

## 作为雇主保护自己的五种方式

### 1) 把合同写下来

卑诗省的法律通常并不要求您与您的工人签订合同，但以书面形式列出您对雇员的要求是一个好主意，以避免日后出现任何问题或误解。这被称为雇用合同（employment contract）。

确保您的所有雇用合同至少达到卑诗省雇用标准法（employment standards law）所规定的最低工资。如果达不到，您的雇员将有权获得法律规定的最低工资，不管您的合同怎么说。

例如，如果您的合同说您将支付您的雇员一小时 5 元，而卑诗省的雇用标准法规定工人有权获得一小时 8 元，那么您不仅每小时欠您的工人 3 元，而且您还会因每次的违法行为被判罚款 500 元至 10,000 元。

每次您的工人对您不遵守法律作出成功的投诉，罚款就会加重。如果您想保护您自己和您的生意免受日益加重的罚款，您需要知道您作为雇主的法律义务。

### 2) 您作为雇主的权利和责任

#### 权利

根据卑诗省的法律，您的工人有一定的权利。这些包括诸多事项，例如至少获得支付最低工资、吃饭休息、加班费、有薪法定假日（paid statutory holidays）、以及不必过多小时工作的权利。

作为这些权利的交换，您可要求您的工人准时来上班、做好工作、并有能力按照您的要求履行工作。

#### 责任

根据法律，您有责任缴交您那一部分的所得税、失业保险和养老金，以及缴交为工人那一部分的所得税、失业保险和养老金而从工人的工资中扣减的钱。重申一遍，如果您不履行自己责任，您将面临严重的罚款。为了保护您自己和您的生意，您应该学习并履行您作为雇主的责任。对法律无知不是借口。 (**Ignorance of the law is no excuse.**)

根据卑诗省的法律，您作为雇主还有责任向卑诗工作安全局（WorkSafe BC）缴交保险费，以防您的工人在工作时受到工伤。您不能从您工人的工资中扣减这些款项，因为您作为雇主有责任支付此类费用。

### 3) 支付工资

#### 工资

在卑诗省作为一名雇主，您必须付给您的工人最低工资（minimum wage），无论他们是按小时、按月薪或拿佣金工作的。

对于大多数工人来说，最低工资是一小时 8 元，但在将来可能会增加。如果您的雇员工作超过他们的正常工作时间，您将有责任向他们支付加班费（overtime wages）。作为雇主，您的工作是监督您雇员的工作时间。如果您不想支付他们加班费，您必须确保他们工作不超过他们的正常时间。

卑诗省的法律要求您每月至少支付工人两次工资。您必须在工资支付期过后 8 天之内支付您的工人他们挣到的所有的钱，包括加班费和法定假日薪金。

您必须以加元支付您的工人。如果您的工人给您书面许可，您可通过将工资直接存入他们的银行帐户支付工人。如果您是以现金支付雇员，务必请您的工人在收据上签名，以作为他们从您这里收到了工资的证明。

#### 发工资日

您每次支付您的工人，您必须给他们一张工资单（pay slip）。这是一种单据，上面显示您付给了您的工人多少钱、他们每天工作了多少个小时、您作出了哪些扣减、假期时间、以及其他细节。

根据卑诗省的雇用法，您必须在您的工人离职后，为您所有的工人保留这些记录长达 2 年。如果您不保留这些记录，您可被罚款 500 元至 10,000 元。如果工人要求对自己的工资作出解释或对您作出正式投诉，这些记录也会变得非常重要。

## 从工资中作出的扣减

您可以从您工人的工资中作出扣减，用于法律要求您扣减的事项，例如所得税、失业保险和养老金。对于其他任何事项 – 即使是现金预付或意外多付 – 您都必须事先得到您工人的书面许可。

## 4) 假日

### 假期和假期薪金

经过 5 天的工作，卑诗省的所有工人都有带薪休假的法律权利。如果您雇用一名工人 12 个月，您必须给他至少 2 周的假期，雇用 5 年以后，必须给他 3 周的假期。

在雇用的前 5 年，所有假期薪金必须按总工资的 4% 支付，之后按 6% 支付。

### 法定假日

法律规定工人每年有 9 天可以带薪休假，以庆祝特别的场合。这些被称为法定假日（statutory holidays）。欲查看法定假日的名单，您可浏览雇用标准处的网站：[www.labour.gov.bc.ca/esb/](http://www.labour.gov.bc.ca/esb/)。

如果工人在假日之前 30 天中的 15 天里全职工作，您必须支付您的工人法定假日薪金。如果您事先得到您工人的同意，您可要求他们在法定假日工作，然后让他们在另外一天休假。

如果法定假日适逢您工人平常的休假日，您必须让他们在另外一天带薪休假。例如，如果一个工人的正常休假日是在星期一，而法定假日适逢星期一，您必须给您的工人另外一天带薪休假，再加上那个星期一。

如果您需要您的雇员在法定假日工作，而且他们同意，除了工人一天的正常工资，您要为这一天向他们支付额外报酬。这种额外报酬，被称为法定假日薪金（Statutory Pay），就是用您工人的正常工资乘以 1.5，最长达 12 个小时。这就意味着，对工人正常一天的工作，您通常支付 64 元，而对法定假日的工作，您至少要付 160 元。

## 5) 结束工人的工作

### 暂时离职

根据卑诗省的法律，您不能拒绝工人为某些事情合理休假的要求，例如疾病、怀孕和家庭紧急情况（家庭成员的严重疾病或死亡）。如果他们选择返回，您必须为他们保留工作。

### 永久离职

您有权随时解雇您的工人。但是，您必须事先给他们书面通知。这被称为解雇通知（Notice of Termination）。事先通知的时间取决于您的工人为您工作了多长时间。例如，如果您的工人为您工作已超过了 12 个月，您必须给 2 周的通知。如果他们已工作了 5 年以上，您必须给 5 周的通知。

您也可以不给通知便解雇工人，但您必须向他们支付一些钱，以赔偿他们挣不到的钱。这被称为赔偿金（compensation）。就像通知一样，您必须支付的赔偿金的多少取决于他们为您工作了多长时间。

您发出通知或支付赔偿金的例外情况是如果您以“正当理由”（“just cause”），即以工作中的严重不当行为，而解雇工人，例如偷窃、打其他工人或故意损坏公司的财产。如果您作出这个选择，您必须在您解雇工人之后 48 小时内，把您欠他们的所有工资支付给他们。

根据卑诗省的雇用法，工人可以不给雇主事先通知而辞退自己的工作，除非他们在雇用合同中同意发出通知。如果工人辞退自己的工作，您有 6 天付给他们最后的工资。

卑诗省的雇用法十分复杂，在这份材料中不能详述一切。您作为雇主有责任确保您严格地遵守所有的法律。欲了解更多信息，请浏览雇佣标准处的网站：<http://www.labour.gov.bc.ca/esb/>。

他们的网站可为您提供有关卑诗省雇用标准法的更多详细资料。他们的网站还有其他语言的资料。如果您不能阅读这些语言，可请朋友或安置工作人员为您翻译这些资料。



移民公共法律教育及资讯(PLEI)联盟

这个项目是由加拿大政府和卑诗省政府拨款赞助的。