

Thành Phố Oakland

Các Quy định về việc Diễn giải ở Oakland Sắc lệnh về Quyền Quay Trở Lại của Nhân Viên Ngành Du Lịch và Khách Sạn (Bộ Luật Thành Phố Oakland Chương 5.95)

Có hiệu lực ____ 2021

I. Định Nghĩa/Phạm Vi của Bộ Luật Thành Phố Oakland Mục 5.95.020

- A. Nhân Viên Đã Bị Sa Thải.** Một người lao động phải là Nhân Viên Đã Bị Sa Thải để hội đủ điều kiện nhận các biện pháp bảo vệ của OMC chương 5.95. Theo mục đích của Bộ Luật Thành phố Oakland (OMC) mục 5.95.020(P):
1. Một Nhân Viên xin thôi việc không phải là một Nhân Viên Đã Bị Sa Thải.
 2. Sắc lệnh này áp dụng như nhau đối với Nhân Viên Đã Bị Sa Thải làm việc như các nhân viên bán thời gian.
- B. Số Năm Làm Việc.** Đối với Nhân Viên Đã Bị Sa Thải mà Chủ Lao Động cũ đã thực hiện Thay Đổi Quyền Kiểm Soát, Số Năm Làm Việc nghĩa là tổng số khoảng thời gian khi một cá nhân làm việc với tư cách là Nhân Viên cho Chủ Lao Động Đương Nhiệm và Chủ Lao Động Kế Nhiệm, bao gồm nhưng không giới hạn khoảng thời gian khi Nhân Viên được nghỉ phép, bao gồm nghỉ phép vì lý do gia đình, nghỉ ốm bệnh hoặc trong các kỳ nghỉ.

II. Quyền Quay Trở Lại

- A. Xác Định Nhân Viên Đã Bị Sa Thải Nào Hội Đủ Tiêu Chuẩn.** Để xác định xem một Nhân Viên Đã Bị Sa Thải có hoặc có thể hội đủ tiêu chuẩn cho một vị trí có sẵn với cùng một chương trình đào tạo sẽ được cung cấp cho một Nhân Viên Không Phải là Nhân viên Bị Sa Thải được tuyển vào vị trí đó hay không:
1. Chủ Lao Động có thể cho rằng một Nhân Viên Đã Bị Sa Thải không làm việc trong cùng một bộ phận, nhóm hoặc đơn vị làm việc với vị trí mà chủ lao động đang tuyển không hội đủ tiêu chuẩn cho vị trí đó, trừ khi vị trí đó là một vị trí mới vào nghề không yêu cầu kỹ năng.
 2. Sẽ có một giả định bác bỏ rằng một Nhân Viên Đã Bị Sa Thải có hoặc có thể đủ tiêu chuẩn cho một vị trí có sẵn mới vào nghề không yêu cầu kỹ năng, không yêu cầu bất kỳ nền tảng giáo dục cụ thể hoặc kinh nghiệm nào

với cùng một chương trình đào tạo mà Chủ Lao Động sẽ cung cấp cho một nhân viên mới được tuyển vào vị trí đó.

B. Sắc Lệnh về Đề Nghị Tái Tuyển Dụng đối với Nhân Viên Đã Bị Sa Thải Hội Đủ Tiêu Chuẩn. Theo mục đích của OMC mục 5.95.030:

1. Nếu có nhiều hơn một Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đủ tiêu chuẩn cho một vị trí, trước tiên Chủ Lao Động sẽ đề nghị vị trí đó cho Nhân Viên Đã Bị Sa Thải có Thời Gian Làm Việc nhiều nhất đã giữ vị trí tương tự hoặc về cơ bản là tương tự. Nếu cá nhân đó từ chối đề nghị tái tuyển dụng, Chủ Lao Động phải đề nghị vị trí này cho Nhân Viên Đã Bị Sa Thải có trình độ cao nhất tiếp theo, người đã làm việc trong cùng lĩnh vực công việc tương tự hoặc về cơ bản tương tự, ngay cả khi Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đó không có Thời Gian Làm Việc nhiều nhất so với tất cả các Nhân Viên Đã Bị Sa Thải.
2. Sau khi tất cả Nhân Viên Đã Bị Sa Thải có cùng lĩnh vực công việc tương tự hoặc về cơ bản tương tự như vị trí còn trống đã nhận được đề nghị tái tuyển dụng, nếu vị trí đang tuyển dụng vẫn còn trống, Chủ Lao Động phải đề nghị tái tuyển dụng Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đã làm việc lâu nhất có thể hội đủ tiêu chuẩn cho vị trí đó với cùng một chương trình đào tạo mà một nhân viên mới tuyển sẽ nhận được.

C. Nội Dung Bắt Buộc của Văn Bản Đề Nghị Tái Tuyển Dụng. Theo mục đích của OMC mục 5.95.030, một đề nghị tuyển dụng bằng văn bản phải bao gồm đầy đủ thông tin để cho phép Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đưa ra quyết định sáng suốt về việc chấp nhận hay từ chối một đề nghị. Một đề nghị tái tuyển dụng bằng văn bản sẽ bao gồm nhưng không giới hạn các thông tin sau:

1. Xác định vị trí công việc đang được tuyển dụng;
2. Giải thích ngắn gọn về nhiệm vụ của vị trí;
3. Ngày bắt đầu;
4. Mức lương và mô tả các quyền lợi, nếu có;
5. Vị trí là làm việc toàn thời gian hay bán thời gian và số giờ làm việc dự kiến mỗi tuần;
6. Lịch làm việc dự kiến; và
7. Tên và thông tin liên lạc của cá nhân đã gọi trở lại Nhân Viên Đã Bị Sa Thải nên liên hệ để thảo luận, từ chối hoặc chấp nhận đề

ngợi quay trở lại. Chủ Lao Động phải nhanh chóng trả lời các câu hỏi liên quan đến đề nghị quay trở lại từ một Nhân Viên Đã Bị Sa Thải được quay trở lại.

D. Xác Định Xem một Nhân Viên Đã Bị Sa Thải Đề Nghị Có Từ Chối Đề Nghị Tái Tuyển Dụng Hay Không.

1. Nếu một Nhân Viên Đã Bị Sa Thải nhận được đề nghị tái tuyển dụng theo OMC mục 5.95.030 và phụ lục II (C) của các quy định này không phản hồi đề nghị tái tuyển dụng của Chủ Lao Động trong khung thời gian được cung cấp trong OMC mục 5.95.030(C), Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đã từ chối đề nghị và Chủ Lao Động có thể xóa tên của họ khỏi danh sách quay trở lại.
2. Chủ Lao Động có thể đặt ra các điều khoản và điều kiện tuyển dụng, tùy thuộc vào bất kỳ thỏa thuận thương lượng tập thể nào có hiệu lực và luật hiện hành. Một Chủ Lao Động không bắt buộc phải tái tuyển dụng theo cùng các điều khoản và với cùng các điều kiện làm việc mà Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đã có trước khi bị Sa Thải, bao gồm số giờ làm việc và mức lương. Nếu Nhân Viên Đã Bị Sa Thải không chấp nhận các điều khoản của đề nghị tái tuyển dụng được ban hành theo phụ lục II(C) của các quy định này trong khung thời gian được cung cấp trong mục 5.95.030(C) của OMC, thì Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đã từ chối đề nghị và Chủ Lao Động có thể xóa tên họ khỏi danh sách quay trở lại.

E. Đề Nghị Việc Làm cho Các Cá Nhân Không Phải Là Nhân Viên Đã Bị Sa Thải. Chủ Lao Động chỉ có thể tuyển dụng một Nhân Viên Không Phải Nhân Viên Đã Bị Sa Thải nếu không có Nhân Viên Đã Bị Sa Thải nào hội đủ tiêu chuẩn sẵn sàng chấp nhận vị trí này.

F. Thông Báo Bằng Văn Bản về việc Không Tuyển Chọn.

1. Theo mục 5.95.030 của OMC, nếu Chủ Lao Động từ chối gọi Nhân Viên Đã Bị Sa Thải trở lại vì lý do thiếu trình độ chuyên môn và thay vào đó tuyển dụng một cá nhân không phải là Nhân Viên Đã Bị Sa Thải:
 - a. Chủ Lao Động phải gửi thông báo bằng văn bản về việc không tuyển chọn cho tất cả Nhân Viên Đã Bị Sa Thải trước đây đã từng đảm nhiệm một vị trí trong cùng bộ phận, nhóm hoặc đơn vị làm việc với vị trí mà chủ lao động đang tuyển dụng.
 - b. Nếu Chủ Lao Động tuyển một cá nhân không phải là Nhân Viên Đã Bị Sa Thải sau khi tất cả Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đủ tiêu chuẩn đã từ chối đề nghị tái tuyển dụng, thì Chủ Lao Động không cần thông báo

cho bất kỳ Nhân Viên Đã Bị Sa Thái nào về việc họ không được tuyển chọn cho vị trí đó.

2. Văn bản thông báo về việc không tuyển chọn phải có các thông tin sau:
 - a. Xác định vị trí công việc mà Chủ Lao Động đã tuyển;
 - b. Giải thích ngắn gọn về nhiệm vụ của vị trí;
 - c. Ngày tuyển dụng vị trí;
 - d. Thông báo rằng Chủ Lao Động đã tuyển một người nào đó không phải là Nhân Viên Đã Bị Sa Thái cho công việc; và
 - e. Thông báo rằng Chủ Lao Động đã không cung cấp công việc cho Nhân Viên Đã Bị Sa Thái vì lý do không đủ trình độ chuyên môn.
3. Chủ Lao Động có thể gửi thông báo về việc không tuyển chọn qua email. Nếu Chủ Lao Động không có địa chỉ email hiện tại của Nhân Viên Đã Bị Sa Thái, thì Chủ Lao Động phải gửi thông báo qua thư bưu điện Hoa Kỳ đến địa chỉ gửi thư cập nhật cuối cùng của Nhân Viên Đã Bị Sa Thái.

G. Xem Xét Đơn Xin của Nhân Viên Đã Bị Sa Thái mà Chủ Lao Động Ban Đầu Cho Là Không Đủ Tiêu Chuẩn. Nếu Chủ Lao Động kết luận rằng không có Nhân Viên Đã Bị Sa Thái nào hội đủ tiêu chuẩn cho một vị trí và mở quy trình nộp đơn cho các ứng viên bên ngoài, thì Chủ Lao Động sẽ xem xét một cách công bằng đơn của bất kỳ Nhân Viên Đã Bị Sa Thái nào nộp đơn cho vị trí đó.

III. Thực thi.

- A.** OMC Chương 5.95 có thể được thực thi theo các quy trình được quy định trong OMC các mục 5.92.050(F) và (G). Các biện pháp khắc phục được quy định trong các mục đó áp dụng với hiệu lực đầy đủ đối với các hành vi vi phạm OMC Chương 5.95, ngoại trừ trường hợp cố ý vi phạm mục 5.95.040, số tiền bồi thường thiệt hại do thu nhập bị mất do vi phạm sẽ tăng gấp ba lần.
- B.** “Biện pháp hỗ trợ thích hợp” đối với các hành vi vi phạm OMC Chương 5.95, theo ủy quyền của OMC mục 5.92.050(G), có thể bao gồm nhưng không giới hạn:
1. Quyền tuyển dụng và phục chức theo OMC Chương 5.95;
 2. Tiền lương trả chậm (bao gồm, nhưng không giới hạn, khoản tiền lương bị mất, phúc lợi và/hoặc thu nhập khác);
 3. Việc thanh toán một khoản tiền bổ sung như một khoản tiền phạt hành chính với số tiền là năm mươi đô-la (\$50.00) cho mỗi Nhân Viên Đã Bị Sa Thái hoặc người có quyền theo Sắc Lệnh bị vi phạm cho mỗi ngày mà vi phạm đã xảy ra hoặc tiếp tục xảy ra; và
 4. Bất kỳ biện pháp hỗ trợ thích hợp nào khác để giải thích cho các vi phạm đã xảy ra và/hoặc sẽ tiếp tục xảy ra, bao gồm nhưng không giới hạn đối với các khoản trả trước.
- C.** Khoản tiền lương trả chậm có thể được tính toán bằng cách xác định số tiền lương, giá trị phúc lợi và thu nhập khác mà Nhân Viên Đã Bị Sa Thái có thể sẽ nhận được nếu không xảy ra (các) hành vi vi phạm Quyền Gọi Trở Lại, bao gồm cả các khoản tiền lương trả chậm từ thời điểm Nhân Viên Đã Bị Sa Thái có thể đã được tái tuyển dụng (được xác định bởi ngày Chủ Lao Động đã tuyển dụng cho vị trí này) đến ngày phục chức hoặc thực hiện hay thanh toán của các biện pháp khắc phục thích hợp khác.
1. Khoản bồi thường mà Nhân Viên Đã Bị Sa Thái có được trong khoảng thời gian được đề cập trong phụ lục C từ công việc khác, hoặc có thể có được một cách hợp lý, có thể được loại trừ khỏi phép tính khoản tiền lương trả chậm.
 2. Theo yêu cầu, Nhân Viên Đã Bị Sa Thái phải cung cấp bằng chứng về thu nhập hoặc không có thu nhập (bao gồm nhưng không giới hạn đối với hồ sơ Thu Nhập An Sinh Xã Hội) để thiết lập lịch sử thu nhập của họ trong khoảng thời gian được đề cập trong phụ lục C; nếu không cung cấp các hồ sơ như vậy sẽ dẫn đến một suy luận bất lợi.
 3. Không có các trường hợp đặc biệt hoặc giảm thiểu, việc từ chối lời đề việc làm vô điều kiện của Chủ Lao Động để được phục chức sẽ kết thúc việc cộng dồn khoản tiền lương trả chậm.

- D.** Khoản tiền lương trả trước có thể được trao khi không thể (ví dụ: vị trí đã được tuyển dụng hoặc không còn nữa) hoặc không hợp lý (ví dụ, đã chứng minh được sự thù địch giữa Chủ Lao Động và Nhân Viên Đã Bị Sa Thải) để tái tuyển dụng hoặc phục chức.
1. Trong những trường hợp như vậy, khoản tiền lương trả trước có thể được tính bằng cách xác định số tiền lương, giá trị quyền lợi và thu nhập khác mà Nhân Viên Đã Bị Sa Thải có thể sẽ nhận được thay cho việc phục chức, kể từ ngày DWES ban hành Thông Báo Quyết Định kết luận rằng việc phục chức sẽ không hợp lý hoặc không thể thực hiện cho đến ngày mà có thể thực hiện tái tuyển dụng tương đương một cách hợp lý.
 2. Nhân Viên Đã Bị Sa Thải không được hưởng khoản tiền lương trả trước nếu Chủ Lao Động Chứng minh rằng Nhân Viên Đã Bị Sa Thải sẽ không nhận công việc nếu Chủ Lao Động gọi họ trở lại.
- E.** Khi tính toán khoản tiền lương trả chậm và/hoặc trả trước, sẽ có một giả định có thể bác bỏ rằng một nhân viên bị đã bị Sa Thải có khả năng được tái tuyển dụng một vị trí tương đương trong vòng sáu tháng sau khi bị sa thải, miễn là Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đưa ra bằng chứng về việc tìm kiếm việc làm nhất quán và hợp lý từ thời điểm không phục chức được.

IV. Miễn Trừ cho Thỏa Thuận Thương Lương Tập Thể.

- A. Từ Bỏ Cá Nhân Bị Cấm.** Mục 5.95.070 của OMC cho phép từ bỏ các quy định của sắc lệnh, nhưng chỉ thông qua một thỏa thuận thương lương tập thể trong đó việc từ bỏ được quy định rõ ràng, bằng các điều khoản rõ ràng và mạch lạc.
- B. Các Thỏa Thuận Đền Bù Nghỉ Việc Được Thực Thi Trước Ngày Sắc Lệnh Có Hiệu Lực.** Các cá nhân không thể từ bỏ các quyền của mình theo sắc lệnh, ngoại trừ trong các trường hợp sau:
1. Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đã bị cho nghỉ việc trước ngày sắc lệnh này có hiệu lực; và
 2. Kết quả của việc sa thải, Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đã thực hiện một thỏa thuận đền bù nghỉ việc với Chủ Lao Động trước ngày sắc lệnh có hiệu lực với điều kiện là để đổi lại sự cân nhắc thỏa đáng, Nhân Viên Đã Bị Sa Thải đã đồng ý khước từ chung các khiếu nại chống lại Chủ Lao Động.