

**IPASKIL SA LUGAR KUNG SAAN MADALING MABABASA NG MGA EMPLEYADO
ANG MGA LUMALABAG AY MAY KAUKULANG PARUSA**

OPISYAL NA ABISO

EARNED SICK LEAVE SA SAN DIEGO

Petsa ng Pagsisimula ng Rate: Hulyo 11, 2016

Simula sa Hulyo 11, 2016, ang lahat ng employer ay dapat magbigay ng may bayad na sick leave sa bawat empleyado (kabilang ang mga empleyadong nagtatrabaho nang pansamantala at part-time) na nagtatrabaho nang hindi bababa sa dalawang (2) oras sa loob ng mga heograpikong hangganan ng Lungsod ng San Diego.

Ang mga nakatakdang kinakailangan sa earned sick leave sa Ordinansa ng Earned Sick Leave at Minimum Wage ng San Diego, San Diego Municipal Code Kabanata 3, Artikulo 9, Dibisyon 1, ay nalalapat sa mga empleyadong nasa hustong gulang AT menor de edad na nagtatrabaho nang dalawang (2) oras o higit pa sa isang linggo sa loob ng mga heograpikong hangganan ng Lungsod. Ang mga employer ay dapat magbigay sa mga empleyado ng hindi bababa sa 40 oras ng earned sick leave sa simula ng bawat taon ng benepisyo o isang (1) oras ng earned sick leave para sa bawat tatlung (30) oras na nagtatrabaho ang empleyado sa loob ng mga heograpikong hangganan ng Lungsod ng San Diego. Maaaring gawin ng mga employer na hanggang 80 oras ang kabuuang naipong earned sick leave ng empleyado. Magsisimula ang pagbibilang sa earned sick leave ng mga dati nang empleyado sa Hulyo 11, 2016. Magsisimula naman ang pagbibilang sa sick leave ng mga empleyadong nagsimulang magtatrabaho pagkatapos ng Hulyo 11, 2016 sa petsa ng pagsisimula nila sa trabaho. Karapatan ng mga empleyado na gamitin ang naipong earned sick leave simula Hulyo 11, 2016 o pagkatapos ng ikasiyamnapung (90) araw ng pagtatrabaho, alinman ang mas huli. Maaaring gamitin ng mga empleyado ang earned sick leave para sa lahat ng dahilang nakasaad sa Seksyon 39.0106(a) ng Ordinansa, kung saan kasama ang, ngunit hindi limitado sa, panahon para sa sarili nilang medikal na pangangalaga o para sa medikal na pangangalaga ng isang kapamilya.

Hindi maaaring pag-itan ng employer ang mga empleyadong nagtataguyod sa anumang mga karapatang nasa Ordinansa. Ang mga empleyado ay maaaring magsampa ng kasong sibil laban sa kanilang mga employer para sa anumang paglabag sa Ordinansa o maaari silang maghain ng reklamo sa Minimum Wage Enforcement Office ng Lungsod ng San Diego. Maaaring magsagawa ng anumang mga naaangkop na hakbang ang Lungsod upang siyasin ang mga naturang paglabag. Ang lungsod ay may karapatan sa lahat ng legal at makatuwirang lutas upang malutas ang anumang paglabag sa Ordinansa, kabilang ang kakayahang magpataw ng mga parusa na hanggang \$1,000 bawat paglabag, mga back wage, mga liquidated damage, pagpapabalik at iba pang injunctive relief.

Kung ikaw ay mayroong mga tanong, nangangailangan ng karagdagang impormasyon, o sa palagay mo ay lumabag ang iyong employer sa anumang probisyon ng batas na ito, mangyaring makipag-ugnayan sa iyong employer, bisitahin ang website ng Minimum Wage Enforcement Office ng Lungsod ng San Diego sa <https://www.sandiego.gov/compliance/minimum-wage> o makipag-ugnayan sa Minimum Wage Program ng Lungsod ng San Diego sa (619) 615-1565 o email sa SDFinWage@sandiego.gov.