



# 資 料 介 紹

「資料介紹」的編寫目的在於提供一般性參考；「介紹」並非法律文件。有關法律的闡釋及應用，請參閱 *僱用標準法和條例*。

2002年7月

## 第一份工作/入職工資水平 FIRST JOB/ENTRY-LEVEL WAGE RATE

- 第一份工作/入職最低工資水平是每小時6元。
- 此最低工資水平只適用於2001年11月15日前沒有受薪工作經驗的僱員。
- 該等僱員為一位或多位僱主工作共500小時後，便有權享受正常的最低工資水平。
- 受薪工作經驗只計算實際工作時數。其他報酬，例如津貼、法定假期或年假工資，不論應否支付，都不能視為受薪工作經驗。
- 第一份工作/入職僱員不論工資如何支付，例如時薪、薪水、佣金或計件工資，都有權享受第一份工作/入職工資水平。
- 第一份工作/入職工資水平不適用於根據「僱用標準條例」而訂的「非每小時計」的工資水平，包括計件工資水平的蔬果採摘工作；留宿家務工人及留宿營地領袖的日薪水平；以及公寓樓宇常駐管理人員的月薪水平。

### 疑問與答案

1. 本人去年有一份工作，做了兩個星期，僱主能否以每小時6元聘請我？

不，如果您在2001年11月15日前已有受薪工作，「第一份工作/入職」工資水平對您並不適用。

2. 若本人聘請某人，而該工作是其第一份工作，本人是否必須在500小時內保持其每小時6元的最低工資？

不，僱主不能支付少於每小時6元，但可選擇支付高於「第一份工作/入職」的工資水平。

3. 我們以佣金方式聘用銷售人員。我們支付佣金或最低工資 — 兩者以較高者為準。我們可能聘請的無工作經驗工人的最低工資是多少？

屬於第一份工作/入職工資水平的工人，有權享受他們的銷售佣金或每小時6元 — 兩者以較高者為準，直至他們工作滿500小時。

4. 我希望聘請第一次工作的工人，工作期間三個月，但我不能承諾此後的工作，如此合法嗎？

禮貌上，您應向未來的僱員說明工作只是短暫性質，而您提供工作是希望令他們有機會建立工作經驗。

下續...

**5. 我可否刊登廣告聲明只聘請「第一份工作/入職」工人？**

可以，「卑詩人權法規」並不禁止列明對工作經驗要求的廣告。您不能刊登受年齡、性別或任何被「卑詩人權法規」禁止的理由所限制的聘請廣告。

若您對聘請廣告不很清楚，可致電1-800-663-0876或250-387-3710或604-660-6811與「卑詩人權委員會」聯絡。

**6. 受薪工作經驗是甚麼意思？**

受薪工作經驗是指作為僱員，將時間用於工作，收取相應工作時間的工資。

「工資」包括已向「加拿大海關及稅務局」申報的佣金和計件工資。

**7. 法定假期的超時工作和有薪休息是否計算在內？**

超時工作時數可視作工作時數。每一小時的超時工作—無論是以一倍半或兩倍計算工資—可視作一小時工作時數。

**8. 臨時工作如剪草和看顧小孩計算在內嗎？**

臨時性剪草或看顧小孩工作一般不視作受薪職業。已申報收入的護幼工作可視為受薪職業。為商界工作，而且如僱員一般工作，譬如採摘水果，可視為受薪職業。

**9. 我應如何向僱主證明我以前有受薪工作經驗？**

包括下列以前工作的證明：

- 受僱紀錄。
- 發薪存單或T4單。
- 由前僱主出具的書面確認書。
- 其他令僱主接受的合理證明，如口頭推薦。

**10. 如果僱員沒有發薪存單或受僱紀錄，怎辦？**

僱員有責任提供以前的工作證明。但是，僱主應準備接受合理證明。

一個好的方法是僱主可如同對待簡歷資料般評估僱員資料。

如果僱主不接受僱員的資料，而其後僱員被裁定已合理證明他/她以前有受薪工作，該僱主可能須要補發工資差額。

**11. 如果我工作少於500小時後轉換新工作，我是否要工作另外500小時然後才有權享受一般的最低工資？**

不必，只要您總受薪工作經驗達到500小時，您便可以享受一般的最低工資。

**12. 我曾在卑詩省以外工作，計算在內嗎？**

無論在何處工作，所有受薪職業都計算在內，包括在卑詩、加拿大或其他國家的的工作。

**13. 如何防止僱主聘請第一份工作的工人，然後在做滿500小時工作時把他們解僱？**

僱用標準法不會告訴人們如何經營生意或者可聘用何人。他們有權有理或無理解僱僱員，這種情況沒有改變。

根據本法例，如果僱員被解僱的唯一理由是由於已有超過500小時的工作經驗，僱主是無理解僱。

**14. 如果某僱員有490小時受薪工作經驗，其僱主給予50元獎金，該獎金能否令該僱員更接近500小時的起增點？**

不，只有實際工作經驗計算在內。與工作時數無關的工資、津貼或利益都不被視為工作時數。