



关于加班费，你所不愿知道（或者怕询问）的一切

莉莉（化名）是一名高学历的顾问，年薪超过六位数，她受雇于一家知名的全国性顾问公司，已经在温哥华办事处工作了18个月。参与一系列重大而紧急的项目，常常超时加班。和许多顾问一样，公司要求她记录工作时间，一方面为了统计成本，另一方面则可以向客户收费。几年前，由于公司重组，她突然遭到解雇，她想要知道离职金是否公平。尽管离职金可能略微上调，但她意识到自己未得补偿的加班时间极多。最后，她获得了超过50,000加元的加班工资，远高于离职金。

对于雇主而言，加班费索赔是仅次于离职金的最普遍的问题。雇主和雇员通常都不了解各省雇佣标准法（“ESA”）对于加班费的规定。本文将讨论有关加班费的四种最为常见的误解（“传说”），以及雇主可以采取的预防措施，以免遭遇加班费索赔时措手不及。

传说之一：只有按小时计取工资的员工可以获得加班费。根据ESA，所有雇员都有权获得加班费，除非有特定豁免（“豁免雇员”）。某些职业（比如：医生、律师、房地产经纪、注册专业工程师以及特许会计师）通常属于ESA部分或全部规定的豁免情况。在不列颠哥伦比亚省，某些职业（比如，汽车销售或“高级技术职员”）豁免适用ESA规定的加班费规则。“经理”通常也属于豁免范围，但对于哪些人属于“经理”，有很狭窄的定义。仅仅具有“经理”职务或某种管理职责是不够的。要构成经理，该员工通常必须是高管，或者对公司员工、政策或雇主资源（如承包商或机器设备）具有真正独立的决策权。所有其他不符合此项标准的雇员，无论其薪酬支付方式是工资、佣金还是两者兼俱，都有权获得按小时薪酬计算的加班费，计算方法是以雇员工资、小时工资或佣金为基数，除以常规的工作日或周。在不列颠哥伦比亚省，提取佣金的销售人员，如果达到最低所得标准，则属于有条件豁免范围。

传说之二：员工不得就雇主未明示要求的工作请求加班费。ESA一般否定雇主此项普遍的抗辩。只要雇主知道，或者应知道雇员加班，则雇主就应当支付加班费。只有当雇主无法知晓加班，或者已经积极尝试阻止加班时，此项抗辩才能成立。

传说之三：经理不得要求获得加班费。许多雇主容许经理或者其他属于ESA豁免的专业人员获得加班费。此情况下，则这些属于豁免的雇员可以提出加班费请求，因为政府将执行相比ESA更为优惠的条件。不过，在此类情况下，雇主对于属豁免雇员加班费的认可具有更大的弹性。他们可以选择按一小时换一小时的方式（即，加班一小时仅相当于累积一小时）补偿员工，或者根据个案情况进行补偿，而不是适用ESA的补偿金标准。

传说之四：如果员工的常规工资明确表示“已包括”加班费，则无加班费。有雇主试图让雇员签署协议，表示其常规工资包括了加班费（或者其他ESA规定的福利，诸如假期和法定假日津贴）。以此方法规避ESA的加班费规定，已被裁判庭判定违反ESA规定。要避免加班费责任，雇主必须分别提供基本工资和加班工资，并且加班费的构成必须满足ESA加班费支付规则的规定。但如果加班是偶然及不可预期的，则此种方法就不可行。

知道上面这些，雇主又怎样才能降低加班费索赔的风险呢？首先，对于不属于豁免的职员，实施一种书面的加班政策，发送给全体员工，最好还要有确认收到的凭证。该政策应当规定，所有加班都需要事先



批准，并且在加班之前或之后由相关主管批准。该政策必须为强制性，并告知经理层，不能在明知情况下允许职员加班又不支付补偿。

其次，确保关于豁免或非豁免员工的政策和其推行符合ESA规定。寻找那些有权却未有获得加班费的领薪工人或工作主管。如果非豁免员工必须经常加班，但你所在的单位又不能支付更多报酬，应考虑重新调整薪金结构，降低基本工资，加上加班津贴，总额相当于目标工资额。

作者：郝杰夫[J. Geoffrey Howard]，高林律师事务所[Gowling Lafleur Henderson LLP]

以上法律常識並不構成法律意見；如有疑問，請向您的律師查詢。