

市政府檢察處
屋崙 (奧克蘭) 市政府

常見問題 (FAQ)

關於屋崙 (奧克蘭) 市《酒店工作人員保護及僱傭標準條例》
(Hotel Workers Protection & Employment Standards Ordinance)
(選民於 2018 年 11 月選舉投票通過的創制 Z 議案；
條例於 2018 年 12 月 23 日生效)

2019 年 7 月 16 日

發佈方：屋崙 (奧克蘭) 市檢察長 Barbara J. Parker

I. 前言

2018 年 11 月，屋崙 (奧克蘭) 市選民以壓倒性票數通過了 Z 議案 (Measure Z)，以《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(Oakland Municipal Code, OMC) 修正案為酒店工作人員訂定工作場所保護條例。

該議案規定，凡是在屋崙 (奧克蘭) 市擁有 50 間或更多客房或套房的酒店，都必須為獨自在客房工作的員工提供一個緊急按鈕，使員工能通報正在發生的犯罪、威脅或其他緊急事件，並且在員工通報這類暴力或威脅事件後提供支持。這類支持包括重新指派工作，以及給員工有薪時間去警局報案，並且向諮商師或顧問尋求諮詢。

另外，該議案也規定酒店工作人員的最低工資定為每小時 \$15.00 並享有健康福利，或每小時 \$20.00 但無健康福利；還有從 2020 年 1 月 1 日起，每年需依通貨膨脹率調高工資。該議案還訂有工作量限制和強制加班上限；保證員工可以取得自己的工資費率、每日工作量和加班記錄；同時，還保障員工不會因行使該議案所賦予的權利而遭到報復。

在該議案通過以前，既有的州、聯邦和地方法律 (屋崙 (奧克蘭) 市 FF 議案，編訂為 OMC 第 5.92 章) 規定，包括酒店在內的僱主都必須支付員工最低時薪。然而，沒有任何法規具體針對酒店工作人員訂定最低時薪，或者為酒店工作人員提供任何工作量保護。

本備忘錄提供了一些常見問題 (FAQ)，協助酒店業主、員工和其他人士了解和遵守屋崙 (奧克蘭) 市的法律。如同本檢察處發佈的其他 FAQ 文件，這只是一般性的指南和參考資源，不構成法律意見。本文件所包含的問答不會取代我們預計近期將制定的法律和規範。商業有責任遵循所有法律規定。

II. 一般資訊

1. 該《酒店工作人員保護及僱傭條例》(以下簡稱「條例」)何時生效?

答：根據《加州選舉法》(California Elections Code) 第 9217 節規定，該條例從 2018 年 12 月 23 日開始生效，即市議會宣布投票結果十天之後。酒店員工最低工資規定從 2019 年 7 月 1 日開始生效。

2. 該條例編入哪項法律條文中?

答：該條例增訂至《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.93 章 (Chapter 5.93)，標題為「酒店最低工資及工作條件」(Hotel Minimum Wage and Working Conditions)。

3. 當酒店僱主和員工有問題或要投訴時，應如何聯絡市政府?

答：酒店僱主和員工可致電 510-238-6258 或發送電郵至 minwageinfo@oaklandca.gov。

4. 當酒店工作人員聯絡檢察處並提出疑問或投訴時，屋崙 (奧克蘭) 市政府會保密嗎?

答：會。對於提供資料以及市政府在調查報告中提及的任何員工，市政府將在相關法律允許的最大限度內，為這些員工的姓名和其他身分識別資料 (例如職銜) 加以保密。在取得員工的書面授權後，市政府可為了執法或其他任何適當目的而披露該名員工的身分。

III. 《酒店工作人員保護及僱傭條例》的適用範圍

1. 該條例是否適用於屋崙 (奧克蘭) 市所有酒店的工作人員?

答：否。該法律僅適用於擁有 50 間或更多客房或套房的酒店。

2. 哪些僱主需要遵守該條例?

答：酒店僱主需要遵守這項法律。酒店僱主是指在屋崙 (奧克蘭) 市擁有、管理和/或經營酒店的個人，或者擁有、管理和/或經營與該酒店目的有關聯或配合經營的任何承租、出租或轉租場所的個人，或者在該酒店提供服務的個人 (除了酒店員工以外)。以該條例目的而言，所謂「個人」包括任何本國或外國的個人、股份公司、合夥公司、有限合夥公司、有限責任合夥公司、有限責任公司、商業信託、遺產管理人、信託協會、合資公司、代理商、中介商或其他任何合法或商業個體。

3. 受到本條例規範的「酒店」是什麼？

答：所謂「酒店」是指位於屋崙 (奧克蘭) 市，擁有 50 間或更多客房或套房，並以金錢為代價供人睡覺或過夜的任何公共或私人住宿空間或結構物，如旅館、旅店、遊客住宿所、汽車旅館、寄宿房屋、移動房屋或本市內其他住宿地點。酒店也包括與該建築物目的有關聯或配合經營，或者在該建築物中提供服務的任何承租、出租或轉租場所。

4. 與酒店簽約的僱主是否需要遵守酒店工作人員保護法律的規定？

答：是。一些酒店僱主可能與另一人簽約，例如另一個酒店僱主、臨時人力派遣公司、員工租賃公司或專業僱主組織，以便獲取酒店員工服務。在此情況下，法律適用於這些簽約商。例如，一間酒店可能與提供水療服務和餐飲服務的僱主簽約；這些簽約商就屬於酒店工作人員法律所定義的酒店僱主。

5. 該條例適用的「酒店員工」是哪些人？

答：酒店員工是指受僱或實際在屋崙 (奧克蘭) 市內一家或更多家擁有 50 間或更多客房或套房的酒店工作，且平均每週至少工作 5 小時、持續工作 4 週的個人。酒店員工可由酒店直接僱用，或者由一個與酒店簽約、在酒店提供服務的人僱用。

IV. 保護酒店員工免受暴力和威脅行為影響的條文

A. 緊急按鈕規定

1. 什麼是「緊急按鈕」？

答：緊急按鈕是酒店員工帶在身上的一種裝置，可以在犯罪、威脅或其他緊急事件發生當下，用來呼叫另一名員工或警衛立即到場協助。

2. 該條例是否要求僱主為特定酒店員工提供緊急按鈕？

答：是。若員工被指派到客房或浴廁工作且當時沒有其他員工在場，僱主必須為他們提供一個緊急按鈕。這項規定適用於任何職位或職銜的員工，包括提供房務清潔服務、客房服務、客房水療服務和遞送服務的員工。

3. 緊急按鈕必須通知誰？

答：緊急按鈕必須通知負責提供現場緊急協助的人。這個人可以是警衛或另一名員工。僱主必須確保現場不論在任何時候，都至少有一名指定人員能立即回應緊急按鈕警示。除了指定主要應變人員以外，市政府也建議酒店僱

主指定後備應變人員，以便在主要應變人員短暫休息、午餐時間、無法監控警示或因其他原因不在時，有人暫代這項勤務。

4. 若哨子或緊急按鈕可以發出大聲噪音，但無法以其他方式呼救，這樣是否符合酒店工作人員保護法律的規定？

答：否。當員工需要緊急協助時，符合法律的緊急按鈕必須能直接通知被指定的負責人員，例如另一名員工或警衛。若緊急按鈕只能發出大聲噪音，不足以達成這個目的。

5. 該條例是否規定酒店員工使用或攜帶僱主提供的緊急按鈕？

答：否。然而，由於攜帶和使用緊急按鈕顯然最符合酒店員工的利益，因此市政府鼓勵僱主實施嚴格政策，要求員工攜帶緊急按鈕，並且在適當情況下使用。

6. 該條例是否要求酒店僱主告知房客，有關該條例保護酒店員工免受暴力和威脅行為影響的資訊？

答：是。酒店必須在每個客房的房門背面張貼一張標示，以 18 點或更大字型告知房客有關這項法律的資訊。標示上必須包含一段引用法律條文的標題：「The Law Protects Hotel Housekeepers and Employees from Threatening Behavior」(法律保護酒店房務清潔員和員工免受威脅行為影響)；同時要包含一段通知，說明酒店員工被指派到客房工作但沒有其他員工在場時，酒店會為他們提供緊急按鈕。

B. 酒店員工通報暴力或威脅行為 (包括但不限於：不雅暴露、引誘、攻擊或強制性行為) 時可獲得的保護

1. 若酒店員工使用緊急按鈕或以其他方式向僱主通報暴力或威脅行為，他們是否能受到保護而不會因此遭懲戒處分？

答：是。除非酒店員工蓄意謊報緊急事件，否則僱主不得對採取這類行動的酒店員工施以懲戒處分。

2. 酒店員工可以在啟動緊急按鈕後停止工作嗎？

答：可以。如果酒店員工遇到威脅行為或其他需要使用緊急按鈕的緊急事件，酒店員工可以停止工作並撤離現場，以便等待負責提供緊急協助的員工或警衛到場。僱主不得因此對員工施以懲戒處分。

3. 若酒店員工啟動緊急按鈕或以其他方式通報暴力或威脅行為 (包括房客的不雅暴露、引誘、攻擊或強制性行為)，該條例會提供其他哪些保護？

答：

- 如果酒店員工合理害怕安全受到威脅，並且要求重新指派工作，則酒店僱主必須將該名員工改派至另一樓層。如果其他樓層沒有符合該名員工職位分類的工作，則酒店僱主至少必須將該名員工重新指派到另一個工作區，遠離被指控做出暴力或威脅行為的人。酒店僱主必須允許該員工繼續在另一個樓層或工作區工作，直到該房客從酒店退房為止。
- 酒店僱主必須立即給予受影響的酒店員工足夠的帶薪時間向警方報案並做筆錄，以及向員工自己選擇的諮商師或顧問尋求諮詢。
- 酒店僱主不可強制要求該員工向執法單位通報此事件。
- 酒店僱主必須配合執法單位或「任何代表員工投訴...的律師」進行任何調查。

4. 員工是否必須特別要求重新指派工作、請假向顧問或諮商師尋求諮詢，或請假去警局報案和做筆錄？

答：否。當員工使用緊急按鈕或以其他方式通報暴力或威脅行為後，該員工將自動有權使用有薪時間向顧問或諮商師尋求諮詢，或向警方做筆錄。

5. 員工可得到多少有薪時間？

答：酒店僱主必須提供「充分」的有薪時間，讓該員工可以向顧問或諮商師尋求諮詢，或向警方報案並做筆錄。警方將決定做筆錄所需時間。向顧問或諮商師尋求諮詢所需時間將視情況而異。一般而言，酒店僱主必須給員工合理時間向諮商師或顧問尋求諮詢，以決定該酒店員工接下來的步驟。

6. 對於員工向警方報案、做筆錄或向諮商師或顧問尋求諮詢所用的有薪時間，酒店僱主是否可以從員工的有薪病假時數中扣除？

答：不可以。在本條例規範下，酒店僱主所必須提供的有薪時間，不得計入僱主根據屋崙 (奧克蘭) 市有薪病假法律所提供的病假時數和其他假期 (如有薪休假)。

V. 人道工作量

1. 該條例規定人道工作量的目的是什麼？

答：這些規定確保房務清潔員和其他酒店員工在指派的工作量超出特定限制時能獲得公平報酬，並且可讓員工在值班 10 小時後能拒絕加班，除非遇到緊急狀況。

2. 該條例中的「房務清潔員」是什麼人？

答：房務清潔員是酒店員工之一，主要勤務是負責打掃和整理住宿客房。

3. 什麼是「退房」房間？

答：這是指即將結束酒店住宿的房客所住的房間。

4. 在支付加給之前，一名房務清潔員在任何一個八小時制工作日內可以打掃多少平方英尺？

答：在任何一個八小時制工作日內，酒店僱主不得要求一名房務清潔員打掃超過超過 4,000 平方英尺的樓面面積，除非當天全部工時均支付平常工資的兩倍。

5. 如果一名房務清潔員有任何一個工作日的工作時間少於八小時，在支付加給之前，該房務清潔員當天可打掃多少平方英尺？

答：如果一名房務清潔員在一個工作日內的工作時間少於八小時，則僱主可要求該名員工打掃、但無需支付平常工資兩倍的最大面積，將按照比例遞減。例如，如果一名酒店員工當班六小時，則酒店僱主不得要求該名員工打掃超過 3,000 平方英尺，除非當天全部工時均支付該名員工平常工資的兩倍。

6. 在任何一個工作日內，如果一名房間清潔員需要打掃任意組合的七間或更多退房房間或加床房間，在支付加給之前，該房間清潔員當天可打掃多少平方英尺？

答：如果酒店僱主要求一名房務清潔員在一個工作日內打掃超過六間退房房間或加床房間，則僱主每次要求房務清潔員多打掃一間退房房間或加床房間，該房務清潔員當天可打掃的最大樓面面積將減少 500 平方英尺；若超出此限制，則僱主需要為當天所有工時支付兩倍工資。例如，如果一名員工在一個八小時當班日內被指派打掃九間退房房間，則原本 4000 平方英尺的最大面積將遞減如下：由於該員工打掃超過六間退房房間 (超出三間)，因此

最大面積門檻將減少 1,500 平方英尺 (3 x 500 平方英尺)。在此範例中，僱主不得要求該房務清潔員打掃超過 2,500 平方英尺，除非當天所有工時均支付該名員工平常工資的兩倍。

7. 以上關於酒店員工打掃面積的限制是否僅適用於客房？

答：否。這些限制適用於任意空間組合，包括客房、套房、會議室或交誼廳，並且無關乎任何房間內的家具、設備或便利設施。

8. 酒店員工可以拒絕打掃超出上述限制的額外面積嗎？

答：只要超出最大面積限制的額外工作不超過一個工作日十小時的上限，則該議案不賦予員工拒絕打掃的權利。

9. 員工什麼時候必須同意加班？

答：除非酒店員工以書面方式表示自願同意，否則酒店僱主不得「容忍或允許」酒店員工在任何一個工作日內工作超過 10 小時。所謂「容忍或允許」酒店員工工作，意指僱主知道或有理由知道該名員工正在工作。

10. 書面同意有哪些要求？

答：有效的書面同意必須由酒店員工在上面簽名，或必須通過該酒店員工專屬的電子通訊帳戶或號碼向僱主表達同意。另外，在同意日期前三十天內，酒店僱主必須先以書面方式通知該酒店員工，表示他們可以拒絕在任何一個工作日內工作超過 10 小時，且酒店僱主不會因員工拒絕而採取任何不利行動。凡是酒店內有百分之十或十名以上的員工 (以其中較少者為準) 使用同一種語言，酒店僱主就必須為他們提供以該語言翻譯的通知。

11. 酒店僱主是否有任何情況下可不事先提供通知，就要求員工在一個工作日內工作超過十小時？

答：有。在發生「緊急情況」下，酒店僱主可以要求一名員工在一個工作日內工作超過十小時；所謂「緊急情況」意指會立即威脅公共安全或造成物業重大損失或損毀的一系列狀況。

VI. 酒店員工最低工資

1. 該條例明訂最低工資是多少？

答：從 2019 年 7 月 1 日起，如果酒店僱主提供健康福利，則支付給酒店員工的工資不得低於每小時 \$15.00，其中不包含小費、服務費分配或獎金。

或者，如果不提供健康福利，則酒店僱主最低必須支付每小時 \$20.00，其中不包含小費、服務費分配或獎金。

2. 如選擇支付較低時薪，酒店僱主必須為員工提供哪些健康福利？

答：若僱主選擇支付較低時薪，就不需要為酒店員工支付全部健康福利費用。該條例僅要求酒店僱主為員工健康醫療福利支付每小時 \$5.00。

3. 最低工資未來會調整嗎？

答：會。工資將依通貨膨脹率每年調整一次。每年 1 月 1 日，屋崙 (奧克蘭) 市酒店工作人員的最低工資都會調升；調升幅度相當於「消費者物價指數」(Consumer Price Index) 中，加州大都會統計區域 (舊金山、屋崙 (奧克蘭)、聖荷西) 都市工資勞動者及文書工作人員在前一個年度的工資調幅 (若有)。

VII. 僱主保留記錄

1. 酒店僱主必須保留哪些記錄？

答：酒店僱主必須保留三年的遵守法規記錄。這些記錄必須包含以下資料：

- 若是現任和前任房務清潔員：記載每位員工姓名、所得工資額，以及每日打掃房間數量 (或者，酒店僱主可選擇記錄總平方英尺數) 的每日記錄。
- 曾在一個工作日內工作超過十小時的現任和前任員工：顯示曾經提供必要通知並且取得書面知情同意的記錄。
- 若是現任和前任酒店員工：記載每位員工姓名、工作時數、所得工資額，以及證明僱主遵守健康福利規定的每日記錄。

2. 酒店員工可以取得上述記錄嗎？

答：可以。酒店僱主必須應員工或員工代理人要求提供該員工的記錄，以供檢查和複印。若經要求，酒店僱主必須向一名員工或其代理人提供其他員工的薪資和同意記錄，但必須刪除其他員工的身分識別資料 (姓名、地址和社會安全碼)。

VIII. 禁止報復

1. 該條例是否禁止報復？

答：是。當酒店員工行使該條例所賦予的權利後，酒店僱主不得施加報復。另外，除非僱主有「清楚且令人信服的證據證明有正當理由」解雇員工，否

則僱主不得在該名員工行使該條例所賦予的權利後 120 天內將其開除。該條例所賦予員工的權利包括但不限於：

- 申請一個緊急按鈕，或申請修理/更換/重發一個故障/遺失的緊急按鈕；
- 通報暴力、威脅施加暴力，或性侵犯或性騷擾等事件；
- 詢問酒店僱主有關可能按照條例應支付的額外報酬；
- 不同意在一個工作日內工作超過 10 小時；
- 向屋崙 (奧克蘭) 市政府的代表詢問有關該條例的問題和/或提出投訴；
- 參與調查有關違反條例的指控；
- 利用民事賠償來強制行使該條例所賦予的權利；
- 告知其他員工該條例所賦予的權利。

IX. 放棄權利

1. 酒店員工可以放棄該條例所賦予的權利嗎？

答：不可以。酒店員工個人無法放棄該條例所賦予的權利。

2. 在集體協商程序中，簽訂集體協商協議的員工代表方，是否能代表酒店員工放棄該條例所賦予的任何權利？

答：可以。該條例在下列章節所賦予的權利，可以在善意的集體協商協議中放棄。

- OMC 第 5.93.030 節 (人道工作量)
- OMC 第 5.93.040 節 (最低工資)

協議中必須以清楚且明確的語句指定放棄事項，始具效力。

X. 強制執行

1. 酒店僱主是否必須提供有關該條例賦予員工權利的通知？

答：是。僱主必須在僱用現任和新進員工時提供一份員工權利通知。凡是酒店內有百分之十或十名以上的員工（以其中較少者為準）使用同一種語言，僱主就必須為他們提供以該語言翻譯的通知。

你可以上網站 <http://www.oaklandca.gov/minimumwage> 取得市政府提供的通知樣本，亦可致電 (510) 238-6258 或電郵 minwageinfo@oaklandca.gov 索取通知樣本。

2. 在確保條例遵循方面，市政府扮演什麼角色？

答：該條例授權市政府採取強制執法的適當行動。根據條例，僱主必須允許獲授權的市政府員工進入工作場所並取得相關記錄（可能包括印製記錄），以便監控本法律的遵守情形和調查員工對不法行為的投訴。

在舉行讓被控違法者尋求正當程序的聽證會後，市政府可能下令採取適當救援措施。這類救援措施可能包括但不限於：復職、返還違法扣押的工資，以及向每一名在本條例下權利受損的員工或個人，為已發生或持續發生違法行為的每一天支付 \$50 行政罰款。

如果僱主無法立即遵守法規，市政府可能會採取適當行動（包括訴訟）以確保他們遵守法規，並且在法律允許的最大範圍內撤銷或暫停僱主所持有或申請的任何註冊證書、許可證或執照，直到僱主補救其違法情形為止。為了補償市政府調查和補救違法情形的費用，市政府還可能命令違法僱主為發生或持續發生違法行為的每一天和受影響的每位員工，向市政府支付一筆不超過 \$50 的費用。市政府也可能代表自己或受害員工對違反條例的僱主提起訴訟。

3. 除了市政府以外，有任何人能為了強制執行該條例而提起訴訟嗎？

答：有。被違反條例之行為所傷害的酒店員工、代表受害會員的個體（如工會），或依適用州法代表公眾的個人或個體，都可以對違反本條例的酒店僱主或其他人提起訴訟。