

This notice is being updated to reflect the current minimum wage rates as of January 2018:  
The minimum wage for employers with 25 or fewer employees is \$10.50 an hour and  
\$11.00 an hour for employers with 26 or more employees.

## 캘리포니아 전역의 이용 및 이용 면허증 게시 의무 사업장

캘리포니아의 모든 노동자는 노동법에 의해 보호받습니다. 출생지가 어느 곳이든, 취업 가능 문서 유무와 상관없이, 당신은 직무현장에서 정당하게 대우받을 권리가 있습니다. 노동위원회는 주 단위 기관으로서 최저노동기준을 집행하여 당신이 기준에 못 미치거나 불법적인 조건에서 일 요구받지 않도록 보장합니다. 당신은 이민자격과 상관없이 청구를 할 수 있으며, 위반에 대한 청구나 신고를 할 때 사회보장번호 또는 사진 부착 신분증이 필요하지 않습니다. 임금관련 청구를 할 때 변호사가 필요하지 않으며 노동위원회는 당신이 사용하는 언어를 구사하는 통역사를 부를 것입니다.

### 독립 계약자에 대한 그릇된 피고용인 분류

"독립 계약자"(때로는 "10-99 노동자"로 지칭함)와 반대되는 의미의 "피고용인"으로 간주되는 노동자는 수많은 작업현장에서 주 노동법에 의하여, 수많은 작업장 보호 대상이 됩니다.

"피고용인"이란 직무 조건의 관점에서, 법에서 규정하는 특별한 정의에 부합하는 고용관계에 해당하는 사람을 칭합니다. **피고용인**에게 최저 임금은 지급되어야 하며, 여러 가지 권리와 보호규정 가운데 식사와 휴식 시간 허용, 연장근무 급여, 질병휴가의 대상이 되어야 합니다. 일반적으로 사업을 위한 업무를 집행하는 사람을 피고용인이라고 전제합니다.

피고용인 자격이 있는 사람이 독립 계약자로서 부당한 대우를 받을 수 있습니다. 노동자를 단순히 독립 계약자라고 불렀다 해서 신분이 그렇게 되는 것은 아니며, 독립 계약자로 잘 못 분류된 피고용인은 피고용인으로서의 권리와 보호를 받을 수 있습니다. 고용인은 임금, 이자, 상해에 대한 책임이 있으며, 그릇되게 분류한 피고용인에 대해서는 벌금을 부과받을 수도 있습니다.

일반적으로 말하여 급여금액, 가격표, 근무 시간과 장소와 같이 피고용인이 일하는 방법에 관해 고용인이 통제하는 부분이 더 많다면 이 노동자는 독립 계약자 보다는 피고용인에 가깝습니다.

### 최저임금, 연장근무 보상, 식사시간, 그리고 휴식 시간

2017 1월 1일 현재, 25인 이하의 피고용인이 있는 사업장의 최저임금은 시간당 \$10.00이며, 26인 이상 사업장의 시간당 최저임금은 \$10.50입니다. 당신이 성과급, 시간급, 수수료 또는 일급의 형태로 지급받는다면 당신이 일을 하는 전체 시간에 대한 급여가 적어도 최저임금과 동일해야 합니다. 최저임금은 앞으로도 여러 해 동안 매년 1월 1일에 인상됩니다.

### 고용인은 연장근무에 대한 지급을 해야 합니다

캘리포니아의 대부분 노동자들이 받아야 하는 연장근무수당은:

- 일일 근무에서 8 시간을 초과한 부분에 대하여 정규 급여의 1.5 배.
- 일일 근무에서 12 시간을 초과한 부분에 대하여 정규 급여의 2 배.

노동자가 일주일에 7 일을 근무할 경우, 노동자가 받는 급여는:

- 7 일째 근무하는 날의 최초 8 시간은 정규급여의 1.5 배이며,
- 7 일째 근무에서 8 시간을 초과한 부분에 대하여 정규 급여의 2 배.

### 식사시간과 휴식시간

당신의 고용주는 식사와 휴계를 위한 휴식시간을 부여해야 합니다. 캘리포니아의 모든 노동자는 근무를 할 때 5 시간 마다 30 분간의 간섭받지 않으며 직무에서 자유로운 무급 식사 시간을 부여받아야 합니다. 또한 4 시간의 근무마다 10 분간의 유급 휴게시간이 있습니다. 4 시간 미만으로 근무할 경우에도 휴게시간 대상이 될 수 있습니다. 직무에서 자유로운 식사시간 또는 휴게시간을 부여하지 않는 고용인은 1 회의 식사시간 또는 휴게시간이 부여되지 않은 날에 대하여 1 시간분의 급여 금액을 지불해야 합니다.

### 팁 또는 사례금 분배

- 손님이 당신에게 팁을 준다면 고용인은 이 가운데 어떤 부분도 취할 수 없습니다.
- 팁 공유 정책을 시행하는 사업에서 1 명 이상의 노동자가 손님을 도운 행위에 대하여 1 명의 노동자에게만 팁을 준다면, 정책 요건에 해당할 경우, 해당 노동자는 다른 노동자들과 팁을 공유해야 합니다.
- 노동자들이 받는 모든 팁은 급여에 추가됩니다. 고용인은 당신의 팁을 당신의 시급 또는 수수료 계산에 합산할 수 없습니다.
- 신용카드로 지불하는 모든 팁은 다음 급여일에 당신에게 지급해야 합니다.
- 고용인은 신용카드로 지불되는 어떠한 팁 또는 요금도 공제할 수 없습니다.

### 사업경비지출 환급

피고용인은 직무 수행 과정에서 발생한 모든 경비 또는 손실에 대한 환급을 받을 자격이 있습니다. 예를 들자면 고용인은, 고용인 자신이 해당 구입에 대하여 지불하지 않는 이상, 피고용인에게 기구 또는 유니폼을 포함한 특정한 도구를 구입하라고 요구할 수 없습니다.

### 보복에 대한 보호

고용인이 피고용인에게 보복하는 것은 불법입니다. 당신의 사업주는 당신에게 벌을 주거나, 좌천시키거나, 처벌하거나, 작업환경을 악화시키도록 변경할 수 없으며, 당신 또는 당신의 동료가 노동법 위반, 작업 관련 상해, 작업장 안전 위험을 신고했다고 해서, 또는 주 노동법에 의해 보호되는 권리를 행사했다는 이유로 해고할 수 없습니다.

### 위법 내용을 신고하는 방법

급여문제 제기, 노동법 위반 신고, 보복 신고를 하고 싶거나 질문이 있다면 노동위원회 사무소에 연락할 수 있습니다. 사무소 위치와 전화번호는 [www.dir.ca.gov/dlse](http://www.dir.ca.gov/dlse) 에서 찾아보거나 866-924-9757 에 전화하세요.

---