

SEATTLE CITY LABOR LAW POSTER

THESE ORDINANCES COVER ALL EMPLOYEES WORKING INSIDE SEATTLE CITY LIMITS, REGARDLESS OF EMPLOYEES' IMMIGRATION STATUS OR LOCATION OF THEIR EMPLOYER. Employers must comply with these laws. Retaliation is illegal.

2026 Seattle Labor Standards Ordinances

The mission of the Office of Labor Standards is to advance labor standards through thoughtful community and business engagement, strategic enforcement and innovative policy development, with a commitment to race and social justice.



This poster must be displayed in a noticeable area at the workplace, in English and the language(s) spoken by employees. The Office of Labor Standards provides translations, interpretations, and accommodations for people with disabilities.

Minimum Wage

SETS MINIMUM WAGES FOR EMPLOYEES

The Minimum Wage Ordinance sets the minimum wage for employees working within Seattle city limits. The minimum wage for the 2026 calendar year for large and small employers is:

\$21.30 PER HOUR



The minimum wage increases every year on January 1 and is adjusted for inflation. To learn more, visit: seattle.gov/laborstandards/ordinances/minimum-wage or scan this QR code

Paid Sick & Safe Time

REQUIRES PAID LEAVE FOR MEDICAL OR SAFETY ISSUES

Employers must provide employees with paid leave to care for themselves or a family member. (Child, Parent, Spouse, Registered Domestic Partner, Grandparent, Grandchild, Sibling)

Sick Time: A physical or mental health condition, including a medical appointment

Safe Time: Reasons related to domestic violence, sexual assault, stalking or public health issues*

Paid Sick & Safe Time (PSST) Rates

Employer Size
FULL-TIME EQUIVALENT EMPLOYEES (FTEs)
WORLDWIDE

Accrual of PSST
PER HOURS WORKED

Carry over of unused PSST
PER YEAR

TIER 1	TIER 2	TIER 3
Up to 49 FTEs	50 – 249 FTEs	250+ FTEs
1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 40 HOURS	1 hour PER 30 HOURS
40 hours	56 hours	72 hours**

*SAFE TIME CAN ALSO BE USED TO CARE FOR A HOUSEHOLD MEMBER
**108 HOURS FOR TIER 3 EMPLOYERS WITH A PAID TIME OFF (PTO) POLICY

Fair Chance Employment

LIMITS USE OF CONVICTION AND ARREST RECORDS

Prohibited:

- Job ads that exclude applicants with conviction or arrest records
- Job applications with questions about conviction or arrest records, unless the employer has already screened the applicant for minimum qualifications
- Job denial (or other adverse employment actions) based solely on an arrest record

Some exceptions apply, including jobs with unsupervised access to children under 16, people with developmental disabilities, or vulnerable adults.

Employers are required to:

- Delay criminal background checks until after screening applicants for minimum qualifications
- Follow procedures before taking an adverse action based solely on a criminal background check:
 - » Provide an opportunity to explain or correct criminal background check information
 - » Hold the position open for at least two business days
 - » Have a legitimate business reason that employing the person will harm the business or impact the employee's ability to perform the job

Wage Theft

PROVIDES PROTECTIONS AGAINST WAGE THEFT

Employers must pay all compensation owed on a regular pay day and give employees written information about their job and pay.

Written information must include:

- Employer's name and contact information
- Employee's rate of pay, eligibility to earn overtime, pay basis (hour, shift, day, week, commission), and regular pay day
- Explanation of employer's tip policy
- Itemized statement of pay information on pay days

Examples of pay requirements:

- Pay minimum wage
- Pay overtime
- Pay for rest breaks
- Pay amount promised
- Pay for work off the clock
- Pay tips
- Pay service charges (unless listed on receipt or menu as not payable to the employee(s) serving the customer)
- Reimburse employer expenses
- No misclassification of employees

Commuter Benefits

Employers with 20 or more employees must offer employees, who work an average of ten hours or more per week, the ability to deduct transit or vanpool expenses from an employee's taxable wages up to the maximum level allowed by federal tax law. To meet this requirement, employers may instead provide a transit pass that is fully or partially subsidized. Employers must offer this benefit within 60 calendar days of the employee's start date.

Contact OLS

Employees

File a complaint with OLS or file a lawsuit in court

Employers

Obtain compliance assistance and/or receive training

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

ESTAS ORDENANZAS SE APLICAN A TODOS LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN DENTRO DE LOS LÍMITES DE LA CIUDAD DE SEATTLE, INDEPENDIEMENTE DEL ESTATUS MIGRATORIO O LA UBICACIÓN DE SU EMPLEADOR. Los empleadores deben cumplir con estas leyes. Todo acto de represalia es ilegal.

Ordenanzas sobre Normas Laborales de Seattle 2026

La misión de la Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards) es promover las normas laborales a través de la participación comunitaria y empresarial profunda, la aplicación estratégica y el desarrollo de políticas innovadoras, con un compromiso con la justicia racial y social.



Este afiche se debe mostrar en un área visible en el lugar de trabajo, en inglés y en los idiomas que hablen los empleados. La Oficina de Normas Laborales ofrece traducción, interpretación y adaptaciones para personas con alguna discapacidad

Salario Mínimo

ASÍ SE ESTABLECEN LOS SALARIOS MÍNIMOS PARA LOS EMPLEADOS.

Todos los empleadores sin importar el tamaño de la empresa, deben pagar al menos

\$21.30 POR HORA

Ningún empleador podrá compensar parte del salario mínimo con pagos destinados a los beneficios médicos del empleado o con las propinas que los clientes pagan a los empleados.

El salario mínimo de Seattle aumenta cada año calendario

en función de la tasa de inflación. El nuevo salario mínimo entra en vigor el 1.º de enero de cada año. La Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards) anuncia el nuevo salario mínimo cada otoño.

Tiempo Remunerado por Enfermedad y Asuntos de Seguridad

REQUIERE PERMISO REMUNERADO POR PROBLEMAS MÉDICOS O DE SEGURIDAD

Los empleadores deben proporcionar permisos remunerados a los empleados para que cuiden ellos o de sus familiares. (Hijos, padres, cónyuges, pareja de hecho registrada, abuelos, nietos, hermanos)

Tiempo por Enfermedad: Condición física o de salud mental, incluidas citas médicas.

Tiempo por razones de seguridad: Razones relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual, acoso o problemas de salud pública

Tiempo remunerado por enfermedad y asuntos de seguridad (Paid Sick & Safe Time, PSST) Tarifas

Tamaño del empleador
EQUIVALENTE DE EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO (FULL TIME EMPLOYEES, FTEs) A NIVEL MUNDIAL

Devengo del PSST
POR HORAS TRABAJADAS

Acumulación del PSST no devengado
POR AÑO

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Hasta 49 FTEs	50 – 249 FTEs	250+ FTEs
1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 30 HORAS
40 horas	56 horas	72 horas**

*EL TIEMPO POR SEGURIDAD TAMBIÉN PUEDE UTILIZARSE PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR
**108 HORAS PARA EMPLEADORES DE NIVEL 3 CON LA POLÍTICA DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO (PAID TIME OFF, PTO)

Oportunidad Justa de Empleo

LIMITA EL USO DE LOS ANTECEDENTES DE CONDENAS Y ARRESTOS

Están prohibidos:

- Los anuncios laborales que excluyan a aspirantes con antecedentes de condena o arresto.
- Las solicitudes de empleo que incluyan preguntas sobre los antecedentes de condenas y arrestos, a menos que el empleador ya haya evaluado al aspirante en cuanto a las competencias mínimas.
- La negación de empleo (u otras acciones adversas de empleo) con base únicamente en un antecedente de arresto

Algunas excepciones aplican, incluidos los trabajos con acceso no supervisado para menores de 16, personas con discapacidad de desarrollo o adultos vulnerables.

Los empleadores deben:

- Retrasar la verificación de antecedentes penales hasta después de la evaluación de los aspirantes en cuanto a las competencias mínimas
- Seguir los procedimientos antes de tomar alguna medida adversa basada únicamente en una verificación de antecedentes penales:
 - » Brindar la oportunidad de explicar o corregir la información de la verificación de antecedentes penales.
 - » Mantener la vacante al menos dos días hábiles.
 - » Tener una razón comercial legítima que indique que emplear a la persona dañará la empresa o afectará la capacidad del empleado para realizar el trabajo

Robo de Salarios

PROPORCIONA PROTECCIÓN CONTRA EL ROBO DE SALARIOS

Los empleadores deben pagar toda la compensación adeudada en un día regular de pago y suministrar a los empleados información escrita sobre su trabajo y pago.

La información escrita debe incluir:

- El nombre del empleador y la información de contacto.
- La tarifa de pago del empleado, elegibilidad para ganar horas extras, base de pago (horas, turno, día, semana, comisión) y pago regular diario.
- Explicación de la política de propinas del empleador.
- Cuenta detallada de la información de pago en los días de pago.

Ejemplo de requisitos de pago:

- Paga salario mínimo
- Paga horas extras
- Paga por tiempo de descanso
- Paga la cantidad prometida
- Paga por el trabajo fuera de las horas laborales
- Paga propinas recibidas
- Paga cargos por servicio (a menos que se detalle en el recibo o en el menú como no pagadero al empleado que atiende al cliente)
- Reembolsa los gastos del empleador
- No clasifica erróneamente a los empleados

Beneficios para las personas que viajan diariamente al trabajo

Los empleadores con 20 o más empleados deben ofrecer, a quienes trabajan en promedio diez horas o más por semana, la posibilidad de deducir gastos de traslado o de transporte compartido del salario gravable de un empleado hasta el nivel máximo permitido por la ley impositiva federal. Para cumplir con este requerimiento, los empleadores pueden proporcionar un pase de transporte que esté total o parcialmente subsidiado. Los empleadores deben ofrecer este beneficio dentro de los 60 días calendario de la fecha de inicio del empleado.

Contáctenos al

Empleados

Presentar una queja ante la Oficina de Normas Laborales o una demanda en un tribunal

Empleadores

Obtener ayuda para el cumplimiento o recibir capacitación

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV