



FAIR WORK WEEK

LA
官方公告



根据《洛杉矶市公平工作周条例》，在全球拥有300名以上雇员的零售企业的雇主必须为工人提供公平的工作周雇佣标准。这些要求适用于在洛杉矶市为上述雇主某一周内至少工作两小时的员工。

《公平工作周条例》将于2023年4月1日生效。有关《公平工作周条例》的完整要求，请参阅洛杉矶市政法规第XVIII章第5篇第185条和第8篇第188条。

员工权利



诚信预估

雇主应在雇用前向每位新员工提供一份员工工作时间的书面诚信预估。对于现有员工，必须在员工提出要求后的十(10)天内提供预估。



轮班之间的休息

未经员工书面同意，不得要求员工在距上一次轮班结束时间不到10小时的情况下开始轮班。在休息时间不足的情况下，员工将获得1.5倍的班次费。



代岗

员工若因受法律保护的原因缺勤或部分缺勤，员工无需自己找人代岗。



预先通知

员工必须在工作期开始前至少14个日历日收到书面的工作时间表通知。员工可以拒绝在提前通知截止日期后做出的任何时间、班次或工作地点变更。



工作安排要求

员工可以对工作时长、时段或工作地点提出自己的要求。雇主可以接受或拒绝该工作安排要求，并书面通知拒绝的原因。



班次优先权

在雇主雇用新工人之前，必须向现有员工提供额外的工作时间。



可预测性薪酬

如果雇主在工作期开始前不到14天对工作计划进行更改，员工有权获得可预测性薪酬。除某些例外情况，员工在自愿同意此类变更时并不放弃其获得可预测性薪酬的权利。

雇主发起的变更	可预测性薪酬
增加超过15分钟的工作时间	以员工正常工资的一(1)小时计
更改日期、时间或位置（但工作时间未变）	以员工正常工资的一(1)小时计
减少至少15分钟的工作时间	按员工正常工资的一半计算未工作的时间
随叫随到班次，当雇主不打电话给雇员来上班时	按员工正常工资的一半计算未工作的时间

《洛杉矶工资标准办公室条例》授权合同管理局工资标准办公室对违反《公平工作周条例》的行为进行调查并实施处罚和行政处罚。



洛杉矶市政法规第XVII章第5篇第185.12条和第8篇第188.04条保护员工免受因行使其获得公平工作周的权利而受到歧视或报复。



欲了解更多信息，请致电**1-844-WAGESLA (924-3752)**与工资标准办公室联系，或发送电子邮件至 wagesla@lacity.org 或访问 <http://wagesla.lacity.org/>。