請將本公告張貼於工作場所或工作區域的醒目位置。違反規定者將承擔相應法律責任。

全市酒店從業人員最低工資條例（CHMWO）

酒店員工權益通告

本雇主受《全市酒店從業人員最低工資條例》（《洛杉磯市政法典》第 186.09 條）管轄，必須向酒店員工支付法定最低工資。此最低工資標準將根據《全市酒店從業人員最低工資條例》第 186.02.A 節逐年調整。

生效日期：	適用範圍*	時薪標準
2025/9/8	**客房數達到 60 間及以上的酒店**	**22.50 美元**
2026/7/1	客房數達到 60 間及以上的酒店	25.00 美元

*根據《洛杉磯市政法規》第 186.01.C 節規定，位於機場接待加強區（AHEZ）內且客房數達 50 間及以上的酒店，均適用本條例。

酒店雇主必須將收取的**全額服務費**支付給實際向顧客提供對應服務的酒店員工。服務費金額應根據酒店向顧客明示的服務費用說明，依公平原則分配予提供相關服務的酒店員工（《洛杉磯市法典》第 186.03 節）。

洛杉磯市雇主須同時遵守所有地方、州及聯邦最低工資法規與勞動標準。

根據《洛杉磯工資標準條例》，合同管理局工資標準辦公室有權對潛在違規行為開展調查、檢查工作場所、問詢員工及審核薪酬記錄。工資標準辦公室負責執行《全市酒店從業人員最低工資條例》，查處以下違規行為（包括但不限於）：1）未按規定支付酒店員工最低工資；2）未履行告知、公示及薪酬記錄義務；3）作出報復行為。《洛杉磯市政法規》（LAMC）第 188.04 節明確要求保障酒店員工在行使獲取酒店業最低工資權利時，不受任何歧視或報復。

休假規定

酒店雇主必須為酒店全職員工提供每年至少 96 小時的帶薪休假，根據《洛杉磯市政法規》第 186.02.B 節規定，另需允許此等員工使用每年至少 80 小時無薪休假。
酒店兼職員工應依據第 186.02.B.1.(b)節規定，按每週工作 40 小時員工的同等比例累積帶薪休假時長。通用休假準則：

酒店員工在**入職滿六個月後**（若公司政策規定更早期限則按此政策執行），即具備使用累積帶薪及無薪休假之資格。
酒店雇主**不得無故拒絕**酒店員工使用累積帶薪或無薪休假之申請。
未使用之累積**帶薪**休假可結轉使用，**總時長以 192 小時為上限**；若酒店既定政策更優，則從其規定。
未使用之累積**無薪**休假可結轉使用，**總時長以 80 小時為上限**；若酒店既定政策更優，則從其規定。
酒店員工累積帶薪休假達上限後，酒店雇主應每 30 日對超額部分進行現金結算。
酒店雇主不得制定任何人事政策，將依本條例所休無薪休假視為缺勤並採取紀律處分、解僱、停職或其他不利措施。

如需瞭解更多資訊，請聯繫工資標準辦公室。
電話：1-844-WAGESLA (924-3752)；電子郵箱：wagesla@lacity.org；

網址：http://wagesla.lacity.gov/。

作為《美國殘疾人法案》第二編下涵蓋的實體，洛杉磯市不存在基於殘疾的歧視，並將根據請求提供合理的便利，以確保平等獲得其計畫、服務和活動。