

ปิดประกาศในสถานที่ทำงานหรือไซต์งานที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ผู้ฝ่าฝืนจะต้องถูกปรับ

ประกาศในสำนักงาน



# อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับนครลอสแอนเจลิส

อัตรานี้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2024



# \$17.28 ต่อชั่วโมง

ตามข้อบัญญัติค่าแรงขั้นต่ำของนครลอสแอนเจลิส นายจ้างทุกรายกำหนดให้ต้องจ่ายค่าแรงขั้นต่ำใหม่แก่พนักงานของตน อัตราค่าแรงขั้นต่ำนี้จะนำมาปรับใช้ในทุก ๆ ปี ตามข้อบัญญัติค่าแรงขั้นต่ำ มาตรา 187.02 ของนครลอสแอนเจลิส ทั้งนี้อาจมีข้อยกเว้นและการอ้างอิงเสนอให้

วันที่มีผลบังคับใช้ :	นายจ้างที่มีพนักงาน 26 คนขึ้นไป:	นายจ้างที่มีพนักงานไม่เกิน 25 คน หรือเป็นบริษัทที่ไม่หวังผลกำไรที่มีพนักงาน 26 คนไปซึ่งได้รับอนุมัติให้ยืดเวลาในการจ่ายตามอัตราดังนี้:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
<b>7/1/2024</b>	<b>\$17.28</b>	<b>\$17.28</b>

สำนักงานบัญญัติมาตรฐานอัตราค่าจ้างของนครลอสแอนเจลิส (The Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance) อาศัยอำนาจความรับผิดชอบอนุญาตให้สำนักงานบริหารข้อตกลง (Bureau of Contract Administration), สำนักงานการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน (Office of Wage Standards) ทำหน้าที่สืบสวนสอบสวนการละเมิดที่อาจมีขึ้น รวมทั้งตรวจสอบสถานที่ทำงาน สัมภาษณ์พนักงาน และตรวจสอบหลักฐานบัญชีเงินเดือน สำหรับกรณีที่มีการละเมิดข้อบัญญัตินี้ สำนักงานการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานจะบังคับใช้ข้อบัญญัติอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของนครนี้ รวมทั้งแต่ไม่จำกัดถึง: 1) การไม่ปฏิบัติตามการจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของนครลอสแอนเจลิส 2) การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดการประกาศ การปิดประกาศ และบันทึกหลักฐานในบัญชีเงินเดือน และ 3) การตอบโต้ ประมวลกฎหมายว่าด้วยการปกปิด มาตรา 188.04 ปกป้องพนักงานจากการเลือกปฏิบัติหรือการตอบโต้ในการใช้สิทธิของตนในการขอรับค่าจ้างขั้นต่ำของนครลอสแอนเจลิส

## นครลอสแอนเจลิสจ่ายค่าแรงงานเมื่อลาป่วย

มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2017

นายจ้างทุกรายได้รับการกำหนดให้ต้องจ่ายค่าแรงงานกรณีลูกจ้างลาป่วยตามกฎหมายแรงงานขั้นต่ำของนครลอสแอนเจลิส (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) การจ่ายค่าแรงงานจะมีให้สำหรับพนักงานทุกรายซึ่งทำงานอย่างน้อยสัปดาห์ละสองชั่วโมงให้กับนายจ้างรายเดียวกันในนครลอสแอนเจลิสเป็นเวลา 30 วันหรือมากกว่าภายในหนึ่งปี

สิทธิโดยชอบธรรม	
ระยะเวลาการเริ่มต้น	จัดให้บริการอย่างน้อย 48 ชั่วโมงโดยเริ่มต้นของการว่าจ้างแต่ละปี โดยถือตามปีปฏิทิน หรือในช่วงเวลา 12 เดือน หรือ
การสะสมเวลา	สำหรับเวลาทำงานทุก ๆ 30 ชั่วโมงจะได้รับการจ่ายค่าแรงงาน 1 ชั่วโมง
ขีดจำกัด 72 ชั่วโมง	การจ่ายค่าแรงงานสำหรับการลาป่วยที่ไม่ได้ใช้จะมีการโอนต่อไปยังปีถัดไป และจะต้องได้รับการจำกัดขั้นต่ำไว้ 72 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถเลือกที่จะไม่มีขีดจำกัดชั่วโมง หรือจำกัดชั่วโมงที่สูงกว่านี้ได้
เมื่อออกจากงาน	กำหนดว่านายจ้างไม่ต้องชดเชยการจ่ายค่าแรงงานสำหรับการใช้หรือไม่ได้ใช้วันลาป่วยในการว่าจ้างที่ต่างกัน
การฟื้นฟูสัญญา	หากลูกจ้างได้รับการว่าจ้างใหม่จากการว่าจ้างที่ต่างกัน ซึ่งเดิมได้สะสมวันลาป่วยเดิมหรือไม่ได้ใช้วันลาป่วยจะนำมาใช้อีก

การใช้	
เมื่อใด	ลูกจ้างอาจใช้การลาป่วยที่จ่ายค่าแรงงานโดยเริ่มต้นตั้งแต่ 90 วัน หลังจากเริ่มทำงาน
อย่างไร	นายจ้างจะจัดให้มีการจ่ายค่าแรงงานสำหรับการที่ลูกจ้างร้องขอเองหรือสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ขอหรือผู้ที่มีความสัมพันธ์ตามสายเลือดหรือสมาชิกที่มีความใกล้ชิดเป็นผู้ขอลาป่วยด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร การมีคุณสมบัติในการใช้เวลาคงต้องเป็นไปตามกฎหมายเทศบาลของนครลอสแอนเจลิส มาตรา 187.04(G)
	การใช้การจ่ายค่าแรงงานสำหรับการลาป่วยอาจจำกัดการลาได้ปีละ 48 ชั่วโมง

กฎหมายนครลอสแอนเจลิส มาตรา 187.06 ว่าด้วยการปกป้องลูกจ้างจากการถูกเลือกปฏิบัติ หรือการถูกโต้ตอบจากนายจ้างเมื่อลูกจ้างใช้สิทธิโดยชอบธรรมเพื่อขอรับการจ่ายค่าแรงงานเมื่อลาป่วยภายใต้กฎหมายนครลอสแอนเจลิสมาตราดังกล่าว

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อสำนักงานการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน (Office of Wage Standards) ที่ 1-844-WAGESLA(924-3752) หรือส่งอีเมลไปที่ [wagesla@lacity.org](mailto:wagesla@lacity.org) หรือเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ที่ [wagesla.lacity.org](http://wagesla.lacity.org)

ขณะที่อัตลักษณ์ได้รับการครอบคลุมภายใต้ข้อเรื่องที่ 2 ของประมวลกฎหมายว่าด้วยการทุพพลภาพของชาวอเมริกัน (Title II of the Americans with Disabilities Act) นครลอสแอนเจลิสไม่มีการเลือกปฏิบัติตามพื้นฐานของการทุพพลภาพ และจะให้เหตุผลการตกลงกันเพื่อให้มั่นใจในความเสมอภาคของเข้าถึงโครงการ การบริการและกิจกรรมต่าง ๆ