



ประกาศเป็นทางการ

ค่าแรงขั้นต่ำลอสแอนเจลิส

อัตรามีผลบังคับใช้ July 1, 2024

\$17.28 ต่อชั่วโมง



นายจ้างทุกคนจะต้องจ่ายค่าแรงขั้นต่ำใหม่ให้แก่พนักงานตามข้อบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำของลอสแอนเจลิส (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีการปรับทุกปีตามมาตรา 187.02 ของข้อบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำของลอสแอนเจลิส (Los Angeles Minimum Wage Ordinance Section 187.02)

| วันที่มีผลบังคับใช้: | นายจ้างทั้งหมด |
|----------------------|----------------|
| 7/1/2021 | \$15.00 |
| 7/1/2022 | \$16.04 |
| 7/1/2023 | \$16.78 |
| 7/1/2024 | \$17.28 |

นายจ้างในลอสแอนเจลิสอยู่ภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและมาตรฐานแรงงานของท้องถิ่น รัฐ และรัฐบาลกลางทั้งหมด

สำนักงานข้อบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำของลอสแอนเจลิส (Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance) ให้อำนาจแก่สำนักงานบริหารสัญญา สำนักงานมาตรฐานค่าจ้าง (Bureau of Contract Administration) ในการสอบสวนการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น ตรวจสอบสถานที่ทำงาน สัมภาษณ์พนักงาน และตรวจสอบบันทึกบัญชีเงินเดือน สำนักงานมาตรฐานค่าจ้าง (Office of Wage Standards) จะบังคับใช้ข้อบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Ordinance) ของเมืองสำหรับการละเมิด รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง: 1) การไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในลอสแอนเจลิส 2) การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในการแจ้ง การตีตราประกาศ และบันทึกบัญชีเงินเดือน และ 3) การตอบโต้ มาตราที่ 188.04 ของประมวลกฎหมายเทศบาลลอสแอนเจลิส (Los Angeles Municipal Code (LAMC) Section 188.04) ปกป้องพนักงานจากการเลือกปฏิบัติหรือการตอบโต้ใด ๆ ในการใช้สิทธิของตนในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำของเมือง

การลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างในลอสแอนเจลิส

มีผลตั้งแต่ July 1, 2017

นายจ้างทุกคนจะต้องจัดให้มีการลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างตามข้อบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำของลอสแอนเจลิส (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) การลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างจะมอบให้กับพนักงานทุกคนที่ทำงานอย่างน้อยสองชั่วโมงต่อสัปดาห์ในเมืองลอสแอนเจลิสให้กับนายจ้างคนเดียวกันเป็นเวลา 30 วันขึ้นไปภายในหนึ่งปี

| สิทธิ์ | |
|-------------------|--|
| เบิกจ่ายล่วงหน้า | จัดให้มีเวลาอย่างน้อย 48 ชั่วโมงในช่วงต้นปีการจ้างงาน แต่ละปีปฏิทิน หรือรอบระยะเวลา 12 เดือน หรือ |
| คงค้าง | ลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างหนึ่ง (1) ชั่วโมงต่อการทำงานทุกๆ สามสิบ (30) ชั่วโมง |
| สูงสุด 72 ชั่วโมง | การลาป่วยแบบไม่ได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระและไม่ได้ใช้จะต้องยกยอดไปในปีการจ้างงานถัดไป และอาจจำกัดไว้อย่างน้อย 72 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจเลือกไม่มีขีดจำกัดหรือขีดจำกัดมากกว่าก็ได้ |
| การหยุดการจ้างงาน | นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างสำหรับวันลาป่วยที่คงค้างหรือไม่ได้ใช้เมื่อหยุดการจ้างงาน |
| การคืนสถานะ | หากพนักงานถูกจ้างงานใหม่ภายในหนึ่งปีหลังการหยุดการจ้างงาน การลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างที่คงค้างและไม่ได้ใช้ก่อนหน้านี้จะถูกคืนให้ |

| การใช้ | |
|---------|--|
| เมื่อใด | ลูกจ้างสามารถใช้เวลาลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างได้เริ่มในวันที่ 90 ของการจ้างงาน |
| อย่างไร | นายจ้างจะต้องจัดให้มีการลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างเมื่อลูกจ้างร้องขอด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับตัวเอง สมาชิกครอบครัว หรือบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องทางสายเลือดหรือความสัมพันธ์ การใช้เวลาตามเงื่อนไขมีอยู่ในมาตราที่ 187.04(G) ของ LAMC |
| | การใช้การลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างอาจจำกัดอยู่ที่ 48 ชั่วโมงต่อปี |

มาตราที่ 187.06 ของประมวลกฎหมายเทศบาลลอสแอนเจลิส (Los Angeles Municipal Code Section 187.06) ปกป้องพนักงานจากการเลือกปฏิบัติหรือการตอบโต้ใด ๆ ในการใช้สิทธิของตนในการรับการลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างของเมือง

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อสำนักงานมาตรฐานค่าจ้าง (Office of Wage Standards) ที่หมายเลข 1-844-WAGESLA (924-3752) หรืออีเมล wagesla@lacity.org หรือเยี่ยมชมเว็บไซต์ <http://wagesla.lacity.org/>