

屋崙 (奧克蘭) 市政府

屋崙 (奧克蘭) 市最低工資法 (MEASURE FF) 執行規則與條例

核發人：市府行政官

生效日期：2016 年 5 月 4 日

修訂：

2014 年 11 月，屋崙 (奧克蘭) 市選民投票通過了 Measure FF，即一般被稱為「最低工資法」(Minimum Wage Law) 的法令。Measure FF (下稱「法令」) 被編入《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第 5.92 章及其後條款 (Oakland Municipal Code Chapter 5.92 et seq.)，自 2015 年 3 月 2 日起為屋崙 (奧克蘭) 市確立每小時 \$12.25 的最低工資。該法令要求，最低工資的調升幅度，必須對應加州大都會統計區域 (舊金山、屋崙 (奧克蘭)、聖荷西) 都市工資勞動者及文書工作者前一年工資依「消費者物價指數」(Consumer Price Index) 之調升幅度 (若有)。屋崙 (奧克蘭) 市政府採用「消費者物價指數」從八月至隔年八月的變動來計算屋崙 (奧克蘭) 市年度最低工資調升率 (若有)。目前的最低工資應公告於 www.oaklandnet.com/minimumwage。

該法令也要求雇主自 2015 年 3 月 2 日起，為符合資格的員工提供有薪病假，並要求所有向顧客收取服務費的餐館/旅館服務業雇主，將此項收費支付給提供服務的餐館/旅館服務工作者。屋崙 (奧克蘭) 市政府經由市級普選通過屋崙 (奧克蘭) 市議會第 85423 C.M.S. 號決議 (Oakland City Council Resolution No. 85423 C.M.S.) 法令。

以下為該法令的執行管理條例：

條例 #E1：定義

以下定義適用於此執行條例：

- A. 「市政府」意指屋崙 (奧克蘭) 市政府。
- B. 「合約與遵約科」意指屋崙 (奧克蘭) 市政府市政務處 (Office of the City Administrator) 的「合約與遵約科」(Contracts & Compliance Division)；該單位負責監管該法令的遵約情形，包括調查投訴人或員工宣稱的違規事件投訴。
- C. 「指定人」若員工沒有配偶或註冊同居伴侶，該名員工可指定一名個人作為可依照《有薪病假法案》(Paid Sick Leave Measure) 協助或照顧的人。
- D. 「員工」意指任何符合以下條件者：
 - i. 在特定一週內於本市地理範圍內為一名雇主工作至少二 (2) 小時；並且
 - ii. 根據《加州勞工法典》第 1197 項 (California Labor Code, Section 1197) 以及加州工業福利委員會 (California Industrial Welfare Commission) 發佈的工資令，

符合員工資格且有權利依據加州最低工資法，從任何雇主處領取最低工資付款者。

E. 「雇主」意指任何直接或間接 (包括透過臨時雇員服務或人力派遣公司或類似實體) 僱用員工或對任何員工的工資、工時或工作條件行使控制者。

F. 「最低工資」應採用《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第 5.92.020 章所描述的定義。

G. 「有薪病假」意指《加州勞工法典》(California Labor Code) § 233(b)(4) 中定義的付薪「病假」(sick leave)，但此處的定義不僅包含員工本人因生病、受傷、醫療狀況、需要醫療診斷或治療或其他醫療原因而請的病假外，也涵蓋員工為了照顧或協助生病、受傷、有醫療狀況，或需要醫療診斷或治療的子女、父母、法定監護人或被監護人、兄弟姊妹、(外) 祖父母、(外) 孫子女、配偶、註冊同居伴侶或指定人而請的假。

H. 「人」意指國內或國外的個體公司、合夥公司、有限合夥公司、有限責任合夥公司、有限責任公司、商業信託、遺產管理公司、信託、協會、合營公司、代理商、機構，或其他任何法定或商業實體。

I. 「服務費」意指餐館/旅館服務業雇主針對餐館/旅館服務工作者所提供的服務向顧客收取的所有個別指明之金額，或其描述讓顧客可能合理相信該金額是為了此類服務而收取，其中包括但不限於收據上所指明的「服務費」(service charge)、「外送費」(delivery charge) 或「搬運費」(portage charge)。

J. 「小商業」的定義應以《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第 5.92.10 項及解釋性條例第 2 條 (Interpretive Regulation #2) 為根據，意指在特定一週內的支薪工作者通常不超過十人的雇主，包括在本市以外地區受僱的員工。在判定特定一週內為雇主執行工作的人數時，所有為同一家企業工作的全職、兼職或臨時性質的支薪工作者均應計入，包括透過臨時雇員服務或人力派遣公司或類似實體僱用的工作者。

條例 #E2：雇主留存記錄與市政府稽查

A. 每個雇主應遵守加州及聯邦關於留存員工記錄的法律，且應留存至少 (3) 三年。每位員工的記錄應包含該員工的姓名、工作時數、工資 (包括最低工資，若適用)、累計可用及已用的有薪病假，以及收取及發放的服務費 (若適用)。

B. 每個雇主應允許合約與遵約科為了監管與調查員工對雇主不遵守法令的投訴，進入其工作場所以及調閱相關記錄，包括製作與複製員工記錄副本以利稽查。此記錄包括但不限於：員工人事檔案、員工工資支付記錄、員工上班時間表、簽到與簽出記錄、員工手冊及/或書面政策、告示與流程。

i. 雇主應有十四 (14) 日 (曆日) 的時間遵從市政府稽查及複製記錄的書面要求，並針對違反法令的投訴提出一份書面聲明作為回應。

ii. 若雇主提出書面要求更多時間，在提出充分證明的情況下，合約與遵約科可自行斟酌是否給予雇主更多時間，容許其遵從稽查及複製記錄的要求。

iii. 若雇主未能遵從合約與遵約科的要求，將導致合約與遵約科依據《市憲章》第 1207 項 (City Charter section 1207) 簽發傳票，並依據該法令估定罰款與處分。

C. 在審查雇主提供的資料和文件期間，合約與遵約科保留依據執行條例 #E4 自發(主動) 進行調查的權利。

條例 #E3：市政府投訴流程及雇主回應

A. 合約與遵約科應與屋崙 (奧克蘭) 市檢察長 (City Attorney) 諮商，裁定雇主是否違反該法令要求，並可依據轉介或主動採取行動，對投訴展開調查。合約與遵約科應進行事實認定，並應與市檢察處諮商，以作出任何結論或法律判決。合約與遵約科的調查僅限於與該法令相關的申訴。員工若想提出州與聯邦層級的就業申訴，包括工資或工時申訴，應與適當的執法單位聯繫，包括勞動標準與執行科 (Division of Labor Standards and Enforcement)、公平僱用與住房部 (Department of Fair Employment and Housing)、平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission) 及/或屋崙 (奧克蘭) 市檢察處 (City Attorney's Office)。

B. 任何指控雇主違反法令的員工或投訴人可透過合約與遵約科向市政府提出書面投訴。

i. 這些執行條例不應限制員工對雇主在工資、工時或其他標準或權利方面違反其他任何法律而採取法律行動的權利，且這些執行條例的救濟方式的窮竭也並非要求任何權利的先決條件。

ii. 若員工決定向市政府提出投訴，該員工及/或投訴人必須向合約與遵約科提出書面投訴。市政府鼓勵使用本市的投訴表單。如需表單，可透過網站：<http://www.oaklandnet.com/minimumwage> 或地址：250 Frank Ogawa Plaza - 3rd Floor, Oakland, California ("Contracts & Compliance Division") 索取。合約與遵約科應提供英文、西班牙文、中文及越南文版之投訴表單，並將致力提供其他常用語言翻譯的投訴表單。

iii. 無論員工或投訴人使用投訴表單或其他方法記載投訴事項，該法令的違規投訴必須以書面提出，且應包含下列資訊：

- a. 日期；
- b. 員工或投訴人姓名，除非以匿名投訴；
- c. 地址；
- d. 電話號碼；
- e. 被投訴的雇主姓名、地址及電話；
- f. 就職日期；
- g. 停職日期 (若適用)；

- h. 經理/直屬主管、其他員工或證人姓名；
- i. 對其指控之違反法令情事的描述；
- j. 工資；
- k. 描述工資結算期及員工收到工資的方式；
- l. 每週平均工時；
- m. 工資存根副本或其他工資支付證明；
- n. 工時記錄；以及
- o. 員工或投訴人對於投訴內容據其所知為真實且正確的證言。

iv. 在合約與遵約科調查期間，該員工可能被要求提供更多資料；若員工未能遵從合約與遵約科提出的額外要求，可能使調查受阻並導致投訴被駁回。

v. 書面投訴必須經由下列任何一種方式遞送至合約與遵約科：

- a. 美國郵政：
City of Oakland
Attn: Contracts & Compliance
250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341
Oakland, CA 94612

b. 由專人遞送至上述地址，及/或

- c. 以電子郵件提交：
minwageinfo@oaklandnet.com

vi. 投訴書可透過電子郵件寄至：
bjparker@oaklandcityattorney.org

C. 若員工或投訴人選擇向合約與遵約科提出投訴，投訴書必須在該員工及/或投訴人得知或理應得知其指控的違反法令情事後十二 (12) 個月內收到。

i. 若員工及/或投訴人以書面提出延遲遞交申訴書的理由充足，合約與遵約科可考慮受理過期提出的投訴。

ii. 理由充足可能包括但不限於：雇主未能按照《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第 5.92.050(D) 項所述遵從該法令對於通知的要求，或者員工合理畏懼雇主報復。

iii. 此處所述之任何流程不會改變員工向勞動標準與執行科、公平僱用與住房部、平等就業機會委員會，或其他任何聯邦、州或地方政府機關及/或法院提出申訴的時限。換言之，向合約與遵約科提出申訴，不會影響提出此類投訴的法定時效；這些時限由適用的州及聯邦法律具體指明。

D. 在收到符合執行條例 #E3(B)(III) 的違反法令書面投訴後，合約與遵約科應向被投訴的雇主發出投訴通知書。合約與遵約科發出的通知書將包括：投訴書中指控的總體摘要、合約與遵約科為依照執行條例 #E4 所述進行調查而要求提供的文件和資料，並提供回應投訴或調查的機會。

條例 #E4：市政府調查

A. 在收到投訴人遵照執行條款 #E3 提出的書面投訴之後，合約與遵約科指派的調查員將進行調查。調查程序可能包括：

- i. 對提出投訴的員工或其他為被投訴之雇主工作的員工進行私下面談；
- ii. 要求提供並審查雇主對違反法令投訴提出的書面回應或立場聲明；
- iii. 要求提供、檢查並分析雇主留存的記錄，包括但不限於：個人檔案、支薪員工名單、簽到與簽出記錄、上班時間表、工資支付記錄、有薪假記錄、員工手冊，以及書面政策與流程。若雇主未能提供所要求的文件，合約與遵約科可能會簽發罰款或處分命令。
- iv. 與雇主及/或雇主提供的證人面談；
- v. 要求提供額外文件及資料以進一步調查投訴；以及
- vi. 稽查投訴員工的工作場所，以便與員工證人面談及/或要求提供並稽查各項文件和告示。

B. 在合約與遵約科調查期間，雇主與員工可透過合約與遵約科所促成的和解討論，嘗試解決該違反法令投訴。市政府鼓勵雇主立即改正任何違反法令情事，而非等到合約與遵約科作出調查結論再採取行動。

C. 根據《加州公共記錄法》(California Public Records Act) 及屋崙(奧克蘭)市的《陽光法令》(Sunshine Ordinance) 對市政府規範的法律義務，市政府在調查過程中將盡合理之力，對舉報違法情事的員工或投訴人之姓名及身分資訊予以保密，並且在執行徹底且完整的調查與該雇主在此調查中的正當程序權利之間取得平衡。在透露員工姓名之前，合約與遵約科將提前向該員工發出通知書。

- i. 合約與遵約科無法保證此違反法令投訴的機密性。由雇主、員工及/或投訴人提供或製作的資料將依據州及聯邦法律之要求公開，適用法律包括《加州公共記錄法》及屋崙(奧克蘭)市的《陽光法令》。
- ii. 合約與遵約科可在整個調查過程中與屋崙(奧克蘭)市檢察處進行諮商。

D. 雇主必須允許合約與遵約科為進行調查而調閱其記錄並進入其工作場所。若雇主不合理地未能製作所要求的文件資料、不允許進入其工作場所或面談其他員工，或不合理地未能配合合約與遵約科的任何調查，則合約與遵約科可視此雇主為不遵守法令。

E. 若合約與遵約科啟動調查，雇主不得對依據該法令行使或主張權利的員工進行報復。請見《屋崙(奧克蘭)市政法規》第 5.92.050 項。若員工宣稱，在依據這些執行條例提出書面違反法令投訴後遭到報復，可依據執行條例 #E3 提出舉報。合約與遵約科將調查此報復投訴，並/或將此投訴轉介至屋崙(奧克蘭)市檢察處、勞動標準與執行科、公平僱用與住房部，及/或平等就業機會委員會進行處理。

條例 #E5：市政府裁定

調查完成後，合約與遵約科將簽發裁定書給所有受影響方，包括員工或投訴人以及被投訴的雇主。

A. 若合約與遵約科裁定雇主並未違反法令，則雇主及投訴人將收到通知書，且調查將結束並正式結案。

B. 若合約與遵約科裁定雇主違反法令，但雇主已在調查期間改正此違法情事，則合約與遵約科可採取以下行動：簽發調查結果通知書，內容包括雇主已更正其違法情事的聲明；針對先前的違法情事裁決賠償或罰款；將此案轉介至屋崙(奧克蘭)市檢察處；及/或對雇主進行後續稽查，確保該雇主持續遵守法令。

C. 若合約與遵約科裁定被投訴的雇主違反法令，則合約與遵約科將依據執行條例 #E6 簽發裁定書。

- i. 在合約與遵約科調查期間，合約與遵約科可在簽發裁定報告之前，將此案轉介至屋崙(奧克蘭)市檢察處。市檢察處可自行斟酌啟動調查及/或提出民事訴訟以補救此違反法令情事，或可將此投訴退回合約與遵約科，以依據條例 #E6 進行進一步處理。
- ii. 若市檢察處放棄對此違法情事提出民事訴訟，合約與遵約科可將此投訴轉介至勞動標準與執行科或其他任何適當的州或聯邦單位，以進行進一步的調查和裁決。
- iii. 若勞動標準與執行科拒絕受理此違反法令投訴或未能及時回應，合約與遵約科可依據條例 #E6 逕行簽發裁定報告。

條例 #E6：裁定報告

A. 當作出雇主違反法令的結論時，合約與遵約科應簽發一份書面裁定報告，其中將包含下列資訊：

- i. 投訴編號；
- ii. 違法日期；
- iii. 指明雇主所違反的法令條款；

- iv. 該違法情事的發生地點，包括完整地址；
- v. 雇主應支付的賠償金額以及合約與遵約科欲採取的糾正措施，包括賠償付款期限及地點；以及
- vi. 通知雇主有權利依據執行條款 #E7 及上訴時效提出上訴，要求重新審議。
- vii. 合約與遵約科將向雇主簽發裁定報告，並將一份裁定報告副本送交屋崙 (奧克蘭) 市檢察處。自裁定報告簽發日期起十五 (15) 日 (曆日) 內，市檢察處可評估裁定報告並自行斟酌是否提出民事訴訟以補救此違反法令情事，並提出其他的州及聯邦法律訴訟。

- (a) 若市檢察處選擇提出民事訴訟，該處將於以上條例 #E6(A)(vii) 所述的時限內，以書面通知雇主與員工此意圖。
- (b) 若市檢察處未簽發該處意圖向雇主提出民事訴訟的通知書，雇主可依據條例 #E7 所述，對合約與遵約科的裁定報告提出上訴。

B. 一旦合約與遵約科通知雇主違反 Measure FF 法令，且市檢察處放棄簽發意圖提出民事訴訟的通知，則雇主應改正其違反法令情事，並遵照裁定報告所述向員工支付欠薪或賠償金，以及採取裁定報告所規定的其他任何合法補救措施。

- i. 若雇主受令支付賠償金，則雇主應於裁定報告簽發日期起四十五 (45) 日 (曆日) 內將付款交付至合約與遵約科。合約與遵約科將確保受影響的員工收到付款。雇主應確保所有適用的工資代扣款已從支付給員工的工資中扣除。
- ii. 若雇主提出書面請求以證明下列情況，則合約與遵約科可自行斟酌給予雇主更多時間遵從裁定報告的要求：有充足理由需要更多時間；保證將符合法令要求的書面聲明；以及雇主將對其違反法令情事採取補救措施，並保證向受影響員工支付賠償金的核實陳述。

C. 除非雇主依據條例 #E7 提出上訴，否則該裁定報告將成為合約與遵約科的最終裁定。

條例#E7 - 對合約與遵約科的裁定提出行政上訴及舉行聽證。

A. 雇主可透過上訴程序對合約與遵約科的調查裁定及裁定報告提出異議。關於條例 #E7 中所述的時限，應從條例 #E6(A)(vii) 中所述的十五 (15) 日 (曆日) 期限到期後開始計算。

- i. 若市檢察處意圖依據條例 #E6(A)(vii) 對雇主提出民事訴訟，並提供書面通知書，則雇主不得提出上訴。

- ii. 上訴應包含由一名公正的聽證官所舉行的聽證。
- iii. 針對違反法令情事所舉行的行政聽證，將依據市府行政官所採行的任何規則及程序進行。
- iv. 合約與遵約科將由屋崙 (奧克蘭) 市檢察處代表。

B. 上訴程序：

- i. 合約與遵約科必須在條例 #E6(A)(vii) 所述的十五 (15) 日 (曆日) 期限到期後二十一 (21) 日 (曆日) 內收到上訴書，否則視為雇主放棄本項條款所賦予的權利。若合約與遵約科的裁定報告以郵件送達，則雇主提交上訴書的時限可延長五 (5) 日 (曆日)。
- ii. 所有上訴書應郵寄至：Contracts & Compliance, 250 Frank Ogawa Plaza, Suite 3341, Oakland, California 94612, Attn: Director of Contracts & Compliance。
- iii. 在收到適當且及時提交的上訴書後，合約與遵約科將對所有受影響方發出通知書，內容包括雇主的上訴請求書副本以及雇主是否應提交保證金或其他擔保物等資訊。該文件稱為「上訴通知書」(Notice of Appeal)。

C. 雇主必須以書面提出上訴請求，其中應包含以下資訊：

- i. 上訴人的全名、完整地址及電話號碼；
- ii. 投訴編號；
- iii. 一份裁定通知書副本；
- iv. 受僱主指派將出席行政聽證之人員的身分資訊；
- v. 一份詳述支持此上訴之具體事實及法律論辯的聲明書；
- vi. 一份將在上訴聽證中作為理據的證人及證物清單。除非雇主能向中立聽證官證明有充足理由未能在最初調查時向合約與遵約科提供某些資料、證據或文件，否則雇主**不得**提交任何新的證據或文件。

D. 從上訴通知書送達日期起四十五 (45) 日 (曆日) 內，市檢察處 (即被上訴人) 應向合約與遵約科及所有受影響方提交下列資料：

- i. 一份將在上訴聽證中作為理據的證人及證物清單。
- ii. 若上訴通知書以郵件送達，則雇主提交此項資料的時限可延長五 (5) 日 (曆日)。

E. 在收到符合執行條例 #E7(C) 的上訴請求書後九十 (90) 日 (曆日) 內，一名中立聽證官將接受指派並基於合理的嘗試安排一次行政聽證。

F. 合約與遵約科將委任一名有資格主持行政聽證及作出書面裁決的中立聽證官。

i. 受指派的行政聽證官將是獨立第三方，且不受僱於市政府或合約與遵約科。

ii. 合約與遵約科將發出委任派行政聽證官的通知書。

iii. 合約與遵約科應向聽證官提供裁定報告、上訴請求書及被上訴人的證人及證物清單。

iv. 聽證官將安排行政聽證的日期、時間及地點。

G. 一旦行政聽證排定之後，當事人只能在有充足理由且符合司法利益的原則下尋求延期。

i. 所有延期請求均應送交聽證官。

a. 「充足理由」應包括但不限於下列理由：

1) 當事人、當事人的律師或一方當事人的授權代表，或一方當事人的一名重要證人生病；

2) 經核實，在收到聽證通知書前，即已排定需離開屋崙 (奧克蘭) 市的行程；

3) 由於其他任何無法預期的狀況或經核實已事先安排且無法改變的計劃，使其在排定的日期出席變得不切實際。僅因為不方便或有困難出席，並不構成「充足理由」。

b. 在聽證官批准下，兩造當事人可隨時達成協議，延期舉行聽證。

c. 聽證延期請求應儘早以書面提出，並附上支持文件。請求延期之當事人應通知其他當事人此項請求，並向其他當事人提供任何支持文件。

ii. 上訴人及被上訴人出席行政聽證為強制性的。若一方當事人未能出席適當通知的聽證，或未能在適當通知的聽證舉行前提出無法出席的書面理由，聽證官可在適當情況下採取以下措施：將此案延期；按照這些條例並根據記錄對此案作出裁決；駁回此案且不可再訴；或基於案件事實繼續舉行聽證。

H. 聽證之進行：

- i. 只有在宣誓或確認後始能採用口頭證據。
- ii. 每一方當事人應有以下權利：傳喚及詢問證人；提出證物；交叉詢問對造證人；質疑任何證人的可靠性，無論哪一方先傳喚該證人作證；以及反駁對自己不利的證據。若被上訴人未代表自己作證，他/她可如交叉詢問一般被傳喚和詢問。
- iii. 除下文所述外，聽證無需按照與證據及證人相關的技術規則進行。對於負責人員習慣據以執行嚴肅事務的任何證據，無論是否有任何普通法或法規可能造成證據在民事訴訟中遭到反對而不適宜採納，此證據仍應被採納。若未出現及時且適當的反對，相關的傳聞證據可完全被採納。即使提出的傳聞證據遭到及時且適當的反對，只要下列條件成立，此類證據仍可完全被採納，包括作為調查結果的唯一支持證據：**(a)** 此證據可在民事訴訟中依據適用的證據規則被採納；或 **(b)** 聽證官根據所有狀況自行斟酌之後，裁定此證據足夠可靠及可信。除非成文法令以不同方式要求在聽證中認可特權規則，這些規則將屬有效。不相關或過度重複的證據將被排除。
- iv. 約定：兩造當事人若向聽證官提出書面約定，可對聽證中涉及的事實或其中任何部分取得協議。兩造當事人亦可就出席證人將提供的證詞進行約定。聽證官可要求當事人提供此約定所涵蓋之任何事項的額外證據。
- v. 程序記錄：除和解討論外，所有由聽證官主持的程序應以磁帶、速記或其他機械方式進行記錄。當事人可訂購一份記錄謄本，前提是該當事人必須為聽證官製作一份副本並支付謄本費用。
- vi. 親自出席，由律師/代理人代表：在聽證官主持的任何程序中，兩造當事人均有權利在行政聽證的任何階段由他人代表。屋崙 (奧克蘭) 市檢察處將代表合約與遵約科。若員工及/或雇主希望在聽證中由他人代表，其代表人不需要是律師。每一方當事人及/或律師在出席聽證時，應向聽證官提交一份出席通知書，且該通知書將列入記錄。

I. 在行政聽證結束後九十 (90) 日 (曆日) 內，聽證官應就上訴成功與否簽發一份裁決書給上訴人及被上訴人，包括合約與遵約科。

- i. 聽證官應對此違反法令主張作出書面事實認定及書面裁決。
- ii. 該裁決可發佈於市政府網站上以供公眾審閱，並且需符合《加州公共記錄法》及屋崙 (奧克蘭) 市的《陽光法令》的要求。
- iii. 除非州法另有規定，聽證官的裁決應為最終裁決且具約束力。

iv. 若一方當事人依照《加州民法》第 1094.5 項及其後條款 (California Civil Code section 1094.5 et seq.) 繼續申請法院命令 (Writ)，則「任何此類申請應於最終判決成立當日之後 90 日內提出。」

v. 若不遵從聽證官的裁決 (或未就裁定通知書提出上訴)，可能導致合約與遵約科將此案轉介至屋崙 (奧克蘭) 市檢察處。為確保雇主遵從裁決，市檢察處可能採取任何適當且合法的執法措施，包括但不限於提出民事訴訟。

市府行政官 / 日期

市檢察長 / 日期