

กฎมาตรฐานแรงงานซีแอตเทิลประจำปี 2017

ภารกิจของ Office of Labor Standards (สำนักงานมาตรฐานแรงงาน) คือการยกระดับมาตรฐานแรงงาน ผ่านทางประชาคมที่มีความคิดและการร่วมมือทางธุรกิจ การบังคับใช้ทางยุทธศาสตร์และการพัฒนาโดยใหม่ ๆ ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อความยุติธรรมของมนุษยชาติและสังคม



ต้องปิดใบประกาศนี้ในภาษาอังกฤษและในภาษาพูดของลูกจ้าง บนพื้นที่ที่สะดวกและเข้าถึงได้ในสถานที่ทำงาน

SMC 14.19

ค่าแรงขั้นต่ำ

ตั้งค่าแรงขั้นต่ำแก่ลูกจ้าง

นายจ้างขนาดใหญ่

(ลูกจ้าง 501 คนหรือมากกว่า)

นายจ้างจ่ายค่าสวัสดิการด้านการศึกษาพยาบาลของลูกจ้างรายบุคคลหรือไม่	
ไม่	ใช่
\$15.00	\$13.50
ต่อชั่วโมง	ต่อชั่วโมง

นายจ้างขนาดเล็ก

(500 คนหรือน้อยกว่า)

นายจ้างจ่ายอย่างน้อย \$2.00 ต่อชั่วโมง แก่ค่าสวัสดิการด้านการศึกษาพยาบาลของลูกจ้างรายบุคคลและ/หรือลูกจ้างได้รับเงินที่ป อย่างน้อย \$2.00 ต่อชั่วโมงหรือไม่	
ไม่	ใช่
\$13.00	\$11.00
ต่อชั่วโมง	ต่อชั่วโมง

ขนาดของนายจ้าง
นับจำนวนรวมของลูกจ้างทั้งหมดทั่วโลกของนายจ้างสำหรับแฟรนไชส์ นับลูกจ้างทั้งหมดในเครือข่าย

สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล
ลูกจ้างต้องลงทะเบียนในแผนระดับซิลเวอร์หรือสูงกว่าตามที่กำหนดโดย Federal Affordable Care Act (พระราชบัญญัติระบบสุขภาพที่เข้าถึงได้ของรัฐบาลกลาง)

» นายจ้างไม่สามารถจ่ายต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำได้ หากลูกจ้างปฏิเสธไม่รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลหรือถ้าลูกจ้างไม่มีสิทธิ์รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

SMC 14.20

การโจรกรรมค่าแรง

ให้ความคุ้มครองแก่การโจรกรรมค่าแรง

นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนที่ติดค้างทั้งหมดในวันจ่ายเงินปกติและมอบข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับงานและสินจ้างของลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ข้อมูลทางลายลักษณ์อักษรต้องประกอบไปด้วย:

- ชื่อและข้อมูลติดต่อของนายจ้าง
- อัตราการจ่ายเงินของนายจ้าง สิทธิการได้รับค่าทำงานล่วงเวลา กฎเกณฑ์การจ่ายเงิน (ชั่วโมง กะ วัน สัปดาห์ ค่าคอมมิชชั่น) และวันจ่ายเงินปกติ
- คำอธิบายนโยบายเงินทิปของนายจ้าง
- ค่าเฉลี่ยรายละเอียดยของข้อมูลการจ่ายเงินในวันจ่ายเงิน

ตัวอย่างข้อกำหนดการจ่ายเงิน:

- จ่ายค่าแรงขั้นต่ำ
- จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา
- มอบวันหยุดทำงาน
- จ่ายเท่าจำนวนที่ตกลง
- จ่ายค่าทำงานนอกเวลา
- จ่ายเงินทิปที่ได้รับ
- คืนเงินค่าใช้จ่ายพนักงาน
- จ่ายแก่ประเภทลูกจ้างอย่างถูกต้องอย่าจำแนกประเภทผิดเป็นผู้รับเหมาอิสระ

SMC 14.17

โอกาสการว่าจ้างที่เป็นธรรม

จำกัดการใช้งานของประวัติการตัดสินใจกระทำผิดและประวัติการจับกุม

ข้อห้าม:

- ประกาศรับสมัครงานที่ไม่ได้รับผู้สมัครงานที่เคยถูกตัดสินว่ากระทำผิดหรือมีประวัติการจับกุม
- ใบสมัครงานที่มีคำถามเกี่ยวกับประวัติการตัดสินว่ากระทำผิดหรือประวัติการจับกุม เว้นแต่นายจ้างได้ตรวจสอบกลับกรองคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้สมัครงานเรียบร้อยแล้ว
- การปฏิเสธการว่าจ้าง (หรือพฤติกรรมปฏิเสธการว่าจ้างอื่นๆ) โดยอิงจากประวัติการจับกุมเพียงอย่างเดียว

นายจ้างมีหน้าที่ต้อง:

เลื่อนการตรวจเช็คประวัติอาชญากรรมไปหลังการตรวจสอบกลับกรองคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้สมัครงาน

ปฏิบัติตามขั้นตอนเหล่านี้ก่อนเริ่มพฤติกรรมปฏิเสธโดยอิงจากประวัติอาชญากรรมเพียงอย่างเดียว:

- » มอบโอกาสในการอธิบายหรือตรวจแก้ข้อมูลตรวจสอบประวัติอาชญากรรม
- » ระวังการเปิดรับสมัครตำแหน่งนั้นๆ เป็นเวลาอย่างน้อยสองวันทำการ
- » มีเหตุผลทางกฎหมายว่าการว่าจ้างบุคคลนั้นๆ จะส่งผลเสียแก่ธุรกิจหรือจะมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

มีข้อยกเว้นบางประการ รวมไปถึงงานที่ใช้งานเด็กอายุต่ำกว่า 16 ผู้ที่มีความบกพร่องทางพัฒนาการ หรือบุคคลอ่อนแอโดยไม่ได้รับอนุญาต

SMC 14.16

วันลาป่วยและช่วงระยะเวลาเพื่อความปลอดภัยที่ได้รับค่าจ้าง

จำเป็นต้องออกค่าใช้จ่ายทางการแพทย์หรือสำหรับปัญหาความปลอดภัย

นายจ้างต้องมอบค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ลางานเพื่อดูแลรักษาตัวเองหรือสมาชิกครอบครัว

ช่วงเวลาของการเจ็บป่วย: สภาวะสุขภาพทางกายหรือทางจิต รวมไปถึงการนัดพบแพทย์

ช่วงเวลาของความปลอดภัย: เหตุผลที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในครัวเรือน การคุมคามทางเพศ การสะกดรอยตามหรือปัญหาด้านความปลอดภัยของประชาชนอื่นๆ*

อัตราวันลาป่วยและช่วงเวลาเพื่อความปลอดภัยที่ได้รับค่าจ้าง (PSST)

	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3
ขนาดของนายจ้าง ลูกจ้างเสมือนทำงานเต็มเวลา (FTEs) จากทั่วโลก	มากกว่า 4 คนไปจนถึง 49 คน FTEs	50 ถึง 249 FTEs	250 คนขึ้นไป FTEs
ยอดค้างของ PSST ต่อชั่วโมงทำงาน	1 ชั่วโมง ต่อ 40 ชั่วโมง	1 ชั่วโมง ต่อ 40 ชั่วโมง	1 ชั่วโมง ต่อ 30 ชั่วโมง
การใช้งานและการยกยอดของ PSST คงเหลือต่อปีที่ได้รับผลประโยชน์	40 ชั่วโมง	56 ชั่วโมง	72 ชั่วโมง**

*ช่วงเวลาของความปลอดภัย สามารถใช้งานเพื่อดูแลเพื่อนร่วมบ้านได้ด้วย
**108 ชั่วโมง สำหรับนายจ้างระดับ 3 ที่มียุทธศาสตร์การลาหยุดที่ได้รับค่าจ้าง (PTO)

นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายเหล่านี้ การไม่ปฏิบัติตามเป็นสิ่งผิดกฎหมาย

ยื่นคำร้องกับ Office of Labor Standards (สำนักงานมาตรฐานแรงงาน)

-หรือ- ยื่นฟ้องต่อศาล* วันที่หรือหลังจากวันที่:

- 1 เมษายน 2016 สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้าง 50 คนหรือมากกว่า
- 1 เมษายน 2017 สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน

*สามารถยื่นคำเนคดีสำหรับการละเมิดเกี่ยวกับค่าแรงขั้นต่ำ การลักทรัพย์ ค่าจ้าง และการลาป่วยและการลาเพื่อความปลอดภัยที่ได้รับค่าจ้าง

บริการที่เป็นที่นำเชื่อถือและไม่มีค่าใช้จ่าย

- การตรวจสอบข้อร้องเรียน
- ขยายโอกาสให้กับแรงงาน
- ความช่วยเหลือด้านเทคนิคสำหรับธุรกิจ
- ทรัพยากรและการอ้างอิง

การตีความภาษา การแปลภาษาและสถานที่พิกัดใหม่บริการ

(206) 684-4500

seattle.gov/laborstandards