



تتمثل مهمة Office of Labor Standards (OLS)، مكتب معايير العمل في تعزيز معايير العمل من خلال المشاركة المدروسة للمجتمع وقطاع الأعمال، والإنفاذ الإستراتيجي، ووضع السياسات المبتكرة، مع الالتزام بالعدالة العرقية والاجتماعية.

يجب عرض هذا الملصق في موقع بارز في مكان العمل، باللغة الإنجليزية واللغة (اللغات) التي يتحدث بها الموظفون. ويوفر Office of Labor Standards ترجمة لغوية تحريرية وفورية وترتيبات تيسيرية لذوي الإعاقات.

إشعار حقوق موظفي الشركات التكميلية للفنادق لعام 2026

الحماية من العنف

حماية الموظفين من عنف أو مضايقات النزلاء

مَن ينطبق عليه ذلك؟

الموظفون الذين يعملون بالساعة في شركة تكميلية لفندق لها علاقة بفندق مكون من 60 غرفة إقامة أو أكثر

يحق للموظفين ما يلي:

- استخدام أزرار الذعر (يوفرها الفندق) عند العمل في غرفة نزلاء الفندق أو توصيل طلبات إليها
- إبلاغ جهة العمل بالسلوك العنيف أو المضايقة التي صدرت من النزيل
- التمتع بالحماية من السلوك العنيف أو المضايقات من نزلاء الفندق
- عدم تكليف الموظف بالعمل في غرفة نزيل في الفندق أو توصيل طلبات إليها إذا أُبلغ عن هذا النزيل بسبب سلوك عنيف أو مضايقة

يحق للموظف الذي وقع ضحية سلوك عنيف أو مضايقة مزعومة من النزيل ما يلي:

- إعادة تكليفه بالعمل في منطقة مختلفة من اختياره
- استقطاع جزء من الوقت مدفوع الأجر للتحديث مع إحدى جهات تنفيذ القانون والشخص المسؤول عن تقديم الدعم الذي يختاره الموظف
- التواصل مع King County Sexual Assault Resource Center (مركز موارد الاعتداء الجنسي في مقاطعة كينج) للحصول على خدمات الدعم و/أو موارد و/أو إحالات اتصل على الرقم التالي (الخط متاح على مدار اليوم): 6423-998-888-1
- التواصل مع محام لضحايا الجرائم على النحو المنصوص عليه في Revised Code of Washington 7.69.030 (قانون واشنطن المنفح 7.69.030)

الاحتفاظ بالوظائف

يقتضي الاحتفاظ بالموظفين بعد تغيير ملكية الشركة

مَن ينطبق عليه ذلك؟

الموظفون بالساعة (1) الذين يعملون لصالح شركة تكميلية لفندق مكونة من 50 موظفًا أو أكثر ولها علاقة بفندق مكون من 60 غرفة إقامة أو أكثر، و(2) الذين عملوا في شركة تكميلية لمدة 30 يومًا على الأقل قبل بيع الشركة التكميلية. ولا ينطبق ذلك على المشرفين أو المديرين أو بعض الموظفين الذين يساعدون في تحديد سياسات الإدارة المتعلقة بعلاقات العمل.

يحق للموظفين ما يلي:

- تلقي إخطار بتغيّر ملكية الشركة
- عرض عمل مكتوب مع صاحب العمل الجديد (العروض بحسب الأقدمية)
- تسعون يومًا من العمل مع صاحب العمل الجديد، ما لم يكن هناك سبب عادل لفصل الموظف أو حاجة إلى تسريح الموظفين (تسريح الموظفين حسب الأقدمية)
- تقييم الأداء في غضون 90 يومًا

هل ينطبق عليك ذلك؟

ما المقصود بـ "شركة تكميلية لفندق"؟

تكون الشركة تكميلية لفندق إذا كان يربطها أي نوع من هذه العلاقات بالفندق:

- تتعاقد الشركة روتينيًا مع فندق لتقديم خدمات للنزلاء، أو
- تستأجر الشركة مساحة في موقع الفندق لتوفير الخدمات للنزلاء، أو
- تملك الشركة مساحة داخل الفندق تقدّم من خلالها الطعام والمشروبات للضيوف والجمهور

تشمل الخدمات المغطاة تلك المقدمة بالتزامن مع توفير الإقامة الفندقية قصيرة الأجل، والتي تشمل المأكولات والمشروبات، والترفيه، وقاعات المؤتمرات، والتجمعات، والغسيل، وأماكن انتظار السيارات.

لمزيد من التفاصيل عن احتمالية كون الشركة التي تعمل فيها شركة تكميلية للفنادق أم لا، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني لمكتب Office of Work Standards.

الاستفادة من الرعاية الطبية

يلزم على جهات العمل سداد نفقات الرعاية الصحية

مَن ينطبق عليه ذلك؟

الموظفون بالساعة (1) الذين يعملون لصالح شركة تكميلية لفندق مكونة من 50 موظفًا أو أكثر ولها علاقة بفندق مكون من 100 غرفة إقامة أو أكثر، و(2) يعملون في المتوسط لمدة 80 ساعة أو أكثر في الشهر. ولا ينطبق ذلك على المشرفين أو المديرين أو بعض الموظفين الذين يساعدون في تحديد سياسات الإدارة المتعلقة بعلاقات العمل.

يحق للموظفين ما يلي:

- الاستفادة المحسنة من الرعاية الطبية من خلال نفقات الرعاية الصحية المفروضة على جهة العمل
- يمكن لجهات العمل أن تنفق في بند أو أكثر مما يلي:

- (1) مدفوعات الدخل العادي، و/أو
- (2) المدفوعات المقدمة لخطة تأمين صحي برعاية من جهة العمل، و/أو
- (3) المدفوعات المقدمة للخطط الصحية المفضلة ضريبياً (مثل حسابات التوفير الصحي)

أسعار 2026 [†]	
التنققات الشهرية	التكوين الأسري
612 دولارًا	موظف أعزب
1,043 دولارًا	موظف أعزب يغول
1,225 دولارًا	موظف لديه زوجة، ولا يغول
1,837 دولارًا	موظف لديه زوجة، ويغول

[†]يتم الإعلان عن الأسعار كل سنة تقويمية في موعد لا يتجاوز 30 يونيو من العام السابق

يرجى الاطلاع على الموقع الإلكتروني للحصول على تفاصيل تواريخ سريان كل قانون.

التعرف على حقوق الموظفين

الأعمال الانتقامية محظورة: تحمي هذه القوانين الموظفين من تعرّضهم للانتقام بسبب تمثّعهم بهذه الحقوق أو ممارستهم لها.

الحق في تقديم شكوى: يحق للموظفين تقديم شكوى إلى OLS أو رفع دعوى قضائية إذا انتهكت جهة العمل هذه القوانين.

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

الموظفون
رفع شكوى إلى OLS أو رفع دعوى قضائية أمام المحكمة

جهات العمل
الحصول على مساعدة و/أو تلقي التدريب على الامتثال للقوانين

جهة الاتصال:
OFFICE OF LABOR STANDARDS