모든 직장 또는 근무 현장에서 눈에 잘 띄는 곳에 게시하십시오. 위반 시 처벌 대상입니다.

시 전역 호텔 근로자 최저임금 조례

호텔 근로자 권리에 관한 고지

본 고용주는 시 전역 호텔 근로자 최저임금 조례(CHMWO)(LAMC SEC 186.09)의 적용을 받으며, 호텔 근로자에게 최저임금을 지급해야 합니다. 최저임금은 시 전역 호텔 근로자 최저임금 조례 제186.02조 A항에 따라 매년 조정됩니다.

발효일:	적용 범위*	시급
9/8/2025	**객실 60개 이상의 호텔**	**$22.50**
7/1/2026	객실 60개 이상의 호텔	$25.00

* 로스앤젤레스시법(LAMC) 제186.01절 C항에 따라, 공항 호스피탈리티 강화 구역(AHEZ) 내에 위치한 객실 50실 이상의 호텔은 본 조례의 적용을 받습니다.

호텔 고용주는 고객으로부터 서비스 요금을 징수한 경우, 해당 고객에게 서비스를 제공한 호텔 근로자에게 모든 **서비스 요금**을 지급해야 합니다. 해당 금액은 호텔 고용주가 고객에게 제공한 서비스 요금 설명과 관련된 서비스에 따라 공정하게 호텔 근로자에게 지급되어야 합니다(LAMC SEC 186.03).

로스앤젤레스시의 고용주는 모든 지방, 주 및 연방 최저임금법과 노동 기준을 준수해야 합니다.

로스앤젤레스시 임금기준국(Office of Wage Standards) 조례에 따라 임금기준국의 계약 관리 부서(Bureau of Contract Administration)에서 위반 가능성 조사, 근무 현장 조사, 직원 면담, 급여 기록 검토 등을 실시할 권한이 부여됩니다. 임금기준국은 다음을 포함하되 이에 국한되지 않는 위반 사항에 대해 시 전역 호텔 근로자 최저 임금 조례를 집행합니다. 1)호텔 근로자 최저 임금을 지급하지 않은 경우. 2) 공지, 게시 및 급여 기록 요건을 준수하지 않은 경우. 3) 보복. 로스앤젤레스시 법(LAMC) 188.04절은 호텔 근로자 최저 임금을 받을 권리를 행사했다는 이유로 직원이 차별이나 보복을 당하지 않도록 보호합니다.

휴가

호텔 고용주는 정규직 호텔 근로자에게 연간 최소 96시간의 유급 휴가를 제공해야 하며, LAMC 제186.02절 B항에 따라 사용 가능한 연간 최소 80시간의 무급 휴가를 추가로 허용해야 합니다.
파트타임 호텔 근로자는 제186.02절 B.1.(b)항에 따라 주당 40시간 근무자의 누적된 유급 휴가 시간에 비례하여 누적된 유급 휴가 시간을 받아야 합니다. 휴가 관련 일반 규정:

호텔 근로자는 **고용 후 첫 6개월**이 경과한 시점 또는 회사 정책에 따른 시점 중 더 빠른 시점에 누적된 유급 휴가 및 무급 휴가를 사용할 수 있어야 합니다.
호텔 고용주는 누적된 유급 또는 무급 휴가 사용 요청을 **부당하게 거부해서는 안 됩니다**.
누적된 **유급** 휴가의 미사용 잔여 시간은 호텔 고용주의 규정한 정책이 더 관대한 경우를 제외하고, **최대 192시간**까지 이월됩니다.
누적된 **무급** 휴가의 미사용 잔여 시간은 호텔 고용주의 규정한 정책이 더 관대한 경우를 제외하고, **최대 80시간**까지 이월됩니다.
호텔 근로자가 최대 누적 유급 휴가 일수 한도에 도달한 경우, 호텔 고용주는 최대 일수를 초과한 누적 유급 휴가에 대해 30일마다 현금으로 지급해야 합니다.
호텔 고용주는 본 조항에 따라 사용된 무급 휴가를 징계, 해고, 정직 또는 기타 불이익 조치의 사유가 될 수 있는 결근으로 간주하는 고용 정책을 시행해서는 안 됩니다.

자세한 내용은 임금기준국으로 문의하세요.

전화: 1-844-WAGESLA (924-3752), 이메일: wagesla@lacity.org 또는 웹사이트: http://wagesla.lacity.gov/.

로스앤젤레스시는 미국 장애인법 제2조에 따른 적용 대상 기관으로서 장애를 사유로 차별하지 않으며, 요청 시 프로그램, 서비스 및 활동에 대한 동등한 접근을 보장하기 위해 합당한 편의 조정을 제공할 것입니다.