



聯邦政府勞工部 工資及工時處

第27條：公平勞基法對新興行業的規定

本條則講述一新開始的商業行號是否屬於公平勞工標準法的管轄範圍。

管轄範疇

一個企業其經營額度至少需在\$500,000或以上，才能屬於公平勞工標準法的管轄範疇。

即便一公司行號不屬於公平勞工標準法的管轄範圍，然多數員工仍可依個人的職位依照公平勞工標準法的規定考量涵蓋與接受保障。所謂個人涵蓋是指員工從事於州際商業行為或有關產品生產等皆屬之。舉例來說，屬於涵蓋範圍的員工包括從事生產、收貨、運送、轉移或裝載等，只要相關的貨品是涉及州際性的；同時那些負責準備、處理及轉達資訊及文件的所有員工，他們的工作範圍亦判屬州際性因而被歸於公平勞工標準法管轄範圍內，例如收受信用卡時所利用州際查詢及轉帳系統所完成的商業行為。而其他像是守衛、清潔工及維護人員等，只要他們的工作對整體公司所涉及州際的商業行為有密切關聯，亦歸屬於公平勞工標準法的管轄範疇內。

本法要求

凡歸屬於公平勞工標準法管轄範圍內的員工，其工資不可低於聯邦規定的最低工資標準，且當一週工作超過40小時，超過的時間必須給付該員工正常時薪的一倍半。公平勞工標準法內亦規定了僱用18歲以下童工應該注意的事項，以及工作紀錄應如何保持等事項。

童工的最低工資：在1996年公平勞工標準法的附加條款中，允許雇主在僱用20歲以下之年輕人從工作第一天起連續90日曆天內，得給付他們一小時不得低於\$4.25的工資。公平勞工標準法中已有相關規定防止雇主任意僱用新任員工以取代屆齡期滿的舊員工，只為給付較低價的工資。

所有屬於本法涵管的員工在一工作週內所有的工作時數必須完全獲得償付。一般而言，所謂必須受償的時數包括了員工所有的工作時間，以及在一指定的工作場所，該員

工承受或被允許工作的時間。一般來說便涵括了諸如在家工作時間、交通時間、等候時間以及受訓和試用期的時間。

在公平勞工標準法中另有一豁免條款，即歸屬轄管公司內的員工是免於最低工資或超時工資的給付條款。舉凡公司內的執行者、管理者、專業人士(包括一些電腦專業)以及在外跑業務的業務員，是免於給付最低工資或超時工資的，但他們一定要符合豁免的標準。另有其他的員工亦可能免付最低及超時工資，在其他特定的豁免條款中會詳細記述。

常見的問題

這裡有些常見的問題及誤解，是調查工資 / 工時常遇到的，包括：

- 把用於執行者、管理者的豁免條款濫用於非豁免之領“固定薪水”的員工身上，這些員工像文書工作者、工頭、發送員、以及內部業務員。
- 僱用低於規定年齡的童工做有危險性的限制類工作，或者任其工作超出允許的工作時間。
- 沒有依法給付非豁免員工之工資。
- 沒有依法給付員工所有工作時間內的工資，包括用於盤點存貨、清理打掃、完成文書工作等超過平時排班表的時間。
- 對於領固定工資的非豁免員工或按件計酬的員工遺漏了或沒有記載他們的工作時間紀錄。
- 當員工超時工作時，用償付時間替代償付工資。
- 將某些員工歸類為“合約勞工”或“獨立契約”工人，並將之置於公平勞工標準法的保護之外。
- 因為短缺、制服、錯誤、退票等等非法扣減或取回薪資，而這些扣減足以使得員工工資低於所應得的最低工資或超時工資的給付。
- 沒有付臨時工最低工資或超時工資。

如何取得更進一步資訊

此份文件僅屬一般資訊，並不等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。