



Văn phòng Tiêu chuẩn Lao động có thể thực thi Quyền Hủy kích hoạt nào?

Trước ngày 1/6/2027

- Truy cập chính sách hủy kích hoạt
- Chính sách hủy kích hoạt phải có liên quan hợp lý đến hoạt động của công ty
- Thông báo trước 14 ngày trước ngày hủy kích hoạt
 - HOẶC nếu hủy kích hoạt ngay lập tức vì "hành vi sai trái nghiêm trọng", cuộc điều tra phải được hoàn tất trong vòng 14 ngày
- Quyền khiếu nại việc hủy kích hoạt thông qua quy trình của công ty và nhận được phản hồi của công ty trong vòng 14 ngày (trừ trường hợp bất khả kháng)
- Truy cập vào hồ sơ mà công ty sử dụng để đưa ra quyết định hủy kích hoạt
- Thông báo về quyền nộp đơn khiếu nại hoặc vụ kiện dân sự và được bảo vệ khỏi sự trả thù
- Hành động trả đũa là bất hợp pháp

Trước ngày 1/6/2027

- Không thể hủy kích hoạt mà "không có lý do xác đáng"
- Công ty phải điều tra một cách công bằng và khách quan trước khi hủy kích hoạt một nhân viên
- Công ty chỉ có thể hủy kích hoạt ngay lập tức nếu nhân viên có "hành vi sai trái nghiêm trọng" hoặc nếu luật pháp yêu cầu hủy kích hoạt
- Công ty phải chứng minh rằng đã có nhiều khả năng xảy ra hành vi vi phạm chính sách của họ
- Công ty phải áp dụng chính sách hủy kích hoạt một cách nhất quán đối với tất cả nhân viên
- Hình phạt phải tương xứng
- Việc hủy kích hoạt là không hợp lý nếu tạo ra sự phân biệt đối xử
- Mọi quyền OLS có thể thực thi trước ngày 1/6/2027



Seattle Office of
Labor Standards

Bảo hộ lao động cho Nhân viên làm việc trên ứng dụng

Công ty quý vị đang làm việc có tuân thủ luật này không?

Quý vị có thể nộp đơn khiếu nại với thông tin dưới đây:



206-256-5297



laborinquiry.seattle.gov/worker-inquiry



hoặc quét tại đây!



Có dịch vụ phiên dịch hỗ trợ qua điện thoại