

**PHẢI NIÊM YẾT Ở NƠI NHÂN VIÊN CÓ THỂ ĐỌC DỄ DÀNG. NHỮNG NGƯỜI VI PHẠM SẼ BỊ PHẠT.**

**THÔNG BÁO**  **CHÍNH THỨC**  
CITY OF OAKLAND

**Mức Lương Tối Thiểu của Nhân Viên Khách Sạn tại Oakland**  
**Bắt đầu có hiệu lực từ ngày 1 tháng Một, 2024**

**\$17.94 Một Giờ**  
**Kèm Theo**  
**Quyền Lợi Bảo**  
**Hiểm Sức Khỏe** } hoặc { **\$23.91 Một Giờ**  
**Không Kèm Theo**  
**Quyền Lợi Bảo**  
**Hiểm Sức Khỏe** }

\*\*\*\*\*

Bắt đầu từ ngày 1 tháng Một, 2024, các nhân viên khách sạn (cho dù làm việc trực tiếp cho khách sạn hay qua một nhà thầu của khách sạn) làm việc tại các khách sạn có ít nhất 50 phòng hoặc dãy phòng trở lên tại Thành Phố Oakland **phải** được hưởng mức lương tối thiểu là **\$17.94 một giờ kèm theo quyền lợi bảo hiểm sức khỏe, hoặc \$23.91 một giờ và không kèm theo quyền lợi bảo hiểm sức khỏe.** *Vi các mục đích của quy định này, quyền lợi bảo hiểm sức khỏe bao gồm đóng góp \$5.97 một giờ cho các quyền lợi bảo hiểm y tế cho nhân viên khách sạn và những người phụ thuộc của họ.*

Quy định của Oakland về mức lương tối thiểu của nhân viên khách sạn, chiếu theo Dự Luật Z và như quy định trong Bộ Luật Thành Phố Oakland (OMC) mục 5.93.040, áp dụng cho bất kỳ nhân viên khách sạn nào được thuê mượn để làm việc hoặc thực hiện công việc trung bình năm giờ một tuần trong ít nhất bốn tuần, tại một hoặc nhiều khách sạn trong phạm vi Thành Phố Oakland. Hàng năm, mức lương tối thiểu của nhân viên khách sạn sẽ tăng, bắt đầu từ ngày 1 tháng Một, thêm một số tiền tương đương với mức tăng Chỉ Số Giá Tiêu Dùng của năm tính theo lịch trước đó, nếu có, đối với những người đi làm hưởng lương ở khu vực thành thị và các nhân viên hành chánh văn phòng tại khu vực thống kê đô thị của San Francisco-Oakland-San Jose, CA.

Theo OMC Mục 5.93.060, các nhân viên khách sạn đòi quyền hưởng mức lương tối thiểu trong ngành khách sạn tại Thành Phố sẽ được bảo vệ không bị trả đũa. Nếu tin rằng đã xảy ra hành vi vi phạm, nhân viên có thể khiếu nại với Phân Ban Chấp Hành Quy Định và Hợp Đồng của Thành Phố. Thành Phố có thể điều tra các sự vụ có thể đã vi phạm và sẽ xem hồ sơ lương bổng. Thành Phố, Luật Sư Thành Phố, bất kỳ người bị hại nào do hành động vi phạm luật này, hoặc bất kỳ tổ chức nào có thành viên bị hại do hành động vi phạm luật này, hoặc bất kỳ cá nhân hay tổ chức nào đại diện cho công chúng như quy định trong luật hiện hành của tiểu bang, có thể khiếu kiện dân sự ra tòa, và sau khi thắng kiện, sẽ được hưởng toàn bộ tiền bồi thường thích hợp, bao gồm nhưng không giới hạn ở hoàn trả tiền lương, phục hồi chức vụ và/hoặc đền bù theo lệnh tòa, và trả thêm \$50 tiền phạt cho mỗi nhân viên hoặc người bị vi phạm các quyền theo Chương này, cho mỗi ngày mà hành động đó xảy ra hoặc tiếp diễn, lên tới tối đa \$1,000.00 cho mỗi nhân viên hoặc người bị hại.

**VUI LÒNG LƯU Ý:** Nếu bạn có thắc mắc, cần biết thêm thông tin hoặc nếu bạn cho rằng mình không được trả lương đúng quy định, vui lòng liên lạc với hãng sở của bạn hoặc Phân Ban Chấp Hành Quy Định và Hợp Đồng của Thành Phố Oakland:

**Department of Workplace and Employment Standards**  
**250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor Oakland, CA**  
**94612**

**Điện thoại: 510-238-6258**

**E-Mail: [minwageinfo@oaklandca.gov](mailto:minwageinfo@oaklandca.gov)**

(Thông báo: Trong trường hợp có sự khác biệt về cách diễn giải bản chuyển ngữ, bản tiếng Anh sẽ có giá trị chi phối.)

**PHẢI NIÊM YẾT Ở NƠI NHÂN VIÊN CÓ THỂ ĐỌC DỄ DÀNG. NHỮNG NGƯỜI VI PHẠM SẼ BỊ PHẠT.**

**THÔNG BÁO**



**CHÍNH THỨC**

**BẮT ĐẦU CÓ HIỆU LỰC TỪ NGÀY 23 THÁNG MƯỜI HAI, 2018**

**CÁC YÊU CẦU VỀ KHỐI LƯỢNG CÔNG VIỆC PHÙ HỢP cho  
CÁC NHÂN VIÊN KHÁCH SẠN Ở OAKLAND**

Chiều theo Dự Luật Z, được luật hóa tại Bộ Luật Thành Phố Oakland (OMC) mục 5.93.030, một khách sạn thuê mướn nhân công không được phép yêu cầu một nhân viên dọn phòng phải dọn dẹp các phòng có diện tích sàn lớn hơn 4,000 feet vuông, hoặc hơn mức diện tích sàn tối đa quy định trong luật, trong bất kỳ một ngày làm việc kéo dài tám giờ nào, trừ khi khách sạn trả cho nhân viên dọn phòng gấp đôi mức lương thường lệ của người đó cho tất cả số giờ mà nhân viên dọn phòng đó đã làm trong ngày làm việc đó. Nếu một nhân viên dọn phòng làm việc chưa đến tám giờ mỗi ngày làm việc, thì diện tích sàn tối đa sẽ được giảm bớt theo tỷ lệ tương ứng. Trong ngày làm việc, nếu một nhân viên dọn phòng được phân công dọn dẹp tổng cộng ít nhất bảy phòng đã làm thủ tục trả phòng hoặc các phòng ngủ khác vượt quá số lượng sáu phòng, thì diện tích sàn tối đa cần dọn dẹp sẽ được giảm thêm 500 feet vuông đối với mỗi phòng ngủ thêm hoặc phòng đã làm thủ tục trả phòng vượt quá số lượng sáu phòng. Các giới hạn này áp dụng cho bất kỳ không gian kết hợp nào, trong đó bao gồm phòng dành cho khách và dãy phòng, phòng họp hoặc phòng tiếp khách, và áp dụng bất kể số lượng nội thất, phương tiện máy móc hoặc tiện nghi trong bất kỳ phòng nào.

Ngoài ra, khách sạn không được để cho hoặc cho phép một nhân viên khách sạn làm việc quá 10 giờ trong bất kỳ một ngày làm việc nào, trừ khi nhân viên đó đồng ý. Sự đồng ý phải được lập bằng văn bản và có chữ ký của nhân viên khách sạn đó hoặc được gửi qua mạng điện tử qua một tài khoản hoặc mã số dành riêng cho nhân viên khách sạn đó. Không có sự đồng ý nào là hợp lệ trừ khi khách sạn đã gửi thông báo bằng văn bản cho nhân viên khách sạn đó không quá 30 ngày trước khi chấp thuận, cho biết nhân viên có thể từ chối làm việc hơn 10 giờ trong bất kỳ một ngày làm việc nào và nhân viên đó sẽ không phải chịu bất kỳ hậu quả bất lợi nào vì từ chối. Thông báo này phải được viết bằng mỗi ngôn ngữ có hơn mười phần trăm (10%) hoặc mười (10) nhân viên khách sạn tại khách sạn đó sử dụng, mức nào ít hơn sẽ áp dụng. Trường hợp phân công làm việc nhiều hơn 10 giờ trong một ngày làm việc do tình huống khẩn cấp sẽ không vi phạm mục này. Vì các mục đích của luật này, "tình huống khẩn cấp" có nghĩa là mối đe dọa tức thời đối với an toàn công cộng hoặc tài sản có nguy cơ bị tổn thất hoặc phá hủy.

Theo OMC Mục 5.92.050, những nhân viên khách sạn đòi hưởng quyền theo các tiêu chuẩn về Khối Lượng Công Việc Hợp Lý của Oakland đều được bảo vệ tránh bị trả đũa. Nếu tin rằng đã có hành động vi phạm xảy ra, nhân viên có thể khiếu nại với Phân Ban Chấp Hành Quy Định và Hợp Đồng của Thành Phố. Thành Phố sẽ điều tra các sự vụ có thể đã vi phạm và sẽ xem hồ sơ dọn phòng.

Nếu bạn có thắc mắc hoặc cần biết thêm thông tin, vui lòng liên lạc với hãng sở của bạn hoặc Phân Ban Chấp Hành Quy Định và Hợp Đồng của Thành Phố Oakland tại:

**Department of Workplace and Employment Standards  
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor Oakland, CA 94612  
Điện thoại: 510-238-6258 hoặc E-Mail: [minwageinfo@oaklandca.gov](mailto:minwageinfo@oaklandca.gov)**

(Thông báo: Trong trường hợp có sự khác biệt về cách diễn giải bản chuyển ngữ, bản tiếng Anh sẽ có giá trị chi phối.)

**PHẢI NIÊM YẾT Ở NƠI NHÂN VIÊN CÓ THỂ ĐỌC DỄ DÀNG. NHỮNG NGƯỜI VI PHẠM SẼ BỊ PHẠT.**

**THÔNG BÁO**



**CHÍNH THỨC**

**BẮT ĐẦU CÓ HIỆU LỰC TỪ NGÀY 23 THÁNG MƯỜI HAI, 2018**



## **LUẬT PHÁP BẢO VỆ NHÂN VIÊN VÀ NHÂN VIÊN DỌN PHÒNG KHÁCH SẠN TRƯỚC CÁC HÀNH VI PHẠM TỘI VÀ ĐE DỌA**

Chiếu theo Dự Luật Z, được luật hóa trong Bộ Luật Thành Phố Oakland (OMC) mục 5.93.020, khách sạn này sẽ lắp các nút báo động cho nhân viên dọn phòng, nhân viên mang đồ ăn lên phòng, và các nhân viên khách sạn khác được phân công làm việc trong các phòng khách hoặc nhà vệ sinh khi không có sự hiện diện của các nhân viên khác.

**VUI LÒNG LƯU Ý**- Các nhân viên có quyền:

- ✓ Báo cáo hành vi đe dọa hoặc hành động bạo lực của một vị khách hoặc công chúng, trong đó bao gồm nhưng không giới hạn hành hung, hăm hiếp hoặc quấy rối tình dục.
- ✓ Được chuyển công việc sang tầng lầu khác hoặc khu vực làm việc khác.
- ✓ Được trả lương cho thời gian liên lạc và khai báo với cảnh sát.
- ✓ Được trả lương cho thời gian hỏi ý kiến chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia cố vấn.

Nhân viên khách sạn sẽ không bị kỷ luật vì sử dụng nút báo động khi không có bằng chứng rõ ràng và thuyết phục cho thấy nhân viên đó cố ý và chủ ý có hành động báo động giả.

Nếu bạn có thắc mắc hoặc cần biết thêm thông tin, vui lòng liên lạc với ban lãnh đạo khách sạn hoặc Phân Ban Chấp Hành Quy Định và Hợp Đồng của Thành Phố Oakland tại:

Department of Workplace and Employment Standards

250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor Oakland, CA 94612

Điện thoại: 510-238-6258 hoặc E-Mail: [minwageinfo@oaklandca.gov](mailto:minwageinfo@oaklandca.gov)

(Thông báo: Trong trường hợp có sự khác biệt về cách diễn giải bản chuyển ngữ, bản tiếng Anh sẽ có giá trị chi phối.)