

1. 僱主7天內支付工資

Last Day 之後，打工仔最關心的應該是出糧的問題，到底幾時才會收到尾糧呢？《僱傭條例》規定，僱主在合約終止日或到期日後7天內支付工資，僱主如果未能在僱傭合約終止日或合約到期日後7天內支付工資，須就尚未清付的款額支付利息給僱員。

如果剛好從事的職業有佣金收入，尾糧又應該如何計算呢？辭職後只可收到底薪？原來根據《僱傭條例》中寫明工資的定義是指僱主以金錢形式支付僱員作為其所做或將要做的工作的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金、超時工作薪酬）、小費及服務費。

2. 分花紅靠合約寫明

雖然通常大家會等拿到花紅之後才辭職，但如果因個別情況等不及拿到花紅就要走，原本的花紅是否就「凍過水」呢？其實未必！

花紅，統稱為年終酬金。根據《僱傭條例》的定義，年終酬金是指根據僱傭合約訂明每年發放的酬金，包括雙糧、第13個月糧、年尾花紅等，但不包括屬賞贈性質或隨僱主酌情發放的款項。換言之，只要合約上有寫明會有，僱主就要支付。辭職後花紅如何計算：酬金期應根據僱傭合約內指明的期間，如果沒有指定，則以農曆年度計算；如僱員以連續性合約受僱滿整個酬金期，便可獲得年終酬金；如僱員在一個酬金期內按照連續性合約受僱不少於3個月，而被僱主解僱（但並非因犯嚴重過失而被即時解僱），可按比例獲部分年終酬金。

3. 有薪病假可享津貼

根據《僱傭條例》，如僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的12個月內每服務滿1個月，便可累積2天有薪病假；之後每服務滿1個月可累積4天。有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過120天。若僱員能夠出示適當的醫生證明書及累積足夠的有薪病假，便可享有疾病津貼。

另外，除因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱外，僱主不可在僱員放取有薪病假期間解僱該僱員，如違反該規定即屬違法，僱主可被檢控，一經定罪，最高可被罰款10萬元。而僱主亦必須在終止合約後7天內，支付解僱代通知金、一筆相等於7天工資的賠償款項及僱員應得的疾病津貼。

遞信前須知 打工仔福利

每年農曆年後都有一波辭職潮，不少打工仔都會選擇收取花紅後遞信辭職，而遞信後原有的公司福利是否依舊呢？本文整合了5個打工仔辭職後最需要留意的福利，包括辭職後出糧、請年假、請病假、花紅及強積金等事宜，幫助各位打工仔保障自己的權益。

4. 未必可請年假

很多時候大家在辭職的時候仍然有年假未用完，從而產生出一個疑問，到底可不可以1個月通知期內放年假，然後提早Last Day呢？簡單來說答案是「不可以」。

因為根據《僱傭條例》僱員按連續性合約受僱每滿12個月，便享有有薪年假，這些法定的年假，不得計算在終止僱傭合約所需的通知期內。

但其實每一間公司的處理方法都不同，打工仔可以自行與公司商量，視乎公司或人事部的決定。

尾糧如何計算？雖然未必可以在通知期內放年假，但僱主必須支付年假薪酬給辭職僱員，《僱傭條例》上寫明僱主須支付工資給僱員以代替未曾放取的年假，年假薪酬的每日款額相等於僱員在終止合約的日期前12個月內所賺取的每日平均工資。

如僱員受僱滿12個月，而尚餘有薪年假，則不論以任何理由終止僱傭合約，僱主須支付工資給僱員以代替未曾放取的年假，如僱員只受僱滿3個月但不足12個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，僱主須支付按比例計算的年假薪酬給僱員。

5. 僱主仍需供強積金

在辭職之後，僱主仍然需要為辭職僱員最後一期強積金供款，而供款的計算方法和恒常供款相似，是最後一期已支付薪金的5%。要注意，如果公司選擇「以錢代假」支付年假薪酬給辭職僱員，這筆收入也需要計算，僱主需要為此部分作出供款。

僱主應安排在下一月份的「供款日」（即該月的第10日）或之前，將離職僱員的最後一期強制性供款支付給受託人。

■ 打工仔要認清自己福利。