

屋崙 (奧克蘭) 市政府

屋崙 (奧克蘭) 市《僱傭條例》執行條例

核發單位： 屋崙 (奧克蘭) 市政府**職場及就業標準部門 (Department of Workplace and Employment Standards)**

生效日期： 2022 年 3 月 29 日¹

修訂日期：

簡介²

本執行條例適用於以下屋崙 (奧克蘭) 市 (「本市」) 《僱傭條例》：

《最低工資與病假條例》(FF 議案)

2014 年 11 月，屋崙 (奧克蘭) 市選民投票通過了 FF 議案，即《最低工資與病假條例》(Minimum Wage Ordinance)。本條例被編入《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(Oakland Municipal Code，簡稱 OMC) 第 5.92 章，確定本市自 2015 年 3 月 2 日起本市最低工資為每小時 \$12.25。《最低工資條例》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按「消費者物價指數」(Consumer Price Index，簡稱 CPI) 進行的前一年工資調升幅度 (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。

《最低工資條例》也要求僱主自 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/旅館服務業僱主，將此項收費支付給提供服務的餐館/旅館服務工作者。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.) 《最低工資條例》。

《酒店最低工資和工作條件條例》(Z 議案)

2018 年 11 月，屋崙 (奧克蘭) 市選民投票通過了 Z 議案，即《酒店最低工資和工作條件條例》(Hotel Workers Ordinance)。本條例編入 OMC 第 5.93 章及後續條例，凡是在屋崙 (奧克蘭) 市擁有 50 間或更多客房或套房的酒店，都必須為獨自在客房工作的員工提供一個緊急按鈕，使員工能通報正在發生的犯罪、威脅或其他緊急事件，並且在員工使用此按鈕後或以其他方式通報這類事件後提供支援。支援包括員工合理擔心本身安全有危險而重新獲派任務的權利，以及給予員工帶薪假以聯絡警方並諮詢員工自選的顧問 (其中可包括家庭成員、朋友、持牌專業人士、律師和倡導者)。

¹ 這些規則與條例旨在修訂和擴增屋崙 (奧克蘭) 市政府執行屋崙 (奧克蘭) 市《最低工資法》(FF 議案) 的規則與條例 (於 2016 年 5 月 4 日生效)。

² 本簡介包含本市《僱傭條例》的簡要摘要，並不能替代條例本身。如本簡介中的摘要與條例有任何衝突，則以條例為準。

另外，《酒店最低工資和工作條件條例》也規定酒店工作人員的最低工資定為每小時 \$15 並享有健康福利，或每小時 \$20 但無健康福利；還有從 2020 年 1 月 1 日起，每年加薪的金額對應至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按「消費者物價指數」（Consumer Price Index，簡稱 CPI）進行的上個年度（曆年）工資調升幅度（若有）。該條例還訂有工作量限制和強制加班上限；保證員工可以取得自己的工資費率、每日工作量和加班記錄；同時，還保障員工不會因行使該條例所賦予的權利而遭到報復。

《勞工重新僱用權條例》（Right to Recall Ordinance，簡稱 RTR Ordinance）釋義規章

2020 年 7 月 31 日，屋崙（奧克蘭）市議會修訂了《屋崙（奧克蘭）市政法規》（Oakland Municipal Code），要求特定的旅遊和餐旅業者將工作職位提供給新僱人員之前，優先重新僱用被資遣的勞工。《勞工重新僱用權條例》規定僱主主要為先前資遣的職位重新僱人之前，先將此職位提供給具備此職位所需資格的被資遣員工，並且讓他們至少有十天時間回覆錄用通知。若有多名被資遣員工都具備同一職位所需資格，僱主必須從年資最久的員工開始，按其年資重新僱用被資遣員工。

在疫情期間保護工人和社區—COVID-19 緊急帶薪病假（《緊急帶薪病假條例》（Emergency Paid Sick Leave Ordinance，簡稱 EPSL 條例））

2020 年 5 月 12 日，屋崙（奧克蘭）市議會修訂了 OMC，要求僱主在員工離職後立即提供緊急帶薪病假（Emergency Paid Sick Leave，簡稱 EPSL），並為被資遣員工的特定累積帶薪病假提供補償。其後，市議會修訂了 EPSL 條例，將其延長至屋崙（奧克蘭）市行政長官於 2020 年 3 月 9 日宣佈的《新冠肺炎（COVID-19）緊急狀態聲明》（Declaration of COVID-19 Emergency）到期日，並於 2020 年 3 月 12 日通過市議會第 88075 號決議（Oakland City Council Resolution No. 88075）；市議會有權根據《屋崙（奧克蘭）市政府憲章》第 216 條（Section 216 of the Oakland City Charter）通過一項延長緊急狀態的決議。

除特定豁免情況外，該條例要求所有僱主立即提供：

- 至少 80 小時 EPSL 給符合下列條件的每位現職員工：(1) 在 2020 年 2 月 3 日至 2020 年 3 月 4 日期間或之後的任何時間，在本市每週工作至少 40 小時；或 (2) 被歸類為全職；及
- 對於在 2020 年 2 月 3 日至 2020 年 3 月 4 日期間每週工作少於 40 小時，並在 2020 年 3 月 4 日之後繼續如此的每位現職員工，所提供的 EPSL 則相當於該員工在 2020 年 2 月 3 日至 2020 年 3 月 4 日期間在本市內工作時間最長的 14 天之平均時數。

如員工因條例中列舉的 COVID-19 相關原因而無法工作或遠距工作，則可享有《緊急帶薪病假條例》所提供的帶薪病假。僱主可使用根據《聯邦家庭首次冠狀病毒應對法》（Families First Coronavirus Response Act）所提供的任何帶薪病假，來代替他們根據本條例提供 EPSL 的義務。

《超市員工危險津貼緊急條例》(《超市員工條例》(Grocery Workers Ordinance))

2021 年 2 月 2 日，市議會頒佈了《超市員工條例》，要求大型超市每小時暫時多支付五美元給員工。對於自願向員工提供與 COVID-19 相關危險津貼的僱主，這項要求會有所降低。

《超市員工條例》與疫情的嚴重程度有關，僅在阿拉米達縣 (Alameda County) 仍處於橙色等級或更高等級時才有效。2021 年 6 月 8 日，加州將阿拉米達縣的風險狀態降至最低水平 (黃色)，這表示該條例不再有效。2021 年 6 月 15 日，作為重啟經濟的其中一項措施，加州放棄了縣級系統，這表示 COVID-19 傳播的風險降至最低，同樣表示大型超市不再需要根據《超市員工條例》向員工支付危險津貼。

執行條例

除非另有規定，否則以下法規應適用於《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(Oakland Municipal Code) 第 5.92.050 節中所規定的執程序，因此適用於上述本市《僱傭條例》和在本條例頒佈之日後頒佈的任何本市《僱傭條例》的執行。

條例 #E1：定義

本市《僱傭條例》中所列定義適用於本執行條例。另外：

- A. 「市政府」意指屋崙 (奧克蘭) 市政府。
- B. 「DWES」意指市政府職場及就業標準部門 (Department of Workplace and Employment)，該部門負責監督條例的遵守情況，包括但不限於調查投訴人和員工的違規指控。
- C. 「市政府檢察官」意指屋崙 (奧克蘭) 市政府檢察處 (Office of the City Attorney)。

「員工」意指：

《召回權條例》和《緊急帶薪病假條例》中的「員工」；
《酒店員工條例》中的「酒店員工」；及
《超市工人條例》(Grocery Worker Ordinance) 中的「承保員工」。

- D. 「僱主」應指以下定義：

《重新僱用權條例》(Right to Recall Ordinance) 和《緊急帶薪病假條例》(Emergency Paid Sick Leave Ordinance) 中的「僱主」；
《酒店最低工資條例》(Hotel Minimum Wage Ordinance) 中的「酒店僱主」；
及
《超市工人條例》(Grocery Worker Ordinance) 中的「承保員工」。

條例 #E2：僱主留存記錄與市政府稽查

A. 保留記錄

1. 每名僱主都應遵守有關維護員工記錄的加州及聯邦法律。
2. 每名僱主都應遵守每個本市《僱傭條例》(如適用) 涵蓋的任何和所有記錄保存之要求。

B. 市政府稽查記錄

1. 每名僱主應允許 DWES 及/或市政府檢察官代表為了監管及/或調查不遵守本市《僱傭條例》的投訴，親身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/或書面政策與流程、告示與集體談判協議。
2. 每名僱主應允許市政府在工作時間內於工作場所單獨與其員工進行訪談，而無需主管、經理或其他員工在場。
3. 僱主應有十四 (14) 天 (曆日) 時間來遵守出示記錄並供市政府稽查及複製的書面要求，並針對違反本市《僱傭條例》的投訴提供書面聲明作為回應。
4. 若僱主提出書面要求更多時間，在提出充分證明的情況下，DWES 可自行斟酌是否給予僱主更多時間，容許其遵守出示記錄並供市政府稽查及複製的要求。
5. 如僱主未能遵守市政府的要求，可能會導致根據 OMC 第 2.44.030 節簽發傳票，並依據本市《僱傭條例》估定罰款與處分。

- C. 市政府保留有權在審查僱主提供資料和文件期間，依據執行條例 #E4 自發 (主動) 進行調查。

條例 #E3：市政府投訴流程及僱主回應

- A. DWES 應確定僱主是否違反了本市《僱傭條例》的要求。DWES 可以透過轉介或主動針對投訴進行調查。DWES 管轄權範圍是關於可能違反本市《僱傭條例》行為的調查。員工及投訴人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，包括美國加州公平就業及房屋部 (Department of Fair Employment and Housing) 勞工標準執行部 (Division of Labor Standards and Enforcement)。平等就業機會委員會及/或屋崙 (奧克蘭) 市政府檢察官辦公室。

B. 任何指控僱主違反本市《僱傭條例》的員工或投訴人，可透過 DWES 向市政府提出書面投訴。

1. 這些執行條例不應限制員工對僱主在工資、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，且用盡這些執行條例的救濟方式也並非要求任何本市《僱傭條例》所涵蓋之權利 (包括在法庭上提出民事訴訟的權利) 的先決條件。
2. 如果員工或投訴人希望向市政府提出投訴，員工及/或投訴人必須以書面形式向 DWES 提交投訴。市政府強烈鼓勵使用本市的投訴表單。如需表單，可透過網站：
<https://www.oaklandca.gov/departments/workplace-employment-standards> 或地址：250 Frank Ogawa Plaza - 3rd Floor, Oakland, California ("Department of Workplace and Employment Standards") 索取。DWES 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。
3. 無論員工或投訴人使用市政府投訴表單或其他方法記載投訴事項，《僱傭條例》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. 被投訴的僱主姓名、地址及電話；
 - f. 職位/職銜及工作職責的簡要說明；
 - g. 就職日期；
 - h. 停職日期 (若適用)；
 - i. 經理/主管、員工或證人的姓名；
 - j. 工會名稱及工會代表 (如有)；
 - k. 關於涉嫌違反《市政府僱傭條例》的描述；
 - l. 工資；
 - m. 描述工資結算期及員工收到工資的方式；
 - n. 每週平均工時；
 - o. 工資存根副本或其他工資支付證明；
 - p. 工時記錄；以及
 - q. 員工或投訴人對於投訴內容據其所知真實且正確的證言。
4. 在市政府調查期間，DWES 或市政府檢察官代表可能會要求員工或投訴人提供額外資料及/或文件。如不遵從此類請求可能會阻礙調查，並有機會導致投訴被駁回。
5. 書面投訴必須經由下列任何一種方式遞送至 DWES：

a. 美國郵寄：

City of Oakland
Department of Workplace and Employment Standards
250 Frank Ogawa Plaza, Suite 3341
Oakland, CA.94612
Attn:Matt Berens

b. 親自遞送至上述地址，及/或

c. 以電子郵件提交：

minwageinfo@oaklandca.gov

6. 投訴書亦可透過電子郵件寄至：

civilrights@oaklandcityattorney.org

C. 若員工或投訴人選擇向 DWES 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所指控違反法令行為後十二 (12) 個月內收到。

1. 若員工及/或投訴人以書面提出延遲遞交申訴書的充足理由，DWES 可考慮受理過期提出的投訴。理由充足可能包括但不限於：員工合理畏懼僱主報復，或者僱主未能按照《僱傭條例》所述遵守法令的通知要求。

2. 此處所述之任何流程不會改變員工向美國加州公平就業及房屋部勞工標準執行部提出申訴的時限。平等就業機會委員會，或任何其他聯邦、州或地方機構及/或法院。換言之，向 DWES 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) 的違反法令書面投訴後，DWES 應向被投訴的僱主發出投訴通知書。DWES 發出的通知書將包括：投訴書中指控的總體摘要、DWES 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。有關市政府對於保護員工或其他投訴人機密性資料的措施，請參閱條例 #E4(C)。

條例 #E4：市政府調查

A. 在收到書面投訴之後，DWES 指派的調查員將進行調查。調查程序可能包括但不限於：

1. 對提出投訴的員工及/或為被投訴僱主工作的其他員工進行私下面談；

2. 要求提供並審查僱主對投訴提出的書面回應或立場聲明；

3. 要求提供、檢查並分析僱主留存的記錄，包括但不限於：個人檔案、支薪員工名單、DE-9 表單、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、書面政策與流程、相關表格和電郵，以及集體談判協議 (如適用)。若僱主未能及時提供所要求的文件，**DWES** 可能會核發罰款及/或處分命令。

4. 與僱主及/或僱主提供的證人面談；
 5. 要求提供額外文件及資料以進一步調查投訴；以及
 6. 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 **DWES** 調查期間，僱主和員工或投訴人可能會嘗試通過 **DWES** 促成的和解討論來解決投訴。市政府鼓勵僱主立即改正任何違反法令行為，而非等到 **DWES** 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合理盡力，對舉報違法行為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僱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，**DWES** 將提前向該員工發出通知書。
1. **DWES** 無法保證此投訴的機密性。由僱主、員工及/或投訴人提供或出示的資料，在州及聯邦法律要求下將需公開，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》。
 2. **DWES** 可在整個調查過程中與市政府檢察官進行諮商。
 3. 無論是在頒佈裁定通知之前或之後，**DWES** 均可在調查過程期間或之後隨時將投訴提交予市政府檢察官。市政府檢察官有權自行進行調查，或將投訴退回 **DWES** 以根據第 E6 條規則進行進一步處理；及/或提起民事訴訟以糾正違規行為。
- D. 僱主必須允許 **DWES** 在合理時限內為調查目的來調閱其記錄並進入其工作場所。若僱主不合理地未能出示所要求的文件資料、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 **DWES** 的任何調查，則 **DWES** 可視此僱主為不遵守本市《僱傭條例》。
- E. 任何僱主不得對依據本市《僱傭條例》行使或主張權利的員工進行報復。若員工宣稱，在依據這些執行條例提出書面投訴後遭到報復，可依據執行條例 #E3 單獨提出指控舉報。**DWES** 將調查此報復投訴，並/或將此投訴轉介至市政府檢察官、勞動標準與執行科、公平就業及房屋部，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，DWES 將核發裁定書給所有受影響方，包括員工或投訴人 (如有) 以及被投訴的僱主。

- A. 若 DWES 裁定僱主並未違反本市《僱傭條例》，則僱主和員工或投訴人 (如有) 將收到通知書，且調查將結束並正式結案。
- B. 若 DWES 裁定僱主違反本市《僱傭條例》，但僱主已在調查期間改正此違法行為，則 DWES 可採取以下行動：核發調查結果通知書，內容包括僱主已更正其違法情事的聲明；針對先前的違法行為裁決僱主所欠員工的賠償或罰款；評估因先前違規行為而對僱主的處分命令；將此案轉介至本市檢察處；及/或對僱主進行後續稽查，確保該僱主持續遵守本市《僱傭條例》。
- C. 若 DWES 裁定被投訴的僱主違反了本市《僱傭條例》並且沒有糾正此類違規行為，DWES 將依據執行條例 #E6 核發裁定書。
 - 1. 市政府檢察官可自行斟酌提出民事訴訟以補救此違反法令行為，或可將此投訴退回 DWES，以依據條例 #E6 進行進一步處理。
 - 2. 若市政府檢察官放棄對此違法行為提出民事訴訟，DWES 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。
 - 3. 即使勞動標準與執行科拒絕受理調查投訴或未能及時回應，DWES 亦可依據條例 #E6 逕行核發裁定報告。

條例 #E6：裁定通知

- A. 在作出僱主違反法令的結論時，DWES 應核發一份書面裁定通知，內容需包含下列資訊：
 - 1. 投訴編號；
 - 2. 違法日期；
 - 3. 指明僱主所違反的本市《僱傭條例》和條款；
 - 4. 該違法行為的發生地點，包括完整地址；
 - 5. 僱主應支付的賠償金額及/或僱主必須確定的賠償金額、行政處罰及/或市政府費用的方法，以及 DWES 欲採取的其他糾正措施之說明，包括賠償、行政處分命令及/或應支付市政府費用；及

6. 通知僱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。
 7. DWES 將向僱主核發裁定通知，並將一份裁定通知副本送交市政府檢察官。自裁定報告核發日期起三十 (30) 日 (曆日) 內，市政府檢察官可評估裁定通知並自行斟酌是否提出民事訴訟以補救此違反法令行為，並提出其他的州及聯邦法律訴訟。
 - a. 若市政府檢察官選擇提出民事訴訟，該處將於條例 #E6(A)(7) 所述的時限內，以書面通知僱主與員工關於這項意圖。
 - b. 若市政府檢察官未核發有意圖向僱主提出民事訴訟的通知書，僱主可依據條例 #E7 所述，對 DWES 的裁定報告提出上訴。
- B. 一旦 DWES 通知僱主違反了《僱傭條例》，且市政府檢察官放棄核發意圖提出民事訴訟的通知，則僱主必須糾正其違反法令行為 (如尚未糾正)，並遵照裁定通知所述向員工支付欠薪或賠償金，以及採取其他任何合法補救措施。
1. 若僱主受令支付賠償金或行政處分命令，則僱主應於裁定報告核發日期起四十五 (45) 日 (曆日) 內將付款交付至 DWES。DWES 將確保受影響的員工收到付款。僱主應確保已從付給員工的工資中扣除所有適用的工資扣除額。
 2. 若僱主受令賠償市政府調查和糾正違反條例的費用，則僱主應於裁定通知核發日期起四十五 (45) 日 (曆日) 內將付款交付至 DWES。
 3. 若僱主提出書面請求以證明下列情況，則 DWES 有可自行斟酌給予僱主更多時間遵守裁定通知的要求：有充足理由需要更多時間；保證將符合本市《僱傭條例》要求的書面聲明 (即個人知情人士的宣誓聲明)，並將其違反行為採取補救措施，並保證及時向受影響員工支付賠償金及/或行政處分命令，並且如經下令，則須確保及時支付市政府費用。
- C. 除非僱主依據條例#E7 提出上訴，否則該裁定通知將成為 DWES 的最終裁定。

條例 #E7 – 對職場及就業標準部門的裁定提出行政上訴及舉行聽證。

- A. 僱主可透過上訴程序對 DWES 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)(7) 中所述的三十 (30) 日 (曆日) 期限到期後開始計算。
1. 若市政府檢察官提出有意圖依據條例 #E6(A)(7) 對僱主提出民事訴訟的通知書，僱主就不得提出上訴。

2. 上訴應包含由一名中立獨立聽證官（「聽證官」）舉行的聽證會。
3. 針對違反本市《僱傭條例》行為舉行的行政聽證會，將依據 DWES 採行的任何規則及程序進行。
4. 市政府檢察官應在行政聽證會上代表 DWES。

B. 上訴程序：

1. DWES 必須在條例 #E6(A)(7) 所述的三十 (30) 日 (曆日) 期限到期後二十一 (21) 日 (曆日) 內收到上訴書；否則，表示僱主放棄本項條款所賦予的權利。若 DWES 的裁定報告僅以美國郵政送達，則僱主提交上訴書的時限可延長五 (5) 日 (曆日)。
2. 所有上訴均應郵寄至職場及就業標準部門，地址為 250 Frank Ogawa Plaza, Suite 3341, Oakland, California 94612, Attn: Director of Department of Workplace and Employment Standards，並透過電郵發送至 minwageinfo@oaklandca.gov。
3. 在收到適當且及時提交的上訴書後，DWES 將對所有受影響方發出通知書，內容包括僱主的上訴請求書副本，並說明僱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. 僱主必須以書面提出上訴請求，其中應包含以下資訊：

1. 上訴人的全名、完整地址及電話號碼；
2. 投訴編號；
3. 一份裁定通知書副本；
4. 受僱主指派出席行政聽證會人員的身分資訊；
5. 一份詳述支持此上訴之具體事實及法律論辯的聲明書；
6. 僱主代表簽署；及
7. 至少一名僱主代表 (在偽證罪規定下聲明) 證實上訴請求書所述事項的真實性。

D. 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，一名聽證官將接受指派並合理嘗試安排一次行政聽證會。

E. 指派的聽證官應保持中立和獨立，不得由 DWES 或市政府檢察官選擇。

1. 市行政長官或指定人員應盡最大努力建立由兩名聽證官組成的排序名單。案件將按名單上的順序指派予聽證官。如在指派案件後 90 天內沒有指定的聽證官，則案件將按順序重新指派予下一名聽證官。如市政府只有一名聽證官，案件將指派給該名聽證官。
2. 指定的聽證官不得是市政府員工。
3. DWES 將發出委任派聽證官的通知書。
4. DWES 應向聽證官提供其裁定通知、僱主的上訴請求，以及被上訴人對上訴通知的聽證前回應。
5. 聽證官將在收到聽證轉介後的合理時間內，根據各方的意見安排行政聽證會的日期、時間及地點。

F. 不遲於聽證會日期前四十五 (45) 日 (曆日)，除非雙方另有約定，否則各方應以書面形式向另一方提供上訴聽證會時作為理據的證人及證物清單，但在聽證會結束僱主案件之前，市政府無需披露反駁證人的身份 (如有的話)。除非僱主能向聽證官證明有充足理由未能在最初調查時向 DWES 提供某些資料、證據或文件，否則僱主不得提交任何新的證據或文件。

G. 一旦行政聽證會排定之後，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。

1. 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；及
- 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，兩方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。
2. 上訴人及被上訴人均必須出席行政聽證會。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：

1. 只有在宣誓或確認後始能採用口頭證據。
2. 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。
3. 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因此證據在民事訴訟中遭到反對而將其視為不適用於採納，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應被排除。
4. 約定：兩方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。兩方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。
5. 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、速記或其他電子方式進行記錄。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。
6. 親自出席，由律師/代理人代表：在聽證官主持的任何程序中，兩方當事人均有權利在行政聽證會的任何階段由他人代表。市政府檢察官應代表 DWES。若員工及/或僱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. 在行政聽證會結束後九十 (90) 日 (曆日) 內，聽證官應就上訴成功與否核發一份裁決書給上訴人及被上訴人，包括 DWES。
 1. 聽證官應對此僱主被指控的違規情況作出書面事實認定及書面裁決。
 2. 該裁決可頒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。
 3. 除非州法另有規範，聽證官的裁決應為最終裁決且具約束力。
 4. 若一方當事人依照《加州民權法》第 1094.6 項及其後條款 (California Civil Code section 1094.6 et seq.) 繼續申請法院命令 (Writ of Mandate)，則「任何此類申請應於最終判決成立後 90 日內提出。」
 5. 若不遵守聽證官的裁決 (或未被提出上訴的裁定通知書)，可能導致 DWES 將此案轉介至市政府檢察官。為確保僱主遵守裁決，市政府檢察官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。

Mary Mayberry
DWES 臨時董事

日期

Barbara J. Parker
市政府檢察官

日期

本文件是英文原文的中文翻譯版本，並反映以英文撰寫的術語。但是，從一種語言翻譯為另一種語言時，含義上可能會造成部份差異；若對本文件內容有任何問題，將根據相應的英文內容來解決。