

此手冊由北維州法律服務社提供。如果您對以下內容有任何問題，我們將很樂意為您解答。請寫電子郵件(e-mail)或致電 703-778-6800。

WAGE AND BENEFITS ISSUES CHINESE - TRADITIONAL

勞資法：薪資和福利問題

i. 介紹：法源

A. 聯邦法規

1. 公平勞工標準法(Fair Labor Standards Act)， 29 U.S.C. § 201 et. seq. 此立法適用於多數雇主與多數勞工。不在此限(豁免)的工作者是一般管理和專家工作者和獨立承包商。此法案訂定最低工資和超時報償的付款要求，以及工資單紀錄 payroll record) 的建檔維護。此法案也包含一個(不拘性別的)等額支付要求。

2. 勞工退休收入年金法案(Employee Retirement Income Security Act)， 29 U.S.C. § 1001 et. seq.

ERISA 通常先佔有(pre-empt)退休福利的州法，延後報償計劃，團體健康，生活與傷殘保險及其他資方提供之福利。ERISA 中最為人所知的部分是在勞工終止就業後的擴大團體保健福利(即，勞工終止就業後仍有機會購買保險) Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA)。

3. 事假和病假法案(Family and Medical Leave Act)， 29 U.S.C. § 2601 et. seq.

此 1993 年的法案適用於有至少 50 名勞工之雇主和為雇主工作至少十二個月，且在之前的十二個月期間工作至少 1250 個小時的勞工。聯邦立法賦予勞工再有嚴重健康狀況下十二周無償假期，且保留有償的醫療保險和返回工作之權利。

B. 州法

1. 維吉尼亞勞工與雇用法， Title 40.1.

影響薪水和福利的法條有幾項。第 40.1-28 節非法化雇主要求雇員(或申請工作者)支付體檢的費用或自行負擔出示醫療證明的紀錄作為雇用的條件。第 40.1-28.6 節要求被 FLSA 平等工資法所豁免的雇主給予勞工平等薪資。

第 40.1-29 節包含數個議題，包括在勞資關係終止時需償付所有薪資、義務提供全部薪資的一書面聲明和禁止以薪資及合約作為懲罰手段。若雇主違反法規，法院可以判給勞工合理的律師費用。

2. 合約; 獨立銷售代表, Title 59.1-455

此立法為要求以書面合同說明佣金支付的方式, 以及在勞資關係終止後的 30 天內支付所應得之佣金。

3. 團體事故和疾病保險, Title 38.2-3541 和 3542

維吉尼亞比 COBRA 供更加寬廣的保護, 涵蓋更小的僱主, 並且要求延伸購買持續的醫療保險(第 3541 節)的機會至就業終止後; 並且, 也要求在終止團體健康保險前通知離職員工 (第 3542 部分)。

4. 扣押工資, Title 34, § 34-29

第 34-29(f) 節禁止基於員工之薪資遭扣押而將其解雇。第 34-33 節規定給付給未成年的人不能受到扣押。第 34-34 節規定退休福利不在債權人的要求權之內。

5. 薪金、薪水等等的分派, Article 2, § 55-61- § 55-167

維吉尼亞有一州立的法院程序, 大致與 Chapter 13 破產法程序相當, 可利用一個法庭任命的委託人從薪水分配債務的付款。

C. 普通法

有許多關於勞工雇用條件的許多問題和勞工福利(假期薪水、假日、離職費、有償事假、病假等等)未在聯邦或州法中被提及。維吉尼亞州法 Title 11-2 要求聘僱契約以文字呈現。可由法庭強制執行的就業期限, 可由勞工手冊、就業的提議(offers of employment), 等等而來, 而它們本身不一定是聘僱契約。

D. 法律研究資源

最佳的相關州和聯邦法律的單一資源是一部兩冊的活頁筆記式的書: Employment Law in Virginia, 由 Virginia Law Foundation 出版 (初版 1997 年; 1998 年修定版)。

II. 常見問題及經常提出之關於薪資和福利問題

以下為幾項相當典型的薪資與福利議題, 經常地在 Fairfax Bar Association 的 Pro Bono Employment Law Project 中被提出給法律扶助會的員工及志願性志工:

情境: 薪資未被給付或用薪資支票跳票

最常見的問題是當一個人從事建築方面工作, 被短期聘僱或者是僅被聘僱在一項工程計畫中, 而僱主並未有固定的公司地址; 勞工可能從未領過薪水、僅得到部分同意的薪水、或者是薪資支票跳票(餘額不足)。

可能的答案/建議：

第一步為辨認並希望能找到雇主。通常未給付問題會發生在為承包商作獨立承包商的人身上。一種方式為辨認雇主，如果該項生意需執照，則應查詢郡的商業紀錄(例如，登記有照的水管工人)。一般承包商或財產所有人經常能協助找出分包商(以及提供一個地址，作為寄送法院文件所用[service of process])。

機械工和提供物料人的先得權規定於維吉尼亞州法的 Title 43。價值超過\$50.00 服務或材料涵蓋於財產先得權的法條中。第 43-3A 節。第 43-9 節適用於進行分包商工作的勞工。如果先得權被提出，必須在工作完成後的 60 天內登記在案，並且在登記之後的六個月內必須提出強制執行先得權的訴訟案。維吉尼亞州法§ 43-17。

這套法典亦為餘額不足而無法兌現的薪資支票提供解決之道。第 8.01-27.1 節為關於循民法途徑的處理方式。在§ 8.01-27.2 之下，持有跳票支票的員工可以在應得的薪資以外，另外得到支票金額的三倍賠償或者\$250.00，兩者中較少的。

第 40.1-29 節關於薪資給付的法條是重要的，因為該法規批准合理的律師的費給未領取他/她的薪水的勞工。追討工資的二個方法是通過向 Virginia Department of Labor 提出控訴以及向 the General District Court 或者是 Small Claims Court 提出訴訟。The Virginia Department of Labor 僅有有限的資源和相當有限的強制執行的權力。一般而言，最好最快速的解決之道是為未給付薪資提出債權的授權令(warrant in debt)。

儘管這些法條能協助勞工獲得薪資，在許多情況下，補救是不切實際的，因為無法提出先得權(mechanic's lien)、雇主無法被辨別或被找出、或者公司或所有權人破產。

情境： 工作完成未得到報償; 勞工薪資低於最低工資; 超時工作未得到更高報償; 以及，未留下工資稅

在這些情況中的爭論點通常是雇主認定勞工為獨立的承包商而非員工。此外有些問題亦源自於雇主聲稱該給付給勞工的薪資未包含在 Fair Labor Standards Act 的範圍內。將一名豁免且領取薪資的員工當成是非豁免的員工對待(例如，因未上班而扣除部分薪資)可能會使得雇主放棄 FLSA 下的豁免。

可能的答案/建議：根據 Fair Labor Standards Act，是否為獨立承包商的測試為雇主控制雇員及將要完成的工作的程度。給付薪水而不是時薪，或要求工作者簽署一個獨立承包商協議不影響雇員的身分與性質。Virginia Unemployment Compensation Act, § 60.2-212(c)之下有一個幾乎相同的測試，即雇主的徵稅排除了不受雇主控制或工作內容不受雇主控制的雇員，以及那些不在營業場所內提供服務或所提供服務不在一般業務範圍內的員工。維吉尼亞州法將證明從涵蓋範圍中剔除的舉證責任歸於雇主。一種處理獨立承包商或雇員的狀態是透過對 the Virginia Employment Commission 提出失業

報償的要求(unemployment compensation claim)。當訴訟人為福利提出訴訟，Commission 的第一個書面回應應是發布金錢方面的決議，顯示雇主在前一個十二個月為期的期間所呈報的薪水。如果雇主未繳交失業稅，薪資紀錄將是殘缺不全的，且雇員或訴訟人有權得到應有的程序(due process)的聽證會以確認其在法案下的涵蓋範圍內。

在 Fair Labor Standards(雇員狀態)之下適用對象的問題可以由向 the Virginia Department of Labor，或 the U.S. Department of Labor 提出訴訟在案而建立。薪資未給付或根據最低薪資的給付金額不足或是雇主違反超時工作的相關規定，可以在聯邦或州法院興訟。非志願性的違法有兩年的追溯期；志願性的違法有三年的追溯期。29 U.S.C. § 255。可由勞工提出強制執行的最低工資相關違法情事亦由維吉尼亞州法律所管轄，其規定勞方可判得合理的律師費。§40.1-28.12。

雖然沒有明確的州法律保護對於薪資問題向 the Virginia Department of Labor 提出訴訟的勞工免於受報復式的解雇，在維吉尼亞州普通法下，勞工仍應有”此類的解雇違反公共政策”的理據。因員工提出 Fair Labor Standards Act 的訴訟而進行的報復是被聯邦法律所禁止的。

薪資給付不足及不適當的工資給付問題呈現的另一個方式是在年終時，勞工得到 1099 的稅單而非 W-2，或者未被提供任何扣壓的聲明(於是尋求指導如何申報所得稅)。The Virginia Department of Taxation 及聯邦 Internal Revenue Service 皆有提供處在這些情形下的勞工諮詢服務。維吉尼亞州州法§40.1-29(c)適用於在一年當中雇主未留下薪資稅的議題：

雇主在勞工要求之下應出示該勞工在任何期間所賺得之薪資總合的書面證明，以及當中任何扣除額的數量與原因。

(An employer, upon request of his employee, shall furnish the latter a written statement of the gross wages earned by the employee during any pay period and the amount and purpose of any deductions therefrom.)

若一名勞工以現金支領薪資，這樣的情形經常以”off the books”指稱，利用維吉尼亞州法典的這一節去要求會計明細可以使一名前雇員要求雇主支付薪資稅金。

情境：勞工被指控對公司財產造成損害或收銀機中現金短缺；佣金重新計算以反映顧客未付款

雇主由於收銀機中的現金多次短缺、短缺現金高於一定數量、或者是對公司器材操作不小心造成損壞，而從工資中扣款或者是解雇勞工。部分或全數薪資以佣金計酬的員

工有時會面對扣款或者是從收入中需要繳回(當工資先給付或者是預支薪水時)雇主所宣稱的損失。

回答/可能的建議:

維吉尼亞法典一般是禁止勞資雙方簽約同意扣押部分薪資的。第 40.1-29(D)節。此法條亦為行政人士創造例外以及“除非法律上另外有規定”(“**except as otherwise provided by law**”)。法條的(c)小節在員工書面授權與簽署後允許扣款。任何支持以薪資抵扣或償還的契約必須顯示是員工自願性同意的以避免第 40.1-29(E)至(H)中所規定之制裁程序。員工若是在脅迫的情況下同意薪資被沒收，他就能向 **Virginia Department of Labor** 提出訴訟以及(可以說是)被維吉尼亞普通法所保護免於受報復式的解雇。

對於銷售代表有許多不同的補償方式 – 無論銷售代表是雇員或獨立承包商。維吉尼亞法律要求獨立承包商以書面協議呈現計酬方式和佣金支付方式。第 59.1-456 節。最常見的爭執起因於佣金由於銷售的取消或未給付而被扣款，或者是在員工離職之前佣金未被給付或者是給付不足。若獲取佣金的銷售代表涉入”內部”銷售，則未給付或給付不足的收入會是第 40.1-29 節所適用的薪資議題。第 59.1-455 節適用於由獨立承包商所作之「外部」銷售。同意沒收款項，如果明顯地表達出來，在獨立承包商的契約裡可能是可執行的。沒收銷售代表的佣金，即使化諸文字表示同意，也可能是非法的一視相關政策及特定的事實狀況而定。

情境：對假期、假日、病假和遣散費的報償

關於不扣薪水假期常常被提出的問題是勞工是否有資格在終止勞雇關係時獲得累積事假的報償、自願或者因不端行為而離職是否影響得到報償的資格，並且在何種情況之下雇員能要求遣散費。

可能的回答/建議：

這些不扣薪水假期的問題不受聯邦或州法管理。少數涵蓋在州法的情形是當勞工必須盡陪審員義務或是出現在法庭上時。Virginia Code § 18.2-465.1。任何被法院傳喚或傳訊的員工不能被要求以病假或休假作為未上班的原因。但是，法條並未要求雇主於雇

員這段未上班的時間支付薪資。聯邦法限制對於 Fair Labor Standard Act 例外的員工因未上班而扣除薪資。29 C.F.R. § 541.118(a)(4)。被或免的員工薪資可由作為陪審員或證人的報償抵扣。聯邦限制指適用於當被或免的員工在一周當中曾經工作過。

不扣薪假期的累積與使用是契約法相關的議題，通常是由員工手冊或人事守則中的書面政策決定。一般而言，假期累積的方式決定使用的權利以及是否為有償的。未使用的休假是否可以在勞雇關係終止時獲得報償給付?這個答案應該是在書面政策上表達清楚的。典型來說，若休假假期是由支薪週期或月份來累積的，則未使用的假期在聘僱關係終止時是可以得到報償的。若休假假期的累積方式是根據一個授予的期間，例如工作一年後得休假兩周或者是每工作一年得休假兩周，而勞工在得到休假的權利之前離職，那麼這些假期可能無法得到報償。一般來說，雇主的政策是不在員工離職時對未使用的病假給予報酬的。放棄事假的條款可能會或不會被強制執行—視假期累積的方式、解雇原因、等等而定。

對於有償或無償地在聯邦或州定假日請假並無法條上的規定。作為工作條件之一，員工是可以被要求在假日工作的。

遣散費可由人事政策擬定，但這是典型地任意和有償的以交換在終止勞資關係時的不追究責任。當勞工通常不可能放棄法律權利，放棄訴訟關於歧視和違反民權法律的協定在當員工得他一般不會得到的報償時，會被維護。

情境： 勞工缺席的理由為疾病或傷殘：對於醫療什麼是必須的文件，以及何種情況下勞工能返回工作崗位。

有許多不同的問題是由於不論因公而致的傷殘、員工個人或家屬的醫療狀況、以及關於批准或未批准的缺席的員工政策所引起的。

可能的回答/建議：

聯邦事假和病假法案(Family and Medical Leave Act)對於在某些情況下的某些員工所遭遇的請假被拒或這是失去工作提出有限的保護。聯邦法規 The federal regulations, 29 C.F.R. § 800 et. seq., 是以問答形式寫成的並且對於經常出現的問題給予指導。此法不適用於小型雇主(員工人數少於 50 人者)，且排除新員工和兼職員工(若要被此法涵蓋在內，則需工作 12 個月且在過去的 12 個月內工作 1250 小時)，並且僅適用於嚴重的健康狀況和有限次數的列舉是件(例如，直接親屬的死亡)。

至少在一情況，聯邦法律大概先佔有(preempt)維吉尼亞州保護勞工的州法的應用。維吉尼亞法典(Virginia Code) §40.1-28 非法化雇主要求員工自行負擔作為聘僱條件的醫療檢查或病例的費用。然而，在 Family and Medical Leave Act 之下，一項聯邦法要求勞

工自行負擔能讓勞工結束病假回到工作崗位的醫療證明費用(若雇主如此要求)。29 C.F.R. § 825.310(d)。聯辦法規可說是先佔有維吉尼亞州法的。

當勞工需要請三天以上的病假時，雇主一般而言都有相關要求出示醫療文件的政策和慣例。有些雇主在員工請一天病假時也會要求出示醫療文件以批准休假。相關政策鮮少明確規定是否由雇主負擔醫療檢驗或醫師證明的費用。這些議題在員工沒有團體健康保險時更顯嚴重。在 FMLA 請假終止時，除了體檢與報告，勞工應能請醫院/醫師向雇主收取任何被要求進行的檢查或報告的費用款項。少有雇主在政策中說明清楚對於這些費用有給付或償還的提供。

從(不論是有償或無償)病假返回工作主要視該傷害是否因公引起或者/並且該請假事由是否被 Family and Medical Act 所涵蓋。維吉尼亞法典 §40.1-27.1 對於一個因涵蓋的傷害而未上班而遭到解雇的員工在法典的 Title 65.2 所定義的勞工補償計畫(worker's compensation program)下提供有限的保護。此保護的缺陷在於其不禁止因其他理由解雇員工，且法條所提供的保護不適用於當員工的缺席使得不解雇該員工會變成不可能或不合理的情況。此外，從員工有償請假復職的權利不適用於六個月以上的缺席。

一般說來，在少於 12 週的請假下，the Family and Medical Leave Act 要求銷假返回工作，返回相同的職位或者是相當的職位。這樣的權利適用於在聯辦法規中被定義的“關鍵”員工，且在 FMLA 假中的員工的權利並不優越於其他員工，不具有被保護於解雇或者是裁員(reductions-in-force)等。

在某些情況下，傷殘保護條款或者是性別(懷孕)歧視保護條款能適用於員工以確保有合理的配合以使勞工有工作的機會或者是在銷假後能返回職位。當 FMLA 不適用時，聯邦、州、或當地法律保護免於受歧視的條款可能是唯一的保護。

情境: 員工被法院判罰且被雇主通知將扣留百分之二十五的薪資。

在維吉尼亞州法下提供給多數債權人較為快速的解決程序，可以停止薪資扣押的程序(有非常類似的防護程序適用於銀行存款扣押的情況)。

回答/可能的建議:

維吉尼亞法典提供一項屋主(家園)的豁免，在債權人追討個人財產(薪資)的情況適用。第 34-4 節。每一名屋主被賦予一生中能豁免\$5,000.00 的額度，另外加上每多一名受撫養者多\$500 的額度。法典中提供了一個示範表單以及如何聲請個人財產豁免的簡短解釋。附錄為一家園契據的表單。

根據法律，薪資被扣押的員工會得到一份扣押傳喚的紙本(寄送給雇主的)，上有扣押的終止日期，乃至該日期的 90 天後。附在傳喚上的是一張表單:REQUEST FOR HEARING- GARNISHMENT EXEMPTION CLAIM(要求聽證會—扣押豁免申請)。員工(若必須，則在雇主薪資處人員的協助下)能計算出在扣押期間內會被扣押的薪資數額，將之填寫在家園契據中並在 Circuit Court Clerk's office 的 Land Records 處將契據登記在案(\$16.00 登記費)。

員工接著需要帶著證明過的登記契據複本以及豁免申請單向 General District Court Clerk' s office 作登記(大部分的扣押案是在 General District Court)。法院的辦事員(clerk)會安排在 7 天內舉行聽證會。法院，在核准豁免後，會向雇主發放命令，要求停止扣押並命令將扣押之薪資交還給員工。

辯護者提示:

雖然這些流程能終止一項特定的扣押，但在 90 天後債權人能重新申請新的扣押。使用家園豁免以向債權人提議一個低於 25%工資的自願性償還計畫可能是一個較好的、長期性的債務解決之道(除非該員工將申請破產)。員工可以有效的訂定較低的償還數額(例如，薪資的 5-10%)，由部分豁免被扣押的數額，或者是表達有意願進行自願性償還計畫。維吉尼亞法典中第 55-161 節中的指派條款(assignment provisions)可能對於避免薪資遭多個債權人扣押的情況提供長期的解決方法。