



本文刊載於 2010 年 05 月 17 日之星島日報

## 您應怎樣計算「工資」？

現今有許多行業的員工，均以很低的底薪招聘。他們的薪酬是以賺取銷售佣金為生，例子包括證券公司經紀、地產代理、美容健美顧問、保險從業員等。但離職時，他們應怎樣計算「工資」？

最近有幾宗勞資訴訟官司均爭議「工資」的計算方法，應否計算不同形式的佣金及津貼？例子包括營銷獎金、勤工獎金、培訓津貼等。

大多依靠佣金幹活的僱員都是以按月累計和計算。由於他們是以多勞多得的形式賺取較優厚的佣金回報，他們都不是以基本底薪維持生計。在長年累月工作辛苦下，他們在計算法定權益時應把合約佣金包含在「工資」之內。再者，他們應可獲得額外法定假日薪酬及年假薪酬。這都是法律上最近的待遇要求，僱主不可強加苛刻條款。

事實上《僱傭條例》已修例擴大「工資」的定義，不論合約佣金是按日、按月或按每件工作繳付，均被界定為「工資」。當人事部門計算工資，應把受僱員工在過去一年內，把所有假日薪酬、年假薪酬及其法定權益計算在內。此規定不單提醒僱主應把佔大比例的佣金納入計算工資，公司管理層也應小心注意新訂合約的工資定議，重新釐定修改的薪酬工作方案。如有不明白的地方，應詢問律師的意見。

由於《僱傭條例》已清楚界定各種法定權益，例如年假薪酬、假日薪酬、疾病津貼、產假薪酬、年終酬金和代通知金等細節條款，勞資雙方可更清晰地履行僱傭合約，減少不必要的爭拗，促進和諧的工作環境。

陳蘇完執業律師

---

### 聲明

香港律師會鄭重聲明，本文所載內容是參照文章刊登日適用法律而提出看法，並不構成任何法律意見。讀者如有個別法律問題，應當就其個別情況向律師徵詢意見。

本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。

任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。