

# คำสั่งเรื่องมาตรฐานแรงงานแห่งเมืองซีแอตเติลปี 2019

พันธกิจของสำนักงานมาตรฐานแรงงาน (Office of Labor Standards) คือการก้าวไปสู่มาตรฐานแรงงานผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและธุรกิจ การบังคับใช้ยุทธศาสตร์ รวมถึงการพัฒนานโยบายเชิงนวัตกรรมอย่างรอบคอบ โดยมุ่งมั่นในเรื่องการเหยียดสีผิวและความยุติธรรมทางสังคม



นายจ้างต้องแสดงโปสเตอร์นี้ ณ สถานที่ทำงานในจุดที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน ทั้งในภาษาอังกฤษและภาษาที่ลูกจ้างใช้ในการสนทนา

สำนักงานมาตรฐานแรงงานจัดเตรียมบริการด้านการแปลภาษา ลาม และสิ่งอำนวยความสะดวกให้สำหรับบุคคลทุพพลภาพ

## SMC 14.19 ค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้าง

<p><b>นายจ้างขนาดใหญ่</b> (ลูกจ้าง 501 คนหรือมากกว่า)</p> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 10px 0;">\$16.00</p> <p style="font-size: 0.8em;">ต่อชั่วโมง</p>	<p><b>ขนาดกิจการ</b> นับจากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดทั่วโลกของนายจ้างสำหรับกิจการแบบแฟรนไชส์ ให้นับลูกจ้างทุกคนในเครือข่ายแฟรนไชส์</p> <p><b>สวัสดิการทางการแพทย์</b> ลูกจ้างของนายจ้างขนาดเล็กต้องลงทะเบียนไว้ในระดับเงินหรือสูงกว่าตามที่ Federal Affordable Care Act ได้กำหนดไว้</p> <p>» นายจ้างจะไม่สามารถจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำได้ แม้ว่าลูกจ้างจะปฏิเสธหรือไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ก็ตาม</p>					
<p><b>นายจ้างขนาดเล็ก</b> (ลูกจ้าง 500 คนหรือน้อยกว่า)</p> <p>นายจ้างได้จ่ายค่าสวัสดิการทางการแพทย์ของลูกจ้างแต่ละคนอย่างน้อย 3.00 เหรียญสหรัฐต่อชั่วโมง และ/หรือที่อย่างน้อย 3.00 เหรียญสหรัฐต่อชั่วโมงให้แก่ลูกจ้างหรือไม่</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 5px;"><b>ไม่ให้</b></td> <td style="padding: 5px;"><b>ให้</b></td> </tr> <tr> <td style="font-size: 2em; font-weight: bold; padding: 5px;">\$15.00</td> <td style="font-size: 2em; font-weight: bold; padding: 5px;">\$12.00</td> </tr> <tr> <td style="font-size: 0.8em;">ต่อชั่วโมง</td> <td style="font-size: 0.8em;">ต่อชั่วโมง</td> </tr> </table>		<b>ไม่ให้</b>	<b>ให้</b>	\$15.00	\$12.00	ต่อชั่วโมง
<b>ไม่ให้</b>	<b>ให้</b>					
\$15.00	\$12.00					
ต่อชั่วโมง	ต่อชั่วโมง					

## SMC 14.20 การโกงค่าจ้าง

การป้องกันการโกงค่าจ้าง

**นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชยทั้งหมดที่ค้างชำระใน วันจ่ายค่าจ้างตามปกติแก่ลูกจ้าง รวมถึงให้ข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับงานและการค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง**

**ข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรต้องประกอบด้วย:**

- ชื่อของนายจ้างและข้อมูลการติดต่อ
- อัตราค่าจ้างของลูกจ้าง สิทธิการได้รับค่าล่วงเวลา ฐานการจ่ายค่าจ้าง (รายชั่วโมง รายกะ รายวัน รายสัปดาห์ คำนายหน้า) และวันจ่ายค่าจ้างปกติ
- คำอธิบายของนายจ้างเกี่ยวกับนโยบายเรื่องทิป
- ใบแจ้งข้อมูลการจ่ายค่าจ้างแบบแยกรายการในวันจ่ายค่าจ้าง

**ตัวอย่างของข้อกำหนดในการจ่ายค่าจ้าง:**

- จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ
- จ่ายค่าล่วงเวลา
- จ่ายค่าหยุดพัก
- จ่ายเงินตามจำนวนที่ได้สัญญาไว้
- จ่ายเงินสำหรับการทำงานนอกเวลา
- จ่ายทิป
- จ่ายค่าบริการ (เว้นแต่จะระบุไว้ในใบเสร็จรับเงินหรือเมนู ว่าไม่ต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างที่ให้บริการลูกค้า)
- การคืนเงินค่าใช้จ่ายแก่นายจ้าง
- ไม่มีการแบ่งกลุ่มลูกจ้างอย่างไม่ถูกต้อง

## SMC 14.17 โอกาสในการจ้างงานอย่างยุติธรรม

การจำกัดงานต่อผู้มีประวัติการกระทำผิดหรือการถูกจับกุม

<p><b>ห้าม:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้โฆษณาที่ไม่ได้รับผู้สมัครที่มีประวัติการกระทำผิดหรือการถูกจับกุม</li> <li>ใบสมัครงานที่มีคำถามเกี่ยวกับประวัติการกระทำผิดหรือการถูกจับกุม เว้นเสียแต่นายจ้างได้มีการคัดกรองคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้สมัครแล้ว</li> <li>การปฏิเสธงาน (หรือการกระทำด้านการจ้างงานที่ไม่พึงประสงค์อื่น ๆ) อันเกิดจากประวัติการถูกจับกุมโดยเฉพาะ</li> </ul> <p>ทั้งนี้อาจมีข้อยกเว้นบางประการ ซึ่งหมายถึงงานที่ไม่มีการควบคุมดูแลที่เกี่ยวข้องกับเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ผู้ที่มีความบกพร่องทางพัฒนาการ หรือผู้ใหญ่ที่มีความเสี่ยงสูง</p>	<p><b>นายจ้างต้อง:</b></p> <p>ยึดเวลาการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมออกไป จนกว่าจะมีการตรวจคัดกรองคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้สมัคร</p> <p>ปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนที่จะดำเนินการไม่พึงประสงค์อันเกิดจากการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมโดยเฉพาะ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» ให้โอกาสในการอธิบายหรือแก้ไขข้อมูลการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม</li> <li>» ให้สำรองตำแหน่งงานไว้อย่างน้อยสองวันทำการ</li> <li>» มีเหตุผลทางธุรกิจอันชอบด้วยกฎหมายที่แสดงได้ว่า การว่าจ้างบุคคลผู้นั้นจะส่งผลอันตรายต่อธุรกิจ หรือส่งผลกระทบต่อความสามารถของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน</li> </ul>
--	--

## SMC 14.16 เวลาเจ็บป่วยและเวลาปลอดภัยที่สามารถได้รับค่าจ้าง

ความจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลหรือเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย

**นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรักษาพยาบาลตนเองหรือสมาชิกในครอบครัว.**

(บุตร ผู้ปกครอง คู่สมรส การสมรสระหว่างเพศเดียวกันที่มีภาวะทะเบียน ป่วยตายขบ หลาน พี่น้อง)

<p><b>เวลาเจ็บป่วย:</b> สภาวะสุขภาพทางกายหรือจิตใจ ซึ่งหมายถึงถึงการนัดหมายของแพทย์</p>	<p><b>เวลาปลอดภัย:</b> เหตุผลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในครอบครัว การล้วงละเมิดทางเพศ ปัญหาการตามติด หรือปัญหาสาธารณสุข*</p>
---	---

อัตราค่าชดเชยในเวลาเจ็บป่วยและเวลาปลอดภัยที่สามารถได้รับค่าจ้าง (Paid Sick & Safe Time - PSST)

ขนาดกิจการ	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3
ลูกจ้างที่เทียบเท่าลูกจ้างเต็มเวลา (FULL-TIME EQUIVALENT EMPLOYEE - FTEs) ทั่วโลก	สูงสุด 49 คน FTE	50 - 249 คน FTE	250+ คน FTE
การสะสม PSST ต่อชั่วโมงทำงาน	1 ชั่วโมง ต่อ 40 ชั่วโมง	1 ชั่วโมง ต่อ 40 ชั่วโมง	1 ชั่วโมง ต่อ 30 ชั่วโมง
การยกยอด PSST ที่ยังไม่ได้ใช้ ต่อปี	40 ชั่วโมง	56 ชั่วโมง	72 ชั่วโมง**

\* เวลาปลอดภัยยังสามารถใช้เพื่อการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้  
\*\* 108 ชั่วโมงสำหรับนายจ้างระดับที่ 3 ที่มีนโยบายเวลาพักที่ได้รับค่าจ้าง (PAID TIME OFF - PTO)

นายจ้าง

รับความช่วยเหลือด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ/หรือรับการฝึกอบรม

ลูกจ้าง

ยื่นเรื่องร้องเรียนกับ OLS หรือฟ้องร้องต่อศาล

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards