

โพสต์ไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานหรือไซต์งาน ผู้ฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษ



**ประกาศเป็นทางการ**

**ค่าแรงขั้นต่ำลอสแอนเจลิส**

อัตรามีผลบังคับใช้ July 1, 2025

**\$17.87 ต่อชั่วโมง**



นายจ้างทุกคนจะต้องจ่ายค่าแรงขั้นต่ำใหม่ให้แก่พนักงานตามข้อบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ของลอสแอนเจลิส (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะมีการปรับทุกปีตามมาตรา 187.02 ของข้อบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ของลอสแอนเจลิส (Los Angeles Minimum Wage Ordinance Section 187.02)

2วันที่มีผลบังคับใช้:	นายจ้างทั้งหมด
7/1/2022	\$16.04
7/1/2023	\$16.78
7/1/2024	\$17.28
<b>7/1/2025</b>	<b>\$17.87</b>

**นายจ้างในลอสแอนเจลิสอยู่ภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและมาตรฐานแรงงานของท้องถิ่น รัฐ และรัฐบาลกลางทั้งหมด**

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

**การลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างในลอสแอนเจลิส**

มีผลตั้งแต่วันที่ July 1, 2017

นายจ้างทุกคนจะต้องจัดให้มีการลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างตามข้อบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำของลอสแอนเจลิส (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) การลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างจะมอบให้กับพนักงานทุกคนที่ทำงานอย่างน้อยสองชั่วโมงต่อสัปดาห์ในเมืองลอสแอนเจลิสให้กับนายจ้างคนเดียวกันเป็นเวลา 30 วันขึ้นไปภายในหนึ่งปี

สิทธิ	
เบิกจ่ายล่วงหน้า	จัดให้มีเวลาน้อยกว่า 48 ชั่วโมงในช่วงต้นปีการจ้างงาน แต่ละปีปฏิทิน หรือรอบระยะเวลา 12 เดือน หรือ.
คงค้าง	ลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างหนึ่ง (1) ชั่วโมงต่อการทำงานทุกๆ สามสิบ (30) ชั่วโมง.
สูงสุด 72 ชั่วโมง	การลาป่วยแบบไม่ได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระและไม่ได้ใช้จะต้องยกออกไปในปีการจ้างงานถัดไป และอาจจำกัดไว้อย่างน้อย 72 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจเลือกไม่มีขีดจำกัดหรือขีดจำกัดมากกว่าก็ได้.
การหยุดการจ้างงาน	นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างสำหรับวันลาป่วยที่คงค้างหรือไม่ได้ใช้เมื่อหยุดการจ้างงาน.
การคืนสถานะ	หากพนักงานถูกจ้างงานใหม่ภายในหนึ่งปีหลังการหยุดการจ้างงาน การลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างที่คงค้างและไม่ได้ก่อนหน้านี้จะถูกคืนให้.

การใช้	
เมื่อใด	ลูกจ้างสามารถใช้วันลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างได้เริ่มในวันที่ 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) ปกป้องพนักงานจากการเลือกปฏิบัติหรือการตอบโต้ใดๆ ในการใช้สิทธิของตนในการรับการลาป่วยแบบได้รับค่าจ้างของเมือง

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

ในฐานะนิติบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้หัวข้อที่ 2 ของพระราชบัญญัติคนพิการอเมริกัน (Title II of the Americans with Disabilities Act) เมืองลอสแอนเจลิสไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลด้านความพิการ และจะอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสมเพื่อให้ทุกคนมีสิทธิเข้าถึงโปรแกรม บริการ และกิจกรรมต่างๆ ของเมืองได้อย่างเท่าเทียมกัน เมื่อมีการร้องขอ