

COOK COUNTY LABOR LAW POSTER

Toni Preckwinkle, President
Cook County Board of Commissioners
Sisavanh Baker, Director
Kenneth A. Gunn, Chairperson



69 W. Washington, Suite 3040
Chicago, IL 60602
P: (312) 603-1100
F: (312) 603-9988
human.rights@cookcountyil.gov

Cook County Commission on Human Rights

Cook County Minimum Wage Ordinance

NOTICE TO EMPLOYEES

You are covered by the Cook County Minimum Wage Ordinance (MWO) if:

- You have worked for an employer in Cook County for at least 2 hours in any 2-week period, and
- Your employer has four or more employees (or you are a domestic worker), and
- Your employer (i) maintains a business facility in Cook County or (ii) is issued a business license by Cook County.
- Teenagers (under the age of 18) are not entitled to the minimum wage. Instead, they must be paid the State's minimum wage for workers under 18.

If you believe your employer has underpaid you or violated the Ordinance in other ways, you can file a complaint with the Cook County Commission on Human Rights:

- Begin the Complaint process by first contacting a Human Rights Investigator for an intake interview.
- Investigators for the Commission can be reached Monday through Friday from 9 a.m. to 4 p.m. by telephone or email.
- Due to the volume of intake interviews, initial consultations are limited to 30 minutes.
- More information and forms for filing a Minimum Wage complaint are available at www.cookcountyil.gov/MWO.

Minimum wage for tipped workers: \$7.40	Minimum wage for non-tipped workers: \$13.35

Visit www.cookcountyil.gov/MWO for more information.

Toni Preckwinkle, President
Cook County Board of Commissioners
Sisavanh Baker, Director
Kenneth A. Gunn, Chairperson



69 W. Washington, Suite 3040
Chicago, IL 60602
P: (312) 603-1100
F: (312) 603-9988
human.rights@cookcountyil.gov

Comisión de Derechos Humanos del Condado de Cook

Ordenanza de salario mínimo del condado de Cook

AVISO A LOS EMPLEADOS

Está cubierto por la Ordenanza de Salario Mínimo del condado de Cook si:

- Ha trabajado para un empleador en el condado de Cook durante al menos dos horas en cualquier período de dos semanas, y
- su empleador tiene cuatro o más empleados (o usted es trabajador doméstico), y
- su empleador (i) mantiene un establecimiento comercial en el condado de Cook o (ii) cuenta con una licencia comercial del condado de Cook.
- Los adolescentes (menores de 18 años de edad) no tienen derecho a salario mínimo. En su lugar, deben recibir el salario mínimo del estado para trabajadores menores de 18.

Si cree que su empleador le ha pagado menos de lo que debe o violó la Ordenanza de otras formas, puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos del condado de Cook:

- Para comenzar el proceso de Queja, comuníquese primero con un Investigador de Derechos Humanos para una entrevista de admisión.
- Los investigadores de la Comisión están disponibles de lunes a viernes, de 9 a. m. a 4 p. m. por teléfono o correo electrónico.
- Debido a la cantidad de entrevistas de admisión, las consultas iniciales están limitadas a 30 minutos.
- Puede encontrar más información y formularios para presentar una queja de Salario mínimo en www.cookcountyil.gov/MWO.

Salario mínimo para trabajadores que reciben propina: \$7.40	Salario mínimo para trabajadores que no reciben propina: \$13.35

Visite www.cookcountyil.gov/MWO para obtener más información

COOK COUNTY EARNED SICK LEAVE ORDINANCE

NOTICE TO EMPLOYEES • EFFECTIVE JULY 1, 2017

In most cases, you are covered by the Cook County Earned Sick Leave Ordinance if:

- You have worked for your employer in Cook County for at least 2 hours in any two-week period, and
- Your employer has a place of business in Cook County.

You are entitled to:

- Earn **one hour** of earned sick leave for every 40 hours worked for your employer in Cook County;
- You may use earned sick leave when you or a family member are ill, receiving medical care, or the victim of domestic violence or stalking, or a public health emergency closes work, school or daycare;
- You must be paid for earned sick leave at your usual rate of pay, no later than the next payroll period;
- Maximum accrual and use** of earned sick leave generally is 40 hours per year;
- If you do not use all the earned sick leave you earn in a given year, generally you are entitled to carry over half of those unused hours to use in the following year (up to a maximum carryover of 20 hours);
- And you may be entitled to additional benefits under the Ordinance if your employer is covered by the federal Family Medical Leave Act (FMLA) and you are eligible for FMLA leave.

Your employer is prohibited from:

- Retaliating against you for exercising Ordinance rights (e.g., using earned sick leave, filing a claim); or
- Requiring you to search for or find a replacement to cover your work hours while you are on leave.

Your employer is allowed to:

- Impose written rules for: the minimum increments of time (4 hours or less) in which earned sick leave can be used; the type and timing of notice required for reasonably foreseeable absences; the minimum duration of employment before initial use of earned sick leave (not to exceed 180 days).
- Adopt equivalent alternative practices to meet its Ordinance obligations (e.g., grant estimated earned sick leave for the year up front) (see Part 600 of the Commission's Earned Sick Leave Rules).

If you believe your employer may have violated this Ordinance:

- The Commission encourages (but does not require) you to discuss your concerns with your employer. Employers may use different terminology to describe employee benefits or may have adopted an approved alternative practice to comply with the Ordinance. The Commission's website and Earned Sick Leave Rules are resources for helping you and your employer understand what the Ordinance requires.
- If you cannot talk to your employer because of fear of retaliation or you remain unsatisfied with your employer's explanation of your benefits, contact the Commission for assistance.
- If you wish to file a complaint with the Commission because your employer has violated the Ordinance, you must generally do so within 3 years of the violation. Complaints can also be filed directly in the Circuit Court of Cook County without filing at the Commission first.
- The Commission is available to assist (or receive complaints), Monday – Friday (excluding County holidays) from 9 a.m. – 4 p.m., or by appointment outside of these hours. You may contact the Commission by email, telephone or in person.

For Ordinance, Rules and Complaint Forms, visit

<https://www.cookcountyil.gov/service/earned-sick-leave-ordinance-0>

COOK COUNTY COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

69 W. Washington, 30th Floor, Chicago, IL 60602
email: human.rights@cookcountyil.gov phone: 312-603-1100

ORDENANZA DE LICENCIA POR ENFERMEDAD ACUMULADA DEL CONDADO DE COOK

AVISO A LOS EMPLEADOS • VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017

En la mayoría de los casos, usted está cubierto por la Ordenanza de licencia por enfermedad acumulada del condado de Cook si:

- Ha trabajado para su empleador en el Condado de Cook durante al menos 2 horas en cualquier período de dos semanas, y
- Su empleador tiene instalaciones en el condado de Cook.

Usted tiene derecho a:

- Devengar una hora de licencia por enfermedad acumulada por cada 40 horas trabajadas para su empleador en el condado de Cook;
- Usted puede usar la licencia por enfermedad acumulada cuando usted o un miembro de su familia están enfermos, reciben atención médica, o es víctima de violencia doméstica o acoso, o una emergencia de salud pública que cierre el lugar de trabajo, la escuela o la guardería;
- Usted debe recibir un pago por licencia por enfermedad acumulada a su tasa de pago habitual, a más tardar el próximo período de nómina;
- La máxima acumulación y uso de licencia por enfermedad acumulada generalmente es 40 horas por año;
- Si no utiliza toda la licencia por enfermedad que acumule en un año determinado, generalmente tiene derecho a traspasar la mitad de esas horas no usadas para usar en el año siguiente (traspasando hasta un máximo de 20 horas);
- Y usted puede tener derecho a beneficios adicionales bajo la Ordenanza si su empleador está cubierto por la Ley Federal de Licencia Médica Familiar (FMLA) y usted es elegible para la licencia FMLA.

Su empleador tiene prohibido:

- Tomar represalias contra usted por ejercer sus derechos según la Ordenanza (por ejemplo, usar la licencia por enfermedad acumulada, presentar una reclamación); o
- Requerirle que busque o encuentre un reemplazo para cubrir sus horas de trabajo mientras está de licencia.

Su empleador puede:

- Imponer reglas escritas para: los incrementos mínimos de tiempo (4 horas o menos) en que se puede usar la licencia por enfermedad acumulada; el tipo y el momento de la notificación requerida por ausencias razonablemente previsibles; la duración mínima del empleo antes del uso inicial de la licencia por enfermedad acumulada (que no exceda los 180 días).
- Adoptar prácticas alternativas equivalentes para cumplir con sus obligaciones según la Ordenanza (por ejemplo, conceder licencia por enfermedad estimada para el año inicial) (consulte la Parte 600 de la Norma de licencia por enfermedad acumulada de la Comisión).

Si cree que su empleador puede haber violado esta Ordenanza:

- La Comisión le invita (pero no le exige) que discuta sus inquietudes con su empleador. Los empleadores pueden usar una terminología diferente para describir los beneficios de los empleados o pueden haber adoptado una práctica alternativa aprobada para cumplir con la Ordenanza. El sitio web de la Comisión y las Reglas de licencia por enfermedad acumulada son recursos para ayudarle a usted y a su empleador a comprender lo que se requiere en la Ordenanza.
- Si no puede hablar con su empleador por temor a represalias o si no está satisfecho con la explicación de sus beneficios por parte de su empleador, contactar a la Comisión para recibir asistencia.
- Si desea presentar una queja ante la Comisión debido a que su empleador ha violado la Ordenanza, generalmente debe hacerlo dentro de los 3 años siguientes a la violación. Las quejas también pueden presentarse directamente en el Tribunal de Circuito del Condado de Cook sin tener que presentarse primero ante la Comisión.
- La Comisión está disponible para ayudar (o recibir quejas), de lunes a viernes (excepto los días festivos del condado) de 9 a.m. a 4 p.m., o con cita fuera de este horario. Puede contactar a la Comisión por correo electrónico, teléfono o en persona.

Para ordenanzas, reglas y formularios de queja, visite

<https://www.cookcountyil.gov/service/earned-sick-leave-ordinance-0>

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL CONDADO DE COOK

69 W. Washington, 30th Floor, Chicago, IL 60602
email: human.rights@cookcountyil.gov phone: 312-603-1100