

第 2 條：在公平勞基法(簡稱 FLSA)下的餐飲業及快餐店的經營：

本條款提供了一般餐飲業及快餐店在公平勞工標準法下應注意的事項：

要點：

所謂餐飲業 / 快餐店，包括所有提供客人們已準備完成的食物或飲料，在其店內或其他地方食用之業者皆屬之。

涵蓋：

餐廳/快餐店就其單一店面或者若干店面的年度總銷售營業若在 \$500,000 以上時，即符合公平勞基法所管轄的範圍。當任何人其工作事項或所涉及的商品是跨越州界時，此人之最低工資與超時工資都屬於公平勞基法所管轄。例如一女侍或者一收銀員處理收取信用卡的過程中，就極有可能成為本法所管轄的員工。

要求：

最低工資：非豁免員工的法定最低工資不得低於以下標準：每小時 \$5.85，生效日期 2007 年 7 月 24 日；每小時 \$6.55，生效日期 2008 年 7 月 24 日；每小時 \$7.25，生效日期 2009 年 7 月 24 日。生效日期 2009 年 7 月 24 日，非豁免員工的法定最低工資不得低於每小時 \$7.25。薪資應在每期發薪日按時發出。有時薪資會如果雇主因為某些項目而被扣除扣除員工的薪資，例如現金短缺、制服的費用制服費、客人用餐不付費等，而導致但若致使該員工的時薪少於最低工資，或者扣到加班費，則這是不合法的。除了膳費、住宿、或其他被認可的宿舍住所之外，都不可在當有超時工作的週薪內扣除。小費可以考慮被算為薪資的一部份，然而僱主支付的時薪不得少於一小時 \$2.13，並且必須確認員工收得的小費能湊足最低工資的標準。

餐點折合：雇主亦可折合餐點當作薪資，但必須以餐點之成本價換算，最常見的是從員工的薪資中扣除時間以每小時來計算的餐費，但無論如何雇主不得以給員工菜單上的餐點折扣的差價來代替的出售價格(菜單上的價格)來折抵員工的薪水。

小費：所謂有賺取小費的員工小費雇員是指經常性的地在一月內可以領到賺取到 \$30 元以上小費者的員工。若雇主決定折合小費作為薪資的一部份，雇主必須事先告知員工，而且必須能夠證明該員工所收取的小費加上支領的薪水能符合最低工資的標準。另外，雇員必

須保留收到的全部小費，除非他們參與了正當有效的小費均攤或小費協議共同分享小費之外同享。

超時：超時工資是謂員工在一週內工作超過 40 小時，
超出的時數必須以該員工平常時薪的一倍半來計算。賺取小費的員工若其時薪是
\$2.13，但在計算超時工資時是以最低工資的一倍半來計算，而非倍半\$2.13的一倍半。

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[Contact Us](#)