

GENERAL SERVICES AGENCY
OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT
PATRICK MULLIGAN, DIRECTOR



PROCOM SERVICES AMERICA, INC.

DECEMBER 2025

8000 REGENCY PKWY STE 280
CARY NC 27518

IMPORTANT NOTICE
PLEASE READ CAREFULLY

Dear San Francisco Employer:

If you have employees in San Francisco, it is your responsibility to comply with applicable San Francisco labor laws. **Please review the enclosed table listing city-wide labor laws that may apply to your employees.**

Employers covered by San Francisco labor laws must place up-to-date required posters at each workplace or job site in a location where employees can see the postings easily. Enclosed for your convenience are the new 2026 posters for the Health Care Security Ordinance, the updated Fair Chance Ordinance, and Parity in Pay as a replacement for the Consideration of Salary History. Covered employers must post these posters beginning January 1, 2026.

The San Francisco Office of Labor Standards Enforcement mailed posters for the Minimum Wage, Paid Sick Leave, Paid Parental Leave, and Family Friendly Workplace Ordinances in June 2025, and those postings remain valid as of January 1, 2026. Please continue to use the existing posters for those laws. You will receive updated posters for those laws prior to the July 1, 2026 increase to the San Francisco minimum wage.

You can find electronic versions of all required posters and information on San Francisco labor laws at www.sf.gov/labor-law-posters.

Thank you for your attention to this matter and thank you for your continued contributions to the vitality and economic health of San Francisco.

Sincerely,

Patrick Mulligan, Director
Office of Labor Standards Enforcement



San Francisco's Citywide Labor Laws

San Francisco Ordinance	Purpose	Employers Covered
Minimum Wage	Requires employers to pay employees a minimum hourly wage rate. The rate increases on July 1 st each year and is based on the Consumer Price Index increase.	All employers with employees in San Francisco.
Paid Sick Leave	Requires employers to provide employees paid sick leave for employees' own care and to care for a family member.	All employers with employees in San Francisco.
Lactation in the Workplace	Requires employers to provide employees with breaks and appropriate space to express breast milk.	All employers with employees in San Francisco.
Paid Parental Leave	Requires employers to provide 8 weeks of supplemental compensation to employees receiving California Paid Family Leave benefits to bond with a new child.	Employers with 20 or more employees worldwide.
Fair Chance	Regulates employers' use of arrest and conviction records in hiring and employment decisions.	Employers with 5 or more employees worldwide.
Health Care Security	Requires employers to spend a minimum hourly amount on health care for each covered employee.	For-profit employers with 20 or more workers worldwide and non-profits with 50 or more workers worldwide.
Parity in Pay	Prohibits employers from considering prior salary information during hiring.	All employers with employees in San Francisco.
Family Friendly Workplace	Requires employers to provide employees with a flexible or predictable work arrangement for qualifying care giving duties, subject to exception.	Employers with 20 or more employees worldwide.
Formula Retail Employee Rights	Regulates scheduling, part-time work, and hiring at large chain businesses.	Formula retail employers with 40 or more locations worldwide and 20 or more employees in San Francisco.
Public Health Emergency Leave	Requires employers to provide employees with paid leave during a public health emergency when the employee is unable to work due to a qualifying reason.	Employers with 100 or more employees worldwide.
Displaced Worker Protection Act	Requires certain successor contractors and subcontractors to retain covered employees for at least 90 days after the termination of a covered service contract.	Certain contractors as defined in the law and rules.
Military Leave Pay Protection Act	Requires employers to provide up to 30 days of supplemental compensation to employees during military leave.	Employers with 100 or more employees worldwide.

If you have a contract or lease with the City and County of San Francisco, additional labor laws may apply and can be found at www.sf.gov/employer-responsibilities-san-francisco.

For more information, visit www.sf.gov/olse or call (415) 554-6235.

如需詳細資訊，請瀏覽 www.sf.gov/olse 或致電 (415) 554-6235。

Para más información visite a www.sf.gov/olse o llame a (415) 554-6235.

Para sa karagdagang kaalaman, bumisita sa www.sf.gov/olse o tumawag sa (415) 554-6235.



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





City & County of San Francisco Fair Chance Ordinance

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

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.

- **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 trabaho.
- 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: abisahan ang aplikante at magbigay ng kopya ng background check; bigyan ang aplikante ng 7 araw para sumagot; muling pag-iisipan ito batay sa ebidensiyang ipagkakaloob ng aplikante.

Para sa Karagdagang Impormasyon, kontakin ang:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

☎ (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 thể 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



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.sfgov.org/olse-hcso

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

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

La mayoría de los trabajadores en San Francisco tienen derecho a los gastos de atención médica 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 médica 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.sfgov.org/olse-hcso

2026 年政府通知-醫療保障條例 (HCSO)

您可能有權享有僱主提供的醫療保健費

大多數三藩市僱員有權享有僱主提供的醫療保健費，符合條件如下：

- 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 名或以上僱員**的企業或在全球擁有 **50 名或以上僱員**的非營利組織工作。

2026 年法定醫療保健費率

僱主規模	法定費率
全球有 20-99 名僱員 (或有50-99名僱員的非營利組織)	\$2.74 / 小時
全球有 100 名或以上僱員	\$4.11 / 小時

您的僱主可以選擇如何使用這些保健費用。例如，僱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（稱為 City Option）付款等。

市政府對違反法律行為將會進行調查并可責令違法的僱主支付罰款及向僱員支付欠款。僱主不得懲罰提出投訴或配合調查的僱員。

如果您有任何問題，請與您的僱主或三藩市勞工標準執行辦公室聯絡。(San Francisco Office of Labor Standards Enforcement) · 電話 (415) 554-7892 或電郵 HCSO@sfgov.org。您也可以瀏覽OLSE的網站 www.sfgov.org/olse-hcso



City & County of San Francisco Health Care Security Ordinance

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily

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-empLOYO para sa pangangalaga ng kalusugan o employer health care spending

Karamihan sa mga manggagawa ng San Francisco ay may karapatan sa paggasta ng taga-empLOYO para sa pangangalaga ng kalusugan, kung kayo ay:

- Nagtatrabaho nang hindi bababa sa **8 oras** kada linggo sa San Francisco
- NaempLOYO na ng inyong taga-empLOYO 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-empLOYO	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-empLOYO kung paano nito gagastahin ang pera. Halimbawa, posibleng bayaran ng inyong taga-empLOYO 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-empLOYONG lalabag sa batas na magbayad ng multa at bayaran din ang mga manggagawa. Hindi puwedeng parusahan ng mga taga-empLOYO ang mga empleyadong magfa-file ng reklamo o magbibigay ng kooperasyon sa imbestigasyon.

Kung mayroon kayong anumang tanong, pakikontak ang inyong taga-empLOYO 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-hcso

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 nhân 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





City & County of San Francisco Parity in Pay Ordinance

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。

- 僱主不得詢問求職者以前的工資或時薪。
- 僱主不得將過去的薪酬歷史作為考慮是否提供求職者工作或薪資多寡。
- 求職者可以選擇自願提供過自己的往薪酬歷史。若求職者願意這樣做，則僱主可以考慮用求職者過往的薪酬來決定是否提供職位給求職者和決定薪金多少。
- 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。
- 僱主不得報復拒絕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



For more information



City & County of San Francisco Parity in Pay Ordinance

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

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 pagkabit ng 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.sfgov.org/olse-ppo

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC — Luật Bình Đẳng trong Trả Lương -

Quyền Xem Xét Lịch Sử Tiền Lương của Chủ Lao Động

Đang 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.sfgov.org/olse-ppo