

VĂN PHÒNG LUẬT SƯ THÀNH PHỐ THÀNH PHỐ OAKLAND

Các Thắc Mắc Thường Gặp (FAQ) Về Sắc Lệnh các Tiêu Chuẩn Việc Làm và Bảo Vệ Nhân Viên Khách Sạn của Oakland, Bắt Đầu Có Hiệu Lực từ ngày 23 tháng Mười Hai, 2018 (Dự án tiên khởi trong lá phiếu được cử tri phê chuẩn Dự Luật Z – cuộc bầu cử tháng Mười Một 2018)

Ngày 16 tháng Bảy, 2019

Người ban hành: Barbara J. Parker, Luật Sư Thành Phố Oakland

I. GIỚI THIỆU

Vào tháng Mười Một 2018, đồng đảo cử tri Oakland đã thông qua Dự Luật Z, một tu chính án cho Bộ Luật Thành Phố Oakland (OMC), đề ra các quyền được bảo vệ ở nơi làm việc cho nhân viên khách sạn.

Theo dự luật này, các khách sạn ở Oakland có ít nhất 50 phòng khách hoặc dãy phòng khách trở lên phải cung cấp cho các nhân viên làm việc một mình trong phòng khách một nút báo động để báo cáo hành động tội phạm, một mối đe dọa hay tình huống khẩn cấp khác đang diễn ra, và được trợ giúp sau khi báo cáo hành động bạo lực hoặc hành vi đe dọa đó. Trợ giúp này bao gồm chuyển công việc và thời gian tạm nghỉ được hưởng lương để liên lạc với cảnh sát và tham khảo ý kiến một chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia cố vấn.

Ngoài ra, dự luật còn quy định mức lương tối thiểu cho nhân viên khách sạn là \$15 một giờ với quyền lợi bảo hiểm y tế hoặc \$20 một giờ nếu không có quyền lợi bảo hiểm y tế, và mức lương này sẽ tăng hàng năm theo lạm phát, bắt đầu từ ngày 1 tháng Một, 2020. Dự luật này cũng đề ra các giới hạn và hạn chế về khối lượng công việc đối với thời gian làm việc ngoài giờ bắt buộc, bảo đảm nhân viên có thể xem hồ sơ liên quan đến mức lương, khối lượng công việc hàng ngày và thời gian làm việc ngoài giờ của họ, và bảo vệ nhân viên tránh bị trả đũa vì thực thi các quyền của họ theo dự luật này.

Trước khi thông qua dự luật này, luật hiện hành của tiểu bang, liên bang và địa phương (Dự Luật FF của Thành Phố Oakland, OMC Chương 5.92) yêu cầu chủ thuê nhân công, trong đó bao gồm cả các khách sạn, phải trả mức lương theo giờ tối thiểu cho nhân viên. Trước đây không có yêu cầu về mức lương tối thiểu cụ thể đối với các

nhân viên khách sạn và cũng không có các quy định về khối lượng công việc đối với nhân viên khách sạn.

Thư báo này giải đáp các thắc mắc thường gặp (FAQ) để giúp các chủ sở hữu khách sạn, nhân viên và những người khác hiểu cũng như tuân thủ luật pháp ở Oakland. Cũng giống như các thắc mắc thường gặp khác mà Văn Phòng này ban hành, đây là nguồn thông tin và cẩm nang hướng dẫn tổng quát chứ không phải là lời khuyên tư vấn pháp lý. Các câu hỏi và giải đáp trong tài liệu này không thay thế cho luật và các quy chế mà chúng tôi dự kiến sắp được ban hành. Các doanh nghiệp có trách nhiệm tuân thủ mọi quy định pháp luật.

II. THÔNG TIN TỔNG QUÁT

1. **Sắc Lệnh về Các Tiêu Chuẩn Việc Làm và Bảo Vệ Nhân Viên Khách Sạn (“sắc lệnh”) bắt đầu có hiệu lực từ khi nào?**

Đáp: Sắc lệnh bắt đầu có hiệu lực từ ngày 23 tháng Mười Hai, 2018, mười ngày sau khi Hội Đồng Thành Phố công bố kết quả bỏ phiếu, chiếu theo mục 9217 của Bộ Luật Bầu Cử California. Yêu cầu mức lương tối thiểu dành cho nhân viên khách sạn bắt đầu có hiệu lực từ ngày 1 tháng Bảy, 2019.

2. **Sắc lệnh được luật hóa trong điều luật nào?**

Đáp: Sắc lệnh này được thêm vào Bộ Luật Thành Phố Oakland (“OMC”) dưới tên Chương 5.93, tiêu đề “Các Điều Kiện Làm Việc và Mức Lương Tối Thiểu của Ngành Khách Sạn.”

3. **Chủ thuê nhân công và nhân viên khách sạn nên liên lạc với Thành Phố như thế nào nếu có thắc mắc, hoặc để khiếu nại?**

Đáp: Chủ thuê nhân công và nhân viên khách sạn có thể gọi số 510-238-6258 hoặc email minwageinfo@oaklandca.gov.

4. **Thành Phố Oakland có giữ kín danh tánh cho nhân viên khách sạn đã liên lạc với văn phòng nếu có thắc mắc hoặc khiếu nại không?**

Đáp: Có. Trong phạm vi tối đa được luật pháp hiện hành cho phép, Thành Phố sẽ giữ kín tên và thông tin nhận dạng khác, chẳng hạn như chức vụ, của nhân viên cung cấp thông tin và bất kỳ nhân viên nào được nhắc tới trong báo cáo điều tra của Thành Phố. Sau khi có được sự cho phép bằng văn bản của nhân viên, Thành Phố có thể tiết lộ danh tánh của nhân viên đó để thi hành luật hoặc cho bất kỳ mục đích thích hợp nào khác.

III. PHẠM VI ÁP DỤNG CỦA SẮC LỆNH VỀ CÁC TIÊU CHUẨN VIỆC LÀM VÀ BẢO VỆ NHÂN VIÊN KHÁCH SẠN

1. Sắc lệnh có áp dụng cho các nhân viên ở tất cả các khách sạn tại Thành Phố Oakland không?

Đáp: Không. Luật này chỉ áp dụng cho các khách sạn có ít nhất 50 phòng hoặc dãy phòng trở lên.

2. Các chủ thuê nhân công nào phải tuân thủ sắc lệnh này?

Đáp: Các chủ khách sạn thuê nhân công cần tuân thủ điều luật này. Chủ khách sạn thuê nhân công là người sở hữu, kiểm soát, và/hoặc điều hành một khách sạn ở Thành Phố Oakland, hoặc người sở hữu, kiểm soát, và/hoặc điều hành bất kỳ cơ sở nào có ký hợp đồng, thuê, hoặc cho thuê lại có liên kết với hoặc hoạt động cùng với mục đích của khách sạn, hoặc một người cung cấp các dịch vụ tại khách sạn đó nhưng không phải là nhân viên khách sạn. Vì các mục đích của sắc lệnh, *người* là một cá nhân, công ty, công ty hợp danh, công ty hợp danh hữu hạn, công ty hợp danh trách nhiệm hữu hạn, công ty trách nhiệm hữu hạn, quỹ tín thác kinh doanh, điền sản, hiệp hội tín thác, công ty liên doanh, cơ quan, phương tiện, hoặc bất kỳ thực thể pháp lý hoặc thương mại nào khác, cho dù ở nội địa hay nước ngoài.

3. Đối tượng “khách sạn” phải tuân thủ sắc lệnh là gì?

Đáp: “Khách sạn” là bất kỳ không gian hoặc công trình công cộng hoặc tư nhân nào để cư ngụ trong phạm vi Thành Phố Oakland, có ít nhất 50 phòng khách hoặc dãy phòng khách để làm nơi ngủ hoặc nơi lưu trú qua đêm có lấy tiền, chẳng hạn như nhà nghỉ, nhà trọ, nhà dành cho khách du lịch, nhà cho thuê phòng dạng nhà trọ, nhà lưu động hoặc không gian sống khác trong phạm vi Thành Phố. Khách sạn cũng bao gồm bất kỳ khuôn viên nào có ký hợp đồng, cho thuê, hoặc cho thuê lại gắn liền với hoặc hoạt động song song với mục đích của tòa nhà, hoặc cung cấp các dịch vụ tại tòa nhà đó.

4. Các chủ thuê nhân công ký hợp đồng với khách sạn có phải tuân thủ luật bảo vệ nhân viên khách sạn không?

Đáp: Có. Một số chủ khách sạn thuê nhân công có thể ký hợp đồng với người khác, chẳng hạn như chủ khách sạn thuê nhân công khác, một cơ quan cung cấp nhân lực tạm thời, cơ quan cho thuê nhân viên, hoặc tổ chức hăng sở chuyên nghiệp, để có được các dịch vụ của nhân viên khách sạn và điều luật này cũng áp dụng cho các nhà thầu đó. Ví dụ, một khách sạn có thể ký hợp đồng với chủ thuê nhân công cung cấp các dịch vụ spa và dịch vụ ăn uống; các nhà thầu này là các chủ khách sạn thuê nhân công theo điều luật bảo vệ nhân viên khách sạn.

5. **Đối tượng “nhân viên khách sạn” thuộc quy định của sắc lệnh này là ai?**

Đáp: Nhân viên khách sạn là một người được thuê làm việc hoặc đã làm việc trung bình 5 giờ đồng hồ một tuần hoặc hơn trong 4 tuần tại một hoặc nhiều khách sạn nằm trong phạm vi Thành Phố Oakland có ít nhất 50 phòng khách hoặc dãy phòng khách trở lên. Nhân viên khách sạn có thể được khách sạn thuê trực tiếp hoặc bởi một người có hợp đồng với khách sạn đó để cung cấp các dịch vụ tại khách sạn.

IV. CÁC ĐIỀU KHOẢN BẢO VỆ NHÂN VIÊN KHÁCH SẠN TRÁNH HÀNH ĐỘNG BẠO LỰC VÀ HÀNH VI ĐE DỌA

A. Yêu Cầu Về Nút Báo Động

1. **“Nút báo động” là gì?**

Đáp: Nút báo động là một thiết bị mà nhân viên khách sạn mang theo và có thể sử dụng để có được trợ giúp tức thời ngay tại hiện trường từ nhân viên khác hoặc nhân viên bảo vệ trong trường hợp gặp hành động tội phạm, một mối đe dọa, hay tình huống khẩn cấp khác.

2. **Sắc lệnh có yêu cầu chủ thuê nhân công phải cung cấp nút báo động cho một số nhân viên khách sạn không?**

Đáp: Có. Chủ thuê nhân công phải cung cấp nút báo động miễn phí cho bất kỳ nhân viên khách sạn nào được phân công làm việc trong một phòng khách hoặc nhà vệ sinh mà không có sự hiện diện của nhân viên khác. Yêu cầu này áp dụng bất kể vị trí và chức vụ của nhân viên và có thể bao gồm nhân viên cung cấp các dịch vụ dọn phòng, đưa đồ ăn lên phòng, các dịch vụ spa trong phòng, hoặc giao hàng.

3. **Nút báo động phải thông báo cho ai?**

Đáp: Nút báo động phải thông báo cho người có trách nhiệm tới trợ giúp ngay lập tức tại hiện trường. Đó có thể một nhân viên bảo vệ hoặc một nhân viên khác. Chủ thuê nhân công phải bảo đảm luôn có ít nhất một người trực tại chỗ, đây là người đã được phân công và có thể tiếp ứng ngay khi có cảnh báo từ nút báo động. Ngoài việc ủy nhiệm nhân viên tiếp ứng chính, Thành Phố còn đề xuất các chủ khách sạn thuê nhân công phải bổ nhiệm các nhân viên tiếp ứng dự phòng để thực hiện nhiệm vụ này trong trường hợp người tiếp ứng chính nghỉ giải lao, nghỉ ăn trưa, không theo dõi các báo động của mình hoặc không rảnh vì lý do khác.

4. **Còi hoặc nút báo động có phát ra tiếng ồn lớn và không cảnh báo cần trợ giúp có đáp ứng các yêu cầu của luật bảo vệ nhân viên khách sạn không?**

Đáp: Không. Nút báo động đúng luật phải trực tiếp cảnh báo người được phân công phụ trách, chẳng hạn như nhân viên khác hoặc nhân viên bảo vệ là một nhân viên đang cần hỗ trợ ngay. Nút cảnh báo không phát ra tiếng ồn lớn sẽ không phải là thiết bị thích hợp cho mục đích này.

5. **Sắc lệnh có yêu cầu các nhân viên khách sạn phải sử dụng hoặc mang theo nút báo động do chủ thuê nhân công cung cấp không?**

Đáp: Không. Tuy nhiên, vì việc mang theo và sử dụng nút báo động rõ ràng mang lại lợi ích tốt nhất cho nhân viên khách sạn, nên Thành Phố khuyến khích các chủ thuê nhân công áp dụng chính sách nghiêm ngặt yêu cầu nhân viên phải mang theo và sử dụng nút này khi thích hợp.

6. **Sắc lệnh có yêu cầu các chủ khách sạn thuê nhân công phải thông báo cho khách lưu trú biết là có sắc lệnh bảo vệ các nhân viên khách sạn tránh hành động bạo lực hoặc hành vi đe dọa không?**

Đáp: Có. Khách sạn phải niêm yết biển báo ở phía sau mỗi cửa phòng khách sạn, viết bằng phông chữ cỡ 18 để thông báo cho khách lưu trú biết về điều luật này. Biển báo này phải có tiêu đề “Luật Bảo Vệ các Nhân Viên và Nhân Viên Dọn Phòng Khách Sạn tránh Hành Vi Đe Dọa”, dẫn chiếu luật, và phần thông báo khách sạn cung cấp nút báo động cho các nhân viên khách sạn được phân công làm việc trong phòng khách sạn khi không có sự hiện diện của các nhân viên khác.

B. Các Quy Định Bảo Vệ Nhân Viên Khách Sạn Báo Cáo Hành Động Bạo Lực hoặc Hành Vi Đe Dọa Bao Gồm Nhưng Không Giới Hạn Ở Hành Động Tiếp Xúc Khiếm Nhã, Mời Chào, Hành Hung, hoặc Hành Vi Ép Buộc Sinh Hoạt Tình Dục

1. **Một nhân viên khách sạn sử dụng nút báo động hoặc báo cáo cho chủ thuê nhân công của mình về hành động bạo lực hoặc hành vi đe dọa có được bảo vệ tránh bị kỷ luật do báo cáo không?**

Đáp: Có. Chủ thuê nhân công không được phép kỷ luật nhân viên khách sạn đã làm việc này trừ khi có bằng chứng rõ ràng và thuyết phục rằng nhân viên khách sạn đó cố ý và chủ ý khai man về tình huống khẩn cấp.

2. **Nhân viên khách sạn có thể ngừng làm việc sau khi kích hoạt nút báo động không?**

Đáp: Có. Nếu gặp hành vi đe dọa hoặc tình huống khẩn cấp khác nên cần sử dụng nút báo động, nhân viên khách sạn có thể ngừng làm việc và tự rút lui khỏi tình huống đó để chờ nhân viên phụ trách hoặc nhân viên bảo vệ đến trợ giúp ngay. Chủ thuê nhân công không thể kỷ luật nhân viên vì làm như vậy.

3. Sắc lệnh có các quy định bảo vệ nào khác đối với nhân viên khách sạn đã kích hoạt nút báo động hoặc đã báo cáo hành động vi phạm hoặc hành vi đe dọa, trong đó có thể bao gồm tiếp xúc khiếm nhã, chào mời, hành hung, hoặc hành động ép buộc sinh hoạt tình dục của một vị khách không?

Đáp:

- Nếu một nhân viên khách sạn có lý do hợp lý để e ngại cho sự an toàn của mình và đề nghị chuyển công việc, chủ khách sạn thuê nhân công phải chuyển nhân viên đó sang tầng khác. Nếu ở tầng khác hiện không có công việc cho hạng mục công việc của nhân viên, thì ít nhất chủ khách sạn thuê nhân công phải chuyển nhân viên đó sang khu vực làm việc khác, tránh xa người bị cáo buộc là có hành động bạo lực hoặc hành vi đe dọa. Chủ khách sạn thuê nhân công phải cho phép nhân viên đó tiếp tục làm việc ở tầng khác hoặc tại khu vực làm việc khác cho đến khi vị khách đó trả phòng khách sạn.
- Chủ khách sạn thuê nhân công ngay lập tức phải cho phép nhân viên khách sạn bị ảnh hưởng có đủ thời gian nghỉ được hưởng lương để liên lạc với cảnh sát và cung cấp lời khai cho cảnh sát, và tham khảo ý kiến chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia cố vấn mà nhân viên đó lựa chọn.
- Chủ khách sạn thuê nhân công không được yêu cầu nhân viên đó bắt buộc phải báo cáo sự việc cho cơ quan thi hành luật pháp.
- Chủ khách sạn thuê nhân công phải hợp tác điều tra với cơ quan thi hành luật pháp hoặc “bất kỳ luật sư nào đại diện cho nhân viên khiếu nại.”

4. Nhân viên có bắt buộc phải yêu cầu chuyển công việc, tạm nghỉ việc để hỏi ý kiến chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia cố vấn, hoặc tạm nghỉ việc để gọi cảnh sát hoặc cung cấp lời khai không?

Đáp: Không. Một khi nhân viên báo cáo hành động bạo lực hoặc hành vi đe dọa bằng nút báo động thì nhân viên đó đương nhiên có quyền được tạm nghỉ vẫn được hưởng lương để tham khảo ý kiến một chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia cố vấn và cung cấp lời khai cho cảnh sát.

5. Nhân viên có bao nhiêu thời gian tạm nghỉ việc được hưởng lương?

Đáp: Chủ khách sạn thuê nhân công phải cung cấp thời gian tạm nghỉ việc được hưởng lương “thỏa đáng” để nhân viên đó tham khảo ý kiến chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia cố vấn, và liên lạc cũng như cung cấp lời khai cho cảnh sát. Cảnh sát sẽ xác định lượng thời gian cần để cung cấp lời khai. Thời gian cần để tham khảo ý kiến chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia cố vấn sẽ tùy thuộc vào từng tình huống. Nói chung, chủ khách sạn thuê nhân công phải cho nhân viên một lượng thời gian hợp lý để tham khảo ý kiến chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia cố vấn nhằm xác định các bước cần thực hiện tiếp theo.

6. Chủ khách sạn thuê nhân công có thể trừ số giờ làm việc được hưởng lương đã sử dụng để trình báo cảnh sát, cung cấp lời khai cho cảnh sát, hoặc tham khảo ý kiến chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia cố vấn vào số thời gian đau bệnh được hưởng lương của nhân viên không?

Đáp: Không. Thời gian tạm nghỉ được hưởng lương mà chủ khách sạn thuê nhân công phải cung cấp theo sắc lệnh này không nằm trong số giờ quy định theo luật nghỉ đau bệnh được hưởng lương của Thành Phố Oakland và thời gian nghỉ khác, chẳng hạn như thời gian đi nghỉ mát được hưởng lương.

V. KHỐI LƯỢNG CÔNG VIỆC NHÂN ĐẠO

1. Mục đích của các quy định trong sắc lệnh về khối lượng công việc nhân đạo là gì?

Đáp: Các yêu cầu này bảo đảm các nhân viên dọn phòng và các nhân viên khách sạn được hưởng mức thù lao công bằng khi khối lượng công việc của họ vượt quá giới hạn nhất định và cho phép nhân viên từ chối công việc ngoài giờ sau một ca làm việc 10 tiếng đồng hồ, trừ các tình huống khẩn cấp.

2. “Nhân viên dọn phòng” là gì theo quy định của sắc lệnh?

Đáp: Nhân viên dọn phòng là một nhân viên khách sạn có nhiệm vụ chủ yếu là dọn dẹp phòng khách sạn và sắp xếp đồ đạc ngăn nắp.

3. Phòng “sẽ được trả phòng” là gì?

Đáp: Có nghĩa là một căn phòng có khách lưu trú và vị khách đó sắp kết thúc chuyển lưu trú tại khách sạn.

4. **Một nhân viên dọn phòng có thể dọn bao nhiêu feet vuông trong bất kỳ một ngày làm việc tám giờ đồng hồ nào trước khi được trả mức lương làm việc ngoài giờ?**

Đáp: Chủ khách sạn thuê nhân công không thể yêu cầu nhân viên dọn phòng dọn dẹp hơn 4,000 feet vuông diện tích sàn trong bất kỳ một ngày làm việc tám giờ đồng hồ nào, trừ khi nhân viên đó được trả gấp đôi mức lương thông thường của người đó cho toàn bộ số giờ làm việc trong ngày hôm đó.

5. **Nhân viên dọn phòng có thể dọn bao nhiêu feet vuông trong bất kỳ một ngày làm việc nào trước khi được trả mức lương ngoài giờ nếu nhân viên đó làm việc chưa đến tám giờ đồng hồ?**

Đáp: Nếu một nhân viên dọn phòng làm việc chưa đến tám giờ đồng hồ trong một ngày làm việc, thì diện tích sàn tối đa mà chủ có thể yêu cầu nhân viên đó phải dọn mà không trả gấp đôi mức lương thông thường của nhân viên đó sẽ được giảm theo tỷ lệ. Ví dụ, một chủ khách sạn thuê nhân công không thể yêu cầu một nhân viên khách sạn theo ca làm việc sáu giờ đồng hồ phải dọn dẹp hơn 3,000 feet vuông mà không được trả gấp đôi mức lương thông thường của người đó cho toàn bộ số giờ đã làm việc vào ngày hôm đó.

6. **Một nhân viên dọn phòng có thể dọn bao nhiêu feet vuông trong bất kỳ một ngày làm việc nào trước khi được trả mức lương làm việc ngoài giờ nếu cần phải dọn tổng cộng ít nhất bảy phòng đã làm thủ tục trả phòng hoặc dọn thêm các phòng ngủ?**

Đáp: Nếu một chủ khách sạn thuê nhân công yêu cầu một nhân viên dọn phòng phải dọn dẹp hơn sáu phòng đã làm thủ tục trả phòng hoặc thêm phòng ngủ trong một ngày làm việc, thì diện tích sàn tối đa mà chủ có thể yêu cầu một nhân viên dọn phòng phải dọn dẹp trước khi trả gấp đôi thời gian cho toàn bộ số giờ làm việc của ngày hôm đó sẽ bị giảm thêm 500 feet vuông cho mỗi phòng đã làm thủ tục trả phòng hoặc phòng ngủ cộng thêm. Ví dụ, nếu một nhân viên được phân công dọn dẹp chín phòng đã làm thủ tục trả phòng trong một ca làm việc tám giờ đồng hồ, thì diện tích tính theo foot vuông tối đa của nhân viên đó (4,000 feet vuông) sẽ bị giảm bớt như sau: Vì nhân viên dọn dẹp hơn sáu phòng đã làm thủ tục trả phòng (chẳng hạn như thêm ba phòng), thì giới hạn diện tích tính theo foot vuông tối đa bị giảm thêm 1,500 feet vuông (3 x 500 feet vuông). Trong ví dụ này, chủ không thể yêu cầu nhân viên dọn phòng đó dọn dẹp hơn 2,500 feet vuông mà không trả gấp đôi mức lương thông thường của nhân viên đó cho toàn bộ số giờ đã làm việc vào ngày hôm đó.

7. **Có phải các giới hạn nói trên về diện tích tính theo foot vuông mà một nhân viên khách sạn có thể dọn dẹp chỉ áp dụng cho các phòng khách lưu trú hay không?**

Đáp: Không. Các giới hạn này áp dụng cho bất kỳ không gian kết hợp nào, trong đó bao gồm phòng 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 phòng.

8. **Nhân viên khách sạn có thể từ chối dọn dẹp thêm diện tích tính theo foot vuông vượt quá mức giới hạn ghi trên không?**

Đáp: Dự luật này không cho các nhân viên quyền từ chối dọn dẹp nếu vượt quá các giới hạn về diện tích tối đa tính theo foot vuông miễn là công việc thêm đó không vượt quá mười giờ đồng hồ trong một ngày làm việc.

9. **Khi nào nhân viên phải đồng ý làm việc thêm ngoài giờ?**

Đáp: Chủ khách sạn thuê nhân công không thể “cho hoặc cho phép” một nhân viên khách sạn làm việc hơn mười giờ đồng hồ trong bất kỳ một ngày làm việc nào, trừ khi có sự đồng ý tự nguyện bằng văn bản của nhân viên đó. Cho hoặc cho phép nhân viên làm việc có nghĩa là chủ thuê nhân công biết hoặc có lý do để biết là nhân viên đó đang làm việc.

10. **Các yêu cầu về sự chấp thuận bằng văn bản là gì?**

Đáp: Để giấy chấp thuận có giá trị, nhân viên khách sạn phải ký giấy chấp thuận đó hoặc phải gửi giấy này cho chủ thuê nhân công qua mạng điện tử thông qua một tài khoản hoặc một mã số của riêng nhân viên đó. Ngoài ra, chủ khách sạn thuê nhân công phải thông báo cho nhân viên bằng văn bản văn bản trong vòng ba mươi ngày trước ngày chấp thuận rằng nhân viên đó có thể từ chối làm việc hơn 10 giờ đồng hồ trong bất kỳ một ngày làm việc nào và chủ khách sạn thuê nhân công sẽ không trả đũa hay kỷ luật nhân viên vì đã từ chối. Chủ khách sạn thuê nhân công phải cung cấp thông báo bằng mỗi ngôn ngữ có hơn mười phần trăm hoặc mười nhân viên khách sạn tại khách sạn đó sử dụng, mức nào ít hơn sẽ áp dụng.

11. **Có trường hợp nào chủ khách sạn thuê nhân công có thể yêu cầu một nhân viên khách sạn làm việc hơn mười giờ đồng hồ trong một ngày làm việc mà không thông đưa ra thông báo bắt buộc hay không?**

Đáp: Có. Chủ khách sạn thuê nhân công có thể yêu cầu một nhân viên làm việc hơn mười giờ đồng hồ trong một ngày làm việc trong “trường hợp khẩn cấp”, có nghĩa là một loạt tình huống dẫn đến một mối đe dọa

tức thời đối với an toàn công cộng hoặc rất có nguy cơ xảy ra thiệt hại tài sản hoặc phá hủy tài sản.

VI. MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU CỦA NHÂN VIÊN KHÁCH SẠN

- 1. Điều khoản quy định về mức lương tối thiểu trong sắc lệnh này là gì?**

Đáp: Bắt đầu có hiệu lực từ ngày 1 tháng Bảy, 2019, các chủ khách sạn thuê nhân công phải trả thù lao cho nhân viên khách sạn tối thiểu \$15.00 một giờ nếu chủ cung cấp quyền lợi bảo hiểm sức khỏe, không bao gồm tiền thưởng công, các khoản phân chia lợi nhuận, hoặc tiền thưởng. Còn nếu không, chủ khách sạn thuê nhân công phải trả \$20.00 một giờ nếu không cung cấp quyền lợi bảo hiểm sức khỏe, không bao gồm tiền thưởng công, các khoản phân chia lợi nhuận, hoặc tiền thưởng.

- 2. Nếu chọn trả mức lương theo giờ thấp hơn, một chủ khách sạn thuê nhân công phải cung cấp các quyền lợi bảo hiểm sức khỏe nào cho nhân viên?**

Đáp: Chủ thuê nhân công trả mức lương theo giờ thấp hơn không bắt buộc phải đài thọ toàn bộ chi phí quyền lợi bảo hiểm sức khỏe của nhân viên khách sạn đó. Sắc lệnh chỉ yêu cầu chủ khách sạn thuê nhân công trả \$5.00 một giờ cho các quyền lợi bảo hiểm y tế của nhân viên đó.

- 3. Sau này mức lương tối thiểu có thể được điều chỉnh không?**

Đáp: Có. Mức lương sẽ được điều chỉnh theo lạm phát mỗi năm một lần. Vào ngày 1 tháng Một hàng năm, mức lương tối thiểu của nhân viên khách sạn ở Oakland sẽ tăng thêm một khoản tương đương với mức tăng Chỉ Số Giá Tiêu Dùng của năm trước đó, nếu có, đối với những người đi làm được hưởng lương ở thành thị và các nhân viên hành chính văn phòng tại khu vực thống kê đô thị của San Francisco-Oakland-San Jose, California.

VII. CHỦ THUÊ NHÂN CÔNG LƯU GIỮ HỒ SƠ

- 1. Chủ khách sạn thuê nhân công phải lưu giữ những hồ sơ nào?**

Đáp: Chủ khách sạn thuê nhân công phải lưu giữ hồ sơ về quá trình tuân thủ luật trong ít nhất ba năm. Hồ sơ này phải có các thông tin sau đây:

- Các nhân viên dọn phòng hiện tại và trước đây, hồ sơ lưu hàng ngày về tên của mỗi nhân viên, mức lương được hưởng, và số phòng dọn dẹp một ngày (hoặc theo lựa chọn của chủ khách sạn thuê nhân công, tổng số diện tích tính bằng foot vuông);

- Đối với các nhân viên hiện tại và nhân viên cũ đã làm việc hơn mười giờ đồng hồ trong một ngày làm việc, hồ sơ cho thấy các thông báo bắt buộc đã được chuyển cho nhân viên và đã có được văn bản chấp thuận sau khi biết thông tin của nhân viên;
- Đối với các nhân viên khách sạn hiện tại và trước đây, hồ sơ hàng ngày về tên của từng nhân viên, số giờ làm việc, mức lương được hưởng, và bằng chứng về việc tuân thủ quy định về quyền lợi bảo hiểm sức khỏe.

2. Nhân viên khách sạn có được phép xem các hồ sơ ghi chép nói trên không?

Đáp: Có. Chủ khách sạn thuê nhân công phải cung cấp hồ sơ của nhân viên cho nhân viên và các đại diện của nhân viên (nếu yêu cầu) để xem xét và sao chụp. Khi có yêu cầu, chủ khách sạn thuê nhân công phải cung cấp cho nhân viên hoặc người đại diện của nhân viên đó bản sao hồ sơ lương bổng và chấp thuận của các nhân viên khác, trong đó thông tin nhận dạng của các nhân viên kia đã bị xóa (chẳng hạn như tên, địa chỉ, và số an sinh xã hội).

VIII. NGHIÊM CẤM TRẢ ĐŨA

1. Sắc lệnh có nghiêm cấm trả đũa không?

Đáp: Có. Chủ khách sạn thuê nhân công không được trả đũa nhân viên khách sạn đã thực thi quyền của họ theo sắc lệnh này. Ngoài ra, chủ thuê nhân công không được sa thải một nhân viên trong vòng 120 ngày kể từ khi được thông báo là nhân viên đó đã thực thi quyền của họ theo sắc lệnh này, trừ khi chủ thuê nhân công có “bằng chứng rõ ràng và thuyết phục về lý do chính đáng” để sa thải nhân viên đó. Các quyền của nhân viên theo sắc lệnh bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Yêu cầu cung cấp nút báo động hoặc yêu cầu sửa chữa hoặc thay thế nút báo động bị hư hỏng/bị mất;
- Báo cáo hành động bạo lực, đe dọa bạo lực, hoặc hăm hiếp hoặc quấy rối tình dục;
- Hỏi chủ khách sạn thuê nhân công về tiền thù lao có thể phải trả thêm theo sắc lệnh;
- Không đồng ý làm việc hơn 10 giờ đồng hồ trong một ngày làm việc.

- Nói chuyện với các đại diện của Thành Phố Oakland nếu có thắc mắc về sắc lệnh và/hoặc khiếu nại;
- Tham gia điều tra các cáo buộc vi phạm sắc lệnh;
- Sử dụng các biện pháp giải quyết dân sự để thực thi các quyền của người đó theo sắc lệnh;
- Cho nhân viên khác biết về quyền của họ theo sắc lệnh.

IX. MIỄN TRỪ

1. Nhân viên khách sạn có thể từ bỏ (miễn trừ thực thi) các quyền của mình theo sắc lệnh không?

Đáp: Không. Cá nhân các nhân viên khách sạn không thể từ bỏ các quyền của mình theo sắc lệnh.

2. Một bên liên quan đến thỏa thuận thương lượng tập thể có thể từ bỏ bất kỳ quyền nào theo sắc lệnh này thay mặt cho các nhân viên khách sạn mà họ đại diện trong quá trình thương lượng tập thể hay không?

Đáp: Có. Các quyền trình bày trong các mục sau đây của sắc lệnh có thể được miễn trừ theo một thỏa thuận thương lượng tập thể *thiện ý*:

- OMC mục 5.93.030 (Khối Lượng Công Việc Nhân Đạo)
- OMC mục 5.93.040 (Mức Lương Tối Thiểu)

Để hợp lệ, sự miễn trừ đó phải được quy định rõ ràng, bằng ngôn ngữ dễ hiểu và không mập mờ.

X. THỰC THI

1. Chủ khách sạn thuê nhân công có bắt buộc phải thông báo về các quyền của nhân viên theo sắc lệnh không?

Đáp: Có. Các chủ thuê nhân công phải gửi thông báo bằng văn bản cho các nhân viên hiện tại và nhân viên mới vào thời điểm tuyển dụng về các quyền của họ. Thông báo này phải được viết bằng mỗi ngôn ngữ có hơn mười phần trăm hoặc mười nhân viên khách sạn tại khách sạn đó sử dụng, mức nào ít hơn sẽ áp dụng.

Bạn có thể xem mẫu thông báo của Thành Phố trên website <http://www.oaklandca.gov/minimumwage> hoặc có thể gọi số (510) 238-

6258 hoặc gửi yêu cầu qua email tới minwageinfo@oaklandca.gov để có được một bản sao của mẫu thông báo.

2. Thành Phố có vai trò gì trong việc bảo đảm tuân thủ sắc lệnh?

Đáp: Sắc lệnh cho phép Thành Phố áp dụng các bước thích hợp để thực thi sắc lệnh. Theo sắc lệnh này, các chủ thuê nhân công phải cho phép các nhân viên được ủy quyền của Thành Phố tiếp cận các địa điểm làm việc và xem các hồ sơ liên quan (trong đó có thể bao gồm cả việc lập hồ sơ) để theo dõi việc tuân thủ luật này và điều tra các khiếu nại của nhân viên về việc không tuân thủ luật.

Sau một buổi điều trần để bên bị cáo buộc vi phạm có cơ hội biện hộ, Thành Phố có thể ra lệnh áp dụng bất kỳ biện pháp giải quyết thích hợp nào. Biện pháp đó có thể bao gồm nhưng không giới hạn ở khôi phục công việc, chi trả số tiền lương đã trích trừ trái phép cho thời gian ngược trở về trước, và trả tiền phạt hành chính với số tiền là \$50 cho mỗi nhân viên hoặc người được hưởng các quyền theo sắc lệnh này đã bị vi phạm, cho mỗi ngày hành động vi phạm đó xảy ra hoặc tiếp diễn.

Trong trường hợp không thể tuân thủ ngay, Thành Phố có thể áp dụng bất kỳ bước thủ tục thích hợp nào để bảo đảm việc tuân thủ luật, trong đó bao gồm cả khiếu kiện, và trong phạm vi tối đa được luật pháp cho phép, hủy bỏ hoặc đình chỉ bất kỳ giấy chứng nhận đăng ký, giấy phép mà chủ sở hữu nhân công nắm giữ hoặc xin cấp, cho đến khi họ khắc phục các vi phạm. Để bồi hoàn cho Thành Phố các khoản chi phí điều tra và khắc phục vi phạm, Thành Phố cũng có thể ra lệnh yêu cầu chủ thuê nhân công vi phạm phải trả cho Thành Phố một khoản tiền không quá \$50 cho mỗi ngày và cho mỗi nhân viên mà hành động vi phạm đó xảy ra hoặc tiếp diễn. Thành Phố cũng có thể khiếu kiện chủ thuê nhân công vi phạm sắc lệnh, thay mặt cho Thành Phố hoặc thay mặt cho nhân viên khiếu nại.

3. Ngoài Thành Phố ra còn ai khác có thể khiếu kiện để thi hành sắc lệnh không?

Đáp: Có. Các nhân viên khách sạn bị thiệt hại bởi hành động vi phạm sắc lệnh, các tổ chức như nghiệp đoàn lao động đại diện cho hội viên khiếu nại, hoặc một cá nhân hay tổ chức đại diện cho công chúng như quy định trong luật tiểu bang hiện hành, có thể kiện một chủ khách sạn thuê nhân công hoặc người khác vi phạm sắc lệnh này.