**屋崙 (奧克蘭) 市政府**

**屋崙 (奧克蘭) 市餐旅業和旅遊業勞工重新僱用權條例釋義規章**

(《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第 5.95 章)

2021 年10/5生效

1. **《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》第 5.95.020 節的定義及適用範圍**
	1. **被資遣員工。**只有被資遣員工才可獲得《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章的保障。以《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.020(P) 節目的而言：
		1. 自行辭職的員工並非被資遣員工。
		2. 此條例同樣適用於被資遣的兼職員工。
	2. **年資。**如果被資遣員工的前僱主曾經歷控制權變更，則「年資」意指被資遣員工為現任僱主和繼任僱主工作的所有時間，其中包括但不限於含家事假、病假和休假在內的請假時間。
2. **重新僱用權**

**A.判斷被資遣員工的資格。**如要判斷被資遣員工是否能在受過訓練 (僱主原本為現有職缺僱用新員工所提供的同等訓練) 後具備或可能具備擔任該職位的資格：

1. 僱主可以就所有被資遣員工先前擔任的職位，比較其技能、教育程度要求和其他資格條件，同時也比較具有相同條件之現有職缺的訓練素材和訓練目標，列出一份具資格員工名單。
2. 如果現有職缺是無需特殊技能的入門級職位，即沒有任何特定教育背景或經驗要求，而被資遣員工在受過為該職位僱用新員工所提供的同等訓練後具備或可能具備擔任該職位的資格，則僱主應假定該被資遣員工具備任職資格 (可對此假定提出反駁)。

**B.重新僱用符合資格之被資遣員工的順序。**以《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030 節目的而言：

1. 當不止一名被資遣員工具備同一職位所需的資格時，僱主應先將該職位提供給年資最久，且先前擔任過相同或大致相似職位的被資遣員工。如果該名被資遺員工拒絕接受錄用，僱主必須將職位提供給下一位最資深，且先前擔任相同或大致相似職位的被資遣員工，即使該員工未必是所有被資遣員工中年資最久的員工。
2. 如果重新僱用所有先前擔任過相同或大致相似職位的被資遣員工後還有職位空缺，僱主必須為最資深，且在受過為該職位僱用新員工所提供的同等訓練後具備資格擔任該職位的被資遣員工提供職位。

**C. 重新僱用通知書的必要內容。**以《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030 節目的而言，重新僱用通知書應提供充分資訊，好讓被資遣員工能清楚做出是否接受錄用的決定。重新僱用通知書應包含 (但不限於) 以下資訊：

* + - 1. 明確說明將提供的職位；
			2. 簡短說明該職位的職責；
			3. 到職日期；
			4. 工資及福利 (如有) 說明；
			5. 此職位為全職或兼職及每週的預期工作時數；
			6. 預期工作時間表；以及
			7. 可供被資遣員工聯絡之個人的姓名及聯絡資訊，以便該員工討論、拒絕或接受重新僱用。僱主必須及時回覆被資遣員工所提出有關重新僱用的問題。
1. **被資遣員工拒絕接受重新僱用的結果。**

1. 當被資遣員工收到僱主根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030 節及第 II(C) 款發出的重新僱用通知，可以如《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030(A)(1) 節所述，擔任與先前相同或大致相似的職位時：
	1. 如果該名被資遣員工未在《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030(C) 節所列的時限內回覆是否接受錄用，則視為拒絕接受錄用，且僱主不需要根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章向該名員工提供將來再出現的任何職缺。
	2. 如果該名被資遣員工向僱主表示拒絕接受錄用，則將來再出現任何職缺時，僱主不需要根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章向該名員工提供將來再出現的任何職缺。
2. 當被資遣員工收到僱主根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030 節及第 II(C) 款發出的重新僱用通知，可以如《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030(A)(2) 節所述，在接受該職位僱用新員工所提供的同等訓練後具備或可能具備資格擔任該職位時：
	1. 如果該名被資遣員工未在《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030(C) 節所列的時限內回覆是否接受錄用，則視為拒絕接受錄用，且僱主不需要向該名員工提供將來出現的相同類別工作機會。
	2. 如果該名被資遣員工向僱主表示拒絕接受錄用，則僱主不需要向該名員工提供將來出現的相同類別工作機會。
	3. 在此條款第 II(D)(2)(a) 和 (b) 節所述的情況下，僱主必須向該名被資遣員工提供將來出現的不同類別工作機會。
3. 僱主可以訂定僱用條件和細則，但須遵守任何生效的集體協商協議和適用法律。僱主無需向被資遣員工提供與資遣前相同的重新僱用條款和細則，包括工作時數及工資。如果被資遣員工未在《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030(C) 節所列的時限內接受僱主按照第 II(C) 款寄發之重新錄用通知中的僱用條款，則視為拒絕接受錄用，且僱主不需要挑選該名員工來填補此一職缺。

**E.僱用非被資遣員工。**只有在沒有具備資格的被資遣員工願意接受職位的情況下，僱主才可以僱用非被資遣員工。

**F.未獲選通知書。**

1. 根據《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.030 節，如果僱主因為被資遣員工不具備資格而拒絕重新僱用，轉而僱用其他非被資遣員工：
	1. 僱主必須寄發未獲選通知書給曾於現有職缺部門、團隊或工作單位任職但未被重新僱用的所有被資遣員工。
	2. 如果所有具備資格的被資遣員工皆拒絕接受重新錄用，導致僱主轉而僱用非被資遣員工，則僱主無需向這些被資遣員工寄發未獲選通知書。
2. 未獲選通知書必須包含以下資訊：
3. 明確說明僱主已填補的職缺；
4. 簡短說明該職位的職責；
5. 該職位的僱用日期；
6. 僱主僱用非被資遣員工擔任該職位的聲明；以及
7. 僱主因為被資遣員工不具備資格而未提供該職位的聲明。
8. 僱主可以透過電郵發送未獲選通知書。如果僱主沒有被資遣員工目前的電郵地址，則必須透過美國郵政將未獲選通知書寄到被資遣員工最後已知的通訊地址。

**G.考慮原先被認定不具備資格之被資遣員工的求職申請。**如果僱主最終認定沒有任何被資遣員工符合某個職位的資格，且已開放外部人士申請該職位，則僱主應公平考慮所有被資遣員工對該職位的申請。

1. **法律執行。**
2. 《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章可依照《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.92.050(F) 及 (G) 節所列明的程序強制執行。這些條款所訂定的補救措施完全適用於《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章的違法行為，但有一個例外：如果發生故意違反第 5.95.040 節的情形，則該違法行為所造成的收入損失，應以三倍計算損害金額。

1. 按照《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.92.050(G) 節的授權，針對《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章違法行為可採取的「適當救濟」包括但不限於：
2. 行使《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95 章所賦予的僱用權和復職權；
3. 補發工資 (包括但不限於損失的工資、福利和/或其他收入)；
4. 向所有在本條例下受到侵權的被資遣員工或個人額外按天數 (針對發生違法行為的當天或持續發生違法行為的每一天) 支付五十美元 ($50.00) 行政罰款；以及
5. 對於已發生和/或持續發生的違法行為強制執行其他任何適當救濟，包括但不限於預付工資。

1. 在計算補發工資時，應判斷該名被資遣員工在重新僱用權未受侵犯的情況下，原可獲得的工資金額、福利價值和其他收入，包括從該員工原可被重新僱用的日期 (以僱主為該職位僱用其他員工的日期為準) 至復職或其他適當救濟之實施或付款日期的應補發工資。
	1. 被資遣員工在 (C) 子條款所列期間內透過其他工作獲取或可能合理獲取的薪酬，可不列入補發工資的計算範圍。
	2. 若經要求，被資遣員工必須提供收入或非收入證明 (包括但不限於社會安全補助金記錄)，以建立其在 (C) 子條款所列期間內的收入記錄；若未提供該等記錄，將導致不利推論。
	3. 如果不存在特殊或可減輕懲罰的情形，拒絕僱主的無條件復職機會將導致補發工資累計終止。
2. 如果不可能提供 (例如職缺已填補或不再設立) 或者不適合提供 (例如被資遣員工與僱主和/或其他員工之間明確存在敵意，而不是單純的不喜歡，且此敵意超過調查和行政程序所造成的摩擦) 重新僱用或復職機會，則可判賠預付工資。
	* 1. 在這類情形下，預付工資的金額應計入被資遣員工原可獲得的工資金額、福利價值和其他收入，用此來代替復職；計算期間是從 DWES 作出不適合或不可能復職結論之「決定通知書」(Notice of Determination) 的簽發日期起，直至被資遣員工可合理獲得同等重新僱用機會的日期為止。
		2. 如果僱主能夠證明被資遣員工一定會拒絕接受重新僱用，則該被資遣員工將失去獲得預付工資的資格。
3. 在計算補發工資和/或預付工資時，如果被資遣員工能證明自己從未能復職的日期開始，一直在合理地尋找工作，則應假定被資遣員工在被資遣後六個月內，可合理獲得同等重新僱用機會 (可對此假定提出反駁)。
4. **集體協商協議的豁免。**
5. **禁止個人豁免。**《屋崙 (奧克蘭) 市政法規》(OMC) 第 5.95.070 節允許個人豁免本條例條款，但必須透過集體協商協議才可豁免，並需在協議中以清晰明確的條款明訂。
6. **本條例生效日期前執行的遣散協議。**個人不得放棄本條例所賦予的權利，但以下情形除外：
	* + 1. 被資遣員工在本條例生效前被遣散；以及
			2. 在本條例生效前，被資遣員工因被遣散而與僱主簽訂遣散協議，並經充分考量後同意全面放棄對僱主的索賠。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Deborah L. Barnes

Director, Department of Workplace and Employment Standards

10/5/21

3107336

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。