

Nhiệm vụ của Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lao Động (OLS, Office of Labor Standards) là nâng cao các tiêu chuẩn lao động thông qua việc khuyến khích cộng đồng và doanh nghiệp tham gia tích cực, phát triển chính sách đổi mới và thực thi chiến lược cùng với cam kết đem lại công bằng về chủng tộc và xã hội.



Phải dán tấm áp phích này tại khu vực dễ thấy ở nơi làm việc, bằng tiếng Anh và (các) ngôn ngữ mà người lao động sử dụng. Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lao Động cung cấp dịch vụ thông dịch và dịch thuật cùng các điều chỉnh đặc biệt cho người khuyết tật.

Thông Báo về Các Quyền của Người Lao Động tại Doanh Nghiệp Phụ Trợ Khách Sạn Năm 2022

Luật Này Có Áp Dụng Với Quý Vị Không?

“DOANH NGHIỆP PHỤ TRỢ KHÁCH SẠN” (AHB) LÀ GÌ?

Một doanh nghiệp là AHB nếu doanh nghiệp đó có một trong những loại quan hệ sau với khách sạn:

1. Doanh nghiệp có hợp đồng thường xuyên với một khách sạn để cung cấp dịch vụ cho khách
2. Doanh nghiệp thuê không gian tại địa điểm của một khách sạn để cung cấp dịch vụ cho khách, hoặc
3. Doanh nghiệp có lối ra vào nằm trong khách sạn và cung cấp đồ ăn đồ uống cho khách và công chúng

Các dịch vụ được bao hàm bao gồm những dịch vụ được cung cấp cùng với việc cung cấp dịch vụ lưu trú ngắn hạn của khách sạn, gồm có đồ ăn hoặc đồ uống, phòng giải trí, phòng họp và hội nghị, dịch vụ giặt ủi và bãi đậu xe.

Để biết thêm chi tiết về việc liệu doanh nghiệp mà quý vị đang làm việc có phải là AHB hay không, vui lòng truy cập trang web của Văn Phòng Tiêu Chuẩn Lao Động.

SMC 14.26

Bảo Vệ khỏi Hành Vi Bạo Lực

BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG KHỎI HÀNH VI BẠO LỰC HOẶC QUẤY RỐI TỪ KHÁCH

LUẬT NÀY CÓ ÁP DỤNG VỚI NHỮNG AI?

Người lao động làm việc theo giờ cho một AHB có quan hệ với một khách sạn có 60 phòng cho khách trở lên

NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ QUYỀN:

- Ấn nút báo động (do khách sạn cung cấp) khi làm việc trong hoặc giao đồ đến phòng của khách tại khách sạn
- Báo cáo hành vi bạo lực hoặc quấy rối của khách cho chủ lao động
- Được bảo vệ khỏi hành vi bạo lực hoặc quấy rối của khách tại khách sạn
- Không bị phân công làm việc trong hoặc giao đồ đến phòng của khách tại khách sạn nếu khách đó đã bị báo cáo về hành vi bạo lực hoặc quấy rối

NẾU NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀ NẠN NHÂN SỐNG SỐT TỪ HÀNH VI BẠO LỰC HOẶC QUẤY RỐI BỊ CÁO BUỘC CỦA KHÁCH, THÌ HỌ CÓ QUYỀN:

- Được phân công lại công việc ở một khu vực làm việc khác do họ chọn
- Được trả lương cho thời gian dùng để trao đổi với cơ quan thực thi pháp luật và người hỗ trợ do người lao động chọn
- Tiếp cận Trung Tâm Nguồn Lực về Tấn Công Tình Dục của Quận King (King County Sexual Assault Resource Center) để nhận các dịch vụ hỗ trợ, nguồn lực và/hoặc giới thiệu
GỌI (Đường Dành 24 giờ): 1-888-998-6423
- Tiếp cận nhân viên hỗ trợ nạn nhân của tội phạm theo quy định trong Revised Code of Washington (Bộ Luật Washington Sửa Đổi) 7.69.030

SMC 14.28

Quyền Tiếp Cận Dịch Vụ Chăm Sóc Y Tế

YÊU CẦU CHỦ LAO ĐỘNG PHẢI THANH TOÁN CHO KHOẢN CHI CHĂM SÓC SỨC KHỎE

LUẬT NÀY CÓ ÁP DỤNG VỚI NHỮNG AI?

Nhân viên làm việc theo giờ (1) làm việc cho một AHB có từ 50 nhân viên trở lên, có quan hệ với một khách sạn có từ 100 phòng cho khách trở lên, và (2) làm việc trung bình 80 giờ trở lên mỗi tháng. Không áp dụng với người giám sát, quản lý hay những người lao động nhất định giúp quyết định chính sách quản lý quan hệ lao động.

NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ QUYỀN:

- Được tiếp cận tốt hơn dịch vụ chăm sóc y tế bằng khoản chi chăm sóc sức khỏe bắt buộc của chủ lao động
- Chủ lao động có thể thanh toán cho khoản chi đó bằng một hoặc nhiều cách sau:
 - (1) thanh toán vào thu nhập bình thường
 - (2) thanh toán cho chương trình bảo hiểm sức khỏe do chủ lao động tài trợ và/hoặc
 - (3) thanh toán cho chương trình bảo hiểm sức khỏe hưởng thuế ưu đãi (ví dụ: tài khoản tiết kiệm y tế)

MỨC GIÁ ⁺ NĂM 2022	
Khoản Chi Hàng Tháng	Thành Phần Gia Đình
\$459	Chỉ Người Lao Động
\$779	Chỉ Người Lao Động với người phụ thuộc
\$916	Người Lao Động với vợ/chồng/bạn đời, không có người phụ thuộc
\$1,375	Người Lao Động với vợ/chồng/bạn đời và có người phụ thuộc

⁺Mức giá cho từng năm dương lịch sẽ được thông báo muộn nhất vào ngày 30 tháng 6 của năm trước

SMC 14.29

Tiếp Tục Công Việc

YÊU CẦU TIẾP TỤC CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG SAU KHI ĐỔI CHỦ SỞ HỮU

LUẬT NÀY CÓ ÁP DỤNG VỚI NHỮNG AI?

Nhân viên làm việc theo giờ (1) làm việc cho một AHB có từ 50 nhân viên trở lên, có quan hệ với một khách sạn có từ 60 phòng cho khách trở lên, và (2) đã làm việc cho AHB đó ít nhất 30 ngày trước khi AHB bị bán. Không áp dụng với người giám sát, quản lý hay những người lao động nhất định giúp quyết định chính sách quản lý quan hệ lao động.

NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ QUYỀN:

- Được thông báo rằng doanh nghiệp đang đổi chủ sở hữu
- Nhận thư mời làm việc với chủ lao động mới (thư mời dựa trên thâm niên)
- Chín mươi ngày làm việc với chủ lao động mới, trừ khi có lý do hợp lý để sa thải người lao động hoặc cần cắt giảm nhân sự (cắt giảm nhân sự theo thâm niên)
- Đánh giá hiệu suất trong 90 ngày

Xem trang web để biết thông tin chi tiết về ngày có hiệu lực cho từng luật.

Biết Các Quyền Dành Cho Người Lao Động

NGHIÊM CẤM TRẢ THÙ: Các luật này bảo vệ người lao động không bị trả thù do sử dụng hoặc thực hành những quyền này.

QUYỀN NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI: Người lao động có quyền khiếu nại với OLS hoặc nộp đơn kiện nếu chủ lao động vi phạm những luật này.

Liên hệ:
OFFICE OF LABOR STANDARDS

Chủ Lao Động
Nhận hỗ trợ tuân thủ và/hoặc đào tạo

Người Lao Động
Nộp đơn khiếu nại với OLS hoặc nộp đơn kiện tại tòa án

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