

POST WHERE EMPLOYEES CAN READ EASILY. VIOLATORS ARE SUBJECT TO PENALTIES.



CITY OF OAKLAND

OFFICIAL NOTICE

Protecting Workers and Communities During a Pandemic COVID-19 Emergency Paid Sick Leave Ordinance

Effective Date: May 12, 2020

Employers subject to this Ordinance, set forth in Oakland Municipal Code (OMC) section 5.94.030, must immediately provide: 80 hours of Emergency Paid Sick Leave (EPSL) to each current employee who worked at least 40 hours per week within the City of Oakland between 2/3/2020 and 3/4/2020 or at any point thereafter or is classified as full-time; and to each current employee who worked fewer than 40 hours per week between 2/3/2020 and 3/4/2020 and continues to do so after 3/4/2020, EPSL equal to the average number of hours the employee worked within the City of Oakland over the fourteen (14) days with the highest number of hours worked, from 2/3/2020 through 3/4/2020.

Employers must pay 100% of the employee's normal hourly rate, up to a limit of \$511 per day or \$5,110 in total. Employers may credit any paid sick leave provided under the federal Families First Coronavirus Response Act (federal law) against their obligation to provide EPSL under this Ordinance.

Employers Subject to the Ordinance

Subject to the exceptions below, the Ordinance applies to all businesses that employed 50 or more employees between 2/3/2020 and 3/4/2020. It also applies to unregistered janitorial employers of any size, and franchises with fewer than 50 employees associated with a franchisor or network of franchises employing more than 500 employees in total.

Employers of employees who are health care providers or emergency responders may elect to be exempted from the Ordinance. Employers that allow employees to accrue at least 160 hours of paid leave hours (e.g., sick, vacation) and allow employees immediate access to at least 80 hours of paid leave after 5/12/2020 for the uses allowed under the Ordinance are exempted from the requirement to provide EPSL but subject to the remainder of the Ordinance.

Employees Eligible for Emergency Paid Sick Leave

To be eligible, a worker must qualify as an employee entitled to payment of a minimum wage under California law and must have worked within the City of Oakland for an employer for at least two hours after 2/3/2020. Recipients of public benefits who as a condition of receiving such assistance have performed at least two hours of work within the City of Oakland after 2/3/2020, are also eligible.

Qualifying Uses of Emergency Paid Sick Leave

Eligible employees may use EPSL if they are unable to work or telework for the reasons listed in Oakland Municipal Code section 5.94.030(B). For a full list of qualifying uses of EPSL, please see the EPSL Frequently Asked Questions.

Use Of Non-Emergency Paid Sick Leave Prior to Layoff

Employers must compensate laid off employees for all paid sick leave accrued pursuant to Oakland Municipal Code section 5.92.030 immediately upon separation of employment.

Employees who assert their right to receive the benefits under this Ordinance are protected from retaliation. If you have questions, or believe you have been improperly denied Emergency Paid Sick Leave, or the ability to cash out accrued paid sick leave, please contact Oakland Contracts and Compliance at: 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 Telephone: 510-238-6258 or E-Mail: minwageinfo@oaklandca.gov.

PUBLIQUE EN UN LUGAR EN DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO FÁCILMENTE. QUIEN NO CUMPLA ESTARÁ SUJETO A PENALIZACIONES.



ANUNCIO OFICIAL

Protección para los trabajadores y las comunidades durante la pandemia Ordenanza sobre el permiso por enfermedad pagado de emergencia por el COVID-19

Fecha de entrada en vigor: 12 mayo de 2020

Los empleadores sujetos a esta ordenanza establecida en la sección 5.94.030 del Código Municipal de Oakland (Oakland Municipal Code, OMC) deben dar de manera inmediata: 80 horas de permiso por enfermedad pagado (Emergency Paid Sick Leave, EPSL) a todos los empleados actuales que hayan trabajado al menos 40 horas por semana en la ciudad de Oakland entre el 3 de febrero de 2020 y el 4 de marzo de 2020, o en cualquier momento a partir de entonces, o si están clasificados como empleados de tiempo completo; y en el caso de todos los empleados actuales que hayan trabajado menos de 40 horas por semana entre el 3 de febrero de 2020 y el 4 de marzo de 2020 que continúen trabajando después del 4 de marzo de 2020, el EPSL debe ser igual al número promedio de horas trabajadas por cada empleado en la ciudad de Oakland durante los catorce (14) días con el mayor número de horas trabajadas entre el 3 de febrero de 2020 y el 4 de marzo de 2020.

Los empleadores deben pagar el 100 % de la tarifa por hora normal del empleado, dentro del límite de \$511 por día o \$5,110 en total. Los empleadores podrán acreditar cualquier permiso por enfermedad pagado bajo la Ley Federal de Respuesta al Coronavirus "Las Familias Primero" (ley federal) en función de su obligación de brindar EPSL en virtud de esta ordenanza.

Empleadores sujetos a la ordenanza

La ordenanza aplica a todos los negocios que emplearon 50 o más empleados entre el 3 de febrero de 2020 y el 4 de marzo de 2020, teniendo en cuenta las excepciones que se señalan más adelante. También aplica para los empleadores no registrados que presten servicios de limpieza de cualquier tamaño y a las franquicias con menos de 50 empleados asociados con un franquiciante o una red de franquicias que empleen a más de 500 empleados en total.

Los empleadores de proveedores de atención médica o de personal de respuesta a emergencias pueden elegir exentarse de la ordenanza. Los empleadores que permitan a sus trabajadores acumular al menos 160 horas de permiso pagado (p. ej., enfermedad o vacaciones) y que permitan a los empleados el acceso inmediato a por lo menos 80 horas de permiso pagado después del 12 de mayo de 2020 para los fines permitidos en virtud de la ordenanza estarán exentos de la obligación de brindar EPSL, pero estarán sujetos al resto de la ordenanza.

Empleados que reúnen los requisitos para el permiso por enfermedad pagado

Para ser elegible, un trabajador debe calificar como un empleado con derecho al pago de un salario mínimo en virtud de la ley de California y debe haber trabajado en la ciudad de Oakland para un empleador durante al menos dos horas después del 3 de febrero de 2020. También son elegibles las personas que reciben beneficios públicos, quienes como condición para recibir dicha asistencia realizaron al menos dos horas de trabajo en la ciudad de Oakland después del 3 de febrero de 2020.

Usos admitidos del permiso por enfermedad pagado

Los empleados elegibles pueden utilizar el EPSL si no pueden trabajar o teletrabajar por las razones enumeradas en la sección 5.94.030(B) del Código Municipal de Oakland. Para obtener una lista completa de los usos admitidos del EPSL, consulte las Preguntas más frecuentes (FAQ's) sobre el EPSL.

Uso del permiso por enfermedad pagado que no es de emergencia previo al despido

Los empleadores deben dar a los empleados despedidos una compensación por todos los permisos por enfermedad pagados que hayan acumulado de conformidad con la sección 5.92.030 del Código Municipal de Oakland inmediatamente después de dar por terminado el contrato de trabajo.

Los empleados que hagan valer su derecho a recibir los beneficios de conformidad con esta ordenanza están protegidos en caso de que se tomen represalias. Si tiene alguna pregunta o cree que se le ha negado de manera inapropiada el permiso por enfermedad pagado o la posibilidad de cobrar los permisos por enfermedad pagados que haya acumulado, comuníquese con Contratos y Cumplimiento de Oakland (Oakland Contracts and Compliance) en: 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3.º piso, Oakland, CA 94612 Teléfono: 510-238-6258 o correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.

請張貼於方便僱員閱讀的位置。違者將受到處罰。



官方通知

在疫情流行期間保護員工和社區 COVID-19 緊急有薪病假條例

生效日期：2020年5月12日

根據《屋崙市政府法》(Oakland Municipal Code, OMC) 第 5.94.030 節規定，受本條例約束的僱主必須立即：向每位現任僱員提供 80 小時的緊急有薪病假(Emergency Paid Sick Leave, EPSL)，該僱員須於 2020 年 2 月 3 日至 2020 年 3 月 4 日期間或之後任何時間，在屋崙市內每週至少工作 40 小時，或者被列為全職僱員；對於在 2020 年 2 月 3 日至 2020 年 3 月 4 日期間並在 2020 年 3 月 4 日之後每週工作少於 40 小時的現任僱員，則提供相等於該僱員於 2020 年 2 月 3 日至 2020 年 3 月 4 日期間在屋崙市內工作時間最長的十四 (14) 天的平均小時數的 EPSL。

僱主必須支付僱員正常時薪的 100%，每天最高限額為\$ 511，或總計\$ 5,110。僱主可用聯邦《家庭優先新冠病毒應對法案》(Families First Coronavirus Response Act) (聯邦法律) 規定的帶薪病假抵減其根據本條例提供 EPSL 的義務。

受本條例約束的僱主

除下列例外情況，該條例適用於2020年2月3日至2020年3月4日期間僱用了50名或以上僱員的所有企業。該條例也適用於任何規模的未經註冊的清潔工僱主、少於50名僱員的特許加盟經營，或者擁有超過500名僱員的特許加盟經營網絡。

醫療保健提供者或緊急救護人員的僱主可以選擇豁免遵守該條例。如僱主允許僱員累積至少 160 個小時的有薪休假 (例如病假、休假)，並允許僱員於 2020 年 5 月 12 日之後立即享有條例所規定至少 80 小時有薪休假，該僱主可獲豁免提供 EPSL，但必須遵守條例的其餘部分。

符合資格獲得緊急有薪病假的僱員

欲符合資格，僱員必須符合加利福尼亞州法律規定的最低工資僱員資格，並且必須在2020年2月3日之後在屋崙市為僱主工作至少兩個小時。領取公共福利者，若作為獲得此等援助的條件，於2020年2月3日之後在屋崙市內至少完成了兩個小時的工作，也符合資格。

使用緊急有薪病假的資格

如果僱員由於《屋崙市政府法》第 5.94.030(B)節所列之原因無法工作或遠程工作，則符合使用 EPSL 的資格。有關 EPSL 使用資格的完整列表，請參閱 EPSL 常見問題。

裁員前使用非緊急有薪病假

根據《屋崙市政府法》第 5.92.030 節規定，在被解僱的僱員離職之時，僱主必須向其補償所有累計的有薪病假。

依據本條例行使權利獲得福利的僱員將得到保護，免受報復。如果您有任何疑問，或認為緊急有薪病假或累計有薪病假的現金兌現遭到不當拒絕，請聯絡屋崙合約與合規辦事處 (Oakland Contracts and Compliance)，地址是: 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 電話：510-238-6258，或寄送電子郵件至：minwageinfo@oaklandca.gov。

ĐĂNG Ở NƠI NHÂN VIÊN CÓ THỂ ĐỌC DỄ DÀNG. NHỮNG NGƯỜI VI PHẠM SẼ BỊ PHẠT.



CITY OF OAKLAND

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC

Bảo Vệ Người Lao Động và Cộng Đồng Trong Mùa Đại Dịch Sắc Lệnh Nghỉ Bệnh Khẩn Cấp Có Lương COVID-19

Ngày Hiệu Lực: Ngày 12 tháng 5 năm 2020

Chủ hãng phải tuân theo Sắc Lệnh này, được quy định trong mục 5.94.030 Bộ Luật Thành Phố Oakland (Oakland Municipal Code, OMC), phải ngay lập tức cung cấp: 80 giờ Nghỉ Bệnh Khẩn Cấp Có Lương (Emergency Paid Sick Leave, EPSL) cho mỗi nhân viên hiện tại đã làm việc ít nhất 40 giờ mỗi tuần trong Thành Phố Oakland từ 2/3/2020 đến 3/4/2020 hoặc tại bất kỳ thời điểm nào sau đó hoặc được phân loại là toàn thời gian; và đối với mỗi nhân viên hiện tại đã làm việc ít hơn 40 giờ mỗi tuần từ 2/3/2020 đến 3/4/2020 và tiếp tục làm như vậy sau 3/4/2020, EPSL bằng với số giờ trung bình mà nhân viên đã làm việc trong Thành Phố Oakland trong mười bốn (14) ngày với số giờ làm việc cao nhất từ 2/3/2020 đến 3/4/2020.

Chủ hãng phải trả 100% mức lương thông thường theo giờ của nhân viên, tối đa là \$511 mỗi ngày hoặc tổng cộng \$5,110. Chủ hãng có thể tính bất kỳ thời gian nghỉ bệnh có lương nào được quy định theo Đạo Luật Ứng Phó Vi-Rút Corona Ưu Tiên Gia Đình của liên bang (luật liên bang) vào nghĩa vụ của họ để cung cấp EPSL theo Sắc Lệnh này.

Những Chủ Hãng Phải Tuân Theo Sắc Lệnh

Theo các trường hợp ngoại lệ dưới đây, Sắc Lệnh này áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp thuê từ 50 nhân viên trở lên từ 2/3/2020 đến 3/4/2020. Nó cũng áp dụng cho các chủ hãng dọn dẹp vệ sinh không đăng ký, bất kể lớn hay nhỏ, và các công ty nhượng quyền thương mại với ít hơn 50 nhân viên có liên kết với một bên nhượng quyền hoặc mạng lưới các công ty nhượng quyền thuê tổng cộng hơn 500 nhân viên.

Chủ hãng có nhân viên là nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe hoặc nhân viên cấp cứu có thể chọn được miễn trừ Sắc Lệnh này. Chủ hãng cho phép nhân viên tích lũy ít nhất 160 giờ nghỉ việc có lương (ví dụ: bệnh, nghỉ mát) và cho phép nhân viên nhận được ngay ít nhất 80 giờ nghỉ việc có lương sau 5/12/2020 cho các mục đích sử dụng được phép theo Sắc Lệnh sẽ được miễn yêu cầu cung cấp EPSL nhưng phải tuân thủ phần còn lại của Sắc Lệnh này.

Nhân Viên Đủ Điều Kiện Được Nghỉ Bệnh Khẩn Cấp Có Lương

Để hội đủ điều kiện, người lao động phải đủ điều kiện là nhân viên được trả lương tối thiểu theo luật California và phải làm việc trong Thành Phố Oakland cho một chủ hãng trong ít nhất hai giờ sau 2/3/2020. Như một điều kiện để nhận được sự hỗ trợ này, người nhận phúc lợi công cộng mà đã thực hiện ít nhất hai giờ làm việc trong Thành Phố Oakland sau 2/3/2020, cũng đủ điều kiện.

Những Mục Đích Sử Dụng Đủ Điều Kiện đối với Phép Nghỉ Bệnh Khẩn Cấp Có Lương

Các nhân viên đủ điều kiện có thể sử dụng EPSL nếu họ không thể làm việc hoặc làm việc từ xa vì những lý do được liệt kê trong mục 5.94.030(B) của Bộ Luật Thành Phố Oakland. Để có một danh sách đầy đủ những mục đích sử dụng đủ điều kiện của EPSL, vui lòng xem Những Câu Hỏi Thường Gặp về EPSL .

Sử Dụng Phép Nghỉ Bệnh Không Khẩn Cấp Có Lương Trước Khi Bị Thôi Việc

Chủ hãng phải bồi thường tất cả các khoản tiền nghỉ bệnh có lương được tích lũy theo quy định của mục 5.92.030 trong Bộ Luật Thành Phố Oakland cho nhân viên bị thôi việc ngay khi bị thôi việc.

Các nhân viên khẳng định quyền của mình để nhận quyền lợi theo Sắc Lệnh này được bảo vệ tránh bị trả đũa. Nếu quý vị có thắc mắc, hoặc tin rằng quý vị đã bị từ chối không đúng đối với Phép Nghỉ Bệnh Khẩn Cấp Có Lương, hoặc không thể lấy tiền nghỉ bệnh có lương được tích lũy, vui lòng liên hệ với ban Hợp Đồng và Tuân Thủ tại Oakland: 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 Số điện thoại: 510-238-6258 hoặc E-Mail: minwageinfo@oaklandca.gov.

CHÍNH THỨC 2020