

Các Phản hồi của Thành phố về Những Ý kiến Nhận được trong Giai đoạn Bình luận Công khai Về các Quy định Đề xuất việc Diễn giải Luật Lương Tối thiểu và Điều Kiện Làm Việc trong Ngành Khách Sạn ở Oakland (Bộ Luật Thành phố Oakland Mục 5.93 và các tài liệu tiếp theo.

Trong giai đoạn bình luận công khai, từ 16 tháng Mười, 2019 đến 30 tháng Mười Một, 2019, Thành phố đã nhận được nhiều ý kiến từ nhiều người dân về các quy định đề xuất việc diễn giải Luật Lương Tối thiểu và Điều Kiện Làm Việc trong Ngành Khách Sạn ở Oakland. Thành phố chân thành cảm ơn tất cả người dân vì đã tham gia với những ý kiến thấu đáo và mang tính xây dựng trong quá trình này.

Ngoại trừ một nhân viên thì tất cả những người đã cho ý kiến về các quy định đề xuất việc diễn giải đều hoàn toàn ủng hộ các quy định đề xuất việc diễn giải y theo nội dung dự thảo. Chủ sở hữu và quản lý khách sạn cùng với đại diện của mình, và Hiệp hội Khách sạn và Nhà nghỉ California (California Hotel and Lodging Association) đã gửi nhiều ý kiến bày tỏ những quan ngại về các mục khác nhau trong các quy định đề xuất việc diễn giải. Thành phố đã xem xét tất cả các ý kiến một cách cẩn thận. Chúng tôi đã tóm tắt các ý kiến cùng với các phản hồi của Thành phố dưới đây.

1. Định nghĩa (OMC Mục 5.93.010; Quy định Diễn giải (IR) Mục I).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Các quy định diễn giải nên loại trừ các nhà hàng ra khỏi phạm vi của luật. Biên lợi nhuận của nhà hàng chỉ đạt trung bình 3%. Dự luật này làm tăng 40% chi phí lao động. Thật không công bằng khi một nhà hàng đối diện với một nhà hàng của khách sạn không phải tuân thủ sắc lệnh này nhưng nhà hàng của khách sạn thì phải tuân thủ. Đến nay, kể từ khi thông qua Dự luật Z, ít nhất một nhà hàng của khách sạn đã đóng cửa và nhiều nhà hàng của khách sạn khác cũng sẽ làm thế. Thật không công bằng khi một nhà hàng Buttercup gắn liền với khách sạn phải tuân thủ sắc lệnh trong khi nhà hàng Buttercup không gắn liền với khách sạn không cần phải tuân thủ sắc lệnh này. Những nhà hàng độc lập sẽ ngừng mở trong các khách sạn.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. Sắc lệnh này định nghĩa Khách sạn 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." Định nghĩa này rõ ràng bao gồm các nhà hàng đáp ứng các tiêu chí trên.

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Giải thích rõ việc các Phòng Ngủ Bổ sung (ABR) không bao gồm các phòng có nhiều hơn một giường cố định mà lại không có thêm một giường bổ sung như giường gấp hoặc giường gấp có bánh xe lăn.

Phản hồi của Thành phố: Chúng tôi đã thêm từ ngữ để làm rõ vào IR Mục I.

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Làm rõ việc chỉ có một chiếc ghế giường sofa trong một phòng khách không phải là điều kiện để chuyển phòng khách đó thành ABR.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố đồng ý một phần. Chúng tôi đã thêm từ ngữ vào IR Mục I để làm rõ việc có một chiếc ghế giường sofa trong một phòng khách bản thân nó không phải là điều kiện để chuyển phòng khách đó thành ABR trừ khi (các) vị khách mở chiếc sofa đó ra và sử dụng nó như một chiếc giường.

2. Các yêu cầu về Nút Cầu Cứu của OMC Mục 5.93.020 (IR Mục II(A)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Việc yêu cầu các nút cầu cứu phải báo cho người phản ứng vị trí chính xác của nhân viên gặp nạn vượt quá thẩm quyền theo luật định của Thành phố. Thành phố nên chấp nhận nút cầu cứu chỉ phát ra một tiếng chuông báo động.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. Sắc lệnh này quy định một nút cầu cứu phải báo cho người có trách nhiệm "tới trợ giúp ngay lập tức." Người phản ứng không thể tới trợ giúp ngay lập tức nếu họ không biết vị trí của nhân viên.

Ý kiến của Chủ Khách sạn: IR Mục II(A)(2), trong đó nêu rõ các nút cầu cứu phải hoạt động ở mọi khu vực của khách sạn nơi nhân viên hoặc kẻ tấn công có thể có mặt ở đó, vượt quá thẩm quyền theo luật định vì OMC Mục 5.93.020(B) chỉ quy định rằng các nút cầu cứu phải được cung cấp cho những nhân viên nào được giao làm việc trong một phòng của khách hay nhà tắm mà không có các nhân viên khác có mặt ở đó.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố đồng ý với nhận xét và đã thực hiện thay đổi phù hợp tại IR Mục II (A)(2)(c). Tuy nhiên, Thành phố sẽ đề xuất sửa đổi Sắc lệnh trong đó mở rộng phạm vi quy định về nút cầu cứu để yêu cầu các nút cầu cứu phải hoạt động tốt trong tất cả các khu vực mà Chủ Khách sạn có thể chỉ định Nhân viên Khách sạn làm việc trong đó mà không có Nhân viên khác ở đó. Do đó, bất kể câu từ diễn đạt hiện hành của quy định, Thành phố khuyến nghị Chủ Khách sạn đảm bảo hệ thống nút cầu cứu của mình hoạt động tốt ở tất cả các khu vực nơi họ có thể chỉ định Nhân viên Khách sạn làm việc mà không có Nhân viên Khách Sạn khác ở đó.

Ý kiến của Chủ Khách sạn: IR Mục II(A)(4) nghiêm cấm chủ khách sạn yêu cầu nhân viên trả tiền nếu các nút cầu cứu bị mất hoặc bị hư hỏng. Chủ Khách sạn nên được phép yêu cầu nhân viên trả tiền nếu các nút cầu cứu bị mất hoặc bị hư hỏng.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. Đạo luật đặt thẳng gánh nặng cung cấp các nút cầu cứu lên các Chủ Khách sạn.

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Việc lắp đặt một hệ thống tuân thủ theo sắc lệnh sẽ đòi hỏi đầu tư nguồn lực và thời gian đáng kể để áp dụng hệ thống. Quy định về nút cầu cứu trong Sắc lệnh là khá mơ hồ, và không có các quy định diễn giải, không giải thích rõ ràng về các yêu cầu cụ thể của Sắc lệnh. Do đó, Thành phố cần cấp thời gian gia hạn cho việc tuân thủ.

Phản hồi của Thành phố: Sắc lệnh, bao gồm yêu cầu về nút cầu cứu, đã có hiệu lực trong một thời gian và do đó Thành phố không thể cấp thời gian gia hạn.

3. Quyền được chỉ định việc khác/giả định tính hợp lý (OMC Mục 5.93.020; IR Mục II(B)(1)(a)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Thành phố vượt quá thẩm quyền theo luật định với IR Mục II(B)(1)(a), quy định là phải giả định rằng niềm tin của một nhân viên rằng sự an toàn của người đó đang bị đe dọa là hợp lý trừ khi chủ khách sạn có thể chứng minh điều ngược lại bằng bằng chứng rõ ràng và thuyết phục.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố đồng ý với nhận xét này và đã thực hiện thay đổi phù hợp đối với IR Mục II (B)(1)(a).

4. Thời gian nghỉ phép có trả lương và tư vấn viên hoặc cố vấn viên do nhân viên chọn (OMC Mục 5.93.020(b)(2); IR Mục II(B)(2)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: IR Mục II (B)(2)(d), nghiêm cấm chủ khách sạn trừ thời gian nghỉ ốm, nghỉ phép hay bất kỳ thời gian nghỉ cộng dồn hay dự kiến nào để cung cấp thời gian nghỉ có trả lương, vượt quá thẩm quyền theo luật định.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. Sắc lệnh này yêu cầu Chủ Khách sạn cho phép một nhân viên bị ảnh hưởng “có đủ thời gian có trả lương để liên hệ và cung cấp một lời khai cho cảnh sát...” OMC Mục 5.93.020(C)(2). Quy định này phù hợp với Sắc lệnh, không yêu cầu nhân viên sử dụng các hình thức nghỉ phép khác như nghỉ phép hoặc nghỉ ốm.

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Một tư vấn viên hoặc cố vấn viên không nên là gia đình và bạn bè, thay vào đó phải là một tư vấn viên hoặc luật sư chuyên nghiệp.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. Sắc lệnh yêu cầu rõ ràng Chủ Khách sạn cho phép Nhân viên khách sạn, là người báo cho Chủ Khách sạn về việc xảy ra hành vi bạo lực hoặc đe dọa, có đủ thời gian để “tham vấn với một tư vấn viên hoặc cố vấn viên do nhân viên khách sạn chọn.” Sắc lệnh không gồm bất kỳ giới hạn nào liên quan đến người có thể phục vụ như một tư vấn hoặc cố vấn viên.

5. Các điều chỉnh theo Tỷ lệ về số Phòng được Trả (CO) hoặc số Phòng Ngủ Bổ sung (ABR) (OMC Mục 5.93.030; IR Mục III(A)(2), III(A)(3), Mục III(A)(4)(b) và(c)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Sắc lệnh quy định rằng đối với các ca làm việc dưới tám giờ, “diện tích sàn tối đa” được giảm theo tỉ lệ. OMC Mục 5.93.030(B). Sắc lệnh không có quy định tương tự về việc giảm diện tích theo tỷ lệ số lượng CO/ABR cho phép được dọn khi làm việc ít hơn tám giờ trong một ngày hoặc khi tăng diện tích cần dọn. Do đó, các điều khoản trong các quy định đề xuất việc diễn giải cho phép số lượng CO/ABR được giảm tương ứng khi số giờ làm việc trong một ngày được rút ngắn xuống dưới 8 giờ hoặc khi diện tích cần dọn tăng vượt quá thẩm quyền của Sắc lệnh.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố đồng ý với nhận xét này và đã thực hiện các thay đổi phù hợp đối với IR Mục III(A)(2), III(A)(3) và III(A)(4)(b) và đã xóa IR Mục III (A)(4)(c).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Để làm rõ, sửa đổi IR Mục III(A)(2) để quy định rằng “và/hoặc” thay vì “hoặc” trong câu đầu tiên.

Phản hồi của Thành phố: Chúng tôi đã thực hiện thay đổi theo yêu cầu.

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Làm rõ việc một phòng đơn vừa là CO và ABR chỉ cần được tính một lần trong việc xác định số lượng CO và ABR mà một nhân viên dọn phòng cần dọn.

Phản hồi của Thành phố: Chúng tôi đã thêm ngôn ngữ để làm rõ vào IR Mục III(A)(3).

6. Các giới hạn về diện tích tối đa trước khi áp dụng thời gian làm thêm ca được trả gấp đôi (OMC Mục 5.93.030; IR Mục III).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Giới hạn diện tích 4,000 feet vuông cho một ca làm việc 8 giờ là quá thấp, bằng chứng là các công đoàn đại diện cho nhân viên khách sạn đang đàm phán cho những giới hạn diện tích cao hơn.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. Đạo luật quy định rõ ràng giới hạn diện tích 4,000 feet trong một ngày làm việc 8 giờ trước khi áp dụng thời gian làm thêm ca được trả gấp đôi.

7. Yêu cầu ghi lại phân công dọn dẹp phòng cụ thể trước khi bắt đầu mỗi ca làm việc (OMC Mục 5.93.030; IRC Mục III(A)(5)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Quy định Dẫn giải III(A)(5) yêu cầu trước khi bắt đầu ca làm việc Chủ Khách sạn phải ghi lại số giờ mà nhân viên dọn phòng sẽ được giao dọn phòng, số phòng cần được dọn và số lượng các phòng là CO/ABR là không thực tế, tạo gánh nặng về hành chính, và vượt quá thẩm quyền của Sắc lệnh. Quản lý phải điều chỉnh phân công công việc trong suốt ca làm việc để thích ứng được với những hoàn cảnh thay đổi. Chẳng hạn, khách có thể rời đi sớm, hoặc khách có thể treo biển cảnh báo không làm phiền trên cửa hoặc gỡ biển cảnh báo không làm phiền lúc 4:00 và mong muốn phòng được dọn dẹp, vì vậy không thể dự đoán trước được công việc. Ngoài ra, các yêu cầu lưu hồ sơ là khá mơ hồ và do đó giải thích những việc đã xảy ra sẽ rất khó khăn.

Phản hồi của Thành phố: Chúng tôi đã bỏ yêu cầu Chủ Khách sạn phải hoàn thành các tài liệu được nhắc đến ở bên trên trước khi bắt đầu ca làm việc. Thay đổi này sẽ cho phép Chủ Khách sạn có thêm thời gian trong ca làm việc để điều chỉnh khi cần thiết. Lưu ý rằng không có gì ngăn cản Chủ Khách sạn lưu hồ sơ đầy đủ hơn mức yêu cầu hiện tại theo Sắc lệnh và IR.

8. Xác định mức độ đủ của quyền lợi sức khỏe (OMC Mục 5.93.040(B); IR Mục IV(B)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Quy trình được quy định trong IR Mục IV(B) cho việc “điều chỉnh cho phù hợp” các khoản thanh toán cho nhân viên mà trong đó số tiền trung bình được trả mỗi giờ cho các quyền lợi sức khỏe không đủ là khó hiểu và sẽ khiến việc tuân thủ không thể thực hiện được.

Phản hồi của Thành phố: Chúng tôi đã thay đổi từ ngữ của IR Mục IV(B) để làm rõ rằng Chủ Khách sạn nên thực hiện việc tính toán để so sánh với tháng trước chứ không phải ba tháng trước.

9. Các giai đoạn chờ Bảo hiểm Sức khỏe (OMC Mục 5.93.040; IR Mục IV(C)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Quy định đề xuất yêu cầu Chủ Khách sạn phải trả nhân viên mức lương tối thiểu theo giờ cao hơn cho đến khi nhân viên đủ điều kiện nhận bảo hiểm sức khỏe, vượt quá thẩm quyền theo luật định của Thành phố. Khi nhân viên bắt đầu nhận mức lương cao hơn, nhân viên sẽ miễn cưỡng không muốn lựa chọn bảo hiểm. Yêu cầu mức lương tối thiểu cao hơn là không công bằng vì các công ty bảo hiểm áp đặt các giai đoạn chờ--chứ không phải là chủ khách sạn.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. Sắc lệnh yêu cầu Chủ Khách sạn phải trả mức lương tối thiểu cao hơn nếu họ không cung cấp quyền lợi sức khỏe cho nhân viên. Trong giai đoạn chờ, Nhân viên Khách sạn không được cung cấp các quyền lợi sức khỏe và do đó, các Chủ Khách sạn phải trả mức lương tối thiểu cao hơn. Trả mức lương tối thiểu cao hơn trong giai đoạn chờ nhằm đẩy mạnh mục đích tăng lương cho nhân viên khách sạn của bộ luật này.

10. Yêu cầu khi một nhân viên từ chối một đề nghị bảo hiểm y tế của Chủ Khách sạn (OMC Mục 5.93.040 (Lương Tối thiểu trong Ngành Khách sạn, Quy định Diễn giải (IR) Mục IV(D)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Quy định đề xuất quy định rằng nếu Nhân viên Khách sạn từ chối đề nghị bảo hiểm sức khỏe của Chủ Khách sạn, chủ lao động phải trả mức lương tối thiểu cao hơn, vượt quá thẩm quyền theo luật định của Thành phố. Thành phố nên diễn giải OMC Mục 5.93.040 có nghĩa là khi Chủ Khách sạn đã đề nghị cung cấp bảo hiểm sức khỏe cho Nhân viên khách sạn, Chủ Khách sạn có thể trả cho Nhân viên khách sạn mức lương tối thiểu theo giờ thấp hơn, kể cả khi Nhân viên Khách sạn từ chối bảo hiểm.

Quy định đề xuất đi ngược lại với một trong những mục tiêu của pháp luật--khuyến khích Chủ Khách sạn cung cấp bảo hiểm sức khỏe cho nhân viên. Luật pháp không yêu cầu rằng việc chọn nên mua bảo hiểm sức khỏe hay nhận mức lương theo giờ cao hơn là sự lựa chọn của nhân viên.

Bản dự thảo quy định đề xuất việc diễn giải sẽ dẫn đến việc các Chủ Khách sạn không thể đảm bảo bảo hiểm sức khỏe cho nhân viên. Hầu hết các công ty bảo hiểm y tế yêu cầu 75% nhân viên tham gia chương trình để cung cấp một chương trình cho doanh nghiệp. Nếu được lựa chọn, đại đa số nhân viên khách sạn khỏe mạnh sẽ bỏ qua bảo hiểm sức khỏe để nhận mức lương theo giờ cao hơn, nghĩa là Chủ Khách sạn sẽ rất khó hoặc không thể mua bảo hiểm sức khỏe cho những nhân viên muốn điều đó.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. Các vấn đề tương tự đã được đưa ra kiện tụng trong vụ *Hiệp hội Khách sạn và Nhà nghỉ California kiện Thành phố Oakland*, Vụ việc Số 19-cv-01232-WHO (D. Ca. 26 Tháng Sáu, 2019). Tòa án đã bác bỏ các lập luận của Hiệp hội và Hiệp hội đã chọn không kháng cáo quyết định này.

Thực chất, Sắc lệnh là một luật lương tối thiểu. Sắc lệnh không yêu cầu Chủ Khách sạn phải mua bảo hiểm. Yêu cầu rằng nếu nhân viên từ chối bảo hiểm, chủ khách sạn phải trả mức lương theo giờ cao hơn là nhất quán với ngôn ngữ của Sắc lệnh Mức lương Đủ Sống của Thành phố (OMC Chương 2.28) và cách mà Thành phố đã diễn giải và áp dụng luật đó trong nhiều năm. Quy định diễn giải phản ánh các yêu cầu pháp lý của Luật Lương Tối thiểu và Điều Kiện Làm Việc của Nhân viên trong Ngành Khách Sạn được thông qua bởi các cử tri.

11.Nhân viên Khách sạn Bán Thời gian (OMC Mục 5.93.040; IR Mục IV(E)).

IR Mục IV (E) quy định rằng Sắc lệnh, bao gồm OMC mục 5.93.040, áp dụng tương tự cho các nhân viên bán thời gian đáp ứng được định nghĩa của sắc lệnh về Nhân viên Khách sạn.

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Hầu hết các chương trình bảo hiểm sức khỏe áp đặt các yêu cầu theo giờ tối thiểu để cung cấp bảo hiểm sức khỏe và cũng có thể bị ảnh hưởng bởi luật. Vấn đề này nằm ngoài sự kiểm soát của chủ khách sạn và do đó Thành phố nên bỏ điều khoản này khỏi quy định.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. Sắc lệnh không loại trừ nhân viên bán thời gian khỏi phạm vi bảo hiểm.

12.Tăng Lương Tối thiểu Theo Số liệu Chỉ số Giá Tiêu dùng (CPI) (OMC Mục 5.93.040(C); IR Mục IV(F)(2)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Nếu có giảm CPI, mức lương tối thiểu nên được giảm.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố sẽ không thay đổi quy định đề xuất. OMC Mục 5.93.040(C) quy định rằng mức lương được quy định trong Mục đó sẽ được điều chỉnh theo lạm phát hàng năm “theo cách thức được nêu trong Mục 5.92.020(B)” (Luật Lương Tối thiểu và Nghị Ôm của Thành phố Oakland). Quy định diễn giải Mục 5.92.020(B) nêu rõ "nếu có giảm CPI, mức lương tối thiểu sẽ giữ nguyên và không được phép giảm."

13.Lưu Hồ sơ (OMC Mục 5.93.050; IR Mục V(A)(1)(c)).

Ý kiến của Chủ Khách sạn: Các quy định diễn giải, mà trong đó yêu cầu Chủ Khách sạn phải lưu một số hồ sơ nhất định khi giao cho một nhân viên dọn phòng những công việc không phải dọn dẹp, vượt quá thẩm quyền của Thành phố.

Phản hồi của Thành phố: Thành phố đồng ý. Chúng tôi đã xóa IR Mục V(A)(1)(c).

287862