

# 屋崙 (奧克蘭) 市

## 屋崙 (奧克蘭) 餐旅業和旅遊業

### 勞工重新僱用權條例 (Right to Recall Ordinance) 釋義規章

(《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第 5.95 章)

自 2021 年\_\_\_\_起生效

#### I. 《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第 5.95.020 條款的定義及適用範圍

**A. 被資遣員工。**只有被資遣員工才適用於《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章的保障規定。以《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.020(P) 條規定目的而言：

1. 自行辭職的員工並非被資遣員工。
2. 此條例同樣適用於被資遣的兼職員工。

**B. 年資。**如果被資遣員工的前僱主曾經歷控制權變更，則「年資」意指被資遣員工為現任僱主和繼任僱主工作的所有時間，其中包括但不限於含家事假、病假和休假在內的請假時間。

#### II. 重新僱用權

**A. 判斷被資遣員工的資格。**如要判斷被資遣員工在受過為該職位僱用新員工所提供的同等訓練後，是否具備或可能具備資格接受該職位：

1. 除非現有職缺是無需特殊技能的人門級職位，否則若被資遣員工沒有在該職缺的部門、團體或工作單位中任職的經歷，僱主可以假定該員工不具備任職資格。
2. 如果現有職缺是無需特殊技能的人門級職位，即沒有任何特定教育背景或經驗要求，而被資遣員工在受過為該職位僱用新員工所提供的同等訓練後具備或可能具備資格接受該職位，則僱主需要視該被資遣員工具備任職資格。

**B. 重新僱用有資格員工的順序。**以《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030 條款目的而言：

1. 當有多於一名被資遣員工具備同一職位所需的資格時，僱主應先將該職位提供給年資最久，且先前擔任過相同或大致相似職位的被資遣員

工。如果該名被資遣員工拒絕接受錄用，僱主必須將職位提供給下一位職級最高，且先前擔任相同或大致相似職位的被資遣員工，即使該員工未必是所有被資遣員工中年資最久的員工。

2. 如果重新僱用所有先前擔任過相同或大致相似職位的被資遣員工後還有職位空缺，僱主必須為職級最高，且在受過為該職位僱用新員工所提供的同等訓練後具備資格接受該職位的被資遣員工提供職位。

**C. 重新僱用書面通知書的必要內容。**以《屋崙(奧克蘭)市政法規》(OMC)第 5.95.030 條款目的而言，重新僱用書面通知書需要含有足夠資料，以便讓被資遣員工能清楚做出是否接受錄用的決定。重新僱用書面通知書應包含(但不限於)以下資料：

1. 明確說明將提供的職位；
2. 職位職責的簡短說明；
3. 僱用日期；
4. 工資料及福利說明(如有)；
5. 全職或兼職職位及每週的預期工作時數；
6. 預期工作時間表；及
7. 供被資遣員工聯絡之個人的姓名及聯絡資料，以便該員工討論、拒絕或接受重新僱用。僱主必須及時回覆被資遣員工所提出有關重新僱用的問題。

**D. 判斷被資遣員工是否拒絕接受重新僱用。**

1. 根據《屋崙(奧克蘭)市政法規》(OMC)第 5.95.030 條款及第 II(C)子條款，如果收到重新僱用通知的被資遣員工未在《屋崙(奧克蘭)市政法規》(OMC)第 5.95.030(C)條款中列明的時限內回覆是否接受錄用，這類員工會被視為拒絕接受錄用，而僱主可將這類員工從重新僱用名單中剔除。
2. 僱主可以訂定僱用條件和細則，但須遵守任何生效的集體協商協議和適用法律。僱主無需向被資遣員工提供與資遣前相同的重新僱用條款和細則，包括工作時數及薪酬。如果被資遣員工在《屋崙(奧克蘭)市政法規》(OMC)第 5.95.030(C)條款列明的時限內未接受按照第 II(C)

子條款寄發之重新錄用通知的相關條款，這類員工會被視為拒絕接受錄用，而僱主可將這類員工從重新僱用名單中剔除。

**E. 僱用非被資遣員工。**只有在沒有具備資格的被資遣員工願意接受職位的情況下，僱主才可以僱用非被資遣員工。

**F. 未獲選通知書。**

1. 根據《屋崙(奧克蘭)市政法規》(OMC)第5.95.030條款，如果僱主因為被資遣員工不具備資格而拒絕重新僱用他們，轉而僱用其他非被資遣員工：

- a. 僱主必須寄發未獲選通知書給曾於現有職缺部門、團體或工作單位任職但未被重新僱用的所有被資遣員工。
- b. 如果所有具備資格的被資遣員工皆都拒絕接受重新錄用，僱主轉而僱用非被資遣員工，則僱主無需向這類被資遣員工寄發未獲選通知。

2. 未獲選通知書必須包含以下資料：

- a. 明確說明僱主現已填補的職位；
- b. 職位職責的簡短說明；
- c. 該職位已僱用日期；
- d. 僱主僱用非被資遣員工的聲明；以及
- e. 僱主因為被資遣員工不具備資格而拒絕重新僱用的聲明。

3. 僱主可以透過電郵發送未獲選通知書。如果僱主沒有被資遣員工目前使用的電郵地址，僱主必須透過郵政服務向被資遣員工上次提供的郵寄地址寄發未獲選通知書。

**G. 考慮原認定不具備資格之被資遣員工的職位申請。**如果僱主最終認定沒有任何被資遣員工符合擔任職位的資格，且已開放申請程序予外部申請人，則僱主應公平考慮所有被資遣員工對該職位的申請。

### III. 法律執行。

- A.** 《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章的執行須遵循《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.92.050(F) 及 (G) 條款中列明的相關程序。這些條款規定的補救措施一律完全適用於違反《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章的情形，除非出現故意違反第 5.95.040 條款的情況且該等違法行為造成一定收入損失，則由此產生的損害賠償額應增加兩倍。
- B.** 按照《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.92.050(G) 條款的授權，違反《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章之情形所適用的「適當濟助」包括但不限於：
1. 根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章的僱用權和復職權；
  2. 補發工資 (包括但不限於損失的工資、福利和/或其他收入)；
  3. 向依據本條例享有之權利受到侵犯的所有被資遣員工或個人額外按天數 (針對發生違法行為的當天或持續發生違法行為的每一天) 支付 \$50.00 行政罰款；及
  4. 任何補償已發生和/或持續發生之違法行為的其他適當濟助，包括但不限於預付工資。
- C.** 補發工資的金額應將被資遣員工在重新僱用權未受侵犯期間可能獲得的工資金額、福利價值和其他收入計算在內，包括被資遣員工自預期入職之日 (以僱主針對相關職位確定的僱用日期為準) 起至復職、實施或支付其他適當濟助之日期間的應補發工資。
1. 被資遣員工在 (C) 子條款所列期間內可透過其他職位獲取或合理獲取的補償，不計入補發工資的計算範疇。
  2. 根據要求，被資遣員工必須提供收入或非收入證明 (包括但不限於社會安全補助金記錄)，以建立其在 (C) 子款條所列期間內的收入記錄；未能提供該等記錄或會導致不利推論。
  3. 如果不存在特殊或可減輕懲罰的情形，拒絕僱主的無條件復職機會將導致終止累算補發工資。
- D.** 如果不可能提供 (例如職位已填補或不再設立) 或者不適合提供 (例如僱主與被資遣員工之間存在敵視情緒) 重新僱用或復職機會，則可以給予預付工資。

1. 在這類情形下，預付工資的金額應將被資遣員工可能獲得的代替復職之工資金額、福利價值和其他收入計算在內，計算期間為自 DWES 發出最終認定不適合或不可能提供復職機會的決定通知之日起計，直至被資遣員工獲得同等重新僱用機會之日為止。
  2. 如果僱主能夠證明被資遣員工一定會拒絕接受重新僱用，則該被資遣員工將失去獲得預付工資的資格。
- E.** 如果被資遣員工能夠證明自己自被解僱至復職期間一直在進行合理求職，則可假定被資遣員工有機會在被解僱後六個月內獲得同等重新僱用機會；在計算補發工資和/或預付工資時，應將此可予反駁的推定納入考量。

#### **IV. 集體協商協議的豁免。**

- A. 禁止個人放棄權利。**根據《屋崙(奧克蘭)市政法規》(OMC)第 5.95.070 條款，個人可放棄依本條例所享受的權利，但只能透過集體協商協議放棄權利，並需在協議中以清晰明確的條款說明這類放棄行為。
- B. 本條例生效日期前執行的遣散協議。**個人不得放棄依本條例所享受的權利，但以下情形除外：
1. 被資遣員工在本條例生效前被遣散；及
  2. 在本條例生效前，被資遣員工因被遣散而與僱主簽訂遣散協議，並經充分考量後同意全面放棄對僱主的索賠。

306490