

屋崙 (奧克蘭) 市政府

解釋屋崙 (奧克蘭) 酒店最低工資和工作條件法的提議條例

(屋崙 (奧克蘭) 市法規第5.93條及以下各節)

自2019年____起生效

I. 屋崙 (奧克蘭) 市法規的定義/範圍5.93及以下各節。

A. 加床房間。為符合《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.93.010 節宗旨：

1. 加床房間 (ABR) 不包括有超過一張以上永久床位的房間，該房間也沒有如嬰兒床或折疊床等額外的床。
2. 除非沙發床已被打開並用作床鋪，否則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加床房間。

B. 酒店。為符合《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第5.93.010節宗旨：

1. 當一個場所的實體連接到酒店建築物，或與酒店共用入口，或可通過酒店內的入口抵達時，即為「連接」到酒店。
2. 當一個場所向酒店客人提供諸如客房服務、宴會服務或代客泊車之類的服務，或使用酒店員工，或允許將費用加入酒店客人的房費中，即為以酒店為目的「結合經營」。

C. 酒店員工。根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.010節的規定，員工必須是「酒店員工」，才有資格獲得《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93節及以下各節的保護。

1. 若酒店員工每週平均工作5個小時，連續4週，或計劃排班工作所需的小時時數及週數，即使該員工因請假而工作時間減少，該酒店員工「已受僱或已工作」每週平均5小時，連續4週。
2. 酒店員工不需要連續4週在單一酒店地點平均每週工作5個小時，才能有資格受到法律保護。在確定某一人員是否為酒店員工時，酒店雇主必須考慮該人員在該酒店雇主擁有、控制和/或經營的所有地點的工

作時間。這些地點應符合《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.010節中酒店的定義；或該人員在各個地點的工作時間符合《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.010節定義之下由該酒店雇主簽訂合約、租賃或轉租的酒店工作時間，或由該酒店雇主在符合《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.010節定義之下，與某個場所一起經營的酒店工作時間；或個人為該酒店雇主提供服務的所有地點工作時間都符合《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.010節定義。

3. 向酒店提供送貨服務，但未在酒店場所執行任何其他工作的個人，不是酒店員工。

D. 房務清潔人員。《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》 5.93.010的「房務清潔人員」定義「主要職責」一詞是指酒店員工所執行的基本、主要或重大職責。酒店雇主必須根據每個特定案例中的所有事實，來確定酒店員工的主要職責，主要重點在員工整體工作的特色。無論其職位名稱或職級為何，酒店員工的實際職責都是有限制力的。

E. 通知要求。在該法令要求酒店雇主向酒店員工發出通知的所有情況下，雇主應以超過百分之十（10%）或十（10）位酒店酒店員工（以較少者為準）所說的語言為主要語言，並以該主要語言提供該通知。

II. 保護在客房和/或浴室獨自工作的酒店員工免於遭到暴力和威脅行為的措施

A. 緊急按鈕。

1. 酒店老闆必須為被指派到客房或浴室工作的任何酒店員工（在沒有其他員工在場的情況下）提供「緊急按鈕」，無論酒店員工是否在執行清潔服務，無論其職位或職稱為何。
2. 緊急按鈕必須符合以下所有要求：
 - a. 酒店員工不需用手，就能輕鬆隨身攜帶緊急按鈕。
 - b. 酒店員工必須能夠快速、輕鬆啟動緊急按鈕，以便立即尋求幫助。

- i. 當酒店員工啟動緊急按鈕時，指定回應人員或團隊必須收到直接通知，並通過聽得到的聲響、閃爍的燈光和/或振動收到通知警告；以及
 - ii. 緊急按鈕必須提醒指定回應人員前往酒店員工所在的确切位置，包括建築物、樓層和房間；以及
 - iii. 指定回應者需要有一切必要的鑰匙和代碼，以便進出酒店員工或攻擊者可以合理進出的任何酒店區域。
 - c. 酒店必須擁有一套完整的操作技術系統，讓緊急按鈕能在酒店員工可能在沒有其他員工在場時工作的每間客房和浴室以符合這些要求的方式運作；和
 - d. 酒店員工無需持續啟動緊急按鈕，即可讓警報進行下去。
3. 以下內容不屬於緊急按鈕：哨子、個人警報器、對講機或雙向無線對講機。此外，要求酒店員工通過客房電話求救，並不符合「緊急按鈕」的規定。
4. 酒店雇主有責任確保緊急按鈕處於正常運作狀態，且不得為遺失或失竊的緊急按鈕，向酒店員工收取重置費用。

B. 酒店員工舉報暴力或威脅行為的權利。向酒店雇主提出任何暴力或威脅行為警告的任何酒店員工，均有權享有《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.020 (C) 節的保護，不論是經由啟動緊急按鈕或其他方式。

1. 職位調動權。

- a. 就《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第 5.93.020(C) 條而言，應假定酒店員工認為其安全受到威脅的看法是合理的。
- b. 酒店員工向酒店雇主的口頭表達他或她希望被調職，因為他或她認為自己的安全受到威脅，這一點即足以讓酒店雇主有責任重新分配酒店員工工作。酒店員工僅需在舉報暴力或威脅行為後提出一次重新排班的要求，無需在隨後的任何輪班時再重新提出請求。

2. **帶薪休息時間。**酒店員工啟動緊急按鈕，或以其他方式向酒店雇主的主管或其他管理員工告知發生暴力或威脅行為之後，酒店雇主必須立即允許酒店員工有足夠的時間進行聯繫，在一名律師或該酒店員工選擇的顧問陪伴下，向警方做出陳述。
 - a. 為此目的而提供的帶薪休息時間，將根據情況嚴重性和/或複雜性而有所不同。警方或其他執法人員，包括地方檢察官或調查員，可確定酒店員工完成陳述所需的時間。
 - b. 《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.020(C)(2)節中的「員工選擇的律師或顧問」一詞可以包括但不限於家人、朋友、持照專業人士、律師和代言人。
 - c. 《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.020(C)(2)節中的「與.....商量」一詞，是指在事件發生並啟用該節規定的帶薪休息時間權利之後，徵求意見，決定接下來的幾個步驟。緊接的下一步可能包括但不限於，與代言人一起制定安全計劃，向律師尋求建議是否該向警方報案，或與朋友討論是否尋求專業法律諮詢。
 - d. 《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.020(C)(2)節中規定的帶薪休息時間不包括提供給酒店員工的任何其他帶薪休假時間之內，包括病假或休假。根據本節對帶薪休息時間的規定，酒店雇主不得從酒店員工剩餘的假期時間中扣除病假、假期或任何其他應計或准假時間。

III. 人道工作量

A. 最大平方英尺數限制。

1. 當兩個或多個房務清潔人員一起清理一個房間時，該房間將按比例分配給每個房務清潔人員，以計算清理的平方英尺和清理「退房房間」(CO) 或「加床房間」(ABR) 的數量。
2. 就一個房務清潔人員的八小時輪班而言，酒店雇主至多可指派 4,000 平方英尺的面積及 6 間退房房間和/或加床房間，但無需向房務清潔人員支付她或他正常工資的兩倍。若房務清潔人員的工作時間少於 8 個小時，則該平方英尺限制將按比例降低；若他或她的工作時間超過

8 個小時，則該平方英尺限制將按比例增加。該條例未禁止酒店雇主為房務清潔人員分配額外的平方英尺、退房房間或加床房間，前提是他或她將收到該條例規定的額外工資。

3. 若酒店雇主在8小時的輪班過程中分配了七間或更多間退房房間或加床房間，則可以在該輪班期間，將房務清潔人員分配到的每間退房房間或超過6人的加床房間清理面積減少 500 平方英尺，而無需支付房務清潔人員兩倍的正常工資。既是退房房間又是加床房間的單一客房僅需計數一次。

4. 範例：

- a. 例如，一家酒店雇主可能需要一個房務清潔人員在8小時輪班內清理6間退房房間或加床房間（在4000平方英尺的總平方面積內），但不希望支付雙倍工資。若酒店雇主要求房務清潔人員在8小時的輪班內清理7間或更多的退房房間或加床房間，則就每間退房房間或加床房間而言，無需支付額外工資即可指派給房務清潔人員的最大平方面積將需減少500平方英尺，如下所示：若為房務清潔人員指派了一間額外的退房房間或加床房間（總共7間），則可在房務清理人員在8小時的輪班內，將房務清潔人員分配到的3500平方英尺最大面積減少500平方英尺，但無需為此整個8小時支付雙倍的薪水。若額外指派他或她清理2間退房房間或加床房間（總共8間），則可以在8小時的輪班內減少清理1,000平方英尺（可指派給他或她的最大平方面積為3,000平方英尺），但無需支付兩倍工資。

- b. 對於一天工作少於 8 小時的房務清潔人員，該平方英尺限制將按比例減少。例如，一家酒店雇主可能需要一個房務清潔人員在 6 小時輪班內清理 3,000 平方英尺的面積，但不希望支付兩倍工資。

5. 若酒店雇主僅在房務清潔人員的部分輪班時間指派清理房間的工作，則酒店雇主必須記錄將指派其清理房間的工作小時數、指派清理的房間數量，以及這些房間中有多少是退房房間或加床房間。

- a. 酒店雇主僅能使用指派為房務清理的小時數來計算平方英尺以及退房房間或加床房間津貼。

- b. 若房務清潔人員的兩倍正常工資規定一經啟用，則不論是房務清理或非房務清理的時間，酒店雇主必須在輪班時間內全程支付雙倍正常工資。
- 6. 一個房務清潔人員在完成 8 小時輪班之前未清理超過 4,000 平方英尺，且未超過 6 間退房房間或加床房間，根據輪班時間進行相應調整之後，可能在輪班的剩餘時間內被指派完成非房務清理工作，但不享有此輪班內的兩倍工資。
- 7. 平方英尺的計算。酒店雇主有責任根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.010條及其後各節準確地確定平方英尺。

B. 在未經同意的情況下，最長可工作時數限制為10小時。

- 1. 《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.030 (C) 節的要求適用於第 5.93.010節中定義的所有酒店員工。
- 2. 為符合《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.030節宗旨，「緊急情況」包括但不限於化學品外洩、火災、水管破裂、重大停電、洪水、地震或恐怖主義或戰爭行為引起的緊急情況。

IV. 酒店員工的最低工資和健康福利

- A. **健康福利或醫療保健福利。**就《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.040條而言，酒店雇主必須支付不低於《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》 5.93.040(A)規定的較高和較低工資之間的差額，以提供醫療保健福利，才有資格支付酒店員工較低的工資。「健康福利」和「醫療福利」等術語是指酒店雇主提供的醫療、牙科或其他健康福利類的付款或貢獻額。
- B. **確定健康福利的充足性。**若酒店雇主向酒店員工提供健康福利，但不按小時支付該福利，則每名酒店員工的價值應為酒店雇主為員工提供健康福利的平均小時成本。酒店雇主應在每個月的月初，為每個酒店員工進行此前一箇月的計算。若向任何酒店員工提供健康福利的平均小時成本不足，則酒店雇主應在當月的第 15 天，向員工支付上個月工作每個小時的差額。因酒店雇主有根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.050條(A)(3)規定保留記錄的義務，應保留文件，解釋其非小時健康福利金轉換為小時數字的方法，並且必須將這些文件的副本提供給酒店員工及其代表。

- C. 健康保險等待期。**該條例不要求酒店雇主提供健康保險。向酒店員工提供健康保險，但在提供健康保險之前實施等待期的酒店雇主可以繼續這種做法，只要向酒店員工支付酒店較高額的最低工資，直到這些員工有資格獲得健康保險為止，就不會違反該條例。
- D. 酒店員工拒絕酒店雇主提供的健康保險的規定。**若酒店員工拒絕酒店雇主提供的健康保險，酒店雇主必須根據本條例向員工支付較高額的每小時最低工資。
- E. 兼職酒店員工。**該條例（包括《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.040節）同樣適用於兼職員工，因這些員工本來就符合該條例對酒店員工的定義。
- F. 最低工資根據消費者物價指數數據增加。**根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.040 (C) 節的規定，屋崙 (奧克蘭) 的酒店員工最低工資應根據通貨膨脹率進行調整，調整幅度應與屋崙 (奧克蘭) 市消費者價格指數 (CPI) 前一個日曆年度的漲幅 (如有) 相應，如《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.92.020(B) 節的最低工資法規定。
1. 屋崙 (奧克蘭) 市應使用八月至八月的消費者價格指數變化，來計算酒店員工最低工資的年度調升幅度 (若有)。
 2. 若消費者價格指數下降，則最低工資將保持不變，但不得降低。
 3. 酒店雇主應在切實可行的範圍內，盡快將新的最低工資告知酒店員工，但不得遲於每年的12月15日。
 4. 最低工資調升將於每年1月1日生效。

V. 保存記錄

- A. 保留某些記錄至少三年的規定。**根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第5.93.050節規定，記錄保存規定適用於以下情況：
1. 對於每個房務清潔人員：
 - a. 若記錄中列出房間號，而不是所打掃房間的平方英尺，則酒店雇主必須保持一份單獨的主檔案，以反映指派房務清理人員清理的每間客房、套房、會議室或其他區域的準確平方英尺。

b. 無論檔案是否顯示出每個已清理房間的房間號，或已清理的總平方英尺數，記錄都必須指出房務清潔人員每天清理的退房房間或加床房間的數量。

2. 酒店員工提供輪班期間工作超過10小時的書面同意記錄。酒店雇主必須分別為每一位酒店員工保管這些書面同意書。

3. 必須針對每一位酒店員工保留記錄，顯示符合5.93.040(B)節規定的健康福利（如有）付款。健康福利證明應包括工資單或類似記錄，以反映酒店雇主提供的健康福利付款、「解釋性條例IV(B)」中所述的計算記錄，以及應支付給每一個酒店員工的任何欠款。

B. 維持準確平方英尺記錄的規定。酒店雇主必須維持每間客房和套房、會議室或招待室及任何其他要求房務清潔人員清理空間的準確平方英尺記錄，並將這些記錄提供給酒店員工或其代表，供其檢查和複製。

2878575