

勞動就業部分

問：有關聘用外籍人士法例是否適用於首席代表的問題？

答：首席代表如果屬外籍人士，按《外國人在中國就業管理規定》（勞部發[1996]29 號）的要求也應納入勞動就業管理並辦理就業證。但可免辦入境就業許可證，入境後憑職業簽證及有關證明直接辦理就業證。

問：港澳同胞是否屬於外籍人士？如果不是，屬於哪類人士的問題？

答：港澳同胞如果未加入外國國籍則不屬外籍人士，屬於定居港澳的中國公民。

問：香港在深圳開設的辦事處可否自己招聘員工的問題？

答：不能。因辦事處不具有企業的獨立法人資格，根據《中共廣東省委辦公廳、廣東省人民政府辦公廳關於對外國企業常駐我省代表機構聘用中國僱員加強保密管理有關事項的通知》（粵辦發[1995]26 號）和《廣東省外國企業常駐代表機構聘用中國僱員管理規定》（粵勞就[2000]7 號）規定，“外國企業常駐代表機構聘用中國僱員必須委託省人民政府批准的涉外就業服務單位辦理，不得私自或者委託其他單位、個人招聘中國僱員”。

問：香港人（有香港身份證者）在國內工作，應否列為本地人（同是中國人）或外地人（未有國內身份證明文件）的問題？

答：應列為定居香港的中國公民。

問：假如某外國人是中國企業的法人或投資者，他是否仍需申請就業許可證的問題？

答：應按《外國人在中國就業管理規定》（勞部發[1996]29 號）規定執行，即符合下列條件之一的外國人免辦就業許可證，但仍需辦理就業證，（1）按我國與外國政府間、國際組織間協議、協定，執行中外合作交流項目受聘來中國工作的外國人；（2）外國企業常駐中國代表機構中的首席代表、代表。

問：掛靠”費問題：

答：按照廣東省人大常委會頒佈的《廣東省職業介紹管理規定》和省勞動保障廳《廣東省勞動保障事務代理暫行辦法》的規定，縣級以上勞動保障部門舉辦的公益性職業介紹機構可以為用人單位或勞動者個人辦理職工檔案掛靠，提供保管和整理檔案、工齡核定、代辦社會保險、勞動合同鑒證、職稱和技術等級認定、政審、調動、退休等手續和出具有關個人證明等勞動保障事務代理服務，其服務費用按省物價局頒佈的《職業介紹中介服務收費項目和標準》執行，其中可按單項服務或全套勞動保障事務代理服務（50 元/人月）收費，此項服務為自願。

問：外企常駐代表機構聘用中方僱員問題？

答：根據省委辦公廳、省政府辦公廳有關加強外國企業常駐我省代表機構聘用中國僱員管理的通知和廣東省政府頒佈的《廣東省外國企業常駐代表機構聘用中國僱員管理規定》（粵府函[1999]584 號）的規定，外國和港、澳、台企業常駐我省代表機構聘用中國僱員，必須委託省政府批准並領取省勞動保障廳核發的《外企就業服務許可證》的涉外就業服務單位辦理，不得私自或委託其他單位、個人招聘。對聘用的中國僱員應按國家和廣東省的有關規定參加社會保險，繳費基數和比例同國內企業職工，具體操作上由涉外就業服務單位代繳。

勞動工資部分

問： 可否扣減員工工資作為押金？若犯了，有何法律處罰？

答： 《關於貫徹執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》（勞部發[1995]309 號）第二十四條規定：“用人單位與勞動者訂立勞動合同時，不得以任何形式向勞動者收取定金、保證金（物）或抵押（物）。對違反以上規定的，應按勞動部、公安部、全國總工會《關於加強外商投資企業和私營企業勞動管理切實保障職工合法權益的通知》（勞部發[1994]118 號）和勞動部辦公廳《對“關於國有企業和集體所有企業能否參照執行勞部發[1994]118 號文件中有關規定的請示”的覆函》（勞辦發[1994]256 號）的規定，由公安部門和勞動保障行政部門責令用人單位立即退還給勞動者本人。”據此，用人單位禁止扣減員工工資作為押金，如有收取，應立即退還勞動者本人。

根據《廣東省流動人員勞動就業管理條例》第二十四條規定，用人單位和流動人員收取就業保證金或抵押金（物）的，由勞動保障行政部門責令限期退還，逾期不退的，按保證金或抵押金（物值）的一至三倍處以罰款。

問： 企業是否必須為勞動者提供住宿及膳食？如果必須，可否收取勞動者住宿費及膳食費？其最高標準及收費準則如何厘訂？

答： 為勞動者提供必要的住宿及膳食屬於企業福利待遇，企業應根據實際情況，從有利於生產、生活的角度考慮，妥善解決職工住宿及膳食，以增強企業凝聚力和市場競爭能力，具體標準可由雙方協商或在勞動合同中約定。

問： 我曾在網上查閱有關國內的勞動法，但法律總有灰色地帶，勞資雙方皆有爭議，而且每個個案亦盡不同？為此，可否提供一些建議？香港勞工處有熱線電話，國內可否設立同類熱線電話供境內外人士提出諮詢？

答： 現時國內眾多網頁包括廣東省勞動保障廳的網頁都能查詢到勞動法律法規。建議查詢廣東省勞動保障廳的網頁。網址為：www.gd.lss.gov.cn。此外，我廳還設立了諮詢電話，號碼為：(020) 96915，可撥打電話諮詢。

問： 法定假日可否以補休代替？有沒有諮詢中國勞動法電話熱線？

答： 《勞動部關於職工工作時間有關問題的覆函》（勞部發[1997]271 號）第四條規定“依據《勞動法》第四十四條規定，休息日安排勞動者加班工作的，應首先安排補休，不能補休時，則應支付不低於工資的百分之二百的工資報酬。補休時間應等同於加班時間。法定休假日安排勞動者加班工作的，應另外支付不低於工資的百分之三百的工資報酬，一般不安排補休。”

廣東各級勞動保障部門基本都設立了信訪或諮詢電話，廣東省勞動保障廳的諮詢電話為 (020) 96915。

問： 月薪幹部屬於責任制工作，如果上班時間超過 8 小時是否需要支付加班費？又如果因工作需要週末上班是否同樣需要支付加班費？

答： 《勞動法》第四十四條規定有下列情形之一的，用人單位應當按照下列標準支付高於勞動者正常工作時間工資報酬：

- 安排勞動者延長工作時間的，支付不低於工資的百分之五十的工資報酬；
- 休息日安排勞動者工作又不能安排補休的，支付不低於工資百分之二百的工資報酬；
- 法定休假日安排勞動者工作的，支付不低於工資百分之三百的工資報酬。月薪幹部屬於勞動法調整範圍，只要加班工作情況屬實，用人單位就應按規定支付其相

應的加班費。

如果該月薪幹部按規定經批准實行不定時工作制，可以不支付加班工資。

問： 是否需要用人民幣支付員工工資？至於外籍人士或港、澳、台同胞，可否支付美元或港元？

答： 根據《中華人民共和國外匯管理條例》（國務院令[1996]第 193 號）第六條規定：“在中華人民共和國境內，禁止外幣流通，並不得以外幣計價結算。” 據此，企業應用人民幣作為法定貨幣支付員工工資。

對於外籍人士或港、澳、台同胞，按照《外匯管理條例》第十六條第二款規定“應聘在外商投資企業工作外籍人員的工資以及其他合法收入，是外匯的，依法納稅後，可以直接匯出或者攜帶出境；是人民幣的，依法……向外匯指定銀行購匯匯出或者攜帶出境。” 據此，在不違反《外匯管理規定》及財稅法有關規定情況下，外商投資企業可以用美元或港元支付外籍人員工資。

問： 房屋津貼是否屬於社保範圍內？企業是否需要按有關法例給予員工這項津貼？有關的標準百分比為何？

答： 按照《中華人民共和國勞動法》的規定，社會保險的範圍主要包括養老保險、失業保險、工傷保險、生育保險、醫療保險等，不包括房屋津貼。房屋津貼屬於企業福利，企業可根據實際情況，從穩定員工隊伍，增強企業競爭力的原則出發，解決員工住宿或向員工發放房屋津貼。具體標準可參照同行業的標準或由雙方協商確定。

問： 若僱員遺失或損壞公司財物，可否從他的工資中扣除，若可，有何限制？

答： 《工資支付暫行規定》（勞部發[1994]489 號）第十六條的規定“因勞動者本人原因給用人單位造成經濟損失的，用人單位可按照勞動合同的約定要求其賠償經濟損失。經濟損失的賠償，可從勞動者本人的工資中扣除。但每月扣除的部分不得超過勞動者當月工資的 20%。若扣除後的剩餘工資部分低於當地月最低工資標準，則按最低工資標準支付”。

問： 是否仍有人事檔案這些文件？如員工沒有人事檔案，能否獲聘用？

答： 在現階段，人事檔案仍是作為機關事業單位錄用人才的必備材料。但對企業而言，在聘用員工時則要着重查驗員工的勞動手冊、失業證（就業證）等，確認勞動者是否與其他單位解除了勞動關係。對存在勞動關係的人員不能聘用。對不存在勞動關係的人員，就算沒有人事檔案也可以聘用。

問： 外商企業招聘國內員工可否以股票期權、股票選擇權來作報酬？這是否屬違法行為？

答： 《勞動法》第五十條規定“工資應當以貨幣形式按月支付給勞動者本人。不得克扣或者無故拖欠勞動者的工資。” 《工資支付暫行規定》（勞部發[1994]489 號）第五條規定“工資應當以法定貨幣支付。不得以實物及有價證券替代貨幣支付。” 據此，外商企業不能以股票期權、股票選擇權代替法定貨幣支付員工工資，這種行為屬違反勞動法的規定。

問： 最低工資是否包括傭金、獎金或補貼？於計算工傷保險時是否以最低工資為基數？

答： 《企業最低工資規定》（勞部發[1993]333 號）第三條規定“本規定所稱最低工資是指勞動者在法定工作時間內提供了正常勞動的前提下，其所在企業應支付的最低勞動報酬。” 按第十七條規定最低工資不包括：1、加班加點工資；2、中班、夜班、高溫、低溫、井下、有毒有害等特殊工作環境、條件下的津貼；3、國家法律、法規和政策規

定的勞動者保險、福利待遇。

計算工傷保險時不以最低工資為基數，而是以員工所在市上年度職工月平均工資為基數計發。

問： 如機構出現財政困難，可能未能繳付工資及保險費，機構負責人或會計部主管是否有法定責任通知有關政府部門；如未能及時通知，是否需要承擔有關工資及補償？

答： 廣東省勞動廳《關於轉發〈勞動部〈對工資支付暫行規定〉有關問題的補充規定〉的通知》第六條規定“用人單位確因生產經營困難，資金周轉受到影響的，在徵得本單位工會同意後，可暫時延期支付勞動者工資，但延期時間最長不得超過 15 天。”

按照《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》（勞部發[1994]481 號）第三條的規定，如用人單位無故拖欠工資，即未徵得工會同意即延期支付工資或超過 15 天支付工資的，除應立即支付工資外還應加發相當於工資報酬 25%的經濟補償金。

對於欠繳社保費，《廣東省養老保險條例》第三十五條規定“單位違反本條例規定，欠繳養老保險費，瞞報人數和工資總額的，由社會保險部門責令其限期繳納，並按日加收應繳額千分之一的滯納金。逾期仍未如數繳納者，社會保險部門可申請人民法院強制執行，並可對單位法定代表人處以二千元至五千元罰款。”對於欠繳工傷保險費，《廣東省工傷保險條例》第四十一條也作了相關規定，“單位違反本條例規定，欠繳工傷保險費的，由社會保險部門通知其限期繳納，並按日加收欠繳額的千分之一的滯納金。逾期仍未如數繳納者，社會保險部門可申請人民法院強制執行，並可對單位法定代表人處以二千元至五千元罰款”。

問： 請問內地勞動法有否“長期服務金”之制度？如有，請回覆以下問題：如何計算服務金之方法（例如有某員工已經服務了 10 年）？最高限額為多少？（金額）

答： 我國勞動法中並無“長期服務金”的概念。按《勞動法》的規定，用人單位在解除或終止勞動關係時，要按員工在本單位工作年限每滿一年支付一個月的工資作為經濟補償金或生活補助費。如某員工在企業已服務了 10 年，用人單位在合同期未滿時提前解除與員工的勞動關係，則要按員工離職前 12 個月的月平均工資標準補償 10 個月的工資（員工的月平均工資低於企業月平均工資的，按企業月平均工資的標準支付），如果屬於勞資雙方協商一致解除勞動合同或因員工不能勝任工作解除勞動合同的，最多補償的金額不超過 12 個月；如果合同期滿終止合同，則按合同終止前 3 個月的月平均工資標準補償 10 個月的工資，無最高額限制。

問： 倘若企業（例如工廠）僱用的司機經常發生事故，僱主以此為理由解僱該員工時，是否需要作出補償？

答： 企業僱用的司機如果是因為個人技術等因素不能勝任工作，導致經常發生事故，經培訓或者調整工作崗位仍不能勝任工作的，僱主以此為理由解除與員工的勞動關係時，應按《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》（勞部發[1994]481 號）第七條的規定，按員工在本單位的工作年限，工作時間每滿一年，發給相當於一個月工資的經濟補償金，最多不超過十二個月。如果該司機屬嚴重失職，對用人單位利益造成重大損害的或嚴重違反勞動紀律及用人單位規章制度的，僱主以此為由解除與員工的勞動關係的，不需作出補償。

問： 本公司聘請了多名香港人在國內工作，起初是簽訂香港合約（為此退休時將按照香港勞工法例計算）但其後轉到國內工作，並已簽署國內勞動合同，請問，倘若日後發生

勞資問題時，應按香港法例或國內法例處理？

答：《中華人民共和國企業勞動爭議處理條例》第十八條規定“發生勞動爭議的企業與職工不在同一個仲裁委員會管轄地區的，由職工當事人工資關係所在地的仲裁委員會處理。”同時參照《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋》（法釋[2001]14 號）第八條規定“勞動爭議案件由用人單位所在地或者勞動合同履行地的基層人民法院管轄。勞動合同履行地不明確的，由用人單位所在地的基層人民法院管轄。”據此，如果公司與香港人簽訂了國內的勞動合同，勞動合同的履行地在國內，則應由國內的勞動爭議仲裁委員會管轄，並適用國內法例，這同樣符合《中華人民共和國民事訴訟法》的相關規定。

問：**終止勞動合同後，最後薪金的計算是否有規定？例如最後工作天為 6 月 10 日，月薪為 10000 元，6 月份之薪金應是（1） $10000 \times 10/30$ 還是（2） $10000 \times$ 員工當月工作天/該月工作天？**

答：《勞動和社會保障部關於職工全年平均工作時間和工資折算問題的通知》（勞社部發[2000]8 號）規定“根據《全國年節及紀念日放假辦法》（國務院令）第 270 號）規定，全體公民的節日假期由原來 7 天改為 10 天。據此，職工全年月平均工作天數和工作時間分別調整為 20.92 天和 167.4 小時，職工的日工資和小時工資按此進行折算。”如果最後工作天為 6 月 10 日，月薪為 10000 元，6 月份的薪金應為 $10000 \times$ 員工當月工作天數/20.92。

問：**一般情況下，公司可否聘請退休人員？如可以，僱用單位是否需要替其繳交社會保險費用？如聘用兼職員工，公司是否需要與其簽訂勞動合同？如需要的話這與全職人員有什麼不同？又，有否需要替其繳交社會保險費用？**

答：一般情況下，公司可以勞務用工的形式聘請退休人員，不需要為其繳交社會保險費用。如聘用兼職人員，公司與其簽訂的是勞務合同，現階段不需為其辦理社會養老保險，在解除勞務合同時不需支付經濟補償金，與其發生爭議直接由人民法院受理，不需經勞動爭議仲裁委員會處理。

問：**若合同期未滿，而公司須終止其勞動合同，公司需否補償未履行的勞動合同期時段的工資？**

答：合同期未滿，公司提前解除勞動合同的，如符合法律法規規定的解除勞動合同條件的需要支付經濟補償金，經濟補償金標準為按照勞動者實際工作的工齡滿一年支付一個月的經濟補償金，可不需補償未履行的勞動合同期時段的工資。如用人單位違反規定或勞動合同的約定解除勞動合同的，對勞動者造成損害的，應賠償勞動者損失，如果造成勞動者工資收入損失的，按勞動者本人應得工資收入支付給勞動者，並加應得工資收入 25%的賠償費用。

問：**企業因生產季節性問題需要員工於生產高峰期間加班超過每月 36 小時，在這情況下，僱主可否用綜合工時計算全年加班時間？**

答：原國家勞動部《關於企業實行不定時工作制的綜合計算工時工作制的審批辦法》第五條規定，企業對符合下列條件之一的職工可實行綜合計算工時工作制：

- 交通、鐵路、郵電、水運、航空、漁業等行業中因工作性質特殊，需連續作業的職工；
- 地質及資源勘探、建築、制鹽、制糖、旅遊等受季節和自然條件限制的行業的部分職工；
- 其他適合實行綜合計算工時工作制的職工。現階段綜合計算工時工作制實行審批制度。企業應按隸屬關係報相應的縣級以上勞動保障行政部門批准，如有主管部門的應先報主管部門審核後報所有地縣級以上勞動保障行政部門批准。企業未經

批准不得實施綜合計算工時工作制。

問：雙方互相同意簽定 15 天通知解除合同的方法是否抵觸有關法例？

答：按照《中華人民共和國勞動法》第二十六條、第三十一條的規定，用人單位或勞動者解除勞動合同應當提前三十日以書面通知對方。雙方互相同意簽定 15 天通知解除合同的方法是與《勞動法》的規定相抵觸的，該約定條款無效。

問：外國人在代辦處（外國公司代表處）工作，是否需要成為代辦處的法人才可申請工作證？假如同時兩個外國人在代辦處工作，是否兩人都需要是法人代表？

答：根據《外國人在中國就業管理規定》第十條的規定：外國企業常駐中國代表機構中的首席代表、代表可免辦許可證書，入境後憑職業簽證及關證明直接辦理就業證。

問：試用期有否限制期限？試用期是否需要繳交社保？

答：《勞動部關於實行勞動合同制度若干問題的通知》（勞部發[1996]354 號）第三條規定：“按照《勞動法》的規定，勞動合同中可以約定不超過六個月的試用期。勞動合同期限在六個月以下的，試用期不得超過十五日；勞動合同期限在六個月以上一年以下的，試用期不得超過三十日；勞動合同期限在一年以上兩年以下的，試用期不得超過六十日。”試用期包括在勞動合同期限內，屬勞動關係存續期間，應繳交社會保險費。

問：帶薪年休假，可否用薪金補給取代休假而補薪，應按怎樣計算？

答：一般情況下帶薪年休假不能用薪金補償取代。但企業由於生產工作的需要，在徵得員工同意，並就補薪標準與員工達成一致意見的情況下，也可用補薪方式代替年休假。

問：試用期是否可以 3 個月？有否試用期的法定長度？

答：《勞動部關於實行勞動合同制度若干問題的通知》（勞部發[1996]354 號）第三條規定：“按照《勞動法》的規定，勞動合同中可以約定不超過六個月的試用期。勞動合同期限在六個月以下的，試用期不得超過十五日；勞動合同期限在六個月以上一年以下的，試用期不得超過三十日；勞動合同期限在一年以上兩年以下的，試用期不得超過六十日。”

問：倘若員工與公司簽下合同同意不定時上班工作制，而在法定假期（例如元旦日）當日有上班工作，公司在考慮給予補假形式作出補償時，是否補一日？抑或需要補錢 300%？

答：《關於執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》第六十七條規定“經批准實行不定時工作制的職工，不受勞動法第四十一條規定的日延長工作時間標準和月延長工作時間標準的限制，但用人單位應採用彈性工作時間等適當的工作和休息方式，確保職工的休息休假權利和生產、工作任務的完成。”據此，如果企業是經批准實行不定時工作制的，員工在法定假期工作，不需補假或補錢。但必須指出：“員工與公司簽下合同同意不定時上班工作制”必須以企業經批准實行不定時工作制為前提，否則無效。

問：有關解除勞動合同的經濟補償 — 假如企業與員工是按年簽訂勞動合同，即每年續簽一次，在這情況下是否每年合同屆滿時，企業必須向員工支付經濟補償金？還是待員工真正離開企業時，才按其在企業的工作年限支付經濟補償？

答：按照《中華人民共和國勞動法》第二十八條的規定，企業在與員工解除勞動關係時應按國家有關規定給予一次性經濟補償金。據此，企業應在員工真正離開企業時向員工支付經濟補償金。

- 問：** 如勞動者嚴重違反勞動紀律或者用人單位規章制度，企業是否仍需對勞動者作出經濟補償？
- 答：** 《中華人民共和國勞動法》第二十五條規定“勞動者有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同：
- 在試用期間被證明不符合錄用條件的；
 - 嚴重違反勞動紀律或者用人單位規章制度的；
 - 嚴重失職，營私舞弊，對用人單位利益造成重大損害的；
 - 被依法追究刑事責任的。”因本條規定的理由解除勞動關係的企業無需支付經濟補償金。
- 問：** 關於勞動合同的解除 一 倘若員工並沒有明顯過失，但公司法認為他不適合從事的工作時，公司是否必須同員工協商一致，才可以解除勞動合同？僱主是否可以提前三十日通知員工，並給予足夠的經濟補償（按服務年限，每年補一個月工資），就可以單方解除勞動合同？
- 答：** 關於解除勞動合同的條件在《中華人民共和國勞動法》及相關法律法規中有明確的限制，如果員工並沒有明顯過失，公司認為其不適合從事工作的，應當與員工協商一致解除勞動合同。如果不具備解除勞動合同的法定條件，用人單位不可以單方解除勞動合同。
- 問：** 是否一定要給雙糧予員工？
- 答：** 《中華人民共和國勞動法》第四十七條規定“用人單位根據本單位的生產經營特點和經濟效益，依法自主確定本單位的工資分配方式和工資水平。”據此，企業應結合本企業的實際情況決定是否發放雙薪，也可通過集體談判確定是否發放雙糧和發放雙糧的標準。
- 問：** 勞動法對“非住院”病假，即短期病假有沒有具體規定，每月員工可享有的有薪病假是多少？
- 答：** 勞動法對短期病假的時間長短並無具體規定，按《企業職工患病或非因工負傷醫療期規定》規定，醫療期是指企業職工因患病或非因工負傷停止工作治病休息不得解除勞動合同的時限。醫療期根據本人參加工作年限和在本單位工作年限給予三個月到二十四個月的醫療期。醫療期在一定時間內累計病休時間計算。企業職工在醫療期內其病假工資按《中華人民共和國勞動保險條例》及《中華人民共和國勞動保險條例實施細則修正草案》規定，如員工因病停止工作醫療期間連續在六個月以內的，按其本企業工齡的長短，由企業行政方面或資方發給病假期工資，其數額為本人工資百分之六十至百分之一百。
- 問：** 僱員因過失被僱主解除勞動合同時，能否獲得解除勞動合同的經濟補償？
- 答：** 根據《中華人民共和國勞動法》第二十五條和第二十八條的規定，勞動者因嚴重違反勞動紀律或者用人單位規章制度，或者嚴重失職，營私舞弊，對用人單位利益造成重大損害的，或者被依法追究刑事責任的，用人單位可以解除勞動合同且不須支付經濟補償金。
- 問：** 以現金形式發給員工個人的伙食補貼可以算是最低工資的構成份額嗎？港澳員工依法簽定勞動合同後，他們的社會保險怎麼辦？
- 答：** 根據《關於工資總額組成的規定》（1989年9月30日國務院批准，1990年1月1日國家統計局第1號發佈）及《〈關於工資總額組成的規定〉若干具體範圍的解釋》（1990年1月1日國家統計局）、《企業最低工資規定》的有關規定，以現金形式發放的伙食補貼應作為工資總額的構成部分，因此也應是職工最低工資的構成份額。

根據《廣東省社會養老保險實施細則》第二條規定的精神，在內地工作的港澳台籍員工不屬於強制參加社會保險的範圍。但現行法規並未禁止港澳台員工參加內地的社會保險。因此，港澳員工在依法簽訂勞動合同時，勞資雙方可在勞動合同中就參加社會保險的問題進行約定。若勞資雙方約定參加社會保險，並按當地的規定繳納了社會保險費，則該員工參保期間可享受相應的社會保險待遇。在港澳員工勞動合同期滿離開內地時，其養老保險個人帳戶中個人繳費部分可一次性支付給本人。

問：經濟補償金是否有上限？（每滿一年發一個月的補償金？）

答：根據《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》（勞部發[1994]481號）的第五條、第七條規定，經勞動合同當事人協商一致，由用人單位解除勞動合同的，以及勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位仍不能勝任工作，由用人單位解除勞動合同的，這兩種情況下用人單位按其在本單位的工作年限，工作時間滿一年，發給相當於一個月工資的經濟補償金，最多不超過十二個月。按照第六、第八、第九條的規定，勞動者患病或者非因工負傷，經勞動能力鑒定委員會確認不能從事原工作、也不能從事用人單位另行安排的工作而解除勞動合同的；勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經當事人協商不能就變更勞動合同達成協議，由用人單位解除勞動合同的；用人單位瀕臨破產進行法定整頓期間或者生產經營發生嚴重困難，必須裁減人員的，用人單位應按勞動者在本單位的工作年限，每滿一年發給相當於一個月工資的經濟補償金，沒有上限。

問：香港在深圳開設的辦事處可否自己招聘員工？養老保險及工傷保險是否由公司直接向勞動局申報？勞動合同是否由香港公司與員工直接訂立？

答：根據《廣東省外國企業常駐代表機構聘用中國僱員管理規定》，港、澳、台地區的企業或非企業經濟機構在粵設立的常駐代表機構聘用中國僱員，必須委託涉外就業服務單位辦理，不得私自或者委託其他單位、個人招聘中國僱員。涉外就業服務單位與中國僱員建立關係應當依照規定簽訂勞動合同，並依法為中國僱員繳納社會保險費用。

問：婦女哺乳期不得解除合同，“哺乳期”有無明確期限？

答：根據《女職工保健工作規定》的有關規定，對有未滿 1 周歲嬰兒的女工應保證其授乳時間。

問：根據國家規定計算的每日工資，應按多少天為準？以每月人民幣 1000 元做假設，即每天應按 30 天或少於 30 天來計算？

答：根據《勞動和社會保障部關於職工全年月平均工作時間和工資折算問題的通知》（勞社部發[2000]8 號）的有關規定，職工全年月平均工作天數為 20.92 天。以每月 1000 元做假設，按現行規定即每天工資是 $1000/20.92=47.8$ 元。

問：經濟補償金最高支付到多少個月？在職女工在孕期或產期時可否享有基本工資？若有，應如何分配？

答：經濟補償金按員工在本單位的工作年限計算。根據《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》的規定，除經勞動合同當事人協商一致，由用人單位解除勞動合同；以及勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位仍不能勝任工作，由用人單位解除勞動合同這兩種情況支付最多不超過十二個月的經濟補償金外，其他如勞動者患病或者非因工負傷，經勞動能力鑒定委員會確認不能從事原工作、也不能從事用人單位另行安排的工作而解除勞動合同的；勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經當事人協商不能就變更勞動合同達成協議，由用人單位解除勞動合同的；用人單位瀕臨破產進行法定整頓期間或者生產經營發生嚴重困難，必須裁

減人員等情況，用人單位支付勞動者經濟補償金沒有上限。應按勞動者在本單位的工作年限，每滿一年發給相當於一個月工資的經濟補償金。

根據《廣東省人民政府頒佈〈廣東省女職工勞動保護實施辦法〉的通知》（粵府[1989] 16號）的有關規定，女職工在懷孕、產假、哺乳期間所在單位應保證其獲得基本工資的權利。其中產假期間，企業應全額支付女職工工資。

問： 企業內的高級管理人員因工作責任，需時不時加班，請問是否須要按規定給予加班工資？假如該員工沒有記下工作時間，是否不需支付加班工資？

答： 根據《中華人民共和國勞動法》第四十四條的規定，安排勞動者延長工作時間，或在休息日安排勞動者工作又不能安排補休，或在法定休假日安排勞動者工作的，用人單位都必須支付高於勞動者正常工作時間工資的報酬。

根據《關於企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制的審批辦法》，企業中的高級管理人員因工作無法按標準工作時間衡量的，可以實行不定時工作制，但須經縣以上勞動保障行政部門審批。經批准實行不定時工作制的高級管理人員加班，可以不支付加班工資。

加班是由用人單位進行安排，對員工進行考勤是用人單位的職責，故不能因為員工沒有記下工作時間而不支付加班工資。

問： 如何索取其他福利假期規定的資料？例如婚假、病假、婦女和生產假？

答： 可以參看《中華人民共和國勞動法》、《全國年節及紀念日放假辦法》、《廣東省人民政府頒佈〈廣東省女職工勞動保護實施辦法〉的通知》（粵府[1989] 16號）、《勞動部關於女職工生育待遇若干問題的通知》（勞辦險[1990]1號）、《廣東省勞動廳關於印發〈廣東省企業職工假期待遇死亡撫恤待遇暫行規定〉的通知》（粵勞薪[1997]115號）、《企業職工患病或非因工負傷醫療期規定》（勞部發[1994]479號），等等。可以通過網上、電話、期刊等方式了解有關這方面的規定，我廳網站網址為www.gd.lss.gov.cn；諮詢電話為（020）96915；期刊建議查閱《創業者》雜誌。

問： 探親假和有關的路費規定，是否仍然嚴格執行？法定休假日安排職工工作的，能否以補假方式補償？如可以，標準如何？聘請職工時，如何知道職工是否已解決了合同責任？港澳居民到內地工作，當日往返的算不算在內地居留？

答： 《國務院關於職工探親待遇的規定》及其實施細則，《國家勞動總局、財政部關於國營企業職工請婚喪假和路程假問題的規定》、《財政部關於頒發〈關於職工探親路費的規定〉的通知》僅適用於國有企業職工。

《勞動部關於職工工作時間有關問題的覆函》（勞部發[1997]271號）第四條規定“依據《勞動法》第四十四條規定，休息日安排勞動者加班工作的，應首先安排補休，不能補休時，則應支付不低於工資的百分之二百的工資報酬。補休時間應等同於加班時間。法定休假日安排勞動者加班工作的，應另外支付不低於工資的百分之三百的工資報酬，一般不安排補休。”

聘請職工時，可以要求其出示與前一用人單位解除勞動關係的書面證明，還有《職工勞動手冊》、失業證（就業證）、《養老保險手冊》等可看出其勞動關係的記錄。

至於港澳居民當日往返是否算居留問題，屬公安部門業務範疇。

- 問：如有一位北京員工患病被給予 6 個月的醫療期，而他的合同在醫療期內到期，公司可否不與他續約？在此情況下公司是否需要於醫療期滿後給他經濟補償金？
- 答：除《勞動法》第二十五條規定的情形外，勞動者在醫療期內勞動合同期限屆滿時，用人單位不得終止勞動合同。勞動合同的期限應自動延續至醫療期滿為止。按照《廣東省勞動合同管理規定》第二十九條的規定，勞動合同期滿終止，用人單位應按規定一次性發給勞動者生活補助費（經濟補償金），並應當支付不低於六個月工資的醫療補助費，患重病和絕症的還應增加醫療補助費。
- 問：連續工作的定議為何？如果某人在單位連續工作了三年多，但他的勞動合同是每年簽訂，皆為期一年，每年年底續簽新約，共簽過四次合約，那麼根據最後一次合約，他只工作了數月，但按實際計算時卻工作了三年多，按法規我們應該採用那一個標準？
- 答：根據現行規定，對每年簽一次約的員工，計算本單位的連續工作時間，應當合併計算。
- 問：若懷疑有內地員工（已聘用）使用假的學歷證書，有何單位可做核證？可否將此員工解僱？此員工是否需要承擔刑事責任，應向什麼單位舉報？
- 答：建議直接向學歷證書發放學校核對。如果符合《勞動法》第二十五條或第二十六條規定情形的，用人單位可以解除與該勞動的勞動關係。發現這種情形應向公安、司法機關舉報，由公安、司法機關按我國有關法律規定處理。
- 問：基於 A 公司與 B 公司合併，B 公司承接了 A 公司的工人，在這情況下有關的勞動合同及有關的滿 1 年給 1 個月工資的經濟補償金如何解決？
- 答：根據勞動部辦公廳對《關於終止或解除勞動合同計發經濟補償金》有關問題的請示》覆函（勞辦發[1996]33 號）第四條的規定：“因用人單位的合併、兼併、合資、單位改變性質、法人改變名稱等原因改變工作單位的，其改變前的工作時間可以計算為‘本單位的工作時間’”。據此，A 公司與 B 公司合併，A 公司員工又願意被 B 公司留用，則員工在 A、B 公司的工作時間可合併計算為“本單位的工作時間”，由 B 公司支付該員工的經濟補償金。如 A 公司在與 B 公司合併時已支付了員工的經濟補償金，則 B 公司不用合併計算員工的本單位工作時間，只須支付員工在 B 公司工作時間的經濟補償金。
- 問：有關一次性傷殘補償金及殘疾退休金的計算方法之“上年度職工月平均工資”是以什麼為基數？只是基本薪金或是基本薪金加佣金？
- 答：工傷一次性傷殘補償金是以用人單位所在市上年度職工月平均工資為基數計發，該標準由政府統計部門頒佈，可在每年的統計年鑒資料中查找。
- 問：A 公司與 B 公司合併，A 公司的員工將由 B 公司接收僱傭。員工在 A 公司的工齡也由 B 公司確認。A 公司需要支付補償金嗎？
- 答：A 公司與 B 公司可就經濟補償金的支付協商並達成合意，如雙方未作約定，則由 B 公司支付經濟補償金。
- 問：如企業（“原企業”）與另一企業收購（“新企業”），新企業同意原企業的員工繼續留用，員工的福利工資不變，並且員工在原企業的工作年限可在新企業累計。員工和原企業的合同是否必須解除或者員工與原企業的合同變更為新企業代替原企業履行？另，如員工與新企業簽訂新合同，原企業是否必須支付經濟補償金？員工可否為新企業服務並同時取得經濟補償金？
- 答：根據原勞動部《關於貫徹執行中華人民共和國勞動法若干問題的意見》（勞部發[1995]309 號）第三十七條規定：“用人單位發生分立或合併後，分立或合併後的用人單位可依據其實際情況與原用人單位的勞動者遵循平等自願、協商一致的原則變更、

解除或重新簽訂勞動合同。在此種情況下的重新簽訂勞動合同視為原勞動合同的變更，用人單位變更勞動合同，勞動者不能依據勞動法第二十八條要求經濟補償。”據此，員工可為新企業服務並合併取得經濟補償金。

問： 如果因為工作性質的關係，員工必須晚上 9 時到第二天清晨 5 時到辦公室上班，這算不算標準工時？

答： 對工作性質決定必須“三班倒”的企業，在企業與勞動者訂立勞動合同明確約定的前提下，上述情形可以是標準工時。但企業應嚴格執行國家勞動保護規定。

問： 股份合作公司、聯營公司等勞動合同簽定率達 80.9%，請問另外的 19.1%為何狀況？合同到期不續約的，是否算作解除勞動合同？是否給予經濟補償金？

答： 勞動合同簽訂率達另 19.1%的原因是多方面的，但主要原因是部分企業不嚴格執行勞動法規，不與員工簽訂勞動合同，故意逃避法律義務。據此，勞動保障部門應加大執法力度，堅決糾正部分企業的違法行為，以維護勞動者的合法權益。

勞動合同到期不續約屬於勞動合同終止，按《廣東省勞動合同管理規定》，用人單位應當支付勞動者經濟補償金。

問： 繳費基數中的工資總額所指為何？與應聯工資與薪金有何分別？形成勞動關係的勞動者是否包括臨時工作人員或季節性僱傭的人員？如包括，會造成企業工作量的增加和不便，請問有何看法？繳費比例 8—14%，具體如何分配，界定的標準為何？

答： 根據《關於工資總額組成的規定》（1989 年 9 月 30 日國務院批准，1990 年 1 月 1 日國家統計局第 1 號發佈）及《〈關於工資總額組成的規定〉若干具體範圍的解釋》（1990 年 1 月 1 日國家統計局）的規定，“工資總額”是指企業（包括公司和新建企業）在一定時期內直接支付給本單位全部職工的勞動報酬總額。

形成勞動關係的勞動者包括臨時工作人員和季節性僱傭的人員。按照國家法律的有關規定，這部分人員的合法權益必須依法受到保護並加以實現。

社會保險的繳費比例由社會保險管理機構根據實際情況制定、公佈並加以調整。

問： 如果本員工的基本工資加上公司給予的津貼已超過最低工資。在每月扣除其住宿費及水電費後，其當月總共收入還不低於最低工資標準，這樣員工工資及費用扣除能否同列于工資表單上？

答： 《企業最低工資規定》的有關規定，住宿費及水電費不是工資的構成部分，是屬於員工的日常生活費用開支，一般應與工資分開計算。但國家沒有禁止員工工資及費用扣除不能同列于工資表單上。

社會保險部分

問： 公司聘用外籍人及港澳同胞是否亦需繳交養老、工傷、失業、醫療及生育保險費呢？

答： 根據《勞動法》以及社會保險有關法規、規章的規定，所有企業和與之形成勞動關係的勞動者都應依法參加各項社會保險，繳納各項社會保險費。企業所聘用的外籍人及港澳同胞也不例外。但如果所聘員工屬於與中國簽定了社會保險互免協定的國家或地區的，可按協議的規定免交社會保險費。

問： 社會保險應針對所有勞動者，但在東莞、西鄉一帶，是實行“企業配額制度”，由社保局指定某企業投保一定的數目，並不是按企業總人數投保，請問是否符合有關規定？

答： 按規定，所有企業和與之形成勞動關係的勞動者都應依法參加各項社會保險。由社保部門指定某企業按一定的數目投保的做法，是社保部門人力物力都不夠的情況下採取的階段性做法，隨着人力物力的加強將會全部到位。

問： 兼職員工是否需要參加社保？

答： 按目前的規定，一個員工只能參加一份社會保險。

問： 倘若在國內工作的香港員工已經在港參加了強積金計畫、醫療及勞工保險等計畫，他們是否仍應參加國內的保險計畫？

答： 內地與香港的社會保險制度有比較大的差異。目前內地尚未與香港特別行政區就社會保險問題達成互免協議。在國內工作的香港員工，不管是否已經在港參加了強積金計畫、醫療及勞工保險等計畫，都應依法參加國內的社會保險。

問： 可否透過香港的保險公司或從業員購買有關保險（如退休保險、工傷失業保險、養老醫療等）？如否，是否必須透過內地保險從業員或經紀去購買有關保險？又，保險經辦機構是否等同香港的美國友邦保險有限公司等？

答： 社會保險必須由用人單位到當地社會保險經辦機構辦理，不能透過香港的保險公司或從業員購買。社會保險經辦機構是由政府設立的負責經辦社會保險事務的事業單位，是非盈利機構，與美國友邦保險有限公司等盈利性商業保險公司不同。

問： 關於社會保險的繳費基數：個人按“應稅工資和薪金”計算，單位按“工資總額”計算，兩個基數的差異是什麼？

答： 單位所屬全部職工的個人繳費基數之和，就是單位的繳費基數。

問： 假如新聘員工要求用人單位不用替其繳納社保（原因是想保留其國營機構所開立之社保戶口繼續供款），這要求是否合法？

答： 如果該員工可以提供其在另一單位已經參加社保而且仍然在繳費的證明，則這種要求是允許的。

問： 企業如通過 FESCO 聘請內地員工，如 FESCO 未有按照法例替員工安排社會保險，應是企業或是 FESCO 的責任？

答： 為所有員工辦理社會保險是用人單位的義務。企業通過勞動仲介機構聘請內地員工時，如果是以勞動仲介機構的名義與員工簽訂勞動合同的，該員工屬於勞動仲介機構的“外派人員”，其社會保險應由勞動仲介機構承擔。如果以企業名義與員工簽訂勞動合同的，其社會保險應由企業承擔。

問： 由於工人流動率大，國家會否對港方投資之廠方提供五保險之優惠或採用靈活安排以減低複雜性及費用？

答： 目前全國沒有統一的“優惠”措施。

問： 請問僱員離開單位後，是不是可以提取養老保險個人帳戶的基金？男性及女性的法定退休年齡是多少？

答： 一般情況下，職工（僱員）必須達到法定退休年齡方可申請養老保險待遇。法定退休年齡是：男性年滿 60 周歲；女幹部（管理崗位）年滿 55 周歲，女工人年滿 50 周歲。在未達到法定退休年齡前，符合下述條件的，可申請領取養老保險個人帳戶中的個人繳費部分：1. 農民合同制職工回原籍；2. 內地職工出境定居；3. 在內地工作的外國人或港澳台同胞與企業終止勞動關係回原籍。

問： 社保廳於收取社保金後將如何運用？如何保證基金每年升值？如何令僱員清楚知道其養老基金的總值及更有透明度地發佈基金運作情況？

答： 目前內地的各項社會保險基金是按照“以支定收，部分積累，循環調劑”的原則籌集的。徵收的社會保險費首先用於支付各項社會保險待遇（包括已經退休的員工的養老金），結餘的基金按國家目前規定只能存放在銀行或購買國債，不能用於直接投資。職工的個人帳戶基金是按照記帳利率記息的。社會保險經辦機構每年向參保職工（僱員）提供一次“個人帳戶對帳單”，有些地方還提供了電話查詢、互聯網查詢等，讓職工及時了解本人個人帳戶積累情況。

問： 若有勞動者在原單位停薪留職，新單位仍需要為他購買社保嗎？

答： 勞動關係與社會保險關係不一定是一一對應的。停薪留職的職工，如果繼續在原單位參加社會保險，在新單位可以不參加；如果在原單位已停止參加社會保險，則新單位應為他辦理參保手續。

問： 社會保險政策是由中央及地方政府制訂，亦由相類似的機構來統一管理，若在管理所有供款事宜上出現人為錯誤導致經濟上的損失時，對被保障人，將如何作出補償？由誰作出補償？

答： 如果錯誤是社會保險經辦機構造成的，由社會保險經辦機構承擔相應責任；如果是單位造成的，由單位承擔相應責任；如果是由個人造成的，則由個人承擔。

問： 哪類保險費是按實報實銷的方式來處理？如果有的話，盈餘的部分可否在企業年底回撥到帳目上？

答： 目前內地並沒有“實報實銷，盈餘回撥”的社會保險項目。但在醫療、工

傷、生育保險中，醫療費等待遇有時採取“實報實銷”的方式處理，即被保險人先支付相關費用，再憑票據到社會保險經辦機構報銷。

問：如聘請一些短期包裝員工（如三天或一個星期），請問需否繳交各項社會保險？合約期限超過多少時間才需為員工購買上述保險？

答：目前內地的各項社會保險費都是按月繳納的。如果合同期限超過一個月，應為職工繳交社會保險費。

問：請詳述關於設立辦事處的勞動社會保險情況（包括費用）。香港特區政府公民是否屬“外國人”？

答：香港公司如果在廣東設立辦事處，應按規定參加社會保險。

- 在批准成立的 30 天內，應持營業執照或批准成立的批件到當地社會保險經辦機構辦理社會保險登記，提交所屬員工的名冊；
- 按月為員工交納養老、工傷、醫療、生育、失業等社會保險費。社會保險費一般都是以員工工資收入為基數計算，具體比例各地不完全一樣。養老、醫療、失業保險費由單位和個人分別按規定的比例繳交（個人繳費由單位負責扣繳），工傷、生育保險費全部由單位承擔。

當增加或減少員工時，應及時到社保機構辦理變動登記手續。

香港特別行政區居民不是“外國人”。但為了與內地居民有所區別，一般稱為“香港同胞”。

問：能否提供其他國家的繳費比例匯總表以資比較？

列表如下：

單位：%

國家	法定 退休年齡		老年、殘疾、死亡			全部社會保障 (包括老年、殘疾、死亡、生育和疾病、工傷和 失業以及家庭補助)		
	男	女	僱員	僱主	總數	僱員	僱主	總數
墨西哥	65	65	3.45	8.75	12.2	6.58	9.1	15.68
加拿大	65	65	3.5	3.5	7	6.05	8.25	14.3
冰島	67	67	4	10.23	14.23	4	11.38	15.38
韓國	60	60	4.5	4.5	9	6.14	7.79	13.93
西班牙	65	65	4.7	23.6	28.3	6.3	31.78	38.08
瑞士	65	62	4.9	4.9	9.8	6.4	8.44	14.84
美國	65	65	6.2	6.2	12.4	7.65	10.5	18.15

捷克	62	61	6.5	19.5	26	12.5	35	47.5
法國	60	60	6.65	9.8	16.45	15.66	34.23	49.89
瑞典	65	65	6.95	6.4	13.35	6.95	15.28	22.23
比利時	65	61	7.5	8.86	16.36	13.07	17.87	30.94
挪威	67	67	7.8	14.1	21.9	7.8	14.1	21.9
匈牙利	60	57	8	22	30	12.5	38	50.5
日本	60	60	8.67	8.67	17.34	13.47	14.53	28
義大利	64	59	8.89	23.81	32.7	8.89	33.91	42.8
德國	63	63	9.75	9.75	19.5	19.9	21.3	41.2
英國	65	60	10	12.2	22.2	10	12.2	22.2
奧地利	65	60	10.25	12.55	22.8	17.2	27.7	44.9
葡萄牙	65	65	11	23.75	34.75	11	26.75	37.75
波蘭	65	60	16.26	16.26	32.52	25.71	20.88	46.59
荷蘭	65	65	27.72	10	37.72	45.62	19.85	65.47

(*1999 年經合組織成員國資料)

問： 養老保險 — 僱員負責的養老保險比例（8~22%）是由誰人決定？是根據什麼標準來量度？

答： 養老保險由僱員負擔的費用為 6-8%。最高為 8%，僱員繳費比例由省級人民政府頒佈實施。（研討會上所講的 8-22%是由僱主負擔的部分）

僱主（內地為單位）繳費的比例是按繳費區域內“以支定收，略有節餘”的原則測算，由當地政府頒佈實施。

問： 香港人或外國人在國內工作，需要簽訂勞動合同，但公司需要為他們購買社保。請問香港人退休後，怎樣享受這項社保？

答： 香港或外國人參加社保後，即為被保險人，社保經辦機構均要為每個參保人發放職工繳費手冊（或磁卡、IC 卡），達到法定退休年限的（男 60 歲、女 50 歲），可持冊（卡）和本人護照（視本人持冊、卡的社會保障號碼所採取的有效證件）到社保經辦機構申請審核養老保險待遇。繳費滿 15 年以上的可享受長期養老金，養老金可郵寄到退休人員指定的所在地（郵費自付）；不足 15 年的一次退還個人帳戶儲存額，並終止養老保險關係。

問： 過渡性養老金是如何規定的？又如何支付？產假工資應由誰支付？企業還是統籌？

答： 過渡性養老金只有 1998 年 6 月 30 日前參加工作並參加社會養老保險的被保險人才有。目的是為了與全國統一養老保險制度接軌。

過渡性養老金以職工指數化月平均繳費工資為基數，按截至 1998 年 6 月 30 日前繳費年限的一定比例（即繳費超過 15 年的，每滿一年計發本人指數化月平均繳費工資的 1.2%；繳費年限滿 10 年不滿 15 年的，每滿一年計

發本人指數化月平均繳費工資的 1.0%) 計發過渡性養老金。

參加了社會生育保險的女職工，享受生育保險待遇，生育保險待遇一般包括產假工資、住院生育和護理費用，由統籌支付，未參加的由企業支付。

問： 外地民工是否必須繳納養老金（養老保險費）？

答： 在我省城鎮內的所有企業，所有職工，不分企業所有制形式，不分職工身份都必須參加養老保險，外來民工也不例外。符合繳費年限條件的，達到法定退休年齡時，可以辦理退休、享受長期養老金待遇。

問： 繼續（實行）地方“補充”、企業“補充”養老保險制度中的“補充”一詞應如何理解？

答： 考慮不同地區的生活水平和經濟能力，在法定養老保險之外由地方根據財力狀況為行政區域內被保險人在未退休或退休後給予一定的補貼。

為增加企業凝聚力，鼓勵效益好的企業在正常繳納養老保險費外，為員工籌集一部分資金，用於退休後補充正常養老金，叫企業補充養老金。為了與國際稱謂接軌，現把企業補充養老金統稱為“企業年金”。

問： 員工如在工作期間意外死亡，僱主要賠償金額多少？

答： 這要根據《廣東省社會工傷保險條例》（以下簡稱《條例》）和相關法規的規定，判定這種死亡是否為因工死亡，屬因工死亡的應按《條例》規定辦，主要有以下幾種賠償項目：一是工資；二是所需醫療費；三是喪葬費；四是遺屬撫恤金；五是供養直系親屬、配偶生活補助費。

工傷辭退費問題

問： 為什麼會有這項一次性辭退費？（因工人是自動辭職的）

答： 《廣東省社會工傷保險條例》第二十九條規定“因工致殘被鑒定為五級至十級的被保險要求辭職，或勞動合同期滿終止合同的，由單位計發一次性工傷辭退費”。這項法律規定一是明確了保障在本企業工傷致殘職工就業的第一責任是本企業；二是明確了這種第一責任可以有條件的轉移；三是明確了不論企業行為還是職工行為，在發生這種第一責任轉移時都必須是有條件轉移。這是為了保障職工合法權益而制定。

問： 這項費用的標準計算方法為何？

答： 《廣東省社會工傷保險條例實施細則》第二十五條規定“因工致殘被鑒定為五級至十級的被保險要求辭職或勞動合同期滿終止合同的，由單位計發一次性工傷辭退費。工傷辭退費按辭職或終止合同時所在市上年度職工月平均工資為基數計發：5 級計發 50 個月，6 級計發 40 個月，7 級計發 25 個月，8 級計發 15 個月、9 級計發 8 個月，10 級計發 4 個月。

問： 這項費用可否購買保險？向國內哪個機構購買？深圳公明鎮或增城市的機構？

答： 這項規定的根本目的是保障就業權，但國際上尚無就業保險險種的設立，所以不僅在省內國內，就是在國際上也無收購“就業風險”的保險機構。