SAN FRANCISCO CITY LABOR LAW POSTER

MINIMUM WAGE

City & County of San Francisco | San Francisco Minimum Wage

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

$19.18 per hour / por hora / 每小时 / bawat oras

Rate Eective - La tasa entrará en vigor el - 生效日期 - Simula sa
July 1, 2025

OFFICIAL NOTICE

Beginning July 1, 2025, all employers must pay all employees who work in San Francisco (including temporary and part-time employees) at least $19.18 per hour. This minimum wage requirement applies to adult and minor employees who work two (2) or more hours per week. Some employees at government subsidized non-profit organizations who are under 18 years of age or over 55 years of age are subject to a lower minimum wage rate of $16.97. Employees who assert their rights to the City's minimum wage are protected from retaliation. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance. The City can investigate possible violations and can enforce the minimum wage requirements by ordering payment of all unpaid wages and penalties. For more information, contact the San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6292 or email mwo@sfgov.org.

AVISO OFICIAL - Salario Mínimo de San Francisco

Correo donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

A partir del 1, de julio de 2025, todos los empleadores deben pagar a todos los empleados que trabajan en San Francisco (incluyendo a los trabajadores temporales y de tiempo parcial) por lo menos $19.18 por hora. Este requisito de salario mínimo se aplica a todos los empleados adultos y menores de edad que trabajan dos (2) o más horas por semana. Algunos empleados de organizaciones sin fines de lucro subvencionadas por el gobierno que son menores de 18 años o mayores de 55 años de edad están sujetos a un salario mínimo más bajo de $16.97. Los empleados que hacen valer sus derechos al salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores en caso de incumplimiento de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones y puede hacer cumplir los requisitos de salario mínimo ordenando el pago de todos los salarios no pagados y las multas. Para obtener más información, contacte a la Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards Enforcement: OLSE) de San Francisco al (415) 554-6292 o envíe un correo electrónico a mwo@sfgov.org.

正式通告 - 三藩市最低工資

請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知可能會導致懲罰。

自2025年7月1日開始, 所有雇主必須支付在三藩市內工作的所有僱員（包括臨時僱員及兼職僱員）工資至少每小時 $19.18美元。

該最低工資條例適用於每周工作至少(2) 小時的僱員。其它可能適用的例外情況需按照舊金山市/縣最低工資條例和加州勞工法的 規定。

僱員要求獲得本市最低工資的權利受法律保護不會受到報復,僱員有權以任何違反條例的理由控告僱主。市政府有權調查可能的違法行為,透過補償所有未付薪資及罰款, 強制執行最低工資規定。

如需了解更多資訊, 請致電 (415) 554-6292 或電郵至mwo@sfgov.org與三藩市勞工執行署(OLSE)聯絡。

Opisyal na Abiso - Pinakamababang Pasahod sa San Francisco

Post Saan empleyado Puwede Basahin Madaling. Ang pagkabigong mag-post ng paunawang ito ay maaaring magresulta sa mga multa.

Simula sa Hulyo 1, 2025, lahat ng mga employer ay kailangang magbayad sa lahat ng empleyado na nagtratrabaho sa San Francisco (kasama ang pansamantala at part-time na mga empleyado) ng sahod na hindi bababa sa $19.18 bawat oras.
Ang pinakamababang pasahod na ito ay ay naaangkop sa mga empleyado na nagtatrabaho ng hindi bababa sa dalawang (2) oras bawat linggo. Maaaring may mga pagbubukod na nakasaad sa San Francisco Minimum Wage Ordinance at sa California Labor Code. Ang mga empleyado na ipaglalaban ang kanilang karapatan sa Ordinansang ito ay protektado sa paghihiganti ng employer. Ang mga empleyado ay maaring maghain ng sibil na demanda laban sa kanilang employer sa anumang paglabag sa Ordinansa. Ang Lungsod ay maaring mag-imbistiga ng mga posibleng paglabag at maaring ipatupad ang Ordinansang ito sa pamamagitan ng pag-uutos sa mga employer na bayaran ang kulang sa suweldo at ang mga multa.
Para sa karagdagang kaalaman, tawagan ang San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) sa (415) 552-6292 o email mwo@sfgov.org."

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6292 — **For more information please visit www.sf.gov/olse**

FAIR CHANCE ORDINANCE

City & County of San Francisco Fair Chance Ordinance

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

OFFICIAL NOTICE

Under the San Francisco Fair Chance Ordinance, employers must follow strict rules regarding criminal records.
Employers with 5 or more employees worldwide that are located or doing business in the City must comply.

- Employers MAY NOT ask about arrests or convictions on a job application.
- Employers MAY NOT conduct a background check or ask about criminal records until AFTER making a conditional offer of employment.
- Employers may only consider convictions that are directly related to the job, and may never consider 7 types of arrests or convictions, including convictions that are more than 7 years old (see www.sf.gov/olse-fco).
- Before an employer rejects an applicant based on a background check, the employer must: notify the applicant and provide a copy of the background check; give the applicant 7 days to respond; reconsider based on evidence the applicant provides.

For more information, contact: San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) (415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

AVISO OFICIAL - Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco
Publicar donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

Según la Ordenanza de Oportunidades Justas de San Francisco, los empleadores deben seguir de manera estricta las leyes sobre los antecedentes penales. Los empleadores con 5 o más empleados en todo el mundo, que están ubicados o haciendo negocios en la ciudad de San Francisco, deben cumplir con la ley.

- Los empleadores NO DEBEN preguntar sobre arrestos o condenas en una solicitud de empleo.
- Los empleadores NO DEBEN realizar una revisión de antecedentes ni preguntar acerca de antecedentes penales hasta DESPUÉS de hacer una oferta condicional de empleo.
- Los empleadores sólo pueden considerar las condenas que estén directamente relacionadas con el trabajo, y nunca deben considerar 7 tipos de arrestos o condenas, incluyendo las condenas que tienen más de 7 años de antigüedad (véase www.sf.gov/olse-fco).
- Antes de rechazar a un candidato en base a una verificación de antecedentes, el empleador debe: notificar al candidato y proporcionarle una copia de la verificación de antecedentes; darle al candidato 7 días para responder; reconsiderar en base a la evidencia que el candidato presente.

Para obtener más información, comuníquese con: Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco (415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

正式通告 - 三藩市公平機會條例
請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知將會受到處罰。

根據三藩市公平機會條例，所有僱主必須遵守關於犯罪紀錄的嚴格規定。地處三藩市或在三藩市經營業務，全球僱員人數達到五位或以上的僱主，都必須遵守此項規定。

- 僱主不得在工作招聘中詢問申請人有關拘捕或判決的問題。
- 僱主僅能在附帶條件地錄用求職者後，方能對其進行犯罪紀錄的背景調查。
- 僱主僅能考慮與工作直接相關的刑事判決，且不得考慮規定的七種類型的拘捕或判決，包括七年以前作出的判決（請見www.sf.gov/olse-fco）。
- 僱主根據背景調查結果拒絕求職者之前，必須通知求職者，同時向其提供背景調查結果的副本；給與求職者七天時間做出回應；再依據求職者提供的證據予以重新考慮。

如需更多資訊，請聯絡：
三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)
(415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

OPISYAL NA ABISO - Ang Ordinansa ng Makatarungang Pagkakataon ng San Francisco
Post Saan empleyado Puwede Basahin Madaling. Ang pagkabigong mag-post ng paunawang ito ay maaaring magresulta sa mga multa.

Sa ilalim ng Batas para sa Patas na Pagkakataon (Fair Chance Ordinance), kailangang sundin ng mga taga-empleyo ang mahihigpit na patakaran ukol sa mga kriminal na rekord. Kailangang sumunod nang mga taga-empleyo na may 5 o higit pang empleyado sa buong mundo na matatagpuan o nagnenegosyo sa Lungsod.
Sa ilalim ng Batas para sa Patas na Pagkakataon (Fair Chance Ordinance), kailangang sundin ng mga taga-empleyo ang mahihigpit na patakaran ukol sa mga kriminal na rekord. Kailangang sumunod nang mga taga-empleyo na may 5 o higit pang empleyado sa buong mundo na matatagpuan o nagnenegosyo sa Lungsod.

- HINDI PUWEDENG magtanong ang mga employer tungkol sa mga pagka-aresto o hatol ng korte sa aplikasyon para sa trabaho.
- HINDI PUWEDENG magsagawa ang mga employer ng background check (pag-iimbestiga sa nakaraan), o magtanong tungkol sa mga kriminal na rekord hanggang sa MATAPOS ang pagbibigay ng kondisyonal na alok ng t rabaho.
- Ang mga hatol ng korte na may direktang kinalaman lamang sa trabaho ang posibleng isaalang-alang ng mga employer at hindi kailanman dapat isaalang-alang ang 7 uri ng pag-aresto o hatol ng korte, kasama na ang mga hatol na 7 taong gulang na (tingnan ang www.sf.gov/olse-fco).
- Bago tanggihan ng employer ang aplikante batay sa background check, kailangan muna nilang gawin ang mga sumusunod: abis han ang aplikante at magbigay ng kopya ng background check; bigyan ang aplikante ng 7 araw para sumagot; muling pag-isipan ito batay sa ebidensiyang ipagkakaloob ng aplikante.

Para obtener más información, comuníquese con: Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco (415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC - Thành Phố và Quận San Francisco, Luật Cơ Hội Công Bằng
Đăng Ở Những Nơi Nhân Viên Dễ Đọc Được. Việc không đăng thông báo này có thể bị phạt.

Theo Luật Cơ Hội Công Bằng của San Francisco, chủ lao động phải tuân thủ các quy định nghiêm ngặt liên quan đến hồ sơ tiền án, tiền sự. Các chủ lao động có từ 5 nhân viên trở lên làm việc trên toàn thế giới, và có trụ sở hoặc hoạt động kinh doanh trong thành phố, phải tuân thủ luật này.

- Chủ lao động KHÔNG ĐƯỢC hỏi về tiền án tiền sự trong hồ sơ tuyển dụng.
- Chủ lao động KHÔNG ĐƯỢC kiểm tra lý lịch hoặc hỏi về hồ sơ phạm tội cho đến SAU KHI đưa ra lời đề nghị tuyển dụng có điều kiện.
- Chủ lao động chỉ được xem xét các tiền án có liên quan trực tiếp đến công việc và không được xem xét 7 loại bắt giữ hoặc tiền án, kể cả tiền án cách thời điểm hiện tại hơn 7 năm (xem www.sf.gov/olse-fco).
- Trước khi chủ lao động từ chối ứng viên dựa trên kết quả kiểm tra lý lịch, chủ lao động phải: thông báo cho ứng viên và cung cấp một bản sao của kết quả kiểm tra lý lịch; cho ứng viên 7 ngày để phản hồi; tái xét dựa trên bằng chứng mà ứng viên cung cấp.

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ: Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco (OLSE) (415) 554-5192 fco@sfgov.org www.sf.gov/olse-fco

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-5192 — **For more information please visit www.sfgov.org/olse**

PARITY IN PAY ORDINANCE

City & County of San Francisco Consideration of Salary History

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

OFFICIAL NOTICE — Parity in Pay Ordinance - Employer Consideration of Salary History

- Employers may not inquire about a job applicant's prior salary or wages.
- Employers may not consider salary history when determining whether to offer employment to an applicant, or what salary to offer.
- An applicant may choose to share salary history information voluntarily and without prompting. If the applicant does so, the employer may consider that information in determining the salary to offer that applicant.
- Employers may not disclose the salary history of a current or former employee to that person's prospective employer without written permission from that employee.
- Employers may not retaliate against applicants who do not disclose salary history information.

For more information, contact: San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) (415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sf.gov/olse-ppo

AVISO OFICIAL — Ordenanza de Paridad Salarial Salarial - Consideración del Empleador de la Historia Salarial
Publicar donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

- Los empleadores no deben preguntar sobre el salario o sueldo anterior de un solicitante de empleo.
- Los empleadores no deben tener en cuenta el historial de salario a la hora de determinar si ofrecer empleo a un solicitante, o qué salario ofrecer.
- Un solicitante puede elegir compartir la información de historial de salario voluntariamente y sin recibir indicaciones. Si el solicitante lo hace, el empleador puede tener esa información en cuenta al determinar el salario que le ofrecerá al solicitante.
- Los empleadores no deben revelar el historial de salario de un empleado actual o anterior al posible empleador de esa persona sin el permiso por escrito de ese empleado.
- Los empleadores no pueden tomar represalias contra los solicitantes que no revelen información sobre su historial de salario.

Para obtener más información, comuníquese con:
Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco (415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sf.gov/olse-ppo

正式通告 – 平等薪酬條例 - 關於僱主考慮過往薪資的規定
請張貼在僱員容易看到的地方。未張貼此通知可能會導致懲罰。

- 求職者可以选择自愿提供过自己的往薪酬历史。若求職者願意这样做，則僱主可以考虑用求职者过往的薪酬来决定是否提供職位给求職者和决定薪金多少。
- 未經現任或前任僱員的書面許可，僱主不得向該僱員的未來僱主透露其薪酬歷史。
- 雇主不得報復拒绝透露薪酬歷史的求職者。

如需更多資訊，請聯絡：
三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)
(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sf.gov/olse-ppo

OPISYAL NA ABISO — Ordinansa sa pagkakapantay-pantay ng sahod - Pagsasaalang-alang ng mga Employer sa mga Nakaraang Sahod
Post kung saan madaling mabasa ng mga empleyado. Ang pagkabigong mag-post ng paunawang ito ay maaaring magresulta sa mga multa.

- Hindi maaring magtanong ang mga employer sa aplikante sa trabaho tungkol sa nakaraan nitong mga sahod o kita.
- Hindi maaaring isaalang-alang ng mga employer ang mga nakaraang sahod sa pagpapasiya kung iaalok ang trabaho sa aplikante, o kung magkanong sahod ang iaalok.
- Kung nanaisin ng aplikante, maaring nitong kusang ibahagi ang kanyang nakaraang sahod na walang pagdidikta galing sa employer. Kung ginawa ito ng aplikante, maaring isaalang-alang ng employer ang nasabing impormasyon sa pagpapasiya ng sahod na iaalok sa aplikante.
- Hindi maaaring ihayag ng mga employer ang nakaraang sahod ng sinumang empleyado nito, sa kasalukuyan man o nakaraan, sa isang employer na nag-aalok ng trabaho dito ng walang kasulatang nagbibigay-pahintulot galing sa nasabing empleyado.
- Hindi maaaring maghiganti ang mga employer laban sa mga aplikante sa trabaho na hindi nagpaalam ng kanilang nakaraang sahod.

Para sa Karagdagang Impormasyon, kontakin ang: San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) (415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sf.gov/olse-ppo

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC — Luật Bình Đẳng trong Trả Lương -Quyền Xem Xét Lịch Sử Tiền Lương của Chủ Lao Động
Đăng Ở Những Nơi Nhân Viên Dễ Đọc Được. Việc không đăng thông báo này có thể bị phạt.

- Chủ lao động không được hỏi về mức lương hoặc tiền công trước đây của ứng viên xin việc.
- Chủ lao động không được xem xét lịch sử tiền lương của ứng viên khi quyết định có nên tuyển dụng ứng viên đó hay không hoặc mức lương đề nghị.
- Ứng viên có thể tự nguyện chia sẻ thông tin lịch sử tiền lương, chủ lao động không được nhắc về vấn đề này. Nếu ứng viên cung cấp lịch sử tiền lương, chủ lao động có thể xem xét thông tin đó để xác định mức lương đề nghị cho ứng viên.
- Chủ lao động không được tiết lộ lịch sử tiền lương của nhân viên hiện tại hoặc nhân viên cũ cho chủ lao động tương lai khi chưa được sự cho phép bằng văn bản từ nhân viên đó.
- Chủ lao động không được trả thù những ứng viên không tiết lộ thông tin lịch sử tiền lương.

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ: Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco (OLSE) (415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sf.gov/olse-ppo

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6469 — **For more information please visit www.sfgov.org/olse**

PAID SICK LEAVE

City & County of San Francisco Paid Sick Leave Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

The San Francisco Paid Sick Leave Ordinance requires employers to provide paid sick leave to all employees (including temporary and part-time workers) who perform work in San Francisco.

- Employees earn 1 hour of paid sick leave for every 30 hours worked.
- Sick leave begins to accrue on the first day of employment.
- Accrued sick leave carries over from year to year.
- Employees may begin using sick leave on the 90th day of employment.
- Paid sick leave may be used for:
  - The employee's own health condition or preventive care,
  - Care for an immediate family member or a designated person,
  - Specified reasons related to domestic violence, sexual assault, or stalking.

ONE HOUR EARNED for every 30 WORKED

Retaliation or discrimination against an employee for requesting or using paid sick leave is prohibited.
Employees may file a complaint if an employer fails to provide the required paid sick leave or engages in retaliation or discrimination.

For More Information, contact:

California Labor Commissioner's San Francisco Office
(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)
(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sf.gov/olse-pslo

Ciudad y Condado de San Francisco Ordenanza de permiso de ausencia por enfermedad pagada

La Ordenanza de permiso de ausencia por enfermedad pagada de San Francisco requiere que los empleadores den permiso de ausencia por enfermedad pagada a todos los empleados (incluidos los empleados temporales y de medio tiempo) que trabajen en San Francisco.

- Los empleados ganan 1 hora de permiso de ausencia por enfermedad pagada por cada 30 horas que trabajan.
- El permiso de ausencia por enfermedad empieza a acumularse el primero del empleo.
- El permiso de ausencia por enfermedad acumulada en un año se traslada al año siguiente.
- Los empleados pueden empezar a utilizar el permiso de ausencia por enfermedad a partir del día número 90 del empleo.
- El permiso de ausencia por enfermedad se puede utilizar para:- La condición de salud o cuidados preventivos del empleado mismo,
  - La condición de salud o cuidados preventivos del empleado mismo,
  - Cuidado de un familiar inmediato o una persona designada,
  - Razones específicas relacionadas con la violencia doméstica, la agresión sexual, o el acecho.

Se prohíbe la discriminación o represalias contra un empleado por solicitar o utilizar el permiso de ausencia por enfermedad. Los empleados pueden presentar una queja si un empleador omite proporcionar el permiso de ausencia por enfermedad obligatorio o incurre en represalias o discriminación.

Para obtener más información, comuníquese con:

Oficina del Comisionado Laboral de California en San Francisco
(415) 703-5300
www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco
(415) 554-6271
PSL@sfgov.org
www.sf.gov/olse-pslo

三藩縣市 帶薪病假條例

根據《三藩市帶薪病假條例》，雇主必須為所有在三藩市工作的員工（包括臨時及兼職員工）提供帶薪病假。

- 員工每工作 30 小時，即可獲得 1 小時帶薪病假。
- 帶薪病假自受雇第一天起開始累積。
- 所累積之帶薪病假可逐年轉結。
- 員工可於受雇第 90 天起開始使用所累積的帶薪病假。
- 帶薪病假可用於下列情形：
  - 員工本人健康狀況或預防性保健，
  - 照護至親家人或所指定需照護之人，
  - 因有关家庭暴力、性侵害或跟蹤等特定事由需要。

嚴禁雇主因員工申請或使用帶薪病假而進行報復或歧視。若雇主未能提供所需的帶薪病假，或有報復、歧視行為，員工可提出申訴。

如需更多資訊，請聯絡：
加州勞工專員辦公室三藩市辦公室
(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)
(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sf.gov/olse-pslo

Lungsod at County ng San Francisco Ordinansa ukol sa May Bayad na Pagliban Dahil sa Sakit

Ang Ordinansa ng San Francisco ukol sa May Bayad na Pagliban Dahil sa Sakit ay nag-aatas sa mga taga-empleyo na magkaloob ng may bayad na pagliban dahil sa sakit sa lahat ng empleyado (kabilang ang mga pansamantala at part-time na manggagawa) na gumaganap ng trabaho sa San Francisco.

- Kumikita ang mga empleyado ng 1 oras na may bayad na pagliban dahil sa sakit para sa bawat 30 oras na nagtrabaho.
- Magsisimulang mag-ipon ng pagliban dahil sa sakit sa unang araw ng pag-eempleyo.
- Idinadagdag taun-taon ang naipon na pagliban dahil sa sakit.
- Maaaring magsimulang gamitin ng mga empleyado ang pagliban dahil sa sakit sa ika-90 araw ng pag-eempleyo.
- Maaaring gamitin ang may bayad na pagliban dahil sa sakit para sa:
  - Sariling kondisyon ng kalusugan ng empleyado o pangangalaga para sa prebensyon,
  - Pangangalaga para sa malapit na miyembro ng pamilya o isang itinalagang tao,
  - Mga tinukoy na dahilan na kaugnay sa karahasan sa tahanan, sekswal na pananakit, o pagsunod nang palihim (stalking).

Ipinagbabawal ang pagganti o diskriminasyon laban sa isang empleyado para sa paghiling o paggamit ng may bayad na pagliban dahil sa sakit. Maaaring magsampa ng reklamo ang mga empleyado kung mabigo ang taga-empleyo na magkaloob ng inaatas na may bayad na pagliban dahil sa sakit o nasangkot sa paghihiganti o diskriminasyon.

Para sa Karagdagang Impormasyon, kontakin ang:
California Labor Commissioner's San Francisco Office
(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)
(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sf.gov/olse-pslo

Thành Phố và Quận San Francisco Luật Nghỉ Ốm Hưởng Lương

Luật Nghỉ Ốm Hưởng Lương của San Francisco yêu cầu chủ lao động phải áp dụng chế độ nghỉ ốm hưởng lương cho tất cả nhân viên (bao gồm cả nhân viên tạm thời và bán thời gian) làm việc tại San Francisco.

- Nhân viên sẽ tích lũy được 1 giờ nghỉ ốm hưởng lương sau mỗi 30 giờ làm việc.
- Thời gian nghỉ ốm hưởng lương bắt đầu được tích lũy từ ngày đầu tiên nhân viên đi làm.
- Thời gian nghỉ ốm tích lũy được cộng dồn từ năm này sang năm khác.
- Nhân viên có thể bắt đầu sử dụng chế độ nghỉ ốm vào ngày đi làm thứ 90.
- Chế độ nghỉ ốm hưởng lương có thể sử dụng trong trường hợp:
  - Nhân viên bị đau ốm hoặc cần chăm sóc phòng ngừa,
  - Thành viên gia đình trực hệ hoặc người được chỉ định cần được chăm sóc,
  - Các lý do đặc biệt liên quan đến bạo lực gia đình, tấn công tình dục hoặc bị rình rập.

Nghiêm cấm trả thù hoặc phân biệt đối xử với nhân viên đã yêu cầu hoặc sử dụng chế độ nghỉ ốm hưởng lương. Nhân viên có thể nộp đơn khiếu nại nếu chủ lao động không áp dụng chế độ nghỉ ốm hưởng lương theo yêu cầu hay có hành vi trả thù hoặc phân biệt đối xử.

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ:
Văn Phòng San Francisco của Ủy Viên Lao Động California
(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco (OLSE)
(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sf.gov/olse-pslo

Office of Labor Standards Enforcement — **For more information please visit www.sfgov.org/olse**

PAID PARENTAL LEAVE ORDINANCE

City & County of San Francisco | Paid Parental Leave Ordinance

Notice of Rights for New Parents

If you take time off work to bond with a new child, you may be eligible for SF Paid Parental Leave supplemental compensation from your employer, in addition to your weekly benefit from the California Paid Family Leave program.

Are You Eligible?

- Did you start working for your employer 6 months (180 days) before taking bonding leave?
- Do you work a minimum of 8 hours per week and 40% of your hours in San Francisco?
- Are you receiving California Paid Family Leave benefits to bond with your new child?

Duration: Up to 8 weeks.

Employers with 20 or more employees worldwide are covered by this law.

Amount: California Paid Family Leave (PFL) benefits rates are about 70-90% of regular weekly wages, depending on income, and up to a cap. San Francisco employers pay the deference between your weekly benefit from the California PFL program and 100% of your normal gross weekly wages (up to the maximum).

For more information,
visit www.sf.gov/olse-pplo or call (415) 554-4190.

Ciudad y Condado de San Francisco Ordenanza de Licencia Paternal Pagada Aviso de derechos para padres nuevos

Si toma tiempo libre del trabajo para vincularse con un hijo (bebe) nuevo, usted puede ser elegible para recibir una compensación suplementaria de Licencia Paternal Pagada de SF de su empleador, además de su beneficio semanal del programa de Permiso Familiar Pagado de California.

¿Es usted elegible?

- ¿Empezó a trabajar para su empleador 6 meses (180 días) antes de tomar la licencia de vinculación?
- ¿Trabaja un mínimo de 8 horas semanales y el 40% de sus horas en San Francisco?
- ¿Está recibiendo beneficios del Permiso Familiar Pagado de California para vincularse con su hijo nuevo (bebe)?

Duración: Hasta 8 semanas.

Los empleadores con 20 o más empleados en todo el mundo están cubiertos por esta ley.

Monto: Las tasas de beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL) de California son aproximadamente del 70 al 90 % de los salarios semanales regulares, dependiendo de los ingresos, y hasta un tope máximo. Los empleadores de San Francisco pagan la diferencia entre su beneficio semanal del programa PFL de California y el 100% de su salario semanal bruto normal (hasta el máximo).

**Para obtener más información,
visite www.sf.gov/olse-pplo o llame al (415) 554-4190**

三藩市帶薪育兒休假條例

新父母權利通知

如果你想休假和新生兒建立感情，你可能有資格從雇主那裡獲得三藩市帶薪育兒休假補助金 (SF Paid Parental Leave supplemental compensation)，這是在你的加州帶薪家庭休假計劃 (California Paid Family Leave Program) 每週福利之外的補助金。

你符合資格嗎？

- 你在育兒休假之前是否已為你的雇主工作了6個月（180 天）？
- 你是否每週至少工作8個小時而且40%的工作時間都在三藩市？
- 你是否因為初生嬰兒的緣故領取加州帶薪家庭休假福利？

持續時間：最多 8 週

在全球有20位或以上員工的雇主均受此法律管轄。

金額： 加州PFL福利取決於收入，約爲每週工資的70%或90%（不超過上限）。三藩市雇主支付你從加州帶薪家庭休假計劃 (PFL) 中獲得的每週補助金與你的每週正常工資總額的 100%之間的差額（不超過上限）。

如需了解更多資訊，請閱網站 www.sf.gov/olse-pplo 或致電 (415) 554-4190.

Lungsod at County ng San Francisco Ordinansa sa Bayad na Parental Leave
Paunawa ng mga Karapatan para sa mga Bagong Magulang

Kung kayo po ay magbabakasyon sa trabaho upang makapiling ang inyong bagong anak, maaari kayong tumanggap ng benepisyo dagdag na sahod mula sa inyong employer na nilaan ng San Francisco para sa mga bagong magulang (SF Paid Parental Leave supplemental compensation), bukod po ito sa lingguhang benepisyong galing sa California (California Paid Family Leave program).

Sino ang maaring tumanggapng nasabing benepisyo?

- Nagsimula ka bang magtrabaho para sa iyong employer 6 na buwan (180 araw) bago kumuha ng bonding leave?
- Nagtatrabaho ka ba ng ng hindi kukulangin sa 8 oras sa isang linggo at 40% ng inyong oras ay sa San Francisco?
- Tumatanggap ka ba ng mga benepisyo sa California Paid Family Leave para makasama ang inyong bagong anak?

Laon:
Hanggang 8 na linggo.

Ang mga employer na may 20 o higit pang empleyado sa buong mundo ay sakop ng ordinansang ito.

Halaga: Ang mga rate ng benepisyo sa California Paid Family Leave (PFL) ay mga 70-90% ng regular na lingguhang sahod, depende sa kita, at may limitasyon. Ang kakulangan sa inyong makukuhang lingguhang benepisyo mula sa California Paid Family Leave (PFL) ay babayaran ng SF employer upang inyong matanggap ang 100% ninyong regular na sahod (hanggang sa pinakamalaking halaga na maibibigay).

Para sa karagdagang impormasyon, bisitahin ang www.sf.gov/olse-pplo o tumawag sa (415) 554-4190.

Office of Labor Standards Enforcement (415) 554-6271 — **For more information please visit www.sfgov.org/olse**

HEALTH CARE SECURITY ORDINANCE

City & County of San Francisco
Health Care Security Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

OFFICIAL NOTICE 2026

You may be entitled to employer health care spending
Most workers in San Francisco are entitled to employer health care spending, if you:

- Work at least **8 hours** per week in San Francisco
- Have been employed by your employer for about 3 months **(90 days)**
- Work for a business that has **20 or more workers** worldwide or a non-profit with **50 or more workers** worldwide

2026 Required Health Care Spending Rates	
Employer size	**Required Rate**
20-99 workers worldwide (or nonprofits with 50-99 workers)	**$2.74 / hour**
100 or more workers worldwide	**$4.11 / hour**

Your employer may choose how they spend the money. For example, your employer may pay for health, dental, or vision insurance, make payments to the SF City Option program, etc.
The City may investigate possible violations of the law, and can order employers who violate the law to pay penalties and make payments to workers. Employers may not punish employees who file a complaint or who cooperate with an investigation.

If you have any questions, please contact your employer or the San Francisco Office of Labor Standards Enforcement at (415) 554-7892 or HCSO@sfgov.org. You can also visit the OLSE website at www.sf.gov/olse-hcso

AVISO OFICIAL 2026
Ordenanza de Seguridad del Cuidado de la Salud (HCSO)

Es posible que tenga derecho a los gastos de atención medica del empleador

La mayoría de los trabajadores en San Francisco tienen derecho a los gastos de atención medica del empleador, si usted:

- Trabaja por lo menos **8 horas** a la semana en San Francisco
- Ha estado trabajando por su empleador durante aproximadamente unos 3 meses **(90 días)**
- Trabaja para una empresa que tiene **20 o más trabajadores** en todo el mundo o una organización sin fines de lucro con **50 o más trabajadores** en todo el mundo

Tasas de gasto en atención medica requerida 2026	
Tamaño de la empresa	**Tasa obligatoria**
20-99 trabajadores en todo el mundo (o entidades sin fines de lucro con 50-99 trabajadores)	**$2.74/hora**
100 o más trabajadores en todo el mundo	**$4.11/hora**

Su empleador puede elegir cómo gastar el dinero. Por ejemplo, su empleador puede pagar un seguro médico, dental o de visión, hacer pagos al programa SF City Option, etc.

La Ciudad podría investigar los posibles incumplimientos de la ley, y puede ordenar a los empleadores que violen la ley que paguen multas y realicen pagos a los trabajadores. Los empleadores no deben castigar a los empleados que presenten una queja o que cooperen con una investigación.

Si usted tiene alguna pregunta, comuníquese con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales de San Francisco en (415) 554-7892 ó HCSO@sfgov.org. También puede visitar el sitio web de OLSE en: www.sf.gov/olse-hcso

2026 年政府通知-醫療保障條例 (HCSO)

您可能有權享有雇主提供的醫療保健費
大多数三藩市雇员有权享有雇主提供的醫療保健費，符合条件如下：

- 在三藩市每周至少工作 **8 小時**
- 受聘約 3 個月(**90天**)
- 在全球範圍內擁有 **20 名或以上雇員**的企業或在全球擁有 **50 名或以上雇員**的非營利組織工作。

2026 年法定醫療保健费率	
雇主規模	法定费率
全球有 20-99 名雇员 (或有50-99名雇员的非營利組織)	**$2.74 / 小时**
全球有 100 名或以上雇员	**$4.11 / 小时**

您的雇主可以選擇如何使用這些保健費用。例如，雇主可以用這些錢來支付醫療保險、牙科保險、眼科保險或向三藩市市府健康保健計劃（稱爲 City Option）付款等。

市政府對違反法律行爲將會進行調查并可責令違法的雇主支付罰款及向雇员支付欠款。雇主不得懲罰提出投訴或配合調查的雇员。

如果您有任何问题，請與您的雇主或三藩市勞工標準執行辦公室聯絡。(San Francisco Office of Labor Standards Enforcement)，电话 (415) 554-7892 或电郵 HCSO@sfgov.org。您也可以瀏覽OLSE的網站 www.sf.gov/olse-hcso

Opisyal na abiso para sa 2026
Ordinansa ukol sa Seguridad para sa Pangangalaga ng Kalusugan (Health Care Security Ordinance, HCSO)

Posibleng kuwalipikado kayo para sa paggasta ng taga-empleyo para sa pangangalaga ng kalusugan o employer health care spending
Karamihan sa mga manggagawa ng San Francisco ay may karapatan sa paggasta ng taga-empleyo para sa pangangalaga ng kalusugan, kung kayo ay:

- Nagtatrabaho nang hindi bababa sa **8 oras** kada linggo sa San Francisco
- Naempleyo na ng inyong taga-empleyo nang humigit-kumulang sa 3 buwan **(90 araw)**
- Nagtatrabaho para sa negosyong may **20 o higit pang manggagawa** sa kabuuan ng mundo o non-profit na may **50 o higit pang manggagawa** sa kabuuan ng mundo

Itinatakdang mga Halaga sa Paggasta para sa Pangangalaga ng Kalusugan sa 2026	
Laki ng Taga-empleyo	**Itinatakdang Halaga**
20-99 manggagawa sa kabuuan ng mundo (o nonprofit na may 50-99 manggagawa)	**$2.74/oras**
100 o higit pang manggagawa sa kabuuan ng mundo	**$4.11/oras**

Puwedeng piliin ng inyong taga-empleyo kung paano nito gagastahin ang pera. Halimbawa, posibleng bayaran ng inyong taga-empleyo ang seguro sa kalusugan, pangangalaga ng ngipin, o paningin, magbayad sa programang SF City Option, at iba pa.
Maaaring imbestigahan ng Lungsod ang mga posibleng paglabag sa batas, at puwede nitong iutos sa mga taga-empleyong lalabag sa batas na magbayad ng multa at bayaran din ang mga manggagawa. Hindi puwedeng parusahan ng mga taga-empleyo ang mga empleyadong magfa-file ng reklamo o magbibigay ng kooperasyon sa imbestigasyon.
Kung mayroon kayong anumang tanong, pakikontak ang inyong taga-empleyo o ang Opisina para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa (Office of Labor Standards Enforcement) ng San Francisco sa (415) 554-7892 o sa HCSO@sfgov.org. Puwede rin ninyong bisitahin ang website ng OLSE sa www.sf.gov/olse-hcsoOffice

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC NĂM 2026 - Luật về An Ninh Chăm Sóc Sức Khỏe

Quý vị có thể được chủ lao động bao trả chi phí chăm sóc sức khỏe
Hầu hết người lao động tại San Francisco đều được chủ lao động bao trả chi phí chăm sóc sức khỏe, nếu quý vị:

- Làm việc ít nhất **8 giờ** mỗi tuần tại San Francisco
- Đã làm việc cho chủ lao động khoảng 3 tháng (**90 ngày**)
- Làm việc cho một doanh nghiệp có từ **20** nhân viên trở lên (trên toàn thế giới) hoặc một tổ chức phi lợi nhuận có từ **50** nhân viên trở lên (trên toàn thế giới)

Mức Bao Trả Chi Phí Chăm Sóc Sức Khỏe Bắt Buộc năm 2026	
Quy Mô Doanh Nghiệp	Mức Bắt Buộc
20-99 nhân viên trên toàn thế giới (hoặc tổ chức phi lợi nhuận có từ 50-99 nhân viên)	**$2,74 / giờ**
100 nhân viên trở lên (trên toàn thế giới)	**$4,11 / giờ**

Chủ lao động có thể chọn cách họ chi tiêu số tiền này. Ví dụ: chủ lao động có thể chi trả bảo hiểm y tế, nha khoa hoặc nhãn khoa, thanh toán cho chương trình SF City Option, v.v.

Thành Phố có quyền điều tra các hành vi vi phạm pháp luật (nếu có) và yêu cầu chủ lao động vi phạm pháp luật nộp phạt và thanh toán cho người lao động. Chủ lao động không được phép trừng phạt nếu nhân viên nộp đơn khiếu nại hoặc hợp tác với cơ quan điều tra.

Mọi thắc mắc vui lòng liên hệ với chủ lao động của quý vị hoặc Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco theo số (415) 554-7892 hoặc HCSO@sfgov.org. Quý vị cũng có thể truy cập vào trang web của OLSE tại địa chỉ www.sf.gov/olse-hcso

Office of Labor Standards Enforcement — **For more information please visit www.sfgov.org/olse**

FAMILY FRIENDLY WORKPLACE ORDINANCE

City & County of San Francisco
Family Friendly Workplace

OFFICIAL NOTICE

You may have the right to request a flexible or predictable working arrangement if:
You are employed within the geographic boundaries of San Francisco or you are teleworking and assigned to a San Francisco oice; and
You work regularly at least 8 hours per week; and
You have been employed by your employer for 6 months or more; and
You are the primary contributor to the ongoing care of any of the following:

(1) A child or children for whom the you have assumed parental responsibility;
(2) A person or persons with a serious health condition in a family relationship with you; or
(3) A person who is age 65 or older and in a family relationship with you

You must submit a request in writing to your employer. Upon receiving the written request for a flexible or predictable working arrangement, your employer must respond to your request within 21 days. If you employer grants your request, they must confirm in writing. If your employer does not agree to the request as presented, they must meet with you to engage in an interactive process to discuss alternatives. After engaging in an interactive process, your employer may deny the request if able to demonstrate undue hardship. Your employer must provide a written response that includes an explanation for the denial and notifies you of your right to request reconsideration within 30 days and file a complaint with OLSE. Upon receiving a request for reconsideration, your employer must arrange a meeting with you to discuss the request within 21 days. Your employer must send a final written decision to you within 14 days after the meeting. An employer's failure to follow the procedural, posting or documentation requirements or an employer's denial of an employee rights under the law shall constitute a violation. It is unlawful for an employer to discharge, threaten to discharge, demote, suspend, or otherwise take adverse employment action against any person on the basis of Caregiver status, in retaliation for exercising rights protected under the Ordinance, or for cooperating with the City in enforcement. The City may investigate possible violations of the Ordinance, and order violators to pay penalties.

If you have any questions or require additional information, please contact your employer or the City's Office of Labor Standards Enforcement
(OLSE) at (415) 554-6424 or ffwo@sfgov.org,, or visit the OLSE's website at www.sfgov.org/olse.

正式通告 - 家庭友善職場條例

如果您符合以下條件, 您可能有權要求彈性或預先通知的工作安排：

您在三藩市工作或者遠程工作並且安排到三藩市辦公室；以及
您通常每星期工作至少8小時；以及
您已被僱用了6個月或以上；以及
您是以下任何人士的主要看護人：
(1) 您承擔父母責任照顧一個或多個子女；
(2) 是一個或多個患有嚴重疾病并与其有家庭關係的看護人；或
(3) 與該看護人有家庭關係的65歲或以上的人。

您必須向僱主提交書面申請。在收到要求弹性或可預先通知工作安排的書面請求後, 僱主必須在21天內回复您的請求。如果僱主同意您的請求, 他們必須書面確認。如果僱主不能滿足您所提出的請求, 他們必須與您見面討論替代方案。在會面後, 如果您的僱主能夠證明有極度困難, 則可以拒絕你的請求。僱主必須提供書面回复, 包括拒絕理由並通知您有權在30天內要求重新考慮, 以及可向OLSE提出投訴。收到重新考慮的請求後, 您的僱主必須在21天內安排與您見面討論該請求。您的僱主必須在會面後14天內給您最終書面決定。

根據法律, 僱主沒有遵循程序﹑沒有張貼通告﹑或沒有保存文件記錄﹑或僱主无理拒絕員工的權利將構成違規。僱主用解僱﹑威脅解僱﹑降級﹑停職或採取其他不利的行為來報復行使條例權利或配合市府執法的員工將構成違規。市府會調查此條例的可能違規行為並命令違規者支付罰款。

如果您有任何疑問或需要額外資訊，請聯繫您的僱主或本市府勞工標準執行辦公室(OLSE)，電話(415)554-6424 或 ffwo@sfgov.org，或瀏覽OLSE的網站 www.sfgov.org/olse。

AVISO OFICIAL - Ordenanza sobre el Lugar de Trabajo Enfocado en la Familia

Es posible que usted tenga derecho a solicitar un acuerdo de trabajo flexible o predecible si:
Está empleado(a) dentro de los límites geográficos de San Francisco o está teletrabajando y asignado a una oficina de San Francisco; y
Trabaja regularmente por lo menos 8 horas a la semana; y
Ha estado empleado por su empleador 6 meses o más; y
Usted es el contribuyente principal de la atención continua de cualquiera de los siguientes:

(1) Un niño o niños por los cuales usted ha asumido la responsabilidad paternal;
(2) Una persona o personas con una condición de salud grave que tengan una relación familiar con usted; o
(3) Una persona que tiene 65 años o más y tiene una relación familiar con usted.

Usted debe presentar una solicitud por escrito a su empleador. Al recibir la solicitud por escrito de un acuerdo de trabajo flexible o predecible, su empleador debe responder a su solicitud en un plazo de 21 días. Si su empleador accede a su solicitud, debe confirmarlo por escrito. Si su empleador no está de acuerdo con la solicitud tal como la presentó, debe reunirse con usted para participar en un proceso interactivo para discutir alternativas. Después de participar en dicho proceso interactivo, su empleador puede denegar la solicitud si puede demostrar dificultades excesivas. Su empleador debe proporcionarle una respuesta por escrito que incluya una explicación de la denegación y le notifique sobre su derecho a solicitar una reconsideración en un plazo de 30 días y a presentar una queja ante la OLSE. Al recibir una solicitud de reconsideración, su empleador debe programar una reunión con usted en un plazo de 21 días para analizar la solicitud. Su empleador debe enviarle una decisión final por escrito dentro de los 14 días posteriores a la reunión. El incumplimiento por parte del empleador de los requisitos de procedimiento, publicación o documentación, o la negación por parte del empleador de los derechos de un empleado conforme a la ley, constituirá una violación. Es ilegal que un empleador despida, amenace con despedir, baje de nivel, suspenda o tome medidas laborales adversas contra cualquier persona sobre la base del estado de Cuidador, en represalia por ejercer sus derechos protegidos por la Ordenanza, o por cooperar con la Ciudad en la aplicación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones de la Ordenanza, y ordenar que los infractores paguen multas.

Si tiene alguna pregunta o necesita información adicional, por favor comuníquese con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales (OLSE, por sus siglas en inglés) de la Ciudad al (415) 554-6424 o ffwo@sfgov.org,, o visite el sitio web de OLSE en www.sfgov.org/olse.

OPISYAL NA ABISO - Ordinansa ukol sa Pagkakaroon ng Pinagtatrabahuhan na Mabuti sa mga Pamilya

Maaring may karapatan kang humiling ng nababago-bago (flexible) o naaasahan (predictable) na kaayusan sa pagtatrabaho kung:
Ikaw ay nagtatrabaho sa nasasakop ng mga heyograpikong hangganan o boundary ng San Francisco o ikaw ay nagtatrabaho mula sa bahay (teleworking) at nakatalaga sa opisina na nasa San Francisco; at
Regular kang nagtatrabaho nang hindi bababa sa 8 oras kada linggo; at
Ikaw ay nagtrabaho sa iyong taga-empleyo sa loob ng Anim (6) na buwan o higit pa; at
Ikaw ang ang pangunahing nagbibigay ng patuloy na pangangalaga sa alinman sa mga sumusunod:

(1) isang anak o mga anak kung saan inaako mo ang responsibilidad ng magulang;
(2) Indibidwal o mga indibidwal na may seryosong kondisyon ang kalusugan sa isang relasyon sa pamilya sa iyo; o
(3) Indibidwal na may edad na 65 o mas matanda at nasa isang relasyon sa iyong pamilya.

Kailangan ninyong magsumite ng nakasulat na kahilingan sa inyong taga-empleyo. Matapos makatanggap ng nakasulat na kahilingan para sa nababago-bago o naaasahan na kaayusan sa pagtatrabaho, kailangang tugunan ng inyong taga-empleyo ang inyong kahilingan sa loob ng 21 araw. Kung ibibigay ng taga-empleyo ang inyong hinihiling, kailangang nakasulat niya itong kumpirmahin. Kung ang iyong tagapag-empleyo ay hindi sumasang-ayon sa kahilingan tulad ng ipinakita, kailangang makipagkita siya sa inyo upang makilahok sa prosesong may interaksiyon, at nang matalakay ang mga alternatibo. Matapos makalahok sa prosesong may interaksiyon, puwedeng tanggihan ng taga-empleyo ang kahilingan kung makakaya niyang maipakita na maaapektuhan ng hinihiling ang kakayahan na makapagnegosyo (may undue hardship). Kailangang magkaloob ang taga-empleyo ng nakasulat na sagot, na may kasamang paliwanag para sa pagtanggi at inaabisuhan kayo ukol sa inyong karapatan na humiling ng muling pagsasaalang-alang sa loob ng 30 araw at mag-file ng reklamo sa OLSE. Matapos makatanggap ng kahilingan para sa muling pagsasaalang-alang (request for reconsideration), kailangang magtakda ang inyong taga-empleyo ng pulong mara matalakay sa inyo ang kahilingan sa loob ng 21 araw. Kailangang maipadala ng inyong taga-empleyo ang pinal na nakasulat na desisyon sa inyo sa loob ng 14 araw matapos ang pulong. Ang kabiguan ng taga-empleyo na sundin ang itinatakdang mga patakaran, pagpapaskil, o dokumentasyon o ang pagtanggi ng taga-empleyo ng mga karapatan sa empleyado sa ilalim ng batas ay ituturing na paglabag sa ordinansa. Labag sa batas para sa empleyado na tanggalin sa trabaho, pagbantaang tanggalin sa trabaho, i-demote o italaga sa mas mababang posisyon, o suspindihin ang empleyado, o kung hindi man, ay gumawa ng nakapipinsalang aksiyon sa trabaho laban sa sinumang indibidwal batay sa katayuan nito bilang Tagapag-alaga (Caregiver), bilang pagganti sa paggamit ng empleyado ng mga karapatang protektado sa ilalim ng Ordinansa, o para sa pakikipagkooperasyon sa Lungsod sa pagpapatupad sa Ordinansa. Maaaring imbestigahan ng Lungsod ang posibleng mga paglabag sa Ordinansa at utusan ang mga lumabag na magbayad ng multa.

Kung mayroon kayong anumang katanungan o kailangan ng karagdagang impormasyon, pakikontak ang inyong taga-empleyo o ang Oice of Labor Standards Enforcement (Opisina para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa OLSE) ng Lungsod sa (415) 554-6424 o sa ffwo@sfgov.org,, o bisitahin ang website ng OLSE sa www.sfgov.org/olse.

Office of Labor Standards Enforcement — **For more information please visit www.sfgov.org/olse**

OutSolve Labor Law Center does NOT assume responsibility for the use, actions, or decisions made by the employer. LaborLawCenter LLC is NOT providing any legal advice or legal opinion by selling this poster. It is highly recommended that you consult with a legal advisor for your specific situation. The content on this poster is for informational purposes only and should not take the place of formal training. © OutSolve Labor Law center. All rights reserved.