

最佳实践操作指南

薪资支付 | 国家体系



本指南旨在帮助受国家劳资关系体系覆盖的西澳大利亚小型企业雇主满足对其员工薪资支付方面的要求。若您的企业是受西澳大利亚劳资关系体系的覆盖，请访问 www.wageright.com.au 获取更多信息。

我的企业是受国家劳资关系体系还是西澳大利亚劳资关系体系的覆盖？

澳大利亚的大多数私营企业都是受国家或是“公平工作”劳资关系体系的覆盖，这包括所有以“Pty Ltd”命名的“私人有限公司”。

独立经营者、非公司制合伙经营、以及非法人信托组织均由西澳大利亚劳资关系体系覆盖。

- 国家体系
- 西澳大利亚体系 (不需遵循本指南- 请访问 www.wageright.com.au 了解更多详情)

现代劳资裁定和企业劳资协议

是否有现代劳资裁定或者企业劳资协议适用于我的雇员？

在澳大利亚，现代劳资裁定和企业劳资协议规定了大多数雇员的最低薪酬和待遇标准。如果现代劳资裁定和企业劳资协议均不适用，那么雇员则被视为不受裁定/协议的约束。

- 现代劳资裁定
- 企业劳资协议
- 不受裁定/协议的约束

如果您不确定现代劳资裁定或企业劳资协议是否适用于自身企业，您应当寻求专业建议。

我应如何根据相应的行业劳资裁定或企业劳资协议确定雇员的行业分类级别？

所有受相应劳资裁定或企业劳资协议的雇员都会被评定行业分类级别，事实上也就是他们的工作职务。这通常指的是根据现代劳资裁定或企业劳资协议中的“最低工资”条款来确认相关的分类。然后雇主通常需要根据明细表或定义部分的内容详细了解在每一个分类级别下所包含的工作职责和任务。

想要正确地评定雇员的行业分类级别，尽管理论上似乎很容易，但操作起来却会是一项复杂且困难的工作。如果不确定如何正确划分、或者是否能够进行分类级别划分，请务必寻求专业建议。

我该如何了解每位雇员的基本薪资标准（不包括加班或节假日时段补薪）

每位雇员的最低薪资水平取决于行业分类级别，其规定内容会包含在现代劳资裁定中的“最低工资”条款、或者是相对应的企业劳资协议的“工资水平”条款中。雇主应当注意，在某些行业的现代劳资裁定和协议中，对有些雇员所规定的薪资水平会低于一般工资标准，此类雇员包括学徒、青少年、初级工和获得补贴工资的雇员。

欲了解关于加班或节假日时段补薪及载荷薪资的信息，请参见公平工作行政专员署（Fair Work Ombudsman）[网站](#)的概述。

我所在行业的劳资裁定和企业劳资协议是如何规定不同的补薪及载荷薪资的？

除了相关行业的劳资裁定和企业劳资协议中所规定的最低工资标准，雇员还可能享受额外的薪资，也就是“补薪”或者“载荷”，这取决于完成工作的时段。以下是这一方面一些常见及少见的例子，但是根据具体行业的劳资裁定和企业劳资协议，也有可能包括其他情况。

常见例子

- 临时员工载荷
- 公共假期
- 周六
- 加班
- 周日
- 傍晚/夜晚

少见例子

- 轮班班次间休息
- 轮班结束后继工作
- 工作占用就餐时间
- 交替分次轮班

我如何了解本行业劳资裁定或企业劳资协议中规定的补贴？

有些行业的现代劳资裁定和企业劳资协议要求雇主在某些情况下向雇员支付补贴。此类补贴的常见例子包括：如果要求雇员清洗制服，需给雇员支付洗衣补贴；以及当雇员加班时间达到一定时长时，需提供餐补。通常各种补贴规定都会包含在各自的“补贴”条款当中。



不受裁定/协议的约束

目前对于不受裁定/协议约束的雇员所规定的最低时薪是多少？

如果雇员不受现代劳资裁定及企业劳资协议的约束，其最低工资水平由全国最低薪资标准（National Minimum Wage）决定。此类雇员不享受补薪或载荷薪资，临时员工载荷除外。这只是规定了最低薪资水平，但是根据雇佣合同，不受裁定/协议约束的雇员获取高于最低薪资水平的情况也很常见。

提示

雇佣合同

- 雇佣合同中可以包含额外的条款和条件，但不允许低于现代劳资裁定、企业劳资协议、或是全国最低薪资标准的水平。
- 一些现代劳资裁定和企业劳资协议要求，雇主需对例如行业分类级别等内容以书面形式与雇员进行沟通，因此雇佣合同就是实现这一目的的有效方式。
- 雇佣合同中的常见条款和条件包括更长的提前通知时间（尤其是针对管理层的雇员）、保密要求以及年薪安排。

年薪安排

- 您可以选择不以小时计算的方式给兼职或全职员工发放薪资，而以年薪方式进行支付，这样他们在一年中的每个发薪时段都能收到相同数目的薪资。
- 有些现代劳资裁定和企业劳资协议中具体规定了对此类薪资的计算方法。
- 雇员根据雇佣合同所获得的薪资不可低于按照现代劳资裁定或企业劳资协议能够获得的薪资水平。
- 您应当确保每12个月对薪资水平进行一次审议。

工作时长

- 临时雇员没有规定的最低工作时间，您也不应当向临时雇员承诺每周最低工作时长。
- 全职雇员的每周平均工作时长通常为38个小时。根据某些现代劳资裁定和企业劳资协议的规定，在4周内的每周平均工作时长达到这一要求即可。
- 通常兼职员工会在雇佣关系之初同意按照规定的时间模式工作。某些现代劳资裁定和企业劳资协议对于如何安排兼职员工的工作时间有着严格的规定，因此请务必确保您熟知所有针对兼职员工的要求。
- 雇主需仔细核对具体行业的现代劳资裁定或者企业劳资协议，以确保了解雇员在什么情况下有权获得加班时薪。通常，当雇员的工作时间超过了每日和/或者每周的规定工作时长，就可获得加班时薪。或者若雇员在一天中的某个时段工作，也可获得加班时薪。
- 对于不受现代劳资裁定及企业劳资协议约束的雇员，即使雇主不需要按照加班时薪向他们支付，但要确保若要求雇员工作超过38个小时，加班要求必须合理。

重要信息

本实践操作指南中所包含的内容仅为一般内容，并非是对相关法规的全面概括，请勿以此指南作为法律建议。

© National Retail Association 2021



**National
Retail
Association**

我如何获得其他帮助?

[公平工作行政专员署](#)可以帮助您解答关于雇员薪酬支付、适用的薪资标准、工作时长和假期权利方面的问题。

若想了解更多详情, 请访问 www.wageright.com.au 或者 www.fairwork.gov.au。

www.wageright.com.au

www.fairwork.gov.au

