

City of Emeryville
CALIFORNIA

Fair Workweek Ordinance
Emeryville Municipal Code, Chapter 39 of Title 5

Covered Employers:
Retail Firms with 56 or more employees globally.
Fast Food Firms with 56 or more employees globally and 20 or more employees in Emeryville.

Effective July 1, 2017

Advance Notice of Work Schedule

Employer must provide at least two weeks advance notice of schedules.
Before a new employee starts their employment, the employer provides good faith estimate of work schedule in writing.

Right to Rest/"Clopenings"

Employers must pay time-and-a-half for any hours worked between closing and opening (clopening) shifts that are separated by less than 11 hours.
Employee has right to decline work if less than 11 hours after end of previous day's shift.

Exceptions

Grace period for additions or subtractions of 10 minutes or less before and after shift starts and ends.
Employee initiated employee to employee shift swaps.
Employee works past scheduled shift end in order to complete a transaction.
Notice, Right to Decline, and Compensation for Schedule Changes exceptions are made for civil threats, utility failures, acts of nature or other causes out of employer's control.

Notice, Right to Decline & Compensation for Schedule Changes

Employer must provide notice of any changes to schedules which are employer initiated.
Employee has right to decline any previously unscheduled hours if given less than 14 days' notice.
Employer must give Predictability Pay for changes made to the schedule:

- Notice given less than 14 days but 24 hours or more = 1 hour pay
- Notice given less than 24 hours = 4 hours pay or number of hours in the scheduled shift, whichever is less.
- All other changes in less than 24 hours = 1 hour of pay

Offer of Work to Existing Employees

Employer shall first offer additional hours to existing qualified part-time employees until they reach 35 hours of work in a calendar week, in at least 4 hour increments.

Right to Request a Flexible Working Arrangement

Employee has a right to request additional shifts or hours, changes in start or end times, shift swaps, part time employment, etc.

This law applies to employees regardless of immigration status. Employers must comply with this law.
Retaliation is illegal. The City of Emeryville provides language translations and interpretations upon request.

Contact Us
General Email: fairworkweek@emeryville.org
Phone: (510) 596-4351

City of Emeryville
CALIFORNIA

Ordenanza sobre la Fair WorkWeek,
Código Municipal de Emeryville, Capítulo 39 de Título 5
Empleadores Cubiertos: Firms Minoristas con 56 empleados o más, a nivel mundial.
Firms de Comida Rápida con 56 empleados o más, a nivel mundial, y con 20 empleados o más en Emeryville.

Efectivo a partir del 1 de julio, 2017

Notificación de horario de trabajo por avanzado

Empleadores deben dar notificación de los horarios de trabajo con mínimo de dos semanas de anticipación.
Antes de que un nuevo empleado comience su trabajo, el empleador le proporcionará, de buena fe, un estimado de su horario de trabajo por escrito.

Derecho a descansar/"Clopenings"

Empleadores deben pagar tiempo-y-medio por cualquier hora trabajada entre turnos de cierre y de apertura ("clopening") que son separados por menos de 11 horas.
El Empleado tiene el derecho a negarse a trabajar si hay menos de 11 horas entre el final del turno del día anterior y el próximo turno.

Excepciones

Período de gracia por sumas o restas de 10 minutos o menos antes o después de que un turno comience y termine.
Intercambios, que fueron iniciados por un empleado, entre un empleado y otro empleado.
Un Empleado trabaja después de que su turno ha terminado para poder terminar una transacción.
Se hacen excepciones a la Notificación, al Derecho a negarse, y a la Compensación por cambios al horario en caso de amenazas civiles, fallos de servicios públicos, actos de la naturaleza u otras causas fuera del control del empleador.

Notificación, Derecho a negarse, y Compensación por cambios de horario

El Empleador debe dar una notificación sobre cualquier cambio de horario que sea iniciado por el empleador.
El Empleado tiene el derecho a negarse a cualquier porción de horas previamente imprevistas si se le da menos de 14 días de notificación.
El Empleador debe ofrecer pagos de previsibilidad por cambios que se le hacen al horario:

- Una notificación de menos de 14 días pero que es de 24 horas o más = 1 hora de paga
- Una notificación de menos de 24 horas = 4 horas de paga o número de horas en el turno, lo que sea menos.
- Cualquier otro cambio en menos de 24 horas = 1 hora de paga

Oferta de trabajo a empleados actuales

El Empleador debe ofrecer horas adicionales a Empleados de medio-tiempo, que estén calificados, hasta que cumplan 35 horas de trabajo dentro de una semana natural, con incrementos de al menos 4 horas.

Derecho a pedir un arreglo flexible de trabajo

El Empleado tiene derecho a pedir turnos u horas adicionales, cambios a la hora de entrar y salir, a intercambiar turnos, al empleo de medio-tiempo, etc.

Esta ley es aplicable a los empleados sin importar su estatus de inmigración. Los Empleadores deben cumplir con esta ley. Las represalias son ilegal.
La Ciudad de Emeryville proporciona servicios de traducción e interpretación cuando se solicita.

Contáctenos
Correo electrónico general: fairworkweek@emeryville.org
Teléfono: (510) 596-4351

To update your labor law posters
contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868



DEC2017



63067

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera: 
OR
ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify
Enter this code: 63067-122017