

关于雇佣权益的常见问题

1. 适用对象

1.1 我是否受到《公积金法令》和《雇佣法令》的保障？

2. 工资

2.1 我已经从公司离职，但是我的雇主还没有支付我的工资。我要怎样要回我的工资？

2.2 我的雇主将我辞退。我应该在何时收到我的工资？

2.3 我的雇主不向我提供薪单，我也没有签署任何雇佣合约。雇主只是口头承诺了我的工资。这是非法的吗？

2.4 每个月我的雇主总是迟发工资给我（在该月结束后超过七天以上），但公积金却按时支付。这是非法的吗？

3. 工作时间

3.1 我目前在试用期，我的雇主一直要求我在合约规定的工作时间之外工作。我的雇主是否需要向我支付加班费？

3.2 我的雇主要求我加班。我能拒绝吗？

4. 年假

4.1 我目前在试用期。是否有权获得年假？

4.2 我每年可获得几天的年假？如果我的雇主在我休年假时扣我的工资，这种做法是正确的吗？

4.3 我的公司经常拒绝我的年假申请。公司也不允许我们将未休的年假带入下一年或者换成现金，因此我不得不经常放弃我的年假。这是非法的吗？

5. 病假/医疗福利

5.1 我向雇主提交了病假单，并告知由于生病无法工作。我的雇主是否仍然可以扣除我的工资？

5.2 雇员（包括试用期的雇员）是否可以报销医疗费用？

6. 休息日

6.1 我的雇主每个月只让我休息两天。休息日为平日的固定一天，每两周休息一次。如果休息日是公共假期，就没有补假。这种做法是正确的吗？

6.2 我的雇主要求我在休息日工作。我应该获得多少补偿？

7. 公共假期

7.1 我的雇主要求我在公共假期工作。我应该获得什么样的补偿？

8. 兼职

8.1 我是兼职雇员。如果我在公共假期工作，我是否有权利要求额外工资？

9. 缴交公积金

9.1 作为兼职雇员，我是否需要缴交公积金？如果我每月的薪水低于\$500呢？

9.2 公积金的缴交是只基于我的基本工资，还是也包括佣金或津贴？

10. 辞职/终止合约通知

10.1 如果雇员不知道有辞职通知期，而没有提前通知，那么雇主是否可以根据通知期扣除雇员的工资或者要求补偿？

10.2 如果雇员没有签署雇佣合约，雇主是否可以扣除/扣压雇员的工资并要求补偿？

11. 雇佣合约

11.1 在签署雇佣合约之后，我的雇主能否修改合约中的条款？还是在做任何修改之前都需要双方的同意？

11.2 我在没有签署雇佣合约的情况下就开始工作是否非法？

11.3 如果雇佣合约的条款违反雇佣权益（即《雇佣法令》、《公积金法令》），那么该合约是否仍然有效？还是完全作废？

12. 常年工资补贴和加薪

12.1 雇主向雇员发放常年工资补贴（即，第13个月工资）是强制规定吗？

12.2 是否所有员工每年都可以获得加薪/涨工资？

适用对象

1.1 我是否受到《公积金法令》和《雇佣法令》的保障？

如果您是新加坡公民/新加坡永久居民雇员，那么您就受到《公积金法令》的保障。无论您是兼职、临时工、合约工或者是在试用期，您都受到该法令的保障。

<<雇佣法令>> 照顾每一位在受聘合约下受雇的雇员（不分国籍），唯下列职位除外：

- 基本月薪超过\$4,500的经理及行政主管
- 海员
- 家庭雇佣
- 法定机构以及政府雇员

此外，《雇佣法令》的第四章所规定的工作时间、加班费、休息日和年假，主要适用于每月基本薪金不超过\$4,500的劳动员工及赚取不超过 \$2,500的雇员。

2. 工资

2.1 我已经从公司离职，但是我的雇主还没有支付我的工资。我要怎样要回我的工资？

根据《雇佣法令》，如果您已经在提前通知期服务期满，您的雇主应当在您雇佣的最后一天将最后一次的工资支付给您。如果您在未提前通知或者无需在提前通知期继续上班的情况下离职，您的雇主应当在您离职的七个日历日内将最后一次的工资支付给您。

如果您的雇主没有将您应得的工资支付给您，您可以在符合以下条件的情况下，向人力部提出拖欠工资的投诉：

- (a) 您的月薪不超过\$4,500，且不属于经理或行政主管；以及
- (b) 投诉申请超过申请递交一年以上；和
- (c) 如果是针对工作通知期的代通薪金的投诉，您必须在离职的六个月内递交申请。

您可以拨打6438 5122致电我们的联络中心，与人力部顾问预约探讨相关事宜。您也可以[通过以下链接在线报告您的案件：http://www.mom.gov.sg/services-forms/labour-relations/Pages/esol-individual.aspx](http://www.mom.gov.sg/services-forms/labour-relations/Pages/esol-individual.aspx)。

2.2 我的雇主将我辞退。我应该在何时收到我的工资？

如果您是由于行为不当或雇主终止您的雇佣合同，您的雇主应当在您雇佣期的最后一天将最后一次的工资支付给您。如果无法在最后一天支付给您，则必须在您被解雇或雇佣合同终止之日的三天内支付给您。

2.3 我的雇主不向我提供薪水单，我也没有签署任何雇佣合约。雇主只是口头承诺了我的工资。这是非法的吗？

从2016年4月1日起，所有雇主必须向所有受《雇佣法令》保障的雇员提供详细薪水单。

何时提供	<ul style="list-style-type: none">• 每月至少一次。• 与薪金一起提供，或在三天内提供。• 对终止工作或离职的雇员，薪水单必须连同未付的薪金一起提供。
发布形式	电子版本或书面通知（包括手写单据）。

应包括的项目

详细薪水单需在适合的情况下包括以下项目：

种类	项目详细信息
工资详细信息	<ol style="list-style-type: none">1. 雇主名称2. 雇员名称3. 支付日期
基本薪金详细信息	<ol style="list-style-type: none">4. 基本工资 对以时薪制、日薪制或计件制赚取工资的员工，应包括下述内容：<ul style="list-style-type: none">• 基本工资率，例如每小时\$X• 总工作时间或工作量（计件）。5. 工资周期的开始和结束日期

津贴、扣除及其他	6. 工资周期中的补贴，如： <ul style="list-style-type: none"> • 所有的固定补贴（例如，交通费） • 所有临时补贴（例如，一次性制服补贴） 7. 每工资周期的任何其它额外支付款项，如： <ul style="list-style-type: none"> • 花红 • 休息日工资 • 公共假期工资 8. 每工资周期的扣款，如： <ul style="list-style-type: none"> • 所有固定扣款（例如员工公积金缴交额） • 所有临时扣款（例如扣除无薪假期、缺勤）
加班费详情	9. 加班时数 10. 加班费 11. 加班支付周期的开始和结束日期（若与工资周期不同）
净工资	12. 该月份所支付的净工资

保存记录

对于发放过的薪水单，雇主必须保存一份以作为记录。

发布形式	电子版本或书面通知（包括手写单据）。
保存时间	<ul style="list-style-type: none"> • 对于在职员工：最近两年的薪水单。 • 对于离职雇员：最近两年的薪水单，在员工离职后保留1年时间。

2.4 每个月我的雇主总是迟发工资给我（在该月结束后超过七天以上），但公积金却按时支付。这是非法的吗？

您的雇主必须在工资周期结束的7天内向您支付工资。例如，如果您的工资周期是从2014年1月1日至1月31日，您的雇主必须在2014年2月7日之前向您支付您的一月份工资。如果您有加班，您的雇主必须在工资周期结束之后的14天内向您支付加班费。

3. 工作时间

(本部分适用于每月基本薪金不超过\$4,500的劳动员工及赚取不超过 \$2,500的雇员。)

3.1 我目前在试用期，我的雇主一直要求我在合约规定的工作时间之外工作。我的雇主是否需要向我支付加班费？

是的，由于您的雇主要求您在合约指定工作时间以外工作，您有权要求加班费，至少相当于基本时薪的1.5倍。这项规定适用于任何员工，不论是试用期员工、还是兼职员工或者临时工。

此外，您的合约指定工作时间（不包括休息时间）每天不能超过8小时，每周不能超过44小时。

您的雇主也不能要求您在一天内工作超过12小时（包括加班时间）。您每月的加班总时间不能超过72小时。

3.2 我的雇主要求我加班。我能拒绝吗？

是的，您可以。虽然我们鼓励雇员在尽可能的情况下满足雇主的加班要求，但是雇主不可以强制要求加班。

您的合约指定工作时间每天不能超过8小时，每周不能超过44小时。任何超过工作时间的的工作都被视为加班，雇主必须至少支付基本时薪的1.5倍工资作为加班费。

4. 年假

(本部分适用于每月基本薪金不超过\$4,500的劳动员工及赚取不超过 \$2,500的雇员。)

4.1 我目前在试用期。是否有权获得年假？

若您已在公司工作满至少3个月（无论是否还在试用期），您有权获得至少7天有薪年假。您可获得的年假随着您工作的年数而增加。

4.2 我每年可获得几天的年假？如果我的雇主在我休年假时扣我的工资，这种做法是正确的吗？

根据《雇佣法令》，您最低可获得的带薪年假如下表所列：

服务年数	年假天数
1	7
2	8
3	9
4	10
5	11
6	12
7	13
8年及更长	14

您的雇主为您提供的年假可能会多于上述规定的最低带薪年假天数。如果雇员有权获得带薪年假，那么雇主不应扣除雇员的工资。

4.3 我的公司经常拒绝我的年假申请。公司也不允许我们将未休的年假带入下一年或者换成现金，因此我不得不经常放弃我的年假。这是非法的吗？

雇主有权决定是否批准雇员的年假申请。这意味着，雇主可以在人手不足或者请假高峰期的情况下选择不批准年假申请。然而，雇主在批准雇员的年假申请时，应考虑雇员的偏好并作灵活安排，在情况许可的情况下批准雇员的年假申请。

5. 病假/医疗福利

5.1 我向雇主提交了病假单，并告知由于生病无法工作。我的雇主是否仍然可以扣除我的工资？

如果您满足以下条件，那么您有权休带薪病假，并且可以报销医疗诊金：

- i. 为雇主工作了至少3个月；和
- ii. 在48小时内通知雇主或者尝试通知雇主有关病假的缺勤；
- iii. 获取由公司医生或者政府医院医生（包括经批准的公立医疗机构的医生）开具的病假单。

您的雇主也有权接受来自私人医生甚至中医师开具的病假单。
您有权享受的带薪病假天数如下表所示：

已服务月数	门诊带薪病假（天）	住院带薪病假（天）
3个月	5	15
4个月	$5 + 3 = 8$	$15 + 15 = 30$
5个月	$8 + 3 = 11$	$30 + 15 = 45$
超过6个月	$11 + 3 = 14$	$45 + 15 = 60$

5.2 雇员（包括试用期的雇员）是否可以报销医疗费用？

如果雇员（包括试用期的雇员）已经为雇主工作了至少三个月，雇主有法律义务承担雇员的医疗费用，即医疗问诊费。除非已包括在雇佣合约或公司与工会签订的集体协议中，否则雇主没有义务为雇员支付其他医疗费用，如药费、治疗费或病房费。

6. 休息日

（本部分适用于每月基本薪金不超过\$4,500的劳动员工及赚取不超过\$2,500的雇员。）

6.1 我的雇主每个月只让我休息两天。休息日为平日的固定一天，每两周休息一次。如果休息日是公共假期，就没有补假。这种做法是正确的吗？

根据《雇佣法令》，雇员有权每周获得一天无薪休息日。休息日可以是星期日或者一周中的其他任何一天。如果雇主没有办法给予轮班工作的雇员一整天作为休息日，也可以给予雇员连续30个小时作为休息日。如果休息日适逢公共假期，那么后一个工作日将会代替成为雇员的带薪假期。

6.2 我的雇主要求我在休息日工作。我应该获得多少补偿？

雇主不能强迫雇员在休息日工作，除非在特殊情况下，例如特定工作性质要求必须采取轮班制连续开展工作。此类安排必须获得雇员的同意。

根据《雇佣法令》，雇主需支付给雇员的薪金取决于工作时长以及工作请求是由雇主还是雇员提出。

	工作时长		
	不超过合约中规定的每日工作时数的一半	多于一半，但不超过合约中规定的每日工作时数	超过合约中规定的每日工作时数
雇员自己要求在休息日工作	半天的工资	一天的工资	a) 一天工资；加上 b) 至少按每小时底薪的1.5倍 x 超过合约规定的每天工作时数的时间得出的加班费
雇主要求雇员在休息日工作	一天的工资	两天的工资	a) 两天的工资；加上 b) 至少按每小时底薪的1.5倍 x 超过合约规定的每天工作时数的时间得出的加班费

7. 公共假期

7.1 我的雇主要求我在公共假期工作。我应该获得什么样的补偿？

雇员每年有权获得11天的带薪公共假期。如果雇员需在公共假期工作，他应在获得该天的总工资外再额外获得一天的基本工资。

如果休息日适逢公共假期，那么后一个工作日将会代替成为雇员的带薪假期。

雇员不能在公共假期一天之前或一天之后未经许可或无故缺席。

8. 兼职

8.1 我是兼职雇员。如果我在公共假期工作，我是否有权利要求额外工资？

如果您的合约中规定的每周工作时间少于35个小时，您将被视为兼职雇员。法律规定，雇主可以根据全职雇员的工时按比例计算兼职雇员可获得的福利。雇员可获得的公共假期天数将按照全职雇员的工时按比例计算。计算兼职雇员可获得的公共假期天数公式如下：

$$\frac{\text{兼职雇员每年工作的工时}}{\text{同等全职雇员每年工作的工时}} \times \text{工作年限相同的同等全职雇员可获得的公共假期天数} \times \text{同等全职雇员每天工作的工时}$$

无论公共假期是否属于工作日还是非工作日，兼职雇员有权按比例获得公共假期薪酬。如果雇员在公共假期工作，那么他除了可以获得假期薪酬之外，还可以获得根据其工作时数计算的额外薪酬。

更多关于兼职雇佣的资讯可以参考以下链接：<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/part-time-employment/Pages/default.aspx>

9. 缴交公积金

9.1 作为兼职雇员，我是否需要缴交公积金？如果我每月的薪水低于\$500呢？

根据《公积金法令》，所有新加坡公民/永久居民如果每月收入超过\$50则需要缴交公积金。无论您是兼职、临时工、合约工或者是在试用期，您都受到该法令的保障。如果您每月的薪水低于\$500，那么您本身不需要缴交公积金。您的雇主必须独自承担公积金的缴交。

9.2 公积金的缴交是只基于我的基本工资，还是也包括佣金或津贴？

除了基本工资，应缴交的公积金也包括佣金、津贴、现金奖励、加班费和花红。

10. 辞职/终止合约通知

10.1 如果雇员不知道有辞职通知期，而没有提前通知，那么雇主是否可以根据通知期扣除雇员的工资或者要求补偿？

根据《雇佣法令》，雇佣合约的任何一方均可以终止合约，不过需要给予对方适当的通知期限，或者向另一方支付工作通知期的代通薪金。

预先通知期将按雇佣合约中的条款而定，或者由劳资双方协议商定。如果雇员未能提前给予适当的通知期限，雇主有权因通知期不足扣除雇员的工资或者要求赔偿。与雇佣合约提前终止的现金补偿相关的条款属于私下协定，不受《雇佣法令》保障。此类纠纷归民事法庭管辖。您不妨咨询向您的律师咨询相关信息。

只有在双方未协定通知期的情况下，则按照下列规定执行：

服务期	预先通知期
少过26周	1天
多过26周但是不到2年	1周
超过2年但是不到5年	2周
超过5年	4周

10.2 如果雇员没有签署雇佣合约，雇主是否可以扣除/扣压雇员的工资并要求补偿？

雇佣合约可以用书面或口头方式订立。如果雇员未能根据雇佣合约或双方协定的条款提前给予适当的通知期限，雇主有权因通知期不足扣除雇员的工资或者要求赔偿。

11. 雇佣合约

11.1 在签署雇佣合约之后，我的雇主能否修改合约中的条款？还是在做任何修改之前都需要双方的同意？

雇主和雇员双方都受在雇员到职初期签署的雇佣合约的制约。该合约在未经双方当事人同意的情况下不能进行修订或更改。如果雇主想要修改雇佣合同中的雇佣条款和条件，必须与受影响的雇员或者其所在的工会进行协商。如果雇员不同意此类更改，应该直接向雇主提出反对意见，并协商解决。

如果最终不能就合约的更改达成协议，那么任何一方都可以选择在发出适当的通知期或支付工作通知期的代通薪金之后终止雇佣合约。否则，您可能会被视为接受雇佣合约条款的修订。

11.2 我在没有签署雇佣合约的情况下就开始工作是否非法？

从2016年4月1日起，根据《雇佣法令》的规定，所有雇主必须以书面方式为雇员列出主要雇佣条件。

➤ 谁应收到主要雇佣条件？

- 所有受聘达14天或以上的雇员
- 所有在2016年4月1日或之后受聘的雇员

- 主要雇佣条件需在什么时候提供？
 - 受聘后的14天内
- 以什么形式提供主要雇佣条件？
 - 可使用电子版本或书面方式提供
 - 一般的主要雇佣条件可刊登在雇佣合约、雇员手册或公司网页中

主要雇佣条件需在适用的情况下包括以下项目：

种类	项目详细信息
雇佣细节	1. 雇主全名称 2. 雇员全名 3. 职位、主要职务与责任 4. 受雇开始日期 5. 受雇时期（仅限于固定时期合约的员工）
工作时间和休息日	6. 工作安排（每日工作时间，每周工作天数及休息日）
工资	7. 工资周期（支付日期） 8. 基本工资 9. 固定补贴（每工资周期） 10. 固定扣款（每工资周期） 11. 加班费支付周期（若与工资周期不同） 12. 加班费率（如适用） 13. 其它与工资相关的款额（例如，花红、奖励金）
休假和医疗福利	14. 休假 15. 其他医疗福利（例如，保险、医疗/牙科福利）
其他事项	16. 试用期 17. 离职通知期

11.3 如果雇佣合约的条款违反雇佣权益（即《雇佣法令》、《公积金法令》），那么该合约是否仍然有效？还是完全作废？

如果任何雇佣合约条款与《雇佣法令》和/或《公积金法令》中相关的条款相对雇员比较不利，那么该雇佣合约是非法的、无效的。任何对雇员较为不利的合约条款都必须以上述两项法令为准。

以下项目属于雇主和雇员之间的合约协定，因此不受《雇佣合约》的保障：

12. 常年工资补贴和加薪

12.1 雇主向雇员发放常年工资补贴（即，第13个月工资）是强制规定吗？

常年工资补贴（俗称为第13个月工资）不是《雇佣法令》中规定的强制性项目。如果在雇佣合约或者雇员手册中有规定，那么雇主有合约义务支付常年工资补贴。否则，常年工资补贴的支付取决于雇主与雇员之间的协商和共同协定。如果在合约中没有规定，或者表述模糊，那么则取决于雇主与雇员之间的协商和共同协定。

12.2 是否所有员工每年都可以获得加薪/涨工资？

每年的加薪/涨工资不是《雇佣合约》中的规定，而是取决于雇主与雇员之间的协商和共同协定。