

只要你一個星期內工作超過四十個小時，或者一日工作超過八個小時，又或者連續工作七日，那麼不管你是否是時薪工人、抑或是月薪或按件受薪，你都可能具有領取加班費的資格。在本文中，我們會向你解釋符合領取加班費的資格、計算加班費的方法、以及向僱主要求支付加班費的辦法。

1. 領取加班費的資格

合資格領取加班費的僱員

幾乎所有在加州工作的僱員都有資格領取加班費，除了一些重要的例外，包括：

- **一些工會會員：**你的工會合同可能會包含附加條文，規定某些會員不受加州超時工作法律的管制。詳見下文。
- **豁免僱員：**指的是某些非工會會員僱員，由於他們的工作性質而影響到他們並不受到超時工作法律的保護。被劃分為豁免僱員的人通常在公司裡擔當重要的職位，可以就公司的經營獨立作出舉足輕重的決定。請記著：如何界定豁免僱員的標準遠比這裡提及的簡短說明要複雜得多，你應該參考本機構編印的《豁免領取加班費的員工》一文而作出決定。
- **某些工作類別或行業：**一些個別工作或行業有它們自己的加班費規則甚至沒有加班費的規定。這些行業包括某類型的運輸僱員，家庭佣人，或農場工人。如果有疑問的話，請聯係勞工法律中心或當地的勞工專員辦公室。

你有權收取長達三年之內的加班費

根據加州法律，你可以要求老板付出從提出申訴當日計起、三年之內的加班費（詳見以下的“如何收取你的加班費”）。發生在三年或更早之前的加班，則已經超過了可以追索的時間期限，在正常情形下你不能提出申訴。如果你決定在法院提出追討申訴，你的律師把不公平競爭法律 unfair competition laws 的申訴也包括在訴訟內，你可以把追索的時間延長到四年。

2. 如何計算加班費

A. 計算正常薪金

等等加班費多寡將會取決于你的正常薪金的數目，不管你是時薪工人或者是月薪僱員都是這樣。根據以下的方法，你將可以計算出自己的正常薪金：

加班費

- 如果你的薪酬是按時計算，你的時薪就是你的正常薪金；
- 如果你的薪酬是按月計算，你就要首先將你的薪水轉換為時薪。例如，如果你的月薪是\$2,200.00，那麼：
$$\begin{aligned} \$2,200.00 \times 12 (\text{月}) &= \$26,400.00 \text{ 年薪} \\ \$26,400.00 \text{ 年薪} \div 52 \text{ 星期} &= \$507.69 \text{ 周薪} \\ \$507.69 \text{ 周薪} \div 40 \text{ 個工時} &= \$12.69 \text{ 時薪} \end{aligned}$$
- 如果你的薪酬是按件計算，老板可以用兩種方法來計算你的正常薪金：1) 他可以將你需要加班的那個星期的薪水劃分為四十個工時計算，然後以此算出你應得的加班費；2) 他亦都可以選擇在你加班時，將按件計算的每件產品的酬勞提高一半。

B. 計算出你應該獲得多少加班費（這個將會取決于你什麼時候加班）

- 老板應該支付多少加班費給你：通常的每小時加班費是正常時薪的一點五倍。但是有時候你有權獲得相當于正常時薪雙倍的加班費。下邊的表格可以幫助你決定自己的工作小時是否可以獲得加班費，如果可以的話加班費是多少。

如果你在…	工作時間…	你應得得加班費是…
一個“工作周”內	超過四十小時	一又二分之一的正常時薪
一個“工作日”內	超過八小時	一又二分之一的正常時薪
一個“工作日”內	超過十二小時	兩倍于正常時薪
一個“工作周”內	連續工作七日，第七日工作少于八小時	一又二分之一的正常時薪
一個“工作周”內	連續工作七日，第七日工作多于八小時	兩倍于正常時薪

“工作周 workweek”指的是連續七日。你的老板通常會告訴你工作周從哪一日開始，在哪一日結束。如果老板沒有說明的話，你的工作周很可能是始于星期日凌晨十二點零一分直至下個星期六的半夜十二點鐘。

“工作日 workday”指的是當日間連續二十四個小時。如果你的老板沒有向你說明的話，工作日通常始于一日的凌晨直至當日的半夜。

請留意“連續七日”的規則。法律說，如果你連續工作七日，這七日都在同一個工作周內，那麼在第七日，開始的八小時你得到時薪一倍半的加班費，八個小時後的加班費則雙倍于時薪。這並不是說只要你連續工作七日你都可以這樣計算加班費，這個計算方法只適用於七日都在同一個工作周內。如果你的工作周是星期日到下個星期六，但你連續工作七日是從星期三到下個星期二，你就得不到一個“工作周”內連續工作七日那個第七日的加班費。

3. 計算加班費實例

以下提供的三個的個案顯示根據目前生效的法律，應該如何計算加班費。

個案一：

一個非豁免僱員工作一個星期，工作時間如下：

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
7 小時	9 小時	7 小時	13 小時	3 小時	0 小時	0 小時

在這個星期內，這個工人總共工作了 39 個小時，其中星期二工作時間是 9 個小時，星期四 13 個小時。在星期二，工人工作的第九個小時必須要獲得高于正常時薪一半的加班費；在星期四，因為他工作超過十二個小時，因此，他獲得的酬勞應該是八個小時的正常薪水外，還有四個小時比正常薪水高一倍的加班費，以及一個小時比正常薪水高一倍的加班費。如果這位工人的正常時薪是十元，那麼他這個星期所得薪金總共應該是：

33 小時的正常時薪	33 小時 × \$10.00	= \$330.00
5 小時的一又二分之一加班費	5 小時 × \$15.00	= \$ 75.00
1 小時兩倍於時薪的加班費	1 小時 × \$20.00	= <u>\$ 20.00</u>
本星期應得薪酬		= \$425.00

個案二：

一個非豁免僱員工作一個星期，工作時間如下：

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
6 小時	6 小時	6 小時	6 小時	6 小時	6 小時	4 小時

在這個星期內，這個工人總共工作了 40 個小時，他同時包括星期日在內，一連工作了七日。因為如此，老板必須為他第七日的加班付交比正常薪水高一倍的加班費。如果這位工人的正常時薪是十元，那麼他這個星期所得薪金總共應該是：

36 小時的正常時薪	36 小時 × \$10.00	= \$360.00
4 小時的一又二分之一加班費	4 小時 × \$15.00	= <u>\$ 60.00</u>
本星期應得薪酬		= \$420.00

個案三：

一個非豁免的月薪僱員工作一個星期，工作時間如下：

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
10 小時	8 小時	13 小時	6 小時	10 小時	10 小時	0 小時

在這個星期內，這個工人總共工作了 57 個小時，其中三日是每天工作十個小時，一日工作十三個小時。在工作十個小時的那些日子中，第九和第十個小時他應該得到相當于正常時薪一倍半的加班費。在工作十三個小時那天，有四個小時每小時他應該得到相當正常時薪一倍半的加班費，一個小時（就是說，第十三個小時）得到正常時薪兩倍的加班費。另外，當這個工人一周內工作超過四十個正常小時後，加班費也就開始適用於計算他的工資收入，意味著他在星期六工作的第二個鐘頭以後，他的工資就應該以一倍半的加班費率來計算，因為這個小時之前他已經積累了四十個正常工作小時。假使他每個月工資是々々\$1,600（即々々\$369.23 一個星期），他的正常時薪就會是々々\$9.23（見第二項“如何計算加班費”）那麼他這個星期所得薪金總共應該是：

40 小時的正常時薪	40 小時	x \$9.23	= \$369.23
16 小時的一又二分之一加班費	16 小時	x \$13.85	= \$221.60
1 小時的兩倍正常工資加班費	1 小時	x \$18.46	= \$ 18.46
本星期應得薪酬			= \$609.29

注意：如果你一天工作超過八小時，一個星期工作超過四十個小時，你不會立即獲得兩倍時薪的加班費。例如：

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
9 小時	9 小時	9 小時	8 小時	10 小時	0 小時	0 小時

儘管你在星期五已經工作超過八個小時，額外的那兩個小時不會得到兩倍時薪的加班費。

4. 以補假 comp time 代替加班費

在某類情況下，老板可以以有薪補假代替加班費。你可以參考勞工法律中心另一份小冊子《有薪補假》，獲得有關知識。



5. 老板沒有支付加班費怎麼辦？

1. 向老板提出要求

爭取加班費的第一步是向老板提出要求，說公司應該因為你加了班而向你支付額外的加班費。你應該向老板說明加班的日期以及時間。如果有的話，應該向他出示你保存的紀錄文件。如果你已經離開公司的話，你有權要求老板支付利息以及等候罰金 waiting time penalty。請參閱本中心出版的《獲取離職工資》一文。

2. 向勞工專員提出申訴

如果老板拒絕向你支付應得加班費的話，你可以向勞工專員提出申訴。詳情請參閱本中心出版的《索償欠薪》。

3. 在法庭提出申訴

你也可以在法庭提出申訴。如果欠薪總額（包括利息以及罰金）少于\$7,500的話，比較合適的法庭是小額錢債法院，超過這個數目的你就要到高級法院提出申訴，除非你願意把數額減低到\$7,500。到高級法院提出申訴通常要律師代表，而你也要支付律師費用。有時候人們選擇到高級法院提出申訴，是因為申訴內容比較複雜，涉及工人數目眾多（提出集體法律訴訟），涉及欠薪數字龐大，或者需要把申訴的時限延長到四年。

4. 報復

當你按照以上所述採取步驟維護自己的權益後，老板作出任何報復行為，例如開除、降級、勒令停工等，都是非法的。在發生報復行為後六個月之內，你可以向勞工專員作出舉報，如果有合理理由的話，六個月這個時間期限還可以得到延長。

6. 有關加班費的常見問題

是否只要在周末或者公眾假期上班，都可以自動有領取加班費的資格？

不是。根據法律規定，在周末或者公眾假期上班的時間同其他日子沒有什麼分別，並不會自動成為加班。沒有法律要求僱主必須要給在周末或者公眾假期上班的員工多付酬勞。但有些僱主會同意，僱員在這些日子內回公司上班可以獲得

額外的酬勞。如果僱主確實有作出類似的承諾，他們就有義務履行。僱員遇到老板拒絕履行的話，可以向勞工專員提出申訴。

月薪僱員或者年薪僱員是否都有權獲得加班費？

有這個可能。除非這些僱員是屬於某種類別的豁免僱員，否則老板必須為他們的超時工作付出加班費（見這份文件的第一頁）。月薪或者年薪僱員有可能是豁免僱員，但亦有可能不是。能否獲得加班費取決於你的工作性質，而不是領取酬勞的方式。請參閱本中心出版的《加班費豁免資格》一文。

是否能和老板達成協議，同意為公司加班而不領取超時加班費？

不能。因為你無權放棄這個法定權利。即使你同意為老板加班，但只是接受正常工資的酬勞，老板仍然必須為你支付加班費。僱員唯一可以放棄這個權利的機會是公司內所有僱員都同意公司實施一個非正常的工作周計劃。詳見下文。

勞資雙方能否達成一個非正常工作周計劃 alternative workweek schedule，例如每星期工作四天、每天工作十個小時，以避免不得不支付加班費？

可以。根據加州勞工法，如果能夠滿足下列所有的條件，勞資雙方是可以共同制訂出一個非正常工作周計劃，僱員每日工作時間超過八個小時也只是獲得正常薪水的酬勞。以下列出的條件是法律所規定的，以保證僱員是在自願的情況下放棄加班費的權利。如果下列條件不能夠得到完全滿足的話，老板就需要為八個小時以外的工作支付加班費：

- 僱主必須要以書面形式提出非正常工作周計劃，這個計劃必須要經過至少三分之二的受影響僱員無記名投票通過；
- 計劃不能要求工人每日工作超過十個小時、每星期工作超過四十個小時；
- 在實施計劃時，每日工作時間超過十個小時而在十二個小時之下的小時，工人應該可以獲得相當於正常時薪一倍半的加班費；
- 如果工作時間在十二個小時以上，工人應該可以為在超出的工作時間後的工作獲得雙倍的加班費；
- 僱主不能因為這個計劃能否成立而減低僱員的收入水平。

詳情請參閱本中心出版的《非正常工作周計劃》。

如果公司沒有加班費制度，但僱員卻要加班，應該怎麼辦？

加班費是一個法定的權利，不是老板或者伙計可以自行決定是否採納的。如果老板說公司並沒有加班費制度，但仍然允許僱員加班，那麼公司依照法律必須為僱員付出加班費。事實上，即使你要求加班，但老板並不同意，而你不管老板

同意與否還是加了班，老板因為你不服從命令而對你施以紀律處分，甚至開除，他依然要為你付出加班費。

工會會員是否不受加班費法律的影響？

如果符合以下條件的話，有關加班費的法律並不適用於工會會員：

- 工會合同對工時、工薪、會員的工作條件作出明確的規範；
- 合同本身有提供加班費率的規定；
- 會員的正常工資應該起碼比加州法定最低人工高出百分之三十或者以上，依照目前的標準，從2008年1月1日始，加州的最低工資是\$8.00。依此計算，你的工會最低工資每小時不應低於\$10.40。

加班費法律是否適用於年齡十八歲以下的僱員？

通常僱主不能要求年齡低於十八歲的僱員每日工作超過八個小時，或者每星期工作超過四十個小時。不過，如果有未成年的僱員一日工作超過八小時或者每星期工作超過四十小時工作的話，他們享有同樣的加班費權利。

這份文件試圖為大家提供準確、簡明的有關就業方面的加州法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，勞工法律中心不能保證傳單的內容是最新的，也不能為內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴這裡提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師或者有關機構查詢。

法律援助會 - 勞工法律中心 2007 年 © 版權所有

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