



官方通知

工業福利委員會
第14-2001号令
規範

農業行業

的工資，工時和工作條件

修訂版自2002年1月1日起生效

工業关系廳根據2016年法規，加州參議會第3號法案 (SB3)，第4章 (Chapter 4)，及勞工法第1182.13節，修訂並重新發布本號令的第4 (A)，4 (E) 和10 (C) 條款，自2019年1月1日起生效。工業关系廳還根據2016年法規，加州眾議會第1066號法案 (AB1066)，第313章 (Chapter 313)，及勞工法第864節，修訂並重新發布本號令的第1 (F)，1 (G)，3 (A)，3 (B)，3 (C)，3 (E) 和11條款，自2017年1月1日起生效

本通知必須張貼在員工可以容易看到的地方

- 张贴时请把此面朝外 •

官方通知

修訂版自2002年1月1日起生效



工業關係廳根據2016年法規，加州參議會第3號法案（SB3），第4章（Chapter 4），及勞工法第1182.13節，修訂並重新發布本號令的第4（A），4（E）和10（C）條款，自2019年1月1日起生效。工業關係廳還根據2016年法規，加州眾議會第1066號法案（AB1066），第313章（Chapter 313），及勞工法第864節，修訂並重新發布本號令的第1（F），1（G），3（A），3（B），3（C），3（E）和11條款，自2017年1月1日起生效

工業福利委員會

第14-2001號令

規範

農業行業

的工資，工時和工作條件

請注意：對於在加利福尼亞州工作並從事各行業的雇主及其代表：由於立法的頒布，工業關係廳修訂並重新發布本工業福利委員會命令中的最低工資和膳食住宿條款（SB 3，第4章，2016年法案，修訂加利福尼亞州勞工法第1182.12節，以及AB 1835，第230章，2006年法案，加入加州勞工法第1182.12和1182.13節）。工業關係廳還根據已頒布的法律更新了該工業福利委員會命令（AB 1066，第313章，2016年法案，加入加州勞工法第857至864節）。該更新，修訂和重新發布不會改動此命令的其他任何內容。

本命令適用的各行業的雇主及其代表應注意，除了加州勞工法第860節和第862節（a）部分中所規定的內容外，本命令第3條中也有相應的規定，勞工法第1章第2部分第2節（從第500節開始）關於加班費補償的所有其他規定，適用於從事農業行業的員工，自2017年1月1日起生效。（參見加州勞工法第861節。）如果此命令不符合勞工法第6章第2部分第2節（2016年農業員工分段漸進加班法，其中包含第1章所述），則勞工法第6章適用，包括適用生效日期，除非此命令為農業員工提供更大的福利和保障。（參見加州勞工法第864節。）

1. 命令适用性

本命令適用於所有從事農業行業的人員，無論是按時間，論件計酬，佣金還是其他方式計算薪酬，但下列情況除外：

(A) 本命令的任何規定均不適用於主要從事知識產權，管理或創造性工作並需要行使自由裁量權和獨立判斷力，且其全職工作月薪不低於最低工資標準兩（2）倍的員工。

(B) 本命令的任何規定均不適用於作為雇主的父母，配偶，子女或合法領養子女的任何一人。

(C) 本命令的第5條均不適用於僱用本命令所涵蓋的員工少於五（5）人的雇主。如果在一個日曆年中任何一個雇主有本命令涵蓋的五（5）名或更多員工，則該命令的每項規定，包括第5條，報到時間工資，應在該日曆年內全年適用於該雇主。

(D) 本命令的任何規定均不適用於第8號命令或第13號命令所涵蓋的與收穫後處理產品的行業有關的任何員工。

(E) 本命令的任何規定均不適用於行使“聯邦法”第42卷第12571條所提供的協助下參加國家服務計劃的個人，例如AmeriCorps。（參見2000年法案，第365章，修訂勞工法第1171節。）

(F) 本命令的第3，第4（A）至（D），第5，第6，第9，第11，第12和第13條不適用於從事“牧羊人”工作的員工，因為該職業在第2（N）條中有定義。第3（A）（2）條適用於從2019年1月1日起由大型雇主（員工人數超過25名員工）僱用的牧羊人，而第3（A）（3）條適用於從2022年1月1日開始由小型雇主（員工人數是25人或更少）僱用的牧羊人。否則，此命令（包括第4（A）條）適用於牧羊人員從事任何非牧場農業或其他工作的任何工作週。

(G) 本命令第3條不適用於根據“漁獵法規”第6部分第3分節第1章第3條（從第7850條開始）獲許可在商業捕魚船上擔任船員的雇員。第3（A）（2）條適用於從2019年1月1日開始受聘於大型雇主（超過25名員工）的持牌船員，而第3（A）（3）條適用於從2022年1月1日開始受聘於小型雇主（員工人數是25人或更少）的持牌船員。

2. 定義

- (A) “委員會”是指加利福尼亞州的工業福利委員會。
- (B) “处”是指加利福尼亞州勞工標準執法处。
- (C) “僱用”是指從事，承受或准許上班的人。
- (D) “從事農業行業”是指以下任何一種行業：
- (1) 農田，管道或溝渠的準備，保養和處理，包括用於農業目的的整地，耕作，碾壓和土壤施肥；
 - (2) 播種和種植任何農業或園藝商品；
 - (3) 照顧任何農業或園藝商品；如在該細分中所使用的，“照顧”包括但不限於栽培，灌溉，雜草控制，疏枝間苗，加熱，修剪或捆紮，熏蒸，噴灑和除塵；
 - (4) 任何農業或園藝商品的收穫，包括但不限於採摘，切割，脫粒，割草，剔除，田間切碎，聚攏，打包，結球，現場包裝，以及放置在現場容器中或放置在農產品將被拖運的車輛中，在農場或第一加工地或分銷地的運輸；
 - (5) 任何農業或園藝商品的組裝和儲存，包括但不限於裝載，路邊堆放，疊放，堆放，裝訂和打樁；
 - (6) 飼養，飼養和管理牲畜，毛皮動物，家禽，魚類，軟體動物和昆蟲，包括但不限於放牧，飼養，孵化，擠奶，剪毛，處理雞蛋和提取蜂蜜；
 - (7) 根據“漁獵法規”第45條的規定捕撈魚類進行商業銷售；
 - (8) 水土保持，改善或維護此類農場及其工具和設備。
- (E) “員工”是指雇主僱用的任何人。
- (F) “雇主”是指“勞工法”第18條所界定的任何直接或間接或通過代理人或任何其他他人僱用或控制任何人的工資，工作時間或工作條件的任何人。
- (G) “工作時間”是指員工受雇主控制的時間，包括員工承受或允許工作的時間，無論是否被規定上班。
- (H) “未成年人”，就本命令的目的而言，是指任何未滿十八（18）歲的人。
- (I) “非牧羊工作”是指除下文第2（N）條規定的工作外的任何工作。
- (J) “開放範圍式的牧羊”通常是指在未耕種過的但長有天然糧食飼料（“放牧”或牲畜或狩獵物可吃的草本食物）的土地上進行牧羊，並包括自然重新生長植被的土地，或人工提供像牧場一樣管理的牧草覆蓋物。範圍可能在私人，聯邦或州土地上。通常，這些土地不僅是非耕種的，而且不適合種植，因為土壤有岩石，單薄，半乾旱或其他貧瘠情況。此外，放牧一個動物單位（五隻綿羊）一個月需要許多英畝的土地。就其性質而言，開放範圍的牧羊需在廣闊的土地上進行，例如數千英畝。
- (K) “外部營業員”是指任何18歲或以上的人，通常和經常用一半以上時間在雇主的營業地以外工作，銷售有形或無形物品，或獲得產品，服務或設備的訂單或合同。
- (L) “按件計酬工資基礎”是基於生產數量或其一小部分來計算工資的方法。
- (M) “主要”在第1節中使用到，就其適用性，是指員工工作時間的一半以上。
- (N) “牧羊人”是指受僱從事下列任何一項行為的任何個人：在牧場或牧場上照顧綿羊群；將綿羊移動到指定放牧的區域；防止綿羊徘徊或迷路，或使用訓練有素的狗來圍捕迷途羊隻並保護綿羊不被捕食者侵害和避免誤食有毒植物；協助接生羔羊，截尾和剪毛；向綿羊提供水或飼料補充口糧；符合聯邦移民和國籍法第101（a）（15）（H）（ii）（a）條中所規定的提交並批准對牧羊人的工作指令（通常稱為“H-2A”項目）（參見8 USC 1101部分及以下各條款）或任何後繼者條款。
- (O) “班次”是指員工被指定的工作時間，包括指定的上班時間和下班時間。
- (P) “分段班次”是指除了真實的休息或用餐期外，由雇主規定的而被非付費非工作時間中斷分段的工作日程表。
- (Q) “工資”包括各類員工勞動獲得的全部金額，無論是固定金額或是可能按照時間，任務，計件，佣金或其他計算方法等不同標準來決定的金額。
- (R) “工作日”是指每個日曆日同一時間開始的連續24小時。
- (S) “工作週”是指連續七（7）天，從每週相同的日曆日開始。“工作週”是固定的，經常反復性的168小時，連續七（7）個24小時的周期。

3. 工作小時數和天數

- (A) 以下加班規定適用於十八（18）歲或以上的員工，以及法律未要求上學的十六（16）或十七（17）歲員工：
- (1) 這些員工在任一個工作日內的工作時間不得超過十（10）小時，在任一個工作週內的工作時間不得超過六（6）天，除非該員工在任一個工作日內超過十（10）小時的工作時間和在任一個工作週內第七（7）工作日的前八（8）小時

获得正常工资的一点五倍（1½）的薪资，并在第七（7）工作日超过八（8）小时的工作時間中獲得該員工的正常工資的两倍（2倍）薪资。

(2) 對於超過25名員工的雇主：

(a) 從2019年1月1日開始，員工每個工作日的工作時間不得超過九個半（9½）小時，每個工作週的工作時間不得超過五十五（55）小時，除非該員工在任何一个工作日内超过九個半（9½）小时的工作时间和在同一个工作周内超过五十五（55）小时的工作时间获得正常工资的一点五倍（1½）的薪资。

(b) 從2020年1月1日開始，員工每個工作日的工作時間不得超過九（9）小時，每個工作週的工作時間不得超過五十（50）小時，除非該員工在任何一个工作日内超过九個（9）小时的工作时间和在同一个工作周内超过五十（50）小时的工作时间获得正常工资的一点五倍（1½）的薪资。

(c) 從2021年1月1日開始，員工每個工作日的工作時間不得超過八個半（8½）小時，每個工作週的工作時間不得超過四十五（45）小時，除非該員工在任何一个工作日内超过八個半（8½）的工作时间和在同一个工作周内超过四十五（45）小時的工作时间获得正常工资的規一点五倍（1½）的薪资。

(d) 從2022年1月1日開始，員工每個工作日的工作時間不得超過八（8）小時，每個工作週的工作時間不得超過四十（40）小時，除非該員工在任何一个工作日内超过八個（8）的工作时间和在同一个工作周内超过四十（40）小時的工作时间获得正常工资的規一点五倍（1½）的薪资。並且在任何一个工作日内超過十二（12）小時的工作時間获得正常工資两倍的薪资。

(3) 對於25名或更少員工的雇主：

(a) 自2022年1月1日起，上述第（2）（a）款中的加班標準和補償適用於在任何一个工作日或工作週內超過特別規定基准時數的任何員工。

(b) 自2023年1月1日起，上述第（2）（b）款中的加班標準和補償適用於在任何一个工作日或工作週內超過特別規定基准時數的任何員工。

(c) 自2024年1月1日起，上述第（2）（c）款中的加班標準和補償適用於在任何一个工作日或工作週內超過特別規定基准時數的任何員工。

(d) 自2025年1月1日起，上述第（2）（d）款中的加班標準和補償適用於在任何一个工作日或工作週內超過特別規定時數內工作的任何員工。

（參見“加州勞工法”第1391和1394節）

（違反童工法的行為將受到\$500至\$10,000美元的民事處罰以及此本條款所述的刑事處罰。有關未成年人就業的其他限制，請參閱加利福尼亞州勞工法第1285至1312和1390至1399節。雇主應該詢問學區有關所需的工作許可。）

(B) 一個員工可以在一個工作週內的七（7）個工作日受僱，如果在這樣的工作週期間的總工作時間不超過30小時，並且在任何一个工作日的總工作時間不超過六（6）小時，則不需要加班費，根據“勞工法”第510和550-556節的條款而定。

(C) 上述（A）款的規定，對於本命令所涵蓋的某些員工，若這名員工有任何一周超過一半的工作時間是用於從事灌溉者職責，將不適用。第3（A）（2）款適用於自2019年1月1日起由大型雇主（超過25名員工）僱用的員工，而第3（A）（3）款，從2022年1月1日開始，適用於由小型僱主（25名或更少的員工）僱用的員工。

(D) 本節規定不適用於以下工作時間是受到下列管轄的員工：

(1) 聯邦交通運輸部“聯邦法規”第49卷第395.1至395.13條，司機服務工作時間；或者

(2) 加州法規第13章第6.5節第1200部分及以下章節，規定司機的工時。

(E) 如果一個有效的集體協議商合約，明確規定了員工的工資，工作時間和工作條件，並且合約規定了所有加班工時的額外加班費率，而且這些員工的正常時薪工資率不低於加州最低工資的30%，則本條款不適用於有效集體協議商合約所涵蓋的任何員工。

（參見加州勞工法第514條）

4. 最低工資

(A) 每個雇主應向每位員工支付不低於以下的工資：

(1) 僱用26名或更多員工的雇主應向每位員工支付不低於以下的工資：

(a) 所有工作時數每小時為10美元和50美分（10.50美元），自2017年1月1日起生效；和

(b) 所有工作時數每小時為11美元（11.00美元），自2018年1月1日起生效；

(c) 所有工作時數每小時為12美元（12.00美元），自2019年1月1日起生效；和

(d) 所有工作時數每小時為13美元（13.00美元），自2020年1月1日起生效。

(2) 僱用25名或更少員工的雇主應向每名員工支付不低於以下的工資：

(a) 所有工作時數每小時為10美元（10.00美元），自2016年1月1日至2017年12月31日起生效；和

(b) 所有工作時數每小時為10美元和50美分（10.50美元），自2018年1月1日起生效；

(c) 所有工作時數每小時為11美元（11.00美元），自2019年1月1日起生效；和

(d) 所有工作時數每小時為12美元（12.00美元），自2020年1月1日起生效。

根據“歲入和稅收法”第23626條，被單一合格納稅人僱用的員工被視為該單一納稅人的員工。學習者：員工在從事以前沒有相似或相關經驗的職業，前160小時工作時間可以按不低於最低工資的85%支付，金額“四捨五入”按五分錢進位。

(B) 每個雇主應在相關發薪周期的既定發薪日，以不少於最低工資的標準，向每位員工支付發薪周期內所有工作時數的工資，無論薪酬是按時間，計件，佣金或其他的方式計算。

(C) 當員工進行分段班工作時，除了最低工資外，還應支付另一（1）小時的最低工資，除非工作人員住在工作地。

(D) 本條的規定不適用於參與加州學徒標準管理處定期契約的學徒。

(E) 所有牧羊人的月最低工資應為：

(1) 對於僱用26名或更多員工的雇主，按照常規排班的24小時輪值，每週7天，每次“隨叫隨到”：自2017年1月1日起生效，每月1,866.88美元；自2018年1月1日起，每月1,955.74美元；自2019年1月1日起，每月2,133.52美元；自2020年1月1日起，每月2,311.24美元。

(2) 對於僱用25名或更少員工的雇主，按照常規排班的24小時輪值，每週7天，每次“隨叫隨到”：自2017年1月1日起生效，每月1,777.98美元；自2018年1月1日起，每月1,866.88美元；自2019年1月1日起，每月1,955.74美元；自2020年1月1日起，每月2,133.52美元。

(3) 支付給牧羊人的工資不得由雇主提供的膳食或住宿抵消。

5. 報到時間工資

(A) 每個工作日員工若被要求必須報到上班，並確實到班，但沒有被分配工作，或只被分派少於員工平常或排定工作時數的一半，員工應被支付一般日常工作日或排定工作時數一半的薪資，但不得少於兩（2）小時，也不必超過四（4）小時，以員工的正常工資為準，不得低於最低工資。

(B) 如果一名員工在任何一個工作日內被要求第二次報到工作，並且在第二次報到時的工作少於兩（2）小時，這名員工應被支付以正常工資為準，而不得低於最低工資的兩（2）小時工資。

(C) 上述報到時間工資條款不適用於以下情況：

(1) 由於對員工或財產的威脅，業務無法開始或繼續；或當民政當局建議停工時；或者

(2) 公共事業沒有供電，供水或瓦斯，或公共事業或下水道系統發生故障；或者

(3) 工作的中斷是由天災等不可抗力因素或其他不在雇主控制之內的原因造成的。

(D) 本部分不適用於員工在支薪待命的情況下，被要求在排定報到上班時間以外的時間，去執行被指派的工作。

6. 殘障工作者的許可

(A) 本部門可以核發許可證，授權僱用因體能殘疾或精神障礙而影響收入能力低於最低工資的人。只有在雇主和員工和員工的代表聯合申請下，才可以發放此類許可證。

(B) 可以核發特別許可證給非營利組織，例如庇護式工作站或修復中心，另訂特殊的最低工資費率，以便能夠確保這些員工獲得僱用，而不需要規定這些員工申請個人許可證。

(C) 所有這些許可證和特別許可證應每年更新一次，或由本部門酌情更新。

（參見“加州勞工法”第1191和1191.5節）

7. 紀錄

(A) 每位雇主應保存每位員工的正確資料，包括：

(1) 全名，住址，職業和社會安全號碼。

(2) 出生日期，如果不滿18歲，被指定為未成年人。

(3) 時間記錄，顯示員工何時開始和結束每個工作時段。膳食時間，班次間隔和每日工作休息小時數也應記錄下來。不需要記錄運營停止的膳食期和授權休息時間。

(4) 每個支薪周期的工資總額，包括實際提供給員工的食宿價值及其他津貼。

(5) 工資總計工作時數和適用工資費率。這些資料應在合理要求下隨時提供給員工。

(6) 當實行計件計酬或獎勵計劃時，應向員工提供計件計酬或獎勵計劃公式的解釋。雇主應保留準確的工作生產記錄。

(B) 牧羊人的雇主應保存有關牧羊員工的準確資料，包括薪資明細單，明確說明牧羊和任何適用的非牧羊農業或其他工作的工資費率，所有扣除額，支付期限，員工姓名和社會安全號碼（如果有的話）和雇主的姓名。

(C) 每個雇主應每半月或每次支付工資時，提供每名員工逐項條列的書面薪資單，無論是用來支付員工工資的支票，匯票或憑單的可撕下的部分，或另立單據來說明：（1）所有扣除額；（2）員工薪資所屬的工作周期；（3）員工姓名或者員工的社會安全號碼；和（4）雇主的姓名，只要員工書面授權的所有扣除額，可以合計顯示為一個項目。

(D) 每個牧羊人的雇主應每年通知牧羊人他們在加州和聯邦法律下的權利和義務。

(E) 所有必需的紀錄應使用英文，並用墨水或其他不可磨滅的形式，適當註明日期，顯示月，日，年，雇主應備有至少三（3）年的紀錄，記紀錄應存放在雇用地或在加利福尼亞州內的一個集中點。員工的記錄應在合理要求下提供給員工查閱。

8. 現金短少和破損

任何雇主不得從工資中扣除，或者要求員工償付任何現金短少，破損，或設備遺失的費用，除非可以證明短少，破損或遺失是由不誠實或故意的行為，或是由員工的重大過失而造成的。

9. 制服和設備

(A) 雇主要求穿制服作為僱用條件時，雇主應提供和保養制服。“制服”这个用语是包括穿著特色設計或顏色的服裝和配件。

注意：本節不適用於職業安全與衛生標準委員會規定的防護衣物。

(B) 當工具或設備是按雇主要求履行工作的必需品時，這些工具和設備應由雇主提供保養，但對於工資至少是最低工資兩（2）倍的員工不在此限，可能被要求自備和維護在行業或工藝上通常必須要有的手持工具和設備。本節（B）不適用於根據加州學徒標準處定期契約的學徒。

注意：本節不適用於職業安全與衛生標準委員會規定的工具上的防護裝備和安全裝置。

(C) 根據本節（A）和（B）的規定，雇主在向員工發出押金收據的情況下，才可以要求合理的押金作為歸還物件的擔保。這種押金應按照第400條和“勞工法”規定進行，或是雇主事先應得到員工的書面授權，如果物品沒有退還可以從員工的最後一期工資中扣除根據上述（A）和（B）所提供物品的成本。任何時候不得因正常磨損而扣除押金。雇主提供的所有物品，在完成工作後由員工退還。

10. 膳食和住宿

(A) “膳食”是指充分，均衡地提供各種有益健康的營養食品。

(B) “住宿”是指根據通常和習慣標準，給員工提供充分，適合，及衛生的住宿。員工不得被要求共用床鋪。

(C) 如果雇主和員工之間沒有自願的書面協議，膳食或住宿不得抵扣最低工資。當膳食或住宿的額度被用於部分低扣雇主支付最低工資義務時，所計入的金額不得超過以下：

	生效日期:		2017年1月1日		2018年1月1日		2019年1月1日		2020年1月1日	
	僱用員工的雇主:		26或更多 員工	25或更少 員工	26或更多 員工	25或更少 員工	26或更多 員工	25或更少 員工	26或更多 員工	25或更少 員工
住宿										
獨自住的房間.....	\$49.38/週	\$47.03/週	\$51.73/週	\$49.38/週	\$56.43/週	\$51.73/週	\$61.13/週	\$56.43/週		
分享的房間.....	\$40.76/週	\$38.82/週	\$42.70/週	\$40.76/週	\$46.58/週	\$42.70/週	\$50.46/週	\$46.58/週		
公寓 - 三分之二 (2/3) 的普通租金價值，絕不超過.....	\$593.05/ 月	\$564.81/ 月	\$621.29/ 月	\$593.05/ 月	\$677.75/ 月	\$621.28/ 月	\$734.21/ 月	\$677.75/ 月		
如果夫婦二人都是由同一雇主僱用，三分之二 (2/3) 的普通租金價值，在任何情況下都不超過.....	\$877.27/ 月	\$835.49/ 月	\$919.04/ 月	\$877.26/ 月	\$1002.56/ 月	\$919.02/ 月	\$1086.07/ 月	\$1002.56 /月		
膳食										
早餐.....	\$3.80	\$3.62	\$3.98	\$3.80	\$4.34	\$3.98	\$4.70	\$4.34		
午餐.....	\$5.22	\$4.97	\$5.47	\$5.22	\$5.97	\$5.47	\$6.47	\$5.97		
晚餐.....	\$7.09	\$6.68	\$7.35	\$7.01	\$8.01	\$7.34	\$8.68	\$8.01		

(D) 膳食若是作為抵扣最低工資的一部分，必須與員工工作班次的真正用餐時間一致。員工沒有用餐或沒有住宿就不得抵扣。

(E) 如果作為僱用條件之一，員工必須生活在僱用所在地，或住在雇主擁有的或受雇主控制的地方，雇主不得收取超過本節上述所列價值的租金。

(F) 上述（C），（D）和（E）段不適用於牧羊人。每個雇主應向每個牧羊人提供不低於根據聯邦移民和國籍法H-2A項目[8 U.S.C.第1101條及以下各條款]，或任何後繼者條款，規定提供給所僱用的牧羊人所需的每月最低膳食和住宿福利。

(G) 固定場地住房：非從事開放式牧羊的牧羊人，雇主應為其提供符合以下所有標準和要求的固定場地住房：

(1) 廁所（包括便攜廁所）和洗澡設施（包括便攜設施）。

(2) 加熱（可能包括露營爐或其他熱源）。

(3) 室內照明。

(4) 飲用冷熱水。

(5) 烹飪設施和用具。

(6) 存放易腐食品的冰箱（可能包括冰桶，條件是根據需要輸送冰塊給牧羊人，以維持延遲食物腐敗和確保食品安全所需的連續溫度）。

(7) 固定場地住房檢查：在固定地點為牧羊人建造的住房應由加利福尼亞州就業發展廳逐年檢查，以確保符合本節(F)段的規定，除非雇主收到就業發展廳的書面聲明說沒有此類檢查員可以指派。

(H) 活動房屋：當牧羊人從事開放式牧場工作時，雇主應提供符合聯邦勞工部關於機動牧羊人住房規定的所有標準和檢查要求的活動房屋。除非雇主收到就業發展廳的書面聲明說沒有此類檢查員可以指派，否則這些住房應由就業發展廳的檢查員逐年檢查和批准。

11. 用餐時間

(A) 雇主不得僱用員工而使其每天工作時間超過五(5)小時，卻不向員工提供不少於30分鐘的用餐時間，但工作時段不超過六(6)小時就將完成當天工作的員工，可以通過雇主和員工的雙方同意免除用餐時間。除非員工在30分鐘的膳食時間內被免除所有職責，否則用餐時間應視為“當班”的膳食時間，並應列入工作時間計算。只有當工作性質無法讓員工解除一切職責，及雙方達成書面協定，才允許在有薪的用餐時間內當班。

(B) 雇主不得僱用員工而使其每天工作時間超過十(10)小時，卻不向員工提供不少於30分鐘的第二次用餐時間，但如果總工時不超過12小時，第二餐時間可以通過雇主和員工的相互同意而放棄，但第一次用餐時間不能放棄。
(參見加州勞工法第512條)

12. 休息時間

每個雇主應授權並允許所有員工休息，而且在可行的情況下，這些休息時間應在每段工作時段的中間。授權的休息時間應以每天工作總時數為基準，每四(4)小時的休息時間為十(10)分鐘。但是，對於每日總工作時間少於三個半(3½)小時的員工，無需授權休息時間。授權休息時間應計算在工作時間內，不得從工資中扣除。

13. 座位

當工作性質合理地允許使用座椅時，應為在機器旁或機器上工作的員工提供合適的座椅。

14. 其他適用於牧羊人的工作條件

牧羊人應在每個工作現場被提供以下所有的服務：

(A) 常規郵件服務，若是工作地点在開放式牧場里，意味著郵件遞送的頻率不低於每七天一次。

(B) 適當的溝通方式，包括但不限於收發無線電通訊和/或電話，以允許牧羊人與雇主，醫療服務提供者和政府監管機構進行溝通。雇主可以為所有其他用途向牧羊人收費。

(C) 訪客可以前往固定地點的住房，並在可行的情況下前往活動房屋。

15. 豁免

如經適當調查後，在執行第7條，記錄；第11條，用餐時間；第12條，休息時間；或第13條，座位等的過程中，本局發現有任何規定不會對員工的福利或舒適造成重大影響，但卻會對雇主造成過度的困難，可由本局酌情決定豁免。此類豁免應以書面形式生效，並可在以書面形式給予合理通知後予以撤銷。雇主或員工和/或員工代表應以書面形式向本局作出豁免申請。申請的副本由本局列檔。

16. 列檔報告

(參見加州勞工法第1174(a)節)

17. 檢查

(參見加州勞工法第1174節)

18. 懲處

(參見加州勞工法第1199節)

(A) 除法律規定的其他民事處罰外，任何雇主或代表雇主行事的任何其他人若違反或導致違反本命令的規定，均應受到民事罰款：

(1) 初次違法 - 在補償員工未付工資外，按每一個發薪周期內每一名薪資短缺的員工逐次計算，每次罰款為50.00美元。

(2) 後續違法 - 在補償員工未付工資外，按每一個發薪周期內每一名薪資短缺的員工逐次計算，每次罰款為100.00美元。

(B) 任何雇主或代表雇主僱用牧羊人並要求他們從事非牧羊職責的任何其他人，可能適用以下罰則：

- (1) 最初次違法 - 根據每週工作60小時計算一周工資的民事罰款，和不低於現行最低工資的薪資。
 - (2) 第二次違法 - 按照每月252個小時計算一個月工資的民事罰款，及不低於現行最低工資的薪資。
 - (3) 第三次及後續的違法 - 民事罰款金額等同於先前獲准的“H-2A”工作單的合同費用。
- (C) 受影響的員工應收到所有補償工資的款項。
- (D) 勞工局局長也可以根據“勞工法”第1197.1節，對違反本命令不付加班工資的情況開出罰單。

19. 可分離條款

如果本命令的任何規定，或本命令的任何條文，章節，分項，句子，詞組，短語，單詞或部分的適用範圍，被視為無效，或違憲，或未經授權，或被法律禁止，其餘條款不得受到影響，而應繼續給予充分的權力和效力，無效或違憲的部分將視同從不曾被列入本文。

20. 命令張貼公告

每個雇主應在員工工作日內在容易看到的地方，張貼本命令的副本。如果工作地點或其他條件不切實際，每個雇主應保存此命令的副本，並根據要求提供給每位員工。

有關執行工業福利委員會的命令和舉報違規等相關問題，應該轉交勞工局辦公室。辦公室列表在本工資命令的背後。查詢距離您最近的辦公室的地址和電話號碼，請上網<http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html>，或在互聯網或任何其它電話簿上搜尋“加州勞工局局長辦公室”。勞工局局長在下列城市設有辦事處：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。

SUMMARIES IN OTHER LANGUAGES

The Department of Industrial Relations will make summaries of wage and hour requirements in this Order available in Spanish, Chinese 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 Laborales (*Department of Industrial Relations*) elaborará resúmenes de las exigencias de salario y horario incluidas en esta Orden que estarán disponibles en español, chino 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.

其他語言的摘要

工業關係廳尽可能提供西班牙語，中文和其他某些語言的版本，摘要說明本命令對工資和工時的規定。申請其他語言摘要的信件，請郵寄到：

Department of Industrial Relations
P.O. box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

所有的投訴都是保密的。欲了解更多信息或提交投訴，請聯繫下列加利福尼亞州工業關係廳屬下各地辦公室：

加州勞工局也被稱為**勞工標準執法處 (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
100 Paseo De San Antonio, Room 120
San Jose, CA 95113
408-277-1266

EL CENTRO

Labor Commissioner's Office/DLSE
1550 W. Main St.
El Centro, CA 92643
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
605 West Santa Ana Blvd., Bldg. 28, Room 625
Santa Ana, CA 92701
714-558-4910

FRESNO

Labor Commissioner's Office/DLSE
770 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
300 Oceangate, 3rd Floor
Long Beach, CA 90802
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, Room 210
San Diego, CA 92108
619-220-5451

STOCKTON

Labor Commissioner's Office/DLSE
31 E. Channel Street, Room 317
Stockton, CA 95202
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 401
Oakland, CA 94612
510-285-2118
DLSE2@dir.ca.gov

雇主： 不必提供有关弹性工作周选举的选票或选举流程资料副本。

公共工程普遍工資熱線 (415) 703-4774

只需把工作週選舉的結果郵寄到：

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