服装制造注册考试学习指南

注：本指南旨在帮助雇主进行考试，并让雇主对服装业雇主的要求有一个基本了解。本指南不包含所有适用的法律，也不是法律建议。

目录

目录.....1
第1章 服装业基本术语.....3
A. 加州服装业.....3
B. 禁止工业性家庭作业.....3
C. 加州服装工作的重要定义.....3
1. 服装制造业务.....3
2. 承包商.....3
3. 服装制造商.....3
4. 品牌担保人.....3
第2章 注册为服装制造商.....4
A. 注册要求.....4
B. 考试.....4
C. 注册.....4
D. 注册吊销原因.....5
E. 处罚与继续注册条件.....5
第3章健康与安全.....6
A. 伤害和疾病预防计划.....6
B. 紧急行动计划.....6
C. 防火计划.....7
D. 便携式灭火器.....7
E. 规定的健康与安全公告.....7
F. 受伤、疾病和死亡报告.....8
G. 处罚.....8
第3章总结：健康与安全.....9
第4章 工资.....10
A. 最低工资和加班费.....10
1. 最低工资.....10
2. 加班费.....10
B. 按计件工资支付服装工作薪酬通常是不合法的.....10
C. 用餐和休息时间.....11
1. 用餐时间.....11
2. 休息时间.....11
D. 带薪病假.....11
E. 工资扣款.....12
F. 发薪日.....12
G. 最终工资.....12
1. 如果雇主解雇了雇员.....12
2. 如果雇员辞职.....12
3. 如果雇主不按时支付工资.....12
4. 如果雇主和雇员对应付工资的数额有分歧.....13

H. 其他 13
1. 工具 13
2. 歧视 13
第4章总结：工资 14
第5章 记录保存要求 15
A. 招聘时需向雇员提供信息的要求 15
B. 工时记录 15
C. 工资明细表 15
D. 其他记录保存要求 16
1. 承包商和制造商 16
2. 品牌担保人 16
E. 记录存档保存四年 16
F. 张贴要求 17
第5章总结：记录保存要求 18
第6章 个体、制造商和品牌担保人责任 19
A. 个体责任 19
B. 承包商、制造商和品牌担保人对工资、费用、利息、律师费用和未购买工伤赔偿保险的惩罚承担连带责任 19
C. 制造商对赔偿金和罚款的比例责任 19
D. 与未注册承包商签约 19
E. 继任者责任 20
第7章 工人赔偿 21
第8章 禁止报复 22
第9章 性骚扰 23

A. 加州服装业

加州是全国服装工人最集中的地方。40多年来，加州一直在执行专门针对服装业的法律。这些法律是全国最强大的法律之一，保护工人免受无薪加班，保护守法企业免受不公平竞争。本章为读者提供了一些加州服装制造业有关的重要定义。这些定义十分重要，因其可决定一个企业的法律责任。

B. 禁止工业性家庭作业

严禁居家为雇主制造材料或货物——也称为 “工业性家庭作业”。相应地，服装制造业雇主也**不得**为完成工业作业而向他人分发货物。

C. 加州服装工作的重要定义

1. 服装制造业务

服装制造业务是指任何服装或任何设计或打算由任何个人穿着的服装或配件的制造过程，如：**缝纫、切割、制作、加工、修理、整理、组装、染色、改变服装的设计、使他人改变服装的设计，或在服装上贴标签**。服装包括但不限于衣服、帽子、手套、手袋、袜类、领带、围巾或腰带。

2. 承包商

承包商一般是指**雇用服装工人的服装厂**。承包商可以是任何人，包括商业实体，在雇员或其他人的协助下主要从事服装制造业务。

3. 服装制造商

服装制造商一般**与承包商签订合同，让其制作服装。**这个术语包括承包商以外任何从事服装制造的人。

从事服装制造是指为销售或转售而进行服装制造作业，或与承包商签订合同让其进行此类作业。

4. 品牌担保人

品牌担保人是指任何承包服装制造业务的人，无论品牌担保人和承包商之间的层级关系如何。品牌担保人包括对服装生产品牌或名称进行许可的人。

第2章 注册为服装制造商

A. 注册要求

每个在加州从事服装制造的个人都必须在劳工专员办公室进行注册。从事服装制造是指从事上述服装制造业务或与承包商签订合同，从事此类业务。请记住：为穿着者缝制或改制服装的裁缝或个人，而不是为转售服装的公司缝制或改制服装的裁缝或个人，无需注册。

承包商和制造商必须进行注册。品牌担保人如从事服装制造，也必须注册。

注册必须每年在劳工专员办公室进行更新。

首次注册或续期，个人必须：

- 提交一份由劳工专员设计的书面申请，内容包括注册申请人的品德、能力和责任，且劳工专员必须对该人的品德、能力和责任感到满意；
- 提供当前工伤赔偿保险单的证明；
- 支付初始或续期注册费用，以及
- 所有初次注册者必须通过服装考试。如果续期申请人在前一年违反了注册要求，劳工专员可以要求此人再次参加服装考试。

B. 考试

从事服装制造的人须参加服装考试以获得初始注册。

服装考试的目的是确保所有服装制造从业者对适用于服装业的国家劳动和健康安全法律有所了解。每场考试将至少涵盖以下健康和安全主题：预防伤害计划、紧急行动计划、防火计划，以及便携式灭火器的放置、使用、维护和测试。

要通过考试，申请人必须取得至少70%的分数。

续期申请人一般不需要重新参加考试。仅有一种例外情况：如果续期申请人在前一年违反了注册要求，劳工专员可以要求续期申请人重新参加考试。

C. 注册

服装业注册仅对在一个特定的地址单一个人或单一公司有效。如果从事服装制造的个人或公司需要改变

其地址，其必须在**搬迁前至少两个星期**通过电子邮件形式（dlse.licensing@dir.ca.gov）或邮寄形式（1515 Clay St., Ste 1902, Oakland, CA 94612）通知劳工专员办公室。

每个注册为服装制造商的个人或公司必须在其正门入口处张贴姓名、地址和服装注册信息，以字母形式呈现，高度不低于三英寸。此外，如企业的正门入口在建筑内部，注册服装制造商还须将上述信息呈现在其经营场所所在建筑物的主要外部入口或其附近区域。

D. 注册吊销原因

如果雇主有以下行为，他们的注册可能会被吊销：

- 违反任何有关服装制造的州或联邦法律，包括工资、健康和安全或工伤赔偿要求。
- 在其申请中包含任何虚假信息
- 申请注册时达成的条件发生改变
- 未能在劳工专员办公室提出要求后的10天内提供工资记录
- （如此人是承包商）在每次支付工资时，未在向雇员提供的书面逐项工资收入和扣减报表中说明该承包商服装生产业务的委托制造商的名称。

E. 处罚与继续注册条件

对有以下情况的雇主可以进行处罚：

- 未在15天内遵行因违反任何适用于制衣业工人的劳动法而作出的判决。
- 未能遵守注册要求。

处罚指：雇主如为初次违规，一位受影响的雇员对应一百美元（$100）的民事处罚；如为第二次或之后的违规行为，一位受影响的雇员对应二百美元（$200）的民事处罚。

除了对未遵守登记要求的任何民事处罚外，劳工专员可要求雇主交纳不超过10,000美元的保证金，作为继续注册的条件。

A. 伤害和疾病预防计划

加州要求所有雇主持有书面的**伤害和疾病预防计划（IIPP）**。该计划和相关记录必须应要求提交给Cal/OSHA检查员。该计划必须鼓励雇员报告工作场所的危险，而不必担心被解雇。IIPP必须包括：

- 计划**实施人**
- 保证所有人遵守健康和安全实践的**制度**，如培训、奖励等，以鼓励雇员遵守安全规则。
- 与雇员沟通的制度，如会议、**培训、张贴告示**、匿名危险报告等，旨在鼓励雇员报告危险而不必担心报复，并以雇员能理解的方式/语言进行介绍。
- 识别和评估危险的**制度**，包括定期检查、评估新的程序和/或工艺、设备、物质，以及提请雇主注意的任何新的先前未识别的危险。
- 伤害或疾病的**调查程序**
- 迅速纠正危险的**程序**
- 对于定期检查、为纠正危险所采取的行动以及检查员姓名的**记录**。
- 在计划初始时对雇员和主管进行**培训**；对所有新雇员、从事新任务的雇员进行培训；在引入新物质、工艺、程序或设备或发现新的以前未认识的危险时对所有雇员进行培训；以及对主管进行培训，使其了解他们直接监督的雇员可能接触到的健康和安全方面的危险。
- 标明安全和健康培训的**记录**，包括雇员的姓名或其他标识，教员的姓名、培训日期、以及培训类型。

制定该计划是雇主的责任。这不是消防部门或国家机构的责任。

B. 紧急行动计划

每个雇主都必须制定一个紧急行动计划。该计划必须是书面计划，并保存在工作场所供雇员审查。雇员人数在10人以下的雇主为例外情况，他们可以将该计划口头传达给雇员。制定该计划是雇主的责任。这不是消防部门或国家机构的责任。

该计划必须至少包括：

- 雇员将**如何**进行紧急疏散，包括疏散的类型和出口路线
- 留下来操作工厂关键操作的雇员在疏散前应遵循**什么**程序
- 在紧急疏散后，雇主将**如何**对所有雇员进行问责
- **如何**报告火灾或其他紧急情况
- 执行救援或医疗任务的雇员应遵循的**程序**

- 可与**谁**（包括姓名和职务）联系，获得更多信息
- 在首次制定应急计划时、雇员的责任或行动发生变化时以及计划发生变化时，对以下事项进行**培训**：指定和培训足够数量的人协助疏散，并告知每个雇员他们的责任

除了书面的紧急行动计划外，雇主须建立一个雇员警报系统。如果雇员警报系统用于通知消防部门专业人员或用于其他目的，则针对每种目的的警报应使用不同信号。为了确保能够安全疏散，出口的位置和其规划必须保证其可随时到达。**在上班时间内不得堵塞或封锁出口。**

C. 防火计划

每个雇主都必须制定防火计划。该计划必须是书面计划，并保存在工作场所供雇员审查。制定该计划是雇主的责任。这不是消防部门或国家机构的责任。雇员人数在10人以下的雇主为例外情况，他们可以将该计划口头传达给雇员。该计划必须至少包括：

- **对于潜在的火灾危险，其适当的处理和储存程序，以及**其潜在的点火源**的识别**
- **潜在的火灾危险**，火灾防控程序，以及确保可以控制任何火灾发生的防火设备或系统
- 维护防火设备和系统的**负责人**（包括姓名或正式职称）
- 防控易燃或可燃废料堆积的**负责人**（包括姓名或正式职称）
- 内务管理**制度**——用以防止易燃和可燃废料和残留物堆积，使其不至于导致火灾紧急情况的发生
- **培训**：告知雇员他们所接触的材料和工艺的火灾危险、以及防火计划中在紧急情况下会对他们造成影响的部分。
- 雇主将定期并按照既定程序维护安装在工作场所的设备和系统，以防止意外引燃可燃材料。

D. 便携式灭火器

雇主必须提供便携式灭火器，并对其进行安装、定位和确认，以便雇员可以随时使用。雇主应确保便携式灭火器充分充装，可以正常使用，并在任何时候都放在指定的地方（使用时除外）。 只应使用经批准的便携式灭火器。 雇主不应在工作场所提供或允许使用以四氯化碳或氯溴甲烷作为灭火剂的便携式灭火器。

雇主负责对工作场所的手提式灭火器进行检查、维护和测试。应对便携式灭火器每月进行目视检查，每年进行一次维护检查。雇主应记录年度维护日期，并将此记录保留一年。

在雇员初次就业时以及此后每年，雇主都应提供安全教育计划，使雇员熟悉灭火器使用的一般原则，以及与消防工作初始阶段有关的危险。作为紧急行动计划的一部分，雇主应为那些被指定使用消防设备的雇员提供适当的设备使用培训。培训应在初次为雇员分配工作时进行，及此后至少每年进行一次。

E. 规定的健康与安全公告

雇主必须张贴以下内容：

- 《工作中的安全和健康防护》，其中列出了雇主和雇员的基本权利和责任，该等权利与责任皆与与安全和健康规则有关
- 《与工作有关的伤害和疾病的年度总结》（Cal/OSHA表格300A），这是一份记录雇员在一年中受到的所有伤害的日志。此总结必须在总结年份的下一年的2月1日之前张贴。该总结必须在该年的4月30日之前持续张贴于工作地点。

F. 受伤、疾病和死亡报告

所有伤害事件都应在发生的5天内向雇主的工伤赔偿保险公司报告。

所有严重的伤害、疾病或死亡事件必须立即报告给最近的Cal/OSHA办公室。“立即”指必须在切实可行的情况下尽快报告，但不超过伤害、生病或死亡后8小时。如果没有在8小时内报告严重伤害、疾病或死亡，雇主将受到最低5000美元的民事罚款。

G. 处罚

如果Cal/OSHA的安全工程师或工业卫生学家在检查或调查后确定存在违反加州职业安全和健康条例的行为，Cal/OSHA应通过挂号信通知雇主对传票中指出的违规项目进行拟议的民事处罚，以及必须消除违规行为的截止日期。雇主在收到任何传票或拟议民事处罚通知书之日起的15个工作日内，可通过职业安全与健康上诉委员会提出上诉，否则其将被视为上诉委员会的终审裁定。

罚款金额将取决于违规行为的类别，即监管性、一般性、严重性、重复性或故意性以及违规行为的消除情况。故意违反规定，造成雇员死亡或身体永久性损伤的，一经定罪，可处以最高25万美元的罚款或最高3年的监禁，或两者并罚；如果雇主是公司或有限责任公司，罚款可高达150万美元。

收到传票、采取特别行动令或特别命令的雇主必须将其在违规地点或附近区域的显著位置张贴公示三个工作日，或公示至不安全状况得到纠正。公示时间应以两者中的较长时间为准，以警告雇员此处可能存在的危险。

第3章总结：健康与安全

主题	要求
伤害和疾病预防计划（IIP）	雇主必须有一个包括以下内容的IIPP：(1)计划实施人，(2)对雇员和主管的培训，(3)保证遵守正确实践的制度和与雇员沟通的制度，(4)允许匿名报告的制度，(5)识别、评估和纠正危险的制度，(6)调查程序，以及(7)记录保存。
紧急行动计划	每个雇主都必须有一个紧急行动计划，包括： - 紧急疏散的计划和程序，包括疏散类型、撤离路线、对所有被疏散员工的解释说明、培训、员工责任，以及可与谁联系获取更多信息 - 如何报告火灾或其他紧急情况 该计划一般必须是**书面**形式 为了确保安全疏散，出口必须在任何时候都可以使用，并且在上班时间内不被堵塞或封锁。 雇主将建立一个雇员警报系统。如果雇员警报系统用于通知消防部门专业人员或用于其他目的，则针对每种目的的警报应使用不同信号。
防火计划	每个雇主都必须有一个防火计划，包括： - 识别潜在的火灾危险，其点火源，以及正确的处理和储存程序，包括内务管理，以避免易燃和可燃材料和残留物的堆积 - 火灾防控程序和确保可以控制潜在火灾危险的防火设备或系统 - 确定维护防火设备和系统以及控制易燃或可燃废料的堆积的负责人 - 培训，告知雇员他们所接触的材料和工艺的火灾危险、以及防火计划中在紧急情况下会对他们造成影响的部分。 该计划一般必须是**书面**形式
便携式灭火器	每位雇主皆须提供便携式灭火器，并对其进行安装、定位和确认，以便雇员可以随时使用。 便携式灭火器应当被充分充装，可以正常使用，并在任何时候都被置于指定的地方（使用时除外）。 只应使用经批准的灭火器。 雇主必须每月对灭火器进行目视检查并完成年度维护检查。年度维护检查的记录应保留一年。 雇主应向员工提供关于灭火器使用的一般原则和与消防有关的危险的培训和教育。 用人单位应当对指定使用消防设备的雇员进行设备使用培训，并在指定人员后的每年进行一次培训。
其他主题	雇主必须张贴《工作中的安全和健康防护》和《与工作有关-的伤害和疾病的年度总结》 所有的工伤都必须向雇主的工伤赔偿公司报告。 严重的伤害、疾病和死亡必须立即报告给最近的Cal/OSHA办公室，但报告时间不能超过伤害、疾病或死亡事件发生后的8小时。如果没有在8小时内报告严重伤害、疾病或死亡事件，可能会被处以5000美元的民事罚款。 在Cal/OSHA检查或调查后，可对违反职业安全和健康条例的行为进行处罚。雇主有15个工作日的时间通过职业安全与健康上诉委员会对传票或拟议民事处罚通知提出上诉，否则传票或通知将成为终审裁定。

注：工业福利委员会（IWC）规定制造业的工资、工时和工作条件。服装工作受IWC第1号工资令管辖。

A. 最低工资和加班费

1. 最低工资

从2026年1月1日起，加州任何规模的雇主的最低工资皆为16.90美元。无论雇员的移民身份如何，该最低工资规定都适用。

加州的许多城市和县的当地最低工资要求高于州法律。如果雇员的所在地方的最低工资比加州最低工资更高，**雇主必须支付更高的地方最低工资。**

2. 加班费[1]

雇员工作情况符合以下条件时，雇主必须至少向雇员支付正常工资费率的1.5倍：

- 一天内工作超过8小时
- 在一个工作周内超过40小时（即使每日工时少于8小时）
- 在一个工作周中连续第七天工作的前8小时

雇员工作情况符合以下条件时，雇主必须至少向雇员支付正常工资费率的2倍：

- 一天内工作超过12小时
- 在一个工作周中连续第七天工作超过8小时

如果雇主为雇员的工作支付固定的“周薪”金额，那么此周薪金额只能涵盖非加班时间薪酬。例如，如果雇主承诺每周给雇员1000美元，而雇员工作了40个正常工时和10个加班工时，那么这1000美元只涵盖40个正常工时的薪酬。为了确定需支付的额外加班费用，雇主首先要确定正常的工资标准，用1000美元除以40小时（每小时25美元）。然后，用正常工资费率（25美元）乘以加班小时数（10小时），再乘以加班费率（1.5倍），总共为375美元。这名雇员在这一周的应得工资为1375美元。

B. 按计件工资支付服装工作薪酬通常是不合法的

从2022年1月1日起，从事服装制造的雇员必须获得不低于最低工资标准的小时费率。不可按计件工资形

[1]这一节假设雇员为非豁免雇员。对于月薪至少为全职工作最低工资两倍，并从事某些行政、管理或专业职能的雇员，有有限的加班豁免。IWC第1-2001号工资令第1节提供了补充信息。

式支付工资。支付计件工资的雇主和与雇主签订合同的制造商须承担每个雇员每个工资结算周期200美元的补偿性赔偿。

但雇主可以为集体谈判协议涵盖的雇员发放计件工资，如果协议明确规定：(1)雇员的工资、工作时间和工作条件；(2)所有加班时间的额外工资费率和员工的正常小时工资费率均不低于州最低工资的30%；(3)管事员或监督员；(4)解决拖欠工资纠纷的程序。

C. 用餐和休息时间

1. 用餐时间

雇员每工作5小时，雇主必须为其提供一次**不间断**的30-分钟用餐时间。雇主不需要为员工的用餐时间支付工资。[2]

2. 休息时间

雇员每工作4小时，或在该时间段的大部分时间内进行了工作，雇主必须为提供10分钟的**带薪、不间断**的休息时间。这意味着，雇员工作超3.5小时，雇主必须提供一次休息时间；雇员工作超过6小时，雇主必须提供两次休息时间；雇员工作超过10小时，雇主必须提供三次休息时间。合理的上厕所时间不能算作休息时间。**休息时间被视作员工工作时间的一部分。**不得扣除休息期间或合理的上厕所时间的工资。例如，如果一名员工从上午8:00工作到下午4:30，有两次10分钟的休息时间和一次5分钟的上厕所时间，该员工仍有权获得8.5小时的全薪。

D. 带薪病假

所有全职雇员每年必须有至少3天或24小时的带薪病假，以较多者为准。**例如，如果一个全职雇员每天的常规工时为10小时，则该雇员每年至少有权获得50小时的带薪病假。**集体谈判协议可作为例外情况，但即使有集体谈判协议，所有服装制造从业人员都必须为其雇员提供带薪病假。

雇主可以通过“预付”或“累积”的形式提供带薪病假。对于预付形式，雇主必须在12-个月的周期初始提供至少3天或24小时的带薪病假，以较多者为准。对于累积形式，雇主必须允许雇员每工作30小时至少累积1小时的带薪病假。

加州的一些市和县的规定带薪病假比州法律规定的多。当雇员受到的当地带薪病假要求高于加州带薪病假要求时，雇主必须提供当地法律要求的带薪病假数量。

[2]如果雇员工作6小时及以下，且雇员同意没有用餐时间，则应按该该班次的全部工作时间支付工资。雇主不能强迫雇员放弃用餐时间。

雇主不能要求申请带薪病假的雇员寻找替补工人。雇主不能因雇员要求或使用带薪病假而对其进行报复。

雇主必须将可使用的带薪病假记录在每份工资明细表中，或在每次支付雇员工资时以书面形式单独写上。

雇主必须在显眼的地方张贴海报，说明雇员有权累积、申请和使用带薪病假，带薪病假的使用条件，提供的天数，以及说明对雇员进行报复是非法行为。

E. 工资扣款

雇主必须从雇员工资中扣除州和联邦法律规定的费用，但雇主不得从雇员工资中扣除设备损坏或丢失的费用，除非雇员故意造成损失。

雇主**不得进行任何其他扣款**，*除非*雇员以书面形式明确允许扣款，如餐费、个人医疗保险项目等。

F. 发薪日

每个自然月，雇主必须至少分两次在事先指定的固定发薪日支付雇员赚取的所有工资。在任何一个自然月的1号到第15号之间进行的劳动（含1号和15号），必须在该月的16号到第26号间得到支付。一个月的16号和最后一天之间的劳动，必须在下个月的1号和第10号间支付。

如果雇主同意每周在指定日向雇员支付工资，雇主就必须每周支付该固定发薪日之前或当天的所有工资。

工资必须通过直接存款、支票、本票、汇票或现金支付，而且雇主每次都必须向雇员提供一份工资明细表（见下文）。

G. 最终工资

1. 如果雇主解雇了雇员

如果雇主解雇了雇员，雇主必须*在雇员被解雇时立即支付所*有未付的工资。

2. 如果雇员辞职

如果雇员在没有通知的情况下辞职，雇主必须在辞职三天内支付工资。如果雇员至少提前三天通知雇主，雇主必须在雇员辞职时支付工资。

3. 如果雇主不按时支付工资

如果辞职或被解雇的雇员没有按时拿到工资，那么雇主未支付一天，就要被罚款与该雇员工资同等的罚金，最多不超过30天。

4. 如果雇主和雇员对应付工资的数额有分歧

雇主必须支付其所知的应付工资，并在支付后解决有分歧的金额问题。

H. 其他

1. 工具

如果雇员的工资低于最低工资的两倍，雇主必须提供雇员工作所需的**所有工具**。

2. 歧视

雇主**不得向在相同条件下从事相同工作的妇女支付不同的工资**。如果是基于资历制度或衡量生产数量和质量的业绩制度，雇主可以支付不同的工资费率。

第4章总结：工资

主题	要求
最低工资	加州最低工资：从2026年1月1日起，所有雇主的最低工资为16.90美元/小时。如果当地适用较高的最低工资，雇主必须遵守较高的当地工资。无论移民身份如何，都适用此规定。
加班费	雇员工作情况符合以下条件时，雇主需支付加班工资（至少为正常工资的1.5倍）：（i）一天内工作超过8小时；（ii）一周内工作超过40小时；或（iii）一周内连续连续第七天工作的前8小时 当雇员(i)在一天内工作超过12小时或(ii)在一个工作周内连续第七天工作超过8小时时，雇主应支付双倍工资（至少是正常工资的2倍） 周薪只能涵盖非加班时间薪酬。雇主仍须支付加班工资。
禁止支付计件工资	不可按计件工资形式支付服装业雇员工资。某些集体谈判协议可作为例外情况。
休息	在以下情况下，雇主必须给雇员提供休息时间，即使其他人仍在工作： - 雇员每工作5小时，雇主须提供30分钟不间断的无薪进餐时间 - 雇员每工作4小时，或在该时间段的大部分时间内进行了工作（至少3.5小时）有10分钟不间断的带薪休息时间。被视作工作时间的一部分 雇员必须可以自由离开工作场所进行休息。
带薪病假	雇员一般必须每年获得至少3天或24小时的带薪病假，以较多者为准；如果当地法律要求给予更多病假，受当地法律约束的雇主必须遵守当地的要求。 雇主必须在工资明细表或在支付工资时提供的单独书面材料上标明可用的带薪病假。 雇主不能要求申请带薪病假的雇员寻找替补工人。
发薪日与扣款	雇主必须指定一个发薪日。如果每周都设有发薪日，雇主必须在每周发薪日支付雇员在指定发薪日之前或当天的所有应得工资。如非每周设有发薪日，雇主每个月必须至少分两次在事先指定的固定发薪日支付工资。固定发薪日需设在1号10号之间和16号和26号之间。 雇主必须始终提供一份详细的工资明细表。 雇主必须进行州和联邦法律规定的扣款，但一般来说，没有雇员的具体书面许可，不能进行其他扣款。
最终工资	被解雇员工=必须支付解雇雇员时应付的所有工资。 员工辞职=必须在三天内支付所有工资，但如果员工至少提前三天发出通知，则必须在雇员工作的最后一天支付工资。 如果雇主没有按时付款，那么每逾期一天，罚金将不断累积，最多30天。 即使雇主和雇员在应得工资上有分歧，雇主也必须按时支付无争议的部分，其余部分支付后再解决。

第5章 记录保存要求

A. 招聘时需向雇员提供信息的要求

当雇主雇用雇员时，雇主须以雇主通常用来传达工作相关信息的语言向雇员提供一份书面通知，其中包括以下信息：

- 工资标准，包括任何加班费用；
- 雇主指定的正常发薪日；
- 雇主的名称，包括雇主使用的任何“以商业名义营业”的名称。
- 雇主的主要办公室或主要营业场所的实际地址，以及邮寄地址；
- 雇主的电话号码；
- 雇主的工伤赔偿保险公司的名称、地址和电话号码；
- 作为最低工资一部分的津贴（如有），包括膳食或住宿津贴，以及
- 雇员可以累积和使用带薪病假，有权申请带薪病假，不能因为申请或使用带薪病假而受到报复，并且可以对进行报复的雇主提出报复申诉。

B. 工时记录

雇主须为所有雇员保留四年的工时记录，并在雇员要求下提供这些记录。工时记录须表明每名雇员开始和结束工作的时间、雇员的用餐时间、每天的总工作时长，以及一个工资结算周期内的总工作时长。

C. 工资明细表

每次雇主向雇员支付工资时（即使雇主以现金支付），雇主须给予雇员一份书面说明，并适当注明日期（年份、月份和日期），其中要写明：

- 雇员**姓名**
- 雇员的社会保险或其他身份号码（*如*ITIN）的**后四位数**
- **雇主的名称和地址**
- 工资结算周期**日期**
- **总**工作**时长**
- 所得**工资总额**
- 所得**净工资**
- 所有**扣除项**，如税额和医疗津贴
- 正常工时、加班工时和双倍工时的**时薪**，以及每个薪资水平下的相应工作时数
- 可用**病假**（如果带薪病假或带薪休假无限制，雇主可以注明“无限制”）

- **承包商**在工资明细表所涵盖的工资结算周期期间**为其进行任何服装生产作业的任何制造商的名称**

扣除项的记录副本须在工作地点或中央单元保存**4年**。

D. 其他记录保存要求

1. 承包商和制造商

除了雇主的一般记录保存要求以外，承包商和制造商必须将以下记录保存4年：

- 日常生产表
- 表明承包商和制造商之间商定的每单位价格的合同工作表
- 所有合同、发票、采购订单、材料或工作订单，以及样式或纸样。这些文件应包括承包商的企业名称、地址和联系信息
- 承包商一方的、从事服装制造的人的服装注册副本
- 未成年雇员的年龄
- 任何其他雇佣条件

承包商和制造商之间的所有合同须是书面形式的。每份合同须包含以下部分内容：

- 制造商和承包商的**服装注册**（和到期日期）；
- 制造商和承包商的**法定名称**和**任何虚构的企业名称**；
- 对于为有限责任公司或公司的制造商和承包商，制造商和承包商的**加工服务代理方**；
- **服装制造商和承包商的工伤赔偿计划信息**；
- **单价、服装数量和所生产服装的相关描述**；
- **样式编号、纸样或批号**；
- 合同**总价**；以及
- 制造商应向承包商付款的**日期**。

2. 品牌担保人

品牌担保人需将以下记录保存四年：

- 写明品牌担保人与承包商或制造商之间商定的每单位价格的合同工作表。
- 所有合同、发票、采购订单、材料或工作订单，以及样式或纸样。这些文件应包括承包商的企业名称、地址和合同信息。
- 从事服装制造的人的服装注册副本，该人需在劳工专员处登记，且品牌担保人与之签订了服装制造的合同

E. 记录存档保存四年

承包商、制造商或品牌担保人应将所有记录保存**至少四年**。

F. 张贴要求

除张贴上述健康和安全以及服装注册相关内容以外，雇主还须在工作场所内工人可以看到的地方张贴以下相关内容：

- 在雇员可以轻松看到的地方张贴适当的IWC工资令
- 最低工资海报
- 带薪病假海报
- **发薪日通知**，说明固定发薪日是什么时候

第5章总结：记录保存要求

主题	要求
招聘时向雇员提供的必要通知	以与雇员沟通时使用的语言向雇员发出的书面通知，包括正常工资水平、发薪日、雇主名称、地址和电话号码、带薪病假信息、工伤赔偿保险公司等。
工时记录	雇主须保存雇员的工作时间记录，包括雇员开始工作、休息和完成工作的时间。
工资明细表	工资明细表须包括雇员信息、工资结算周期日期、雇主名称和地址、雇员SSN或其他身份证号（*如*ITIN）的后四位数、工作时长、工资、扣除项、工资率、制造商信息和病假。
其他记录保存	承包商和制造商：日常生产表和所有合同、发票、采购订单、材料或工作订单，以及样式或纸样，以及其他文件。 制造商和承包商之间的所有合同都须为书面形式，其中包括双方的服装注册信息、合法和虚构的企业名称、服务代理方、所生产服装的价格、数量和描述、支付日期以及制造商和承包商的工伤赔偿计划等。 品牌担保人须保存：所有合同、发票、采购订单、材料或工作订单，以及样式或纸样，以及为品牌担保人生产服装的个人的服装注册副本。
存档记录	记录应存档保存至少**四年**。
张贴	除张贴上述健康和安全以及服装注册相关内容以外，还须张贴：IWC工资令、最低工资海报、带薪病假海报、说明固定发薪日是什么时候的发薪日通知。

直接雇主（通常是承包商）并不是唯一可能对雇员的欠薪以及由此产生的赔偿金和罚款负有法律责任的人。个体可能要承担个人责任。制造商和品牌保证人也需承担责任，即使他们可能未直接雇用没有得到合理工资的服装工人。

A. 个体责任

如果雇主的所有者、负责人、高级职员或管理代理人违反或导致违反有关最低工资（包括由此产生的违约金）、加班工资、用餐或休息时间、费用报销、报告工时工资、工资明细表和及时支付最终工资（以及由此产生的等待时间罚款）的相关法律，他们将被追究个人责任。

B. 承包商、制造商和品牌担保人对工资、费用、利息、律师费用和未购买工伤赔偿保险的惩罚承担连带责任

承包商、制造商和品牌担保人应承担以下连带责任：

- 全额支付任何和所有从事制造业务的雇员应得的款项，包括未支付的最低工资、正常工资、加班费和其他奖金、报销费用，以及任何其他补偿，包括利息。
- 雇员的合理律师费用和诉讼费。
- 对未能按照《劳动法》第3700条的要求购买有效的工伤赔偿保险的民事处罚。

这意味着，如果作为雇主的承包商没有向工人支付10,000美元的最低工资，承包商将承担全部责任，任何与承包商签订生产合同、由其雇员生产服装的制造商或品牌担保人也要承担全部责任。

C. 制造商对赔偿金和罚款的比例责任

承包商是服装工人的雇主，负责支付听证官或法院认定的雇主所欠的所有赔偿金和罚款。此外，制造商要按比例承担这些赔偿金和罚款。

例如，在一个工资结算周期内，承包商Casey为制造商Martha和制造商Maria制作衣服的时间相等。如果承包商Casey在一个工资结算周期内非法向其雇员支付计件工资，Casey将承担上述全部200美元的补偿性赔偿金，而Martha和Maria将各自承担赔偿金中的100美元。

D. 与未注册承包商签约

如果制造商与*未注册*承包商签订合同，制造商将被视为该承包商在未注册期间雇用的所有雇员的雇主，制造商将对该承包商的工资、赔偿金和惩罚负共同责任。劳工专员亦可没收由任何未注册服装制造商或承包商生产或代工的服装。

E. 继任者责任

如有以下任何情形，则服装行业雇主被视为前雇主（亦称“前任雇主”）的继任者：

1) 使用与前任雇主基本相同的设施或劳动力，为基本相同的客户群体生产基本相同的产品。
2) 与前任雇主在所有权、管理权、劳资关系控制权或业务运营关联方面存在共同利益。
3) 在其管理层中雇用任何曾直接或间接控制前任雇主受影响员工的工资、工时或工作条件的人员。
4) 为前任雇主的任何所有人、合伙人、高级职员或董事，或曾在前任雇主中持有经济利益者的任何人的直系亲属。

雇主的继任者需承担前任雇主拖欠员工的工资责任。若前任雇主被判决欠薪，继任者可能需承担前任雇主拖欠的工资、损害赔偿及罚金。

例如：承包商Casey拖欠雇员Maria最低工资。Casey关闭原企业后，在原址开设新企业生产同类服装，并保留大部分原员工。尽管Casey终止了原有业务，其新企业仍须承担向Maria支付最低工资的责任。

每名雇有雇员的雇主都须购买工伤赔偿保险（WCI），它对工人在工作中受伤的医疗费用和工资损失予以承保。受伤可能是单一事件或长期暴露在危险中的结果。**所有**雇员，不论是全职还是兼-职，**都须参保**。雇主不得直接或间接向雇员收取任何款项，以支付WCI的费用。

未购买WCI会面临以下处罚：（1）对于未投保期间应支付的保险费用，雇主需支付两倍金额，或（2）为每名雇员支付1,500美元（以较高者为准）。在雇主获得保险之前，雇主将无法经营其业务。雇主还须向所有雇员支付停业前10天的正常工资。

如果在雇主没有购买保险的情况下，他们的工人受伤，雇主**（1）**须支付他们的**治疗费用**，**（2）**须支付他们任何**损失的工资**，以及**（3）**根据情况，针对每一雇员，雇主可能会面临2,000至10,000美元的**罚款**。

雇主须（1）向新雇员提供有关其WCI的通知，（2）在雇员能看到的地方张贴有关其保险的通知，以及（3）应要求提供通知。该通知须写明其保险公司的名称，并以浅显易懂的语言解释工人的权利，如接受医疗服务的权利、选择自己的医生的权利，以及获得损失的工资的权利。

第8章 禁止报复

雇主不得制定、采用或执行任何阻止雇员向政府或执法机构披露信息的政策，并且雇主不得因雇员的报告而对其采取任何消极行为。

雇主不得对拒绝参与非法活动或会导致违反法规的活动的雇员采取任何消极行为。

雇主不得对行使《劳动法》规定的任何权利的雇员采取任何消极行为，相关权利包括请病假、申请工人赔偿、提出工资索赔、或投诉工资或工作条件等。

劳工专员可以吊销任何采取报复行为的雇主的注册，包括基于雇员的实际或被认为的移民身份进行报复的行为

雇主（或为雇主工作的任何人）不得在工作期间或工作之外对雇员或其他人进行性骚扰。如果有人举报骚扰行为，**雇主须立即进行调查**。

一般来说，拥有5名或以上雇员的雇主须为所有主管提供至少2小时的性骚扰培训和教育，为所有非主管雇员提供至少1小时的性骚扰培训和教育。雇主应每两年为每位雇员提供一次性骚扰培训和教育。新的非主管雇员须在被雇用的六个月内接受培训，而新的主管雇员须在担任该职位的六个月内接受培训。

以下所有情况都属于性骚扰：触摸他人（不仅仅是以性的方式）、冒犯性的语言/手势或张贴性图像或信息、性邀请或浪漫邀请，或基于一个人的性别而给予他不同的待遇（*例如*，基于性别而给予一名雇员更多的休息时间）。基本上，任何因为某人是男性或女性而使个人感到不适的行为都可能是性骚扰，并被严格禁止。受害者**可以向加州民权部提出性骚扰索赔**。

如果不遵守保护工人免受性骚扰的法律，可能会导致服装业注册被吊销。