

2017 年 3 月 10 日

聖荷西《工作機會條例》

--初稿--

常見問題集

聖荷西市的平等機會保障辦公室（平等機會保障辦公室）現提供以下資訊作為公共服務。提供這些資訊及相關資料，旨在使公眾能夠獲得關於聖荷西市選民在 2016 年 11 月 8 日通過並在 2017 年 3 月 13 日生效的《聖荷西工作機會條例》（《條例》）的資訊。

請注意，儘管我們嘗試保持資訊及時準確，但是官方公佈資料與這些頁面的更改之間會有延遲。此外，聖荷西市現處於實施提案 E 採行之《條例》的初步階段，因此市政府保留根據需要在產生其他資訊時更改或補充本文件的權利。為此，我們不就資訊的準確性做明示或默示的保證。

儘管我們盡力糾正注意到的錯誤，但仍將請您前往

<http://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/54088> 查看《條例》的完整文本。您也可從平等機會保障辦公室獲取《條例》副本。平等機會保障辦公室的聯繫資訊是：

地址：200 East Santa Clara Street, Fifth Floor
San Jose CA 95113

電子郵箱：opportunitytowork@sanjoseca.gov

電話：408-535-8430

問與答按以下類別分組：定義；一般規定；雇主相關；雇員相關；以及實施與執行。

定義

問 1：「小企業」的定義是什麼？

答 1：聖荷西《市政法典》第 4.1.060 款將小企業定義為雇員總數三十五（35）人或以下的本地企業。

問 2：「連鎖」企業的定義是什麼？

答 2：連鎖是一組企業，它們共有統一品牌，或者以標準化裝修、行銷、包裝、產品或服務選擇為特徵。「連鎖」企業示例：MACY's；Nordstrom；Target；Safeway；Trader Joe's；Lowe's；Home Depot；Michael's；Il Fornaio；Chili's；Red Lobster；Morton's Steakhouse。

問 3：「雇員」的定義是什麼？

答 3：雇員是以下任何人員：

- (1) 在一個日曆週至少為雇主工作兩 (2) 小時；
- (2) 作為雇員，有資格根據加州最低工資法得到雇主支付的《加州勞動法》第 1197 條和加州工業福利委員會公佈的工資令規定的最低工資，或者是「福利到工作計畫」參加者。

問 4：「雇主」的定義是什麼？

答 4：雇主包括《加州勞動法》第 18 條定義的公司官員或高級主管，他們：

- (1) 直接或透過他人，包括透過臨時就業機構、勞務仲介機構或類似實體，雇用或控制雇員的工資、工作時數或工作條件；並且
- (2) 必須遵守聖荷西《市政法典》第 4.76 章營業牌照稅，**或者**在本市有根據州法免繳第 4.76 章課徵稅金的營業所在地。

問 5：「特許」的定義是什麼？

答 5：《加州商業與專業法》第 20001 條將特許定義為兩個或兩個以上的人之間明示或默示的口頭或書面合約或協議，據此：

- (1) 被特許人被授予根據主要由特許人規定的行銷計畫或體系，從事提供、銷售或經銷商品或服務的業務的權利；並且
- (2) 被特許人根據該計畫或體系進行的業務經營，主要使用特許人的商標、服務商標、商號、標識、廣告或指定特許人或其附屬機構的其他商業標誌；並且
- (3) 被特許人被要求直接或間接地支付特許費。

問 6：「被特許人」的定義是什麼？

答 6：《加州商業與專業法》第 20002 條將被特許人定義為被授予特許的人。

問 7：「特許人」的定義是什麼？

答 7：《加州商業與專業法》第 20003 條將特許人定義為授予特許的人。

問 8：「班次」的定義是什麼？

答 8：班次指雇主要求雇員連續工作或為工作待命的時間。總計兩 (2) 小時或以下的休息，不應視為連續時間的中斷。

問 9：「全職」就業的定義是什麼？

答 9：根據《加州勞動法》第 515(c)款，全職就業指雇員每週受雇 40 小時的工作。

問 10：「工作時間表」的定義是什麼？

答 10：工作時間表指雇員的所有正常和待命班次，包括連續七天期間每個班次的具體起止時間。

問 11：什麼構成「福利到工作計畫」？

答 11：福利到工作計畫指 CalWORKS 計畫，包括個人援助就業服務 (PAES) 在內的縣內成人援助計畫 (CAAP)，一般援助計畫及基本類似的後繼計畫。

問 12：什麼構成「報復」？

答 12：報復指因為雇員或前雇員行使《工作機會條例》規定的權利，而實施任何形式的脅迫、威脅、報復、騷擾、歧視或不利雇用行動，包括紀律處罰、解雇、暫時停職、轉移或分派到工作滿意度、工作保障或其他就業條件較差的職位，減少工資或工作時數或者拒絕額外工時，告知其他雇主此人從事過本條例保護的活動，向聯邦、州或地方機構舉報或威脅舉報雇員、前雇員或雇員家庭成員的實際或疑似公民或移民身份。

雇員依《工作機會條例》規定主張其接受額外工作時數的權利時，雇主對其實施報復屬於非法。如果行使受條例保護的權利者在九十 (90) 日內遭到不利行動，即構成可反駁的報復推定。

一般規定

問 1：聖荷西《工作機會條例》是什麼？

答 1：聖荷西《工作機會條例》是 63.94% 的聖荷西選民批准的 2016 年大選選票提案條例。它要求雇主在聘用包括轉包商在內的新雇員或者使用臨時勞務仲介之前，需向現有的合格兼職雇員提供額外工作時數。

問 2：《聖荷西工作機會條例》要求什麼？

答 2：《條例》要求 36 名或以上雇員的雇主，在聘用包括轉包商在內的新雇員或者使用臨時勞務仲介之前，向現有的合格兼職雇員提供額外工作時數。

問 3：《工作機會條例》的生效日期是哪天？

答 3：2017 年 3 月 13 日。

問 4：雇主何時必須開始遵守《工作機會條例》？

答 4：2017 年 3 月 13 日。

問 5：《工作機會條例》涵蓋哪些企業？

答 5：《工作機會條例》適用於《條例》第 4.101.030 款總體定義為以下人員的雇主：必須遵守聖荷西《市政法典》第 4.76 章營業牌照稅，**或者**在本市有根據州法免繳第 4.76 章課徵稅金的營業地者。該定義涵蓋私人和非營利雇主。該定義不涵蓋政府雇主。

示例：非營利組織、保健組織、宗教與信仰組織、藝術組織、製造商等企業，以及有 36 名或以上雇員的其他私人企業。

問 6：《條例》是否具體規定應當計入哪些雇員，以確定雇主是否達到 36 名雇員的門檻？

答 6：是。雇主必須計算兼職和全職的個人雇員。

對於不是由被特許人擁有的連鎖企業，應當合併該連鎖企業每個營業地的雇員總數來確定雇員人數，不論各營業地是否位於聖荷西市內。

示例：聖荷西有三家 Trader Joe's Markets。第 1 個營業地雇用 20 人，第 2 個營業地雇用 35 人，第 3 個雇用 40 人。三個營業地共計雇用 95 人，達到《條例》規定的 36 名雇員門檻，必須遵守《條例》。

對於被特許人，應當合併該被特許人擁有及以同一被特許人名義經營的每個營業地的雇員總數來確定雇員人數，不論各營業地是否位於聖荷西市。

例 1：被特許人 A 在聖荷西有兩家麥當勞 (McDonald) 特許店。一個營業地雇用五人，另一營業地雇用 31 人。被特許人 A 達到《條例》規定的 36 名雇員門檻，必須遵守《條例》。

例 2：被特許人 B 在聖荷西有一家麥當勞特許店，在帕洛阿爾托有兩家麥當勞特許店。聖荷西營業地雇用 5 人，兩個帕洛阿爾托營業地各雇用 10 人。被特許人 B 總計雇用 25 人，沒有達到《條例》規定的 36 名雇員門檻，不必遵守《條例》。

問 7：《條例》是否適用於在《加州工業福利委員會工資指令》中被豁免於加班工資規定和最低工資標準的高級主管、行政和專業雇員？

答 7：不適用。高級主管、行政和專業雇員不適用《工作機會條例》，雇主不必向這些雇員提供額外工作時數。請查看 DIR 網站詳細瞭解這些豁免規定 – <http://www.dir.ca.gov/IWC/WageOrderIndustries.htm>

問 8：被《加州工業福利委員會工資指令》規定豁免加班工資規定和最低工資標準的高級主管、行政和專業雇員，是否計入《條例》規定的 36 名雇員門檻？

答 8：計入。但是，高級主管、行政和專業雇員不適用《工作機會條例》，雇主不必向這些雇員提供額外工作時數。請查看 DIR 網站詳細瞭解這些豁免規定 – <http://www.dir.ca.gov/IWC/WageOrderIndustries.htm>

問 9：個人在什麼情況下符合《條例》規定的雇員資格？

答 9：個人在以下情況下符合雇員資格：

- (1) 在一個日曆週，個人在聖荷西地理邊界內為雇主工作至少兩小時。
- (2) 符合雇員資格的雇員，有權取得加州最低工資法規定的最低工資。

問 10：《條例》是否適用於臨時或季節性雇員？

答 10：只要雇員滿足《條例》第 4.100.030 B 款的雇員定義，《條例》即適用於臨時和季節性雇員。

雇主相關

問 1：雇主聘用新雇員、承包商或臨時服務或勞務仲介機構履行工作之前，《工作機會條例》對他們規定了什麼義務？

答 1：聘用額外雇員或轉包商之前，包括透過使用臨時服務或勞務仲介機構之前，對於按照雇主的誠實、合理判斷有履行工作的技能和經驗的現有雇員，雇主必須向他們提

供額外工作時數，並採用透明、非歧視的程序在這些現有雇員當中分配時數或工作。請查看《雇主遵守聖荷西市《工作機會條例》的步驟》

問 2： 雇主是否被要求張貼通知，告知雇員根據《工作機會條例》享有的權利？

答 2： 是。雇主依規定需在工作場所中雇員容易閱讀的位置張貼通知，告知雇員的權利。通知可在<http://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/65743>獲取。通知以四種語言發佈：英語、西班牙語、越南語和粵語。可在市政府網站<https://www.sanjoseca.gov/index.aspx?NID=5360>獲取譯文。

問 3： 《工作機會條例》是否限制雇主為滿足高峰需求實現快速雇人的能力？

答 3： 不限制。《條例》實際上不限制雇主迅速滿足其需求的能力。對於雇主執行《條例》的主要命令，亦即向現有雇員提供額外工作時數，完全沒有時間要求。

示例： 如果高峰需求意外出現，雇主可在上午 9 點向現有雇員發送電子郵件，通知他們必須在當天中午 12 點之前回覆，以得到可提供的額外工作時數。該通知完全滿足《條例》的要求。對如何分配新的工作時數的唯一限制，是程序透明且不歧視。

問 4： 雇主向現有兼職雇員傳達額外工作時數之後，現有兼職雇員有多長時間回應額外工作時數的機會？

答 4： 《條例》對雇主沒有限制。但是，雇主應當根據需履行的工作性質和類型，向兼職雇員提供有意義的機會來回應額外工作時數的機會。

問 5： 如果雇主按照法律或集體談判協議的規定需以一倍半或者高於平常的工資率支付報酬，雇主是否必須向某雇員提供工作時數？

答 5： 不必。如果雇主按照法律或集體談判協議的規定需以一倍半或者高於平常的工資率支付報酬，雇主不必向此雇員提供工作時數。但是，雇主不被禁止提供該工作時數。

問 6： 如果雇主在聖荷西有多個營業地，雇主是否必須向在一個營業地工作的兼職雇員提供另一營業地的額外工作時數？

答 6： 在可行限度內，有多個營業地的雇主可向在一個營業地工作的兼職雇員提供另一營業地的額外工作時數。

問 7： 欲遵守《工作機會條例》，雇主必須留存什麼記錄？雇主必須留存這些記錄多長時間？

答 7： 雇主必須留存以下（書面和/或電子）記錄不少於四年：

- 關於現有和先前雇員的工作時間表及雇用和工資支出記錄；
- 向現有和先前兼職雇員提供額外工作時數的書面要約副本；以及
- 平等機會保障辦公室要求雇主保留用於證明遵守情況的其他記錄。

請查看《雇主遵守聖荷西市《工作機會條例》的步驟》

問 8： 《工作機會條例》是否適用於現有集體談判協定涵蓋的雇員？

答 8： 是。《工作機會條例》是適用於《條例》涵蓋的所有雇員的最低標準和通行法律，不論是否由談判單位或工會代表。但是，根據聖荷西《最低工資條例》（第 4.100.050 款），集體談判協議可以放棄《工作機會條例》的規定。《條例》要求棄權聲明必須寫進誠實的集體談判協議，必須使用清晰、不模糊的條款。

集體談判協議當事人可自由交涉他們想要的條件，聖荷西市不得干預或參與此種條件的談判。

有多種辦法在集體談判協定中實現有效的棄權聲明。以下是平等機會保障辦公室認可的棄權聲明例子。

示例： 「放棄聖荷西《工作機會條例》：在最大允許限度內，本協議放棄聖荷西《工作機會條例》的任何規定，取代並應視為完全滿足該《條例》現有版本及/或本協議有效期內修訂版的所有要求。」

問 9： 《工作機會條例》是否限制雇主決定工作班次持續時間和期限的靈活性？

答 9： 不限制。《工作機會條例》不妨礙雇主按照他們的想法或需要，設立多個新的或不同的兼職班次。

示例： 如果雇主希望這麼做，可決定設立 50 個週一和週二凌晨 1 點到 4 點的新班次。《條例》的要求僅關注向「誰」提供這些班次的工作機會。《條例》僅要求向合格的現有雇員提供額外的的工作，並且僅以他們在不加班的情況能做這些工作為條件。

問 10： 誰決定雇員是否有資格受雇接受額外的工時？

答 10： 《工作機會條例》規定，根據雇主的判斷決定雇員是否有履行具體工作的技能和經驗。

雇主做判斷的唯一限制是誠實、合理。聖荷西市不得干預雇主對雇員技能的判斷。

雇員相關

問 1：《工作機會條例》是否要求兼職雇員在額外時間工作？

答 1：不要求。許多工作者由於各種原因更喜歡兼職工作，如果雇員選擇繼續兼職，《工作機會條例》不影響雇員的此項能力。

問 2：對於福利到工作計畫參加者，可採取什麼形式選擇退出第 4.101.040 款的「書面聲明」？

答 2：福利到工作計畫參加者給予雇主一份書面聲明，簽名並寫明日期，表明他/她請求選擇退出《工作機會條例》第 4.101.040 款。

示例：市平等機會保障辦公室認可，有執行效力的選擇退出聲明如下：「選擇退出聖荷西《工作機會條例》：根據聖荷西《工作機會條例》第 4.101.040 款，我，全名，敬請提供額外工作時不將我包括在內。」

實施與執行

問 1：在本市，誰負責實施和執行《工作機會條例》？

答 1：本市的平等機會保障辦公室負責實施和執行《工作機會條例》。平等機會保障辦公室的電話號碼是 408-535-8430，工作機會電子郵件地址是 opportunitytowork@sanjoseca.gov。

問 2：市政府實施和執行《工作機會條例》的責任是什麼？

答 2：本市的平等機會保障辦公室負責實施和執行《工作機會條例》。平等機會保障辦公室受理疑似違規舉報，在投訴有合理根據的情況下，對疑似違規行為進行調查。

適當情況下，平等機會保障辦公室可以：

- (1) 簽發行政違規罰單及合規命令；
- (2) 在法院提起訴訟；並且
- (3) 尋求償付本市的行政執法費用。

問 3：如何舉報指稱違反《工作機會條例》的情形？

答 3： 僱員或他人可透過書面、親自、電話或電子郵件，向平等機會保障辦公室舉報疑似或指稱違反《工作機會條例》的情形。平等機會保障辦公室應在最大可能的限度內，對舉報指稱違規行為的僱員或人員的姓名和識別資訊保密。

投訴人應向平等機會保障辦公室提供以下資訊：全名；郵寄地址；電話號碼；此人工作的公司名稱、地址和電話號碼；經理或企業主的姓名；履行的工作類型/分類；工作時間表。

問 4：因違反《工作機會條例》受損害的人可得到哪些救濟？

答 4： 《工作機會條例》援引聖荷西《市政法典》第 4.100 章中違反《最低工資條例》的可用救濟。《最低工資條例》規定如下：

- (1) 在法院起訴的權利，以執行獲得額外工作時數的權利；
- (2) 給付積欠工資；
- (3) 向每名受害僱員支付民事罰金，數額為每天\$50.00；
- (4) 收回合理的律師酬金和費用。

問 5：初次違反《工作機會條例》有什麼後果？

答 5： 對於僱主初次違反《條例》，不收取罰款、規費或民事罰金。對初次違反出具警告。

問 6：第二次或反覆違反《工作機會條例》有什麼後果？

答 6： 如果本辦公室斷定僱主沒有遵守《條例》，而且這是該僱主第二次或反覆違反，將根據本市的《罰款和規費表》收取罰款和罰金。

問 7：《條例》是否可以修訂？

答 7： 可以。為實現《條例》目的，市議會可不經民眾投標，就實施或執行問題修訂《工作機會條例》，但不得減損本章或適用範圍的實質要求。《條例》的修訂要求根據《選舉法》第 9217 條取得選民批准。

問 8：是否有困難豁免？

答 8： 有。對於證明以下情況的雇主，平等機會保障辦公室可給予最多十二個月的困難豁免：

- (1) 雇主已切實採取一切合理步驟遵守《條例》；並且
- (2) 立即全面遵守會是不切實際、不可能或者是徒勞的。

《困難豁免申請表》見於<https://www.sanjoseca.gov/DocumentCenter/View/65902>。

問 9： 提出困難豁免申請是否繳費？

答 9： 不需要。

問 10： 什麼情況構成困難豁免？

答 10： 如果工作或需求不可預料或者要求專門技能，而且需要雇員基本上「隨時待命」，可能准予困難豁免。困難豁免應當以個案確定。以下提供幾種情境，僅作為示例。

情境： 雇主有專業化的具體任務/業務，每天由兼職雇員在具體時間（中午到下午 4 點）執行。由於業務量增多，雇主需要聘用更多人員履行這項專門職能。由於現在的兼職雇員已經在此 4 小時的班次中工作，雇主向他們提供額外工作時數並不切實際。

問 11： 困難豁免能否延長到十二個月以上？

答 11： 可以。如果雇主證明儘管已盡最大努力遵守，但是困難狀況繼續存在，平等機會保障辦公室可延長困難豁免，每次十二個月。