

兩宗有趣的個案

去年 (2004) 年底發生了兩宗與小型商業有關的聯邦案例，一樁是加班薪酬糾紛，另一宗是『401K』退休計劃稅務個案。

一樣米養百樣人

首先談論有關加班薪酬的問題。員工加班，僱主應依照聯邦規則發給員工『加班費』(Overtime Pay)，好像理所當然，亦沒有甚麼特別。但恰如任何法規一樣，『加班費』的規則亦有例外，其中最常見的例外是把員工列為『可豁免員工』(Exempt Employee)。何謂『可豁免員工』呢？意思是指支取月薪，年薪的行政 (Administrative) 或專業 (Professional) 人員。因為法律沒有規定僱主必須給與這類員工『加班費』。但是這方面的法律定義卻不十分清晰，常常引發糾紛。最近這宗案件便突顯這方面的矛盾。若僱主希望成功地把某一個員工列為『可豁免』加班費的員工，僱主必須通過兩個考驗：基本薪酬及職務測試。根據現行聯想法則，基本薪酬只要每週在 250 元以上便可。職務測試卻沒有這麼容易。辨別專業職務應該沒有困難，但是辨別行政職務便會問題重重。2004 年底的官司就打在這個關鍵上。案情是這樣的。有一位員工，一向的職務是負責貨品的庫存流量和運送等的電腦操控，屬於固定月薪的低級『行政』人員。因為近年來不景，在裁員情況下，剩餘的員工往往要兼職加班。收到『加班費』的員工當然沒有什麼話說，但是一向是『可豁免』的低級『行政』人員又怎樣呢？這位電腦操控員需要兼責到倉庫去協助貨品運送流向。這方面的兼職卻不可以通過『行政』職務考驗，不可以豁免『加班費』。本來在不景氣的大前提下，一般員工會體諒僱主，上下一心，共渡時艱。可是這一位電腦操控員卻偏要與僱主過不去，吵上法庭，可謂一樣米養百樣人。

得不償失

多年以來『401K』退休計劃再不是大型機構所專有，而是漸漸地受到小型商業的普遍接納。這宗案件發生在一個小型獨資公司內。一向以來，差不多全部小型公司『401K』的受托人兼管理人 (Trustee and Administrator) 都是由老板一人包辦，這家公司也不例外。時值經濟不景，業務欠佳，週轉困難，擱置在『401K』計劃內的資金對小東主來說，是一個不可抗拒的誘惑。這家東主當然亦不例外。但挪用『401K』信托內款項，不論情由，全屬犯法。雖然事後這家東主已經把所有欠款連同 12% 利息全數清還，但仍然難逃法網。因欠款在案發前經已歸還，所以只判罰款了事。但是受托人兼管理人非法『借用』信托款項，只此一條罰金已是 100% 了(國稅法第 4975b 條)。另加國稅法第 4975a 條規定的 15% 『挪用稅』(Excise Tax)。這位東主真是得不償失。

陳操勳會計師提供