



官方通知

工业福利委員會第 16-2001 号令
在

施工，鑽井，採礦和採礦行業

的某些現場工作中規定工資，工期和工作條件
修訂 2002 年 1 月 1 日生效

根據老公法案第 1182.13 條和 2016 章程第 4 章 SB3，
由勞資關係部修訂和重新发布的第 4 (A) 和 10 (C) 部分于 2017 年 1 月 1 日生效

该通知必须张贴在员工可以容易看到的地方

● 張貼時請此面朝外 ●

官方通知

修訂 2002 年 1 月 1 日生效

根據老公法案第 1182.13 條和 2016 章程第 4 章 SB3，
由勞資關係部修訂和重新發布的第 4 (A) 和 10 (C) 部分于 2017 年 1 月 1 日生效



工業福利委員會第 16-2001 號令

在

施工，鑽井，採礦和採礦行業

的某些現場工作中規定工資，工期和工作條件

請注意：對於在加利福尼亞州工作並從事工業的雇主和其代表：勞資關係部根據立法（2016 年章程第 4 章 SB3，修訂加州勞工法的 1182.12 部分）並根據加州勞工法 1182.13 條，修改和重新發布工業福利委員會的最低工資和餐食住宿標準。該修訂和重新發布不會對 IWC 的命令造成任何其他更改。

1. 命令適用性

本規定適用於在現場施工職工受僱的所有人員，包括但不限於涉及改建，拆遷，建築，挖掘，翻新，改造，維修，改造和修理工作的工作，承包商的加利福尼亞州商業和職業法典，第 3 分部，第 9 章，第 7025 條及其下部分要求執照。鑽探，包括但不限於鑽探，建立，修理和返修油井，油氣或水資源勘探或開採所需的一切工作；根據加利福尼亞州公共資源法典第 4571 至 4586 條規定需要木材經營許可證的伐木工作；包括採礦（不在“勞工法”第 750 條及以下各部分），包括為勘探或開採非金屬礦物和礦石，煤和礦石而開採和/或建立坑，採石場和地下或地下礦山所需的一切工作建築材料如石頭和礫石，無論是按時支付，票價，佣金或其他基礎，除了：

(A) 第 3 至 11 條的規定不適用於從事行政，行政或專業能力的人員。任何人不得被視為從事行政，管理或專業能力的人員，除非該人主要從事滿足豁免考試的職責，並獲得相當於不少於 (2) 的兩倍的月薪國家全職最低工資。符合豁免職責有下列條件：

(1) 員工主要從事知識型，管理型或創意型工作，需要行使酌處權和獨立判斷；要么

(2) 該僱員獲得加利福尼亞州許可或認證，並從事以下認可職業之一：法律，醫學，牙科，驗光，建築，工程，教學或會計，或員工從事被公認為學術或藝術專業的職業；但是，如果從事藥學實踐的藥劑師以及被僱用從事護理實踐的註冊護士不得視為豁免職業僱員，也不得被視為為本條的目的而免除保險範圍，除非他們個人滿足作為行政或行政人員的免除標準。

(3) 在與加州法律（勞工法典第 515 (e) 條不存在衝突的情況下，雇主“主要”從事豁免工作，這意味著僱員工作時間的一半以上，因此“主要職責”（聯邦法規中規定的測試不適用），符合行政和執行豁免測試的職責被定義為“聯邦法規”的以下章節，因為在本工資日期存在訂單：29 C.F.R. 部分 541.1 (a) - (c)，541.102, 541.104, 541.105, 541.106, 541.108, 541.109, 541.111, 541.115 和 541.116（界定行政職務）；29 C.F.R. 部分 541.2 (a) - (c)，541.201, 541.205, 541.208 和 541.210（界定行政職務）。

(4) 就本條而言，“全職就業”指僱員每週工作 40 小時的僱用。

(B) 除第 1 條適用範圍外；2，定義；4，最低工資；9，膳食和住宿；而 18 條罰則，本命令的規定不適用於直接受僱於國家或其任何政治部門，包括任何城市，縣或特區的僱員。

(C) 本命令的規定不適用於外部銷售人員。

(D) 本命令的規定不適用於作為雇主的父母，配偶，子女或合法領養的子女的個人。

(E) 本命令的規定不適用於使用“美國法典”第 42 卷第 12571 條提供的協助下參加國家服務計劃的個人，例如 AmeriCorps。（見“統計 2000”，第 365 章，修訂“加州勞工法”第 1171 條。）

(F) 該命令取代了在本職位所涵蓋的職業中從業的任何行業或職業秩序。

2. 定義

(A) “替代工作週期”是指雇主提出的定期工作週期，該雇主可以控制員工的工資，工作時間和工作條件，並在中立無記名投票選舉中由僱員工作單位批准，要求僱員工工作在 24 小時內超過八 (8) 小時。

(B) “委員會”是指加利福尼亞州的工業福利委員會。

(C) “建築業職業”是指與“施工”有關的所有工作分類，包括但不限於涉及改造，拆遷，建築，挖掘，翻修，改造，維修，改良和修理工作的工作，由“加州商業與職業法典”第 3 分部，第 9 章，第 7025 條及其後部分，和任何其他相似或相關的職業或行業。

(D) “司”是指加利福尼亞州勞工標準執行司。

(E) “鑽井職業”是指與勘探或提取石油，天然氣或水資源工作相關的所有工作分類，包括但不限於通過鑽孔，鑽孔，挖掘，挖掘等方式安裝，建造，修復，維修或修理井和泵。鑄造，固井和清潔以提取或輸送諸如水，蒸汽，氣體或石油的流體。

(F) “緊急”是指不定期或不可避免的發生，需要立即採取行動。

(G) “僱用”是指從事，承受或准許上班的人。

(H) “僱員”是指僱主僱用的任何人。

(I) “僱主”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僱用或控制任何人的工資，工時或工作條件的人。

(J) “工作時間”是指員工受僱主控制的時間，包括員工承受或允許工作的時間，無論是否要求。

(K) “伐木職業”是指根據加利福尼亞公共資源法典第 4571-4586 號要求進行木材經營許可證的任何工作，包括切割或清除木材或其他實木林產品，包括聖誕樹，用於商業用地目的以及附帶的所有工作，包括但不限於道路的建設和維護，燃油斷裂，消防，流通道路，著陸，滑道，樹木倒塌床和消防措施的消除。

(L) “採礦職業”是指礦工和其他相關和相關職業（不在“勞工法第 750 條及以下各項規定”範圍內），需要從事地面或地下開挖或作業，包括用於目的的礦山，採石場或露天坑的工作勘探或提取非金屬礦物和礦石，煤炭，建築材料如石材，礫石和岩石，或其他旨在製造或銷售的材料，無論是按時間，票價，佣金或其他方式支付。

(M) “未成年人”是指為了本命令的目的，勞工法第 1285-1312 條和第 1390-1399 條規定的任何未滿 18 歲的人。

(N) “外部營業員”是指任何 18 歲或以上的人，通常和經常在一半以上時間在僱主銷售有形或無形物品的營業地以外工作，或獲得產品，服務或設備的訂單或合同。“外部銷售人員”不包括為安裝，更換，修理，刪除或維修產品而進行交貨或服務電話的員工。

(O) “主要”是指員工工作時間的一半以上。

(P) “定期工作週”是指根據替代工作週計劃預先指定班次和工作天數的時間表。

(Q) “拆分班次”是指除了善意休息或用餐期外，由僱主確定的被非付費非工作時間中斷的工作作息。

(R) “工資”是根據加利福尼亞“勞工法”第 200 條所界定的。

(S) “工作日”和“日”是指每個日曆日同一時間開始的連續 24 小時。

(T) “工作週”和“週”是指連續七（7）天，每週從同一個日曆日開始。“工作週”是固定的，經常性的 168 小時，連續七（7）個 24 小時的周期。

(U) “工作單位”是指在給定工藝中的單一僱主的共同共同工作場所的所有非僱員。只要滿足本小節中可識別工作單位的標準，工作單位可由個人僱員組成。

3. 工作小時數和天數

(A) 日常加班 - 一般規定

(1) 以下加班費適用於 18 歲或以上的僱員以及 16 歲或 17 歲以下的根據法律規定可以不上學，或沒有被法律禁止從事學習工作的員工。這些僱員在任何工作日內不得工作超過八（8）小時或任何工作週內超過 40 小時，除非僱員在超過 40 小時的所有工作時間得到正常工資率一倍半（1½）次的加班工資。任何工作日八（8）小時以上工作時間，或一週超過六（6）天的工作時間是可以允許的，前提是員工的補貼不得少於：

(a) 工作日工作時間超過八（8）小時直到並包括的 12 小時，以及在工作週第七個（第 7）連續工作日的前 8 個小時的工作，需付工作人員的正常工資的一倍半（1½倍）；和

(b) 任何工作日工作時間超過 12 小時的時間，和工作週中第七（7）個連續日工作超過八（8）小時的時間，獲得員工常規工資率的兩（2）倍薪資。

(c) 應支付給非職工全職工作人員的加班費應按僱員每週工資的四分之一（1/40）作為員工的正常小時工資計算。

(B) 替代工作週計劃

(1) 沒有僱主可以控制員工的工資，工作時間和工作條件，按照本命令規定的選舉程序，應當被視為違反第三節工作時間和工作日的規定，根據以下條件定期安排替代工作週：

(a) 另外的工作週期應在 40 小時工作週內由受影響的員工每天工作不超過十（10）小時，而不向受影響的員工支付根據本節的加班費率。

(b) 根據本條採取的替代工作週期，每天工作時間超過八（8）小時但不超過十（10）小時的，以及每週超過 40 小時的工作的受影響員工，應支付的加班費不少於員工的正常工資的一倍半（1½）。

(c) 每天超 12 小時的工作，超過定期工作日的工作超過八（8）小時的工作，應支付的加班費不少於員工的正常工資的兩倍，由替代工作週協議確定。

(d) 根據通過，廢除或失效的替代工作週的時間表，僱主不得減少員工的正常小時工資率。

(e) 僱主應作出合理的努力，在工作日內找到不超過八（8）小時的工作時間，以容納任何有資格在本條所授權的選舉中投票的受影響僱員，以及誰無法制定替代方案作為這次選舉的結果。受工作時間變更影響的員工，由於通過了其他工作週的時間表，不得要求在公佈最終結果後至少 30 天工作這些新的工作時間。

(f) 允許僱主，但不要求在工作日內提供不超過八（8）小時的工作時間，以容納在選舉之日後被僱用的任何僱員，以及誰無法工作建立的替代計劃這次選舉的結果。

(g) 僱主應按照“政府法典”第 12940 (j) 條的規定，探討任何適當的替代手段，以適應宗教信仰或遵守與通過的替代工作週計劃相衝突的受影響員工。

(h) 儘管在段落(B)(1)，子段落(a)-(c)中，對於在海上石油和天然氣生產，鑽井和維修行業從事工作的員工以及直接在海上工作的陸上石油和天然氣分離職業的員工作業，另外的工作週期可以在 40 小時工作週內授權受影響的員工每天不超過 12 小時的工作，而不向受影響的員工支付加班費。根據本條採用的替代工作週期工作的員工應支付超過其他工作週期協議規定的定期工作時數不得少於其正常工資的兩（2）倍的加班費，以及每週超過 40 小時的工作的一般半率（1½倍）的正常工資。本條的其他規定，包括選舉的規定，均適用於這些職業。

(i) 在任何情況下，不得在違反“勞工法”第 1810-1815 條的情況下，在公共工程合同中使用一天內需要超過八（8）小時工作的替代工作週。

(C) 選舉程序

通過和廢除替代工作週計劃的選舉程序要求：

(1) 每個替代工作時間表的提案應採用雇主提出的書面協議的形式，雇主對受影響員工的工資，工時和工作條件進行控制，並在進行工作前舉行的無記名投票選舉，至少有三分之二（2/3）的工作單位受影響的員工投票。擬議的協議必須指定定期的替代工作週，其中指定的工作日數和工作時間經常重複。雇主可以提出一個單一的工作時間表，成為該單位工人的標準時間表，或是單位工作時間表選項的菜單，單位中的每位員工將有權選擇。如果雇主提出了工作計劃選項的菜單，僱員可以在雇主的批准下從一個菜單選項轉到另一個菜單選項。

(2) 選舉應在正常工作時間內在員工的工作場地進行。選票應郵寄至工作單位所有在選舉當天不在工地的僱員的最後一個已知地址，但雇主在選舉之前的最近 30 個日曆日內已被雇用。

(3) 在進行無記名投票之前，任何擬提出替代工作時間表的雇主應以書面形式向受影響的僱員披露，包括擬議安排對僱員工資，工時和福利的影響。這種披露應包括在投票前至少 14 天前進行，包括會議，具體目的是討論替代工作週計畫的影響。如果至少有五（5）%的受影響員工主要以非英語為母語，雇主應以非英語和英文提供該披露。通知書應按照上述（2）的規定郵寄至工作單位所有員工的最後一個已知地址。不遵守本款規定，選舉無效。

(4) 任何建立或廢除其他工作週期的選舉，應在正常工作時間內在受影響員工的工地進行。雇主應承擔根據本條進行的任何選舉的費用。經受影響的僱員的投訴，經勞工處處長調查後，勞工處處長可要求雇主選擇中立的第三方進行選舉。

(5) “勞動法”授權的任何類型的替代工作周可能被受影響的僱員廢除。經受影響員工三分之一（1/3）的請願後，自選舉授權另類工作週起六（6）個月內，新一輪無記名投票選舉將舉行。受影響員工的三分之二（2/3）票數須被要求扭轉其他工作週的時間表。廢除替代工作週時間表的選舉，在提交給雇主後不得超過 30 天。

(6) 如果在工作單位中工作至少 30 天的僱員人數比其他工作週期更多，比投票批准雇主提出的另類工作週時間表的人數高出 50%，雇主必須進行新的批准選舉根據（C）款所載的規則。

(7) 根據本命令進行的任何選舉的結果為公開文件，由結果確定後 30 天內由雇主報告給政策，研究和立法辦公室。選舉結果報告也張貼在工作場所經常出現的工作場所，在工作日可能很容易閱讀。報告應包括投票的最終結果，單位的規模以及雇主業務的性質。參加選舉的僱員不得受到恐嚇和脅迫。但是，本節不得禁止雇主向受影響的僱員表達其關於該替代工作週的立場。任何員工不得因表達關於替代工作週選舉來通過或廢除的反對或支持意見而被開除或歧視。勞工專員應調查任何涉嫌違反本條規定的行為，並在發現嚴重違規行為後，使其他工作週期無效。

(D) 加班費的組合。本節中沒有任何規定要求雇主合併多於一個加班費率，以計算在任何時間加班工作時向僱員支付的款額。

(E) 不歧視。任何工作人員在任何工作週內拒絕工作超過 72 小時，除非上述第 2（F）段所述的緊急情況除外，員工不得終止，受到紀律處分或以其他方式歧視。

(F) 補償時間。如果雇主批准僱員的書面請求，以彌補由於僱員的個人義務而造成或將要丟失的工作時間，則構成工作時間的時間，如果同一工作週內喪失工作時間，則不得計算在一天內作為加班要求計算的工作時數，除了在一（1）天工作超過 11 小時或一（1）週內工作時間超過 40 小時。如果員工提前知道他或她將要補償因個人義務喪失的時間，並在一段時間內會在固定的時間內重複這樣，員工可以提前要求補償時間最多為四（4）週；但是，補償工作必須在工作時間丟失的同一周進行。員工應按照本款向僱員提出一份已經簽署的書面請求，以便員工根據本款提出補償工作時間的申請。雖然雇主可以通知僱員這種補償時間選項，但是雇主不得鼓勵或以其他方式讓僱員要求雇主批准根據本款在同一工作週內請假並補償工作時間。（見勞動法，第 513 節）。

(G) 七天中一天休息。勞動法第 551 條和第 552 條關於七（7）日內休息一天的規定，不得解釋為阻止累積休息日，當僱用的性質合理地要求僱員工作七（7）天或連續多天；但前提是，在每個日曆月份中，僱員應在七（7）中得到相當於一（1）天的休息時間。

(H) 集體談判協議

(1) 第 3 節“工作時間”和“工作日”的（A），（B），（C），（D）和（E）不適用於有效集體談判協議所涵蓋的任何僱員，如果協議明確規定員工的工資，工作時間和工作條件，以及如果協議為所有加班工作提供高薪工資，而且這些員工的定期小時工資不得低於國家最低工資的 30%。（見勞動法，第 514 節）。

(2) 第 3 節，小時和工作日的（F）部分適用於有效的集體談判協議所涵蓋的任何僱員，除非集體談判協議另有明文規定。

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 名以上僱員的雇主應向每位僱員支付不低於以下的工資：

(a) 2017 年 1 月 1 日起施行的所有工作時間為 10 美元和 50 美分（10.50 美元）每小時；和

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

(B) 僱用 25 名以下僱員的雇主應向每名僱員支付不低於以下的工資：

(a) 所有工作時間每小時 10 美元（10.00 美元），從 2016 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日生效；和

(b) 2018 年 1 月 1 日起施行的所有工作時間為 10 美元和 50 美分（10.50 美元）每小時。

根據“稅收和稅收法”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僱員。

5. 報告時間付薪

(A) 在雇主要求雇主出席第一個地點之後發生的所有雇主規定的旅行應按照僱員的正常工資率或適用時的“勞動法”第 510 條規定的保費率進行補償以及上文第 3 節，小時和工作日。

(B) 每個工作日，僱員必須向工作場所報到，但沒有上班或者提供不足一般的日常工作或預定的一天工作的一半，雇主應支付他/她的一半或安排日的工作，但不得少於兩（2）小時，也不得超過四（4）小時的僱員的正常工資，不得低於最低工資。

- (C) 上述報告時間工資條款在以下情況下不適用：
- (1) 由於對員工或財產的威脅，業務無法開始或繼續；或當民政當局推薦時；或者
 - (2) 公共事業沒有供電，供水或燃氣，或公用事業或下水道系統發生故障；或者
 - (3) 工作的中斷是由上帝的行為或其他不在僱主控制之內的原因造成的。
- (D) 集體談判協議。本條適用於有效集體談判協議所涵蓋的任何僱員，除非集體談判協議另有明文規定。

6. 記錄

- (A) 控制工資，工作時間或工作條件的每位僱主應對每位員工保持準確的信息，包括：
- (1) 員工的全名，住址，職業和社會保障號碼。僱員的出生日期，如果未滿 18 歲，並被指定為未成年人。時間記錄，顯示員工何時開始和結束每個工作時間。膳食時間，班次間隔和每日工作小時數也應記錄下來。不需要記錄運營停止和授權休息的膳食期。
 - (2) 每個工資單支付的工資總額，包括實際提供給僱員的董事會價值，住宿費用或其他薪酬。
 - (3) 在工資期間工作的總時數和適用的工資。該信息應在合理要求下隨時提供給僱員。當實行票據或激勵計劃時，應向僱員提供票價或激勵計劃公式的解釋。僱主應保留準確的生產記錄。
- (B) 控制工資，工作時間或工作條件的每個僱主應當在每個工資支付時半月或者每個時間向僱員提供一份書面的分項陳述書，說明：（1）全部扣除；（2）僱員付薪期間的包括日期；（3）員工姓名或者員工的社會保險號碼；和（4）僱主的姓名，如果員工書面列出的所有扣除項目可以合計顯示為一個項目。（見勞動法，第 226 節。）該信息應單獨提供，或作為支付僱員工資的支票，匯票或憑單的可分離部分。
- (C) 所有必需的記錄應使用英文和墨水或其他不可磨滅的形式，日期正確，顯示月，日，年。控制工資，工時或工作條件的僱主也應將所記錄的文件記錄在就業地點或中央地點至少三年。僱員的記錄應在合理要求下由員工查閱。
- (D) 在公共工程項目上進行工作的僱主應參考“勞工法”第 1776 條，以獲得更多的工資報告要求。

7. 付款減免

任何僱主不得向任何僱員收取或扣除任何已支付的工資的部分，除非法律允許這種扣除。（參見“勞動法典”第 220-226 條。）僱主或僱主的代理人不得收取工資核對支票的費用。

8. 制服和設備

- (A) 當僱主要求僱員穿制服作為工作條件時，該制服應由僱主提供和維護。術語“制服”包括穿著特色設計或顏色的服裝和配件。
- (B) 當僱主要求使用工具或設備或為履行工作所必需時，這些工具和設備應由僱主提供和維護，但僱員的工資至少為最低的兩（2）倍工資可以按照“勞動法”第 2802 條提供和維護特定行業或工藝通常要求的手工具和設備。

9. 膳食和住宿

- (A) “膳食”是指充分，均衡地服務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，適合，體面，衛生的全職工作人員的住宿。僱員不得被要求分享床。
- (C) 如果僱主和僱員之間沒有自願的書面協議，膳食或住宿可能不會抵扣最低工資。當用餐或住宿的信用被用於滿足部分僱主的最低工資義務時，所記入的金額可能不超過以下：

	2017 年 1 月 1 日生效		2018 年 1 月 1 日生效	
	僱用的僱主： 26 或更多員工	25 或更少員工	26 或更多員工	25 或更少員工
住宿：				
獨自住的房間	\$49.38/週	\$47.03/週	\$51.73/週	\$49.38/週
分享的房間	\$40.76/週	\$38.82/週	\$42.70/週	\$40.76/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
如果二人夫婦都是僱主僱用，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
餐食：				
早餐	\$3.80	\$3.62	\$3.98	\$3.80
午餐	\$5.22	\$4.97	\$5.47	\$5.22
晚餐	\$7.01	\$6.68	\$7.35	\$7.01

- (D) 作為最低工資的一部分進行評估的膳食必須是與員工工作輪班一致的膳食。不收取或不使用膳食的扣除額。
- (E) 如果作為僱用條件，僱員必須生活在僱用所在地或受僱主控制的地方，則僱主不得收取超過本協議所列價值的租金。

10. 用餐期

(A) 任何僱主不得僱用任何人超過五（5）小時的工作時間，而用餐時間不得少於 30 分鐘，除非工作時間不超過六（6）小時，可以由僱主和僱員相互同意而放棄用餐期。（見勞動法，第 512 節。）

(B) 僱主不得僱用員工，使其每天工作時間超過十（10）小時，而不向僱員提供不少於 30 分鐘的第二餐，但如果總工時不超過 12 小時，第二餐時間可以通過僱主和僱員的相互同意而放棄，但第一餐期間不能放棄。（見勞動法，第 512 節。）

(C) 在所有就業地點，僱主應提供充足的飲用水，肥皂或其他合適的清潔劑和單次使用毛巾供洗手。

(D) 除非僱員在 30 分鐘的膳食時間內被免除所有職責，否則餐點應視為“在職”的膳食時間，並按時間計算。只有當工作性質阻止員工履行所有義務時，雙方當事人之間書面協議達成協議並符合“勞動法”第 512 節。

(E) 集體談判協議。如果協議明確規定了工資，工作時間和工作條件，則第 10 節膳食期間（A），（B）和（D）款不適用於有效集體談判協議所涵蓋的任何僱員員工，如果該協議為所有加班工作提供優質工資標準，而且這些員工的定期小時工資不得低於國家最低工資的 30%。

(F) 如果僱主沒有按照本令的適用規定向僱員提供用餐期，則僱主應按照僱員的正常工資補償金（1）小時的時間向僱員支付工作日未提供的就餐時間。如果有效的集體談判協議提供最終有約束力的解決執行膳食期限爭議的機制，則以集體談判協議為準。

11. 休息期

(A) 每個僱主應授權並允許所有僱員休息，而在適用的情況下，這些休息時間應在每段工作時間的中間。這項規定中的任何規定都不得阻止僱主改變休息時間，以避免中斷工作流程，維持連續工作，或者將休息時間安排在工作日過程中發生的工作流失。授權的休息時間應以每天工作的每 4 小時休息時間為 10 分鐘的休息時間或其主要部分為基礎，或每天工作的總時數。休息時間應在僱主指定地點進行，可能包括或限制在僱員的直接工作區域內。

(B) 在有限的情況下，連續操作的中斷將危及產品或工作過程，休息時間不必得到授權。但是，僱主應在同一工作日內彌補錯失的休息時間，或者在同一工資期內按照他/她的正常工資補償員工十（10）分鐘的休息時間。

(C) 對於日常工作時間少於三個半（3½）小時的員工，無需授權休息。授權休息時間應計算在工作時間內，不得從工資中扣除。

(D) 如果僱主沒有按照本命令的適用規定向僱員提供休息期，則僱主應按照僱員在工作日休息期的正常賠償率向僱員支付一（1）小時工資。如果有效的集體談判協議提供了終止和有約束力的機制來解決有關執行休假期限的爭議，集體談判協議將以此為準。

(E) 如果集體談判協議提供等效的保護，本節不適用於有效集體談判協議所涵蓋的任何員工。

12. 座位

在切實可行的情況下，符合適用的行業標準，所有工作人員在進行工作的性質和工作合理允許使用席位時，應提供適當的座位。本節不得超過職業安全衛生標準委員會頒布的規定。

13. 溫度

每個室內工作區域保持的溫度應提供符合行業標準的合理舒適性，以確定過程的性質和所進行的工作。本節不得超過職業安全衛生標準委員會頒布的規定。

14. 電梯

在可行且符合適用的行業標準的情況下，如果僱員在 60 英尺以上或以上工作時，應提供符合工業性質和工作性質的符合行業標準的適當電梯，自動扶梯或類似服務地面。本節不得超過職業安全衛生標準委員會頒布的規定。

15. 豁免

經司法調查後認為，執行第 6 節記載的規定；第 11 節休息期；第 12 節，座位第 13 節，溫度；或第 14 條電梯，不會對僱員的福利或舒適造成重大影響，對僱主造成不必要的困難，可由該司酌情決定豁免。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。僱主或僱員和/或僱員代表以書面形式向本司作出豁免申請。在向該司提交申請時，申請的副本應貼在工作地點。

16. 歸檔報告

（見加州勞工法典第 1174（a）條）

17. 檢查

（見加州勞工法典第 1174 條）

18. 懲罰

(A) 違反本命令規定的處罰。任何僱主或其他代表僱主違反或者違反本命令規定的其他人員，依照法律規定的民事和刑事處罰。此外，違反本命令的任何規定，將受到民事處罰如下：

(1) 初次違規 – 對每個員工每個為按時支付工資的週期為 50.00 美元，並補償員工未付工資。

(2) 後續違規 – 對每個員工每個為按時支付工資的週期為 100.00 美元，並補償員工未付工資。

(3) 受影響的僱員應收到所有補償工資的款項。勞工處處長也可根據“加州勞工法”第 1197.1 條的規定，對違規未付工資進行傳訊。

(B) 違反童工法的處罰。任何雇主或代表雇主行事的其他人員受到民事處罰，從 500 美元到 10,000 美元以及違反童工法律的刑事處罰。（有關未成年人就業的額外限制以及對違反童工勞動法的刑事和民事處罰的說明，請參閱“勞工法”第 1285 至 1312 條和 1390 至 1399 條。）雇主應向當地學區詢問所需的工作許可證為未成年人上學。

（另外，參見“加州勞工法”第 1199 節）

19. 分離

如果本命令的任何規定，或本節的任何條款，細分，判決，條款，階段，單詞或本部分的規定的適用範圍應被視為無效或違憲，未經法定或未經法規禁止，其餘條款不得受到影響，但應繼續給予充分的力量和效力，好像該部分被視為無效或違憲違法未被列入此處。

20. 命令發布

每個雇主應在工作日內在員工容易看到的地方張貼此命令的副本。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，並根據要求向每位僱員提供。

關於執行工業福利委員會的命令和違規報告的問題應該轉交勞工局局長。辦公室列表在這個工資命令的背後。有關距離您最近的辦公室的地址和電話號碼，請訪問互聯網 <http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html> 或在“加州勞工局局長辦公室”下搜索互聯網或任何其他目錄。勞工處處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.

其他語言的總結

勞資關係部門可以提供西班牙語，中文和其他某些語言的工資和小時要求的摘要。將您的這種摘要的請求郵寄給該部：

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，請聯繫加利福尼亞州下述部門：

加州勞工專員辦事處也被稱為勞工標準執行司（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： 不要發送替代工作週選舉投票或選舉程序的副本。

現行工資熱線（415）703-4774

只有工作週選舉的結果才能郵寄到：

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