



# FAIR WORK WEEK

LA

## THÔNG BÁO CHÍNH THỨC



Chủ lao động của các doanh nghiệp ngành bán lẻ có từ 300 nhân viên trở lên trên toàn cầu phải thiết lập các tiêu chuẩn lao động bảo đảm tuần làm việc công bằng cho người lao động theo Sắc Lệnh Tuần Làm Việc Công Bằng Thành Phố Los Angeles (Los Angeles Fair Work Week Ordinance). Những yêu cầu này áp dụng cho Nhân Viên làm việc ít nhất hai giờ trong một tuần cụ thể cho một Chủ Lao Động thuộc phạm vi điều chỉnh của Sắc Lệnh này tại Thành Phố Los Angeles.

Sắc Lệnh Tuần Làm Việc Công Bằng có hiệu lực từ ngày 01 tháng 4 năm 2023. Để biết đầy đủ các yêu cầu của Sắc Lệnh Tuần Làm Việc Công Bằng, vui lòng tham khảo Bộ Luật Thành Phố Los Angeles Chương XVIII Điều 5 Mục 185 và Điều 8 Mục 188.

## QUYỀN CỦA NHÂN VIÊN



### ƯỚC TÍNH XÁC TÍN

Chủ lao động phải cung cấp cho mỗi Nhân Viên mới một bản Ước Tính Xác Tín (Good Faith Estimate) bằng văn bản về Lịch Làm Việc Của Nhân Viên trước khi thuê tuyển. Đối với Nhân Viên đang làm việc, ước tính phải được cung cấp trong vòng mười (10) ngày kể từ khi Nhân Viên yêu cầu.



### NGHỈ GIỮA CÁC CA LÀM VIỆC

Nhân viên không bắt buộc phải làm Ca Làm Việc bắt đầu cách thời điểm kết thúc Ca Làm Việc gần nhất của họ dưới 10 giờ mà không có sự đồng thuận bằng văn bản của họ. Nhân viên được hưởng lương làm thêm giờ bằng một lần rưỡi (1.5 lần) mức thông thường cho Ca Làm Việc diễn ra sau khoảng thời gian nghỉ ngơi không đủ.



### NGƯỜI LÀM THAY CA

Nhân viên không bắt buộc phải tìm người làm thay khi vắng mặt trong một Ca Làm Việc hoặc một phần Ca Làm Việc vì những lý do được luật pháp bảo vệ.



### THÔNG BÁO TRƯỚC

Nhân viên phải nhận được thông báo bằng văn bản về Lịch Làm Việc (Work Schedule) ít nhất 14 ngày trước khi bắt đầu thời gian làm việc. Nhân viên có thể từ chối bất kỳ số giờ, Ca Làm Việc hoặc sự thay đổi địa điểm làm việc nào được thực hiện sau hạn chót của thông báo trước.



### YÊU CẦU QUYỀN LỰA CHỌN

Nhân viên có thể yêu cầu quyền lựa chọn về số giờ, thời gian hoặc địa điểm làm việc. Chủ lao động có thể chấp nhận hoặc từ chối yêu cầu, kèm theo thông báo bằng văn bản về lý do từ chối.



### ƯU TIÊN CA LÀM VIỆC

Nhân Viên hiện tại phải được đề nghị làm thêm giờ trước khi Chủ Lao Động có thể thuê lao động mới.



### LƯƠNG BỒI THƯỜNG THAY ĐỔI

Nhân viên có quyền được hưởng Lương Bồi Thường Thay Đổi (Predictability Pay) cho những thay đổi do Chủ Lao Động đề xướng đối với Lịch Làm Việc được thực hiện dưới 14 ngày trước khi bắt đầu thời gian làm việc. Ngoại trừ một số quy định ngoại lệ nhất định, Nhân Viên luôn có quyền được hưởng Lương Bồi Thường Thay Đổi khi họ tự nguyện đồng thuận với những thay đổi đó.

Thay Đổi Do Chủ Lao Động Đề Xướng	Lương Bồi Thường Thay Đổi
Tăng số giờ vượt quá 15 phút	Một (1) giờ theo mức lương thông thường của Nhân Viên
Thay đổi về ngày, giờ hoặc địa điểm (nhưng không thay đổi về số giờ)	Một (1) giờ theo mức lương thông thường của Nhân Viên
Giảm số giờ ít nhất 15 phút	Số giờ không làm việc được trả một nửa mức lương thông thường
Ca chờ huy động, khi chủ lao động không huy động nhân viên để thực hiện công việc	Số giờ không làm việc được trả một nửa mức lương thông thường

Sắc Lệnh Văn Phòng Tiêu Chuẩn Tiền Lương Los Angeles trao cho Cục Quản Lý Hợp Đồng, Văn Phòng Tiêu Chuẩn Tiền Lương thẩm quyền tiến hành điều tra và áp dụng các hình phạt cũng như tiền phạt hành chính đối với các hành vi vi phạm Sắc Lệnh Tuần Làm Việc Công Bằng.



Bộ Luật Thành Phố Los Angeles Chương XVII Điều 5 Mục 185.12 và Điều 8 Mục 188.04 bảo vệ Nhân Viên khỏi bất kỳ hình thức phân biệt đối xử hoặc trả thù nào khi Nhân Viên thực hiện các quyền của họ để được hưởng một tuần làm việc công bằng.



Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ với Văn Phòng Tiêu Chuẩn Tiền Lương theo số 1-844-WAGESLA (924-3752) hoặc gửi email tới [Wagesla@lacity.org](mailto:Wagesla@lacity.org) hoặc truy cập <http://wagesla.lacity.org/>.