



聯邦政府勞工部
就業標準署
工資及工時處

第 6 條：公平勞基法標準下的零售業

本條款提供了公平勞基法對零售業員工的影響

要點：

零售業的定義為，一商業個體其年度銷售額的 75% 不屬於商品轉賣，即是為零售業。諸如此類的零售業有：汽車修護店、保齡球館、加油站、家用品服務及維修店、百貨公司及餐飲業等。不屬於零售業的有：會計師事務所、醫護及牙醫診所、建築承包商、電視台及廣播電台等。

涵蓋：

零售業中的員工是否應屬於本法管轄的涵蓋範圍之內應有兩種方法。任何一零售商店或是一行號的分店其年度營業額至少在 \$500,000 (零售業地附加稅收入不包含在內)，則該商號屬於“企業”管轄。此外只要任何員工其從事的工作屬於州際性質，無論其年度總營業額，其從事州際性商業行為員工則“涵蓋”於本法“個人”管轄的基礎上並接受管轄；“個人”管轄的活動包括從外州訂購貨品、確認或操縱信用卡的交易、與外州經由電話或郵件交談會商、管理與外州交易的紀錄、以及處理運送或收取諸如此類相關的貨品皆屬之。

要求：

屬本法管轄且不能豁免的零售業者，在本法所要求的重點以及任用未成年童工上是必須注意的。

屬於本法所涵蓋且不能豁免的員工享有聯邦的最低工資權利，當員工一星期工作超過 40 小時的時限，必須依法給付他們原本新資一倍半的工資。

年幼者的基本工資：在 1996 年標準法 (FLSA) 的附加條款中允許僱主在僱用未滿 20 歲的青少年時，可於最初的 90 天內給付 \$4.25 的時薪；同時亦有訂定保護性條款以防止僱主任意更換員工以便僱用童給付較低廉的工資。

在公平勞基法的規定中，14 歲以下的童工是不允許被僱用從事非農業性質的工作，至於 14、15 歲的童工有嚴格的工作時數限制以及工作內容的規定，而 16、17 歲的青少年不得從事有危險性的工作。

在本法的紀錄保持法則中，僱主必須保存員工工資、工時的紀錄，以及其他詳細等資料。為保障員工最低工資以及超時工資的權利，所有紀錄保存必須依照

聯邦法第 29 章第 516 節(29 CFR Part 516)的規定去做。而屬於豁免範圍的員工其紀錄和一般員工有所不同。豁免員工比如薪資計算方式異於一般標準，或在工作時可提供其住所或其他設備等的資料保存是不同於“不能豁免”員工的。

典型的問題：

工作時間：員工所有的工作時間都必須支薪，這其中包括任何被雇主所掌控的時間，比如用於“被迫等待”的時間等。一般來說，從員工到工作地點報到開始就應起算工作時間，然而若雇主即刻告知員工當下並不需要他們工作，且完全解除其任務與責任並告知何時再次報到開始上班的確切時刻，員工在期間可以充分做自己的事情，則這段期間可不必算為工作時間。然而若員工只被告知“待命”以等待工作到來，並沒有一個確切的開始上班的時間，則這段期間都要算為工作時間。

不合法的扣減：當雇主因為現金或商品短缺、制服開支、或是所需的工具而扣減員工薪資以致低於最低工資，或者扣到員工的超時工資，皆為不合法。

領薪制的員工（即非時薪）：就其本意來說非謂這些員工是豁免於最低工資或超時工資，員工是否豁免是取決於他們職責上必須擔當的任務與責任，及他所領的薪資。通常零售業服務的薪資階級員工並不符合法律所規定的可以獲免最低與超時工資的對象。聯邦法規 29 章 541 條討論到哪幾種豁免在公平勞基法中是符合規定的。（例如：執行者、管理者、專業人士…包括電腦家還有外務銷售員等。）

如何取得更進一步資訊

此份文件僅屬一般資訊，並不同於正式法規中所具有的效力。

進一步資料可上薪資工時網站查詢：<http://www.wagehour.dol.gov>，或詢問在地最近的工資工時處，其地點可在電話簿查詢隸屬於美國政府部門之下的勞工部，或請電洽免費詢問及協助專線 1-866-4USWAGE(1-866-487-9243)查詢相關資料。