



STATE OF WASHINGTON
DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRIES

P.O. Box 44000 • Olympia, Washington 98504-4000

April 30, 2025

Via E-mail and U.S. Mail

John J. Meske
Law Office of John J. Meske
1019 Regents Blvd., Ste. 101
Fircrest, WA 98466
john.meskelaw@gmail.com
ann.meskelaw@gmail.com

Drew Pugsley, AAG
Office of the Attorney General
P.O. Box 40121
Olympia, WA 98504-0121
drew.pugsley@atg.wa.gov
Kat.Moysiuk@atg.wa.gov
lniolyeservice@atg.wa.gov

Juan Jose Garcia Castillo
1406 48th Ave W
Mountlake Terrace, WA 98043
Garciacastillojuanjose6@gmail.com

Fernando J. Marroquin
11709 26th Ave NE
Seattle, WA 98125
Jeremiasmarroquin77@gmail.com

Pho An Restaurant, Inc.
Nga Le
3811 S 252nd St
Kent, WA
hoanaga07@yahoo.com

**RE: Pho An Restaurant, Inc. and Nga Le
OAH Docket No. 12-2023-LI-02020
Director No. 2025-004-WPA**

Dear Parties:

Please find the enclosed Director's Order, which is served on the date of mailing. A copy of the Initial Order is enclosed for your convenience.

Sincerely,

Joel Sacks
Director

Enclosure

cc: Judge Dan Gerard
Haley Bobbitt, Tacoma OAH
Anastasia Sandstrom, AAG

**DIRECTOR OF THE DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRIES
STATE OF WASHINGTON**

In re:

PHO AN RESTAURANT, INC. and NGA
LE,

Appellant,

Appeal of Citation and Notice of
Assessment No. W-304-23 & W305-23

OAH Docket No. 12-2023-LI-02020

No. 2025-004-WPA

DIRECTOR'S ORDER

RCW 49.48.084(4); RCW 34.05

Joel Sacks, Director of the Washington State Department of Labor and Industries, having considered the petition for administrative review filed by Pho An Restaurant, Inc. and Nga Le (collectively "Pho An"), briefing submitted to the Director's Office by Pho An and the Department of Labor and Industries (L&I), and having reviewed the record, issues this Director's Order.

The Director makes the following Findings of Fact, Conclusions of Law, and Final Decision and Order.

I. FINDINGS OF FACT

The Director adopts and incorporates by reference all Findings of the Initial Order dated September 27, 2024, except 4.11.

NO. 2025-004-WPA

DIRECTOR'S ORDER

RCW 49.48.084(4); RCW 34.05

- 4.45 The Office of Administrative Hearings issued and served the Initial Order on September 27, 2024. This order involved claims of two wage claimants. Fernando Jeremias Marroquin Canil (Jeremias Marroquin) and Juan Jose Garcia Castillo (Jose Garcia).¹
- 4.46 The Director received a timely filed petition for review from the Pho An Restaurant.
- 4.47 Marroquin earned \$15 an hour in 2019, and \$20 an hour in 2020, 2021, and 2022. Tr. 279-80.
- 4.48. Marroquin was not eligible for tips during the time he worked solely as a dishwasher and prep cook, but from April 29, 2020, through January 31, 2021, Marroquin provided food service directly to customers ordering takeout. For that period, Marroquin was the only employee in the restaurant eligible for tips. He acted as a waiter or server by carrying food out to people ordering takeout.
- 4.49. Le testified that the restaurant averaged \$2,000.00 to \$2,500.00 in daily sales. Tr. 405. If customers tipped the servers 15 percent on average, tips each day would be \$300.00. Although Le testified the restaurant averages decreased during COVID, Tr. 405, Marroquin testified that there were very generous tips (*i.e.*, \$500 a day) during COVID because people wished to support small businesses. Tr. 231-32. Based on this testimony, the evidence is that the tips remained on average \$300 a day during the COVID period.
- 4.50. Marroquin worked 275 days during the relevant period. He should have been paid \$300.00 per day in tips. He is owed \$82,500.00 in tips.

¹ The wage claimant's names are written to reflect how they are known.

- 4.51. Garcia worked with another employee, so the tips would be split to \$150. Garcia worked a total of 23 days and should have been paid tips in the amount of \$150.00 per day, totaling \$3450.00. He received only \$8.00 in tips. He is owed \$3,442.00 in tips.
- 4.52. Pho An owes Marroquin a total of 98 hours for sick leave.

II. CONCLUSIONS OF LAW

The Director adopts and incorporates by reference all Conclusions of Law in the Initial Order dated September 27, 2024, except 5.18, 5.19, 5.24, 5.26, 5.27, 5.28, 5.33, 5.41, 5.47, and 5.48.

- 5.49 Based on Pho An's timely filed petition for administrative review, there is authority to review and decide this matter under RCW 49.48.084 and RCW 34.05.
- 5.50 Review of a citation and notice of assessment in a Wage Payment Act case is de novo. RCW 49.48.084(3). This statute means that both the Administrative Law Judge (ALJ) and the Director may revise the amounts owed to conform to the evidence.
- 5.51 RCW 34.05.464(4) provides that "The reviewing officer [here the Director] shall exercise all the decision-making power that the reviewing officer would have had to decide and enter the final order had the reviewing officer presided over the hearing, except to the extent that the issues subject to review are limited by a provision of law or by the reviewing officer upon notice to all the parties. In reviewing findings of fact by presiding officers, the reviewing officers shall give due regard to the presiding officer's opportunity to observe the witnesses."
- 5.52 Upon an appeal by one party, RCW 34.05.464(4) gives discretion to the reviewing officer to review the whole record for errors regardless of who appealed. *Cf. Peterson v. Dep't of Lab. & Indus.*, 17 Wn. App. 2d 208, 224, 485

P.3d 338 (2021) (board not limited to issues raised in appealing party's petition for review).

5.53. Marroquin did not appeal the Initial Order, alleging threats that led him to not appeal. If he chooses, Marroquin may file a discrimination complaint under WAC 296-128-770 and -780, and the statute of limitation may be extended for reasons of equity and extenuating circumstances.²

5.54 An employer must pay tips for all hours including trainee hours and cannot by policy decline to pay such tips. RCW 49.46.020(3)(a).

5.55 Marroquin worked 7,152 regular hours and 758 overtime hours between September 26, 2019 and July 10, 2022, at the pay rates as shown below:

Year	Regular Hours	Rate	Regular Wages Earned	Overtime Hours	Rate	Overtime Wages Earned	Gross Wages Earned
2019	698	\$15.00	\$10,470.00	168	\$22.50	\$3,780.00	\$14,250.00
2020	2480	\$20.00	\$49,600.00	379	\$30.00	\$11,370.00	\$60,970.00
2021	2856	\$20.00	\$57,120.00	178.5	\$30.00	\$5,355.00	\$62,475.00
2022	1118	\$20.00	\$22,360.00	32.5	\$30.00	\$975.00	\$23,335.00
Totals	7,152		\$139,550.00	758		\$21,480.00	\$161,030.00

5.56 Marroquin received only \$112,006.48 in wages. He is owed \$49,023.52 in regular and overtime wages.

5.57. The Initial Order used a wage rate of \$15 an hour for Marroquin even though the ALJ found that the pay rate ranged for \$15 per hour to \$25.3123 per hour. Initial Order Finding of Fact No. 4.33. The testimony established that Marroquin earned \$15 an hour in 2019, and \$20 in 2020, 2021, and 2022. Tr. 279-80. This amount

² <https://lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/discrimination-in-the-workplace/#employment-standards-protections>.

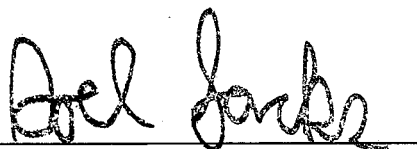
was based on Marroquin's testimony, which has been determined to be more credible than Le's. *See* Initial Order Conclusion of Law No. 5.2. Even Le admitted that Marroquin was paid first \$15 an hour and "[t]hen his pay increased little by little." Tr. 374. And pay stubs show \$20 an hour. *E.g.*, Tr. 376; Ex. 37 at 38, 41. The Initial Order appears to have rounded down on the wages owed, which is inconsistent with the testimony, the Initial Order's finding of credibility, and the Initial Order's finding about the wage rate range. Although the Director gives due consideration to the ALJ's opportunity to observe the witnesses, the corroborating evidence shows that wage rate should be more.

- 5.58. Garcia is owed \$3,442.00 in tips.
- 5.59. Marroquin is owed \$82,500.00 in tips.
- 5.60. Although the Director gives due consideration to the ALJ's opportunity to observe the testimony of the witnesses, the Director's Order uses an approach based on testimony of Le and Marroquin that better reflects the testimony.
- 5.61. Marroquin was eligible to use his accrued paid sick leave for his absences in 2020, 2021 and 2022. Marroquin should have been paid for his sick leave at his normal hourly compensation of \$15 an hour in 2019, and \$20 an hour in 2020, 2021, and 2022.
- 5.62. The restaurant and Le as an individual are liable for \$1000 penalty for the Juan Garcia matter and a 10 percent penalty under RCW 49.48.083 for the Marroquin matter.
- 5.63. The Marroquin Citation and Notice of Assessment should be modified consistent with the decision above.

5.64. The Garcia Citation and Notice of Assessment should be modified consistent with the decision above.

III. DECISION AND ORDER

Consistent with the above Findings of Fact and Conclusion of Law, the Initial Order is AFFIRMED as MODIFIED, and the Initial Order of September 27, 2024, is incorporated by reference.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Joel Sacks", is written over a horizontal line.

JOEL SACKS
Director

SERVICE

This Order was served on you the day it was deposited in the United States mail. RCW 34.05.010(19).

APPEAL RIGHTS

Reconsideration. Any party may file a petition for reconsideration. RCW 34.05.470. Any petition for reconsideration must be filed within 10 days of service of this Order and must state the specific grounds on which relief is requested. No matter will be reconsidered unless it clearly appears from the petition for reconsideration that (a) there is material clerical error in the order **or** (b) there is specific material error of fact or law. A petition for reconsideration, together with any argument in support thereof, should be filed by emailing it to directorappeal@lni.wa.gov or by mailing or delivering it directly to Joel Sacks, Director of the Department of Labor and Industries, P. O. Box 44001 Olympia, Washington 98504-4001, with a copy to all other parties of record and their representatives. Filing means actual receipt of the document at the Director's Office. RCW 34.05.010(6).

NOTE: A petition for reconsideration is not required before seeking judicial review. If a petition for reconsideration is filed, however, the 30-day period will begin to run upon the resolution of that petition. A timely filed petition for reconsideration is deemed to be denied if, within twenty (20) days from the date the petition is filed, the Director does not (a) dispose of the petition **or** (b) serve the parties with a written notice specifying the date by which it will act on the petition. RCW 34.05.470(3).

Judicial Review. Any petition for judicial review must be filed with the appropriate court and served within 30 days after service of this Order. RCW 34.05.542. RCW 49.48.084(5) provides: "Orders that are not appealed within the time period specified in this section and Chapter 34.05 RCW are final and binding, and not subject to further appeal." Proceedings for judicial review may be instituted by filing a petition in superior court according to the procedures specified in chapter 34.05 RCW, Part V, Judicial Review and Civil Enforcement.

DECLARATION OF MAILING

I, Lisa Deck, hereby declare under penalty of perjury under the laws of the State of Washington, that the **DIRECTOR'S ORDER** was mailed on the date listed below to the following via regular, postage prepaid:

John J. Meske
Law Office of John J. Meske
1019 Regents Blvd., Ste. 101
Fircrest, WA 98466
john.meskelaw@gmail.com
ann.meskelaw@gmail.com

Juan Jose Garcia Castillo
1406 48th Ave W
Mountlake Terrace, WA 98043
garciacastillojuanjose6@gmail.com

Pho An Restaurant, Inc.
Nga Le
3811 S 252nd St
Kent, WA
hoanaga07@yahoo.com

Drew Pugsley, AAG
Office of the Attorney General
P.O. Box 40121
Olympia, WA 98504-0121
drew.pugsley@atg.wa.gov
kat.moysiuk@atg.wa.gov
lniolyeservice@atg.wa.gov

Fernando Jeremias Marroquin Canil
11709 26th Ave NE
Seattle, WA 98125
jeremiasmarroquin77@gmail.com

DATED this 30 day of April, 2025, at Tumwater, Washington.



LISA DECK



STATE OF WASHINGTON
DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRIES

P.O. Box 44000 • Olympia, Washington 98504-4000

30 de abril de 2025

Por correo electrónico y correo postal de EE. UU.

John J. Meske
Law Office of John J. Meske
1019 Regents Blvd., Ste. 101
Fircrest, WA 98466
john.meskelaw@gmail.com
ann.meskelaw@gmail.com

Drew Pugsley, AAG
Office of the Attorney General
P.O. Box 40121
Olympia, WA 98504-0121
drew.pugsley@atg.wa.gov
Kat.Moysiuk@atg.wa.gov
lniolyeservice@atg.wa.gov

Juan Jose Garcia Castillo
1406 48th Ave W
Mountlake Terrace, WA 98043
Garciacastillojuanjose6@gmail.com

Fernando J. Marroquin
11709 26th Ave NE
Seattle, WA 98125
Jeremiasmarroquin77@gmail.com

Pho An Restaurant, Inc.
Nga Le
3811 S 252nd St
Kent, WA
hoanaga07@yahoo.com

Asunto: Pho An Restaurant, Inc. y Nga Le
Número de expediente de la OAH 12-2023-LI-02020
Núm. del director 2025-004-WPA

Estimadas partes:

Adjunto a la presente la orden del director, que se notifica en la fecha de su envío por correo. Se adjunta una copia de la orden inicial para su conveniencia.

Atentamente,

Joel Sacks
Director

Anexos

cc: Juez Dan Gerard
Haley Bobbitt, OAH de Tacoma
Anastasia Sandstrom, AAG

**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS
ESTADO DE WASHINGTON**

En referencia a:

PHO AN RESTAURANT, INC. y NGA
LE,

Apelante,

Apelación de la citación y aviso de
determinación núm. W-304-23 y W305-23

Número de expediente de la OAH
12-2023-LI-02020

Núm. 2025-004-WPA

ORDEN DEL DIRECTOR

RCW 49.48.084(4); RCW 34.05

Joel Sacks, director del Departamento de Labor e Industrias del Estado de Washington, habiendo considerado la solicitud de revisión administrativa presentada por Pho An Restaurant, Inc. y Nga Le (en su conjunto, "Pho An"), el informe presentado a la oficina del director por Pho An y el Departamento de Labor e Industrias (L&I), y habiendo estudiado el expediente, emite la presente orden del director.

El director hace las siguientes determinaciones de hechos, conclusiones legales y decisión y orden definitiva.

I. DETERMINACIONES DE HECHOS

El director adopta e incorpora por referencia todas las determinaciones de la orden inicial con fecha del 27 de septiembre de 2024, excepto por 4.11.

NÚM. 2025-004-WPA

1

ORDEN DEL DIRECTOR

RCW 49.48.084(4); RCW 34.05

OFFICE OF THE DIRECTOR
DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRIES
P.O. BOX 44001
OLYMPIA, WA 98504-4001

- 4.45 La Oficina de Audiencias Administrativas emitió y notificó la orden inicial el 27 de septiembre de 2024. Esta orden implicaba reclamos de dos reclamantes de salarios. Fernando Jeremias Marroquin Canil (Jeremias Marroquin) y Juan Jose Garcia Castillo (Jose Garcia).¹
- 4.46 El director recibió una solicitud de revisión administrativa, presentada de manera oportuna por Pho An Restaurant.
- 4.47 Marroquin ganaba \$15 por hora en 2019, y \$20 por hora en 2020, 2021 y 2022. Tr. 279-80.
- 4.48. Marroquin no era elegible para recibir propinas durante el período en el que trabajó solamente como lavaplatos y ayudante de cocina, pero del 29 de abril de 2020 al 31 de enero de 2021, Marroquin prestó servicio de alimentos directamente a los clientes que ordenaban comida para llevar. Durante ese período, Marroquin era el único empleado del restaurante que era elegible para recibir propinas. Servía como mesero al llevarle la comida a las personas que hacían pedidos para llevar.
- 4.49. Le testificó que el restaurante tenía ventas promedio de \$2,000.00 a \$2,500.00 al día. Tr. 405. Si los clientes daban propinas promedio de 15 por ciento a los meseros, las propinas diarias ascenderían a \$300.00. Aunque Le testificó que los promedios del restaurante disminuyeron durante la pandemia de COVID, Tr. 405, Marroquin testificó que eran propinas muy generosas (es decir, \$500 al día) durante la pandemia, porque las personas querían apoyar a las pequeñas empresas. Tr. 231-32. Con base en estos testimonios, la evidencia indica que las propinas se mantuvieron en un promedio de \$300 al día durante la pandemia de COVID.

¹ Los nombres de los reclamantes de salarios se escriben para reflejar cómo son conocidos.

- 4.50. Marroquin trabajó 275 días durante el período en cuestión. Se le debieron haber pagado \$300.00 al día por concepto de propinas. Se le adeudan \$82,500.00 en propinas.
- 4.51. Garcia trabajó con otro empleado, así que las propinas se dividirían para quedar en \$150. Garcia trabajó un total de 23 días y se le deberían haber pagado propinas por un importe de \$150.00 al día, para un total de \$3450.00. Recibió solamente \$8.00 en propinas. Se le adeudan \$3,442.00 por concepto de propinas.
- 4.52. Pho An le adeuda a Marroquin un total de 98 horas por permisos por enfermedad.

II. CONCLUSIONES LEGALES

El director adopta e incorpora por referencia todas las conclusiones legales de la orden inicial con fecha del 27 de septiembre de 2024, excepto por 5.18, 5.19, 5.24, 5.26, 5.27, 5.28, 5.33, 5.41, 5.47 y 5.48.

- 5.49 Con base en la solicitud de revisión administrativa presentada de manera oportuna por Pho An, existen facultades para revisar y resolver este asunto de acuerdo con RCW 49.48.084 y RCW 34.05.
- 5.50 La revisión de una citación y aviso de determinación y un caso conforme a la Ley de Pago de Salarios se hace *de novo*. RCW 49.48.084(3). Este estatuto significa que tanto el juez administrativo como el director pueden modificar los importes adeudados para ajustarlos a las evidencias.
- 5.51 RCW 34.05.464(4) establece que: "El funcionario revisor [que en este caso es el director] deberá ejercer todas las facultades de toma de decisiones que el funcionario revisor tendría para decidir y emitir una orden definitiva si el funcionario revisor hubiera presidido la audiencia, excepto en la medida en que los asuntos sometidos a revisión estén limitados por una disposición legal o por el

funcionario revisor, con previo aviso a todas las partes. Al revisar las determinaciones de hechos de funcionarios presidentes, los funcionarios revisores deberán tomar en cuenta que el funcionario presidente tuvo la oportunidad de observar a los testigos".

- 5.52 Después de que una parte apela, RCW 34.05.464(4) le confiere al funcionario revisor la facultad de revisar el expediente completo para determinar si contiene errores, sin importar quién apeló. *Cf. Peterson v. Dep't of Lab. & Indus.*, 17 Wn. App. 2d 208, 224, 485 P.3d 338 (2021) (la junta no está limitada a los asuntos expuestos en la solicitud de revisión de la parte apelante).
- 5.53. Marroquin no apeló la orden inicial, ya que alegó que recibió amenazas que disuadieron de apelar. Si lo decide, Marroquin puede presentar una queja por discriminación en los términos de WAC 296-128-770 y -780, y el estatuto de limitación puede extenderse por motivos de equidad y circunstancias extraordinarias.²
- 5.54 Los empleadores deben pagar las propinas por todas las horas trabajadas, incluidas las horas como aprendiz, y no pueden negarse a pagar dichas propinas por políticas. RCW 49.46.020(3)(a).
- 5.55 Marroquin trabajó 7,152 horas regulares y 758 horas extra entre el 26 de septiembre de 2019 y el 10 de julio de 2022, con los salarios que se indican a continuación:

² <https://lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/discrimination-in-the-workplace/#employment-standards-protections>.

Año	Horas regulares	Tarifa	Salario devengado por horas regulares	Horas extra	Tarifa	Salario devengado por horas extra	Salario bruto devengado
2019	698	\$15.00	\$10,470.00	168	\$22.50	\$3,780.00	\$14,250.00
2020	2480	\$20.00	\$49,600.00	379	\$30.00	\$11,370.00	\$60,970.00
2021	2856	\$20.00	\$57,120.00	178.5	\$30.00	\$5,355.00	\$62,475.00
2022	1118	\$20.00	\$22,360.00	32.5	\$30.00	\$975.00	\$23,335.00
Totales	7,152		\$139,550.00	758		\$21,480.00	\$161,030.00

5.56 Marroquin recibió solamente \$112,006.48 por concepto de salarios. Se le adeudan \$49,023.52 en salarios regulares y por horas extra.

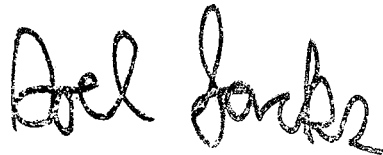
5.57. La orden inicial utilizó un salario de \$15 por hora para Marroquin, a pesar de que el juez administrativo determinó que el salario variaba entre \$15 por hora y \$25.3123 por hora. Determinación de hechos 4.33 de la orden inicial. El testimonio estableció que Marroquin ganaba \$15 por hora en 2019, y \$20 en 2020, 2021 y 2022. Tr. 279-80. Este importe se fundamentó en el testimonio de Marroquin, que se ha determinado que es más creíble que el de Le. *Ver* la conclusión legal 5.2 de la orden inicial. Incluso Le admitió que a Marroquin se le pagaban inicialmente \$15 por hora y "[d]espués su paga aumentó poco a poco". Tr. 374. Y los recibos de nómina muestran \$20 por hora. *Por ejemplo*, Tr. 376; Ej. 37 en 38, 41. La orden inicial parece haber redondeado hacia abajo los salarios adeudados, lo que es incongruente con el testimonio, la determinación de credibilidad de la orden inicial y la determinación de la orden inicial sobre el rango de salarios. Aunque el director toma en cuenta la oportunidad que tuvo el juez administrativo para observar a los testigos, la evidencia confirmatoria indica que el salario debe ser mayor.

5.58. A Garcia se le adeudan \$3,442.00 por concepto de propinas.

- 5.59. A Marroquin se le adeudan \$82,500.00 por concepto de propinas.
- 5.60. Aunque el director toma en cuenta la oportunidad que tuvo el juez administrativo para observar el testimonio de los testigos, la orden del director utiliza un enfoque fundamentado en los testimonios de Le y Marroquin que refleja mejor los testimonios sobre el importe de las propinas.
- 5.61. Marroquin era elegible para usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados para sus ausencias en 2020, 2021 y 2022. A Marroquin se le debieron pagar sus permisos por enfermedad de acuerdo con su compensación normal por hora de \$15 por hora en 2019 y \$20 por hora en 2020, 2021 y 2022.
- 5.62. El restaurante y Le a título personal son responsables por una multa de \$1000 por el asunto de Juan Garcia y una multa del 10 por ciento, de conformidad con RCW 49.48.083, por el asunto de Marroquin.
- 5.63. La citación y aviso de determinación referente a Marroquin debe modificarse en congruencia con la decisión arriba expuesta.
- 5.64. La citación y aviso de determinación referente a Garcia debe modificarse en congruencia con la decisión arriba expuesta.

III. DECISIÓN Y ORDEN

De conformidad con las determinaciones de hechos y conclusiones legales antes expuestas, la orden inicial se RATIFICA como MODIFICADA y la orden inicial del 27 de septiembre de 2024 se incorpora por referencia.



JOEL SACKS
Director

NOTIFICACIÓN

Esta orden le fue notificada a usted el día en que fue depositada en el correo de Estados Unidos. RCW 34.05.010(19).

DERECHOS DE APELACIÓN

Reconsideración. Cualquiera de las partes puede presentar una solicitud de reconsideración. RCW 34.05.470. Todas las solicitudes de reconsideración deben presentarse antes de que transcurran 10 días de la notificación de la presente orden y deben establecer las causas específicas por las que se solicita un remedio. Ningún asunto será reconsiderado, a menos que la solicitud de reconsideración indique claramente que (a) existen uno o varios errores administrativos importantes en la orden o (b) existen uno o varios errores importantes específicos en los hechos o las interpretaciones legales. Las solicitudes de reconsideración, acompañadas por los argumentos que las sustentan, deben enviarse por correo electrónico a directorappeal@lni.wa.gov o enviarse por correo postal o entregarse directamente a Joel Sacks, Director of the Department of Labor and Industries, P. O. Box 44001 Olympia, Washington 98504-4001, con copias para todas las partes registradas en el expediente y sus representantes. La presentación es la recepción física del documento en la oficina del director. RCW 34.05.010(6).

NOTA: No es necesario presentar una solicitud de reconsideración antes de solicitar una revisión judicial. Sin embargo, si se presenta una solicitud de reconsideración, el período de 30 días empezará a correr después de que se resuelva dicha solicitud. Se considerará que una solicitud de reconsideración presentada de manera oportuna ha sido denegada si, transcurrido un plazo de veinte (20) días de la fecha de presentación de la solicitud, el director no realiza una de las siguientes acciones: (a) resolver la solicitud o (b) entregar a las partes un aviso por escrito en el que especifique la fecha límite para actuar respecto a la solicitud. RCW 34.05.470(3).

Revisión judicial. Toda solicitud de revisión judicial debe presentarse al tribunal apropiado y notificarse en un plazo de 30 días de que se notifique la presente orden. RCW 34.05.542. RCW 49.48.084(5) establece que: "Las órdenes que no sean apeladas dentro del plazo especificado en esta sección y en el capítulo 34.05 del RCW son definitivas y vinculantes, y no están sujetas a más apelaciones". Pueden instituirse procesos de revisión judicial al presentar una solicitud al tribunal superior, de conformidad con los procedimientos especificados en el capítulo 34.05 del RCW, Parte V, Revisión judicial y aplicación civil.

DECLARACIÓN DE ENVÍO POR CORREO

Yo, Lisa Deck, declaro bajo pena de perjurio, de acuerdo con las leyes del estado de Washington, que la **ORDEN DEL DIRECTOR** fue enviada por correo en la fecha indicada a continuación a las siguientes personas, por correo postal regular prepago.

John J. Meske
Law Office of John J. Meske
1019 Regents Blvd., Ste. 101
Fircrest, WA 98466
john.meskelaw@gmail.com
ann.meskelaw@gmail.com

Juan Jose Garcia Castillo
1406 48th Ave W
Mountlake Terrace, WA 98043
garciaacastillojuan jose6@gmail.com

Pho An Restaurant, Inc.
Nga Le
3811 S 252nd St
Kent, WA
hoanaga07@yahoo.com

Drew Pugsley, AAG
Office of the Attorney General
P.O. Box 40121
Olympia, WA 98504-0121
drew.pugsley@atg.wa.gov
kat.moysiuk@atg.wa.gov
lniolyeservice@atg.wa.gov

Fernando Jeremias Marroquin Canil
11709 26th Ave NE
Seattle, WA 98125
jeremiasmarroquin77@gmail.com

FECHADO este día 30 de abril, 2025, en Tumwater, Washington.



LISA DECK

**3.4 WASHINGTON STATE
OFFICE OF ADMINISTRATIVE HEARINGS**

In the matter of:

Pho An Restaurant, Inc. and Nga Le
as an individual,

And

Fernando Marroquin,
Appellant/Wage Claimant.

Docket No. 12-2023-LI-02020

INITIAL ORDER

Agency: Labor and Industries
Program: Wage Payments
Agency Nos. W-304-23 & W-305-23

1. ISSUES

- 1.1. Whether Pho An Restaurant, Inc. and Nga Le failed to pay regular and overtime wages to **Juan Jose Garcia Castillo**, for work performed from December 10, 2019, to January 3, 2020, in violation of Revised Code of Washington (RCW) 49.52.050 and 49.46.130?
- 1.2. Whether the Employer, failed to pay tips and/or service charges to **Juan Jose Garcia Castillo**, from December 10, 2019, to January 3, 2020, in violation of RCW 49.46.020 and/or 49.46.160?
- 1.3. Whether the Employer failed to pay regular and overtime wages to **Fernando Jeremias Marroquin Canil**, for work performed from September 26, 2019, to July 10, 2022, in violation of RCW 49.52.050 and 49.46.130?
- 1.4. The Department determined the Employer did not fail to pay tips and/or service charges to **Fernando Jeremias Marroquin Canil**, in violation of RCW 49.46.020 and/or 49.46.160. However, the Appellant/Wage Claimant Marroquin believes he is entitled to \$197,425.00 in tips and/or service charges. **During the hearing, the Department moved to amend its citation to conform to the evidence finding that Mr. Marroquin was entitled to tips starting April 29, 2020.**
- 1.5. Whether an assessment of unpaid wages, totaling at least \$29,750.45, and interest of at least \$9,826.95, as provided by RCW 49.46.020, RCW 49.46.130, RCW 49.46.210, RCW 49.52.050 and RCW 49.48.083(2), is appropriate?
- 1.6. Whether an assessment of penalties, totaling at least \$3,357.00, as provided by RCW 49.48.083, is appropriate?
- 1.7. Whether an assessment of interest on the unpaid wages at the rate of one percent of the unpaid wage amount per month, from the date of the Citation and Notice of

Assessment until payment is received by the Department, as provided by RCW 49.48.083(2), is appropriate?

1.8. Whether the Department's Citation Nos. W-304-23 & W-305-23 should be affirmed, modified or set aside?

2. ORDER SUMMARY

- 2.1. Yes, Pho An Restaurant and Nga Le failed to pay regular and overtime wages to Juan Jose Garcia Castillo for work performed from December 10, 2019, through January 3, 2020 in violation of Revised Code of Washington (RCW) 49.52.050 and 49.46.130.
- 2.2. Yes, Pho An Restaurant and Nga Le failed to pay tips to Juan Jose Garcia Castillo for work performed from December 10, 2019, through January 3, 2020, in violation of RCW 49.46.020.
- 2.3. Yes, Pho An Restaurant and Nga Le failed to pay regular and overtime wages to Fernando Jeremias Marroquin Canil for work performed from September 26, 2019, to July 10, 2022, in violation of RCW 49.52.050 and 49.46.130.
- 2.4. Pho An Restaurant and Nga Le failed to pay tips to Fernando Jeremias Marroquin Canil from April 29, 2020, through December 31, 2020, in violation of RCW 49.46.020.
- 2.5. No, the assessment is modified such that Pho An Restaurant and Nga Le owe a total of \$75,077.27 to the wage claimants and interest to be calculated by the Department as provided by RCW 49.46.020, RCW 49.46.130, RCW 49.46.210, RCW 49.52.050 and RCW 49.48.083(2).
- 2.6. No, the penalty assessment is modified such that Pho An Restaurant and Nga Le owe penalties in the amount of \$7,717, as provided by RCW 49.48.083.
- 2.7. Yes, Pho An Restaurant and Nga Le owe interest on the unpaid wages at the rate of one percent of the unpaid wage amount per month, from the date of the Citation and Notice of Assessment until payment is received by the Department, as provided by RCW 49.48.083(2).
- 2.8. The Department's Citation Nos. W-304-23 & W-305-23 should be modified as set forth herein.

3. HEARING

- 3.1. Hearing Dates: May 22, 2024, through May 24, 2024, June 14, 2024, and July 22, 2024
- 3.2. Administrative Law Judge: Laura Bradley
- 3.3. Appellants:
 - 3.3.1. Wage Claimant Appellant: Fernando Jeremias Marroquin Canil
 - 3.3.1.1. Representative: Fernando Jeremias Marroquin Canil

- 3.3.1.2. Witnesses:
 - 3.3.1.2.1. Fernando Jeremias Marroquin Canil
 - 3.3.1.2.2. Fernando Garcia
- 3.3.2. Employer Appellants: Pho An Restaurant and Nga Le
 - 3.3.2.1. Representative John Meske, Attorney
 - 3.3.2.2. Witnesses:
 - 3.3.2.2.1. Nga Ti Thihn Le
 - 3.3.2.2.2. Tony Nguyen
 - 3.3.2.2.3. Tri Ho
- 3.4. Agency: Labor and Industries
 - 3.4.1. Representative: Cindy Gaddis, AAG
 - 3.4.2. Witnesses:
 - 3.4.2.1. Ana Gamino
 - 3.4.2.2. Juan Jose Garcia Castillo
 - 3.4.2.3. Fernando Jeremias Marroquin Canil
- 3.5. Interpreters:
 - 3.5.1. Spanish:
 - 3.5.1.1. Ixtla Malagon (May 22, 2024, and June 14, 2024)
 - 3.5.1.2. Stacy Romero (May 22, 2024, through May 24, 2024, and June 14, 2024)
 - 3.5.1.3. Kenneth Barger (May 23, 2024, and May 24, 2024)
 - 3.5.1.4. Sandra Bates (July 22, 2024)
 - 3.5.1.5. Inez Venturini (July 22, 2024)
 - 3.5.2. Vietnamese
 - 3.5.2.1. MyKhan Nguyen (May 24, 2024, and June 14, 2024)
 - 3.5.2.2. MyChi Doan (May 24, 2024, and June 14, 2024)
- 3.6. Observers:
 - 3.6.1. Maxwell Olarsch (May 22, 2024, through May 24, 2024 – part of each day)
 - 3.6.2. Dunbar Myrick (July 22, 2024)
 - 3.6.3. Fernando Garcia (all hearings)

3.7. Court Reporter: Sue Garcia (all hearings except July 22, 2024)

3.8. Exhibits:

3.8.1. Department's Exhibits 1 through 44 were admitted.

3.8.2. Wage Claimant Appellant's Exhibits A through E were admitted. Exhibit F was rejected as irrelevant and immaterial.

3.8.3. During the hearing, on June 14, 2024, the Employer Appellant submitted Exhibit A, which was a series of screenshots of text messages. Employer Exhibit A was admitted.

4. FINDINGS OF FACT

I find the following facts by a preponderance of the evidence:

Jurisdiction

4.1. On August 24, 2023, the Department of Labor and Industries (Department) issued Citation and Notice No. 61522, which included Citation Nos. W-304-23 and W-305-23, to Pho An Restaurant, Inc. (restaurant) and Nga Le alleging that the Restaurant and Ms. Le violated the Wage Payment and/or Minimum Wage Act and owed wages, penalties and interest for two former employees Juan Jose Garcia Castillo (Jose Garcia)¹ and Fernando Jeremias Marroquin Canil (Jeremias Marroquin).² The Citation and Notice also found Jeremias Marroquin entitled to sick pay.

4.2. The restaurant and Nga Le filed an appeal on September 18, 2023.³

4.3. Jeremias Marroquin filed an appeal with supporting documentation on September 25, 2023.⁴ September 25, 2023, was Monday and the first business day after the Department's stated appeal deadline of September 23, 2023.

Pho An Restaurant, Inc. and Nga Le

4.4. Pho An Restaurant was initially incorporated in 2014 or 2015. At the time of the hearing, it was registered as a for profit full service restaurant and an S corporation.⁵

4.5. Nga Le is the owner and sole member of the restaurant.⁶

4.6. Ms. Le held ultimate responsibility for the operation of the restaurant.

¹ The wage claimant's names are written to reflect how they are commonly known.

² Exhibit 1

³ Exhibit 2

⁴ Exhibit 3

⁵ Le testimony and Exhibit 7

⁶ Exhibit 7

- 4.7. During the period at issue in this case, Nga Le was married to Tri Ho, who managed the restaurant, including hiring and training new employees.⁷
- 4.8. According to other employees of the restaurant, from the time the restaurant opened until October 18, 2022, Ms. Le and the restaurant did not pay overtime.⁸
- 4.9. Ms. Le did not have a method for contemporaneously recording the exact time or hours worked by her employees.⁹ Although the Ms. Le and the restaurant submitted purported timecards for Mr. Garcia and Mr. Marroquin, some of the timecards for Mr. Marroquin do not indicate the number of hours each only a total of 40 hours per week. Daily hours are reflected on the timecards beginning September 1, 2020.¹⁰ No arrival or departure times are noted. Each "Weekly Time Record" for Mr. Garcia is signed on October 21, 2022.¹¹ The handwritten calendars and timecards submitted by the employer are inconsistent with her original statement to the investigator that the Restaurant did not keep time records.
- 4.10. The restaurant has 250 square feet and seats 50 customers.¹² It has 5 tables that seat 1-2 customers, and 10 tables that seat 1-4 customers.¹³ The soup entrees are about \$8-10 per bowl.
- 4.11. An estimate of the number of covers or meals sold each day would be 160, assuming the restaurant was filled to 80 percent capacity during two hours at lunchtime and two hours at dinner time, and that there would be two seatings during those hours.¹⁴ Although there was testimony that the restaurant was busy all day long, the undersigned finds it more reasonable that the lunch and dinner hours were the busiest. The average income from those sales would be \$1,440 per day, this does not account for beverages or other additional items. If customers tipped the servers 15% on average, the tips each day would be \$216 per day.
- 4.12. The restaurant established a tip pool, whereby cash tips were collected in a container at the cash register and supposed to be distributed among the wait staff. Similarly, credit card tips were to be totaled and distributed to the wait staff.¹⁵ Ms. Le considered herself eligible for tips because she helped serve food to the tables at times.¹⁶ Although Ms. Le asserted that there would be no records

⁷ Ho Testimony and Marroquin Testimony

⁸ Exhibit 37, pages 163-166

⁹ Gamino Testimony

¹⁰ Exhibit 37, pages 6-21

¹¹ Exhibit 38, pages 5-7

¹² Le Testimony

¹³ Exhibit 37, page 160

¹⁴ Garcia Testimony that restaurant was 80 percent full all day long.

¹⁵ Garcia Testimony

¹⁶ Exhibit 37, page 162 (this declaration was signed by an individual who speaks very little English)

reflecting her receiving tips, there appear to be no records indicating what tips were received or how they were distributed.

Juan Jose Garcia Castillo (Mr. Garcia)

- 4.13. Ms. Le hired Mr. Garcia to work as a waiter in the restaurant on December 10, 2019, and he started work that day.¹⁷
- 4.14. Mr. Garcia had experience waiting tables and did not need to be trained.¹⁸ Ms. Le indicated that a waiter in training would get water, take orders, bring the food out, clean the table and cashier.¹⁹ The duties of a trainee are the same as an experienced waiter.
- 4.15. Mr. Garcia was hired to work from opening at 11:00 a.m. until closing at 9:00 p.m., seven days a week.²⁰ In addition to working while the restaurant was open, he was required to spend 30-45 minutes before opening preparing the dining room and another 30-45 minutes after closing cleaning the dining room and bathrooms.²¹
- 4.16. The restaurant was closed on Christmas day but open on Christmas eve.²² Mr. Garcia never worked a half shift.²³
- 4.17. Ms. Le and Mr. Garcia agreed he would be paid \$15 per hour.²⁴
- 4.18. If customers left cash tips, Mr. Garcia was directed to place those in a tip jar to be distributed among the staff.²⁵ Credit card tips were also to be distributed.
- 4.19. Mr. Garcia never received any tips while working for the restaurant. When he asked Ms. Le about tips, she would tell him that they would be distributed but they never were.²⁶
- 4.20. Mr. Garcia did not work on December 29, 2019, because he was ill.²⁷
- 4.21. Ms. Le terminated Mr. Garcia's employment at the end of his shift on January 3, 2020, when he repeated his earlier requests that he be paid his tips.²⁸
- 4.22. Mr. Garcia received one paycheck, dated January 3, 2024, for his time working at the restaurant. It was for \$655.20 after deductions.²⁹ The payment

¹⁷ Garcia Testimony

¹⁸ *Id.*

¹⁹ Le Testimony

²⁰ Garcia Testimony

²¹ *Id.*

²² *Id.*

²³ *Id.*

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.*

²⁶ *Id.*

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*

²⁹ Exhibit 38, page 23

reflected 40 hours of work at a rate of \$18 per hour and \$8 in tips for gross wages of \$728.³⁰

Fernando Jeremias Marroquin Canil (Mr. Marroquin)

4.23. Mr. Marroquin was hired to work at the restaurant as a dishwasher on September 26, 2019. Ms. Le and Mr. Marroquin agreed that his rate of pay would be \$15 per hour, and he would be paid on the 1st and the 15th of every month. Ms. Le told Mr. Marroquin she would not pay him overtime.³¹

4.24. Mr. Marroquin worked from opening time to closing time. He worked two days in September 2019. From September 26, 2019, through October 27, 2019, he worked from 11:00 a.m. to 9:00 p.m., five days a week.³² Beginning October 28, 2019, through March 11, 2020, he worked 10 hours shifts, seven days a week except for Thanksgiving Day and Christmas Day. He only worked 7 hours on December 24, 2019.³³

4.25. Mr. Marroquin worked for the restaurant through July 10, 2022.³⁴

4.26. Mr. Marroquin did more than wash dishes. He had to pick up dishes from the dining room in addition to prepping and dishwashing.³⁵

4.27. The restaurant closed from March 12, 2020,³⁶ through April 28, 2020, because of the COVID-19 pandemic.³⁷

4.28. When the restaurant reopened for takeout only, the restaurant opened at 12:00 noon, but Mr. Marroquin had to be there at 11:30 a.m.³⁸ Mr. Marroquin worked 8.5 hours per day.

4.29. When the Restaurant reopened in April 2020 for takeout service only, only three people were working in the restaurant: Nga Le, Tri Ho, and Mr. Marroquin. Mr. Marroquin took food out to the customers because Ms. Le and Mr. Ho did not want to risk being exposed to the virus. Customers left tips but Mr. Marroquin did not receive any of them.³⁹

³⁰ Exhibit 38, page 10

³¹ Marroquin Testimony

³² Marroquin Testimony and Exhibit 13, page 7

³³ *Id.* and Exhibit 13, page 8

³⁴ Le Testimony

³⁵ Marroquin Testimony

³⁶ Exhibit A4

³⁷ Marroquin Testimony and Exhibit 15, page 19

³⁸ Marroquin Testimony

³⁹ *Id.*

- 4.30. Mr. Marroquin continued delivering food to takeout customers through the end of 2020 when the Restaurant began a scaled opening and brought on more staff, but the Restaurant hours did not change.⁴⁰
- 4.31. Mr. Marroquin worked 8.5 hours a day, seven days a week in calendar year 2021 through March 6, 2022.⁴¹ Beginning March 7, 2022, Mr. Marroquin worked 6.5 hours per day, five days a week.⁴² With this schedule, Mr. Marroquin did not work any overtime.
- 4.32. Mr. Marroquin's last day of work was July 10, 2022.⁴³
- 4.33. The pay stubs for Mr. Marroquin show various rates of pay and tip amounts.⁴⁴ The rate of pay ranged from \$15 per hour to \$25.3125. Mr. Marroquin was never informed that his pay rate had changed. Although the employer told Mr. Marroquin on several occasions that he was not eligible for tips, the pay stubs show tip amounts varying from \$12 to \$810. Each pay stub showed 80 hours of work in the pay period regardless of the dates Mr. Marroquin may have been absent from work and regardless of whether he was working 5 days per week or 7 days per week. The pay stubs appear to have been created after the fact and the hourly wage and tips manipulated to match the payments made to Mr. Marroquin.
- 4.34. The W-2s issued by the employer to Mr. Marroquin reflect tips for the following years: \$2,694.50 in 2019; \$7,965 in 2020; \$4,706.20 in 2021.⁴⁵ The wages were as follows: \$9,808 for 2019; \$34,650 for 2020; and \$37,702.10 for 2021.⁴⁶ The Restaurant paid Mr. Marroquin \$19,571.25 in 2022.⁴⁷
- 4.35. The restaurant did not account for tips or their distribution. The restaurant asserted that the amounts showing as tips were bonuses.⁴⁸
- 4.36. Mr. Marroquin was absent from work or late to work on:
- December 21, 2019,⁴⁹ one hour late
 - February 14, 2020,⁵⁰ absent III
 - March 8, 2020,⁵¹ absent, III
 - June 2, 2020,⁵² absent

⁴⁰ Marroquin Testimony

⁴¹ Exhibits 16 (the marking of the exhibit in incorrect) and 17

⁴² Exhibit 17

⁴³ *Id.*

⁴⁴ Exhibit 37, pages 32-91

⁴⁵ Exhibit 37, pages 92-94

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ Exhibit 37, pages 32-91

⁴⁸ Le Testimony

⁴⁹ Exhibit 13, page 26

⁵⁰ Exhibit 13, page 9, and Exhibit 15, page 5

⁵¹ Marroquin Testimony

⁵² Exhibit 13, page 10

- August 3, 2020,⁵³ absent
- October 23, 2020,⁵⁴ ten minutes late
- November 4, 2020,⁵⁵ 30 minutes late
- November 27, 2020,⁵⁶ late
- November 28, 2020,⁵⁷ absent/ill
- March 7-9, 2021,⁵⁸ absent/ill
- April 17, 2021,⁵⁹ absent/ill
- June 21, 2021,⁶⁰ absent/ill
- July 3, 2021,⁶¹ absent/ill

Department Investigation

- 4.37. Ana Gamino, a bilingual English and Spanish industrial relations agent for the Department of Labor and Industries, conducted the investigation of Mr. Garcia and Mr. Marroquin's complaints.
- 4.38. Mr. Garcia and Mr. Marroquin filed their complaints on August 11, 2022.⁶² Mr. Garcia submitted a claim for unpaid overtime and unpaid tips. Mr. Marroquin claimed unpaid overtime, unpaid tips, and unpaid sick leave.
- 4.39. During her investigation, Ms. Gamino spoke to Mr. Garcia, Mr. Marroquin and Ms. Le.⁶³
- 4.40. During the conversation with Ms. Gamino on August 22, 2022, Ms. Le said that tips were split among other employees and herself. Ms. Le also reported that she did not keep time sheets for her employees.⁶⁴
- 4.41. Ms. Gamino asked for and received supporting documentation from both wage claimants and from the restaurant.⁶⁵
- 4.42. Upon reviewing the information, Ms. Gamino determined that there were too many inconsistencies in the employer's records and that they were not reliable.
- 4.43. On August 24, 2023, based upon Ms. Gamino's investigative findings, the Department issued Citations and Notices to the restaurant and Ms. Le.⁶⁶

⁵³ Exhibit A3

⁵⁴ Exhibit 13, page 15

⁵⁵ Exhibit 13, page 15

⁵⁶ Exhibit 13, page 19

⁵⁷ Exhibit 15, page 5

⁵⁸ Exhibit 15, page 6

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ Exhibit 15, page 7

⁶¹ Exhibit B1

⁶² Exhibits 4 and 5

⁶³ Gamino Testimony and Exhibit 6

⁶⁴ Gamino Testimony and Exhibit 6, page 2

⁶⁵ Gamino testimony

⁶⁶ Exhibit 1

4.44. After hearing testimony during the hearing, the Department issued an amended Citation and Notice of Assessment on June 13, 2024.⁶⁷

5. CONCLUSIONS OF LAW

Based upon the facts above, I make the following conclusions:

Jurisdiction

5.1. I have jurisdiction to hear and decide this matter under Revised Code of Washington (RCW) 49.48.084 and Chapter 34.05 RCW.

Evidentiary Rulings

5.2. The parties' testimony conflicted on material points. In resolving these conflicts, the demeanor and motivation of the witnesses was considered, as well as the logical persuasiveness of the parties' evidence, including testimony. The undersigned finds the wage claimants' testimony more logically persuasive. In entering this finding, this tribunal need not be persuaded beyond a reasonable doubt as to the true situation, nor must the evidence be deemed clear, cogent, and convincing. It is only necessary to determine what most likely happened. *In re Murphy*, Empl. Sec. Comm'r Dec. 2d 750 (1984).

5.3. Ms. Le's testimony was vague and evasive as to key facts for deciding this case.

5.4. Specifically, the undersigned does not accept the restaurant's self-serving testimony about the hours worked by the wage claimants. Ms. Le did not keep records of the wage claimants work hours and the records produced were made after the fact. The wage claimant's testimony, along with their documentation of days missed is more reliable.

5.5. As to the payment of tips, the undersigned finds that the restaurant's statements that tips were shared with waiters is not credible. It is apparent that Ms. Le took the tips and either added it to her business income, a business for which she is the sole shareholder, or claimed it for her personal benefit. While the Restaurant provided pay stubs and W-2s reflecting the payment of tips, Ms. Le's testimony was that those tips were bonuses and the restaurant produced no accounting for tips.

Worker Rights Complaint (wage complaint)

5.6. An employee's written assertion that the employer violated one or more wage payment requirements is called a wage complaint. RCW 49.48.082(11). Accordingly, the complaints filed by Mr. Garcia and Mr. Marroquin are wage complaints.

5.7. If an individual files a wage complaint, the Department must investigate. RCW 49.48.083(1).

⁶⁷ Agency Record

5.8. The Department relies upon Chapters 49.52, 49.46, and 49.48 RCW, as well as regulations augmenting those statutes in Chapter 296-126 Washington Administrative Code (WAC).

Pho An Restaurant was required to pay overtime wages to Mr. Garcia and Mr. Marroquin

5.9. "Except as otherwise provided in this section, no employer shall employ any of his or her employees for a work week longer than forty hours unless such employee receives compensation for his or her unemployment in excess of the hours above specified at a rate not less than one and one-half time the regular rate at which he or she is employed."⁶⁸ While there are exceptions, none of them apply to this case.

5.10. All employers subject to the provisions of Chapter 49.46 (formerly known as the Minimum Wage Act) must make, keep, and preserve records regarding its employees, including but not limited to hours worked and wages paid.⁶⁹

5.11. When interpreting and applying the Minimum Wage Act, Washington courts may consider decisions produced under the Fair Labor and Standards Act (FLSA) to be persuasive, although not mandatory, authority.⁷⁰

5.12. Under the FLSA, the employee "has the burden of proving that he performed work for which he was not properly compensated."⁷¹ However, given that the FLSA requires employers to keep records, wages, and hours, and given that employees seldom keep such records, much less trustworthy ones, "a proper and fair standard must be erected for the employee to meet in carrying out his burden of proof".⁷² Accordingly, "an employee has carried out his burden if he proves that he has in fact performed work for which he was improperly compensated and if he provides sufficient evidence to show the amount and extent of that work as a matter of just and reasonable inference."⁷³

5.13. More than 40 years later, an appellate court employed the concept of just and reasonable inference in another FLSA case. See, *McLaughlin v. Ho Fat Seto*.⁷⁴ The employer kept records of hours and wages, but the trial court found them to be false. The appellate court upheld the trial court's decision to rely on testimony from five of the 28 effected employees as sufficiently representative. It found those five witnesses to be more credible than the four witnesses offered by the employer as to hours worked. Even though those five witnesses were "inconsistent in terms of exact days and hours of overtime worked, [they] established 'as a matter of just and reasonable inference,' that all of the employees

⁶⁸ RCW 49.46.130(1)

⁶⁹ RCW 49.46.040(3) and 49.46.070

⁷⁰ *Drinkwitz v. Alliant Techsystems, Inc.*, 140 Wn.2d 291, 298 (2000).

⁷¹ *Anderson v. Mt. Clemons Pottery Co.*, 328 U.S. 680, 686-687 (1946).

⁷² *Id.* at 687

⁷³ *Id.*

⁷⁴ 850 F.2d 586 (9th Cir. 1988)

regularly worked over eight hours on weekdays and over six hours on many Saturdays.”⁷⁵

- 5.14. “[I]f the employer fails to keep records, the burden is on the employer to prove that hours claimed were not worked. However, the employee must first show by reasonable inference the number of hours worked to shift the burden onto the employer to prove otherwise. The worker can shift the burden of proof to the employer by proving some quantum of work performed. The employer must then rebut the inference that the employee worked the number of hours required to accomplish this amount of work.”⁷⁶
- 5.15. Mr. Garcia presented information to the Department asserting that he worked 70 hours for the employer over a period of three weeks. He worked from the time the Restaurant opened at 11:00 a.m. until closing at 9:00 p.m. every day of the week. In addition, he was required to clean the restaurant before and after work. Cleaning took about 1.5 hours per day. Mr. Garcia was not allowed to take a lunch break.
- 5.16. Mr. Garcia worked for the Restaurant from December 10, 2019, through January 3, 2020. He worked every day except December 25, 2019, and December 29, 2019.
- 5.17. Mr. Garcia worked 168 hours of straight time at the Restaurant and earned \$2,520. He also worked 73.5 hours of overtime at the Restaurant and earned \$1,653.75. He is entitled to \$4173.75 in wages. Because he was only paid \$728. He is owed \$3,445.75 in gross wages.
- 5.18. Mr. Marroquin also worked overtime hours while employed at the Restaurant. The following chart outlines his total hours per year.

Year	Reg Hours	Reg Wages Owed	Overtime Hours	Overtime Wages Owed	Gross Wages Paid
2019	698	\$10,470.00	168	\$3,780.00	\$12,802.50
2020	2480	\$37,200.00	379	\$8,527.50	\$42,850.00
2021	2856	\$42,840.00	178.5	\$4,016.25	\$42,602.30
2022	1118	\$18,840.00	32.5	\$ 731.25	\$14,515.68

- 5.19. The restaurant owes Mr. Marroquin gross wages in the amounts of \$1,447.50 for 2019; \$2,892.50 for 2020; \$4,253.95 for 2021; and \$5,055.57 for 2022. The total amount of gross wages owed to Mr. Marroquin is \$13,649.52.

⁷⁵ *Id.* at 589 (citation omitted)

⁷⁶ *MacSuga v. County of Spokane*, 97 Wn. App. 435, 445-446 (1999) (citing *Anderson v. Mt. Clemons*)

- 5.20. By failing to pay the full amount owed, the restaurant and Nga Le violated RCW 49.46.130(1) and RCW 49.48.010(3).

Pho An Restaurant was obligated to pay tips to Mr. Garcia and Mr. Marroquin

- 5.21. An employer must pay to its employees all tips and gratuities and those tips and gratuities do not count towards the employee's hourly wage.⁷⁷
- 5.22. If an employer established a tip pool, the tip pool cannot include supervisor or managers as they are exempt from the definition of employee.⁷⁸
- 5.23. It is clear from the evidence that the restaurant had a tip pool meaning that the tip money had to be shared among eligible employees.
- 5.24. Because the restaurant did not keep records of tip receipts, the amount must be estimated based on the size of the restaurant, the average cost of a meal, and the number of days as set forth in the findings.
- 5.25. Although the restaurant argues that Mr. Garcia was not eligible because he was in training, the preponderance of evidence shows that Mr. Garcia performed the full range of duties as a waiter while employed and did not require training. He was eligible to receive tips.
- 5.26. Mr. Garcia worked a total of 21 days and should have been paid tips in the amount of \$216 per day. He is owed \$4,536 in tips.
- 5.27. Mr. Marroquin was not eligible for tips for the period he worked as a dishwasher, but from April 28, 2020, through the end of 2020, Mr. Marroquin was acting as a waiter or server by carrying food out to people ordering takeout. For that period, Mr. Marroquin was the only employee in the restaurant eligible for tips so they must be paid to him.
- 5.28. Mr. Marroquin worked 241 days during the relevant period. He should have been paid tips in the amount of \$216 per day. He is owed \$52,056 in tips.
- 5.29. By failing to pay tips, the restaurant and Ms. Le violated RCW 49.46.020(3).

Mr. Marroquin was entitled to sick leave pay

- 5.30. Every employer must provide to its employees paid sick leave at the greater of minimum wage or the employee's normal wage.⁷⁹ Employees accrue one hour of paid sick leave for every forty hours worked.⁸⁰
- 5.31. Employees are authorized to use paid sick leave for, among other reasons, an absence resulting from the employee's illness.⁸¹
- 5.32. As of the day of his first absence for illness on February 14, 2020, Mr. Marroquin had accrued at least 29 hours of paid sick leave. From that point forward, he had enough accrued paid sick leave to cover his other 9 absences for

⁷⁷ RCW 49.46.020(3)

⁷⁸ RCW 49.46.010(3)(c)

⁷⁹ RCW 49.46.020(4) and RCW 49.46.200

⁸⁰ RCW 49.46.210(1)(a)

⁸¹ RCW 49.46.210(1)(b)(i)

illness. For the absences on February 14, 2020, and March 8, 2020, Mr. Marroquin should have received 20 hours of paid sick leave. For the absences on June 2, 2020, August 3, 2020, and November 28, 2020, Mr. Marroquin should have received 27 hours of paid sick leave. For the remainder of the absences, Mr. Marroquin should have received 8.5 hours per day of sick leave on March 7-9, 2021, April 17, 2021, June 21, 2021, and July 3, 2021, or a total of 51 hours.

5.33. The restaurant and Ms. Le owe Mr. Marroquin for a total of 98 hours of paid sick leave, or \$1,470.

5.34. By not paying Mr. Marroquin for his sick leave, the restaurant and Ms. Le violated RCW 49.46.020 and 49.46.210.

Interest on Unpaid Wages

5.35. Unpaid wages may accrue interest at the rate of 1% interest per month on all wages owed until payment is received by the Department, calculated from the first date wages were owed to the employee.⁸² RCW 49.48.083(2).

5.36. The Department is correct to assess 1% interest per month on all wages the restaurant and Ms. Le owe to Mr. Garcia and Mr. Marroquin. I leave the calculation of interest to the Department.

The penalties for willful violation should be affirmed

5.37. "If the department determines that the violation of the wage payment requirement was a willful violation, the department may also order the employer to pay the department a civil penalty" of ten percent of the total unpaid wages or \$1,000, whichever is more, but not more than \$20,000.⁸³

5.38. Here, the restaurant and Ms. Le violated RCW 49.46.130(1). At issue is whether that violation was willful.

5.39. RCW 49.48.082(13) defines "willful" as a "knowing and intentional action that is neither accidental nor the result of a bona fide dispute . . ."⁸⁴

5.40. Here, the restaurant and Ms. Le knowingly, intentionally, and purposely, failed to pay overtime wages owed to Mr. Garcia and Mr. Marroquin. They knew or should have known that Mr. Garcia and Mr. Marroquin were not overtime exempt. Therefore, I find their failure to be "willful" as contemplated by the foregoing authority.

5.41. The restaurant and Ms. Le are liable to the payment of a \$1,000 penalty in Mr. Garcia's matter and a \$6,717 penalty in Mr. Marroquin's matter.

⁸² RCW 49.48.083(2)

⁸³ RCW 49.48.083(3).

⁸⁴ See also, *Schilling v. Radio Holdings, Inc.*, 136 Wn.2d 152, (1998) (willful means the result of a knowing and intentional action); *Morgan v. Kingen*, 166 Wn.2d 526, 534 (2009) (willful means volitional, knowledgeable, intentional).

The Department may impose liability on Ms. Le

5.42. The restaurant and Ms. Le did not argue that she is not personally liable for any wages, interest, and/or penalties owing to Mr. Garcia and Mr. Marroquin by operation of their wage complaints. Nevertheless, the issue should be addressed.

5.43. Here, the restaurant violated RCW 49.46.130(1).

5.44. For purposes of the wage requirements expressed in RCW 49.46.130, "employer" has the meaning provided in RCW 49.46.010.⁸⁵

5.45. "Employer" includes any individual, partnership, association, corporation, business trust, or any person or group of persons acting directly or indirectly in the interest of an employer in relation to an employee."⁸⁶

5.46. Here, Ms. Le was the owner of the restaurant. She participated in the daily operation of the restaurant, including but not limited to hiring and firing of employees, and determining rate of pay and executing payment of wages. Accordingly, I hold that Ms. Le is personally liable for any wages, interest, and/or penalties upheld in this action, jointly and severally with the restaurant.

The Citations and Notices of Assessment should be modified

5.47. Citation No. W-304-23 should be modified to wages and tips owed of \$7981.75, interest to be calculated by the Department, and a penalty of \$1,000.00.

5.48. Citation No. W-305-23 should be modified to wages and tips owed of \$65,705.52, sick pay owed of \$1,470, interest to be calculated by the Department, and a penalty of \$6,717.

6. INITIAL ORDER

IT IS HEREBY ORDERED THAT:

6.1. The Department of Labor and Industries, action is **MODIFIED**.

6.2. Citations Nos. W-304-23 and W-305-23 set forth in Citation and Notice No. 61522 are **MODIFIED**.

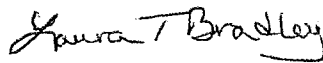
6.3. Pho An Restaurant, LLC and Nga Le violated RCW 49.46.130(1) as to Juan Jose Garcia Castillo and Fernando Jeremias Marroquin Canil by failing to pay overtime wages and tips. Pho An Restaurant, LLC and Nga Le owe unpaid overtime wages and tips Juan Jose Garcia Castillo in the amount of \$7,891.75 and to Fernando Jeremias Marroquin Canil in the amount of \$65,705.52 plus paid sick leave in the amount of \$1,480. Accordingly, Pho An Restaurant, LLC and Nga Le are jointly and severally liable for those unpaid wages.

⁸⁵ RCW 49.46.082(6).

⁸⁶ RCW 49.46.010(4).

- 6.4. Pho An Restaurant, LLC and Nga Le shall pay interest in the amount of 1% of the unpaid wages for each month those wages were and remain unpaid and to accrue at the rate of 1% for each month that the wages and interest are and remain unpaid – all calculated accordingly by the Department of Labor and Industries.
- 6.5. Pho An Restaurant, LLC and Nga Le willfully violated wage payment requirements of Chapter 49.46 and are liable for penalties totaling \$7,717.
- 6.6. The Department of Labor and Industries may impose personal liability upon Nga Le and her marital community for the payment of unpaid wages, interest, and the penalties.
- 6.7. The manner and timing of the collection of the unpaid wages, interest, and penalties shall be determined by the Department of Labor and Industries.

Issued from Olympia, Washington on the date of mailing.



Laura Bradley
Administrative Law Judge
Office of Administrative Hearings

CERTIFICATE OF SERVICE ATTACHED

PETITION FOR REVIEW

Any party that disputes this Initial Order may file a Petition for Review with the Director of the Department of Labor and Industries.⁸⁷ You may e-mail your Petition for Review to the Director at directorappeal@lni.wa.gov. You may also mail or deliver your Petition for Review to the Director at the Department's physical address listed below.

Mailing Address:

Director
Department of Labor and Industries
PO Box 44001
Olympia, WA 98504-4001

Physical Address:

7273 Linderson Way SW
Tumwater, WA 98501

If you e-mail your Petition for Review, please do not mail or deliver a paper copy to the Director.

Whether you e-mail, mail or deliver the Petition for Review, the Director *must actually receive* the Petition for Review during office hours at the Director's office within 30 days of the date this Initial Order was mailed to the parties. You must also provide a copy of your Petition for Review to the other parties at the same time.

If the Director does not receive a Petition for Review within 30 days from the date of the Initial Order, the Initial Order shall become final with no further right to appeal.⁸⁸

If you timely file a Petition for Review, the Director will conduct an administrative review under chapter 34.05 RCW.

⁸⁷ RCW 49.48.084 and RCW 34.05.464.

⁸⁸ RCW 49.48.084 and Chapter 34.05 RCW.

CERTIFICATE OF SERVICE FOR OAH DOCKET NO. 12-2023-LI-02020

I certify that true copies of this document were served on those listed below, from Olympia, Washington via Consolidated Mail Services by one of the following: First Class Mail, Certified Mail, Hand Delivery via Messenger, Campus Mail, Facsimile, or by email.

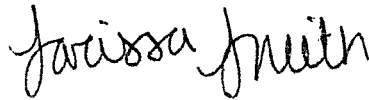
Pho An Restaurant, Inc. 3811 S 252nd St Kent, WA 98118 <i>Appellant/Employer</i>	☒ First Class Mail ☐ Certified Mail, Return Receipt ☐ Campus Mail ☐ E-mail
John Meske PO Box 1814 Tacoma, WA 98401 <i>Appellant Representative</i>	☐ First Class Mail ☐ Certified Mail, Return Receipt ☐ Campus Mail ☒ E-mail ann.meskelaw@gmail.com john.meskelaw@gmail.com
Cindy Gaddis, AAG Office of the Attorney General MS: 40121; PO Box 40121 Olympia, WA 98504-0121 <i>Agency Representative</i>	☐ First Class Mail ☐ Certified Mail, Return Receipt ☐ Campus Mail ☒ E-mail cindy.gaddis@atg.wa.gov Kat.Moysiuk@atg.wa.gov Iniolyeservice@atg.wa.gov
Juan Jose Garcia Castillo 1406 48th Ave W Mountlake Terrace, WA 98043 <i>Intervenor/Wage Claimant</i>	☒ First Class Mail ☐ Certified Mail, Return Receipt ☐ Campus Mail ☐ E-mail

Fernando J. Marroquin
11709 26th Ave NE
Seattle, WA 98125
Appellant/Wage Claimant

- ☒ First Class Mail
- ☐ Certified Mail, Return Receipt
- ☐ Campus Mail
- ☐ E-mail

Date: Friday, September 27, 2024

OFFICE OF ADMINISTRATIVE HEARINGS



Larissa Smith
Legal Assistant 2

**OFICINA DE AUDIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEL ESTADO DE WASHINGTON**

En lo referente a:

Pho An Restaurant, Inc.,
y Nga Le a título individual,

Y

Fernando Marroquin,
Apelante/Reclamante de salarios.

Núm. de expediente: 12-2023-LI-02020

ORDEN INICIAL

Agencia: Labor e Industrias

Programa: Pago de Salarios

Núms. de la agencia: W-304-23 y W-305-23

1. ASUNTOS

- 1.1. Si Pho An Restaurant, Inc. y Nga Le no le pagaron salarios regulares y horas extras a **Juan Jose Garcia Castillo** por trabajo realizado desde el 10 de diciembre de 2019 hasta el 3 de enero de 2020, incumpliendo así el Código Revisado de Washington (RCW, por sus siglas en inglés) 49.52.050 y 49.46.130.
- 1.2. Si el Empleador no le pagó propinas o cargos por servicio a **Juan Jose Garcia Castillo** desde el 10 de diciembre de 2019 hasta el 3 de enero de 2020, incumpliendo así el RCW 49.46.020 o 49.46.160.
- 1.3. Si el Empleador no le pagó salarios regulares y horas extras a **Fernando Jeremias Marroquin Canil** por trabajo realizado desde el 26 de septiembre de 2019 hasta el 10 de julio de 2022, incumpliendo así el RCW 49.52.050 y 49.46.130.
- 1.4. El Departamento determinó que el Empleador no incumplió con el pago de propinas o cargos por servicio a **Fernando Jeremias Marroquin Canil**, incumpliendo así el RCW 49.46.020 o 49.46.160. Sin embargo, el Apelante/Reclamante de salarios Marroquin considera que tiene derecho a \$197,425.00 en propinas o cargos por servicio. **Durante la audiencia, el Departamento solicitó enmendar su citación para concordar con la determinación por pruebas de que el Sr. Marroquin tenía derecho a las propinas a partir del 29 de abril de 2020.**
- 1.5. Si es apropiada una determinación de salarios impagos, por un total de al menos \$29,750.45, e intereses de al menos \$9,826.95, según lo dispuesto por RCW 49.46.020, RCW 49.46.130, RCW 49.46.210, RCW 49.52.050 y RCW 49.48.083(2).

- 1.6. Si es apropiada una determinación de multas, por un total de al menos \$3,357.00, según lo dispuesto por RCW 49.48.083.
- 1.7. Si es apropiada una determinación de intereses sobre los salarios impagos a una tasa del uno por ciento del monto del salario impago por mes, desde la fecha de la Citación y Aviso de Determinación hasta cuando el Departamento reciba el pago, según lo dispuesto por RCW 49.48.083(2).
- 1.8. Si debe confirmarse, modificarse o anularse la Citación del Departamento, números W-304-23 y W-305-23.

2. RESUMEN DEL PEDIDO

- 2.1. Sí, Pho An Restaurant y Nga Le no le pagaron salarios regulares y horas extras a Juan Jose Garcia Castillo por trabajo realizado desde el 10 de diciembre de 2019 hasta el 3 de enero de 2020, incumpliendo así el Código Revisado de Washington (RCW) 49.52.050 y 49.46.130.
- 2.2. Sí, Pho An Restaurant y Nga Le no le pagaron propinas a Juan Jose Garcia Castillo por trabajo realizado desde el 10 de diciembre de 2019 hasta el 3 de enero de 2020, incumpliendo así el RCW 49.46.020.
- 2.3. Sí, Pho An Restaurant y Nga Le no le pagaron salarios regulares y horas extras a Fernando Jeremias Marroquin Canil por trabajo realizado desde el 26 de septiembre de 2019 hasta el 10 de julio de 2022, incumpliendo así el RCW 49.52.050 y 49.46.130.
- 2.4. Pho An Restaurant y Nga Le no le pagaron propinas a Fernando Jeremias Marroquin Canil desde el 29 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, incumpliendo así el RCW 49.46.020.
- 2.5. No, la determinación se modifica de tal manera que Pho An Restaurant y Nga Le les deben un total de \$75,077.27 a los reclamantes de salarios y los intereses que serán calculados por el Departamento según lo dispuesto por RCW 49.46.020, RCW 49.46.130, RCW 49.46.210, RCW 49.52.050 y RCW 49.48.083(2).
- 2.6. No, la imposición de la multa se modifica de tal manera que Pho An Restaurant y Nga Le adeudan multas por un monto de \$7,717, según lo dispuesto por RCW 49.48.083.
- 2.7. Sí, Pho An Restaurant y Nga Le adeudan intereses sobre los salarios impagos a una tasa del uno por ciento del monto del salario impago por mes, desde la fecha de la Citación y Aviso de Determinación hasta cuando el Departamento reciba el pago, según lo dispuesto por RCW 49.48.083(2).
- 2.8. La Citación del Departamento, números W-304-23 y W-305-23, debe modificarse tal como se establece en el presente documento.

3. AUDIENCIA

3.1. Fechas de audiencia: 22 de mayo de 2024 a 24 de mayo de 2024, 14 de junio de 2024 y 22 de julio de 2024.

3.2. Juez de Derecho Administrativo: Laura Bradley

3.3. Apelantes:

3.3.1. Apelante/Reclamante de salario: Fernando Jeremias Marroquin Canil

3.3.1.1. Representante: Fernando Jeremias Marroquin Canil

3.3.1.2. Testigos:

3.3.1.2.1. Fernando Jeremias Marroquin Canil

3.3.1.2.2. Fernando Garcia

3.3.2. Apelantes del empleador: Pho An Restaurant y Nga Le

3.3.2.1. Representante John Meske, Abogado

3.3.2.2. Testigos:

3.3.2.2.1. Nga Ti Thinhn Le

3.3.2.2.2. Tony Nguyen

3.3.2.2.3. Tri Ho

3.4. Agencia: Labor e Industrias

3.4.1. Representante: Cindy Gaddis, Fiscal general adjunto

3.4.2. Testigos:

3.4.2.1. Anna Gamino

3.4.2.2. Juan Jose Garcia Castillo

3.4.2.3. Fernando Jeremias Marroquin Canil

3.5. Intérpretes:

3.5.1. Español:

3.5.1.1. Ixtla Malagon (22 de mayo de 2024 y 14 de junio de 2024)

3.5.1.2. Stacy Romero (22 de mayo de 2024 a 24 de mayo de 2024 y 14 de junio de 2024)

3.5.1.3. Kenneth Barger (23 de mayo de 2024 y 24 de mayo de 2024)

3.5.1.4. Sandra Bates (22 de julio de 2024)

3.5.1.5. Inez Venturini (22 de julio de 2024)

3.5.2. Vietnamita

3.5.2.1. MyKhan Nguyen (24 de mayo de 2024 y 14 de junio de 2024)

3.5.2.2. MyChi Doan (24 de mayo de 2024 y 14 de junio de 2024)

3.6. Observadores:

3.6.1. Maxwell Olarsch (22 de mayo de 2024 a 24 de mayo de 2024 – parte de cada día)

3.6.2. Dunbar Myrick (22 de julio de 2024)

3.6.3. Fernando Garcia (todas las audiencias)

3.7. Taquígrafo judicial: Sue Garcia (todas las audiencias excepto el 22 de julio de 2024)

3.8. Documentos de prueba:

3.8.1. Los documentos de prueba 1 a 44 del Departamento fueron admitidos.

3.8.2. Los documentos de prueba del A al E del Apelante Reclamante de Salarios fueron admitidos. El documento de prueba F fue rechazado por no ser pertinente ni relevante.

3.8.3. Durante la audiencia, el 14 de junio de 2024, el Empleador Apelante presentó el documento de prueba A, que consistía de una serie de capturas de pantalla de mensajes de texto. El documento de prueba A del Empleador fue admitido.

4. DETERMINACIÓN DE HECHOS

He determinado los hechos a continuación por la preponderancia de la prueba:

Jurisdicción

4.1. El 24 de agosto de 2023, el Departamento de Labor e Industrias (el Departamento) envió a Pho An Restaurant, Inc. (el restaurante) y Nga Le la Citación y Aviso número 61522, que incluía los números de Citación W-304-23 y W-305-23, alegando que el restaurante y la Sra. Le habían incumplido la Ley de Pago de Salarios o Salario Mínimo y adeudaban salarios, multas e intereses a dos exempleados, Juan Jose Garcia Castillo (Jose Garcia)¹ y Fernando Jeremias Marroquin Canil (Jeremias Marroquin).² La Citación y Aviso también determinó que Jeremias Marroquin tenía derecho al pago de ausencias por enfermedad.

¹ Los nombres de los reclamantes de salario están escritos de la manera como se les conoce comúnmente.

² Documento de prueba 1.

- 4.2. El restaurante y Nga Le presentaron una apelación el 18 de septiembre de 2023.³
- 4.3. Jeremias Marroquin presentó una apelación junto con documentación probatoria el 25 de septiembre de 2023.⁴ El 25 de septiembre de 2023 fue un lunes y el primer día hábil después del plazo de apelación establecido por el Departamento, es decir, el 23 de septiembre de 2023.

Pho An Restaurant, Inc. y Nga Le

- 4.4. Pho An Restaurant se constituyó inicialmente en 2014 o 2015. En el momento de la audiencia, estaba registrado como un restaurante de servicio completo con fines de lucro y una corporación S.⁵
- 4.5. Nga Le es la propietaria y única miembro del restaurante.⁶
- 4.6. La Sra. Le tenía la máxima responsabilidad del funcionamiento del restaurante.
- 4.7. Durante el período en cuestión de este caso, Nga Le estaba casada con Tri Ho, quien estaba a cargo de la administración del restaurante, incluyendo la contratación y capacitación de nuevos empleados.⁷
- 4.8. Según otros empleados del restaurante, desde cuando se abrió el restaurante hasta el 18 de octubre de 2022, la Sra. Le y el restaurante no pagaron horas extras.⁸
- 4.9. La Sra. Le no disponía de un método para registrar simultáneamente el tiempo exacto o las horas trabajadas por sus empleados.⁹ Aunque la Sra. Le y el restaurante presentaron supuestas tarjetas de registro de tiempo para el Sr. Garcia y el Sr. Marroquin, algunas de las tarjetas del Sr. Marroquin no indican el número de horas de cada uno, solo un total de 40 horas por semana. Las horas diarias aparecen en las tarjetas de registro de tiempo a partir del 1 de septiembre de 2020.¹⁰ No se indican las horas de llegada o salida. Cada «Registro semanal de tiempo» del Sr. Garcia está firmado el 21 de octubre de 2022.¹¹ Los calendarios escritos a mano y las tarjetas de registro de tiempo presentadas por el empleador no concuerdan con la declaración original que ella le dio al investigador en la cual dijo que el restaurante no llevaba registros de tiempo.

³ Documento de prueba 2.

⁴ Documento de prueba 3.

⁵ Testimonio de Le y documento de prueba 7.

⁶ Documento de prueba 7.

⁷ Testimonio de Ho y testimonio de Marroquin.

⁸ Documento de prueba 37, páginas 163-166.

⁹ Testimonio de Gamino.

¹⁰ Documento de prueba 37, páginas 6-21.

¹¹ Documento de prueba 38, páginas 5-7.

- 4.10. El restaurante tiene 250 pies cuadrados y capacidad para 50 clientes.¹² Tiene 5 mesas con capacidad para 1-2 clientes y 10 mesas con capacidad para 1-4 clientes.¹³ Los platos principales de sopa cuestan entre \$8 y \$10 por tazón.
- 4.11. Un cálculo del número de platos o comidas vendidas por día sería de 160, asumiendo que el restaurante se llenara al 80 por ciento de su capacidad durante dos horas a la hora del almuerzo y dos horas a la hora de la cena y que se llenara dos veces durante estos horarios.¹⁴ Aunque hubo testimonio de que el restaurante era un lugar concurrido durante todo el día, la abajo firmante considera más razonable que las horas de almuerzo y cena fueran las más concurridas. El ingreso promedio de esas ventas sería de \$1,440 por día, esto no incluye bebidas u otros artículos adicionales. Si los clientes les dieran una propina a los meseros del 15% en promedio, las propinas diarias serían de \$216 por día.
- 4.12. El restaurante estableció un fondo común de propinas en el que las propinas en efectivo se recogían en un recipiente situado en la caja registradora y debían distribuirse entre meseros y meseras. De forma similar, las propinas de tarjetas de crédito debían totalizarse y distribuirse entre meseros y meseras.¹⁵ La Sra. Le consideraba que ella también podía recibir propinas debido a que a veces ayudaba a servir comida a las mesas.¹⁶ Aunque la Sra. Le afirmó que no habría registros que indicaran que ella hubiera recibido propinas, no parece haber registros que indiquen qué propinas se recibieron o cómo se distribuyeron.

Juan Jose Garcia Castillo (Sr. Garcia)

- 4.13. El 10 de diciembre de 2019, la Sra. Le contrató al Sr. Garcia para trabajar como mesero en el restaurante y él comenzó a trabajar ese mismo día.¹⁷
- 4.14. El Sr. Garcia tenía experiencia como mesero y no necesitó capacitación.¹⁸ La Sra. Le indicó que un mesero que estuviera recibiendo capacitación llevaría agua, tomaría los pedidos, serviría la comida, limpiaría la mesa y sería cajero.¹⁹ Las funciones de alguien que está recibiendo capacitación son las mismas que las de un mesero experimentado.
- 4.15. El Sr. Garcia fue contratado para trabajar desde la hora de abrir a las 11:00 a. m. hasta la hora de cerrar a las 9:00 p. m., los siete días de la semana.²⁰

¹² Testimonio de Le.

¹³ Documento de prueba 37, página 160.

¹⁴ Testimonio de Garcia de que el restaurante estaba lleno al 80 por ciento durante todo el día.

¹⁵ Testimonio de Garcia.

¹⁶ Documento de prueba 37, página 162 (esta declaración fue firmada por una persona que habla muy poco inglés).

¹⁷ Testimonio de Garcia.

¹⁸ *Id.*

¹⁹ Testimonio de Le.

²⁰ Testimonio de Garcia.

Además de trabajar mientras el restaurante estaba abierto, debía dedicar 30 a 45 minutos a la preparación del comedor antes de abrir y otros 30 a 45 minutos a la limpieza del comedor y los baños después de cerrar.²¹

- 4.16. El restaurante estaba cerrado el día de Navidad, pero abierto en Nochebuena.²² El Sr. Garcia nunca trabajó medio turno.²³
- 4.17. La Sra. Le y el Sr. Garcia acordaron que el pago de él sería de \$15 dólares por hora.²⁴
- 4.18. Al Sr. Garcia se le indicó que, si los clientes dejaban propinas en efectivo, debía colocarlas en un frasco de propinas para distribuirlas entre el personal.²⁵ Las propinas que dejaran con tarjetas de crédito también serían distribuidas.
- 4.19. El Sr. Garcia nunca recibió propinas mientras trabajó para el restaurante. Cuando le preguntaba a la Sra. Le sobre las propinas, ella le decía que serían distribuidas, pero nunca se distribuyeron.²⁶
- 4.20. El Sr. Garcia no trabajó el 29 de diciembre de 2019 porque estaba enfermo.²⁷
- 4.21. La Sra. Le llevó a cabo la terminación del empleo del Sr. Garcia el 3 de enero de 2020 al final de su turno cuando él pidió, como había hecho antes, que se le pagaran sus propinas.²⁸
- 4.22. El Sr. Garcia recibió un cheque de pago, fechado el 3 de enero de 2024, por el tiempo que trabajó en el restaurante. El cheque fue de \$655.20 después de deducciones.²⁹ Este fue el pago correspondiente a 40 horas de trabajo a una tarifa de \$18 por hora y \$8 en propinas para un salario bruto de \$728.³⁰

Fernando Jeremias Marroquin Canil (Mr. Marroquin)

- 4.23. El Sr. Marroquin fue contratado para trabajar en el restaurante como lavaplatos el 26 de septiembre de 2019. La Sra. Le y el Sr. Marroquin acordaron que el salario de él sería de \$15 dólares por hora y que los días de pago serían el 1 y el 15 de cada mes. La Sra. Le le dijo a Marroquin que no le pagaría horas extras.³¹

²¹ *Id.*

²² *Id.*

²³ *Id.*

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.*

²⁶ *Id.*

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*

²⁹ Documento de prueba 38; página 23.

³⁰ Documento de prueba 38, página 10.

³¹ Testimonio de Marroquin.

- 4.24. El Sr. Marroquin trabajaba desde la hora de abrir hasta la hora de cerrar. Trabajó dos días en septiembre de 2019. Desde el 26 de septiembre de 2019 hasta el 27 de octubre de 2019, trabajó de 11:00 a. m. a 9:00 p. m., cinco días a la semana.³² A partir del 28 de octubre de 2019 hasta el 11 de marzo de 2020, trabajó turnos de 10 horas, siete días a la semana, excepto el Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad. El 24 de diciembre de 2019, solamente trabajó 7 horas.³³
- 4.25. El Sr. Marroquin trabajó para el restaurante hasta el 10 de julio de 2022.³⁴
- 4.26. El Sr. Marroquin hacía más que lavar platos. Tenía que recoger platos del comedor y también preparar en cocina y lavar platos.³⁵
- 4.27. El restaurante cerró desde el 12 de marzo de 2020³⁶ hasta el 28 de abril de 2020 debido a la pandemia de COVID-19.³⁷
- 4.28. Cuando el restaurante reabrió solo con el servicio de comida para llevar, el restaurante abría a las 12:00 del mediodía, pero el Sr. Marroquin tenía que estar allí a las 11:30 a.m.³⁸ El Sr. Marroquin trabajaba 8.5 horas al día.
- 4.29. Cuando el restaurante reabrió en abril de 2020 solo con el servicio de comida, solo tres personas trabajaban en el restaurante: Nga Le, Tri Ho y el Sr. Marroquin. El Sr. Marroquin les llevaba la comida a los clientes porque la Sra. Le y el Sr. Ho no querían arriesgarse a estar expuestos al virus. Los clientes dejaron propinas, pero el Sr. Marroquin no recibió ninguna de estas propinas.³⁹
- 4.30. El Sr. Marroquin continuó entregando comida a los clientes de comida para llevar hasta finales de 2020 cuando el restaurante comenzó una apertura a escala y contrató a más personal, pero el horario del restaurante no cambió.⁴⁰
- 4.31. El Sr. Marroquin trabajó 8.5 horas al día, siete días a la semana, durante el año calendario 2021 hasta el 6 de marzo de 2022.⁴¹ A partir del 7 de marzo de 2022, el Sr. Marroquin trabajó 6.5 horas al día, cinco días a la semana.⁴² En este horario, el Sr. Marroquin no trabajó horas extras.

³² Testimonio de Marroquin y documento de prueba 13, página 7.

³³ *Id.* y documento de prueba 13, página 8.

³⁴ Testimonio de Le.

³⁵ Testimonio de Marroquin.

³⁶ documento de prueba A4.

³⁷ Testimonio de Marroquin y documento de prueba 15, página 19.

³⁸ Testimonio de Marroquin.

³⁹ *Id.*

⁴⁰ Testimonio de Marroquin.

⁴¹ Documentos de prueba 16 (documento de prueba marcado incorrectamente) y 17.

⁴² Documento de prueba 17.

- 4.32. El último día de trabajo del Sr. Marroquin fue el 10 de julio de 2022.⁴³
- 4.33. Los talones de pago del Sr. Marroquin muestran varias tarifas de pago y montos de propinas.⁴⁴ La tarifa de pago osciló entre \$15 y \$25,3125 por hora. Al Sr. Marroquin nunca se le informó que su tarifa de pago había cambiado. Aunque el empleador le dijo al Sr. Marroquin en varias ocasiones que él no calificaba para recibir propinas, los talones de pago muestran montos de propinas que varían de \$12 a \$810. En cada talón de pago figuraban 80 horas de trabajo durante el período de pago, independientemente de las fechas en que el Sr. Marroquin pudo haber estado ausente del trabajo e independientemente de si estaba trabajando 5 días a la semana o 7 días a la semana. Parece ser que los talones de pago fueron creados después de los hechos y el salario por hora y las propinas fueron manipulados para que coincidieran con los pagos hechos al Sr. Marroquin.
- 4.34. Los W-2 emitidos por el empleador a nombre del Sr. Marroquin indican propinas para los siguientes años: \$2,694.50 en 2019; \$7,965 en 2020; \$4,706.20 en 2021.⁴⁵ Los salarios fueron los siguientes: \$9,808 para 2019; \$34,650 para 2020; y \$37,702.10 para 2021.⁴⁶ El restaurante le pagó al Sr. Marroquin \$19,571.25 en 2022.⁴⁷
- 4.35. El restaurante no dio cuenta de las propinas ni de su distribución. El restaurante afirmó que los montos que figuraban como propinas eran bonificaciones.⁴⁸
- 4.36. El Sr. Marroquin se ausentó del trabajo o llegó tarde al trabajo el:
- 21 de diciembre de 2019,⁴⁹ una hora tarde.
 - 14 de febrero de 2020,⁵⁰ ausente.
 - 8 de marzo de 2020,⁵¹ ausente, enfermo.
 - 2 de junio de 2020,⁵² ausente.
 - 3 de agosto de 2020,⁵³ ausente.
 - 23 de octubre de 2020,⁵⁴ diez minutos tarde.
 - 4 de noviembre de 2020,⁵⁵ 30 minutos tarde.

⁴³ *Id.*

⁴⁴ Documento de prueba 37, páginas 32-91.

⁴⁵ Documento de prueba 37, páginas 92-94.

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ Documento de prueba 37, páginas 32-91.

⁴⁸ Testimonio de Le.

⁴⁹ Documento de prueba 13, página 26.

⁵⁰ Documento de prueba 13, página 9, y Documento de prueba 15, página 5.

⁵¹ Testimonio de Marroquin.

⁵² Documento de prueba 13, página 10.

⁵³ Documento de prueba A3.

⁵⁴ Documento de prueba 13, página 15.

⁵⁵ Documento de prueba 13, página 15.

- 27 de noviembre de 2020,⁵⁶ tarde.
- 28 de noviembre de 2020,⁵⁷ ausente/enfermo.
- Del 7 al 9 de marzo de 2021,⁵⁸ ausente/enfermo.
- 17 de abril de 2021,⁵⁹ ausente/enfermo.
- 21 de junio de 2021,⁶⁰ ausente/enfermo.
- 3 de julio de 2021,⁶¹ ausente/enfermo.

Investigación del Departamento

- 4.37. Ana Gamino, agente bilingüe (inglés y español) de Relaciones Industriales del Departamento de Labor e Industrias, llevó a cabo la investigación correspondiente a las quejas del Sr. Garcia y el Sr. Marroquin.
- 4.38. El Sr. Garcia y el Sr. Marroquin presentaron sus quejas el 11 de agosto de 2022.⁶² El Sr. Garcia presentó un reclamo por horas extras impagas y propinas impagas. El Sr. Marroquin reclamó horas extras impagas, propinas impagas y permisos por enfermedad impagos.
- 4.39. Durante su investigación, la Sra. Gamino habló con el Sr. Garcia, el Sr. Marroquin y la Sra. Le.⁶³
- 4.40. Durante la conversación con la Sra. Gamino del 22 de agosto de 2022, la Sra. Le dijo que las propinas se dividían entre ella y otros empleados. La Sra. Le también informó que no llevaba hojas de registro de tiempo para sus empleados.⁶⁴
- 4.41. La Sra. Gamino solicitó y recibió documentación probatoria tanto de los reclamantes de salarios como del restaurante.⁶⁵
- 4.42. Al revisar la información, la Sra. Gamino determinó que había demasiadas incoherencias en los registros del empleador y que estos no eran fiables.
- 4.43. El 24 de agosto de 2023, basado en las conclusiones de la investigación de la Sra. Gamino, el Departamento emitió Citaciones y Avisos a nombre del restaurante y de la Sra. Le.⁶⁶
- 4.44. Después de escuchar el testimonio durante la audiencia, el Departamento emitió una Citación y Aviso de Determinación enmendada el 13 de junio de 2024.⁶⁷

5. CONCLUSIONES DE DERECHO

Con base de los hechos anteriores, he llegado a las siguientes conclusiones:

⁵⁶ Documento de prueba 13, página 19.

⁵⁷ Documento de prueba 15, página 5.

⁵⁸ Documento de prueba 15, página 6.

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ Documento de prueba 15, página 7.

⁶¹ Documento de prueba B1.

⁶² Documentos de pruebas 4 y 5.

⁶³ Testimonio de Gamino y documento de prueba 6.

⁶⁴ Testimonio de Gamino y documento de prueba 6, página 2.

⁶⁵ Testimonio de Gamino.

⁶⁶ Documento de prueba 1.

⁶⁷ Registro de la agencia

Jurisdicción

- 5.1. Tengo jurisdicción para atender y decidir este asunto según el Código Revisado de Washington (RCW, por sus siglas en inglés) 49.48.084 y el Capítulo 34.05 RCW.

Resoluciones en cuestión de pruebas

- 5.2. Los testimonios de las partes fueron contradictorios con respecto a puntos sustanciales. Al resolver estos conflictos, se tuvieron en cuenta la actitud y la motivación de los testigos, así como la persuasión lógica de las pruebas de las partes, incluido el testimonio. La abajo firmante considera que el testimonio de los reclamantes de salarios es más lógicamente persuasivo. Al llegar a esta conclusión, este tribunal no necesita ser persuadido sin lugar a duda razonable en cuanto a la verdadera situación ni las pruebas tienen que considerarse como claras, contundentes y convincentes. Solo es necesario determinar qué es lo más probablemente sucedió. *In re Murphy*, Empl. Sec. Comm'r Dec. 2d 750 (1984).
- 5.3. El testimonio de la Sra. Le fue impreciso y evasivo en cuanto a los hechos clave para decidir este caso.
- 5.4. Específicamente, la abajo firmante no acepta el testimonio del restaurante para su propia conveniencia en cuanto a las horas trabajadas por los reclamantes de salarios. La Sra. Le no llevaba registros de las horas de trabajo de los reclamantes de salarios y los registros presentados fueron creados después de los hechos. El testimonio del reclamante de salarios, junto con su documentación sobre los días de ausencia, es más fiable.
- 5.5. En lo referente al pago de propinas, la abajo firmante considera que no son creíbles las declaraciones del restaurante en cuanto a que las propinas se compartían entre meseros y meseras. Es evidente que la Sra. Le tomó las propinas y las agregó a los ingresos de su negocio, un negocio del cual es la única accionista, o se adueñó de ellas para su beneficio personal. Si bien el restaurante proporcionó talones de pago y formularios W-2 donde se indicaba el pago de propinas, el testimonio de la Sra. Le fue que esas propinas eran bonificaciones y el restaurante no presentó registros de contabilidad de las propinas.

Queja sobre derechos del trabajador (queja salarial)

- 5.6. La afirmación escrita de un empleado de que el empleador incumplió uno o más requisitos de pago de salarios se llama una queja salarial. RCW 49.48.082(11). Por consiguiente, las quejas presentadas por el Sr. Garcia y el Sr. Marroquin son quejas salariales.
- 5.7. Si una persona presenta una queja salarial, el Departamento debe llevar a cabo una investigación. RCW 49.48.083(1).

5.8. El Departamento se basa en los Capítulos 49.52, 49.46 y 49.48 RCW, así como en las regulaciones que amplían esos estatutos en el Capítulo 296-126 del Código Administrativo de Washington (WAC, por sus siglas en inglés).

Pho An Restaurant debía pagarles horas extras al Sr. Garcia y al Sr. Marroquin

5.9. «Salvo que se disponga lo contrario en esta sección, ningún empleador empleará a ninguno de sus empleados por una semana laboral que exceda las cuarenta horas a menos que dicho empleado reciba compensación por el tiempo de empleo que exceda las horas especificadas anteriormente a una tarifa de no menos de una vez y media la tarifa regular por la cual está empleado». ⁶⁸ Si bien hay excepciones, ninguna de ellas aplica a este caso.

5.10. Todos los empleadores sujetos a las disposiciones del Capítulo 49.46 (anteriormente conocido como la Ley de Salario Mínimo) deben crear, llevar y conservar registros sobre sus empleados, incluidas, entre otras, las horas trabajadas y los salarios pagados. ⁶⁹

5.11. Al interpretar y aplicar la Ley de Salario Mínimo, los tribunales de Washington pueden considerar que las decisiones producidas según la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) son autoridad persuasiva, aunque no obligatoria. ⁷⁰

5.12. Según la FLSA, es el empleado sobre quien recae «la carga de probar que realizó un trabajo por el cual no fue compensado adecuadamente». ⁷¹ Sin embargo, dado que la FLSA requiere que los empleadores cumplan con llevar registros de salarios y horas, y dado que los empleados rara vez llevan este tipo de registros, mucho menos registros fiables, «se debe erigir un estándar adecuado y justo para que el empleado cumpla con su obligación en cuanto a la carga de la prueba». ⁷² Por consiguiente, «un empleado ha cumplido con la carga de la prueba si demuestra que efectivamente ha realizado un trabajo por el cual fue compensado de manera indebida y si proporciona pruebas suficientes para demostrar el importe y el alcance de ese trabajo como una cuestión de inferencia justa y razonable». ⁷³

5.13. Más de 40 años después, un tribunal de apelaciones empleó el concepto de inferencia justa y razonable en otro caso relacionado con la FLSA. Ver *McLaughlin v. Ho Fat Seto*. ⁷⁴ El empleador llevaba registros de horas y salarios, pero el tribunal de primera instancia determinó que eran falsos. El tribunal de apelación confirmó la decisión del tribunal de primera instancia de basarse en el testimonio de cinco de los 28 empleados afectados como suficientemente representativo. Consideró que esos cinco testigos eran más creíbles que los cuatro testigos

⁶⁸ RCW 49.46.130(1)

⁶⁹ RCW 49.46.040(3) y 49.46.070

⁷⁰ *Drinkwitz contra Alliant Techsystems, Inc.*, 140 Wn.2d 291, 298 (2000).

⁷¹ *Anderson v. Mt. Clemons Pottery Co.*, 328 U.S. 680, 686-687 (1946).

⁷² *Id.*, pág. 687

⁷³ *Id.*

⁷⁴ 850 F.2d 586 (Circ. 9.º, 1988).

presentados por el empleador en cuanto a las horas trabajadas. A pesar de que esos cinco testigos fueron «incongruentes en cuanto a la exactitud de los días y horas trabajados, [ellos] establecieron ‘como una cuestión de inferencia justa y razonable’, que todos los empleados trabajaban habitualmente más de ocho horas entre semana y más de seis horas muchos sábados».⁷⁵

- 5.14. «[E]n caso de que el empleador no lleve registros, la carga de probar que las horas reclamadas no fueron trabajadas le corresponde al empleador. Sin embargo, el empleado primero debe demostrar por inferencia razonable el número de horas trabajadas para transferir al empleador la carga de probar lo contrario. El trabajador puede transferir la carga de la prueba al empleador demostrando haber realizado cierta cantidad de trabajo. Luego, el empleador debe refutar la inferencia de que el empleado trabajó el número de horas que se requerirían para realizar esta cantidad de trabajo.⁷⁶
- 5.15. El Sr. Garcia presentó información al Departamento en la que afirmaba haber trabajado 70 horas para el empleador durante un período de tres semanas. Trabajaba desde cuando el restaurante abría a las 11:00 a. m. hasta cuando cerraba a las 9:00 p. m. todos los días de la semana. Además, tenía que limpiar el restaurante antes y después del trabajo. La limpieza tomaba alrededor de 1.5 horas por día. Al Sr. Garcia no se le permitía tomar un descanso para almorzar.
- 5.16. El Sr. Garcia trabajó para el restaurante desde el 10 de diciembre de 2019 hasta el 3 de enero de 2020. Trabajó todos los días excepto el 25 de diciembre de 2019 y el 29 de diciembre de 2019.
- 5.17. El Sr. Garcia trabajó 168 horas regulares en el restaurante y ganó \$2,520. También trabajó 73.5 horas extras en el restaurante y ganó \$1,653.75. Tiene derecho a salarios de \$4173.75. Debido a que solo le pagaron \$728 dólares. Se le adeudan \$3,445.75 en salarios brutos.
- 5.18. El Sr. Marroquin también trabajó horas extras mientras trabajaba en el restaurante. El siguiente cuadro muestra el total de horas por año.

Año	Horas reg	Salarios adeudados por horas reg	Horas extras	Salarios adeudados por horas extras	Salarios brutos pagados
2019	698	\$10,470.00	168	\$3,780.00	\$12,802.50
2020	2480	\$37,200.00	379	\$8,527.50	\$42,850.00
2021	2856	\$42,840.00	178.5	\$4,016.25	\$42,602.30
2022	1118	\$18,840.00	32.5	\$ 731.25	\$14,515.68

⁷⁵ Id. en 589 (se omite la cita).

⁷⁶ MacSuga v. County of Spokane, 97 Wn. App. 435, 445-446 (1999) (citando de *Anderson v. Mt. Clemons*)

5.19. El restaurante le debe al Sr. Marroquin salarios brutos por un monto de \$1,447.50 del 2019; \$2,892.50 del 2020; \$4,253.95 del 2021; y \$5,055.57 del 2022. El monto total de salarios brutos adeudados al Sr. Marroquin es de \$13,649.52.

5.20. Al no pagar el monto total adeudado, el restaurante y Nga Le incumplieron el RCW 49.46.130(1) y el RCW 49.48.010(3).

El restaurante Pho An tenía la obligación de pagarles propinas al Sr. Garcia y al Sr. Marroquin

5.21. Un empleador debe pagarles a sus empleados todas las propinas y gratificaciones y esas propinas y gratificaciones no cuentan como parte del salario por hora del empleado.⁷⁷

5.22. Si un empleador estableciera un fondo común de propinas, el fondo común de propinas no puede incluir al supervisor o a los administradores, ya que están exentos de la definición de empleado.⁷⁸

5.23. Está claro según las pruebas que el restaurante tenía un fondo común de propinas, lo que significa que el dinero de las propinas tenía que compartirse entre los empleados que calificaran para ello.

5.24. Debido a que el restaurante no llevaba registros de las propinas recibidas, el monto debe estimarse en función del tamaño del restaurante, el costo promedio de una comida y el número de días según lo establecido en las determinaciones.

5.25. Aunque el restaurante argumenta que el Sr. Garcia no calificaba debido a que estaba recibiendo capacitación, la preponderancia de la prueba muestra que el Sr. Garcia efectuó todas las funciones respectivas de un mesero mientras estuvo empleado y no requirió capacitación. Calificaba para recibir propinas.

5.26. El Sr. Garcia trabajó un total de 21 días y debería haber recibido propinas por un monto de \$216 por día. Se le adeudan \$4,536 en propinas.

5.27. El Sr. Marroquin no calificaba para recibir propinas por el periodo en que trabajó como lavaplatos, pero desde el 28 de abril de 2020 hasta finales de 2020, el Sr. Marroquin se desempeñó como mesero o camarero al llevarles la comida a las personas que hacían pedidos para llevar. Durante ese período, el Sr. Marroquin era el único empleado del restaurante que calificaba para recibir propinas, por lo que se le deben pagar.

5.28. El Sr. Marroquin trabajó 241 días durante el período pertinente. Debería haber recibido propinas por un monto de \$216 por día. Se le adeudan \$52,056 en propinas.

5.29. Al no pagar las propinas, el restaurante y la Sra. Le incumplieron el RCW 49.46.020(3).

El Sr. Marroquin tenía derecho a permisos por enfermedad con goce de sueldo

⁷⁷ RCW 49.46.020(3).

⁷⁸ RCW 49.46.010(3)(c).

- 5.30. Todo empleador debe proporcionarles a sus empleados permisos por enfermedad con goce de sueldo a razón del salario mínimo o el salario normal del empleado, lo que sea mayor.⁷⁹ Los empleados acumulan una hora de permisos por enfermedad con goce de sueldo por cada cuarenta horas trabajadas.⁸⁰
- 5.31. Los empleados están autorizados a usar los permisos por enfermedad con goce de sueldo debido a, entre otras razones, una ausencia resultante de la enfermedad del empleado.⁸¹
- 5.32. Para el día de su primera ausencia por enfermedad el 14 de febrero de 2020, el Sr. Marroquin había acumulado al menos 29 horas de permisos por enfermedad con goce de sueldo. A partir de ese momento, había acumulado suficiente tiempo de permisos por enfermedad con goce de sueldo para cubrir sus otras 9 ausencias por enfermedad. Por las ausencias del 14 de febrero de 2020 y el 8 de marzo de 2020, el Sr. Marroquin debería haber recibido 20 horas de permisos por enfermedad con goce de sueldo. Por las ausencias del 2 de junio de 2020, el 3 de agosto de 2020 y el 28 de noviembre de 2020, el Sr. Marroquin debería haber recibido 27 horas de permisos por enfermedad con goce de sueldo. Por las demás ausencias, el Sr. Marroquin debería haber recibido 8.5 horas por día de permisos por enfermedad del 7 al 9 de marzo de 2021, el 17 de abril de 2021, el 21 de junio de 2021 y el 3 de julio de 2021, o un total de 51 horas.
- 5.33. El restaurante y la Sra. Le le adeudan al Sr. Marroquin un total de 98 horas de permisos por enfermedad con goce de sueldo, o \$1,470.
- 5.34. Al no pagarle al Sr. Marroquin sus permisos por enfermedad con goce de sueldo, el restaurante y la Sra. Le incumplieron el RCW 49.46.020 y 49.46.210.

Intereses sobre salarios impagos

- 5.35. Los salarios impagos pueden acumular intereses a una tasa del 1% de interés al mes sobre todos los salarios adeudados hasta cuando el Departamento reciba el pago, realizando el cálculo desde la primera fecha en la que se le adeudaron salarios al empleado.⁸² RCW 49.48.083(2).
- 5.36. El Departamento tiene razón al cobrar un interés del 1% mensual sobre todos los salarios que el restaurante y la Sra. Le le adeudan al Sr. Garcia y al Sr. Marroquin. Dejo el cálculo de los intereses al Departamento.

Deben confirmarse las multas por incumplimiento deliberado

- 5.37. «Si el departamento determina que el incumplimiento del requisito de pago de salarios fue un incumplimiento deliberado, el departamento también puede ordenarle al empleador que pague al departamento una multa civil» del diez por

⁷⁹ RCW 49.46.020(4) y RCW 49.46.200.

⁸⁰ RCW 49.46.210(1)(a).

⁸¹ RCW 49.46.210(1)(b)(i).

⁸² RCW 49.48.083(2).

ciento del total de los salarios impagos o \$1,000, lo que sea mayor, pero no más de \$20,000.⁸³

- 5.38. Aquí, el restaurante y la Sra. Le incumplieron el RCW 49.46.130(1). La cuestión es si ese incumplimiento fue deliberado.
- 5.39. RCW 49.48.082(13) define «deliberado» como una «acción consciente e intencional que no es accidental ni el resultado de una disputa de buena fe...».⁸⁴
- 5.40. En este caso, el restaurante y la Sra. Le no pagaron –consciente, intencional y deliberadamente– los salarios por horas extras adeudados al Sr. Garcia y al Sr. Marroquin. Sabían o deberían haber sabido que el Sr. Garcia y el Sr. Marroquin no estaban exentos de horas extras. Por consiguiente, considero que su omisión es un hecho «deliberado» según lo contemplado por la autoridad anterior.
- 5.41. El restaurante y la Sra. Le están sujetos al pago de una multa de \$1,000 en el caso del Sr. Garcia y una multa de \$6,717 en el caso del Sr. Marroquin.

El Departamento puede imponerle responsabilidad a la Sra. Le

- 5.42. El restaurante y la Sra. Le no argumentaron que ella no es personalmente responsable de ningún salario, interés y/o multas adeudadas al Sr. Garcia y al Sr. Marroquin en virtud de sus quejas salariales. No obstante, es necesario abordar el asunto.
- 5.43. Aquí, el restaurante incumplió el RCW 49.46.130(1).
- 5.44. A los efectos de los requisitos salariales expresados en el RCW 49.46.130, «empleador» tiene el significado expresado en el RCW 49.46.010.⁸⁵
- 5.45. “‘Empleador’ incluye cualquier individuo, sociedad, asociación, corporación, fideicomiso comercial o cualquier persona o grupo de personas que actúen directa o indirectamente en interés de un empleador en relación con un empleado”.⁸⁶
- 5.46. Aquí, la Sra. Le era la dueña del restaurante. Ella participó en la operación diaria del restaurante, incluyendo, pero sin limitarse a contratar y despedir empleados, así como determinar la tarifa de pago y realizar el pago de salarios. Por consiguiente, ratifico que la Sra. Le es personalmente responsable de manera conjunta y solidaria con el restaurante de los salarios, intereses o multas confirmados en esta acción legal.

Deben modificarse las Citaciones y avisos de determinación

⁸³ RCW 49.48.083(3).

⁸⁴ Ver también, *Schilling v. Radio Holdings, Inc.*, 136 Wn.2d 152, (1998) (deliberado significa el resultado de una acción consciente e intencional); *Kingen*, 166 Wn.2d 526, 534 (2009) (deliberado significa volitivo, conocedor, intencional).

⁸⁵ RCW 49.46.082(6).

⁸⁶ RCW 49.46.010(4).

5.47. La Citación número W-304-23 debe modificarse a salarios y propinas adeudados de \$7981.75, intereses según lo calculado por el Departamento y una multa de \$1,000.00.

5.48. La Citación número W-305-23 debe modificarse a salarios y propinas adeudados de \$65,705.52, pago por enfermedad adeudado de \$1,470, intereses según lo calculado por el Departamento y una multa de \$6,717.

6. ORDEN INICIAL

SE ORDENA QUE:

- 6.1. Se **MODIFICA** la acción legal del Departamento de Labor e Industrias.
- 6.2. Se **MODIFICAN** las Citaciones número W-304-23 y W-305-23 establecidas en la Citación y Aviso número 61522.
- 6.3. Pho An Restaurant, LLC y Nga Le incumplieron el RCW 49.46.130(1) en lo que corresponde a Juan Jose Garcia Castillo y Fernando Jeremias Marroquin Canil al no pagarles salarios por horas extras y propinas. Pho An Restaurant, LLC y Nga Le adeudan salarios por horas extras y propinas a Juan Jose Garcia Castillo por un monto de \$7,891.75 y a Fernando Jeremias Marroquin Canil por un monto de \$65,705.52 más permisos por enfermedad con goce de sueldo por un monto de \$1,480. Por consiguiente, Pho An Restaurant, LLC y Nga Le son conjunta y solidariamente responsables de esos salarios impagos.
- 6.4. Pho An Restaurant, LLC y Nga Le pagarán intereses por el monto del 1% de los salarios impagos por cada mes que esos salarios no se pagaron y continúan sin pagarse y se acumularán a una tasa del 1% por cada mes que los salarios e intereses no se paguen y continúen sin pagarse, todo en conformidad con lo calculado por el Departamento de Labor e Industrias.
- 6.5. Pho An Restaurant, LLC y Nga Le incumplieron deliberadamente los requisitos de pago de salarios del Capítulo 49.46 y son responsables de multas por un total de \$7,717.
- 6.6. El Departamento de Labor e Industrias puede imponer responsabilidad personal a Nga Le y a su comunidad de bienes matrimoniales por el pago de salarios impagos, intereses y multas.
- 6.7. La forma y el momento del cobro de los salarios impagos, intereses y multas serán determinados por el Departamento de Labor e Industrias.

Emitido desde Olympia, Washington, en la fecha de envío.

[Firmado]

Laura Bradley

CERTIFICADO DE ENTREGA OFICIAL ADJUNTO

PETICIÓN DE REVISIÓN

Cualquier parte que impugne esta Orden Inicial puede presentar una Petición de Revisión ante el Director del Departamento de Labor e Industrias.⁸⁷ Puede enviar su Petición de Revisión al Director al correo electrónico directorappeal@lni.wa.gov. También puede hacer llegar por correo postal o entregar personalmente su Petición de Revisión al Director en la dirección física del Departamento que se indica a continuación.

Dirección postal:

Director
Department of Labor and Industries
PO Box 44001
Olympia, WA 98504-4001

Dirección física:

7273 Linderson Way SW
Tumwater, WA 98501

Si envía su Petición de Revisión al Director por correo electrónico, no envíe por correo postal ni entregue personalmente una copia impresa.

Ya sea que envíe por correo electrónico, correo postal o entregue personalmente la Petición de Revisión, el Director *debe recibir* la Petición de Revisión dentro del horario de oficina de la oficina del Director dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se haya enviado esta Orden Inicial a las partes. También debe proporcionarles una copia de su Petición de Revisión a las demás partes al mismo tiempo.

Si el Director no recibe una Petición de Revisión dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la Orden Inicial, la Orden Inicial se convertirá en una orden final sin más derecho a apelación.⁸⁸

Si usted presenta una Petición de Revisión a tiempo, el Director llevará a cabo una revisión administrativa en concordancia con el capítulo 34.05 RCW.

⁸⁷ RCW 49.48.084 y RCW 34.05.464.

⁸⁸ RCW 49.48.084 y Capítulo 34.05 RCW.

**CERTIFICADO DE ENTREGA OFICIAL PARA
EL EXPEDIENTE NÚM. 12-2023-LI-02020**

Certifico haber hecho entrega oficial de copias fieles de este documento a las partes indicadas a continuación, desde Olympia, Washington, por medio de servicios postales consolidados de una las siguientes maneras: Correo de primera clase, correo certificado, entrega personal por mensajero, correo entre agencias estatales, fax o correo electrónico.

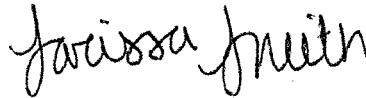
Pho An Restaurant, Inc. 3811 S 252 nd St Kent, WA 98118 <i>Apelante/Empleador</i>	☒ Correo de primera clase ☐ Correo certificado con acuse de recibo ☐ Correo entre agencias estatales ☐ Correo electrónico
John Meske PO Box 1814 Tacoma, WA 98401 <i>Representante del apelante</i>	☐ Correo de primera clase ☐ Correo certificado con acuse de recibo ☐ Correo entre agencias estatales ☒ Correo electrónico ann.meskelaw@gmail.com john.meskelaw@gmail.com
Cindy Gaddis, AAG Office of the Attorney General MS: 40121; PO Box 40121 Olimpia, WA 98504-0121 <i>Representante de la agencia</i>	☐ Correo de primera clase ☐ Correo certificado con acuse de recibo ☐ Correo entre agencias estatales ☒ Correo electrónico cindy.gaddis@atg.wa.gov Kat.Moysiuk@atg.wa.gov Iniolyeservice@atg.wa.gov
Juan Jose Garcia Castillo 1406 48th Ave W Mountlake Terrace, WA 98043 <i>Interviniente/Reclamante de salarios</i>	☒ Correo de primera clase ☐ Correo certificado con acuse de recibo ☐ Correo entre agencias estatales ☐ Correo electrónico

Fernando J. Marroquin
11709 26th Ave NE
Seattle, WA 98125
Apelante/Reclamante de salarios

- ☒ Correo de primera clase
☐ Correo certificado con acuse de recibo
☐ Correo entre agencias estatales
☐ Correo electrónico

Fecha: Viernes, 27 de septiembre del 2024.

OFICINA DE AUDIENCIAS ADMINISTRATIVAS



[Firmado]
Larissa Smith
Asistente Legal 2