

你有漏付的工資嗎？你的雇主是否在扣留小費？你是否在工作中經歷過騷擾或不公正待遇？我們為工人的權利、公平與公正而組織起來，我們支持你！

聯系我們，以瞭解更多你在工作中的權利、分享你的故事並加入我們的網絡，這是一個有類似經歷的人所組成的網絡，我們共同努力以期改善勞動條件。

雇主必須遵循 BC 省對雇員的基本保護措施。《BC 省就業標準法》、《勞工賠償法案》和《BC 省人權法案》羅列了這些措施中的大部分內容。無論你與雇主簽訂了何種協議，你都不能簽字放棄自己的權利！

BC 省的臨時流動工人也受《BC 省就業標準法》部分規定的保護。然而，農場工人被排除在超時工作及法定工資之外。點擊[此處](#)瞭解更多資訊。

*下文為教育資訊，不應被當作法律建議，如果你有任何問題，請立刻向我們的一名團結幹事諮詢。

獲取報酬

前 6 種形式的工資盜竊

1. 被迫支付“雇主成本”。雇主不能從你的薪水或小費中扣除像破損的盤子/玻璃杯、顧客偷盜等成本，或是作為工作表現不佳的懲罰。如果你必須穿制服，則雇主必須為你供制服。著裝規定（不能穿牛仔褲、不能穿修剪的衣服、深色服裝、商務便裝等）通常並不被視為制服。
2. 沒有法定假日工資。在法定假日之前的 30 天內，你是否工作了 15 天並且受雇至少 30 天？如果是，你就有權得到平均一天的工資，即便你在法定假日當天並未工作。並且，如果你在法定假日當天確實工作了，就有權得到平均一天的工資加上工作小時數的 1.5 倍薪水。
3. 沒有得到全部工作時間的報酬。你永遠都不應該不得不在付薪小時數以外早工作或推遲下班。例如，如果被要求“超時工作”，就是工資盜竊。
4. 沒有報酬的超時工作。在你工作 8 小時之後，每天的超時工作都要有 1.5 倍的工資。當你在一周內工作超過 40 小時後，每周的超時工作薪水也是 1.5 倍。
5. 遲發或不發最後一張工資支票。如果雇主解雇你，他們必須在 48 小時之內支付所有的未付工資（包括小費）。如果你是辭職，則是在 6 天之內。
6. 沒有享有帶薪病假。如果您已為雇主工作至少 90 天，您每年有權享有 5 天帶薪病假。

，以及額外的3天無薪病假。

通過[保留你自己的記錄](#)保護自己免遭工資盜竊。記錄你的工作天數及小時數，並與你的工資單 進行比較！如果有所出入，請聯繫我們，我們會為你供支持。

小費與小費池

雇主能拿走我的小費嗎？

雇主可以收集小費然後重新分配給其他雇員，但是他們不能拿你的小費去支付諸如潑灑、破損 的盤子、信用卡/借記卡收費、工資、“店內成本”或顧客偷盜等等。股東和公司董事/業主不能 分享小費池。

小費和失業保險(EI)是怎樣的呢？

如果你所掙得的小費被視為“雇主控制的小費”而不是“直接小費”，則小費金額納入你的可保所得總額。這意味著如果你領取 EI（例如，因為被遣散或休產假或其他原因），你的小費應當算 作你的可保所得的一部分，因而可以高你的 EI 支付額。

雇主控制的小費：由雇主控制或擁有然後支付給雇員的小費（例如，利用小費池或由雇主決定 的小費共享方案分配給雇員的小費，或是由雇主加到顧客賬單中的強制性服務費）。

直接小費：雇主無法控制的小費（例如，一位顧客留下小費，侍者保留全部金額，或是由雇員 而不是雇主決定如何匯集或分享小費）。請前往[加拿大稅務局\(CRA\)政策](#)“雇主控制的小費與 直接小費”網頁查看更多例子。

你的雇主有法律責任支付由雇主控制小費部分的 EI 保險費。這意味著當你領取 EI 時（例如，休產假或使用普通的 EI 福利），你的 EI 福利金額應當包含有小費。

最低工資

最低工資是指雇主合法支付給您的最低工資標準（涵蓋所有工作時間，包括培訓時間）。某些工人，例如農場工人、住家護理人員和其他工人，可能會有不同的工資標準。[點擊此處了解更多](#)。

每年 6 月 1 日，一般最低工資都會調高。[請點擊此處](#)查看當前最低工資。

酒類服務生的最低工資標準也與一般最低工資標準相同，每年6月1日調高。[點擊此處](#)查看目前薪資標準。

*工人獲得了勝利！2018 年，我們成功地發起了[終結酒水侍者的低工資](#)運動，並且[政府聽見了](#)！

你應當多久發一次工資

你必須至少一個月獲發兩次工資，並且收到一張工資單，註明你的工作小時數、工資標準（包括超時工作、法定假日工資）、所得總額以及扣除金額（如 CPP、EI 和稅）。你必須以現金、支票或直接存入賬戶的形式獲發工資。禮物卡、員工折扣或免費食物及額外待遇等不能算作欠你的小時工資。

報到上班

如果雇主安排並要求你報到上班，即便你去上班了但因生意不好而隨即被打發走，無論你是否已經開始工作，你都有得到 2 小時普通標準工資的合法權利。如果當天給你安排的時間超過 8 小時，你就有根據[《就業標準法》](#)獲得 4 小時工資的權利。

你的超時工資權利

有 2 種類型的超時工資：

1. 每日超時工資：工作 8 小時後，你應當獲付 1.5 倍的工資（1.5 x 你的小時工資）。工作 12 小時後，你應當獲付雙倍的工資（2 x 你的小時工資）。
2. 每周超時工資：如果一周工作超過 40 小時，超出 40 小時以外的所有小時數你都應當獲付 1.5 倍的工資。例如，如果你一周工作了 45 小時，你必須獲付 5 小時的超時工資。即便你從未在任何一天工作超過 8 小時，每周超時工資仍然適用。

超時工資也有例外；雇主可能會讓你簽署一份平均工時協議。這是工人和雇主之間的一份協議，允許將工作小時數平均計算到一個特定時間段。

你可以同意每天工作多達 12 小時，平均到每周 40 小時，而不獲付超時工資。但是針對平均工時協議也有某些規定，而且雇主通常會違反這些規定：

1. 你不得被強迫簽署平均工時協議或是因為不簽署平均工時協議而被解雇。
2. 平均工時協議必須由你和雇主在協議起始日之前擬定並簽署。
3. 平均工時協議必須具體說明工時平均計算的周數（1-4 周）。
4. 平均工時協議必須具體說明協議涵蓋下的每天工作排班。
5. 平均工時協議必須有起始和結束日期，並具體說明該協議可以重復的次

數。

6. 協議可以改變，但是變化必須要以書面形式表達，並且要得到你的同意。

保留一份協議作為你自己的記錄。即便有平均工時協議，你也有獲付每日超時工資的權利。例如，如果根據你們的協議你應當工作 10 小時，但你最終工作了 12 小時，你就有 2 小時必須獲付 1.5 倍的工資。

你何時應當獲付假日工資

持續就業一年之後，你有權獲付兩周的假日工資（按你的所得總額的 4% 計算）。工作五年後，雇員有權獲付三周的假日工資（你的所得總額的 6%）。

你可以度假一周或多個星期。你需要在掙取該假期的 12 個月內度假。如果你工作的時間不滿一年，你就沒有度假的權利，但是如果你辭職或被解雇，你仍然必須獲付 4% 的假日工資。

如果我的雇主不支付欠我的工資怎麼辦？

如果你的雇主不正確地支付你工資，這是工資盜竊。工人團結網絡可以幫助你拿回你的工資或 小費。如果你有漏付的工資，[點擊此處告訴我們](#)。

就業類型

獨立承攬人

獨立承攬人被視為自雇，而雇員的工作由一位雇主指揮。絕大多數工人都被歸納為雇員，並受《就業標準法案》的保護。為了被歸納為獨立承攬人，BC 省就業標準局會考慮工作的性質而 不是你的雇主、合同或任何其他東西的表示，因為獨立承攬人的權利不受《就業標準法案》的 保護，為了將受更少保護的人數降低到最少，所以規則的制定較為嚴格。為了讓一名工人被視為獨立承攬人，則工作關係必須符合一些條件。為了判斷一名工人是否被正確地歸納為獨立承攬人，就業標準局考慮 4 個主要方面（如下）。

1. 控制權測試

表明雇主控制工作的一些事情包括：

- 休假必須要請求同意
- 必須要遵循一個時間表
- 必須要得到允許才能請人做工作
- 必須要得到允許才能有其他客戶

通常，如果你覺得你有一個老板，你很大可能就是一名雇員。

2. 四重測試

這個測試通過考慮四個方面來評估工人的獨立性，雇主對工人的控制程度、工具的所有權和從事工作所必需的空間、工人的獲利機會以及工人的損失風險（如果有風險）。

通常情況下，下列狀況表明存在雇傭關係：

- 如果你在使用雇主的工具和設備
- 如果你在使用雇主的空間
- 你是否有任何損失風險例如，如果你花錢購買了設備或租賃了空間，但是沒有賺錢作為承包人你會有金錢損失。而作為雇員，你去上班就會按時薪拿到工資。

3. 不可或缺性測試

不可或缺性測試考慮工人所從事的工作對企業及企業的營運是否不可或缺。工作越是不可或缺，那麼你是雇員的可能性就越大。

4. 永久性測試

雇員和雇主之間的關係越具永久性，你就越會被認定是一名雇員。

通常，將雇員誤判為獨立承包人的雇主會符合一些狀況，諸如靈活的時間和安排、或是要求你使用你自己的一些工具或設備。單獨這一項並不意味著你就是一名獨立承包人。如果僅有幾件下列事項表明雇傭關係適用於你，你就已經很有可能被視為雇員。你不需要滿足所有這些條件才會被視為雇員。恰恰相反，雇主則必須滿足所有條件才能證明你不是雇員。

經理

除了其他事項，經理不受《就業標準法案》第 4 條對超時工資和法定假日工資規定的約束。然而，你是否被免除第 4 條的約束取決於《就業標準法案》而不是你的雇主對經理的定義。你的雇傭協議或工作職位也許會說經理，但是你仍然受到該法案所有規定的保護，除非你的工作符合某些條件。

考慮的一個主要因素是你職責的主要功能是不是監督及指揮雇員。僅僅因為你的職責包括指揮你的一些同事是不夠的。

考慮的另一件事是你能在多大程度上影響到其他雇員的工作條件。影響程度越大，你就越有可能被視為經理。例如，如果你能夠聘請及解雇工人，這就增大了你會被視為經理的可能性。通常，如果你是經理，你將能夠相對獨立地進行你的工作，即便你確實有一些局限性。

如果你因為是經理而錯失某些福利，你可以交一份“就業標準投訴”。如果投訴成功，就業標準局判定你並不被視為《就業標準法案》所定義的經理，你也許能夠追回欠薪。

排班、休息時間與假期

我可以有工間休息嗎？

你有權在每工作 5 小時後享受 30 分鐘的無薪工休時間。如果你預期在工休時間內要工作或可以工作，你就必須得到報酬。

如果我的老板讓我前下班回家怎麼辦？

如果你到輪班時間去上班但又讓你前回家，你必須獲付至少兩小時的工資，即便你還沒有開始工作就讓你回家也是如此。這叫作最低日薪。

如果安排給你的輪班應當持續超過 8 小時，你就必須獲付至少 4 小時的工資，即便你工作的時間並沒有那麼久或者根本還沒有工作就被打發回家了。

交替輪班

交替輪班必須在班次開始的 12 小時之內完成。例如，如果給你安排早上 8 點鐘和下午 5 點的輪班，你必須在晚上 8 點結束工作。

你有在輪班之間休息的權利

多虧有勞工運動所作的努力，你在輪班之間必須要有八小時的休息時間，除非是因緊急情況而需要工作。

你應當每七天都要有至少連續 32 個小時的自由時間。這叫作休息時間。如果你在這個休息時間內工作，則必須獲付 1.5 倍的工資。

你有無薪保障休假的權利

出於以下原因，你的雇主必須給你有工作保障的假期：

與 COVID 19 相關的有工作保障假、產假、家庭責任假、與家庭暴力或性暴力有關的 5 天帶薪假（加上另外 5 天無薪假）、關懷護理假、喪假、陪審員工作假、子女失蹤或死亡假、嚴重疾病或傷害假、以及加拿大部隊的預備役軍人假。

健康與安全

你的雇主必須確保所有雇員的健康與安全。他們必須修理或移除任何危害健康和安全的環境，並為工人提供政策與工具以便他們能夠安全地進行工作。

什麼是拒絕不安全的工作？

你可能會被要求進行你認為不安全或有危害的工作。在這種情況下，你有權拒絕不安全的工作，不會遭到雇主的報復。

你無需在拒絕不安全的工作之前證明某事不安全。相反，你必須採取下列步驟：

1. 立即向你的主管匯報不安全的工作或環境，後者必須隨即調查此事。主管或雇主必須解決問題，或說明對健康或安全不存在風險。
2. 如果你的主管或雇主說明對健康或安全不存在風險，你並非必須進行工作。雇主必須首先向你告知他們的發現，然後當著你和一位你們工作場所健康與安全代表的面調查此事；如果沒有健康與安全工作人員，也可以是任何其他工人在場。
3. 如果在那之後你仍然覺得該工作或環境有害，你、參與調查的工人和雇主必須通知 BC 省工作安全局(WorkSafe BC)的一名官員，後者將隨後展開調查並發布命令。
4. 在此期間你無需進行不安全的工作，並且也不得因拒絕不安全的工作而損失工資。
5. 如果工作安全局發布命令表示環境不安全，則雇主必須立刻解決問題。
6. 如果工作安全局發布命令表示該工作並非不安全，假如你繼續拒絕該項工作，你將不再受拒絕工作權利的保護。然而，無論調查結果如何，你的雇主直到那時都不得因你拒絕該項工作而以任何方式懲罰你。

欺凌與騷擾

你的雇主為你供安全工作環境的義務包括確保工作場所不會有欺凌和騷擾，包括來自你的雇主、同事和顧客的欺凌和騷擾。

雇主必須有到位的騷擾政策，概述解決及防止欺凌與騷擾問題的程序。

該政策必須述在接到報告時的調查程序、調查將包括什麼內容、向誰報告工作中的欺凌與騷擾、以及如果你的經理或雇主是騷擾者時的報告方式，而且你的雇主必須遵循他們自己政策所概述的程序。

欺凌與騷擾並非總是公開或明顯的。言語攻擊、侮辱和威脅被視為騷擾，下列情形也被視

為騷擾：

- 散布閑話或謠言；
- 故意破壞某人的工作；
- 基於某人個人生活的口頭攻擊；
- 有針對性的社交孤立。

如果你的雇主沒有到位的適當政策，或是沒有適當地處理正在發生的欺凌和騷擾，你可以在最後一次事件發生後 6 個月之內，通過 [WorkSafe BC](#) 交投訴。重要的是，你要知道雇主或許能夠看到投訴他們的內容。雇主不得因為你報告欺凌和騷擾事件或作出投訴而以任何方式懲罰你。

歧視行為

你有權就健康與安全問題向你的雇主、同事和 BC 省工作安全局暢所欲言，而不會遭遇雇主的報復與恐嚇。如果你遭到報復與恐嚇，那可能會是非法的。

歧視行為或被禁止行為包括雇主在你出問題或進行投訴後可能會對你採取的各種形式的懲罰行為或恐嚇，這些行為都是非法的。

歧視行為包括：

- 被停職、遣散或廢除你的職位；
- 被降級或拒絕給予升職機會；
- 將你的職責轉交給其他人；
- 降低你的工資或減少你的工時；
- 受到脅迫或恐嚇；
- 受到任何方式的懲罰、訓斥或懲處。

你可以在 6 個月之內通過 [WorkSafe BC](#) 交歧視行為投訴。如果投訴成功，可能會命令雇主重新僱傭你、向你支付損失的工資或要求雇主聘請第三方進行調查。

如果你晚上 11 點後獨自在零售職位工作，你的雇主必須確保你不會受到傷害。你不能被強迫從事過長時間的工作，從而給你的健康或安全帶來危險。

工作中的人權

在工作中面臨歧視嗎？

如果基於種族、來源地、民族、宗教、政治信仰、性別表達或認同、性別（包括性騷擾或懷孕）、性取向、年齡（19 歲以上）、精神或肢體障礙以及家庭狀況、婚姻狀況或與就業（或預期就業）無關的犯罪或簡易判決等等，你的雇主或同事歧視你都是違法的。

在工作中免遭歧視的權利始於你被雇傭之前，而且即便你未被雇傭也可能會適用。例如，你在找工作的過程中、聘用、分配工作、解雇、工資標準及工作環境等方面，都受到不被歧視的保護。

雇主因為一項過去的刑事指控/定罪而拒絕雇傭我，這樣合法嗎？

根據《BC 省人權法案》，雇主不能因為一項無關乎雇傭或是你正在申請的工作的刑事定罪或 刑事指控而歧視你。雇主不能因一項刑事指控或定罪而拒絕雇傭或拔你或是解雇你。

你交人權投訴的權利

如果你受到歧視，你有權向 BC 省人權仲裁處交人權投訴。你的投訴通常必須在所投訴事件發生後的 1 年內交。（1 年之後，你也可以交一份遲交投訴，其中包括一個述遲交原因的額外欄目，仲裁處可能會決定接受投訴）。

《BC 省人權法案》保護你免遭報復。如果你交了一份人權投訴、在他人的投訴中被點名或者你供證據或幫助某人交投訴，你都會受到在工作中免遭報復的保護。

辭職與被解雇

我想辭職。我需要通知雇主嗎？

如果你想辭職，不需要前兩周通知。那只是一種禮節，而不是雇員的義務。

我的雇主剛剛未經通知就解雇了我。這樣做合法嗎？

BC 省的非工會工人沒有受雇權。你的雇主可以沒有理由不經通知就解雇你，只要《就業標準 法案》(ESA)中規定的雇員權利得到維護，那就是給予你代替服務或前通知的補償。

BC 省工人的工作保護很少，這樣不公平，對低工資和不穩定的雇員來說尤其如此。如果你同意我們的看法，認為應當有比《就業標準法案》當前規定更好的工作保護法律，並且如果你想支持我們所作的努力，請點擊[此處](#)加入我們的網絡。

被解雇後的最低權利

在你開始工作的首 3 個月內，你的雇主不經前通知或支付遣散費就可以解雇你。通常這被稱為試用期。如果你在工作超過 3 個月之後遭到解雇，你可能會有權得到服務期限補償：

- 連續就業三個月後 = 一周的工資
- 連續就業 12 個月後 = 兩周的工資
- 連續就業三年 = 三周的工資，加上就業每超出一年有一周的工資，最多可達八周。

如果前等同於你有資格得到的服務期限補償周數(見上面的公式)向你發出書面通知，則無需補償。例如，如果你在同一個地方工作了兩年，你的老板必須前兩周通知你，或者在解雇你時支付兩周的補償工資。他們還可以結合使用兩種形式：一周的工資以及前一周通知。如果你的雇主前向你發出終止雇傭通知但要求你在此期間繼續工作，他們必須支付給你正常周薪，無論你的工作小時數是多少。

正當原因

如果你未前收到書面通知或遣散費即被解雇，則雇主有責任供證據，證明他們是出於“正當原因”而解雇你的。工作表現不佳或輕微不當行為諸如缺勤或遲到通常並非充分的理由。如果你仍在 3 個月試用期內，則無需要有正當原因

我最後一張工資支票或小費怎麼拿？

如果你被解雇，你必須在 48 小時內收到所有未付工資。如果你辭職，你的雇主必須在 6 天內將所有的未付工資支付給你。所有的未付工資包括假期工資、服務期限補償和小費(如果適用)。

我的老板減少了我的預定班次，這樣是否合法？

如果有一周你的周薪減少了一半(按前 8 周的平均值)，而且並未經過你的同意，如果你正是因為薪水減少而辭職，你可能會有資格獲得遣散費。在這種情況下，你的遣散費如同你遭到解雇或者遣散的同樣方法計算。

工作場所正義

投訴你的雇主

如果你不再為這個雇主工作，你必須在你最後一個工作日的六個月之內交投訴。工資追討



期限是從你最後一個工作日起或發生問題後的 1 年。

如果雇主因為你交雇傭標準投訴或人權投訴或是向 WorkSafeBC 索賠而解雇或懲罰你，那是不合法的。

在工作場所進行組織

你有權與工人團結網絡和勞工工會聯系，並為了改善你們的集體工作條件而將你的同事們組織起來。非工會工人和正在組建工會過程中的工人可通過《BC 省勞工法案》(BC Labour code)獲得額外的保護。

你加入工會的權利

在同事中組織一個工會或協會，將能夠讓你們為改善工作場所發出更強烈的聲音。這是將你的工作生活掌控在你和同事們自己手中的一種有效方式。組建工會大有裨益。

[點擊此處瞭解有關如何組建工會的更多資訊。](#)

你是否覺得這些法律遠遠不夠？我們同意！[加入我們的網絡，組織起來爭取更好的條件。](#)