

这些法律保护员工，这无关乎其移民身份。所涵盖的雇主必须遵守这些法律。报复是非法的。

从 2020 年 7 月 1 日开始，生效日期各不相同

劳工标准办公室 (Office of Labor Standards, OLS) 的使命旨在通过周到的社区和企业参与，以及战略执行和创新政策发展来强化劳工标准，同时致力于种族和社会公正。



该海报必须以英文和员工使用的语言在工作场所的显眼区域展示。劳工标准办公室提供语言口译和翻译服务，并向残障人士提供协调服务。

2024 年酒店附属企业员工权利公告

此法律适用于您吗？

什么是“酒店附属企业”(ANCILLARY HOTEL BUSINESS, AHB)?

如果一个企业与酒店有以下一种关系，则该企业为 AHB:

1. 企业通常与酒店签约，为客人提供服务
2. 企业在酒店租用场地，为客人提供服务，或者
3. 企业在酒店内设有入口，为客人和公众提供食品和饮料

涵盖的服务包括与酒店提供的短期住宿相关的服务，包括食物或饮料、娱乐、会议室和会议、洗衣以及停车。

关于您所工作的企业是否可能是 AHB 的更多信息，请访问劳工标准办公室网站。

SMC 14.26 免遭暴力

保护员工免受客人的暴力或骚扰行为

此法律适用于谁？

与客房数不少于 60 间的酒店有关系的 AHB 时薪员工

员工拥有以下权利：

- 在酒店客房工作或送货时使用紧急按钮（由酒店提供）
- 向您的雇主报告客人的暴力或骚扰行为
- 受到保护，免受酒店客人的暴力或骚扰行为
- 如果客人因暴力或骚扰行为被举报，不得被分配到该酒店客房工作或送货

如果员工是被指控的客人暴力或骚扰行为的幸存者，则他们有权：

- 根据自己的选择被重新分配到不同的工作区域
- 享受带薪时间与执法人员和员工选择支持人员交谈
- 获得金县性侵犯资源中心 (Sexual Assault Resource Center) 的支持服务、资源，和/或转介
电话 (24 小时热线) : 1-888-998-6423
- 根据《华盛顿修正法典》(Revised Code of Washington) 第 7.69.030 条的规定，获得犯罪受害人辩护律师服务

SMC 14.28

获得医疗保健服务

要求雇主支付医疗保健支出

此法律适用于谁？

以下时薪员工：(1) 为员工人数不少于 50 人的 AHB 工作，且该 AHB 与客房数不少于 100 间的酒店有关系，(2) 每月平均工作时间不少于 80 个小时。不适用于帮助确定有关劳资关系的管理政策的主管、经理或某些员工。

员工拥有以下权利：

- 通过雇主必需的医疗保健支出改善获得医疗保健的机会
- 雇主可以通过以下一种或多种方式进行支出：
 - (1) 普通收入支付
 - (2) 支付雇主资助的医疗保险计划，和/或
 - (3) 支付税收优惠的医疗计划 (如医疗储蓄账户)

2024 年费率 [†]	
每月支出	家庭构成
\$530	单身员工
\$902	有受抚养人的单身员工
\$1,062	有配偶/伴侣，无受抚养人的员工
\$1,592	有配偶/伴侣以及受抚养人的员工

[†]每个日历年的费率不迟于前一年的 6 月 30 日公布

SMC 14.29 职位保留

要求所有权变更后保留员工职位

此法律适用于谁？

以下时薪员工：(1) 为员工人数不少于 50 人的 AHB 工作，且该 AHB 与客房数不少于 60 间的酒店有关系，(2) 在 AHB 出售前，已在 AHB 工作至少 30 天。不适用于帮助确定有关劳资关系的管理政策的主管、经理或某些员工。

员工拥有以下权利：

- 企业正在变更所有权的通知
- 新雇主的书面工作邀请 (基于资历的邀请)
- 为新雇主工作 90 天，除非有正当理由解雇员工或需要裁员 (按资历裁员)
- 90 天的绩效评估

有关每项法律生效日期的详细信息，请参阅网站。

了解您的员工权利

禁止报复： 这些法律保护员工不因享有或行使这些权利而遭到报复。

提出投诉的权利： 如果雇主违反这些法律，员工有权向 OLS 提出投诉或提交诉讼。

联系：
劳工标准办公室

雇主
获得合规帮助和/或接受培训

员工
向 OLS 提出投诉或向法院提交诉讼

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