Worker Solidarity Network

了解你的权利 我们支持你！

你有漏付的工资吗？你的雇主是否在扣留小费？你是否在工作中经历过骚扰或不公正待遇？我 们为工人的权利、公平与公正而组织起来，我们支持你！

联系我们，以了解更多你在工作中的权利、分享你的故事并加入我们的网络，这是一个有类似经历的人所组成的网络，我们共同努力以期改善劳动条件。

雇主必须遵循 BC 省对雇员的基本保护措施。《BC 省就业标准法》、《劳工赔偿法案》和《BC 省人权法案》罗列了这些措施中的大部分内容。无论你与雇主签订了何种协议，你都不 能签字放弃自己的权利！

BC 省的临时流动工人也受《BC 省就业标准法》部分规定的保护。然而，农场工人被排除在超 时工作及法定工资之外。点击此处了解更多信息。

*下文为教育信息，不应被当作法律建议，如果你有任何问题，请立刻向我们的一名团结干事咨询。

获取报酬

前 6 种形式的工资盗窃

1. 被迫支付“雇主成本”。雇主不能从你的薪水或小费中扣除像破损的盘子/玻璃杯、顾客偷盗等成本，或是作为工作表现不佳的惩罚。如果你必须穿制服，则雇主必须为你提供制服。着装规定（不能穿牛仔裤、不能穿修剪的衣服、深色服装、商务便装等）通常并不被视为制 服。
2. 没有法定假日工资。在法定假日之前的 30 天内，你是否工作了 15 天并且受雇至少 30 天？如果是，你就有权得到平均一天的工资，即便你在法定假日当天并未工作。并且，如果你 在法定假日当天确实工作了，就有权得到平均一天的工资加上 工作小时数的 1.5 倍薪水。
3. 没有得到全部工作时间的报酬。你永远都不应该不得不在付薪小时数以外提早工作或推迟下班。例如，如果被要求“超时工作”，就是工资盗窃。
4. 没有报酬的超时工作。每日工作满8小时后，每日加班费将按1.5倍计算。每周工作时间超过40小时，即使每日工作时间不超过8小时，每周加班费也将按1.5倍（1.5倍）计算。

一周是指周日至周六。每日工作时间中，只有前8小时才计入每周加班费。

5. 迟发或不发最后一张工资支票。如果雇主解雇你，他们必须在 48 小时之内支付所有的未付工资（包括小费 ）。如果你是辞职，则是在 6 天之内。
6. 没有享受带薪病假。如果您已为雇主工作至少90天，您每年有权享受5天带薪病假，以及额外的3天无薪病假。

通过保留你自己的记录保护自己免遭工资盗窃。记录你的工作天数及小时数，并与你的工资单进行比较！如果有所出入，请联系我们，我们会为你提供支持。

小费与小费池

雇主能拿走我的小费吗？

雇主可以收集小费然后重新分配给其他雇员，但是他们不能拿你的小费去支付诸如泼洒、破损的盘子、信用卡/借记卡收费、工资、“店内成本”或顾客偷盗等等。股东和公司董事/业主不 能分享小费池。

小费和失业保险(EI)是怎样的呢？

如果你所挣得的小费被视为“雇主控制的小费”而不是“直接小费”，则小费金额纳入你的可 保所得总额。这意味着如果你领取 EI（例如，因为被遣散或休产假或其他原因），你的小费应 当算作你的可保所得的一部分，因而可以提高你的 EI 支付额。

雇主控制的小费：由雇主控制或拥有然后支付给雇员的小费（例如，利用小费池或由雇主决定的小费共享方案分配给雇员的小费，或是由雇主加到顾客账单中的强制性服务费 ）

直接小费：雇主无法控制的小费（例如，一位顾客留下小费，侍者保留全部金额，或是由雇员 而不是雇主决定如何汇集或分享小费 ）。请前往加拿大税务局(CRA)政策“雇主控制的小费与 直接小费” 网页查看更多例子。

你的雇主有法律责任支付由雇主控制小费部分的 EI 保险费。这意味着当你领取 EI 时（例如，休产假或使用普通的 EI 福利），你的 EI 福利金额应当包含有小费。

最低工资

最低工资是雇主能够合法支付给你的最低工资标准（包括所有的工作时间，其中包括培训时间）。有些工人可能会有不同的工资标准，诸如农场工人、住家家庭护工及其他工人。点击此 处

了解更多信息。

每年 6 月 1 日，一般最低工资都会上调。请点击此处查看当前最低工资。

酒类服务员的最低工资标准也与一般最低工资标准相同，每年6月1日上调。点击此处查看当前工资标准。

*工人获得了胜利！2018 年，我们成功地发起了终结酒水侍者的低工资运动，并且政府听见了！

你应当多久发一次工资

你必须至少一个月获发两次工资，并且收到一张工资单，注明你的工作小时数、工资标准（包 括超时工作、法定假日工资 ）、所得总额以及扣除金额（如 CPP、EI 和税）。你必须以现金、支票或直接存入账户的形式获发工资。礼物卡、员工折扣或免费食物及额外待遇等不能算作欠 你的小时工资。

报到上班

如果雇主安排并要求你报到上班，即便你去上班了但因生意不好而随即被打发走，无论你是否已经开始工作，你都有得到 2 小时普通标准工资的合法权利。如果当天给你安排的时间超过 8 小时，你就有根据《就业标准法》获得 4 小时工资的权利。

你的超时工资权利

有 2 种类型的超时工资：

1. 每日超时工资：工作 8 小时后，你应当获付 1.5 倍的工资（1.5 x 你的小时工资 ）。工作 12 小时后，你应当获付双倍的工资（2 x 你的小时工资 ）。
2. 每周超时工资：如果一周工作超过 40 小时，超出 40 小时以外的所有小时数你都应当获 付 1.5 倍的工资。例如，如果你一周工作了 45 小时，你必须获付 5 小时的超时工资。即便你 从未在任何一天工作超过 8 小时，每周超时工资仍然适用。

超时工资也有例外；雇主可能会让你签署一份平均工时协议。这是工人和雇主之间的一份协 议，允许将工作小时数平均计算到一个特定时间段。

你可以同意每天工作多达 12 小时，平均到每周 40 小时，而不获付超时工资。

但是针对平均工时协议也有某些规定，而且雇主通常会违反这些规定：

1. 你不得被强迫签署平均工时协议或是因为不签署平均工时协议而被解雇。
2. 平均工时协议必须由你和雇主在协议起始日之前拟定并签署。
3. 平均工时协议必须具体说明工时平均计算的周数(1-4 周)。
4. 平均工时协议必须具体说明协议涵盖下的每天工作排班。
5. 平均工时协议必须有起始和结束日期，并具体说明该协议可以重复的次数。
6. 协议可以改变，但是变化必须要以书面形式表达，并且要得到你的同意。

保留一份协议作为你自己的记录。即便有平均工时协议，你也有获付每日超时工资的权利。例如，如果根据你们的协议你应当工作 10 小时，但你最终工作了 12 小时，你就有 2 小时必须 获付 1.5 倍的工资。

你何时应当获付假日工资

持续就业一年之后，你有权获付两周的假日工资(按你的所得总额的 4%计算)。工作五年 后，雇员有权获付三周的假日工资(你的所得总额的 6%)。

你可以度假一周或多个星期。你需要在挣取该假期的 12 个月内度假。如果你工作的时间不满一年，你就没有度假的权利，但是如果你辞职或被解雇，你仍然必须获付 4%的假日工资。

如果我的雇主不支付欠我的工资怎么办？

如果你的雇主不正确地支付你工资，这是工资盗窃。工人团结网络可以帮助你拿回你的工资或小费。如果你有漏付的工资，点击此处告诉我们。

就业类型

独立承包人

独立承包人被视为自雇，而雇员的工作由一位雇主指挥。绝大多数工人都被归纳为雇员，并受《就业标准法案》的保护。为了被归纳为独立承包人，BC 省就业标准局会考虑工作的性质而 不是你的雇主、合同或任何其他东西的表示，因为独立承包人的权利不受《就业标准法案》的 保护，为了将受更少保护的人数降低到最少，所以规则的制定较为严格。为了让一名工人被视 为独立承包人，则工作关系必须符合一些条件。为了判断一名工人是否被正确地归纳为独立承 包人

，就业标准局考虑 4 个主要方面（如下）。

1. 控制权测试

表明雇主控制工作的一些事情包括：

- 休假必须要请求同意
- 必须要遵循一个时间表
- 必须要得到允许才能请人做工作
- 必须要得到允许才能有其他客户

通常，如果你觉得你有一个老板，你很大可能就是一名雇员。

2. 四重测试

这个测试通过考虑四个方面来评估工人的独立性，雇主对工人的控制程度、工具的所有权和从事工作所必需的空间、工人的获利机会以及工人的损失风险（如果有风险）。

通常情况下，下列状况表明存在雇佣关系：

- 如果你在使用雇主的工具和设备
- 如果你在使用雇主的空间
- 你是否有任何损失风险—例如，如果你花钱购买了设备或租赁了空间，但是没有赚钱—作 为承包人你会有金钱损失。而作为雇员，你去上班就会按时薪拿到工资。

3. 不可或缺性测试

不可或缺性测试考虑工人所从事的工作对企业及企业的营运是否不可或缺。工作越是不可或缺，那么你是雇员的可能性就越大。

4. 永久性测试

雇员和雇主之间的关系越具永久性，你就越会被认定是一名雇员。

通常，将雇员误判为独立承包人的雇主会符合一些状况，诸如灵活的时间和安排、或是要求你使用你自己的一些工具或设备。单独这一项并不意味着你就是一名独立承包人。如果仅有几件下列事项表明雇佣关系适用于你，你就已经很有可能会被视为雇员。你不需要满足所有这些条件才会被视为雇员。恰恰相反，雇主则必须满足所有条件才能证明你不是雇员。

经理

除了其他事项，经理不受《就业标准法案》第 4 条对超时工资和法定假日工资规定的约束。然 而，你是否被免除第 4 条的约束取决于《就业标准法案》而不是你的雇主对经理的定义。你的雇佣协议或工作职位也许会说经理，但是你仍然受到该法案所有规定的保护，除非你的工作符合某些条件。

考虑的一个主要因素是你职责的主要功能是不是监督及指挥雇员。仅仅因为你的职责包括指挥 你的一些同事是不够的。

考虑的另一件事是你能在多大程度上影响到其他雇员的工作条件。影响程度越大，你就越有可能被视为经理。例如，如果你能够聘请及解雇工人，这就增大了你会被视为经理的可能性。通常，如果你是经理，你将能够相对独立地进行你的工作，即便你确实有一些局限性。

如果你因为是经理而错失某些福利，你可以提交一份“就业标准投诉”。如果投诉成功，就业 标准局判定你并不被视为《就业标准法案》所定义的经理，你也许能够追回欠薪。

排班、休息时间与假期

我可以有工间休息吗？

你有权在每工作 5 小时后享受 30 分钟的无薪工休时间。如果你预期在工休时间内要工作或可以工作，你就必须得到报酬。

如果我的老板让我提前下班回家怎么办？

如果你到轮班时间去上班但又让你提前回家，你必须获付至少两小时的工资，即便你还没有开始工作就让你回家也是如此。这叫作最低日薪。

如果安排给你的轮班应当持续超过 8 小时，你就必须获付至少 4 小时的工资，即便你工作的时间并没有那么久或者根本还没有工作就被打发回家了。

交替轮班

交替轮班必须在班次开始的 12 小时之内完成。例如，如果给你安排早上 8 点钟和下午 5 点的轮班，你必须在晚上 8 点结束工作。

你有在轮班之间休息的权利

多亏有劳工运动所作的努力，你在轮班之间必须要有八小时的休息时间，除非是因紧急情况而需要工作。

你应当每七天都要有至少连续 32 个小时的自由时间。这叫作休息时间。如果你在这个休息时间内工作，则必须获付 1.5 倍的工资。

你有无薪保障休假的权利

出于以下原因，你的雇主必须给你有工作保障的假期：

与 COVID 19 相关的有工作保障假、产假、家庭责任假、与家庭暴力或性暴力有关的 5 天带薪假（加上另外 5 天无薪假 ）、关怀护理假、丧假、陪审员工作假、子女失踪或死亡假、严重疾 病或伤害假、以及加拿大部队的预备役军人假。

健康与安全

你的雇主必须确保所有雇员的健康与安全。他们必须修理或移除任何危害健康和安全的工作环境，并为工人提供政策与工具以便他们能够安全地进行工作。

什么是拒绝不安全的工作？

你可能会被要求进行你认为不安全或有危害的工作。在这种情况下，你有权拒绝不安全的工作，不会遭到雇主的报复。

你无需在拒绝不安全的工作之前证明某事不安全。相反，你必须采取下列步骤：

1. 立即向你的主管汇报不安全的工作或环境，后者必须随即调查此事。主管或雇主必须解决问题，或说明对健康或安全不存在风险。
2. 如果你的主管或雇主说明对健康或安全不存在风险，你并非必须进行工作。雇主必须首先 向你告知他们的发现，然后当着你和一位你们工作场所健康与安全代表的面调查此事；如果没 有健康与安全工作人员，也可以是任何其他工人在场。
3. 如果在那之后你仍然觉得该工作或环境有害，你、参与调查的工人和雇主必须通知 BC 省工作安全局(WorkSafe BC)的一名官员，后者将随后展开调查并发布命令。
4. 在此期间你无需进行不安全的工作，并且也不得因拒绝不安全的工作而损失工资。
5. 如果工作安全局发布命令表示环境不安全，则雇主必须立刻解决问题。
6. 如果工作安全局发布命令表示该工作并非不安全，假如你继续拒绝该项工作，你将不再受 拒绝工作权利的保护。然而，无论调查结果如何，你的雇主直到那时都不得因你拒绝

该项工作 而以任何方式惩罚你。

欺凌与骚扰

你的雇主为你提供安全工作环境的义务包括确保工作场所不会有欺凌和骚扰，包括来自你的雇主、同事和顾客的欺凌和骚扰。
雇主必须有到位的骚扰政策，概述解决及防止欺凌与骚扰问题的程序。

该政策必须描述在接到报告时的调查程序、调查将包括什么内容、向谁报告工作中的欺凌与骚扰、以及如果你的经理或雇主是骚扰者时的报告方式，而且你的雇主必须遵循他们自己政策所概述的程序。

欺凌与骚扰并非总是公开或明显的。言语攻击、侮辱和威胁被视为骚扰，下列情形也被视为骚扰：

- 散布闲话或谣言；
- 故意破坏某人的工作；
- 基于某人个人生活的口头攻击；
- 有针对性的社交孤立。

如果你的雇主没有到位的适当政策，或是没有适当地处理正在发生的欺凌和骚扰，你可以在最后一次事件发生后 6 个月之内，通过 WorkSafe BC 提交投诉。重要的是，你要知道雇主或许能够看到投诉他们的内容。雇主不得因为你报告欺凌和骚扰事件或作出投诉而以任何方式惩罚你。

歧视行为

你有权就健康与安全问题向你的雇主、同事和 BC 省工作安全局畅所欲言，而不会遭遇雇主的报复与恐吓。如果你遭到报复与恐吓，那可能会是非法的。

歧视行为或被禁止行为包括雇主在你提出问题或进行投诉后可能会对你采取的各种形式的惩罚 行为或恐吓，这些行为都是非法的。

歧视行为包括：

- 被停职、遣散或废除你的职位；
- 被降级或拒绝给予升职机会；
- 将你的职责转交给其他人；
- 降低你的工资或减少你的工时；
- 受到胁迫或恐吓；
- 受到任何方式的惩罚、训斥或惩处。

你可以在 6 个月之内通过 WorkSafe BC 提交歧视行为投诉。如果投诉成功，可能会命令雇主重新雇佣你、向你支付损失的工资或要求雇主聘请第三方进行调查。

如果你晚上 11 点后独自在零售职位工作，你的雇主必须确保你不会受到伤害。

你不能被强迫从事过长时间的工作，从而给你的健康或安全带来危险。

工作中的人权

在工作中面临歧视吗？

如果基于种族、来源地、民族、宗教、政治信仰、性别表达或认同、性别（包括性骚扰或怀 孕）、性取向、年龄（19 岁以上）、精神或肢体障碍以及家庭状况、婚姻状况或与就业（或 预期就业 ）无关的犯罪或简易判决等等，你的雇主或同事歧视你都是违法的。

在工作中免遭歧视的权利始于你被雇佣之前，而且即便你未被雇佣也可能会适用。例如，你在找工作的过程中、聘用、分配工作、解雇、工资标准及工作环境等方面，都受到不被歧视的保护。

雇主因为一项过去的刑事指控/定罪而拒绝雇佣我，这样合法吗？

根据《BC 省人权法案》，雇主不能因为一项无关乎雇佣或是你正在申请的工作的刑事定罪或 刑事指控而歧视你。雇主不能因一项刑事指控或定罪而拒绝雇佣或提拔你或是解雇你。

你提交人权投诉的权利

如果你受到歧视，你有权向 BC 省人权仲裁处提交人权投诉。你的投诉通常必须在所投诉事件

发生后的 1 年内提交。(1 年之后，你也可以提交一份迟交投诉，其中包括一个描述迟交原因 的额外栏目，仲裁处可能会决定接受投诉)。

《BC 省人权法案》保护你免遭报复。如果你提交了一份人权投诉、在他人的投诉中被点名或者你提供证据或帮助某人提交投诉，你都会受到在工作中免遭报复的保护。

辞职与被解雇

我想辞职。我需要通知雇主吗？

如果你想辞职，不需要提前两周通知。那只是一种礼节，而不是雇员的义务。

我的雇主刚刚未经通知就解雇了我。这样做合法吗？

BC 省的非工会工人没有受雇权。你的雇主可以没有理由不经通知就解雇你，只要《就业标准法案》(ESA)中规定的雇员权利得到维护，那就是给予你代替服务或提前通知的补偿。

BC 省工人的工作保护很少，这样不公平，对低工资和不稳定的雇员来说尤其如此。如果你同 意我们的看法，认为应当有比《就业标准法案》当前规定更好的工作保护法律，并且如果你想 支持我们所作的努力，请点击此处加入我们的网络。

被解雇后的最低权利

在你开始工作的首 3 个月内，你的雇主不经提前通知或支付遣散费就可以解雇你。通常这被称为试用期。如果你在工作超过 3 个月之后遭到解雇，你可能会有权得到服务期限补偿：

- 连续就业三个月后 = 一周的工资
- 连续就业 **12** 个月后 = 两周的工资
- 连续就业三年 = 三周的工资，加上就业每超出一年有一周的工资，最多可达八周。

如果提前等同于你有资格得到的服务期限补偿周数(见上面的公式)向你发出书面通知，则无 需补偿。例如，如果你在同一个地方工作了两年，你的老板必须提前两周通知你，或者在解雇 你时支付两周的补偿工资。他们还可以结合使用两种形式：一周的工资以及提前一周通知。如 果你的雇主提前向你发出终止雇佣通知但要求你在此期间继续工作，他们必须支付给你正常周 薪，无论你的工作小时数是多少。

正当原因

如果你未提前收到书面通知或遣散费即被解雇，则雇主有责任提供证据，证明他们是出于“正 当原因”而解雇你的。工作表现不佳或轻微不当行为诸如缺勤或迟到通常并非充分的理由。如 果你仍在 3 个月试用期内，则无需要有正当原因。

我最后一张工资支票或小费怎么拿？

如果你被解雇，你必须在 48 小时内收到所有未付工资。如果你辞职，你的雇主必须在 6 天内将所有的未付工资支付给你。所有的未付工资包括假期工资、服务期限补偿和小费（如果适用）。

我的老板减少了我的预定班次，这样是否合法？

如果有一周你的周薪减少了一半（按前 8 周的平均值），而且并未经过你的同意，如果你正是 因为薪水减少而辞职，你可能会有资格获得遣散费。在这种情况下，你的遣散费如同你遭到解 雇或者遣散的同样方法计算。

工作场所正义

投诉你的雇主

如果你不再为这个雇主工作，你必须在你最后一个工作日的六个月之内提交投诉。工资追讨期 限是从你最后一个工作日起或发生问题后的 1 年。

如果雇主因为你提交雇佣标准投诉或人权投诉或是向 WorkSafeBC 索赔而解雇或惩罚你，那是 不合法的。

在工作场所进行组织

你有权与工人团结网络和劳工工会联系，并为了改善你们的集体工作条件而将你的同事们组织 起来。非工会工人和正在组建工会过程中的工人可通过《BC 省劳工法案》(BC Labour code)获 得额外的保护。

你加入工会的权利

在同事中组织一个工会或协会，将能够让你们为改善工作场所发出更强烈的声音。这是将你的 工作生活掌控在你和同事们自己手中的一种有效方式。组建工会大有裨益。

[点击此处了解有关如何组建工会的更多信息。]

你是否觉得这些法律远远不够？我们同意！[加入我们的网络，组织起来争取更好的条件]。