

就提議法規對屋崙(奧克蘭)市《酒店最低工資和工作條件法》的解釋
(屋崙(奧克蘭)市法規第 5.93 條及其後續條款)，
本市對公眾意見徵詢期間所收到意見的回應。

在 2019 年 10 月 16 日至 2019 年 11 月 30 日的公眾意見徵詢期中，本市收到公眾對《屋崙(奧克蘭)市最低工資和工作條件法》提議解釋性法規的許多意見。本市衷心感謝大家參與此流程，並提供周到和有建設性的意見。

除了一位員工對提議的解釋性法規發表意見外，所有員工均完全支持起草的解釋性法規提議。酒店業主和管理層及其代表以及加州酒店和住宿協會提出很多意見，表達了他們對提議解釋性法規各章節的關心。本市仔細考慮過所有的意見。我們在下面總結出這些意見以及本市的回應。

1. 定義 (OMC 第 5.93.010 節；解釋性法規 (IR) 第 I 節)。

酒店雇主意見：解釋性法規應將餐廳排除在法律範圍之外。餐廳的利潤率平均僅為 3%。該措施致使人工成本增加 40%。酒店餐廳對街的餐廳不必遵守規定，酒店的餐廳卻必須遵守規定，這樣是不公平的。迄今為止，自 Z 措施通過以來，至少有一家酒店餐廳已經關門，以後還會有更多酒店餐廳會關門。與酒店相連的 Buttercup 餐廳必須遵守，而與酒店不相連的 Buttercup 餐廳則不需要遵守，這樣是不公平的。獨立餐廳將不再有意願在酒店內營業。

本市回應：本市不會更改提議的法規。該條例將酒店定義為「與該建築物相連，或配合建築物目的經營，或者在該建築物中提供服務的任何承租、出租或轉租場所。」該定義顯然包括符合條件的餐廳。

酒店雇主意見：清楚說明加床房間 (ABR) 不包括有一個以上永久床位的房間，這些房間也沒有如嬰兒床或折疊床等額外的床。

本市回應：我們在 IR 第 I 節中增加了澄清文字。

酒店雇主意見：清楚說明僅僅是客房中永久存在沙發床的事實，並不會將該客房轉換為 ABR。

本市回應：本市部分同意。我們在 IR 第 I 節中增加了文字，清楚說明除非客人打開沙發並用作床鋪，否則客房中永久存在沙發床並不足以將客房轉換為 ABR。

2. OMC 第 5.93.020 節 (IR 第 II(A) 節) 緊急按鈕要求。

酒店雇主意見：要求緊急按鈕必須向現場急救人員警示遇險員工的確切位置，此規定超出了市府的法定權限。市府應接受僅發出警報聲響的緊急按鈕。

本市回應：本市不會更改提議的法規。該條例規定緊急按鈕必須通知負責為現場提供即時協助的人。如果現場急救人員不知道員工的位置，則無法提供即時協助。

酒店雇主意見：IR 第 II(A)(2) 節規定，緊急按鈕必須在可能有員工或攻擊者出現的每個酒店區域正常運作，此規定超出了市府的法定權限，因 OMC 第 5.93.020(B) 節僅規定緊急按鈕必須提供給獲指派到客房或浴室工作但沒有其他員工在場的員工。

本市回應：本市同意該意見，並已在 IR 第 II(A)(2)(c) 節中進行了適當的修改。但是，本市將提議修訂該條例，以擴大緊急按鈕條款的適用範圍，要求在酒店雇主可能指派酒店員工工作但沒有其他酒店員工在場的所有區域，緊急按鈕都必須正常運作。因此，儘管有該法規的現行規定，本市仍提議酒店雇主確保在可能指派酒店員工工作，但沒有其他酒店員工在場的所有區域，緊急按鈕系統均能正常運作。

酒店雇主意見：IR 第 II(A)(4) 節禁止雇主就緊急按鈕的遺失或損壞向員工收費。應允許酒店雇主向員工收取緊急按鈕遺失或損壞的費用。

本市回應：本市不會更改提議的法規。該法規直接要求酒店雇主承擔起提供緊急按鈕的責任。

酒店雇主意見：安裝合規系統並開始使用將需要投入大量資源和時間。該條例中的緊急按鈕條款含糊不清，沒有解釋性法規，未能清楚說明其具體要求。因此，本市應提供合規寬限期。

本市回應：該條例（包括緊急按鈕要求）已經生效了一段時間，因此本市無法給予寬限期。

3. 重新指派工作/推定合理性的權利 (OMC 第 5.93.020 條；IR 第 II(B)(1)(a) 條)。

酒店雇主意見：市府 IR 第 II(B)(1)(a) 節超出法定權限，該節規定，除非雇主可以透過明確且令人信服的證據證明為其他情況，應假定員工認為自身安全受到威脅是合理的。

本市回應：本市同意該意見，並已對 IR 第 II(B)(1)(a) 節進行了適當的修改。

4. 帶薪假以及員工選擇的律師或顧問 (OMC 第 5.93.020(b)(2) 節；IR 第 II(B)(2) 節)。

酒店雇主意見：IR 第 II(B)(2)(d) 節禁止雇主因提供帶薪假而扣除病假、休假或任何其他應計或準休假，本節超出了法定權限。

本市回應：本市不會更改提議的法規。該條例要求酒店雇主允許受影響的員工「有足夠的帶薪時間與警方聯繫並提供陳述...」 OMC 第 5.93.020(C)(2) 條。本規定與該條例一致，該條例未要求員工使用如休假或病假等其他類型的假期。

酒店雇主意見：律師或顧問不應包括家人和朋友，而必須是專業的律師或顧問。

本市回應：本市不會更改提議的法規。該條例明確要求酒店雇主允許向其通報暴力行為或威脅行為的酒店員工有足夠的帶薪時間「諮詢酒店員工選擇的律師或顧問」。該條例未限制誰可以擔任律師或顧問。

5. 按比例調整退房房間 (CO) 和 ABR 房間的數量 (OMC 第 5.93.030 節；IR 第 III(A)(2)、III(A)(3) 節，第 III(A)(4)(b) 節和 (c))。

酒店雇主意見：該條例規定，如果輪班時間少於八個小時，則「最大面積」將按比例減少。OMC 第 5.93.030(B) 節。當工作日減少到八個小時以下或待清理的平方英尺增加時，該條例未同樣規定應按比例減少允許清理的 CO / ABR 數量。因此，提議的解釋性法規條款規定，當工作日縮短到八小時以下或待清理的區域超過該法規的授權時，應按比例減少 CO/ABR 的數量。

本市回應：本市同意該意見，對 IR 第 III(A)(2)、III(A)(3) 和 III(A)(4)(b) 節進行了適當的修改，並刪除了 IR 第 III(A)(4)(c) 節。

酒店雇主意見：為清楚說明起見，將 IR 第 III(A)(2) 節修改為在第一句中使用「和/或」取代「或」。

本市回應：我們已進行了要求的修改。

酒店雇主意見：為確定清理人員清理的 CO 和 ABR 的數量，應清楚說明同時為 CO 和 ABR 的單一房間僅應計數一次。

本市回應：我們在 IR 第 III(A)(3) 節中增加了澄清的文字。

6. 應在支付雙倍工資之前將平方英尺增加到最大 (OMC 第 5.93.030 節；IR 第 III 節)。

酒店雇主意見：八小時輪班的 4,000 平方英尺的限制太低了，這一事實可由代表酒店工作人員的工會正進行談判，以爭取更高的平方英尺限制得到證明。

本市回應：本市不會更改提議的法規。該法規明確規定在支付雙倍工資之前，在八個小時的工作日內不得超過 4,000 平方英尺。

7. 規定每次輪班之前記錄每個房間清理人員的具體任務 (OMC 第 5.93.030 節；IR 第 III(A)(5) 節)。

酒店雇主意見：解釋性法規 III(A)(5) 規定酒店雇主在輪班開始前，必須記錄每個指派房間清理人員的房間清理小時數、待清理的房間數量以及 CO/ABR 的房間數量，此規定不切實際、行政作業負擔繁重並且超出了該條例的權限。管理層必須在整個輪班中調度指派工作，以配合不斷變化的情況。例如，客人可能提早離開，或者客人可能在門上放上「請勿打擾」的標牌，或者到下午 4:00 才取下「請勿打擾」的標牌，並希望房間完成清理，因此工作是不可預測的。另外，記錄保存的規定含糊不清，因此日後將很難解釋發生了什麼事。

本市回應：我們刪除了酒店雇主在輪班開始之前完成上述文件的要求。此項更改將使酒店雇主在輪班期間有更多時間進行必要的調整。並請注意，根據該條例及 IR 目前的規定，酒店雇主應保留更完整的記錄。

8. 決定健康福利的充足性 (OMC 第 5.93.040(B) 節；IR 第 IV(B) 節)。

酒店雇主意見：IR 第 IV(B) 節規定，在支付健康福利的平均小時金額不足時，調整付款金額的程序令人困惑，並且讓合規難以達成。

本市回應：我們已更改了 IR 第 IV(B) 節的文字，以清楚說明酒店雇主應針對前一個月而不是前三個月進行計算。

9. 健康保險等待期 (OMC 第 5.93.040 節；IR 第 IV(C) 節)。

酒店雇主意見：提議的法規要求酒店雇主支付較高的最低時薪，直到員工有資格獲得健康保險為止，該法規已超出市府的法定權限。一旦員工開始領取較高的工資，該員工將不願選擇保險。規定較高的最低工資標準是不公平的，因為是保險公司強加此一等待期，而不是雇主。

本市回應：本市不會更改提議的法規。該條例規定酒店雇主如不提供健康福利，則須支付較高的最低工資率。在等待期間，酒店雇主沒有向酒店員工提供健康福利，因此，酒店雇主必須支付較高的最低工資率。在等待期間支付較高的最低工資率，進一步加強了提高酒店工作人員工資的法律目的。

10. 酒店員工拒絕雇主提供健康保險的規定 (OMC 第 5.93.040 節 (酒店最低工資，解釋性法規 (IR) 第 IV(D) 節))。

酒店雇主意見：提議的法規規定，如果酒店員工拒絕酒店雇主提供的健康保險，則雇主必須支付較高的最低工資標準，此規定超出了市府的法定權限。市府應將 OMC 第 5.93.040 節解釋為，一旦酒店雇主向酒店員工提供健康保險，即使酒店雇主拒絕承保，酒店雇主也可以向酒店員工支付較低的每小時最低工資。

提議中的法規與法律的目標之一背道而馳，法律目標鼓勵酒店雇主為員工提供健康保險。法律並不要求員工選擇是否要購買健康保險或選擇較高的時薪。

提議的解釋性法規草案將導致酒店雇主無法為員工取得健康保險。大多數健康保險公司要求 75% 的員工參加計劃，才會為企業提供計劃。如果有選擇的話，絕大多數健康的酒店工作人員將放棄健康保險，轉而選擇更高的時薪，這意味著酒店雇主很難或不可能為想要的員工取得健康保險。

本市回應：本市不會更改提議的法規。*加州酒店和住宿協會訴屋崙(奧克蘭)市政府*，案件編號 19-cv-01232-WHO (D. Ca. 2019 年 6 月 26 日) 中提起類似訴訟問題。法院駁回了協會的論點，協會選擇不對該決定提出上訴。

該條例的核心是最低工資法。並未規定酒店雇主購買保險。如果員工拒絕承保，雇主必須支付較高的時薪，此一規定與本市《生活工資條例》(OMC 第 2.28 章) 的文字以及本市多年來解釋和實施該法律的方式一致。解釋性規定反映了選民通過的《酒店工作人員最低工資和工作條件法》的法律規定。

11. 兼職酒店員工 (OMC 第 5.93.040 節；IR 第 IV(E) 節)。

IR 第 IV(E) 節規定，該條例 (包括 5.93.040) 同樣適用於符合酒店員工定義的兼職員工。

酒店雇主意見：大多數健保計劃對提供健康保險的最低小時數有規定，也可能受到法律的影響。該問題超出雇主的控制範圍，因此市府應從法規中刪除此規定。

本市回應：本市不會更改提議的法規。該條例並未將兼職員工排除在保障範圍之外。

12. 根據消費者價格指數 (CPI) 數據增加最低工資 (OMC 第 5.93.040(C) 節；IR 第 IV(F)(2) 節)。

酒店雇主意見：如果消費者價格指數下降，則應降低最低工資。

本市回應：本市不會更改提議的法規。OMC 第 5.93.040(C) 節規定，應「按照 5.92.020(B) 節中規定的方式」(《屋崙(奧克蘭)市最低工資和病假法》) 每年對該節中規定的工資率進行通貨膨脹調整。若消費者價格指數下降，則最低工資將保持不變，不得降低。

13.記錄的保存 (OMC 第 5.93.050 節；IR 第 V(A)(1)(c) 節)。

酒店雇主意見：解釋性規定超出了市府的權限，該規定要求酒店雇主在指派房間清理人員非清理工作時，必須保留某些特定記錄。

本市回應：市政府表示同意。我們已刪除了 IR 第 V(A)(1)(c) 節。

287862