

OAKLAND - OFFICIAL NOTICE

MINIMUM WAGE

\$17.34 PER HOUR

Rate Effective Date:
January 1, 2026

Beginning January 1, 2026, employees who perform at least two (2) hours of work **in a workweek and** within the geographic limits of the City of Oakland **must** be paid wages of not less than **\$17.34 per hour**.

Oakland's minimum wage requirement, pursuant to Measure FF and set forth in the Oakland Municipal Code section 5.92.020, applies to any employee (part-time or full-time) who performs work within the City of Oakland. Each year, the minimum wage will increase, effective January 1, by an amount corresponding to the prior calendar year's increase, if any, in the Consumer Price Index for urban wage earners and clerical workers for the San Francisco-Oakland-San Jose, CA metropolitan statistical area.

Under Section 5.92 et seq., employees who assert their rights to receive the City's minimum wage are protected from retaliation.

OFFICIAL 2025

PAID SICK LEAVE

Effective Date: March 2, 2015

Pursuant to Measure FF and Oakland Municipal Code section 5.92.030, all employers must provide paid sick leave to each employee (part-time, full-time, and temporary) who performs at least two (2) hours of work in a particular workweek and within the geographic limits of the City of Oakland. Employees begin accruing paid sick leave on March 2, 2015 for employees working for an employer on or before that date. Employees who are hired after March 2, 2015 may not use any paid sick leave until after ninety (90) calendar days of employment.

Employees accrue one (1) hour of paid sick leave for every thirty (30) hours worked in the City of Oakland. Employees of employers for which fewer than ten (10) persons (including full-time, part-time, and temporary employees) work for compensation during any given week may have up to forty (40) hours of accrued paid sick leave saved at any time. Employees of other employers may have up to seventy-two (72) hours of accrued paid sick leave at any time. Employers may provide greater sick leave benefits than that mandated by Section 5.92.030. An employee's accrued paid sick leave will carry over from year to year but is not paid out at the time of separation of employment. Employees may use their accrued paid sick leave for their own medical care or to aid or care for a family member or designated person.

Under Section 5.92 et seq., employees who assert their rights to paid sick leave are protected from retaliation.

OFFICIAL 2025

SERVICE CHARGE LAW

Effective Date: March 1, 2015

Pursuant to Measure FF and Oakland Municipal Code section 5.92.040, Hospitality Employers who collect service charges from customers must pay the entirety of those charges to the hospitality workers who performed those services for which the charge was collected. A Hospitality Employer is a business who owns, controls, or operates any part of a hotel, restaurant, or banquet facility within the City of Oakland. A hospitality worker is any individual who works for a Hospitality Employer and who performs a service for which a Hospitality Employer imposes a service charge.

A service charge includes all separately designated amounts collected by a Hospitality Employer from customers that are for service performed by hospitality workers or are described in such a way that customers might reasonably believe that the amounts are for those services, including without limitation to charges designated as a "service charge," "delivery charge," or "portage charge." Any tip, gratuity, money, or part of any tip, gratuity or money that has been paid or given to or left for the hospitality worker by a customer over and above the actual amount due for services rendered or for goods, food, drink or articles sold or served to the customer are excluded from Section 5.92.040.

Under Section 5.92 et seq., employees who assert their rights under Oakland's Service Charge law are protected from retaliation.

OFFICIAL 2025

Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of this law and may seek remedies in the form of back pay, reinstatement and/or injunctive relief. Employees may also file a complaint with the City's Department of Workplace and Employment Standards. The City will investigate possible violations and will have access to payroll records. Employers who violate Section 5.92 et seq. will be liable for civil penalties for each violation up to a maximum of \$1,000.00 per violation.

If you have questions, need additional information, or believe you are not being paid correctly, please contact your employer or the Department of Workplace and Employment Standards at:

Department of Workplace and Employment Standards
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor, Oakland, CA 94612
Telephone: 510-238-6258 • E-Mail: minwageinfo@oaklandca.gov



OAKLAND - AVISO OFICIAL

SALARIO MÍNIMO

\$17.34

POR HORA

Fecha de vigencia de la tasa:
1 de enero de 2026

A partir del 1 de enero de 2026, los empleados que realizan al menos dos (2) horas de trabajo en una semana de trabajo en particular y dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland deben cobrar un salario de no menos de **\$17.34 por hora**.

El requisito de salario mínimo de Oakland, en virtud del Medida FF y establecido en la sección 5.92.020 del Código Municipal de Oakland, se aplica a cualquier empleado (a tiempo parcial o tiempo completo) que realiza un trabajo dentro de la Ciudad de Oakland. Cada año, el salario mínimo se incrementará a partir del 1° de enero por un importe correspondiente al incremento del año calendario anterior, si lo hubiere, en el Índice de Precios al Consumidor para los asalariados urbanos y los empleados de oficina para el área estadística metropolitana de San Francisco-Oakland-San José, CA.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer sus derechos a recibir el salario mínimo de la Ciudad están protegidos contra represalias

OFFICIAL 2025

LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO

Fecha de vigencia: 2 de marzo de 2015

Conforme a la Medida FF y al Código Municipal de Oakland, sección 5.92.030, todos los empleadores deben otorgar licencia por enfermedad con goce de sueldo a cada empleado (medio tiempo, tiempo completo y temporales) que realice por lo menos dos (2) horas de trabajo en una semana de trabajo en particular y dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Oakland. Los empleados comienzan a acumular licencias por enfermedad con goce de sueldo el 2 de marzo de 2015 para los empleados que trabajan para un empleador desde o antes de esa fecha. Los empleados que son contratados después de noventa (90) días calendario de empleo.

Los empleados acumulan una (1) hora de licencia por enfermedad con goce de sueldo por cada treinta (30) horas de trabajo en la ciudad de Oakland. Los empleados de empleadores que tienen menos de diez (10) personas (incluyendo tiempo completo, medio tiempo y empleados temporales) trabajando por compensación durante una semana determinada, pueden tener hasta cuarenta (40) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier tiempo. Los empleados de otros empleadores pueden tener un máximo de setenta y dos (72) horas acumuladas de licencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier momento. Los empleadores pueden ofrecer mayores beneficios de licencia por enfermedad con goce de sueldo que los establecidos por la Sección 5.92.030. El acumulado por licencias por enfermedad con goce de sueldo de un empleado se transferirá de un año al otro, pero no se pagará al momento de la separación del empleo. Los empleados pueden utilizar su acumulado por enfermedad con goce de sueldo para su propia atención médica o para ayudar o cuidar a un miembro de la familia o a una persona designada.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer su derecho a la licencia por enfermedad con goce de sueldo están protegidos contra represalias.

OFFICIAL 2025

LEY DE CARGO POR SERVICIO

Fecha de vigencia: 2 de marzo de 2015

Conforme con la Medida FF y el Código Municipal de Oakland, sección 5.92.040, los empleadores de hospitalidad que cobran gastos por servicios de clientes deben pagar la totalidad de dichos cargos a los trabajadores de hospitalidad que realizaron tales servicios por los cuales se ha cobrado el cargo. Un empleador de hospitalidad es una empresa que posee, controla u opera cualquier parte de un hotel, restaurante o salón de banquetes en la Ciudad de Oakland. Un trabajador de hospitalidad es todo individuo que trabaja para un empleador de hospitalidad y que realiza un servicio por el cual un Empleador de Hospitalidad impone un cargo por servicio.

El cargo por servicio incluye todas las cantidades establecidas por separado y cobradas a un cliente por un Empleador de Hospitalidad, que son por el servicio que prestan los trabajadores de hostelería o se describen de manera tal que los clientes podrían razonablemente creer que las cantidades son para esos servicios, incluyendo sin limitación a los cargos designados como "cargo por servicio", "cargo de envío" o "cargo de maletero." Toda propina, gratificación, dinero, o parte de cualquier propina, gratificación o dinero que se ha pagado, o dado, o dejado para el trabajador de la hospitalidad por parte de un cliente sobre y por encima de la cantidad real debida por los servicios prestados o por bienes, alimentos, bebidas o artículos vendidos o servicios prestados al cliente están excluidos de la Sección 5.92.040.

Bajo la Sección 5.92 et seq., los empleados que hacen valer sus derechos bajo la Ley de Cargo por Servicio en Oakland están protegidos contra represalias.

OFFICIAL 2025

Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación de esta ley y pueden solicitar soluciones en forma de salarios caídos, reincorporación y/o medidas cautelares. Los empleados también pueden presentar una queja en la División Contratos y Cumplimiento de la Ciudad. La Ciudad investigará posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violan la Sección 5.92 et seq. serán responsables por sanciones civiles por cada violación, hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

Si tiene preguntas, necesita información adicional, o si cree que no se le paga correctamente, por favor póngase en contacto con su empleador o con el Departamento de Normas en el Lugar de Trabajo y de Empleo en:

Department of Workplace and Employment Standards
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Piso, Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-238-6258 • Correo electrónico: minwageinfo@oaklandca.gov



Aviso: En caso de cualquier discrepancia en la interpretación, el asunto se resolverá de acuerdo con el contrato en inglés.