

ما حقوق إلغاء التفعيل التي

يمكن لمكتب معايير العمل فرضها؟



Seattle Office of
Labor Standards

بعد 1 يونيو 2027

- لا يجوز إلغاء التفعيل بدون مبرر
- يجب على الشركة التحقيق بشكلٍ عادل وموضوعي قبل إلغاء تفعيل العامل
- بإمكان الشركة إلغاء التفعيل فورًا فقط إذا ارتكب العامل "سوء سلوك جسيم" أو إذا تطلّب القانون إلغاء التفعيل
- يجب على الشركة إثبات أنه من المرجح حدوث انتهاك لسياساتها
- يجب على الشركة تطبيق سياسات إلغاء التفعيل بشكلٍ متساوٍ على جميع العمال
- يجب أن تكون العقوبات ملائمة
- يكون إلغاء التفعيل غير مبرر إذا أدى إلى تمييز
- تشمل جميع الحقوق التي يمكن لـ OLS فرضها قبل 1 يونيو 2027

قبل 1 يونيو 2027

- الوصول إلى سياسة إلغاء التفعيل
- يجب أن تكون سياسة إلغاء التفعيل مرتبطة بشكلٍ معقول بعمليات الشركة
- إشعار قبل 14 يومًا من إلغاء التفعيل
 - أو إذا تم إلغاء التفعيل فورًا بسبب "سوء سلوك جسيم"، فإنه يجب الانتهاء من التحقيق في غضون 14 يومًا
- الحق في الطعن على إلغاء التفعيل عبر الإجراء الخاص بالشركة وتلقي رد الشركة في غضون 14 يومًا (ما لم تكن هناك ظروف استثنائية)
- الوصول إلى السجلات التي تستخدمها الشركة لاتخاذ قرار إلغاء التفعيل
- إشعار بحق تقديم شكوى أو قضية مدنية، والحماية من الانتقام
- الانتقام غير قانوني



Seattle Office of
Labor Standards

حماية حقوق العمال على التطبيقات

هل الشركة التي تعمل فيها لا تمتثل لهذا القانون؟
يمكنك تقديم شكوى باستخدام المعلومات التالية:



206-256-5297



laborinquiry.seattle.gov/worker-inquiry



أو امسح الرمز هنا ضوئيًا!



خدمات الترجمة الفورية متاحة عبر الهاتف