

勞工法續談

員工的法律權利

劉美芳律師

上次談到加州雇主須知的勞工法，是從雇主的角度來談。說明在加州身為一個雇主，對於員工的分類，工資時的計算，假期的福利，勞工傷害的規定，直至員工離開公司時所須付清的工資等等各方面有關加州勞工法的規定做個重點式的提要。雇主不能以不諳法律為藉口而推拖法律責任。也就是說，雇主雖然無心觸犯，但畢竟由於雇主的無知而觸犯了法律，仍然會面臨各種各項的賠償。這些賠償包括積欠的工資、利息、罰款、律師費、訴訟費，甚至懲罰性的賠償。

現在從另一個角度，即員工的角度，來談談在職場上，身為一個員工，有些什麼法律上的權利。

一、最低工資

加州州長在二〇〇六年九月十二日簽署了新的最低工資條款。從二〇〇七年一月起，最低工資調整為每小時七元五十分。從二〇〇八年起，再調整為每小時八元。如果雇主違反最低工資的規定，則員工除了可以要求最低工資之外，還可以要求罰款，每一次發工資低於規定的最低工資便可以要求罰款一百元，如果雇主屢次違法，則罰款可增至每次違規二百五十元。

二、工資明細

雇主每次支付工資時，必須給員工一個工資的明細，其中的明細項目包括雇主名字地址、員工名字、社會安全號碼、支付日期、工作時數、每小時工資多少，有那些扣除項目，這些項目的數字扣除前與扣除後的工資等等。如果雇主沒有給這個工資明細，根據勞工法第二二六條的規定，員工可以要求罰款，罰款的金額最高可至四千元，另外還可以要求雇主賠償律師費及訴訟費。那麼如果雇主付現金呢？付現金是不是違法呢？並不。勞工法並沒有規定雇主不能付現金，不過從勞工法第二二六條的精神來看，其用意不

外乎保障員工對於薪資的權利，以及稅局對於徵稅的權利，因此支付現金時，雇主如果給員工一個明細加上將該扣繳的稅金如實呈報給稅局，即無違法之處。

三、休息用餐

員工有權利每工作四小時，即有十分鐘的休息時間，雇主不能扣除這十分鐘休息時間的工資。若雇主沒有給員工這十分鐘的休息時間，員工可以向法院申請罰款。

另外，每工作五小時，可以有三十分鐘用餐時間，這個用餐時間雇主不須付工資。如果員工上班時間一天不超過六小時的話，雙方可以同意免去用餐時間，再者，如果上班時間一天超過十小時的話，雇主必須給員工兩個用餐時間，當上班時間一天超過十小時但不超過十二小時的話，那麼第二個用餐時間雙方可以同意免去，但無論如何第一個用餐時間不能免去。有的員工雖然名義上有用餐時間，但事實上卻必須在用餐時間內隨時待命，如此亦不能真正算用餐時間。

四、加班費

如果員工在一個工作天工作超過八小時或者在一個工作週工作超過四十小時，或者連續工作七天的第七天工作八小時，那麼就可以拿加班費，這時的工資是平時工資的一倍半。如果在一個工作天工作超過十二小時，或者連續工作七天的第七天工作時間超過八小時，那麼這段時間的工資則為平時工資的2倍。

有些雇主為了避免付員工加班費，而把「經理」的職稱給員工，讓員工誤以為既然我是經理，便無加班費可拿。這個想法可能是錯誤的。根據法律規定，拿薪水而無加班費的經理，一般而言須符合以下幾個條件：第1，此經理的薪水必須至少是最低工資的2倍；第2，此經理之下必須管理至少二個員工；第3，此經理上班時間必

須花至少一半時間擔任管理工作；第4，此經理的職權必須包括雇用員工，解雇員工，升調員工等等；第5，此經理必須在其工作的範圍內有相當裁決權。

根據以上的規定，許多員工也許有「經理」之名，而無「經理」之實，如此仍有拿加班費的權利。再進一步來講，就算有些經理是名符其實的「經理」，但也可能因為雇主不諳法律，做出一些無意的動作而導至這些名符其實的「經理」也可以有權拿加班費。例如：雇主從「經理」的薪水裡頭扣除掉經理未上班的時數等等。

五、小費

在美國有許多行業諸如餐廳、理髮店、旅館、搬運，習慣上客人都會給小費。而許多人之所以從事這些行業往往也是由於有豐厚的小費收入。加州勞工法自第三五一條始對於小費作了一番規定，以保護員工的小費收入。首先，小費與工資不可混為一談，雇主不可用小費的收入來抵工資，再者，雇主雖然可以規定小費必須拿出來分攤，但是不可與主管、經理、業主或有任何管理職權的員工一起分攤。

六、離職工資

在離職時，如果員工有尚未用掉的假期，則雇主必須將員工未用的假期折算為工資給員工，不可將之作廢。如果員工是被雇主解雇的，那麼雇主必須在員工上班的最後一天付員工最後一筆工資。如果員工是自動辭職的，那麼最後一筆工資的支付即依據員工提出辭呈的時間而定。如果辭職的員工給雇主七十二小時或以上的通知，那麼雇主必須在員工上班的最後一天付清工資；否則雇主必須在員工自動請辭的七十二小時之內付清工資。如果雇主拖欠員工的工資，那麼除了該付的工資之外，雇主還可能要付罰款、利息、律師費等等罰款的計算可至三十天的工資為上限，也就是說，以員工一天的工資為基數，最高至三十天的工資。

最後在此聲明，作者撰寫本文，旨在提供讀者基本勞工法常識，以供參考之用，但每因情況不同，適用法律因之而異。在您決定諮詢法律途徑之時，除了參考本文之外，請務必諮詢專業律師。