

附件A

SAN JOSE市修正SAN JOSE市政法典第4卷的法令動議，要求僱主於僱用新員工前先將工時提供予現任符合資格的兼職員工

鑑於工作者需要工作達到足夠時數，以賺取充分的每週收入，維持家庭所需；有助於達成此目標的公共政策有利於公共福祉；及

鑑於許多僱主選擇以兼職型態僱用工作者，以避免提供健康保險及其他重要的工作相關福利；及

鑑於San Jose市政區有數萬計時工作者寧願全職工作，但只能找到兼職工作；及

鑑於許多兼職計時工作的相關時數無可預測，員工難以維持第二或第三份工作以補貼收入；

鑑於提倡全職職位有利於創造就業機會，令工作者及其家庭免於貧困，促進本市的整體利益；及

鑑於為想全職工作的工作者提供全職工時可讓工作者符合基本需求而避免經濟困難，同時也保留機會給想兼職工作的工作者；及

鑑於在多份兼職工作之間通勤所增加的成本，會使工作者賺取足夠收入所需的時數增加；及

鑑於在多份兼職工作之間的增加通勤，對環境有負面影響；及

鑑於，本法令旨在減少工作場所的人員流動、曠工和不穩定性，改善本市向公眾提供的服務品質；及

鑑於，及時高效地執行本章將為工作者提供經濟保障，確保其權利得到尊重。

因此，SAN JOSE市民眾特此頒布法令如下：

第1節特此修正SAN JOSE市市政法典第4卷，新增一章，其序號、標題及全文如下：

第4.101章

「工作機會法令」。

4.101.010標題。

本法令的名稱是「工作機會法令」。

4.101.020權限。

本章根據California州法律及憲法賦予San Jose市之權力採納，包括但不限於California州憲法第XI條第7節和California州勞工法規第1205(b)節賦予本市的警務權。

4.101.030釋義。

下列詞語的涵義如下：

- A. 「連鎖」指一組企業共享同一品牌，或於裝潢、行銷、包裝、產品或服務具有標準化選項的特色。
- B. 「市」義同第4.100.030節所述。
- C. 「員工」義同第4.100.030節所述。
- D. 「僱主」如California州勞工法規第18節定義指任何人，包括企業主管或決策者，其
 - 1. 直接或間接透過他人，包括透過臨時僱傭機構、職工介紹所或類似實體的服務，僱用或掌控員工的薪資、工時或工作條件；
 - 2. 遵循市政法典的商業執照稅第4.76章管轄，或在市內有營業地點依照州法免繳第4.76節的課稅。
- E. 「特許經營」義同California職業及專業守則第20001節所述。
- F. 「加盟商」義同California職業及專業守則第20002節所述。
- G. 「辦事處」義同第4.100.030節所述。
- H. 「報復」指因員工或前員工行使本章規定權利而有任何形式的恫嚇、威脅、報仇、騷擾、歧視或惡劣僱傭舉動，包括處分、解職、停職、工作類別、工作保全、或其他僱用條件方面的調動或降派、降低酬勞或時數或拒絕增加時數、告知其他僱主此人涉入此條款所保障的活動，向聯邦、州或地方機關舉報或威脅要向聯邦、州或地方機關舉報員工、前員工或員工家人實際或疑似的公民身份或移民身份。
- I. 「值班」指僱主要求員工工作或待命的連續工時。共計兩小時以內（含）的中間休息不視為連續時數中斷。
- J. 「工作福利計畫」義同第4.100.030節所述。
- K. 「工作日程表」指一名員工所有尋常與待命值班，包括連續七日期間每一值班的特定開始與結束時間。

4.101.40合乎資格兼職員工的取得工時。

- A. 僱用更多員工或外包廠商之前，包括透過臨時服務或職工介紹所僱用，僱主必須依照本身善意與合理的判斷，對具有技能與經驗能執行工作的現有員工提供更多工時，並以透明且無歧視的流程將工時分配給這些現任員工。
- B. 本市有權得發出準則以鼓勵僱主創造訓練機會，好讓員工能執行預期僱主有更多工時所需要的工作。
- C. 本節不釋義為若依照任何法律或集體談判協議，僱主會需要補償員工一倍半或優厚工資之下要求僱主為員工提供工時，亦未禁止僱主提供此等工時。

4.101.050通告、張貼及記錄保留。

- A. 依照第4.100.060節，辦事處須發佈、僱主需張貼本章規定的員工權利。
- B. 本章適用第4.100.600(C)節的記錄保留條款。
僱主須保留如下：

1. 凡新僱用員工或外包廠商，於完成僱用前對現行員工提供更多工時的文件；
2. 員工工作日程表；及
3. 辦事處要求僱主維持以展現合乎規定的其餘記錄。

4.101.060報復、實施、執行及規費。

第4.100.070、第4.100.080、第4.100.090及第4.100.120節條款全文適用本章，惟僱主初次違反第4.101.040節時不予估定罰款、規費或民事罰款。

4.101.070與其他要求的關係。

本章要求僱主對現行符合資格的兼職員工提供工時，不得解釋為取代或以其他方式限制或影響任何其他就支付更高或補充工資或福利，或擴大其他保障的法律、法規、規定、政策或標準的適用性。

4.101.080困難豁免。

- A. 僱主展現下列情形，辦事處得授予困難豁免最長十二個月：
 1. 僱主已誠心施行符合規定的所有合理步驟；及
 2. 完全立即符合規定屬不實際、不可能或徒勞無功。
- B. 其後若僱主展現儘管已盡力達到符合規定，困難情形卻持續存在，辦事處得以十二個月為遞增期延長困難豁免。

4.101.090小型企業豁免。

依照市政法典第4.12.060節符合資格的小型企業除下列例外，免於援用本節：

- (A) 對於非特許經營擁有的連鎖企業，符合小型企業資格所計的員工人數，依照該連鎖企業每一地點的總員工人數計算，無論是否位於本市。
- (B) 對於特許經營，符合小型企業資格所計的員工人數，依照該特許經營所有並於同一特許經營之下營運的每一地點總員工人數計算，無論是否位於本市。

4.101.100對工作福利計畫的適用。

本章適用於人士必須執行工作以換取收受福利的工作福利計畫，惟此計畫參加者可選擇向僱主提出書面聲明主動退出受第4.101.040節涵蓋。

4.101.110聯邦法下的集體談判。

第4.100.050節條款全文適用於本章。

4.101.120市議會之修正。

為了實現本章之宗旨，市議會可修正本章之實施或執行，不必由民眾投票，但不得削弱本章的實質規定或其涵蓋範圍。

第2節生效日期

本法令應當在認證後第九十(90)天生效。本法令僅具嗣後效力。

第3節可分割性

若本法令任何部份或條款，或本法令對任何人士或情形之適用性被裁定為無效，本法令其餘部份，包括該部份或條款對其他人士或情形之適用性不受該裁定影響，並保持其全部效力。就此而言，本法令的條款具有可分割性。