

加州家庭托兒者業務有關法律問題：

聘用助理

托兒法律中心職員編寫

©版權所有，托兒法律中心，1999，2003

未經托兒法律中心許可，不可以任何方式，電子或機械複製此文件，包括影印或錄音，或用任何存取方式複製。托兒法律中心，221 Pine Street, 3rd Floor, San Francisco, California 94104，(415) 394-7144。雖然編印此出版物的目的，是就此專題提供準確和權威的資料，但出版者無意以此作為法律或專業顧問。如需法律援助，應找幹練的律師諮詢。像任何出版物一樣，記得查詢此處所載資料是否仍屬有效。此文件以 2003 年五月十三日為準，資料應屬最新。

引言

加州的家庭托兒者，在家照顧小數目的兒童。小型家庭托兒最多可照顧至六名或八名兒童，而大型家庭托兒最多可以照顧十二名或十四名兒童。

有些托兒者需要聘用助手或代課教師經常或每天協助。家庭托兒者需要聘用助手的原因之一，是他們有時無法在家照顧孩子。另一個原因是加州的發牌規定托兒者與兒童的數目有一定的比率。這個比率比較複雜，因為他們要看被照顧的兒童年齡（參看托兒法律中心加州家庭托兒手冊有關發牌的專章，了解比率規定詳情）。知道比率是多少是重要的，如有需要時可聘請助手幫忙。

聘用和監督照顧孩子的助手，是一個大的責任，你不能掉以輕心。當你聘用助手時，你可能成爲一名僱主，而受聘於你的助手就被認爲是你的僱員。在大部份情況下，當你聘用助手時，你的助手都被認爲是你的僱員，而你亦被認爲是助手的僱主。你的助手不是你的獨立合約商。身爲僱主，你必須遵守很多聯邦和州法律。重要的是你必須明白你的責任。

此文提供一個概覽，論及很多影響你身爲一名或多名僱員僱主的問題，但請讀者應該理解這些不是法律顧問。如對某些事件需法律顧問，請向幹練的律師或其他專業工作者諮詢。此文在適當的部份裡將涉及以下課題：

- 法律規定你，因而你必須要做些什麼；
- 法律鼓勵你，因而你應該要做些什麼；
- 法律禁止你，因而你不可做些什麼。

當我聘用助手時我應該集中於什麼呢？

在聘用的過程中，你必須遵守多項法律規定。你必須確保聘用的程序是公平的和一致的，而你應採取步驟，確保你能做出有精明的決定。聘用程序通常涉及傳發職責說明、評審申請或履歷表、訪問候選人、向諮詢人查詢、和決定聘用等。

職責說明和申請表或履歷表

你應小心評審你的職責說明和空缺說明，確保說明準確反映工作的性質，以及理想的候選人應具備的技能。以下會提供更多的資料，確保在你聘用的過程中，沒有違反任何法律。

你可能會問的問題

你可能設計一張申請表，或徵求申請者提供履歷表。以下是一些你可以包括的項目：

- 現時和以前的就業資料
- 現時和以前的地址
- 諮詢人
 - 個人：與申請人無關係但認識申請人頗長時間者；
 - 僱主：以前的僱主；及／或
 - 申請人提供托兒服務時的同事或家長
- 教育資格證明

刑事紀錄背景檢查

你應逆明加州發牌法律規定，家庭托兒僱員需要經過刑事紀錄檢查的程序¹。你的僱員必須向司法部和聯邦調查局提供指紋。你亦可以直接向申請者查詢除輕微的交通犯罪外是否曾被檢控刑事案；告訴申請者在檢查申請者刑事紀錄時這些資料是會出現的。但你不可以查問申請人以前曾否被捕²。

無歧視

你的職責和申請表不可歧視某些人³。例如，僱主不應查詢可能有歧視申請者的問題，例如種族、原國籍、或祖籍、年齡、宗教信仰、體格或心理傷殘或醫療情況、政治附屬、從軍服務、婚姻狀況、是否懷孕、性別，或性傾向等⁴。

僱主在設計職責說明時，應避免歧視傷殘人士，應只說明職責的重要功能，即完成一項職責所需的工作。你應避免根據體力或能力來說明工作，例如需要提起二十磅物件等。反而是，你應說明工作的功能，可能需要一個能提起二十磅物件的人，例如提起幼兒為換尿片。你不可以篩選傷殘人士，包括 HIV／愛滋病人士⁵。你應問僱員能否在有或無方便措施下，可完成主要的職責。

保持一個永久的、保密的人事檔案

你必須將空缺說明，履歷表，申請表，和其他資料存放入一個永久的，保密的檔案內⁶。此外，你必須向勞工標準部提交一份職責說明備案⁷。

面談

在面談時，你應與可能成為僱員的申請人設定某種禮儀，避免侵犯他或她私隱的問題，例如他／她是否已婚和有沒有子女⁸。你的目標應決定此人是否能和你合作無間，及能好好的照顧孩子。如你在查詢申請人背景時，收到一些未經證實或不太好的資料，你應向申請人表示你的顧慮，並讓他或她回應。如你得到申請人提供的諮詢人的承諾，你可以透露有關資料。

你或者亦可以在你的監督下，讓申請人和孩子相處一段時間，以便你能在他們將會工作的環境中觀察其表現。你不可以留下申請人獨自和兒童一起。

諮詢

你應聯絡申請人以前的僱主，特別是托兒業的僱主。在向諮詢人查詢時，應設計一份同樣的問題，這是會有幫助的。你應嘗試問能反映申請人個性以及客觀資格的問題。記得諮詢人以前是和申請人直接共事的。當向諮詢人查詢時，應不斷做筆記，特別是和你講話的人的姓名，日期，以及他／她的評語等。

聘用新僱員之後：開始的日子

自願受僱和人事政策

加州設有「自願」受僱的制度，即就業關係概由僱主和僱員自行決定。但制定有清楚的書面人事政策，說明僱員的權利和義務是有些好處的。

有些小型的家庭托兒者，因為沒有制定清楚的人事政策而發生麻煩。如你選擇訂定書面的政策，請參看以下的章節，認識進一步的資料和建議。參看下面有關漸進的紀律政策，以了解你的人事政策，如何影響你僱員的「自願」受僱身份。

你可以在自己決定下，提供僱員一些額外的福利，例如假期，病假，和有薪公眾假期。提供這些福利是有財務負擔的，但比較能找到和保留合資格的僱員。

輔助和訓練

你或者應為新僱員提供輔助和訓練，分享你的理念，和確保你的僱員認識法律的規定。

除上述考慮外，你必須確保你助手受過安全預防感染的訓練，每天清潔和消毒，和預防 HIV／愛滋病的訓練⁹，以及加州發牌的規定。

預防和解決問題

你必須經常監督和留意你的助手。很多托兒者發現他們和助手相處並無問題。但是，你應有所準備，如你的助手投訴有問題，或家長投訴有問題，或你對助手表現有問題時應如何做。

首先，你必須避免因種族、宗教信命、膚色、原國籍、祖籍、身體傷殘、心理傷殘、醫療情況、婚姻狀況、性別、年齡或性傾向而有任何騷擾行爲。在加州，有一名或以上僱員的僱主，均須負騷擾的責任——即使只是口頭性的騷擾，及即使僱員並未損失任何「實質」的福利¹⁰。法律規定你須「採取所有合理的步驟來預防」此類事件之出現¹¹。

其次，你應考慮制定政策，如家長投訴你的助手時你如何回應，以確保能同時保障家長的權

利和助手的權利。

第三，你應採用一個「漸進式的紀律程序」來處理可能出現的表現問題，即第一次犯錯時是開會提出口頭警告，第二次是書面警告等等¹²。此程序可給你的僱員以下資料：

- 他／她做錯什麼。
- 他／她可做些什麼改正問題。
- 在什麼日期前改正問題。
- 如不改正會有什麼後果。

在你採用此程序後，你必須一貫執行。你應確保設定如發生類似的問題時會有類似的後果。對助手記得直接和誠實；細聽他或她的回應；並嘗試與之合作解決問題。如你需要向僱員執行紀律行動或開除僱員，記下筆記和確保保持所有紀律行動的清楚紀錄。這些紀錄應存放在一個永久的，保密的檔案內。這樣，即使因就業或開除決定而發生法律糾紛，你將持有當時行動原因的文件紀錄。僱主有很多原因可能需要放棄僱員，但法律沒有限制你只因僱員的某些行為不當或表現問題而將之開除。

請記住紀律政策或任何的人事政策可與其他因素配合，改變你僱員的「自願」受僱身份，和影響你開除僱員的能力。如你設定漸進式政策，但你仍想保持如有需要可開除僱員的權利，你應清楚的說明就業關係是「自願」性的。

僱主的稅務責任

如你經常聘用別人幫助你照顧兒童，或在你放假時代為照顧，你就可能成爲一名僱主，需要負聯邦和州訂稅法的責任，而你可能需負某類法律責任。雖然僱主負的稅務責任每年有所改變，但我們在這裡摘錄一些基本情況。因爲這些規定頗爲複雜，而在有些情況下如違反規定會被罰，有些小型的僱主選擇使用發薪服務幫助他們支付薪金給僱員。你可在電話簿「發薪服務」欄查找所需服務。

聯邦規定—如你付任何數字的薪金給僱員，根據稅務局（IRS）管理的聯邦法律，有以下的責任：

- 僱主身份號碼：你必須取得一個聯邦僱主身份號碼（EIN）¹³。申請 EIN 號碼，你可以：
 - 在稅局的網址下載聯邦表格 SS-4¹⁴；或
 - 前往本地的稅局或社會安全管理局¹⁵。出版第十五，Circular E, Employer's Tax

Guide 是一份很好的一般性的參考，可在稅局的網頁下載，<<http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p15.pdf>>¹⁶。

- 稅務責任：

1. 扣除—你必須從僱員的工資中扣除 FICA（社會安全和聯邦醫療）的費用¹⁷。
2. 付稅—你必須付聯邦失業保險稅（FUTA）和你分擔的 FICA 稅款¹⁸。
3. 存入發薪稅—你必須向授權之財務機構或聯邦儲備局存入 FICA 稅和預扣之入息稅¹⁹。如你每季的稅務責任少於\$1,000 時，你可以豁免無須執行此存入的規定²⁰。
4. 報告稅務—你必須每季用稅局的 941 表格，報告 FICA 稅務和入息稅，並必須每年向稅局和你的僱員，用 W-2 和 W-3 表格，提供所有工資和扣除費用的資料²¹。

查詢聯邦稅責任詳情或所需表格，請瀏覽稅局網頁或致電本地稅局資訊服務。

州政府規定

加州政府通過其就業發展部（EDD），規定在任何日曆季內如支付一名持續性工作的助手超過一百元以上，必須執行以下規定：

- 僱主登記：你必須在支付工資超過一百元後的十五（15）天內，提交一份商業僱主登記表格（EDD Form DE1）。在那個時候，你會收到一個八個數字的 EDD 僱主戶口號碼。你可從 EDD 網頁 <http://www.edd.ca.gov> 下載加州僱主指南 2003（California Employer's Guide 2003），這是一份很好的參考。如要登記，你可以：
 - 從 EDD 的網頁下載 EDD 表格 DE 1²²；或
 - 請電 EDD 就業稅務電話中心，888-745-3866。
- 向 EDD 報告僱用新僱員：你必須在新僱員開始工作時的二十（20）天內，向 EDD 提交新僱員報告表格（DE 34）²³。
- 稅務責任：
 1. 扣除：你必須從你的僱員工資扣除加州個人入息稅（PIT）和州傷殘保險費（SDI）²⁴。
 2. 付稅：你必須付失業保險（UI）和就業訓練稅（ETT）²⁵。
 3. 報稅：你必須每季用 EDD 表格 DE 88 報告所付工資和所扣入息稅。你並必須每年用 EDD 表格 DE7 提交每年調節報表²⁶

有關你應負加州稅務責任詳情或索取表格，可聯絡 EDD，用網頁方式<<http://www.edd.ca.gov>>，或致電聯絡中心，888-745-3866。

身為僱主，我尚須負什麼責任？

有多種規定適用於僱主。

工作許可和防疫注射

在新僱員開始工作後的三天之內，他／她必須向你出示他或她能在美國工作的身份和權利，而你亦必須填報聯邦 I-9 表格，證明你有收到這些文件²⁷。此表格必須存放在你為僱員而設的保密檔案內。

加州職業及安全管理局規定你的僱員必須接受預防 HVB 的注射²⁸。最低限度，如你的助手在有需要時需做急救的話，你應建議由你支付注射的費用。僱員必須在就業的頭十天內接受注射。如你的僱員在工作中有接觸到血液的話，你必須負責支付 HBV 的費用²⁹。

責任

身為僱主，你可應因對僱員有非法或有害的行動而負責任。這是聘用和監督僱員需小心，如有可能應購買保險，和在工作地方訂有明確政策以防問題出現的眾多原因之一。有關詳情，請參看托兒法律中心編印的加州家庭托兒手冊有關責任和保險的專文。

工資和工時

你必須支付你的僱員最少有最低工資的薪率，在某些情況下你需要支付超時工資，而你必須符合其他規定³⁰。雖然有些僱員被認為屬「豁免」類，無須受最低工資和超時的規定，這些豁免規定不屬此文範疇以內；但是，重要的是記得，大部份的托兒助理均不符合豁免類專業工作者、行政人員、或管理員工的資格之法律規定。進一步資料可參看資源部份。

- **最低工資**：你必須支付你的僱員加州之最低工資，那是比聯邦所訂的最低工資稍高³¹。以編印此文時為準，加州最低工資是每小時\$6.75³²。同時你必須在你的工作地點，張貼加州工業福利委員會的最低工資海報³³。
 - 有關聯邦最低工資資料，
 - 請參看勞工部時薪網頁：<<http://www.wagehour.dol.gov>>，或
 - 致電時薪免費諮詢電話和協助專線，1-866-4USWAGE(1-866-487-9243)。
 - 有關加州最低工資資料，
 - 請參看加州勞工標準執行部網頁<<http://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html>>，特別是其

「常問問題」部份，<<http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-FAQs.htm>>，或

- 找出最近你所在的地區辦事處：<<http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm>>

- 超時工資：州政府執行最低工資法的機構，同時亦執行超時工資規定³⁴。如發生以下情況，你必須付僱員正常工資的一倍半³⁵。
 - 你的僱員在一天內工作超過八小時的任何小時；
 - 你的僱員在一星期內工作超過四十小時的任何小時；
 - 你的僱員在一個星期的第七天工作之頭八個小時³⁶。

此外，如屬以下情況，你應支付你的僱員正常時薪之兩倍：

- 在一天內工作超過十二小時的任何小時；
- 在一個星期的第七天內工作超過八小時的任何小時³⁷。

- 小休時間，膳食時間：你必須給你的僱員以下小休時間：
 - 小休：如你的僱員一天內工作超過三個半小時，你必須每四個小時給予十分鐘的小休時間³⁸。
 - 膳食時間：如你的僱員工作超過五小時，你必須給予最少三十分鐘的午餐時間³⁹。你的僱員如在工作天工作少於六小時，可選擇不用這半小時的膳食時間，而你們雙方均同意她可以不用這半小時時間。如僱員在任何一天工作超過十小時，你必須給予她第二次最少三十分鐘的膳食時間⁴⁰。

- 終結就業關係時支付薪金：你必須：
 - 如你以任何原因終結僱用助手，你必須在結束就業當天給他或她最後的發薪支票⁴¹。
 - 如你的僱員辭職，你必須在其提出辭職的七十二小時內發出最後的發薪支票。但是，如你的僱員在給予你最少七十二小時的通知後，你必須在其離開時發出最後的發薪支票。如你的助手要求你寄出支票，寄出的日期必須在七十二小時以內⁴²。
 - 如你給僱員有薪假期，而當他或她離職時並未用完累積的假期，你必須在最後發出的支票包括未用的假期薪金在內⁴³。

告假：如屬以下原因，你必須准予你的助手告用無薪假期（當然你可以照付薪金；不過法律並無規定你需這樣做而已）：

- 陪審團義務⁴⁴；
- 出庭⁴⁵；
- 申請限制令，如你的助手是家庭暴力的受害者⁴⁶；
- 前往學校開會，如你助手的孩子被停課⁴⁷；

- 投票⁴⁸；
- 任義務消防員⁴⁹。

- 勞工賠償保險：你必須為你的僱員購買勞工賠償保險⁵⁰。勞工賠償是一種無錯的制度，意指受傷的員工，如在工作地點受傷，無須證明是什麼人的錯誤才可取得勞工賠償福利。此制度是一種僱主和僱員的交易制度——僱員在工作地點受傷時可儘快取得（加州政府所訂）的賠償付款，而這些福利亦是受傷僱員從僱主處所得的唯一補救福利，即使導致僱員受傷的原因，是僱主疏忽所致⁵¹。

- 加州勞工賠償部（DWC）有一個網頁，提供有用的一般資料和解答常問的問題，網址是<<http://www.dir.ca.gov/DWC/faqs.html>>。此網頁包括你可以在加州什麼地方購得勞工保險資料。

- 加州勞工賠償部（DWC）另外編印有一份很好的一般參考，稱為加州勞工保險僱主指南（Employer's Guide to Workers Compensation in California），索取副本，你可：
 - 在 DWC 的網頁上訂購，<<http://www.dir.ca.gov/DWC/egorder.htm>>
 - 寫信索取，地址為：Employer's Guide, 9th floor, P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142；或
 - 致電加州勞工保險部，800-736-7401；或
 - 直接從加州勞工保險部的網頁下載，網址是：
<<http://www.dir.ca.gov/DWC/erguide.pdf>>。

托兒者其他可用資源

以下大部份的參考資料，均有在腳註提及，但它們對加州和其他州的家庭托兒者，均是良好的參考資源：

- Nolo Online Publications, *Hiring Employees Frequently Asked Questions*（聘用僱員時常問題答案），
<http://www.nolo.com/lawcenter/ency/article.cfm/objectID/93B5C191-C02B-42F9-884D2561A121B95F>

- Nolo Online Publications, *Job Interviews-Stay out of legal trouble* (面試須知—避免出現法律麻煩),
<http://www.nolo.com/lawcenter/ency/article.cfm/objectID/3B0C0AC5-18D6-4F1F-9D3381722920470D/catID/A353C662-F63B-4FB9-8CCC3B667D1711AE>
- Nolo Online Publications, *Personnel Policies and Practices* (人事政策和作風),
<http://www.nolo.com/lawcenter/ency/category.cfm/catID/4BEF1F62-722F-435E-98AB18960A6EAB0E#30960BF5-6C25-44B9-992E83CC50D5B17A>
- Nolo Online Publications, *How can I discipline problem employees without getting into legal trouble?* (我如何可向問題僱員作出紀律行動而不會惹法律麻煩?)
<http://www.nolo.com/lawcenter/ency/category.cfm/catID/4BEF1F62-722F-435E-98AB18960A6EAB0E#30960BF5-6C25-44B9-992E83CC50D5B17A>
- 美國勞工部, 工資與工時課, *Questions and Answers about the [federal] Minimum Wage* (有關〔聯邦〕最低工資之問題與答案), <http://www.dol.gov/esa/minwage/q-a.htm>
- 加州工業福利委員會, *Personal Leave of Absence* (個人事假),
<http://www.dir.ca.gov/dlse/PLA.pdf>
- 加州工業福利委員會, *Summary of California Wage* (加州工資摘要), 美國稅局, *Publication 15, Employer's Tax Guide-Circular E* (出版第第十五號, 僱主稅務指南—通訊E), <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p15.pdf>
- 加州就業發展部, *California Employers' Guide 2003* (加州僱主指南, 2003),
<http://www.edd.ca.gov>
- 加州勞工賠償部, *Employer's Guide to Worker' Compensation in California* (加州勞工賠償僱主指南), <http://www.dir.ca.gov/DWC/faqs.html>
- I.A.T.S.E. Local 767 (七六七工會), *Safety Bulletin #24: California OSHA Safety Requirements for Handling of Blood and Other Potentially Infectious Materials* (加州職業安全及健康法處理血液和其他可能傳染性材料之安全規定),
<http://www.iatse767.org/amptp24.htm>
- 法律援助處就業法律中心, 編印有多種加州和聯邦就業法的出版物, 包括*刑事紀錄和就業; 工資和工時法概覽; 最低工資; 是獨立合約商或僱員? ; 和其他有關失業福利和勞*

工賠償等材料；<http://www.las-elc.org/factshtinvent.html>

¹ 健康及安全法§1596.871(a)(5)；加州規則法§102370。

² 加州法律禁止僱主向申請人查詢沒有導致之檢控紀錄，或成功地被釋放之輕罪紀錄。加州勞工法§432.7(a)和 2 加州規則法§7287.4(d)(1)。

³ 管制公平就業的法律，僅限於僱用一定人數的僱主。參看加州公平就業和房屋法，加州政府法令§12926(c), 12940 及以後涉及有五名或以上僱員僱主有關各款；一九六四民權法第七章，42 U.S.C. §2000e(5)以後涉及有十五名或以上僱員僱主有關各款；就業法的年齡歧視部份，42 U.S.C. §1211(a)以後各款；12111(5)，涉及有十四名或以上僱員的僱主。但是，良好的作風是所有僱主不應歧視任何僱員或可能成爲僱員者。

⁴ 參看上述附註 1；參看 Nolo Online Publications，聘用僱員時常問問題（Hiring Employees Frequently Asked Questions），載於網頁：

<http://www.nolo.com/lawcenter/ency/article.cfm/objected/93B5C191-C092B-42F9-884D2561A121B95F>）。

⁵ 加州法律禁止使用 HIV 檢驗來決定就業的適當性或可承保性。健康及安全法§120980。

⁶ 有些文件必須保存一段時間。例如，姓名、社會安全證號碼、住家地址和就業地點的資料，必須保留最少四年，29 CCR sec. 516(a)(1), (a)(2)，加州勞工法 430-434。空缺通告，空缺說明，廣告，超時機會資料，職責說明和級別，必須保留最少一年，29 CCR 1627.3。

⁷ 加州勞工法第 431 款。參的 <http://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html>。

⁸ 加州憲法第一章§1 賦予所有加州人士不可分離的私隱權利。如你是有超過四名僱員的僱主，你同時亦受制於州訂和聯邦的反歧視法律，明言禁止查問申請人的種族、宗教、原國籍等問題。參看 Nolo Online Publications，就業面談——不要惹上法律問題（Job Interviews--Stay out of legal trouble），

<http://www.nolo.com/lawcenter/ency/article.cfm/objected/3B0C0C5-18D6-4F1F-9D3381722920470D/catID/A353C662-F63B-4FB9-8CCC3B667D1711AE>。

⁹ 聯邦和加州的職業安全和健康（OSH）法規定僱主須負責提供此類訓練，而這些規定訂明多種預防建議例如洗手、使用消毒的清潔器、裝載污染物件的容器、使用個人保護設備例如膠手套等。參看 29 CFR§1910.1030(d)和 8 加州規定法§5193。有關加州規定的摘要，可參看 IATSE-Local 767 的安全通訊#24，加州 OSHA 處理血液和其他可能性感染材料的安全規定（California OSHA Safety Requirements for Handling of Blood and Other Potentially Infectious Materials），載網頁：

<http://www.iatse767.org/amptp24.htm>。

¹⁰ 加州政府法，§12940(j)(1)-(4)。

¹¹ 同上。

¹² 參看 Nolo Online Publications，我如何對有問題的僱員做紀律行動而不會發生法律問題？（How can I discipline problem employees without getting into legal trouble?），

<http://www.nolo.com/lawcenter/ency/category.cfm/catID/4BEF1F62-722F-435E-98AB18960A6EAB0E#30960BF5-6C25-44B9-992E83CC50D5B17A>。

¹³ 參看 IRS 稅局網頁<http://www.irs.gov/businesses/small/article/0.,id=97872,00.html>。

¹⁴ 參看 IRS 稅局網頁<http://www.irs.gov/businesses/small/article/0.,id=97860,00.html>。

¹⁵ 稅局所在地可參看 IRS 網址<http://www.irs.gov/localcontacts/index.html>，或參看本地電話簿所列。

-
- 16 參看稅局出版第十五，僱主稅務指南——通訊 E <<http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p15.pdf>>。
- 17 同上。
- 18 同上。
- 19 同上。
- 20 同上。
- 21 同上。
- 22 <http://www.edd.ca.gov/taxform.htm#forms>。
- 23 參看加州僱主指南 2003，<http://www.edd.ca.gov>。
- 24 同上。
- 25 同上。
- 26 同上。
- 27 新設的公民及移民服務局（BCIS）（即前移民局）規定需要此表格，你可以從網頁下載資料：
<<http://users.erols.com/astrojny>>。
- 28 8 加州規則法§5193(c)和(f)。
- 29 8 加州規則法§5193(f)。
- 30 此外，正如上述，家庭托兒助理一般被認為屬僱員，而不是獨立的合約者。
- 31 8 加州規則法§11050，工業福利委員會令編號 5-2001 公共清潔工業工資，工時和工作條件規定，<http://www.dir.ca.gov/iwc/IWCArticle.html>。
- 32 8 加州規則法§
- 33 加州勞工法§1183(d)。你可以從工業福利委員會網頁下載海報，
<<http://www.dir.ca.gov/Iwc/Minwage2001.pdf>>，或去信工業關係部（Department of Industrial Relations), P.O. Box 420603, San Francisco, CA 94142, Attention: POSTERS。
- 34 加州政府的執行機構是工業福利委員會。參看加州勞工法§1173。並參看 DLSE FAQs：
<http://www.idr.ca.gov/dlse/DLSE-FAQs.htm>。
- 35 8 加州規則法§11050，工業福利委員會令編號 5-2001 公共清潔工業工資，工時和工作條件規定，<http://www.dir.ca.gov/iwc/IWCArticle.html>。
- 36 加州勞工法§510(a)。參看工業福利委員會發出之加州工資令摘要，參看網頁
<http://www.dir.ca.gov/Iwc/Summary2000.htm>。
- 37 同上。
- 38 8 加州規則法§11050，公共清潔工業工資，工時和工作條件規定，
<http://www.dir.ca.gov/iwc/IWCArticle.html>。
- 39 同上。
- 40 同上。
- 41 加州勞工法§201。
- 42 加州勞工法§202。
- 43 加州勞工法§227.3。
- 44 加州勞工法§230(a)。
- 45 加州勞工法§230(g)。
- 46 加州勞工法§230(b)。
- 47 加州勞工法§230.3。
- 48 加州勞工法§1041，加州選舉法§14000。
- 49 加州勞工法§230.4。

⁵⁰ 加州勞工法§110-139.6。

⁵¹ 參看加州勞工賠償僱主指南，<http://www.dir.ca.gov/DWC/faqs.html>。