

**ĐĂNG Ở NƠI NHÂN VIÊN DỄ THẤY-NGƯỜI VI PHẠM SẼ PHẢI CHỊU PHẠT-**



## **THÔNG BÁO CHÍNH THỨC**

# **MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA OAKLAND**

# **\$16.50** MỘT GIỜ

Có Hiệu lực từ Ngày: 1 tháng Giêng, 2024

Bắt đầu từ ngày 1 tháng Giêng năm 2024, nhân viên làm việc ít nhất hai (2) giờ ***trong một tuần cụ thể và*** trong ranh giới địa lý của Thành phố Oakland **phải** được trả lương không dưới **\$16.50** mỗi giờ.

Yêu cầu mức lương tối thiểu của Oakland, theo Dự Luật FF và được quy định trong Bộ luật Thành phố Oakland mục 5.92.020, được áp dụng đối với tất cả nhân viên (bán thời gian hoặc toàn thời gian) làm việc trong Thành phố Oakland. Vào ngày 1 tháng Giêng hàng năm, mức lương tối thiểu của Oakland sẽ được tăng thêm một khoản tương ứng với mức tăng của năm theo lịch trước đó, nếu có, theo Chỉ số Giá Tiêu dùng đối với người dân thành phố có thu nhập từ tiền lương và nhân viên văn phòng tại San Francisco-Oakland-San Jose, khu vực thống kê đô thị CA.

Theo Mục 5.92 và các điều khoản theo đó, nhân viên đòi quyền lợi chính đáng của mình về mức lương tối thiểu sẽ được bảo vệ khỏi các hành động trả đũa. Nhân viên có thể khởi kiện dân sự đối với chủ sử dụng lao động về bất kỳ hành vi vi phạm nào với điều luật này và có thể yêu cầu các biện pháp khắc phục bao gồm hoàn tiền, phục chức và/hoặc biện pháp ngăn chặn. Nhân viên cũng có thể nộp đơn khiếu nại tới Ban nơi làm việc và Tiêu chuẩn việc làm của Thành phố. Thành phố sẽ tiến hành điều tra những hành vi vi phạm tiềm tàng và có quyền truy cập các hồ sơ tiền lương. Chủ sử dụng lao động vi phạm Mục 5.92 và các điều khoản theo đó sẽ phải chịu phạt dân sự lên đến tối đa \$1,000 với mỗi vi phạm.

- Nếu quý vị có thắc mắc, cần thêm thông tin, hay cho rằng mình chưa được trả lương đúng luật, hãy liên hệ với chủ sử dụng lao động hoặc Ban Nơi làm việc và Tiêu chuẩn Việc làm:  
**Ban Nơi làm việc và Tiêu chuẩn Việc làm**  
250 Frank H. Ogawa Plaza, phòng 3341, Tầng 3  
Oakland, CA 94612  
Điện thoại: 510-238-6258  
E-Mail: [minwageinfo@oaklandca.gov](mailto:minwageinfo@oaklandca.gov)

**ĐĂNG Ở NƠI NHÂN VIÊN DỄ THẤY - NGƯỜI VI PHẠM SẼ PHẢI CHỊU PHẠT -**

# **THÔNG BÁO CHÍNH THỨC**

## **CHẾ ĐỘ NGHỈ BỆNH CÓ HƯỞNG LƯƠNG CỦA OAKLAND**

Có Hiệu lực từ Ngày: 2 tháng Ba, 2015

Chiếu theo Dự Luật FF và Bộ Luật Thành Phố Oakland mục 5.92.030, tất cả chủ lao động phải cung cấp chế độ nghỉ bệnh có hưởng lương cho mọi nhân viên (bán thời gian, toàn thời gian và thời vụ) làm việc ít nhất hai (2) giờ **trong một tuần cụ thể và** trong ranh giới địa lý của Thành phố Oakland. Nhân viên bắt đầu được tích lũy nghỉ bệnh có hưởng lương từ ngày 2 tháng Ba năm 2015 đối với những người đang làm việc cho chủ sử dụng lao động từ ngày đó trở về trước. Nhân viên được thuê sau ngày 2 tháng Ba năm 2015 sẽ không được hưởng chế độ nghỉ bệnh hưởng lương tích lũy cho đến khi làm việc đủ chín mươi (90) ngày theo lịch.

Cứ mỗi ba mươi (30) giờ làm việc tại Thành Phố Oakland thì nhân viên được hưởng một (1) giờ nghỉ đau bệnh được hưởng lương. Nhân viên làm việc cho các hãng sở có chưa đến mười (10) nhân viên (bao gồm toàn thời gian, bán thời gian và tạm thời) làm việc có hưởng lương trong tuần cụ thể bất kỳ có thể tích lũy đến bốn mươi (40) giờ nghỉ bệnh hưởng lương ở bất kỳ thời điểm nào. Nhân viên làm việc cho chủ sử dụng lao động khác có thể tích lũy đến bảy mươi hai (72) giờ nghỉ bệnh hưởng lương ở bất kỳ thời điểm nào. Chủ sử dụng lao động có thể cung cấp chế độ nghỉ bệnh tốt hơn so với mức quy định bắt buộc tại Mục 5.92.030. Thời gian nghỉ bệnh hưởng lương tích lũy có thể được chuyển sang năm tiếp theo nhưng sẽ không được chi trả tại thời điểm nghỉ việc. Nhân viên có thể dùng thời gian nghỉ bệnh có hưởng lương tích lũy để chăm sóc sức khỏe bản thân hoặc để trợ giúp hay chăm sóc thành viên trong gia đình hoặc người định danh.

Theo Mục 5.92 và các điều khoản theo đó, nhân viên đòi quyền lợi chính đáng của mình về chế độ nghỉ bệnh có hưởng lương sẽ được bảo vệ khỏi các hành động trả đũa. Nhân viên có thể khởi kiện dân sự đối với chủ sử dụng lao động về bất kỳ hành vi vi phạm nào với điều luật này và có thể yêu cầu các biện pháp khắc phục bao gồm hoàn tiền, phục chức và/hoặc biện pháp ngăn chặn. Nhân viên cũng có thể nộp đơn khiếu nại tới Ban Nơi làm việc và Tiêu chuẩn Việc làm. Thành phố sẽ tiến hành điều tra những hành vi vi phạm tiềm tàng và có quyền truy cập các hồ sơ tiền lương. Chủ sử dụng lao động vi phạm Mục 5.92 và các điều khoản theo đó sẽ phải chịu phạt dân sự lên đến tối đa \$1,000 đô la Mỹ với mỗi vi phạm.

- Nếu quý vị có thắc mắc, cần thêm thông tin hay cho rằng mình chưa được trả lương đúng luật, hãy liên hệ với Ban nơi làm việc và Tiêu chuẩn việc làm tại: **Ban nơi làm việc và Tiêu chuẩn việc làm**  
**250 Frank H. Ogawa Plaza, phòng 3341, Tầng 3, Oakland, CA 94612**  
**Điện thoại: 510-238-6258 hoặc**  
**E-Mail: [minwageinfo@oaklandca.gov](mailto:minwageinfo@oaklandca.gov)**

**ĐĂNG Ở NƠI NHÂN VIÊN DỄ THẤY - NGƯỜI VI PHẠM SẼ PHẢI CHỊU PHẠT -**

# **THÔNG BÁO CHÍNH THỨC**

## **LUẬT VỀ PHÍ DỊCH VỤ CỦA OAKLAND**

Có Hiệu lực từ Ngày: 2 tháng Ba, 2015

Chiếu theo Dự Luật FF và Bộ Luật Thành Phố Oakland mục 5.92.040, Chủ sử dụng Lao động Ngành Dịch vụ có thu phí dịch vụ từ khách hàng sẽ phải trả toàn bộ phí dịch vụ thu được cho nhân viên cung cấp các dịch vụ có tính phí đó. Chủ sử dụng Lao động Ngành Dịch vụ là người sở hữu, kiểm soát, vận hành bất kỳ bộ phận nào thuộc một nhà hàng, khách sạn hay cơ sở tổ chức tiệc trong Thành phố Oakland. Nhân viên ngành dịch vụ là bất kỳ cá nhân nào làm việc cho Chủ sử dụng Lao động Ngành Dịch vụ và những người cung cấp các dịch vụ mà Chủ sử dụng Lao động Ngành Dịch vụ thu phí dịch vụ.

Phí dịch vụ bao gồm tất cả các khoản tiền chỉ định riêng biệt được Chủ sử dụng Lao động Ngành Dịch vụ thu từ khách hàng cho các dịch vụ được cung cấp bởi nhân viên ngành dịch vụ hoặc được mô tả theo cách mà khách hàng có thể tin tưởng rằng khoản tiền này là dành cho các dịch vụ đó, bao gồm nhưng không giới hạn ở các khoản phí được chỉ định là "phí dịch vụ", "phí vận chuyển", hay "phí khuân vác". Mục 5.92.040 không áp dụng với tiền boa, tiền thưởng thêm, tiền mặt, hoặc một phần của tiền boa, tiền thưởng thêm hoặc tiền mặt được khách hàng trả, cho hoặc để lại cho nhân viên ngành dịch vụ ngoài số tiền thực tế đã trả cho cho dịch vụ được cung cấp hoặc hàng hóa, đồ ăn, thức uống hoặc bất kỳ đồ nào được bán hoặc phục vụ cho khách.

Theo Mục 5.92 và các điều khoản theo đó, nhân viên đòi quyền lợi theo luật Phí dịch vụ của Oakland sẽ được bảo vệ khỏi sự trả đũa. Nhân viên có thể khởi kiện dân sự đối với chủ sử dụng lao động về bất kỳ hành vi vi phạm nào với điều luật này và có thể yêu cầu các biện pháp khắc phục bao gồm hoàn tiền, phục chức và/hoặc biện pháp ngăn chặn. Nhân viên cũng có thể nộp đơn khiếu nại tới Ban nơi làm việc và Tiêu chuẩn việc làm của Thành phố. Thành phố sẽ tiến hành điều tra những hành vi vi phạm tiềm tàng và có quyền truy cập các hồ sơ tiền lương. Chủ sử dụng lao động vi phạm Mục 5.92 và các điều khoản theo đó sẽ phải chịu phạt dân sự lên đến tối đa \$1,000 đô la Mỹ với mỗi vi phạm.

- Nếu quý vị có thắc mắc, cần thêm thông tin hay cho rằng mình chưa được trả lương đúng luật, hãy liên hệ với chủ sử dụng lao động hoặc Ban nơi làm việc và Tiêu chuẩn việc làm tại:

**Ban nơi làm việc và Tiêu chuẩn việc làm**  
**250 Frank H. Ogawa Plaza, phòng 3341, Tầng 3**  
**Oakland, CA 94612**  
**Điện thoại: 510-238-6258 hoặc**  
**E-Mail: [minwageinfo@oaklandca.gov](mailto:minwageinfo@oaklandca.gov)**