

僱傭法律的十二項基本常識

12 Facts About Employment Law

YOUR LEGAL RIGHTS

1. 不公平解僱不等于非法解僱

僱主通常可以以任何理由開除一個僱員。事實上在大多數情況下，僱主可以隨意解僱員工，法律並沒有規定他們在開除一個工人時需要提出任何理由。不過，有幾種情況是例外的。如果僱主在這幾種情況下開除僱員，她/他將會觸犯法律：

- 僱員被開除是因為她/他的種族、性別、膚色、原籍、宗教、性取向、年紀、殘障（包括懷孕）、健康狀況、語言（包括口音）或者婚姻狀況；
- 違反合約的開除（例如工會合約）。如果僱員根據自己在公司中服務的年期、期間不斷獲得升級、以及良好的工作評估，而認為會繼續獲得僱用，在這種情況下即使沒有明文合約，亦都可以認為僱員僱主間存在著“默認合約”，亦都屬於毀約的開除；
- 對僱員的保障自己法律權益的行動採取報復（例如僱員正在要求僱主償還欠薪）；
- 由於僱員將僱主的不法行為向政府或者執法機構報告而遭受開除的報復等。

2. 僱員有查看自己人事檔案的權利

根據加州勞工法，私人公司的僱員可以查看自己的人事檔案，以瞭解公司在檔案上有關自己包括工作表現等方面的記錄（California Labor Code Section 1198.5）。在結束僱傭關係後，前僱員在有限度的一段時間內亦都可以擁有這個權利（California Labor Commissioner Management Memorandum 762）。在僱員提出查看的要求後，僱主必須允許僱員有合理的時間檢閱這些文件。私人公司的僱員亦都擁有影印任何附有他們簽名的文件的權利。在結束僱傭關係後，前僱員在有限度的一段時間內亦都可以擁有這個權利（California Labor Code Section 432）。而且，僱員有權要求在自己的人事檔案中附加文件，尤其是當你不同意檔案中部分資料時，這樣做更加有必要。另外，不同的法律也有為公共部門僱員提供同樣的權利。

3. 當僱主不及時付清離職後的欠薪時，你有權要求僱主付出額外的懲罰性欠薪

根據加州勞工法，在僱員被解僱的時候，僱主要立即付清所有的欠薪（California Labor Code Section 2011）。如果僱員提前七十二小時通知僱主辭職，僱員應該在工作的最後一日獲得所有欠薪。如果僱員給予僱主少於七十二小時的提前通知，僱主應該在接到通知之後七十二個小時之內付清欠薪（California Labor Code Section 202）。

如果僱主有意拒絕在限期內付清欠薪，他/她將有可能要為每一日的拖延而付出懲罰性的薪水賠償，最高可達三十日。接受延付欠薪申訴的政府機構是勞工專員辦公室（加州工業關係局勞工標準執行處，英文 California Department of Industrial Relations, Division of Labor Standard Enforcement）。

4. “不用即無”的假期政策是違反法律的

僱員不應該因為離開一間公司而失去沒有用過的假期。當你辭職或者被解僱的時候，你有權獲得按假期日子折算的薪水，就如其他的欠薪一樣（California Labor Code Section 207.3）。即使有些僱主可能會要求僱員在工作了一段時間後才可以放假，但僱員從工作的第一日開始，就可以開始積累假期。不過，僱主可以為僱員在一段時間內累積的假期日數設定“合理的”上限。

5. 在為新僱主提供品行證明時，前僱主不得提供不實的證言

如果你正在申請一份新工作，而你的前僱主被要求介紹你在舊公司的工作情況，他不能為了阻止你被新公司聘用，就你在舊公司的工作成績提供虛假不實的資料。不過，法律卻允許舊僱主提供主觀的評估，例如“他難以信任”等，或者講一些儘管可能不是事實、但僱主有理由認為屬實的事（California Labor Code Section 1050）。

6. 許多僱員有權因為健康原因而獲得十二個星期的無薪病假，而且不會影響假期結束後回公司工作

根據家庭/醫療假期法律，僱員可以因為需要照顧新生嬰兒，或本人、兒女、父母、配偶患上“嚴重的健康問題”獲得十二個星期的無薪假期，家庭暴力引致的後果亦都包括在這些嚴重的健康問題之內。在離開期間，僱主必須保留你的醫療健康保險，在你返回公司工作時，僱主必須將原來的、或者同原來的工作相當的職位交還給你。以下是獲得這些保障的條件：

- 僱主在工作地點七十五哩的半徑範圍內僱用五十個員工；
- 你做這份工作的時間至少長達一年；
- 在請假之前的十二個月內，你至少工作了一千二百五十個小時；
- 如果請假是因為“嚴重的健康問題”，嚴重的病情必須持續超過三日以上，而且需要醫療人員不停的治療。

不管僱員是否合乎以上的條件，只要僱員有參與加州的臨時傷殘保險計劃（State Disability Insurance, 簡稱 SDI），他就有权在有需要请假照顾新生儿、和新领养的孩子培养感情、照顾严重患病的父母、孩子、配偶、或登记的生活伴侣时，一年内最高获得六个星期的部份薪水。

7. 僱主不能因為你無心而犯的錯誤從工資里扣錢

僱主為了彌補僱員因為無心之失或者意外造成的財務損失而從僱員的薪水中扣除款項，這種做法是非法的。僱主必須要證明僱員有意欺騙、惡意破壞、以及重大過失造成公司損失，才可以扣除薪金。同時，在多數行業中，僱主是不可以從僱員薪金中扣除制服以及工具的支出的（不在這個規範之內的包括某類手工行業使用的工具，以及理髮匠、髮型師、指甲修剪師使用的工具等）。

8. 即使被稱為“承包人”，你仍然可能只是“僱員”

是否是“僱員”或者“獨立承包人”是由工作方式、而不是工作銜頭決定的。僱員享有的權益包括失業保險、工傷賠償、由 Cal/OSHA 提供的健康安全保護、以及針對歧視提供的保護。獨立承包人則不擁有以上的權益。

目前並沒有一個界定僱員同獨立承攬人差別的簡單方法。在考慮多個因素之後才能作出決定，這些因素包括：

- 是否要負責提供工作所需的材料、工具、以及/或者地方？
- 從事的行業是否需要許多專業技能？工作時是否並不需要監管？
- 接受僱用的時間是否很短？
- 是否按一件具體的工作獲得酬勞（而不是按時、按星期、按年獲得酬勞）？
- 工作的項目是否並不屬於僱用你的公司所經營的業務（例如，為學校工作的油漆工同教師相比，更有可能屬於獨立承攬人的分類）？
- 你的管理技巧是否會使你從工作中獲利或者虧損？
- 你是否認為你促成一種獨立承攬人的工作關係？

9. 是否可以得到加班費，是由僱員的工作、而不是職銜決定的

“豁免”職員不會因為超時工作而獲得補薪。僱主可能會因為利益所在而將一個僱員歸類為豁免職員。不過，一個僱員被劃為豁免職員，必須每個月收入至少是\$2733.33并符合以下其中一個類別：

- 行政管理人員--這類職員不獲超時補薪的前提條件是，他們有百分之五十以上的工作時間是花費在智力思考、管理、或者創造性的工作上。這些工作需要他們就重要的事情獨立作出判斷。
- 專業人士--這類職員不獲超時補薪的前提條件是，他們是領取牌照執業的專業人員，例如律師、會計師、教師等，或者是那些需要特殊學問或者藝術技能的人員，例如編輯、音樂師等。
- 管理人員--這類職員不獲超時補薪的前提條件是，他們至少有百分之五十或以上的時間是用來從事普通僱員工作以外的管理活動；他們通常手下有兩個或以上的全職員工；他們可以辭退或者聘請員工；並且經常在重要問題上自行作出決定。

例如，你的職銜是“行政檔案管理員”，但你的主要工作是處理檔案以及復印文件，那麼即使你的銜頭包括“行政”的字眼在內，也不應該歸類為豁免職員。如果你不屬於以上三類職員，僱主就不應該拒絕向你支付超時工作的補薪，即使你已經就正常的工作獲得固定的薪酬（超時補薪應該以你的時薪作為根據）。

10. 被僱主開除或以“充足理由”自行辭職，你仍然有可能領取失業保險

被僱主開除並不等於你自動喪失領取失業保險的資格，除非你被開除是因為在工作中瀆職。例如，故意忽略僱主的業務利益等。經常性的缺乏工作效率或者無故缺勤可以被認為是瀆職，但“工作成績差”並不屬於瀆職，由此而被解僱應該有資格領取失業救濟。

如果你有充足理由（good cause）辭職，你可以領取失業保險。“充足理由”辭職的標準比較難以達到。下列幾種情況被視為離職後仍然可以獲取失業保險的“充足理由”：

- 家庭原因。例如離職是為了維持婚姻關係等；

僱 傭 法 律 的 十 二 項 基 本 常 識

- 以為獲得一份更好的工作。這份工作提供更好的薪酬以及福利，而且發展前景也比舊工作好，但在辭去舊職後因為某種未能控制的原因最終未能落實；
- 因為健康原因而辭職。在辭職前，你必須要通知僱主你的健康問題，要求病休或者換一份較為輕鬆的工作；
- 惡劣的工作環境。例如不安全的工作環境，騷擾，被降職或者減薪等。

為了辭職後能夠合資格領取失業保險，你必須在辭職前盡可能通知僱主問題所在，嘗試用合理的方法解決使你困擾的問題。

11. 你可以預先選擇你的工傷醫生

如果僱主有為僱員提供醫療保險的話，你可以預先指定你的家庭主治醫生（primary care physician）為你的工傷醫生。這樣做的好處是，當不幸發生工傷意外後，你的家庭主治醫生、而不是僱主選擇的醫生，負責檢查和治療你的工傷。預先選擇工傷醫生程序簡單，預先征求你的醫生的同意，然後書面通知僱主你的選擇。（見www.dir.ca.gov/CHSWC/Guidebook-2005.pdf。在第十頁的地方你可以找到預先選擇表格的樣本）

12. 有合理原因的話，你可以拒絕從事不安全的工作

加州勞工法第 6311 條允許僱員拒絕從事不安全的工作，只要這些工作任何有理性的人都會認為對健康安全造成危險。不過，在拒絕從事不安全工作前，你要通知上司有關不安全工作條件，讓僱主有機會作出改正。如果僱主沒有改正不安全工作條件，你決定拒絕工作，記得最好用書面通知，或者在有旁人在場的情況下，清楚向上司說明你為什麼拒絕工作，並表示當情況得到改正後，你會馬上回來工作。最後，你應該向加州工業安全署提出對老板的投訴（www.dir.ca.gov/DOSH）。

這份文件旨在盡可能準確地為大家提供有關加州的勞工就業權益法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，法律援助會 - 勞工法律中心不能保證文件的內容是最新的，也不能為內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴文件提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師以及有關機構查詢你的法律權利。

如你遇上有關勞工法律的疑難問題，請致電法律援助會-勞工法律中心的中文專線：(415) 593-0066

法律援助會-勞工法律中心是一個非牟利機構，專門免費為低收入的勞工階層提供和工作就業有關的法律諮詢服務。本中心的二十四小時諮詢服務電話專線是 415-864-8208。你也可以打電話給中心的中文專線 415-593-0066 尋求幫助

600 Harrison Street Suite 120
San Francisco, California 94107
Tel: 415 864 8848 www.las-elc.org

