

Marshena Denise Craig v Judge Dental PC
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC» <<
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

**NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT AND
DATE FOR FINAL APPROVAL HEARING**

Marshena Denise Craig v. Judge Dental PC
(County of Sacramento, California Superior Court Case No. 24CV017922)

As an hourly, non-exempt employee who works or worked for Judge Dental PC, Inc. in California during the Class Period, you are entitled to receive money from a class action settlement.

Please read this Notice of Proposed Class Action Settlement (“Notice”) carefully. This Notice relates to a proposed settlement of class action litigation (the “Settlement”). If you are a Class Member, it contains important information about your right to receive a payment from the Settlement.

You have received this Notice because the records of Judge Dental PC (“Defendant”) show that you are a “Class Member” and, therefore, entitled to a payment from this class action settlement. Class Members are all non-exempt employees employed by Defendant in California at any time from January 1, 2023 through October 4, 2025. (the “Class Period”).

The Settlement is to resolve a class action lawsuit, *Marshena Denise Craig v. Judge Dental PC*, pending in the Superior Court of California for the County of Sacramento (the “Court”), Case Number 24CV017922 (the “Action”), alleging, among other things, claims for: (1) Failure to Pay Overtime Wages; (2) Failure to Pay Minimum Wages; (3) Failure to Provide Meal Periods; (4) Failure to Provide Rest Periods; (5) Waiting Time Penalties; (6) Wage Statement Violations; (7) Failure to Timely Pay Wages; (8) Failure to Indemnify; (9) Violation of Labor Code § 227.3; and (10) Unfair Competition. Based on the above-mentioned alleged Labor Code violations and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under the California Labor Code Private Attorneys’ General Act, Labor Code sections 2698, *et seq.* (“PAGA”).

On September 21, 2026, the Court granted preliminary approval of this class action settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Action. Defendant expressly denies any liability or wrongdoing of any kind associated with the claims alleged in the Action, disputes any wages, damages, and penalties claimed by Plaintiff are owed, and further contends that, for any purpose other than this Settlement, the Action is not appropriate for class or representative action treatment. Defendant contends, among other things, that at all times it complied with the California Labor Code and the Industrial Welfare Commission Wage Orders.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Action.
OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the claims that would otherwise be released by the settlement of the Action. If you were employed by Defendant as a non-exempt employee in California at any time from June 20, 2023 through the end of the Class Period (“PAGA Period”), then you will be deemed an “Aggrieved Employee” and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the PAGA Released Claims, defined below, (your “Individual PAGA Payment”) even if you opt out of the class settlement.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, PO Box 54668, Irvine, CA 92619, about why you object to the Settlement, and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for January 29, 2027 at 9:00 a.m. in Department 8A of the Sacramento County Superior Court, located at 500 G St, Sacramento, CA 95814.

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held on January 29, 2027 at 9:00 a.m., in Department 8A of the Sacramento Superior Court, located at 500 G St, Sacramento, CA 95814. You are not required to attend the Final Approval Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendant's records show that you currently work, or previously worked, for Defendant as an hourly, non-exempt employee in California during the Class Period. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the Settlement. If the Court approves the Settlement and then any objections and appeals are resolved, a "Settlement Administrator" appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Action, the Settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them, and how to get them.

What is This Case About?

Marshena Denise Craig was an hourly, non-exempt employee of Defendant. She is the "Plaintiff" in this case and is suing on behalf of herself and Class Members for Defendant's alleged violations, including: (1) Failure to Pay Overtime Wages; (2) Failure to Pay Minimum Wages; (3) Failure to Provide Meal Periods; (4) Failure to Provide Rest Periods; (5) Waiting Time Penalties; (6) Wage Statement Violations; (7) Failure to Timely Pay Wages; (8) Failure to Indemnify; (9) Violation of Labor Code § 227.3; and (10) Unfair Competition.

Based on the above-mentioned alleged Labor Code violations and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under PAGA.

Defendant expressly denies any liability or wrongdoing of any kind associated with the claims alleged in the Action, disputes any wages, damages, and penalties claimed by Plaintiff are owed, and further contends that, for any purpose other than this Settlement, the Action is not appropriate for class or representative action treatment. Defendant contends, among other things, that at all times it complied with the California Labor Code and the Industrial Welfare Commission Wage Orders. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved this class action settlement. The Court will decide whether to give final approval to this settlement at the Final Approval Hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$428,000.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes: (1) Administration Costs up to \$7,490.00 (2) an incentive award of up to \$10,000.00 to Marshena Denise Craig for her time and effort in pursuing this case; (3) up to one-third (1/3) of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless escalated pursuant to the Settlement Agreement, amounts to \$142,666.67; (4) up to \$25,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$40,000.00. Pursuant to PAGA, sixty-five percent (65%) of the amount allocated toward PAGA, or \$26,000.00, will be paid to the LWDA and thirty-five percent (35%), or \$14,000.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than \$202,843.33 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendant represents that there are no more than 10,700 Workweeks worked during the Class Period. If the number of Workweeks in the Class Period exceeds 10,700 by more than 10% (i.e., exceeds 11,770 Workweeks), the Gross Settlement Amount will increase on a *pro rata* basis for the excess Workweeks over 10% (i.e., if the number of Workweeks exceeds 10,700 by 11%, the Gross Settlement Amount shall increase by 1%).

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Class Members in non-exempt, hourly-paid positions for Defendant in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member by all Eligible Workweeks attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Net Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Net Settlement Amount ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) x Individual's Eligible Workweeks.

In addition, all persons employed by Defendant as non-exempt employees in California during the PAGA Period (i.e., Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$14,000.00 allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out of the class settlement, based on the number of Pay Periods worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendant's records indicate that you worked «**Class_Workweeks**» Workweeks as an hourly, non-exempt employee in California during the Class Period and «**PAGA_Pay_Periods**» Pay Periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated Individual Class Payment as a Class Member would be \$«**Est_Class_PMT**» and your estimated Individual PAGA Payment as an Aggrieved Employee would be \$«**Est_PAGA_PMT**» (the Individual Class Payment and Individual PAGA Payment are referred to collectively as the "Individual Settlement Payment").

Tax Reporting

Payments to Class Members as PAGA Payments shall be designated as penalties. All other payments to Class Members from the Net Settlement Amount shall be designated 20% as wages and 80% as penalties, interest, and reimbursement for necessary business expenses. The Settlement Administrator will be responsible for issuing an IRS Form W-2 to each Class Member for the amount they receive for unpaid "wages" and any IRS Forms 1099 required by law. This Notice is not intended to provide legal or tax advice on your share of the Settlement.

The Individual Class Payments and Individual PAGA Payments made to Participating Class Members and/or Aggrieved Employees under this Settlement, as well as any other payments made pursuant to this Settlement, will not be utilized to calculate any additional benefits under any benefit plans to which any Class Members may be eligible, including, but not limited to profit-sharing plans, bonus plans, 401(k) plans, stock

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

purchase plans, vacation plans, sick leave plans, PTO plans, and any other benefit plan. This Settlement will not affect any rights, contributions, or amounts to which any Class Members may be entitled under any benefit plans.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 calendar days from the date initially mailed by the Settlement Administrator, such funds shall escheat to the State and shall be sent by the Settlement Administrator to the California State Controller's Unclaimed Property Fund, thereby leaving no "unpaid residue" subject to the requirements of California Code of Civil Procedure section 384, subd. (b).

Your Options Under the Settlement

Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Settlement Payment (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Class Member. If you do not dispute your settlement share calculation and do not opt out of the Settlement, you will be bound by the entire release in the Settlement and receive your Individual Class Payment, as well as your Individual PAGA Payment if you are also an Aggrieved Employee. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment(s) set forth above.**

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all "Released Claims" he or she may have or had upon final approval of this Settlement and payment by Defendant to the Settlement Administrator.

Effective upon entry of Judgment, the Order granting Final Approval of this Settlement, and on the date after Defendant fully funds the Gross Settlement Amount and all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Plaintiff and Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, will release claims against all Released Parties as follows:

Class Members who do not opt out of the Settlement ("Participating Class Members") release the Released Parties from any and all claims, transactions, damages, penalties, attorneys' fees, costs, liquidated damages, and other relief that accrued or occurred during the Class Period under state, federal, or local law, whether statutory or common law, that were, or reasonably could have been, alleged, based on the facts contained in the Action, pled in any of the complaints in the Action, or could have been pled based on the facts alleged in the complaints in the Action, regardless of the legal theory asserted, including Failure to Pay Overtime in violation of Labor Code §§ 510, 558.1, 1194, and 1197; Failure to Pay Minimum Wages in violation of Labor Code §§ 218.6, 558.1, 1021.5, 1032, 1194, 1194.2, and 1197; Failure to Provide Meal Periods in violation of Labor Code §§ 226, 226.7, 558.1, and 512; Failure to Provide Rest Periods in violation of Labor Code §§ 226, 226.7, and 558.1; Failure to Pay All Wages Upon Termination in violation of Labor Code §§ 201, 202, 203, and 218.6; Failure to Provide Accurate Wage Statements in violation of Labor Code §§ 226 and 558.1; Failure to Timely Pay Wages During Employment in violation of Labor Code §§ 201.3, 204, 204b, 204.1, 204.2, 205, 205.5, 210, 218.6, and 1197.5; Failure to Indemnify in violation of Labor Code § 2802; Failure to Pay Vested Vacation Time in violation of Labor Code § 227.3; and Unfair Business Practices in violation of Business and Professional Code §§ 17200, *et seq.* including for violation of Labor Code § 245 ("Released Class Claims").

Plaintiff, the LWDA and the State of California, and to the extent permitted by law, all Aggrieved Employees, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, will release the Released Parties from any and all claims for PAGA penalties that accrued or occurred during the PAGA Period that were, or reasonably could have been, alleged, based on the facts contained in the Action and the PAGA Notice, including penalties pursuant to or for violations of Labor Code §§ 96, 98.6, 200, 201, 201.3, 201.5, 201.7, 202, 203, 203.5, 204, 205, 205.5, 210, 212, 213, 221, 222, 222.5, 223, 226, 226.2, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 245, 246, 432, 432.3, 432.5, 432.7, 432.8, 510, 511, 551, 552, 558, 1082, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197.1, 1197.5, 1198, 1198.5, 1290, 1292, 1293, 1293.1, 1294.1, 1301, 1391, 1475, 1527, 1695.55, 1696.5, 1700.31, 1771, 1774, 1775, 1776, 1811, 1815, 2673, 2699, 2800, 2802, 2810.3, 2810.5, 2699, 3366, 3457, 8397.4, 49112, and 49116 ("Released PAGA Claims").

"Released Parties" means Judge Dental PC; Aspen Dental Management, Inc.; APEO, LLC; Team TAG Services, LLC; and any predecessors and successors in interest; companies acquiring any or all of Defendant's assets or capital stock; current or former officers, directors, shareholders, agents, representatives, and employees of Released Parties; any client companies of Released Parties for which the Class Members serviced while employed by Released Parties; any current or former parent corporations, subsidiary corporations, affiliates, and assigns; insurers and reinsurers of any of the foregoing persons or entities; any entity or individual owning one or more Aspen Dental branded dental practices in California, including but not limited to Aspen Dental of Oregon, P.C.; Michael D. Forde, DDS, MS Dental Corporation; James B. Morris, DDS Dental Corporation; Parisa Shahi, DDS Dental Corporation; Morris Dental Corporation of San Diego; Graciela Shimizu Oliva, DDS Dental Corporation; Morris Dental Corporation of California; George D. Wu, DDS Dental Corporation; Jesse M. Duncan DDS Dental Corporation; Jenna M. Benko Supowit DMD Dental Corporation; and Implant Dentistry Assoc of New Mexico PC.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

In order to opt out of the Settlement, you must timely submit by mail an opt-out request to the Settlement Administrator by the Response Deadline. The opt-out request should state your name, address, telephone number, and signature, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the Settlement. Sign, date, and mail your written request for exclusion to the address below:

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

Your written request for exclusion must be mailed to the Administrator no later than December 7, 2026.

The proposed Settlement includes the settlement of the Released PAGA Claims. An Aggrieved Employee may not request exclusion from the settlement of a PAGA claim. Thus, if the Court approves the Settlement, then even if you request exclusion from the Settlement, if you are an Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment and will be deemed to have released the Released PAGA Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Released Class Claims.

Option 3 – Submit an Objection to the Settlement

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, address, your signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than December 7, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Individual Settlement Payment.

Even if you don't submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for January 29, 2027 at 9:00 a.m. in Department 8A of the Sacramento County Superior Court, located at 500 G St, Sacramento, CA 95814, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://saccourt-ca-gov.zoomgov.com/j/16108301121>. You may also retain an attorney to represent you at the Final Approval Hearing at your own expense.

Additional Information

This Notice is only a summary of the Action and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at 1-800-355-0700 or Class Counsel, whose information appears below:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

Vedang J. Patel (Cal. Bar No. 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Brandon M. Chang (SBN 316197)

brandon@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Telephone: (310) 438-5555

Facsimile: (310) 300-1705



You may also visit the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/judgedentalpc to gain access to key documents in this case, including the Settlement Agreement, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment.

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Sacramento County Superior Court, located at 500 G St, Sacramento, CA 95814, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.saccourt.ca.gov/indexes/online-services.aspx>.

All inquiries by Class Members regarding this Notice and/or the Settlement should be directed to the Settlement Administrator.

**PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE,
DEFENDANT, OR DEFENDANT'S ATTORNEYS WITH INQUIRIES.**

**AVISO SOBRE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA PROPUESTO Y
FECHA DE LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**
Marshena Denise Craig v. Judge Dental PC
(Condado de Sacramento, Tribunal Superior de California, Caso No. 24CV017922)

Como empleado por hora no exento que trabaja o trabajó para Judge Dental PC, Inc. en California durante el Período de la Clase, tiene derecho a recibir dinero de un acuerdo de demanda colectiva.

Lea atentamente este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva Propuesto (“Aviso”). Este Aviso se relaciona con un acuerdo propuesto de un litigio de demanda colectiva. Si es Miembro de la Clase, este aviso contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted recibió este Aviso porque los registros de Judge Dental PC (“Demandado”) indican que usted es un “Miembro de la Clase” y, por lo tanto, tiene derecho a recibir un pago del acuerdo de esta demanda colectiva. Los Miembros de la Clase son todos los empleados no exentos contratados por el Demandado en California en cualquier momento desde el 1 de enero de 2023 hasta el 4 de octubre de 2025 (el “Período de la Clase”).

El Acuerdo tiene por objeto resolver una demanda colectiva, *Marshena Denise Craig v. Judge Dental PC*, pendiente ante el Tribunal Superior de California para el Condado de Sacramento (el “Tribunal”), Número de Caso 24CV017922 (la “Demanda”), que alega, entre otras cosas, reclamaciones por: (1) Incumplimiento del pago de los salarios por horas extras; (2) Incumplimiento del pago del salario mínimo; (3) Incumplimiento de la obligación de conceder períodos para comer; (4) Incumplimiento de la obligación de conceder períodos de descanso; (5) Sanciones por tiempo de espera; (6) Incumplimientos relacionados con las Declaraciones Salariales; (7) Incumplimiento del pago puntual de los salarios; (8) Incumplimiento de la obligación de indemnizar; (9) Incumplimiento de la sección 227.3 del Código Laboral; y (10) Competencia desleal. Con base en las presuntas infracciones del Código Laboral mencionadas anteriormente y otras presuntas infracciones del mismo, la Demandante también solicita sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California, secciones 2698 y siguientes. (“PAGA”).

El 21 de septiembre de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles concedió la aprobación preliminar de este acuerdo de demanda colectiva y ordenó que se notificara a todos los Miembros de la Clase sobre el mismo. El Tribunal no ha determinado la validez de las reclamaciones en la Demanda. Los Demandados niegan expresamente cualquier responsabilidad o irregularidad de cualquier tipo asociada con las reclamaciones alegadas en la Demanda, disputan los salarios, daños y sanciones reclamados por la Demandante, y sostienen además que, para cualquier propósito que no sea el acuerdo, la Demanda no es apropiada para el tratamiento de demanda colectiva o representativa. Los Demandados sostienen, entre otras cosas, que en todo momento cumplieron con el Código Laboral de California y con las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO	Obtenga un pago y renuncie a sus derechos legales para ejercer las reclamaciones liberadas por el acuerdo de la Demanda.
CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Exclúyase del Acuerdo y no reciba ningún pago por las reclamaciones colectivas y retenga sus derechos legales para presentarlas individualmente, que de otro modo serían liberadas por el acuerdo de la Demanda. Si el Demandado lo empleó como empleado no exento en California en cualquier momento desde el 20 de junio de 2023 hasta el final del Período de la Clase (“Período PAGA”), entonces se lo considerará un “Empleado Agraviado” y seguirá recibiendo su parte de los ingresos disponibles del Acuerdo de las Reclamaciones Liberadas PAGA, definidas a continuación, (su “Pago individual PAGA”) incluso si opta por no participar en el Acuerdo de la demanda colectiva.
CÓMO OBJETAR AL ACUERDO	Si no opta por excluirse, puede escribirle al Administrador del Acuerdo al PO Box 54668, Irvine, CA 92619, explicando su objeción al Acuerdo y ellos transmitirán sus inquietudes a un abogado que luego se comunicará al Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, aún estará sujeto a este mismo. Usted o su abogado también pueden dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 29 de enero de 2027 a las 9:00 a.m., en el Tribunal Superior del Condado de Sacramento: Departamento 8A, ubicado en 500 G St, Sacramento, California 95814.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la idoneidad, razonabilidad y equidad del Acuerdo se celebrará el 29 de enero de 2027 a las 9:00 a.m., en el Tribunal Superior de Sacramento: Departamento 8A, ubicado en 500 G St, Sacramento, California 95814. No es necesario que asista, pero puede hacerlo.

¿Por qué estoy recibiendo este Aviso?

Los registros del Demandado muestran que, en cualquier momento durante el Período de la Clase, el Demandado trabajó o trabaja para el Demandado como empleado no exento y pagado por hora en el Estado de California. Un tribunal autorizó este Aviso de Demanda Colectiva porque tiene derecho a tener información sobre un acuerdo propuesto de esta demanda colectiva y de todas sus opciones, antes de que el Tribunal decida si aprueba el Acuerdo. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, un “Administrador del Acuerdo” designado por el Tribunal hará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el Acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quién es elegible para esos beneficios, y cómo obtenerlos.

¿De qué trata este caso?

Marshena Denise Craig fue una empleada por hora y no exenta del Demandado. Ella es la “Demandante” en este caso y demanda en su nombre y en el de los Miembros de la Clase por las presuntas infracciones del Demandado, que incluyen: (1) Incumplimiento en el pago de las horas

¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo a su línea de atención gratuita: 1-800-355-0700

«Tray_PC»

Página 5

Apex ID: «Apex_ID»

extras; (2) Incumplimiento en el pago del salario mínimo; (3) Incumplimiento en la concesión de períodos para comer; (4) Incumplimiento en la concesión de períodos de descanso; (5) Sanciones por tiempo de espera; (6) Infracciones a las Declaraciones Salariales; (7) Incumplimiento en el pago puntual de los salarios; (8) Incumplimiento en la indemnización; (9) Infracción del Código Laboral, sección 227.3; y (10) Competencia desleal.

Con base en las presuntas infracciones del Código Laboral mencionadas anteriormente y otras presuntas infracciones del mismo, la Demandante también busca sanciones bajo PAGA.

El Demandado niega expresamente cualquier responsabilidad o irregularidad de cualquier tipo asociada con las reclamaciones alegadas en la Demanda, disputan los salarios, daños y sanciones reclamados por la Demandante, y sostienen además que, para cualquier propósito que no sea el Acuerdo, la Demanda no es apropiada para el tratamiento de demanda colectiva o representativa. El Demandado sostiene, entre otras cosas, que en todo momento cumplieron con el Código Laboral de California y con las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial. El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones de la Demandante. El Tribunal solo ha aprobado de manera preliminar este acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final al acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

La Demandante y el Demandado han acordado resolver este caso en su nombre y en el de los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados por el Monto Bruto del Acuerdo de \$428,000.00, a menos que dicho monto se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación. El Acuerdo Bruto incluye: (1) los Costos administrativos de hasta \$7,490.00 (2) un pago de incentivo de hasta \$10,000.00 para Marshena Denise Craig por su tiempo y esfuerzo en la tramitación de este caso; (3) hasta un tercio (1/3) del Monto Bruto del Acuerdo en concepto de honorarios de abogados que, a menos que se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación, asciende a \$142,666.67; (4) hasta \$25,000.00 en concepto de costos de litigio para los Abogados de la Clase, según constancia; y (5) el pago asignado a las sanciones PAGA por un monto de \$40,000.00. De conformidad con la PAGA, el sesenta y cinco por ciento (65 %) del monto asignado a la PAGA, es decir, \$26,000.00, se pagará a la LWDA y el treinta y cinco por ciento (35 %), o \$14,000.00, se distribuirá entre los Empleados Agraviados. Después de deducir estas sumas, un total de aproximadamente no menos de \$202,843.33 estará disponible para su distribución a los Miembros de la Clase (“Monto Neto del Acuerdo”).

La Parte Demandada declara que no hay más de 10,700 Semanas laborales trabajadas durante el Período de la Clase. Si el número de Semanas Laborales en el Período de la Clase supera las 10,700 en más del 10 % (es decir, supera las 11,770 Semanas Laborales), el Monto Bruto del Acuerdo aumentará de forma *proporcional* por las Semanas Laborales excedentes por encima del 10 % (es decir, si el número de Semanas Laborales supera las 10,700 en un 11 %, el Monto Bruto del Acuerdo aumentará en un 1 %).

Distribución entre los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que no opten por excluirse recibirán un pago *proporcional* del Monto Neto del Acuerdo en función del número de semanas trabajadas por los Miembros de la Clase en puestos no exentos y pagados por hora para el Demandado en California durante el Período de la Clase (“Semanas Laborales Elegibles”). Específicamente, los pagos de los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo el número de Semanas Laborales Elegibles atribuidas al Miembro de la Clase por todas las Semanas Laborales Elegibles atribuidas a los miembros del Acuerdo Colectivo, multiplicado por el Monto Neto del Acuerdo. De lo contrario, la fórmula para un Miembro de la Clase es: (Monto Neto del Acuerdo ÷ total de las Semanas Laborales Elegibles del Acuerdo de Demanda Colectiva) x Semanas Laborales Elegibles Individuales.

Además, todas las personas empleadas por el Demandado como empleados no exentos en California durante el Período PAGA (*es decir*, los Empleados Agraviados) recibirán una parte *proporcional* de los \$14,000.00 asignados como sanciones PAGA, hayan o no optado por no participar en el acuerdo de demanda colectiva, en función del número de Períodos de Pago trabajados por cada Empleado Agraviado durante el Período PAGA.

Los registros del Demandado indican que usted trabajó «**Class Workweeks**» semanas laborales como empleado por hora no exento en California durante el Período de la Clase y «**PAGA Pay Periods**» Períodos de pago durante el Período PAGA. Según estos registros, su Pago Individual de la Clase estimado como Miembro de la Clase sería de \$«**Est_Class_PMT**» y su Pago Individual PAGA estimado como Empleado Agraviado sería de \$«**Est_PAGA_PMT**» (el Pago Individual de la Clase y el Pago Individual PAGA se denominan colectivamente el “Pago Individual del Acuerdo”).

Declaraciones de Impuestos

Los pagos a los Miembros de la Clase, como los Pagos PAGA, se considerarán como sanciones. Todos los demás pagos a los Miembros de la Clase con cargo al Importe Neto del Acuerdo se designarán en un 20 % como salarios y en un 80 % como sanciones, intereses y reembolso de los gastos comerciales necesarios. El Administrador del Acuerdo será responsable de emitir un Formulario W-2 del IRS a cada Miembro de la Clase por el monto que reciba por “salarios” no pagados y cualquier Formulario 1099 del IRS requerido por la ley. Este Aviso no tiene como objetivo brindar asesoramiento legal o fiscal sobre su participación en el Acuerdo.

Los Pagos Individuales de la Clase y los Pagos Individuales PAGA a los Miembros Participantes de la Clase y/o a los Empleados Agraviados en virtud de este Acuerdo de Conciliación, así como cualquier otro pago realizado de conformidad con este Acuerdo, no se utilizarán para calcular ningún beneficio adicional bajo ningún plan de beneficios al que cualquier Miembro de la Clase pueda ser elegible, incluidos, entre otros, planes de participación en las ganancias, planes de bonificación, planes 401(k), planes de compra de acciones, planes de vacaciones, planes de licencia por enfermedad, planes de tiempo libre remunerado (*PTO*) y cualquier otro plan de beneficios. Este Acuerdo no afectará ningún derecho, aporte ni monto al que puedan tener derecho los Miembros de la Clase en virtud de cualquier plan de prestaciones.

Su cheque será válido durante 180 días a partir de su emisión. Después de 180 días calendario contados a partir de la fecha inicialmente enviada por correo por el Administrador del Acuerdo, dichos fondos se enviarán al Estado y serán remitidos a la Oficina de la Contraloría del Estado, División de Bienes No Reclamados, dejando así ningún “residuo no pagado” sujeto a los requisitos de la Sección 384, subdivisión (b) del Código de Procedimiento Civil de California.

Sus opciones en virtud del Acuerdo

Opción 1 - No hacer nada y recibir su pago

Si no opta por excluirse, tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (*es decir*, su participación en el Monto Neto del Acuerdo) porque es un Miembro de la Clase. Si no impugna el cálculo de su participación en el acuerdo ni se excluye del mismo, estará obligado a la liberación completa del Acuerdo y recibirá un Pago Individual de la Clase, así como su Pago Individual PAGA si también es un Empleado Agravado. **En otras palabras, si es Miembro de la Clase, no es necesario que realice ninguna acción para recibir el o los pago(s) del acuerdo establecido anteriormente.**

Los Miembros de la Clase que no presenten una opción de exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2) han liberado, resuelto, comprometido, renunciado y descargado, de manera total, definitiva y para siempre, a las Partes Liberadas de todas las “Reclamaciones Liberadas” que puedan tener o haber tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte del Demandado al Administrador del Acuerdo.

A partir de la emisión de la Sentencia, de la Resolución que concede la Aprobación Final de este Acuerdo y de la fecha posterior a que el Demandado deposite íntegramente el Monto Bruto del Acuerdo y todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales de la Clase, la Demandante y los Miembros de la Clase, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto pasados como actuales, eximirán de responsabilidad a todas las Partes Liberadas de la siguiente manera:

Los Miembros de la Clase que no se excluyan del Acuerdo (“Miembros Participantes de la Clase”) exoneran a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones, transacciones, daños, sanciones, honorarios de abogados, costos, daños liquidados y otras reparaciones que se hayan acumulado o producido durante el Período de la Clase en virtud de la legislación estatal, federal o local, ya sea estatutaria o consuetudinaria, que se hayan alegado, o que razonablemente se hubieran podido alegar, sobre la base de los hechos contenidos en la Demanda, que se hayan alegado en cualquiera de las demandas de la Acción, o que se hubieran podido alegar sobre la base de los hechos alegados en las mismas, independientemente de la teoría jurídica alegada, incluidos el Incumplimiento del pago de horas extras en infracción de las secciones 510, 558.1, 1194 y 1197 del Código Laboral; el Incumplimiento del pago del salario mínimo en infracción de las secciones 218.6, 558.1, 1021.5, 1032, 1194, 1194.2 y 1197 del Código Laboral; el Incumplimiento de la concesión de períodos para comidas en infracción de las secciones 226, 226.7, 558.1 y 512 del Código Laboral; el Incumplimiento de la concesión de períodos de descanso en infracción de las secciones 226, 226.7 y 558.1 del Código Laboral; el Incumplimiento del pago de todos los salarios al momento de la terminación de la relación laboral en infracción de las secciones 201, 202, 203, y 218.6; Incumplimiento en la entrega de comprobantes de pago precisos en infracción de las secciones 226 y 558.1 del Código Laboral; Incumplimiento en el pago puntual de los salarios durante la relación laboral en infracción de las secciones 201.3, 204, 204b, 204.1, 204.2, 205, 205.5, 210, 218.6 y 1197.5 del Código Laboral; Incumplimiento en la indemnización en infracción de la sección 2802 del Código Laboral; Incumplimiento en el pago del tiempo de vacaciones adquirido en infracción de la sección 227.3 del Código Laboral; y Prácticas comerciales desleales en violación de las secciones 17200 y siguientes del Código de Comercio y Profesiones, incluida la violación de la sección 245 del Código Laboral (“Reclamaciones Liberadas de la Clase”).

La Demandante, la LWDA y el Estado de California, y en la medida en que lo permita la ley, todos los Empleados Agravados, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto pasados como presentes, eximirán a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones por sanciones PAGA que se hayan acumulado o producido durante el Período PAGA que se hayan alegado, o que razonablemente se pudieran haber alegado, sobre la base de los hechos contenidos en la Demanda y en el Aviso PAGA, incluidas las sanciones en virtud de o por infracciones de las secciones 96, 98.6, 200, 201, 201.3, 201.5, 201.7, 202, 203, 203.5, 204, 205, 205.5, 210, 212, 213, 221, 222, 222.5, 223, 226, 226.2, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 245, 246, 432, 432.3, 432.5, 432.7, 432.8, 510, 511, 551, 552, 558, 1082, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197.1, 1197.5, 1198, 1198.5, 1290, 1292, 1293, 1293.1, 1294.1, 1301, 1391, 1475, 1527, 1695.55, 1696.5, 1700.31, 1771, 1774, 1775, 1776, 1811, 1815, 2673, 2699, 2800, 2802, 2810.3, 2810.5, 2699, 3366, 3457, 8397.4, 49112, y 49116 del Código Laboral (“Reclamaciones Liberadas PAGA”).

“Partes Liberadas” se refiere a Judge Dental PC; Aspen Dental Management, Inc.; APEO, LLC; Team TAG Services, LLC; y cualquier predecesor y sucesor en interés; las empresas que adquieran alguno o la totalidad de los activos o del capital social del Demandado; los actuales o antiguos funcionarios, directores, accionistas, agentes, representantes y empleados de las Partes Liberadas; cualquier empresa cliente de las Partes Liberadas a la que los Miembros de la Clase prestaron servicios mientras trabajaban para las Partes Liberadas; cualquier empresa matriz, filial, afiliada y cesionaria actual o anterior; las aseguradoras y reaseguradoras de cualquiera de las personas o entidades mencionadas anteriormente; cualquier entidad o persona que sea propietaria de una o más clínicas dentales de la marca Aspen Dental en California, incluidas, entre otras, Aspen Dental of Oregon, P.C.; Michael D. Forde, DDS, MS Dental Corporation; James B. Morris, DDS Dental Corporation; Parisa Shahi, DDS Dental Corporation; Morris Dental Corporation of San Diego; Graciela Shimizu Oliva, DDS Dental Corporation; Morris Dental Corporation of California; George D. Wu, DDS Dental Corporation; Jesse M. Duncan DDS Dental Corporation; Jenna M. Benko Supowit DMD Dental Corporation; e Implant Dentistry Assoc of New Mexico PC.

Opción 2: Excluirse del Acuerdo

Para excluirse del Acuerdo, el Miembro de la Clase debe enviar una solicitud de exclusión al Administrador del Acuerdo por correo postal antes de la Fecha Límite de Respuesta. La solicitud de exclusión debe incluir su nombre, dirección, número de teléfono y su firma, y cualquier declaración que indique que no desea participar en el Acuerdo. Firme, feche y envíe por correo postal su solicitud de exclusión a la siguiente dirección:

Apex Class Action, LLC

Su solicitud de exclusión por escrito debe enviarse por correo al Administrador y tener matasellos a más tardar el 7 de diciembre de 2026.

El Acuerdo propuesto incluye la resolución de las Reclamaciones Liberadas PAGA. Un Empleado Agraviado no puede solicitar su exclusión de la resolución de una reclamación PAGA. Por lo tanto, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, incluso si solicita la exclusión del Acuerdo, si usted es un Empleado Agraviado, seguirá recibiendo su Pago Individual PAGA y se considerará que ha liberado las Reclamaciones Liberadas PAGA. Una solicitud de exclusión preservará su derecho, si lo hubiera, a perseguir individualmente solo las Reclamaciones Liberadas de la Clase.

Opción 3: *Presentar una Objeción al Acuerdo*

Si desea objetar el Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito indicando por qué objeta el Acuerdo. Su objeción por escrito debe proporcionar su nombre, dirección, su firma, una declaración de si planea comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de la(s) razón(es), junto con cualquier autoridad legal, si la hay, por la que cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Su solicitud de exclusión por escrito debe enviarse por correo al Administrador y tener matasellos a más tardar el 7 de diciembre de 2026. Tenga en cuenta que no puede objetar al Acuerdo y excluirse del mismo. Si se excluye, entonces su objeción será rechazada. Si el Tribunal desestima su objeción, estará obligado por el Acuerdo y recibirá su Pago Individual del Acuerdo.

Incluso si no presenta una objeción por escrito, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Final

Si lo desea, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 29 de enero de 2027 a las 9:00 a.m., en el Tribunal Superior del Condado de Sacramento: Departamento 8A, ubicado en 500 G St, Sacramento, California 95814, y objetar oralmente al Acuerdo, comentar sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o hacer observaciones sobre el Acuerdo por su propia cuenta. Puede asistir a esta audiencia de forma virtual, por audio o video, en <https://saccourt-ca.gov.zoomgov.com/j/16108301121>. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia por su cuenta.

Información Adicional

Este Aviso es solamente un resumen de la Demanda y el Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos involucrados en este caso y el Acuerdo, puede llamar al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o a los Abogados de la Clase, cuya información aparece a continuación:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

Vedang J. Patel Núm. del Colegio de Abogados de California 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Brandon M. Chang (Núm. del Colegio de Abogados de California: 316197)

brandon@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Ángeles, California 90024

Teléfono: (310) 438-5555

Fax: (310) 300-1705

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/judgedentalpc para acceder a documentos clave de este caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Orden de Otorgamiento de la Aprobación Preliminar, la Orden de Otorgamiento de la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Final.

También puede consultar los escritos procesales, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que pueden revisarse en el Tribunal Superior del Condado de Sacramento, ubicado en 500 G St, Sacramento, California 95814, durante el horario laboral habitual de cada día hábil. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://www.saccourt.ca.gov/indexes/online-services.aspx>.

Todas las consultas de los Miembros de la Clase relativas a este Aviso y/o al Acuerdo deben dirigirse al Administrador del Acuerdo.

**POR FAVOR, NO CONTACTE AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, AL JUEZ, AL DEMANDADO
NI A LOS ABOGADOS DEL DEMANDADO PARA REALIZAR CONSULTAS.**

