

舉例：件工雇員

張三為本地雇員、件工、擔任制衣工人，每月另有 500 澳門元膳食津貼；在 2021 年 9 月份，張三的工作情況如下：

1. 享受了 9 月 22 日強制性假日；
2. 9 月 9 日的每週休息日提供了工作，並提供了兩小時超時工作；
3. 9 月 3 日至 9 月 6 日享受了四天年假；
4. 9 月 18 日至 9 月 19 日因病合理缺勤兩日；
5. 9 月 20 日向雇主申請事假並獲批准。

支付報酬單據*（填寫範本）

雇主資料	名稱：XYZ 制衣有限公司	聯絡電話：63456789
	辦公地址：澳門大馬路 3 號	
雇員資料	姓名：張三	職位：制衣工人
	社會保障基金供款人編號：34567/2008	
	納稅人編號：4567/2008	
與所獲報酬相應的期間 ¹	2021 年 9 月 1 日 至 2021 年 9 月 30 日	

報酬	名稱	金額（澳門元）
	(1) 基本工資(件工，工作 20 日) ²	6000.00
	(2) 膳食津貼 ³	500.00
	(3) 超時工作報酬(2 小時) ⁴	90.00
	(4) 周假提供工作額外報酬(1 日，9 月 9 日) ⁵	316.70
	(5) 強制性假期（已享受 9 月 22 日強制性假日） ⁶	300.00
	(6) 年假（4 日，由 9 月 3 日至 9 月 6 日） ⁶	1200.00
	(7) 因病合理缺勤（2 日，由 9 月 18 至 9 月 19 日） ⁶	600.00

總報酬：9006.70

扣除	名稱	金額（澳門元）
	(1) 雇員申請事假而喪失的膳食津貼（1 日，9 月 20 日） ⁷	16.70

總扣除：16.70

總收入	總扣除	淨收入
9006.70	16.70	8990.00

* 填寫本單據時，請留意後頁的“注意事項”。

注意事項

1. 勞資雙方協議計算基本報酬期間的每月最後一日為支付義務的到期日。
2. 雇員張三在9月份提供了20日的工作，按實際生產結果收取報酬(包括9月9日於休息日提供工作的正常報酬)。
3. 該膳食津貼屬基本報酬的範圍。
4. 超時工作是指在正常工作時間以外進行的工作；雇主在預先要求並征得雇員同意下，雇員提供了2小時的超時工作(原為每日正常工作8小時，但在該日工作了10小時)；雇員有權收取超時工作的正常報酬以及20%的額外報酬。

本例中，該件工雇員提供了2小時的超時工作，有關超時工作報酬按該2小時超時工作獲得的正常報酬計算(假設為75澳門元)，則該2小時的超時工作報酬為90澳門元(75澳門元+75澳門元X20%)。

5. 雇員自願申請在每週休息日提供工作，並備有同意紀錄，由於雇員未能享受工作後30日內的一日補償休息時間，故有權收取所提供工作的正常報酬(該正常報酬已計算在基本工資內)另加一日基本報酬。

在本例中，由於雇員收取報酬的方式包括按實際生產結果計算(按件計算)及每月收取固定膳食津貼，故該額外的基本報酬按計算事項前3個月(即6月至8月份)收取的基本報酬計算(假設分別為7500澳門元(工作25日)、7500澳門元(工作25日)、7800澳門元(工作26日))，故每日平均基本報酬為316.7澳門元 $[(7500\text{澳門元}+7500\text{澳門元}+7800\text{澳門元})/(25\text{日}+25\text{日}+26\text{日})]$ 另加膳食津貼(500澳門元/30日)。

備註：如雇員的報酬中沒有每月膳食津貼500澳門元，則只以按實際生產結果收取報酬部分作計算則可(下同)。

6. 本例中，該雇員收取報酬的方式包括按實際生產結果(按件計算)及每月收取固定膳食津貼，按實際生產結果確定計算的基本報酬只包括每週休息日的基本報酬，雇主須額外支付強制性假日、年假、獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤的基本報酬。按件計算部份的額外報酬按6月至8月份的總報酬/總工作日數計算為300澳門元 $[(7500\text{澳門元}+7500\text{澳門元}+7800\text{澳門元})/(25\text{日}+25\text{日}+26\text{日})]$ 。

而按月收取膳食津貼已包括強制性假日、年假、獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤的基本報酬，故無須再額外支付。

7. 按件計算報酬的雇員，有關報酬按多勞多得方式取得，故倘雇員提出申請一日無薪缺勤，由於沒有提供工作，故不需發放報酬。

而按月收取膳食津貼部分，雇主可扣除該日缺勤的基本報酬16.7澳門元(500澳門元/30日)。

提示：載於“注意事項”的規定是根據第7/2008號法律《勞動關係法》及第5/2020號法律《雇員的最低工資》。