



为加班费而战

Business Week 2007-10-1

律师 Mark R. Thierman 近几年来一直从事的工作是为其客户从美国一些最著名的公司那里赢回数亿美元，这也同时给他带来了数百万身家。

Thierman 现年 56 岁，毕业于哈佛大学法学院，在其职业生涯的前 20 年，他一直作为资方在劳务方面的律师并自封为给工会捣乱的人。他曾被建筑工人丢鸡蛋，车子还被码头工人刮破轮胎。但在上个世纪 90 年代中期，他曾经在加利福尼亚州作为劳方的代理人打赢了一系列官司，使他成为打破长期无人问津的法律领域的先驱者。Thierman 作为雇员的代理人控告用人单位违反了“加班费”规则，诉称用人单位没有付给加班的员工应得的报酬。自那个年代初始，此类诉讼已在美国遍地开花。由于违反加班费规则的现象广泛存在，无数的公司中潜伏着引爆诉讼危机的地雷，相应的各方律师也蓄势待发。资方为解决这些通常由大规模员工团体提起的索赔，过去几年至少已经付出了每年 1 亿美元的代价。更严重的是，公司可能被代理不同工人集体的案件或被以复杂的法律中的不同条款为据一次又一次的被告上法庭。在 Thierman 办公室的墙上裱着一张 1800 万的支票复印件，那是 Thierman 于 2003 年在加利福尼亚州代理星巴克店经理们的案件中赢回的。但目前，星巴克正在应付佛罗里达和德克萨斯地区由其他律师提起的加班费诉讼。沃尔玛商场被约 80 个

加班费案轮番攻击，在过去的两年中曾被判给付加利福尼亚的员工 1.72 亿美元及宾夕法尼亚的工人 7850 万美元。

对于加班费的诉讼起始于 21 世纪的经济中大萧条时代，是针对制造厂和纺织厂的法律规定，并带来了有关现代工厂工作制度的一些基本问题。随着国家从制造业向服务业转型，那些从事需要独立判断工作的员工还没有被赋予得到加班费的权利。然而，由于商业活动对效率和主动控制质量的要求越来越高，甚至在办公室里，越来越多的工作正变得标准化，严格按编制好的程式。这只是混淆了传统的蓝领与白领分界线的几个因素之一。接下来是科技因素，在一个通讯永不间断的世界，工作日从何时起至何时止呢？这些相关问题的模糊不清牵绊着公司，也给了 Thierman 这样的律师发财的机会。

Thierman 与其它律师合作从经纪公司赢回总计大约 5 亿美元，包括花旗集团的 9800 万和瑞银公司的 8700 万。随着这些案件尘埃落定，Thierman 与其它律师正寻求新的案源，去给那些计算机从业者、医药销售代表、会计师事务所的员工做代理人。在 Thierman 看来，他们属于白领的无产阶级行列。加班费规则的核心法律依据是于 1938 年颁布施行的联邦公平劳动标准法案。新政法案规定了一个较为宽泛的范围，如果员工每周超出 40 小时以外，每工时应得到 1.5 倍的工资。这一规定有两个目的：第一是奖励加班工作的工人；另一个目的是让公司通过使用新雇员工来扩大就业，因为新员工的成本要比老员工加班的成本低。但 Thierman 认为这种法规在现如今已收效甚微，反而使公司老板们更青睐让员工加班。

当然并非每个人都有获得加班费的资格。根据“白领除外”条款，雇主并不需要付额外工资给各类主管和专家。但现在情况已经发生了很大的变化。管理与生产阶层的区分已经不再明显。2004 年布什政府修改了法规，调整“白领除外”条款，律师们认为这个变化给诉讼留下了大量的空间。加班费诉讼分为两个基本种类：一种提起诉讼是由于公司把员工错分在“白领除外”条款之内，因此没有付给应付的加班费。在一些案例中，员工们被分类为独立承包人，这意味着公司也不需要分给他们利益。第二种是所谓的“工时之外”诉讼，员工们称他们的一些工作没有被公司记入工时，公司有时故意规避加班费的产生。

最初员工的加班费在商业社会并未受到关注的情况正在改变，诉讼案件与日剧增。而实际上员工自己很少会想到去主张这个权利，相反，他们通常是听从律师的建议。在他 2003 年对阵星巴克一案中，他主张仅仅给员工冠以店经理或经理助理的名头，并不能使他们成为不必支付加班费的管理层。实际上，这些所谓“经理”大部分的工作是在调制咖啡，Thierman 的焦点在于这些员工实际做的是什工作，而不是公司所强调的员工的职位名称、收入标准或学历。

而沃尔玛面临的几乎都是超时工作的诉讼索赔案件。工人午餐休息时间工作没有得到报酬，或是店关门就打了卡，但实际上他们还要接着工作，比如重整货架。而每个分店经理不断受到上级要求降低员工工资的压力，而控制工资最简单的途径就是不能让工人得到加班费。

(梁振东编译)