

屋崙（奧克蘭）市 市府律師辦公室

常見問題 (FAQs)

屋崙（奧克蘭）市最低工資法， 于2015年3月2日起生效 （選民在2014年11月的選舉中投票通過的FF提案）

2015年3月30日修訂

簽發人：屋崙（奧克蘭）市府律師芭芭拉·帕克（Barbara J. Parker）

一、引言

2014年11月，屋崙（奧克蘭）選民以絕對優勢投票通過FF提案（一項屋崙（奧克蘭）市政法關於設立最低工資標準的修正案），要求為僱員提供累計帶薪病假，並向服務業僱員支付服務費。

該措施規定，自2015年3月2日起，屋崙（奧克蘭）市最低工資為每小時12.25美元，並將根據生活成本的增加於每年1月1日上調。該措施還要求，屋崙（奧克蘭）雇主自該日起要為其僱員提供帶薪病假，並要求收取客戶服務費的服務業雇主必須將這些服務費全額支付給其僱員。

在此措施通過之前，現有的州與聯邦法律要求雇主為其員工支付最低時薪。不過，地方法律並未規定最低工資標準。現行法律也沒有要求雇主為其僱員提供帶薪病假。

本備忘錄對常見問題都做了相關說明，旨在幫助企業、僱員與其他相關人士了解並遵循屋崙（奧克蘭）法律。與本辦公室簽發的其它常見問題一樣，本備忘錄只是作為通用資源，提供一般指導，並不構成法律意見。您了解相關法律全文，請從第15頁開始閱覽。如果您有任何與本指南或本處未重點說明的法律相關問題，請發送電子郵件至info@oaklandcityattorney.org。

二、最低工資規定

1. 屋崙（奧克蘭）目前的最低工資標準是多少？

答案：由2015年3月2日起，屋崙（奧克蘭）的最低工資標準是12.25美元/小時，並逐年上漲。屋崙（奧克蘭）的最低工資標準將會每年調整一次。每年1月1日，屋崙（奧克蘭）的最低工資標準會根據前一年加州大城市統計區域舊金山-屋崙（奧克蘭）-聖約瑟的城市工薪階層和文職人員的消費物價指數 (CPI) 的增加（如果有的話）而增加。

屋崙（奧克蘭）使用消費物價指數中的八月至八月轉變計算每年增加幅度，如有需要，會以此數據調整最低工資水平。

您可以瀏覽<http://www.bls.gov/regions/west/california.htm>網站參閱消費物價指數數據。

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451>

此網站可以查看屋崙（奧克蘭）目前的最低工資標準，或致電合約與監察科、市府行政官辦公室，電話：（510）238-6258，或發送郵件至minwageinfo@oaklandnet.com。

2. 依照 FF 提案，屋崙（奧克蘭）新規定的最低工資標準於何時生效？

答案：2015年3月2日。之後，如果最低工資標準有所上調的話，則調整後的標準將於每年的1月1日起生效。

3. 聯邦、州（加利福尼亞州）與屋崙（奧克蘭）的最低工資法之間有什麼區別？

答案：屋崙（奧克蘭）的雇主必須遵循聯邦、州與屋崙（奧克蘭）的最低工資法。若上述工資法的相關規定之間存在衝突的話，則雇主必須按照相對嚴格的標準執行。屋崙（奧克蘭）雇主必須向其僱員支付最為有利的最低工資標準。由於屋崙（奧克蘭）現行法律中規定的最低工資標準要比州與聯邦法律中所規定的高，因此所有僱主對在屋崙（奧克蘭）為其工作的合法僱員，必須支付本市規定的最低工資標準或以上的工資。

4. 屋崙（奧克蘭）的最低工資標準是否適用於本市以外但僱用了僱員在屋崙（奧克蘭）工作的雇主？

答案：是。該標準對雇主沒有地域限制。對某一週（亦稱為工作週）內在屋崙（奧克蘭）工作至少兩個小時及以上的僱員，所有雇主為其支付的工資不得低於屋崙（奧克蘭）適用的最低工資標準。

5. 何謂「工作週」？

答案：雇主可以採用或實施現有的「工作週」定義去界定僱員是否符合FF提案的要求，只要此定義並不是為了使到員工不能享用最低工資而設。

6. 屋崙（奧克蘭）的最低工資標準是否適用於全職和兼職僱員？

答案：是。在屋崙（奧克蘭）範圍內，任何在某一週內工作至少兩（2）個小時或以上的僱員都有權享有屋崙（奧克蘭）的最低工資標準。

7. 屋崙（奧克蘭）成年與未成年僱員是否享有的同樣的最低工資？

答案：是。

8. 屋崙（奧克蘭）的最低工資標準是否適用於在屋崙（奧克蘭）工作的非本市居民？

答案：是。依照屋崙（奧克蘭）的最低工資標準，任何人在一週內在屋崙（奧克蘭）市地理範圍之內工作至少兩個小時及以上的僱員都有權獲得合乎最低工資標準的報酬。若僱員符合資格獲得最低工資的報酬，雇主必須為僱員在屋崙（奧克蘭）市地理範圍之內工作的所有工作時間支付最低工資。

9. 雇主需要為僱員在屋崙（奧克蘭）市地理範圍以外地方工作的時間支付屋崙（奧克蘭）最低工資嗎？

答案：不需要。屋崙（奧克蘭）最低工資標準只適用於屋崙（奧克蘭）市地理範圍之內的工作。

10. 雇主需要為合資格獲得加州最低工資豁免的員工支付屋崙（奧克蘭）最低工資嗎？

答案：不需要。屋崙（奧克蘭）的市政法第 5.92.020 條和相應的解釋規定雇主必須支付屋崙（奧克蘭）的最低工資給有權獲得加州最低工資的員工。某些類別的員工並不符合享受加州最低工資標準。對於員工分類的詳情，請諮詢工業工資委員會薪金列表（Industrial Wage Commission “IWC” Wage Order）（<http://www.dir.ca.gov/iwc/wageorderindustries.htm>）和/或勞工處執法部（<http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html>）。

11. 僱員可否同意在低於屋崙（奧克蘭）最低工資標準的情況下工作？

答案：否。任何僱用了僱員在本市地理範圍內工作的雇主都必須強制執行屋崙（奧克蘭）的最低工資標準。除非通過簽訂合法集體談判勞資協議，而其中有條款清晰明確地闡明了該豁免，否則任何僱員都不得放棄其享有最低工資標準的權利。

12. 僱主應該為加州法中支取年/月薪及免除加班費的僱員（salaried employee who is exempt from overtime under state law）支付多少工資？換句話說，僱主需要支付兩倍（或一倍半）的加州最低工資或是屋崙（奧克蘭）的最低工資嗎？

答案：屋崙（奧克蘭）市府，包括合約與監察科，不能建議僱主如何遵守加州法律，這包括加州法對支取月薪及免除加班費的僱員的管制。請聯絡勞工處執法部，加州勞工委員。

13. 如果僱主並未以屋崙（奧克蘭）最低工資標準支付僱員，僱員應該怎麼做？

答案：僱員可以向律師尋求建議和/或向法院起訴其僱主。僱員有權享有一切可行的補救措施以糾正違反本規定的行為，其中包括補發工資、復職、禁制令，以及律師費、專家證人費和其他各種費用等。此外，因疏忽或故意違反本法律規定者，均將面臨最高可達到每次1,000.00美元的民事處罰，具體金額由法院決定。

僱員也可以致電合約與監察科、市府行政官辦公室，電話：（510）238-6258，或發送郵件至 minwageinfo@oaklandnet.com。

14. 僱主是否可以利用所得的小費(tips)來履行屋崙（奧克蘭）最低工資要求中所規定的義務？

答案：否。僱主不得利用所得的小費來履行其支付屋崙（奧克蘭）最低工資的義務。

15. 僱主是否需要向僱員告知屋崙（奧克蘭）最低工資法所賦予的僱員權利？

答案：是。僱主必須向現有員工以及僱用新員工時，以書面形式告之其享有的權利。該通知必須採用百分之十（10%）以上員工會說的所有語言，且應張貼於工作區域內全體員工都能看到的當眼位置。

您可以瀏覽以下網站查看本市的通告：

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451> 或致電合約與監察科、市府行政官辦公室，電話：（510）238-6258，或發送郵件至 minwageinfo@oaklandnet.com

16. 當最低工資有所調升時，僱主需要為員工提供通知嗎？

答案：需要。當消費物價指數發佈時，僱主必須在該年的十二月十五日或以前為員工提供最低工資最新水平通知。最低工資最新水平將於一月一日生效。

17. FF 提案的最低工資法是否適用於受合法集體談判勞資協議約束的僱員？

答案：是。FF提案建立最低工資標準，不論有工會代表與否，此法例適合應用在所有法律管轄的員工。但是，FF提案的要求，有可能透過合法集體談判勞資協議而豁免取消。合法集體談判勞資協議必須以清晰明確的文字闡明豁免條例。勞資雙方可以自由作出合法集體談判，商討合約條文，並協議豁免條例。

18. 僱主是否可以對要求獲得屋崙（奧克蘭）最低工資和/或因僱主未履行該最低工資法而進行投訴的僱員採取任何報復行為？

答案：否。僱主不得對僱員進行打擊報復，對要求獲得屋崙（奧克蘭）最低工資員工作出報復行動乃屬違法。報復行動可以包括但不限於解僱、降職、減少其工時數或薪資、阻止有關未履行最低工資法的投訴、減少休假/帶薪休假的時間或其它非工資福利、增加僱員洗費諸如泊車費、餐飲費、和/或制服費。

19. 屋崙（奧克蘭）市在確保遵守屋崙（奧克蘭）最低工資法中所起的作用？

答案：根據該法律，僱主必須允許授權的本市僱員進入工作場所並查看相關記錄（可能包括生產記錄），以監督該法的執行情況，並調查員工的投訴或違規情況。

屋崙（奧克蘭）市也可以代表合法權益受到侵害的僱員對違反此法律的僱主提起訴訟。此外，在法律允許的最大範圍內，屋崙（奧克蘭）市可以在對城市合約、土地使用審批、以及市內拓展或經營的其他權利做決策的時候參考僱主違反本法規的記錄。該法律還授權屋崙（奧克蘭）市可通過調查違反此法規的投訴和確定此類投訴的真實性，既可以回絕審批，也可以附加條件地批准以保證未來遵守此法規。在此過程中，屋崙（奧克蘭）市經授權可與法院一樣有權發放救濟金。

三、帶薪病假規定

1. 誰有權享有帶薪病假？

答案：任何一週（或「工作週」）內，凡在屋崙（奧克蘭）地理範圍內工作至少兩(2)個小時或以上的僱員都有權享有累積帶薪病假。帶薪病假措施並不適用於特有行業的獨立承包人。

2. 何人需要為僱員提供帶薪病假？

答案：所有僱主，只要其僱員在某一工作週內且在屋崙（奧克蘭）地理範圍以內工作至少兩個小時或以上的，都必須允許僱員累積帶薪病假。僱主可以是直接或間接形式僱用或管理任何僱員的工資、工時或工作環境的任何人、團體、組織、企業等等。僱主包括臨時服務或人力中介機構。

3. 何謂「工作週」？

答案：僱主可以採用或實施現有的「工作週」定義去界定僱員是否符合 FF 提案的要求，只要此定義並不是為了防礙員工不能享用最低工資而設。

4. 屋崙（奧克蘭）市以外的雇主需要按屋崙（奧克蘭）帶薪病假法例提供帶薪病假嗎？

答案：包括屋崙（奧克蘭）市以外的雇主，所有雇主，只要其僱員在某一工作週內，在屋崙（奧克蘭）地理範疇以內工作至少兩個小時或以上的，都必須允許僱員累積帶薪病假。

5. 如果雇主基地在屋崙（奧克蘭）市以外，但是有僱員在屋崙（奧克蘭）市工作，僱員是否只是按在屋崙（奧克蘭）市內工作的工時累積帶薪病假？

答案：是。當僱員在屋崙（奧克蘭）市地理範圍內工作時，僱員將累積帶薪病假。雇主不需要為僱員在屋崙（奧克蘭）市以外的工時按 FF 提案累積帶薪病假，但仍然必須遵行加州法例。

6. 雇主必須為其僱員提供多少帶薪病假？

答案：僱員每工作三十（30）個小時（包括任何加班時數）即可累計一（1）個小時的帶薪病假。僱員以一小時為單位累計帶薪病假。

7. 帶薪病假法何時生效？

答案：帶薪病假法（FF提案）將於2015年3月2日起生效。

8. 僱員從何時起可以開始累計帶薪病假？

答案：2015年3月2日。2015年3月2日之後受僱的員工，可在其工作的第一天開始累計帶薪病假，但需在受僱九十（90）個日曆日之後才能使用帶薪病假。

9. 雇主可否在僱員受僱期間設定累計帶薪病假的上限？

答案：可以。小型企業雇主可以設定帶薪病假的上限為四十（40）個小時，而所有其他的雇主可設定上限為七十二（72）小時。如果僱員使用的帶薪病假少於上限規定，即使在同一年內，他/她仍然可以開始累計帶薪病假。雇主可以為帶薪病假設定更高的上限，或不設上限。

10. 何謂小型企業？

答案：小型企業指的是在一週內僱用少於十（10）名員工的雇主。在確定僱員總數時，應將所有員工（全職、兼職、臨時和那些通過中介機構僱傭的員工）計算在內，包括在屋崙（奧克蘭）市以外地區工作的員工。

11. 若聘請的僱員人數上落不定，如何介定何謂「小型企業」？

答案：若聘請的僱員人數上落不定，一年內每週徘徊於十人以下或以上，企業可以用過去一個年曆年的平均僱員人數作計算，以介定本年度屬於小型企業與否。

例如：以過去一個年曆年的52個星期計算，加合所有僱員的人數，得出一年總數，之後將總數除以52。如果得出低於10的數字，此企業屬於小型企業。雇主必須每年作出計算以確保正確介別為小型企業。

12. 如何介定新成立的企業屬於「小型企業」與否？

答案：在此情況下，企業應該以由僱員開始工作的首90日計算每週平均僱員人數，以釐定本年曆年的僱員人數。

13. 如果我是小型企業，我需要遵從加州或是屋崙（奧克蘭）的帶薪病假法例？

答案：屋崙（奧克蘭）的雇主必須遵循加州及屋崙（奧克蘭）的帶薪病假法。若上述法例的相關規定之間存在衝突的話，則雇主必須按照相對嚴格的標準或按照對其僱員最為有利的標準執行。屋崙（奧克蘭）市府，包括合約與監察科，不能建議雇主如何遵守加州法律，這包括加州法對帶薪病假法的管制。請聯絡勞工處執法部，加州勞工委員。

14. 合資格僱員超時工作的工時可以累積帶薪病假嗎？

答案：有可能。僱員超時工作的工時累積帶薪病假與否取決於僱員在平等勞工標準法（FLSA）及加州法下是否屬於豁免(exempt)僱員。非豁免超時工作條例的僱員(non-exempt)，所有工時，包括超時工作工時，必需累積帶薪病假。若在平等勞工標準法（FLSA）及加州法下，員工被正確介別為豁免(exempt)僱員，而且沒有足夠理由相信一般工時少於一週40小時，那麼帶薪病假按每週工作40小時計算累積。在這個情況下，帶薪病假按照一工作週內工作時數累積。

15. 豁免(exempt)僱員如何累積帶薪病假？

答案：若在平等勞工標準法（FLSA）及加州法下，員工被正確介別為豁免(exempt)僱員，而且沒有足夠理由相信一般工時少於一週40小時，那麼帶薪病假按每週工作40小時計算累積。在這個情況下，帶薪病假按照一工作週內工作時數累積。

16. 已累積的帶薪病假是否可以轉入下一年？

答案：是。已累計及並未曾使用的帶薪病假可以轉撥入下一年，但若雇主設定了上限，則撥入至下一年的帶薪病假不能超過上限規定。

17. 此提案是否要求僱主每年提供七十二（72）個小時的帶薪病假（小型企業則每年提供四十（40）小時帶薪病假）？

答案：否。此提案規定，僱員每工作每30個小時即可累計一個小時的帶薪病假。僱員所獲得的帶薪病假的數目須根據其工時及僱主是否設置了合法上限而定。僱主如果單單在一年之首一次過給與僱員72小時（小型企業40小時）的帶薪病假，此舉動有可能觸犯屋崙（奧克蘭）帶薪病假條例。

18. 諸如像看護員和清潔員這樣的家政僱員，是否也包括在帶薪病假措施範疇之內？

答案：是。除了被合法列為獨立承包人以外，家政僱員只要在任何一周內在屋崙（奧克蘭）工作至少兩（2）個小時或以上，均屬於此措施範疇。

19. 什麼情況下僱員可以使用帶薪病假？

答案：僱主必須允許僱員在以下情況下使用“已積存的”帶薪病假：

- 當僱員由於生病、受傷、懷孕或身體狀況的原因，身體上或精神上無法完成他/她的工作時；
- 需做專業診斷，或醫療護理，或進行體檢；
- 幫助或照料生病的、受傷的、或正接受醫療護理、治療和診治的子女、父母、法定監護人或受監護人、兄弟姊妹、祖父母、配偶、註冊家庭成員或“指定人員”。

20. 根據屋崙（奧克蘭）市帶薪病假措施，什麼是“指定人員”（designated person）？

答案：根據帶薪病假措施，如果僱員沒有配偶或註冊家庭伴侶，他/她可以指定使用病假為某個人作出幫助或照顧。

21. 僱主是否有義務採取積極措施，為沒有配偶或註冊家庭伴侶的僱員提供確定一位“指定人員”的機會？

答案：是。僱主必須向僱員提供指定人員的機會，且時間不能晚於僱員開始累計帶薪病假後的三十（30）天。僱主必須為僱員提供不少於十（10）個工作日的考慮期。此後，僱員每年可以有十（10）個工作日的期限更改一次人選或首次指定人選。

22. 僱員是否可以把繼子女或寄養子女（step-child or foster child）當家庭成員而使用帶薪病假？

答案：是。依據各州或各地方規，僱員可以使用帶薪病假以幫助或照料其子女、父母、法定監護人或受監護人、兄弟姊妹、祖父母、孫子孫女、配偶、註冊家庭伴侶。上述親屬關係中既包括血緣關係，也包括收養、繼養及寄養關係。

23. 僱主是否可以規定僱員，在使用帶薪病假時，以 1 小時作為單位計算(one hour increments)？

答案：是。但是，僱主亦可以規定僱員，在使用帶薪病假時，以少於 1 小時單位計算增量。

24. 僱主是否可以規限僱員，在屋崙（奧克蘭）地區以外工作時候，不得使用帶薪病假？

答案：法例要求僱主容許僱員，在屋崙（奧克蘭）地區工作或已安排工作時，使用已累計而且並未使用的帶薪病假。若僱主成立條例，規限僱員在屋崙（奧克蘭）地區以外工作時不得使用帶薪病假，那麼已累計的帶薪病假應該保留在僱員的“戶口”四年之久（此期限由僱員最後一次在屋崙（奧克蘭）工作日子起計）。當僱員再一次在屋崙（奧克蘭）地區工作或已安排工作時，這些已累積計並未使用的帶薪病假應該在此四年期限可供僱員享用。

25. 根據加州或聯邦法律，僱主能否要求其僱員在其享有家庭醫療假期期間使用帶薪病假？

答案：本問題涉及對家庭醫療休假法（"FMLA"）、加州家庭權利法（“CFRA”）、及某種情況下對加州妊娠休假法（“PDL”）的解釋。僱主及員工應分別就FMLA和CFRA/PDL的事宜與聯邦勞工部（Federal Department of Labor）和加州公平就業住房部（California Department of Fair Employment and Housing）進行協商，還可查閱貫徹此類休假日案的行政法規：美國聯邦法規29章第825.207節以及加州行政法規第2篇第7297.5節。

26. 享有帶薪病假的僱員是否能領取州傷殘保險金（SDI）或工傷賠償金（WC）？

答案：有可能。享有帶薪病假的僱員有資格同時申領 SDI 和 WC。然而，是否符合 SDI 或 WC 的申領條件取決於加州失業保險法以及加州勞動法的規定。欲了解 SDI 相關資訊，請諮詢就業發展部（Employment Development Department），欲了解更多 WC 相關資訊，請諮詢勞工補償科（Division of Compensation）。

27. 僱員的帶薪休假（Paid Time Off/ PTO）或休假政策（Vacation Policy）是否符合屋崙（奧克蘭）的帶薪病假規定？

答案：有可能。如果僱主有成立帶薪休假政策，如 PTO 或其它休假，而其帶薪休假的使用目的與 FF 提案帶薪病假法規定的目的相同（或其他目的），且該政策足以滿足帶薪病假的累計規定，則僱主無需為僱員提供額外的帶薪病假。

28. 僱主可否要求僱員領取帶薪病假時，須作出合理的預先通知？

答案：可以。僱主可以要求僱員領取帶薪病假時，須作出合理的預先通知。何謂“合理”則取決於個別情況。僱主所立的政策不能夠過於苛克，以免妨礙員工享用帶薪病假。

29. 若雇主立例要求僱員領取帶薪病假時，須作出合理的預先通知，那麼雇主需要作出什麼措施嗎？

答案：雇主必須成立合理的請假政策，讓僱員知道如何作出請假通知。例如：提供留言信箱號碼或可以聯絡現場人士的電話，這些都屬合理。

30. 雇主是否有權向僱員索取醫療文件以確保其離崗是由於生病或是需要照料生病的家人或生病的指定人員？

答案：雇主只能採取合理的措施來驗證或記錄僱員帶薪病假的使用是合法的。當僱員要求享用三日或以上的帶薪病假時，雇主按內部政策索取醫生紙或醫療文件，在 FF 提案下乃屬合理。

31. 在僱員提供證明合法使用帶薪病假上，有沒有什麼限制規定僱員的自費額上限是多少？

答案：有的。如果雇主向僱員索取醫生紙或醫療文件，以確認僱員合理使用帶薪病假，而僱員沒有其它理由在領取帶薪病假時需要醫療照顧，雇主需要支付5.00元以上的所有費用。

32. 雇主應該用什麼比率支付帶薪病假如果他/她選擇使用帶薪病假？

答案：對如時薪僱員而言，雇主應根據員工一般時薪支付帶薪病假。雇主應根據員工支取帶薪病假時的薪籌計算。

33. 對於支取年薪的僱員而言，雇主應該用什麼比率支付帶薪病假？

答案：對於支取年薪的僱員，帶薪病假支付率應用以下方法計算：

- 把年薪總數除以52，以得出一週薪金數目；
- 把週薪除以一週一般工作時數；
 - 在平等勞工標準法（FLSA）及加州法下屬於非豁免超時工作條例的僱員(non-exempt)，週薪需要除以40或以下的工時數目。此計算方法適用於一般工作40小時以上的非豁免僱員。
 - 在平等勞工標準法（FLSA）及加州法下屬於豁免超時工作條例的僱員(exempt)，週薪需要除以40小時。除非有足夠理由相信一般工時少於一週40小時，那麼週薪需要除以一工作週內工作時數。

34. 當僱員為同一雇主擔任兩份不同工價（或浮動工價）的崗位時，雇主應該用什麼比率支付帶薪病假？

答案：雇主應該以僱員使用帶薪病假那時刻的工價比率支付帶薪病假。

35. 雇主計算帶薪病假金額給收取小費(tips)的員工時，應該把小費(tips)計算在內嗎？

答案：支付帶薪病假比率應以雇主支付僱員的薪金計算。

36. 僱員應該何時收到他的帶薪病假金額？

答案：帶薪病假金額應該在僱員領取帶薪病假後的下一個發薪周期的發薪日或之前支付。但是，如果雇主有合理證明要求，那麼雇主在僱員未曾提供證明前，不用支付帶薪病假金額。

37. 假若雇主懷疑僱員正在或曾經濫用帶薪病假，雇主可以怎樣處理？

答案：假若雇主合理地懷疑僱員濫用帶薪病假，雇主可以在僱員往後日子使用帶薪病假時，向僱員索取醫生證明。此舉同時適合用於使用少過3天帶薪病假及獲取醫生證明需要多於5.00元費用的情況。

假若雇主的合理懷疑濫用帶薪病假情況屬實，雇主應該按屋崙（奧克蘭）市政法第5.92.030條例及解釋條文 8(A)處理。換句話說，假若雇主的懷疑濫用帶薪病假情況屬實，雇主可以根據聯邦及加州法例懲戒僱員。

雇主須需要留意，假若雇主不合理或不合法地懷疑僱員濫用帶薪病假，雇主可能觸犯屋崙（奧克蘭）市政法第5.92.030及5.92.050條文。

38. 有沒有什麼合理懷疑濫用帶薪病假的例子？

答案：合理懷疑濫用帶薪病假的例子，包括但並不規限於以下例子：a) 在不獲批准放假的日子使用帶薪病假；b) 在被委派到不理想的輪班期工作時，習慣性地使用帶薪病假；c) 在週一或週五或公眾假期後，習慣性地使用帶薪病假。

39. 當僱員離職時，雇主需要支付僱員已累計及未使用的帶薪病假嗎？

答案：不需要。但是，如果雇主使用帶薪休假（Paid Time Off/ PTO）或休假政策（Vacation Policy）來符合屋崙（奧克蘭）的帶薪病假規定，雇主需要符合其它有關法例的要求，如加州法，有關法例要求，當僱員離職時，雇主需要支付僱員已累計及未使用的PTO或vacation。

40. 僱員能否放棄他/她休帶薪病假的權利？

答案：否。任何放棄帶薪病假權利的要求都違反了屋崙（奧克蘭）帶薪病假法。但是，勞資雙方可以自由作出合法集體談判，商討合約條文，並協議豁免條例。合法集體談判勞資協議必須以清晰明確的文字闡明豁免條例。

41. 僱主可否規定員工必須套現(cash out) 已累計及未使用的帶薪病假嗎？

答案：否。但是，勞資雙方可以自由作出合法集體談判，商討合約條文，並協議豁免此條例。合法集體談判勞資協議必須以清晰明確的文字闡明。

42. 僱主能否對僱員帶薪病假的合法使用或請求採取任何報復行為？

答案：否。僱主不得對僱員進行打擊報復，其行為包括但不限於解僱或降職、減少其工時或薪資、阻止關於未履行帶薪病假法的投訴、剋扣休假/ PTO 時長或其它非工資福利、增加僱員停車費、餐飲費、和/或制服費用。

43. 如果僱主不提供帶薪病假或對僱員行使正當權利進行打擊報復，僱員應當如何處理？

答案：僱員可以向律師尋求建議和/或向法院起訴其僱主。僱員有權享有一切可行的補救措施以糾正違反本規定的行為，包括補發工資、復職、禁制令，以及律師費、專家證人費和其他各種費用。此外，因疏忽或故意違反本法律規定者，均將面臨最高可達到每次1,000.00美元的民事處罰，具體金額由法院決定。

僱員也可以致電合約與監察科、市府行政官辦公室，電話：（510）238-6258，或發送郵件至 minwageinfo@oaklandnet.com。或查看以下網址：

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451>

44. 僱主是否需要告知其僱員享有帶薪病假措施的權利？

答案：是。僱主必須向現有員工以及僱用新員工時，以書面形式告之其享有的權利。該通知必須採用百分之十（10%）以上員工會說的所有語言，且應張貼於工作區域內全體員工都能看到的當眼位置。

您可以查看以下網址獲得通告樣本：

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451>

或致電合約與監察科、市府行政官辦公室，電話：（510）238-6258，或發送郵件至 minwageinfo@oaklandnet.com。

45. 僱主是否需要保留僱員使用帶薪病假的記錄？

答案：是。僱主必須保留記錄至少3年，記錄內容包括僱員姓名、工作時數、薪金和帶薪病假累計及使用情況。合理的要求下，僱主必須向僱員提供記錄副本。

46. 加州的帶薪病假法有優先行使權，而且跨越屋崙（奧克蘭）的帶薪病假法嗎？

答案：屋崙（奧克蘭）的僱主必須遵循加州與屋崙（奧克蘭）的帶薪病假法。若上述法例的相關規定之間存在衝突的話，則僱主必須按照相對嚴格的標準執行。屋崙（奧克蘭）市

府，包括合約與監察科，不能建議雇主如何遵守加州法律，這包括加州法對最新帶薪病假法的管制。請聯絡勞工處執法部，加州勞工委員。

47. 屋崙（奧克蘭）市在確保遵守帶薪病假法中所起的作用？

答案：根據該法律，雇主必須允許授權的本市僱員進入工作場所並查看相關記錄（可能包括生產記錄），以監督該法的執行情況，並調查員工的投訴或違規情況。

屋崙（奧克蘭市）也可以代表合法權益受到侵害的僱員，向違反此法律的雇主提起訴訟。此外，在法律允許的最大範圍內，屋崙（奧克蘭）市可以在對城市合約、土地使用審批、以及屋崙（奧克蘭）市內拓展或經營的其他權利做決策的時候參考雇主違反本法規的記錄。該法律還授權屋崙（奧克蘭）市可通過調查違反此法規的投訴和確定此類投訴的真實性，既可以回絕審批，也可以附加條件地給予批准以保證未來遵守此法規。在此過程中，屋崙（奧克蘭）市經授權可與法院一樣有權發放救濟金。

IV. 服務費要求

1. 服務費措施覆蓋了哪些人？

答案：這項措施適用於“服務業雇主”，意指那些在屋崙（奧克蘭）市擁有、管理或經營酒店、餐廳或宴會場所任何一部份的人。

2. 這項措施禁止什麼？要求什麼？

答案：如果雇主徵收“服務費”，則須把從顧客身上徵收來的服務費全額支付給真正為顧客履行了服務的“服務業員工”。服務業雇主不得保留其中任何部分的服務費。

3. “服務業員工”是誰？

答案：“服務業員工”是指為服務業雇主工作的個人，且雇主從僱員所履行的服務中徵收服務費。該定義不包括管理層人員。

4. 這項措施裡的“服務費” (service charge) 是指什麼？

答案：這項措施把“服務費”定義為服務行業雇主因服務業員工提供的服務而從顧客身上收取的不同指定金額。這些費用，包括但不限於，收據上標為“服務費”、“送貨費”或“行李搬運費”等項目。

5. 服務業雇主可否為FF提案下的“服務費”標明定義？

答案：可以，在此服務費法例管制下，雇主可以合理地按屋崙（奧克蘭）市政法第 5.92.040 條例，標明“服務”的定義；業務上收取服務費的意義；服務費包括什麼；以及那些服務員可以共享服務費（稱之服務鏈）。

但是，僱主不能夠在以下情況下為“服務費”加添定義或定立政策：a) 宴會或到會餐飲服務中收取的服務費必須付與在宴會或到會餐飲中工作的僱員；b) 房間送餐(room service)中收取的服務費必須付與負責送餐的僱員；c) 搬運中收取的服務費必須付與負責搬送行李的僱員。

6. 假若服務業僱主選擇為“服務費”標明定義，僱主需要作什麼措施確保符合FF提案的要求嗎？

答案：僱主必須為僱員提供明確政策，至少符合以下要求：a) “服務”的定義，包括完整的描述為什麼收服務費及那種類的服務徵收服務費；b) 服務鏈包括那些職位；c) 每個服務員收取的服務費應當公平地根據他們在服務鏈的貢獻的百分比分配；d) 書面通知，主管/管理人員不得收取服務費的一部分，除非他們在服務鏈執行非管理的工作；e) 書面聲明，提供服務或服務費收取後（以較遲者為準）下一個發薪日期將發放服務費給僱員；f) 書面通知，當員工有關服務收費的支付（或不支付）的問題或投訴時，應該向何人申訴/查詢（列明此人職位）。

7. 僱主可否終止其服務鏈政策？

答案：可以。僱主必須至少提前十五（15）個日曆日內，同時以書面形式通知服務業員工和客戶，新政策將執行或終止執行。

8. 僱主能否用服務費來抵消其在屋崙（奧克蘭）最低工資裡的義務？

答案：不能。僱主不能用服務費來支付/抵消屋崙（奧克蘭）最低工資的義務。

9. 僱主有義務在計算加班給僱員時，需要考慮徵收服務費此因素嗎？

答案：屋崙（奧克蘭）市府，包括合約與監察科，不能建議僱主如何遵守加州法律，這包括加州法對最新帶薪病假法的管制。請聯絡勞工處執法部，加州勞工委員。

10. 主管或經理可以分攤服務費嗎？

答案：不行。但是，主管和經理有權因他們為顧客提供的服務或非管理工作上的時間而獲得部分服務費。支付給主管或經理的部分不得高於支付給服務業員工執行相似服務的平均薪資水平。

11. 僱主必須在什麼時候向其僱員支付服務費？

答案：服務業僱主必須在提供服務或服務費收取後（以較遲者為準）下一個發薪日期將發放服務費給僱員。

12. 僱主是否需要告知其僱員享有服務費的權利？

答案：是。僱主必須向現有員工以及僱用新員工時，以書面形式告之其享有的權利。該通知必須採用百分之十（10%）以上員工會說的所有語言，且應張貼於工作區域內全體員工都能看到的當眼位置。

您可以查看以下網址獲得通告樣本：

<http://www2.oaklandnet.com/Government/o/CityAdministration/d/MinimumWage/OAK051451>
或致電合約與監察科、市府行政官辦公室，電話：（510）238-6258，或發送郵件至 minwageinfo@oaklandnet.com。

13. 這項措施是否適用於小費 (tips)？

答案：通常情況下不適用。這項措施並不適用於由顧客為服務業員工支付或留下的、超過或高於服務所需實際金額的小費、酬勞或金錢。僱主應繼續遵循加利福利亞州有關僱員小費權利的法律。

14. 僱主能否對請求遵守措施或投訴不遵守服務費措施的僱員，採取任何打擊報復行動？

答案：否。僱主不得打擊報復員工。打擊報復行為包括但不限於解雇、降職、減少工作小時數或降低工資，阻止有關違反這項措施的投訴，減少休假/PTO 小時數或減少其他非工資福利，增加員工洗費，諸如停車、餐飲和/或制服的費用。

法律全文

屋崙（奧克蘭）市政法典第5.92章：本市最低工資、病假和其他雇傭準則。

第5.92.010節：定義

本章中，下列以大寫字母開頭的術語具有以下涵義：

“本市”是指屋崙（奧克蘭）市。

“僱員”是指：

- a. 任一週內在屋崙（奧克蘭）市地理範圍內為雇主工作至少兩（2）個小時的任何人；
- b. 依據《加利福利亞州最低工資法》，《加利福利亞州勞動法典》第1197節，以及加利福利亞州工業福利委員會所發佈的工資條令，任何合乎僱員資格、有權利從任何雇主那裡獲得最低工資支付的任何人。

“雇主”是指直接或間接（包括通過臨時服務或人力中介機構或類似機構的服務）雇用或管理任何員工工資、工時或工作環境的任何人。

“帶薪病假”是指《加利福利亞州勞動法典：§ 233(b)(4)》中定義的帶薪的“病假”，只是此處的定義擴大了其範疇，除了包含僱員本人生病、受傷、出現醫療狀況、需要醫療診斷或治療、或其他醫療原因，還包括僱員因需照料或幫助別人而中斷工作的時間，此處別人特指生病、受傷、出現醫療狀況、需要醫療診斷或治療的人。

“最低工資”的含義請參見本章第5.92.020節的規定。

“人”是指個人公司、合作夥伴、有限合作夥伴、有限責任合作夥伴、有限責任公司、商業信託、地產、信託、聯合公司、合資、代理公司、媒介或任何其他法定或商業實體，無論是國內還是國外的。

“小型企業”是指任一週內，通常只有少於十人為其有償工作的雇主，包括本市以外的受僱人。市政委員會經授權可利用法規來進一步為僱員人數波動的企業明確“小型企業”的定義。在確定任一週內為雇主工作的僱員人數時，所有為同一企業有償工作的全職、兼職或臨時僱員都應計算在內，包括通過臨時服務或招聘機構或類似機構服務而獲得工作的個人。

第5.92.020節：最低工資

A. 雇主須為在本市地理範圍內工作的僱員支付不少於最低工資的時薪。

B. 自 2015年3月2日起，最低工資是每小時12.25美元。為了防止通貨膨脹會削弱其價值，從 2016年1月1日起，之後在每一年的1月1日，最低工資標準應根據前一個日曆年加州大城市統計區域，舊金山-屋崙（奧克蘭）-聖約瑟的城市工薪階層和文職人員的消費物價指數的增加（如果有的話）而增加（或者，如果這項指數被中止，那麼將按照最接近的後續指數計算）。

第5.92.030節：帶薪病假

A.帶薪病假的累計

- 1.帶薪病假應從2015年3月2日起開始累計。對於在2015年3月2日之後的受僱員，直到該僱員為其雇主工作期滿90個日曆日後，該僱員才有權使用帶薪病假。
- 2.自帶薪病假開始累計後，僱員每工作30個小時即可累計1個小時的帶薪病假。病假的累計只能以小時為單位不斷增加；這樣的病假期不得出現分數小時數。
- 3.對於小型企業的僱員，累計帶薪病假的上限為40個小時；對於其他雇主的僱員，累計帶薪病假的上限為72個小時。僱員累計的帶薪病假可以轉入下一年（日曆年或財政年均可），但僅限於上述的上限。此處並不阻止雇主設立一個更高的累計小時數上限或不設上限。
- 4.如果雇主實行一種帶薪假政策，如帶薪休假政策 (paid time off policy)，雇主則不必提供額外的帶薪病假；此政策令僱員享有一定的與帶薪病假目的相同的帶薪假，並足以滿足正如（a）-（c）節中所陳述的累計帶薪病假的要求。
- 5.在僱員離職、辭職、退休或以其他形式離職時，雇主不必因為僱員未使用的累計帶薪病假而為僱員提供財政或其他補償。

B.帶薪病假的使用

- 1.僱員不僅能夠在自己生病、受傷、以及需要接受醫療護理、治療或診斷之時使用帶薪病假（詳見《加利福利亞州勞動法典§ 233(b)(4)》），而且也能用於幫助或照料以下生病、受傷、需要接受醫療護理、治療或診斷的人：子女、父母、法定監護人或被監護人、兄弟姊妹、祖父母、孫子孫女、配偶、在任何州或地方法律規定下註冊的家庭伴侶或指定人員。僱員可將其全部或部分帶薪病假用於協助或照顧上述人員。上述提到的子女、父母、兄弟姊妹、祖父母、孫子孫女關係中不僅包括有血緣關係的，還包括有收養關係的、父母再婚產生的相應關係及寄養關係。“子女”包括家庭伴侶的子女和暫代父母職責的人的子女。如果僱員沒有配偶或註冊家庭伴侶，僱員可指定一個人取代配偶或註冊的家庭伴侶作為其使用帶薪病假要協助或照顧的人。依據本章，指定僱員的機會應延長至僱員在帶薪病假累計開始之後工作30個小時的當日。僱員將會有10個工作日的期限來指定人員。此後，這樣指定人選的機會，包括更改之前指定的人員的機會，應被延展為每年一次，每次有10個工作日的期限給僱員來指定人員。
- 2.雇主不能以僱員休帶薪病假為條件而要求僱員尋找或找到替班人以彌補此僱員在帶薪病假期間的小時數。
- 3.雇主可要求僱員出具合理的缺勤告知書，說明帶薪病假使用的或將使用的緣由。
- 4.雇主只能採取合理的方式來驗證或記載僱員使用的帶薪病假是合法的，不能要求僱員承擔超過5美元的費用來證明他或她有資格享受這樣的帶薪假。

第5.92.040節：服務業服務費

A. 本節裡使用的定義：

1. “服務費”是指服務行業僱主因服務人員提供的服務而從顧客身上收取的不同的指定金額，或“服務費”以如此方式描述得顧客可能有理由相信這些費用是用於這些服務的，這些費用包括但不限於顯示在收據單上的“服務費”、“送貨費”或“行李搬運費”。
2. “服務業僱主”是指在屋崙（奧克蘭）市擁有、管理或經營部分酒店、餐廳或宴會場所的人，包括他們的分包商，但不包括任何政府機構。
3. “服務業員工”是指為服務業僱主工作的任何人和為服務業僱主徵收服務費而提供服務的任何人。“服務業員工”不包括管理層僱員。

B. 服務業僱主的責任

1. 服務業僱主不得保留服務費，服務費應全額支付給為收取服務費的顧客提供服務的服務業員工。主管人無法獲得其中部分費用，除非他們花了部分時間為這些顧客提供了非管理性服務，即使如此，所得時薪不得高於其他酒店業員工履行類似顧客服務所得到的平均水平。向服務業員工發放附加服務費的時間不得晚於下一次工作發薪日，或者不晚於下一次向顧客收取附加服務費的時候，以較晚的時間為準。如果沒有上述限制：
 - a. 宴會或餐會收取的服務費應支付給真正為宴會或餐會工作的服務業員工；
 - b. 客房服務收取的服務費應支付給與此服務費相關的、真正送餐飲的服務業員工；
 - c. 行李搬運收取的服務費應支付給與此項服務相關的、真正搬運了行李的服務業員工。
2. 這一節並不適用於以超出或高於所提供的商品、食物、飲品、出售或供應給顧客的小物品這些服務的實際費用，而支付或留給服務業僱員任何小費、酬勞、金錢或其中一部分。

第5.92.050節：執行

A. 嚴禁報復

1. 根據本章規定，任何人不得因他人向本市投訴、參與任何司法程式、行使任何民事救濟來執行其權利或以其他方式維護自己權益，而解雇、減少工資或以其他方式歧視他人。在僱主收到此類活動通知的120天內，僱主解雇任何參與該活動的雇員的行為均屬於違法行為，除非僱主有明確而令人信服的解雇理由。

2. 所有僱主不得通過降低任何非管理層雇員的工資或減少這些雇員的退休金、假期或其他非工資福利或通過增加他們停車、餐飲、制服或其他物品的費用的方式，來實現本章要求的工資增加。如果僱主在接到產生本章法律的請願書通知之後、在本章法律

生效之前做出一些相反的變動，那麼在本章法律生效之日，該雇主必須把一切恢復原樣。

B. 棄權

任何個人僱員放棄本章的任何法規都將被視為違反公共政策，均屬無效，且不可執行，但是此法例並不阻止勞資雙方簽署一份有效的書面集體談判協定，來放棄本章的法規，且這樣的棄權有清晰而明確的條款。任何雇主要求個人僱員放棄其本章規定下的權利的請求都違反了本章法律。

C. 保留記錄

每個用人單位應將每位元雇員的有關其姓名、工作時間、工資、累積的帶薪病假及其使用情況、服務費的收取和分發等記錄保留至少三年。如果雇員有合理的請求，每個雇主應為其雇員提供有關其記錄的副本。

D. 雇員通知

每個雇主應向每位現有雇員及在雇用新雇員時提供書面通知，告知其本章規定中享有的權利。該通知書應使用超過10%的雇員會講的所有語言，並應張貼在工作地點裡醒目的、所有員工都能看見的區域。本市行政長官被授權準備通知樣本，雇主使用這些通知書符合本法律要求。

E. 市政審查

每個雇主應允許本市授權代表進入其工作場所，獲取相關記錄，以監督本法的遵守情況，調查雇員的違規投訴，包括生產檢查及其雇傭記錄的副本，但是不允許公開社會安全號碼，使其成為關於公共記錄。

F. 本市有權考核合規情況

依本文件，本市官員被授權可在法律允許的最大範圍內，就有關本市合同和土地使用批准及在本市範圍內擴展或經營的其他權利等市政決策上，會監督考核雇主違反本章的記錄。本市有權通過調查對本章法律的違規投訴以及根據這些投訴的是非曲直做出市政決策，拒絕批准或提供有條件的批准，以確保將來合規。在行動中，本市有權頒佈救濟，就像法庭可以頒佈的救濟一樣。尋求這樣的行政措施並不是在本章法律下提起私人訴訟的先決條件。

8. 訴訟權

任何聲稱因違反本章法律而遭受損失的個人可對雇主提起訴訟，來強制執行本章法律的規定，並有權獲得所有補救措施，來彌補違反本章法律帶來的後果，包括但不限於補發工資、複職和/或禁制令。違反本章法律應被視為無可挽回地傷害公眾及本章法律覆蓋的雇員。法庭可判決讓被告向訴訟中獲勝的、要求執行本章法律的原告賠償合理的律師費、證人費和其他開支。過失或故意違反本章法規的任何人都應承擔民事處罰，違反一次最高處罰每次可達1000美元，具體數額將由法院決定。違反本章法規不承擔刑事處罰，也不得向本市就本法提起訴訟來獲得賠償。

9. 不取代更高標準

本章法規的目的是確保最低勞動標準。本章法律並不取代或阻止更高雇傭標準（包括更高的工資）的建立或通過法令、決議案、合同或屋崙（奧克蘭）市或屋崙（奧克蘭）港任何其他行動來擴展其覆蓋範圍。本章法律不得被解釋為限制被解雇的雇員就非法解雇提起普通法律訴訟的權利。

10. 可行性

如果本章法律的任何規定或應用的全部或部分被任何具有司法管轄權的法院宣佈為非法、無效或不起作用，未被宣佈為非法、無效或不起作用的其餘規定和部分及應用應繼續有效。為了保持本章各分節法規的最大效力，法院有權修改本章的法規。本文任何內容都不得被解釋為削弱屋崙（奧克蘭）市或屋崙（奧克蘭）港的任何合同義務。本章法律不適用於任何會造成屋崙（奧克蘭）市或屋崙（奧克蘭）港活動失去聯邦或州的資金支援的情況。

這份文件是由英語原文翻譯成中文的文件，旨在反映英文條款的内容以供參考。但是，由一種語言翻譯成另一種語言時，字義上可能會有差異，因此若有本文件内容相關的問題發生時，一切均以其對應的英文内容為準來解決。