

NIÊM YẾT TẠI NƠI MÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THỂ DỄ DÀNG ĐỌC
NGƯỜI VI PHẠM SẼ BỊ CHỊU PHẠT
THÔNG BÁO CHÍNH THỨC
CHẾ ĐỘ NGHỈ BỆNH ĐƯỢC HƯỞNG
LƯƠNG TẠI SAN DIEGO

Ngày có Hiệu lực Đánh giá: Ngày 11 tháng 7 năm 2016

Kể từ ngày 11 tháng 7 năm 2016, tất cả người sử dụng lao động phải có chế độ nghỉ bệnh được hưởng lương cho tất cả người lao động (bao gồm cả người lao động thời vụ và bán thời gian) mà làm việc ít nhất hai (2) giờ làm việc trong phạm vi ranh giới địa lý của Thành phố San Diego.

Các yêu cầu về việc nghỉ bệnh được hưởng lương được quy định trong Pháp lệnh về Mức lương Tối thiểu và Chế độ Nghỉ bệnh được hưởng lương của Thành phố San Diego, Chương 3, Điều 9, Mục 1 Bộ luật Thành phố San Diego, áp dụng cho người lao động trưởng thành VÀ người lao động chưa trưởng thành làm việc hai (2) giờ hoặc nhiều hơn trong một tuần làm việc thuộc phạm vi ranh giới địa lý của Thành phố. Người sử dụng lao động cũng phải cung cấp cho người lao động không ít hơn 40 giờ nghỉ bệnh được hưởng lương vào thời gian bắt đầu của mỗi năm quyền lợi hoặc một (1) giờ nghỉ bệnh được hưởng lương cho mỗi ba mươi (30) giờ mà nhân viên đó làm việc trong phạm vi ranh giới địa lý của Thành phố San Diego. Người sử dụng lao động có thể giới hạn tổng tích lũy số giờ nghỉ bệnh được hưởng lương của người lao động ở mức 80 giờ. Người lao động hiện tại bắt đầu tích lũy thời gian nghỉ bệnh được hưởng lương từ ngày 11 tháng 7 năm 2016. Người lao động mà được tuyển dụng sau ngày 11 tháng 7 năm 2016 thì bắt đầu tích lũy thời gian nghỉ bệnh được hưởng lương của mình kể từ ngày bắt đầu làm việc. Người lao động được quyền sử dụng thời gian nghỉ bệnh được hưởng lương tích lũy kể từ ngày 11 tháng 7 năm 2016, hoặc sau chín mươi (90) ngày kể từ ngày được tuyển dụng, tùy theo thời điểm nào đến sau. Người lao động có thể sử dụng thời gian nghỉ bệnh được hưởng lương cho tất cả các lý do được mô tả tại Mục 39.0106(a) của Pháp lệnh, bao gồm, nhưng không giới hạn, thời gian chăm sóc y tế của bản thân hoặc chăm sóc y tế của thân nhân.

Người sử dụng lao động không được trả đũa người lao động vì đã thực thi bất cứ quyền nào được đưa ra trong Pháp lệnh này. Người lao động có thể nộp đơn khiếu kiện dân sự đối với người sử dụng lao động cho bất kỳ hành vi vi phạm Pháp lệnh hoặc có thể nộp đơn khiếu nại tới Văn phòng Thực thi Mức lương Tối thiểu của Thành phố San Diego. Thành phố có thể tiến hành các bước phù hợp cần thiết để điều tra các vi phạm bị cáo buộc. Thành phố được phép đưa ra tất cả sự bồi thường theo pháp luật và công bằng để bù đắp cho bất cứ sự vi phạm nào với Pháp lệnh này, bao gồm cả khả năng đưa ra mức phạt đền bù lên đến 1.000\$ đối với mỗi hành vi vi phạm, khôi phục mức lương, bồi thường thiệt hại, phục hồi chức vụ và biện pháp ngăn chặn khác.

Nếu quý vị có bất kỳ thắc mắc nào, hoặc cần thêm thông tin, hoặc cho rằng người sử dụng lao động đã vi phạm bất kỳ quy định nào của điều luật này, vui lòng liên hệ với người sử dụng lao động, truy cập vào trang web của Văn phòng Thực thi Mức lương Tối thiểu của Thành phố San Diego tại <https://www.sandiego.gov/compliance/minimum-wage> hoặc liên hệ với Chương trình Mức lương Tối thiểu của Thành phố San Diego tại (619) 235-5912 hay email SDMinWage@sandiego.gov