分第 1 章第 3 条 (从第 7850 部分开始) 领取许可证、在商业性渔船上从事船员工作的员工。

2. 定义

- (A) “委员会”是指加利福尼亚州工业福利委员会。
- (B) “部”表示加利福尼亚州劳动标准强制执行部。
- (C) “聘用”表示雇用、接受或允许去工作。
- (D) “受聘从事农业职业”是指下述任何一种职业:
 - (1) 预备、照管和处理农场土地、管道或水渠等, 包括用于农业用途的土壤平整、犁地、耕作和施肥;
 - (2) 农业或园林商品的播种和种植;
 - (3) 照管农业或园林商品; 本部分中“照管”一词包括但不限于耕作、浇灌、除草、疏松、供暖、修枝或捆扎、熏蒸、洒水和除尘;
 - (4) 农业或园林商品的收获, 包括但不限于采摘、砍伐、脱粒、收割、敲落、田间粉碎、捆扎、堆垛、抻丸、田间包装、田间盛放或装入商品牵引车辆, 以及农场内的运输或运至初次加工或集散地;
 - (5) 农产品或园林产品的集中和仓储, 包括但不限于装载、路边晾晒、堆积、堆垛、捆扎和堆放;
 - (6) 家畜、毛皮兽、家禽、鱼、软体动物和昆虫的饲养、喂食和管理, 包括但不限于放牧、孵化、挤奶、剪毛、取放蛋品和采蜜;
 - (7) 符合《渔猎法规》第 45 款定义的用于商业销售用途的捕鱼;
 - (8) 农场及其工具和设备的保管、改良或维护。
- (E) “员工”表示由雇主聘用的任何人。

(F) “雇主”表示符合《劳动法》第 18 款的定义，以直接或间接、或通过代理或他人的方式聘用人员或控制其工资、时间或工作条件的任何人。

(G) “工作时间”是指员工在雇主的管理之下所度过的时间，并包括员工承受或被允许工作的所有时间，无论其是否被要求这么做。

(H) 本条令中的“未成年人”是指未年满 18 周岁的人。

(I) “非放牧类工作”是指除下文第 2(N) 节规定之外的工作。

(J) “露天牧场放牧”通常是指在未经耕作、但可以产出饲草（可供家畜或竞赛动物食用的嫩叶或草本食物）供动物觅食的土地上放牧，且包括以天然或人工方式重新生长植被、以提供类似牧场植被的饲草的土地。牧场可以是私有、联邦或州属土地。通常而言，土地不仅应当未经耕作，而且也因为多石、贫瘠、半干旱或其他条件差而不适合耕作。此外，一个动物单位（例如五只羊）一个月必须在范围较大的牧场土地上放牧。从本质上来说，露天牧场放牧的土地范围要较为广阔，如数千英亩。

(K) “外部销售人员”是指已年满 18 周岁、习惯上和定期的有一半以上的工作时间是不在雇主营业的场所，销售有形或无形物品或者用于获取产品、服务或场地使用订单或合同的营业场所的人员。

(L) “计件工资”是一种根据产量单位数或所占比例计酬的方式。

(M) 第 1 节“适用性”中所使用的“主要”一词是指员工工作时间的一半以上。

(N) “放牧人”是指受聘从事以下任一项工作的个人：照看在牧场吃草的羊群；将羊赶到指定吃草区域或附近；防止羊乱跑或走失；或用经过训练的牧羊犬驱回走散的羊并保护羊抵御食肉动物和食用有毒植物；协助产羔、赶羊回圈和剪羊毛；为羊提供水或补充定量饲料；或根据联邦《移民与国籍法》[通常称为 H-2A 方案（参见 8 U.S.C. 第 1101 部分及以下）]第 101(a)(15)(H)(ii)(a) 或后续规定项下申请获准的工作任务书从事放牧工作。

(O) “班次”是指员工的指定工作时间，有指定的上班和下班时间。

(P) “间隔班次”是指被雇主制定的无薪和非工作，被打断的工作时段，而非正常休息或用餐时间所打断的工作时间安排。

(Q) “工资”包括员工每一项劳动所得的全部金额，无论其金额是固定还是按时间、任务、件数、佣金率或其他计算方式确定。

(R) “工作日”表示从每个日历日的相同时间开始的连续 24 小时。

(S) “工作周”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，即七个连续的 24 小时时间段。

3. 工作小时数与天数

(A) 下列加班规定适用于年满 18 周岁或以上、或年龄在 16 或 17 岁、法律不要求入学的员工：此类员工任意工作日的工作时间不得超过十 (10) 小时，或者任一工作周不得超过六 (6) 天，除非其在任一工作日内超过十 (10) 小时以上的所有工作时间以及第七 (7) 天工作的前八 (8) 小时所得报酬是其正常工资率的一点五 (1½) 倍，且工作周内第七 (7th) 天超过八 (8) 小时后的所有工作时间所得报酬是其正常工资率的两倍。

(参见《加利福尼亚州劳动法》第 1391 和 1394 款)

(违反儿童劳动法将受到 500 至 10,000 美元的民事处罚乃至本文所述的刑事处罚。有关雇佣未成年人的其他限制参见《加利福尼亚州劳动法》第 1285-1312 款以及 1390-1399 款。雇主应咨询学校行政区是否需要办理工作许可。)

(B) 员工在一个工作周的总计受雇工作时间不超过 30 小时、且其中任何一工作日的总计工作时间不超过六 (6) 小时的情况下，该工作周可以安排七 (7) 个工作日，且无需支付加班费。

(C) 上文 (A) 部分的规定不适用于本通告项下在任何一周内有一半以上的工作时间用于从事灌溉工作的员工。

(D) 本部分的规定不适用于工作时间受到以下规定限制的员工：

(1) 《美国运输部联邦法规》第 49 条第 395.1-395.13 节，驾驶员工作时间；或

(2) 加利福尼亚州法规第 13 条第 6.5 章第 1200 款及其后部分对驾驶员工作时间的规定。

(E) 本部分不适用于有效集体劳资协议项下的员工，如果协议对加班时间提供了优惠工资待遇，而且员工的小时工资较最低工资水平的上浮幅度不低于一 (1) 美元。

4. 最低工资

(A) 对于所有工作时间，雇主付给员工的工资，自 2014 年 7 月 1 日起不得低于每小时九 ((\$9.00) 美元，自 2016 年 1 月 1 日起不得低于每小时十 (\$10.00) 美元。以下情况除外：

学习者：受雇员工本人以前无类似或相关经验的职业的前 160 工作小时，可按不低于最低工资的百分之 85 的水平起薪，数舍入为最接近的五美分单位计算。

(B) 每名雇主须于既定的发薪日给每个员工支付薪水，计薪期内所有工作时间的薪水均不得低于适用的最低工资水平，无论其薪酬是按时间、件数、佣金或其他方式计算。

- (C) 工按间隔班次工作时,除了该工作日的最低工资外,应支付额外一(1)小时的最低工资。员工在工作场所居住的情况除外。
- (D) 本节的规定不适用于本州学徒工主管部门标准项下有通用契约限制的学徒工。
- (E)自 2001 年 7 月 1 日起,所有放牧人员的最低工资应为 1,050.00 美元/月;自 2002 年 7 月 1 日起,所有放牧人员的最低工资应为 1,200.00 美元/月。付给放牧人员的工资不得用雇主提供的餐食或住宿费用冲抵。

5. 报到时间计酬

- (A) 员工每天被要求工作报到并完成报到,但并没有被安排工作,或被安排工作少于员工正常或既定日工作时间的一半。员工应被支付他平时或计划工作一天一半的工作计酬,按员工正常的每小时工资计算,但在任何情况下均不得少于两(2)小时,也不得超过四(4)小时,并且不低于最低工资水平。
- (B) 如果要求员工在任何一个工作日作第二次工作汇报,且第二次汇报少于两(2)小时的工作时间,则应按两(2)小时向员工支付其正常工资,并且不低于最低工资水平。
- (C) 上述报到时间计酬在下列情况下则不适用:
- (1) 因员工人身或财产安全受到威胁而无法经营;或在主管部门建议报到工作的情况下;或
 - (2) 公共设施无法供应水、电、气等,或公共设施、排水系统等有故障;或
 - (3) 因自然灾害或雇主无法控制的其他原因导致工作中断。
- (D) 本节不适用于员工酬偿的待机状态下作,在其被规定报到时间之外的某个时间完成指定的工作。

6. 残疾工人许可证

- (A) 本部可以颁发许可证,允许以低于最低工资的水平雇用有身体残疾或智力缺陷而影响收入能力的人。这类许可证只能在劳资双方及员工代理人(如有)共同申请的情况下才能发放。
- (B) 对收容所、救济机构等非营利组织可颁发一种特殊的固定最低工资标准费率的特别许可证,以便聘用那些不需要这类的个人就业许可证的人员。
- (C) 所有此类许可证和特别许可证须每年或更短时间重新申领,具体由本部决定。
(参见《加利福尼亚州劳动法》第 1191 和 1191.5 款)

7. 记录

- (A) 雇主应保存每一位员工的下列准确信息:
- (1) 全名、家庭地址、职业和社会安全号码。
 - (2) 出生日期,如果未满 18 周岁,且被认定为未成年人。
 - (3) 显示员工每一个工作阶段的开始和结束时间的记录。用餐时段、间隔班次的间隔时间以及每天的总计工作小时数也要予以记录。歇业期间的用餐时间和规定休息时间无需记录。
 - (4) 每个计薪时段的总计工资,包括员工实际享受的餐费、住宿费或其他薪酬。
 - (5) 计薪时段的总计工作小时数和适用工资费率。该信息应在员工有合理要求的情况下提供给员工过目。
 - (6) 在实行计件工资或激励方案的情况下,应将计件工资或激励方案公式的解释提供给员工过目。准确的生产记录应由雇主保存。
- (B) 放牧人员的雇主应保留有关放牧员工的准确记录,包括可以显示放牧工作以及非放牧性质的农业或其他工作的工资待遇的分项说明,所有扣款,工资发放日,员工的姓名和社会安全号码(如有),以及雇主的名称。
- (C) 雇主应当每半个月或在每次发薪时,向每一位员工提供一份支付员工工资的支票、汇票或凭证的工资证明细单,或单独提供一份书面分项说明,其中应显示以下内容:(1) 所有扣款;(2) 员工计薪期的实含天数;(3) 员工姓名或社保号;以及(4) 雇主名称,有员工的书面确认的所有扣款可以加总,并在一项中显示。
- (D) 放牧人员的雇主应每年一次向放牧人员告知其在州和联邦法律项下的权利和义务。
- (E) 所有必要的记录均应使用英语,以油墨或其他不能擦除的形式记录,妥善标注日期(月、日、年),并由雇主以文件形式在加利福尼亚州境内的工作地点或统一保管处至少保存三年。员工记录可应员工的合理要求供其查看。

8. 现金短少和破损

雇主不得因任何现金短少、破损或设备丢失而从员工的工资中扣减或要求员工赔付，除非能够证明短少、破损或丢失是由员工的不诚实或故意行为、或由于员工严重过失所致。

9. 制服和装备

(A) 在雇主主要求员工穿戴制服作为聘用条件的情况下，制服应由雇主提供和保管。“制服”一词包括有明显设计标志或颜色的服装和配饰。

注意： 本节不适用于职业安全和健康标准委员会所规定的防护服。

(B) 在雇主主要求配备工具或装备、或者工作必须配备工具或装备的情况下，这些工具或装备应当由雇主提供并保管，除非员工的工资至少是本文所述最低工资的两(2)倍，这种情况可要求员工提供并保管交易或制作工艺通常所需要的手工具和装备。这(B)小节的规定不适用于本州学徒工主管部门标准项下有通用契约限制的学徒工。

注意： 本节不适用于职业安全和健康标准委员会所规定的防护装备和工具安全装置。

(C) 雇主可在向员工发放本节的(A)和(B)小节规定雇主提供的物品时收取合理的押金，作为归还物品的抵押须签发押金存款的收据给员工。该押金应符合《劳动法》第400款及其后部分的规定，或者在员工事先书面同意的情况下，如果不归还上文(A)和(B)小节规定提供的物品，雇主可以从员工的最后工资中扣除相关费用。对于正常的用旧和破损，任何时候均不得扣款。员工在完成工作后，应将雇主提供的所有物品归还。

10. 餐食和住宿

(A) “餐食”是指数量充足、配备均衡健康、有营养的各种食物。

(B) “住宿”是指为员工提供全日制占用的居住空间，它是合适、得体、和卫生的，符合正常和特定的卫生标准。不得要求员工共用一张床铺。

(C) 在雇主和与员工之间未自愿达成书面协议的情况下，餐食或住宿不得用来抵扣最低工资标准计算。如果用餐食或住宿抵扣雇主的部分应付最低工资，则抵扣金额不得超出以下标准：

| | 2014年7月1日生效 | 2016年1月1日生效 |
|---|--------------|--------------|
| 住宿： | | |
| 单人间 | 每周 35.27 美元 | 每周 29.11 美元 |
| 合住间 | 每周 37.63 美元 | 每周 31.06 美元 |
| 公寓—普通租金的三分之二 (2/3)，任何情况下均不得超出 | 每月 423.51 美元 | 每月 451.89 美元 |
| 夫妻双方均被雇主聘用，普通租金的三分之二 (2/3)，任何情况下均不得超出 | 每月 626.49 美元 | 每月 668.46 美元 |
| 餐食： | | |
| 早餐 | 2.72 美元 | 2.90 美元 |
| 午餐 | 3.72 美元 | 3.97 美元 |
| 晚餐 | 5.00 美元 | 5.34 美元 |

(D) 作为最低工资的一部分所估价的餐费必须真实可信，并与员工工作班次的标准一致。未得到的餐食或未使用的住宿不得扣款。

(E) 如果员工必须居住在工作场所或由雇主拥有或控制的驻地属于聘用员工的条件，则雇主不得收取超过上述数额的租金。

(F) 上文(C)、(D)和(E)不适用于放牧人员。雇主应为放牧人员提供餐食和住宿，每月标准不得低于联邦《移民与国籍法》(8 U.S.C. 第1101部分及以下)的H-2A方案及后续规定项下要求雇主为受雇放牧人员提供的最低餐食和住宿待遇。

(G) 固定地点住所：对于未从事露天放牧工作的放牧人员，应提供符合下列所有标准和要求的固定地点住所：

- (1) 卫生间（可包括移动卫生间）和洗浴设施（可包括移动洗浴设施）。
- (2) 取暖（可包括露营炉或其他取暖源）。
- (3) 室内照明。
- (4) 饮用冷、热水。
- (5) 烹饪设施和器具。

(6) 易腐食物的冷藏（可包括冰盒，需要时为放牧人员提供冰块，以持续保持必须的温度，延长食物保存时间并确保食物安全）。

(7) 固定地点住所检查：在固定地点为放牧人员搭建的住所每年都要经过加利福尼亚州就业发展部门的检查，以确定是否符合本部分 (F) 段的要求，除非雇主接到就业发展部门无法安排人员进行检查的书面通知。

(H) 移动住所：如果放牧人员从事露天放牧工作，雇主应为其提供移动住所，住所应符合美国劳动部门对放牧人员移动住所的一切现行标准和检查要求。这类住所每年都要经过就业发展部门检查人员的检查和批准，除非雇主接到就业发展部门无法安排人员进行检查的书面通知。

11. 用餐时间

雇主可授权并允许所有员工在工作未超过五 (5) 小时的情况下用餐，用餐时间不少于 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。除非员工在 30 分钟的用餐时间内被免除一切工作职责，否则用餐时间应被视为“有工作职责”的用餐时间，并计入工作时间内。只有在工作性质不允许员工免除一切工作职责、且劳资双方以书面形式商定用餐时间计薪的情况下，才允许实行“有工作职责”的用餐时间。

12. 休息时间

雇主应授权并允许所有员工在每个工作时段中间有一定的休息时间，具体视实际情况而定。授权休息时间应根据每天的总计工作时间而定，每四 (4) 小时或以下有十 (10) 分钟的净休息时间。不过，对于每天总计工作时间少于三个半 (3½) 小时的员工无需安排休息时间。授权休息时间应计入工作时间，不得从工资中扣减。

13. 座位

在工作性质允许的合理情况下使用座位时，应为操作机器的员工提供合适的座位。

14. 适用放牧人员的其他工作条件

在每一个工作场所均应向放牧人员提供以下条件：

(A) 正常的邮递服务，对于露天牧场来说，邮递频率应不低于每七天一次。

(B) 适当的通信手段，包括但不限于无线电和/或电话，使放牧人员能够与雇主、医疗保健提供方以及政府主管部门联系。雇主可向放牧人员的所有其他用途收费。

(C) 进出固定地点住所的访客通道，移动住所视情况而定。

15. 豁免

如果本部在经过充分调查后发现，执法中的任何条款载于“第 7 节—记录”、“第 11 节—用餐时间”、“第 12 节—休息时间”或“第 13 节—座位”的某些规定并不能实质性地影响员工的福利或舒适度，而且会对雇主过于严苛，本部可以酌情豁免。这类豁免可以通过书面形式生效，也可以在给予合理的书面通知后撤销。豁免应由雇主或员工和/或员工的代理人向本部提交书面申请。申请需递交本部。

16. 提交报告

（参见《加利福尼亚州劳动法》第 1174(a) 款）

17. 检查

（参见《加利福尼亚州劳动法》第 1174 款）

18. 处罚

（参见《加利福尼亚州劳动法》第 1199 款）

(A) 除法律规定的其他民事处罚外，雇主或雇主的其他代理人若有违反或造成违反本通告规定的行为，将受到下列民事处罚：

(1) 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。

(2) 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。。

- (B) 聘用放牧人员、并要求其从事非放牧工作的雇主或其代理人将受到以下处罚：
- (1) 初犯—按每周 60 小时和不低于现行最低工资标准的水平计算，处以一周工资罚金的民事处罚。
 - (2) 再犯—按每月 252 小时和不低于现行最低工资标准的水平计算，处以一月工资罚金的民事处罚。
 - (3) 违反第三次及以上一处以相当于获准的 H2A 工作任务书合同金额罚金的民事处罚。

(C) 受影响的员工应得到所有补发工资。

(D) 对于违反本通告未支付加班工资的情况，劳工专员还可以根据《劳动法》第 1197.1 款相关规定发出罚款。

如果本通告任何规定的应用，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。

19. 通告的张贴

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，雇主应保留本通告的副本，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
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 605 West
Santa Ana Blvd., Bldg. 28, Room 625 Santa Ana, CA
92701 714-558-4910

FRESNO

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

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

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

SALINAS

SANTA BARBARA

SAN FRANCISCO - HEADQUARTERS

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

雇主：请勿发送另行工作周

表决计票情况或表决程序。

只需将另行工作周表决结果邮寄至：

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