

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



OFFICIAL NOTICE

OAKLAND MINIMUM WAGE

\$16.50 PER HOUR

Rate Effective Date: January 1, 2024

Beginning January 1, 2024, employees who perform at least two (2) hours of work *in a workweek and* within the geographic limits of the City of Oakland must be paid wages of not less than **\$16.50 per hour**.

Oakland's minimum wage requirement, pursuant to Measure FF and set forth in the Oakland Municipal Code section 5.92.020, applies to any employee (part-time or full-time) who performs work within the City of Oakland. Each year, the minimum wage will increase, effective January 1, by an amount corresponding to the prior calendar year's increase, if any, in the Consumer Price Index for urban wage earners and clerical workers for the San Francisco-Oakland-San Jose, CA metropolitan statistical area.

Under Section 5.92 *et seq.*, employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of this law and may seek remedies in the form of back pay, reinstatement and/or injunctive relief. Employees may also file a complaint with the City's Department of Workplace and Employment Standards. The City will investigate possible violations and will have access to payroll records. Employees who violate Section 5.92 *et seq.* will be liable for civil penalties for each violation up to a maximum of \$1,000.00 per violation.

- If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the Department of Workplace and Employment Standards at: Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 Telephone: 510-238-6258 or E-Mail: minwageinfo@oaklandca.gov.

OFFICIAL 2023

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



OFFICIAL NOTICE

OAKLAND PAID SICK LEAVE

Effective Date: March 2, 2015

Pursuant to Measure FF and Oakland Municipal Code section 5.92.030, all employers must provide paid sick leave to each employee (part-time, full-time, and temporary) who performs at least two (2) hours of work *in a particular workweek and* within the geographic limits of the City of Oakland. Employees begin accruing paid sick leave on March 2, 2015 for employees working for an employer on or before that date. Employees who are hired after March 2, 2015 may not use any paid sick leave until after ninety (90) calendar days of employment.

Employees accrue one (1) hour of paid sick leave for every thirty (30) hours worked in the City of Oakland. Employees of employers for which fewer than ten (10) persons (including full-time, part-time, and temporary employees) work for compensation during any given week may have up to forty (40) hours of accrued paid sick leave saved at any time. Employees of other employers may have up to seventy-two (72) hours of accrued paid sick leave at any time. Employers may provide greater sick leave benefits than that mandated by Section 5.92.030. An employee's accrued paid sick leave will carry over from year to year but is not paid out at the time of separation of employment. Employees may use their accrued paid sick leave for their own medical care or to aid or care for a family member or designated person.

Under Section 5.92 *et seq.*, employees who assert their rights to paid sick leave are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of this law and may seek remedies in the form of back pay, reinstatement and/or injunctive relief. Employees may also file a complaint with the City's Department of Workplace and Employment Standards. The City will investigate possible violations and will have access to payroll records. Employees who violate Section 5.92 *et seq.* will be liable for civil penalties for each violation up to a maximum of \$1,000.00 per violation.

- If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the City of Oakland's Department of Workplace and Employment Standards at: Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 Telephone: 510-238-6258 or E-Mail: minwageinfo@oaklandca.gov.

OFFICIAL 2021

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



OFFICIAL NOTICE

OAKLAND SERVICE CHARGE LAW

Effective Date: March 2, 2015

Pursuant to Measure FF and Oakland Municipal Code section 5.92.040, Hospitality Employers who collect service charges from customers must pay the entirety of those charges to the hospitality workers who performed those services for which the charge was collected. A Hospitality Employer is a business who owns, controls, or operates any part of a hotel, restaurant, or banquet facility within the City of Oakland. A hospitality worker is any individual who works for a Hospitality Employer and who performs a service for which a Hospitality Employer imposes a service charge.

A service charge includes all separately designated amounts collected by a Hospitality Employer from customers that are for service performed by hospitality workers or are described in such a way that customers might reasonably believe that the amounts are for those services, including without limitation to charges designated as a "service charge," "delivery charge," or "portage charge." Any tip, gratuity, money, or part of any tip, gratuity or money that has been paid or given to or left for the hospitality worker by a customer over and above the actual amount due for services rendered or for goods, food, drink or articles sold or served to the customer are excluded from Section 5.92.040.

Under Section 5.92 *et seq.*, employees who assert their rights under Oakland's Service Charge law are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of this law and may seek remedies in the form of back pay, reinstatement and/or injunctive relief. Employees may also file a complaint with the City's Department of Workplace and Employment Standards. The City will investigate possible violations and will have access to payroll records. Employees who violate Section 5.92 *et seq.* will be liable for civil penalties for each violation up to a maximum of \$1,000.00 per violation.

- If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the City of Oakland's Department of Workplace and Employment Standards at: Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 Telephone: 510-238-6258 or E-Mail: minwageinfo@oaklandca.gov.

OFFICIAL 2021

COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FÁCILMENTE – INFRACTORES SUJETOS A MULTAS

AVISO OFICIAL



SALARIO MÍNIMO EN OAKLAND

\$16.50 POR HORA

Fecha de vigencia de la tasa: 1 de enero de 2024

A partir del 1 de enero de 2024, los empleados que realizan al menos dos (2) horas de trabajo *en una semana de trabajo* dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland deben cobrar un salario de no menos de \$16.50 por hora.

El requisito de salario mínimo de Oakland, en virtud del Medida FF y establecido en la sección 5.92.020 del Código Municipal de Oakland, se aplica a cualquier empleado (a tiempo parcial o tiempo completo) que realiza un trabajo dentro de la Ciudad de Oakland. Cada año, el salario mínimo se incrementará a partir del 1° de enero por un importe correspondiente al incremento del año calendario anterior, si lo hubiere, en el Índice de Precios al Consumidor para los asalariados urbanos y los empleados de oficina para el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-San José, CA.

Bajo la Sección 5.92 *et seq.*, los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 *et seq.* serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$ 1,000.00 por violación.

- Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo en: Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 Teléfono: 510-238-6258 Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.

Aviso: En caso de cualquier discrepancia en la interpretación, el asunto se resolverá de acuerdo con el contrato en inglés.

OFFICIAL 2023

COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FÁCILMENTE – INFRACTORES SUJETOS A MULTAS

AVISO OFICIAL

LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN OAKLAND

Fecha de vigencia: 2 de marzo de 2015

Conforme a la Medida FF y al Código Municipal de Oakland, sección 5.92.030, todos los empleadores deben otorgar licencia por enfermedad con goce de sueldo a cada empleado (medio tiempo, tiempo completo y temporales) que realice por lo menos dos (2) horas de trabajo en una semana de trabajo en particular y dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Oakland. Los empleados comienzan a acumular licencias por enfermedad con goce de sueldo el 2 de marzo de 2015 para los empleados que trabajan para un empleador desde o antes de esa fecha. Los empleados que son contratados después del 2 de marzo de 2015 no podrán utilizar una licencia por enfermedad con goce de sueldo hasta después de noventa (90) días calendario de empleo.

Los empleados acumulan una (1) hora de licencia por enfermedad con goce de sueldo por cada treinta (30) horas de trabajo en la ciudad de Oakland. Los empleados de empleadores que tienen menos de diez (10) personas (incluyendo tiempo completo, medio tiempo y empleados temporales) trabajando por compensación durante una semana determinada, pueden tener hasta cuarenta (40) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier momento. Los empleados de otros empleadores pueden tener un máximo de setenta y dos (72) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier momento. Los empleadores pueden ofrecer mayores beneficios de licencia por enfermedad con goce de sueldo que lo establecido por la Sección 5.92.030. El acumulado por licencias por enfermedad con goce de sueldo de un empleado se transferirá de un año al otro, pero no se pagará al momento de la separación del empleo. Los empleados pueden utilizar su acumulado de licencia por enfermedad con goce de sueldo para su propia atención médica o para ayudar o cuidar a un miembro de la familia o a una persona designada.

Bajo la Sección 5.92 *et seq.*, los empleados que hacen valer su derecho a la licencia por enfermedad con goce de sueldo están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 *et seq.* serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

- Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad de Oakland en: Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612. Teléfono: 510-238-6258 Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.

Aviso: En caso de cualquier discrepancia en la interpretación, el asunto se resolverá de acuerdo con el contrato en inglés.

OFFICIAL 2021

COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FÁCILMENTE – INFRACTORES SUJETOS A MULTAS

AVISO OFICIAL

LEY DE CARGO POR SERVICIO EN OAKLAND

Fecha de vigencia: 2 de marzo de 2015

Conforme con la Medida FF y el Código Municipal de Oakland, sección 5.92.040, los empleadores de hostelería que cobran gastos por servicios de clientes deben pagar la totalidad de dichos cargos a los trabajadores de hospitalidad que realizaron tales servicios por lo cuales se ha cobrado el cargo. Un empleador de hostelería es una empresa que posee, controla u opera cualquier parte de un hotel, restaurante o salón de banquetes en la Ciudad de Oakland. Un trabajador de hostelería es todo individuo que trabaja para un empleador de hostelería y que realiza un servicio por el cual un empleador de hostelería impone un cargo por servicio.

El cargo por servicio incluye todas las cantidades establecidas por separado y cobradas a un cliente por un empleador de hostelería, que son por el razón que prestan los trabajadores de hostelería o se describen de manera tal que los clientes podrían razonablemente creer que las cantidades son para esos servicios, incluyendo sin limitación a los cargos designados como "cargo por servicio," "cargo de envío" o "cargo de maletas." Toda propina, gratificación, dinero, o parte de cualquier propina, gratificación o dinero que se ha pagado, o dado, o dejado para el trabajador de la hostelería por parte de un cliente sobre y por encima de la cantidad real debida por los servicios prestados o por bienes, alimentos, bebidas o artículos vendidos o servicios prestados al cliente están excluidos de la Sección 5.92.040.

Bajo la Sección 5.92 *et seq.*, los empleados que hacen valer sus derechos bajo la Ley de Cargo por Servicio en Oakland están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios atrasados, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 *et seq.* serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

- Si tiene preguntas, necesita información adicional, o cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo de la Ciudad de Oakland en: Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612. Teléfono: 510-238-6258 Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov.

Aviso: En caso de cualquier discrepancia en la interpretación, el asunto se resolverá de acuerdo con el contrato en inglés.

OFFICIAL 2021

請張貼在雇員容易看見的地方，否則將受到處罰。



官方通知

屋崙 (奧克蘭) 最低工資

每小時 16.50 美元

生效日期：2024 年 1 月 1 日

從 2024 年 1 月 1 日開始，在屋崙 (奧克蘭) 市地理範圍內，**一個工作週**工作至少兩 (2) 小時的雇員**必須**獲支付不少於 **16.50 美元的時薪**。

根據 FF 提案和屋崙 (奧克蘭) 市政法典第 5.92.020 條的規定，屋崙 (奧克蘭) 的最低工資標準適用於在屋崙 (奧克蘭) 市範圍內工作的所有雇員 (兼職或全職)。每一年，最低工資會根據前一個日曆年加州大會統計區域舊金山-屋崙 (奧克蘭)-聖約瑟的城市工薪階層和文職人員的消費物價指數的增加 (如果有的話) 而增加，並於 1 月 1 日生效。

根據第 5.92 條及其以下條款內容，維護享有該市最低工資權利的員工將受到保護，免遭報復。如雇員違反該法律規定，雇員可對其進行民事訴訟，也可以尋求補發工資、復職和/或禁令救濟等形式的補救措施。雇員還可以向屋崙 (奧克蘭) 市的工作場所及就業標準部門提出投訴。本市將調查可能的違規行為，並查看工資記錄。違反第 5.92 條及其以下條款的雇員，每次違規行為都將導致最高達 1,000.00 美元的民事處罰。

- 如果你有任何問題，或需要更多資訊，或認為你獲支付的薪酬不正確，請聯絡你的雇員或工作場所及就業標準部門： Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 電話：510-238-6258 或 電郵：minwageinfo@oaklandca.gov

注意：如對譯文的解釋有任何差異，以英文版本為準。

2023 年正式通知

請張貼在雇員容易看見的地方，否則將受到處罰。



官方通知

屋崙 (奧克蘭) 帶薪病假

生效日期：2015 年 3 月 2 日

根據 FF 措施和屋崙 (奧克蘭) 市政法典第 5.92.030 條，所有雇員必須為在屋崙 (奧克蘭) 市地理範圍內，**一個工作週**工作至少兩 (2) 個小時的每位雇員 (兼職、全職和臨時工) 提供帶薪病假。在 2015 年 3 月 2 日或之前開始為雇員工作的雇員在 2015 年 3 月 2 日開始累積帶薪病假。2015 年 3 月 2 日之後受僱的雇員要在工作九十 (90) 個日曆日之後才能使用帶薪病假。

雇員在屋崙 (奧克蘭) 市工作每三十 (30) 小時可累積一 (1) 小時的帶薪病假。其雇員在任何一週內僱用少於十 (10) 人 (包括全職、兼職和臨時工) 作有償工作的雇員，可在任何時候保存最多達四十 (40) 小時的累積帶薪病假。為其他雇員工作的雇員可在任何時候保存最多達七十二 (72) 小時的累積帶薪病假。雇員可提供比第 5.92.030 條所規定的更多病假福利。雇員每年累積的帶薪病假可以轉到下一年，但是離職時不會因累積的帶薪病假而得到額外工資。雇員可以將其累積的帶薪病假用於自己的醫療護理或幫助或照顧家人或指定人員。

根據第 5.92 條及其以下條款內容，維護帶薪病假權利的員工將受到保護，免遭報復。如雇員違反該法律規定，雇員可對其進行民事訴訟，也可以尋求補發工資、復職和/或禁令救濟等形式的補救措施。雇員還可以向本市的工作場所及就業標準部門提出投訴。本市將調查可能的違規行為，並查看工資記錄。違反第 5.92 條及其以下條款的雇員，每次違規行為都將導致最高達 1,000.00 美元的民事處罰。

- 如果你有任何問題，或需要更多的資訊，或認為你獲支付的薪酬不正確，請聯絡你的雇員或屋崙 (奧克蘭) 工作場所及就業標準部門： Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 電話：510-238-6258 或 電郵：minwageinfo@oaklandca.gov

注意：如對譯文的解釋有任何差異，以英文版本為準。

2021 年正式通知

請張貼在雇員容易看見的地方，否則將受到處罰。



官方通知

屋崙 (奧克蘭) 市服務費法

生效日期：2015 年 3 月 2 日

根據 FF 措施和屋崙 (奧克蘭) 市政法典第 5.92.040 條，向顧客收取服務費的款待業雇員必須將這些服務費全額支付給提供這些服務的款待業雇員。款待業雇員是指在屋崙 (奧克蘭) 市擁有、控制或經營酒店、餐廳或宴會場所的任何部分的企業。款待業雇員是指為款待業雇員工作並按照其雇員規定向其服務對象收取服務費的任何人。

服務費包括款待業雇員通過其雇員向其服務對象單獨收取的所有指定費用或以這樣的方式描述使得顧客可能有理由相信這些費用是用於這些服務，包括但不限於稱為「服務費」、「送貨費」或「搬運費」等的費用。顧客支付或留給款待業雇員，超過其提供的服務、或售出或提供給顧客的商品、食品、飲品或物品的實際金額的小費、酬勞、金錢或任何小費、酬勞或金錢的部分數額都不屬於第 5.92.040 條的內容。

根據第 5.92 條及其以下條款內容，根據屋崙 (奧克蘭) 市服務費法維護自身權利的員工將受到保護，免遭報復。如雇員違反該法律規定，雇員可對其進行民事訴訟，也可以尋求補發工資、復職和/或禁令救濟等形式的補救措施。雇員還可以向屋崙 (奧克蘭) 市的工作場所及就業標準部門提出投訴。本市將調查可能的違規行為，並查看工資記錄。違反第 5.92 條及其以下條款的雇員，每次違規行為都將導致最高達 1,000.00 美元的民事處罰。

- 如果你有任何問題，或需要更多的資訊，或認為你獲支付的薪酬不正確，請聯絡你的雇員或屋崙 (奧克蘭) 工作場所及就業標準部門： Department of Workplace and Employment Standards 250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612 電話：510-238-6258 或 電郵：minwageinfo@oaklandca.gov

注意：如對譯文的解釋有任何差異，以英文版本為準。

2021 年正式通知



JAN2024



63024



Since 1953

65986F

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:

OR

ONLINE Go to: JKeller.com/LLVerify
Enter this code: 69595-012024