

Iba-iba ang mga petsa ng pagkakaroon ng bisa, simula Hulyo 1, 2020

Ang misyon ng Tanggapan ng Mga Pamantayan sa Paggawa (OLS, Office of Labor Standards) ay isulong ang mga pamantayan sa paggawa sa pamamagitan ng mapagmalasakit na pakikibahagi ng komunidad at negosyo, stratehikong pagpapatupad at malikhaing pagpapaulad ng polisiya, nang may pagtuon sa katarungang panlahi at panlipunan.



Dapat na ipaskil ang poster na ito sa nakikitang lugar sa trabaho, sa Ingles at sa (mga) wikang ginagamit ng mga empleyado. Ang Tanggapan ng Mga Pamantayan sa Paggawa ay nagbibigay ng serbisyo sa interpretasyon ng wika at pagsasalin, pati na rin ng tulong para sa mga taong may mga kapansanan.

Abiso ng mga Karapatan para sa mga Empleyado ng mga Pansuportang Negosyo sa Hotel para sa 2022

Nalalapat Ba Ito Sa Iyo?

ANO ANG ISANG "PANSUPORTANG NEGOSYO SA HOTEL" (AHB)?

Ang negosyo ay isang Pansuportang Negosyo sa Hotel (AHB, Ancillary Hotel Business) kung mayroon ito ng isa sa mga uri ng ugnayan sa isang hotel na ito:

1. Karaniwang nakikipagkontrata ang negosyo sa isang hotel upang magbigay ng mga serbisyo sa mga panauhin
2. Umuupa ang negosyo ng espasyo sa lugar ng hotel upang magbigay ng mga serbisyo sa mga panauhin, o
3. May pasukan ang negosyo sa loob ng hotel at nagbibigay ng pagkain at mga inumin sa mga panauhin at sa publiko

Kabilang sa mga saklaw na serbisyo ang mga inaalok kasama ang mga probisyon ng hotel ng panandaliang pananatili, kung saan kasama ang pagkain o inumin, panlibangan, mga conference room at convention, paglalaba, at pagpaparada.

Para sa mas maraming detalye tungkol sa kung ang pinagtatrabahuan mong negosyo ay isang AHB, mangyaring bisitahin ang website ng Tanggapan ng Mga Pamantayan sa Paggawa.

SMC 14.26

Proteksiyon mula sa Karahasan

PINOPROTEKTAHAN ANG MGA EMPLEYADO MULA SA KARAHASAN O MGA PANLILIGALIG NG MGA PANAUHIN

KANINO ITO NALALAPAT?

Mga empleyadong pinapasweldo kada oras ng isang AHB na may ugnayan sa isang hotel na mayroong 60 o higit pang mga kuwarto para sa mga panauhin

MAYROONG KARAPATAN ANG MGA EMPLEYADO NA:

- I-access ang mga panic button (na ibinigay ng hotel) kapag nagtatrabaho o naghahatid sa kuwarto ng panauhin sa hotel
- Mag-ulat ng marahas o mapanggulong asal ng panauhin sa iyong employer
- Maging protektado laban sa marahas o mapanggulong asal mula sa mga panauhin ng hotel
- Hindi italagang magtrabaho o maghatid sa kuwarto ng isang panauhin ng hotel kung ang panauhing iyon ay naiulat dahil sa marahas o mapanggulong asal

KUNG ANG EMPLEYADO AY ISANG NAKALIGTAS SA ISANG IPINAPARATANG NA MARAHAS O MAPANGGULONG ASAL NG PANAUHIN, MAYROON SIYANG KARAPATAN NA:

- Maitalaga sa ibang lugar ng trabaho ayon sa kaniyang pagpasiya
- Makatanggap ng bayad na oras upang makipag-usap sa mga nagpapatupad ng batas at sa isang taong sumusuporta na pinili ng empleyado
- Magkaroon ng access sa Sentro ng Mapagkukunan para sa Seksuwal na Pang-aabuso ng King County (King County Sexual Assault Resource Center) para sa mga serbisyong pansuporta, mapagkukunan, at/o referral
TUMAWAG (Linya na Bukas nang 24 na oras): 1-888-998-6423
- Makipag-ugnayan sa isang tagataguyod ng mga biktima ng krimen ayon sa nakasaad sa Nirebisang Kodigo ng Washington 7.69.030

SMC 14.28

Pag-access sa Pangangalagang Medikal

INAATAS SA MGA EMPLOYER NA GUMASTOS PARA SA PANGANGALAGANG PANGKALUSUGAN

KANINO ITO NALALAPAT?

Mga empleyadong pinapasweldo kada oras na (1) nagtatrabaho para sa isang AHB na mayroong 50 o higit pang mga empleyado na mayroong ugnayan sa isang hotel na mayroong 100 o higit pang kuwarto para sa mga panauhin, at (2) nagtatrabaho nang may average na 80 oras o higit pa kada buwan. Hindi nalalapat sa mga supervisor, manager, o partikular na empleyado na tumutulong sa pagtukoy ng mga polisiya sa pamamahala tungkol sa mga ugnayan sa paggawa.

MAYROONG KARAPATAN ANG MGA EMPLEYADO SA:

- Pinabuting access sa pangangalagang pangkalusugan sa pamamagitan ng mga inaatas na gastusin ng employer para sa pangangalagang pangkalusugan
- Maaaring gumastos ang mga employer sa isa o higit pa sa mga sumusunod:

- (1) mga pagbabayad ng karaniwang kita
- (2) mga pagbabayad para sa plano sa insurance sa kalusugan na inii-sponsor ng employer, at/o
- (3) mga pagbabayad sa mga planong pangkalusugan na may benepisyo sa buwis (hal., mga savings account para sa kalusugan)

MGA RATE SA 2022 [†]	
Buwanang Gastos	Laki ng Pamilya
\$459	Empleyadong Walang Asawa
\$779	Empleyadong Walang Asawa na mayroong mga dependent
\$916	Empleyadong may asawa/partner, walang dependent
\$1,375	Empleyadong may asawa/partner at mga dependent

[†]Inaanunsiyo ang mga rate para sa taon ng kalendaryo nang hindi lalagpas sa Hunyo 30 ng nakaraang taon

SMC 14.29

Pagpapanatili ng Trabaho

INAATAS NA PANATILIHIN ANG MGA EMPLEYADO PAGKATAPOS NG PAGPAPALIT NG PAGMAMAY-ARI

KANINO ITO NALALAPAT?

Mga empleyadong pinapasweldo kada oras na (1) nagtatrabaho para sa isang AHB na mayroong 50 o higit pang mga empleyado na mayroong ugnayan sa isang hotel na mayroong 60 o higit pang mga kuwarto para sa mga panauhin, at (2) nagtatrabaho para sa isang AHB nang hindi bababa sa 30 araw bago ang pagbebenta ng AHB. Hindi nalalapat sa mga supervisor, manager, o partikular na empleyado na tumutulong sa pagtukoy ng mga polisiya sa pamamahala tungkol sa mga ugnayan sa paggawa.

MAYROONG KARAPATAN ANG MGA EMPLEYADO SA:

- Abiso na magbabago ang pagmamay-ari ang negosyo
- Nakasulat na pag-aalok ng trabaho mula sa papasok (bagong) employer (mga alok sa trabaho na batay sa katagalan o posisyon sa trabaho o seniority)
- Siyamnapung araw ng trabaho sa bagong employer, maliban na lamang kung mayroong makatwirang dahilan upang alisin sa trabaho ang empleyado o kung kailangang magtanggap sa trabaho (pagtanggap sa trabaho batay sa katagalan o posisyon sa trabaho)
- Isang ebalwasyon ng pagganap pagkatapos ng 90 araw

Tingnan ang website para sa mga detalye ng petsa ng pagkakaroon ng bisa para sa bawat batas.

Alamin ang Iyong Mga Karapatan Bilang Empleyado

LABAG SA BATAS ANG PAGHIHIGANTI: Pinoprotektahan ng mga batas na ito ang mga empleyado mula sa paghihiganti dahil sa pagtamasa o paggamit ng mga karapatang ito.

KARAPATANG MAGHAIN NG REKLAMO: May karapatan ang mga empleyado na maghain ng reklamo sa OLS o magsampa ng kaso kung nilalabag ng isang employer ang mga batas na ito.

Makipag-ugnayan sa:
OFFICE OF LABOR STANDARDS

Mga Employer
Makakuha ng tulong sa pagsunod at/o makatanggap ng pagsasanay

Mga Empleyado
Maghain ng reklamo sa OLS o magsampa ng kaso sa korte

206-256-5297
www.seattle.gov/laborstandards