

## 《2007 年雇佣(修订)条例》(“《修订条例》”)

### 常見問題解答

#### 《修订条例》的主要修订 – 《雇佣条例》下法定权益的计算方法

##### 问1. 《修订条例》的主要修订为何？

答1. 《修订条例》修订了《雇佣条例》下若干法定权益的计算方法，这主要包括：

- (a) 法定假日薪酬；
- (b) 年假薪酬；
- (c) 疾病津贴；
- (d) 产假薪酬；
- (e) 年终酬金；及
- (f) 代通知金。

在经修订的计算方法下，上述法定权益是参考雇员在紧接法定假日、年假首天或其他指明日期前的 12 个月（或雇员受雇于有关雇主的较短期间）内所赚取的每日或每月平均工资计算。

**问2. 为何要参考 12 个月期间以计算有关法定权益？**

答 2. 采用 12 个月的较长参考期，可避免过分倚赖最近数个月的业绩，而忽略过去较长时间的表现。这是为了响应雇主及雇员双方就某些工资组成部分(例如佣金)的波动性的关注。此计算方式能提供一个较稳定、可预测及公平的基础，以计算雇员的法定权益。

### 用以计算平均工资的工资

**问3. 根据《修订条例》，法定权益的计算是以雇员在过去 12 个月内所赚取的平均工资为计算基础。12 个月期间所指的“月”是甚么意思？**

答 3. “月”是指“公曆月”(calendar month)。例如计算雇员于 2008 年 4 月 4 日(即清明节)的假日薪酬时，有关款额相等于雇员在紧接 2008 年 4 月 4 日之前的 12 个公曆月(即 2007 年 4 月 1 日至 2008 年 3 月 31 日)期间内所赚取的每日平均工资。

**问4. 根据《修订条例》，当雇员受雇于其雇主的期间不足 12 个公曆月时，则按较短期间计算雇员的法定权益。该“较短期间”是指什么？**

答 4. 这是指紧接指明日期之前的公曆月起倒數至雇员入职日期的较短期间。

举例來說，雇员于 2007 年 7 月 5 日入职，他在 2008 年 4 月 4 日

(即清明节)前的受雇期不足 12 个公曆月。该雇员于 2008 年 4 月 4 日的假日薪酬便应以 2007 年 7 月 5 日至 2008 年 3 月 31 日期间内所赚取的每日平均工资计算。

*问 5. 雇员的强制性公积金(“强积金”)供款每月均会从其工资中扣除，以存入其强积金户口。在计算平均工资时，是否应该用未扣除强积金供款前的工资？*

答 5. 是。每月从雇员的工资中扣除的强积金供款，属于雇员所赚取的工资，因此应该纳入其平均工资的计算。

#### 计算平均工资的「不予计算在内」条文

*问 6. 《修订条例》下的「不予计算在内」条文为何？*

答 6. 「不予计算在内」条文旨在避免拉低平均工资而减少雇员的法定权益数额。根据《修订条例》，在计算雇员过去 12 个月（或较短期间）内所赚取的每日或每月平均工资时，当中雇员基于下述原因而未获付给工资或全部工资的任何期间，连同就该期间获付给的任何款额，均不予计算在内：

- (a) 雇员放取以下假期 –
- 《雇佣条例》下的假期（即休息日、法定假日、年假、病假日或产假）；
  - 《雇员补偿条例》下的工伤病假；或
  - 在雇主同意下的假期。

(b) 雇员在任何正常工作日不获其雇主提供工作。

**问7. 为何《修订条例》扩阔了工资的范畴？**

答7. 《雇佣条例》界定“工资”为雇员工作所得的报酬。因此，非工作所得的款项(主要为假期款项)并不包括在《雇佣条例》下的工资定义内。当计算雇员在过去12个月内所赚取的工资的平均款额时，所有雇员就法定假期/合约性假期，或不获其雇主提供工作的期间所得的款项，连同有关的期间，均不予计算在内。然而，如假期为全薪，将有关假期及雇员就该假期获付给的款项纳入计算，也应不会把平均工资拉低。

为了减少须予剔除的项目，从而简化计算，《修订条例》作出技术性修订，扩阔了工资的范畴：在以12个月的平均工资来计算受影响的法定权益时，雇主就《修订条例》所指的假期或雇员在正常工作日不获其雇主提供工作期间而支付给雇员的款项，均被推定为工资。如此，雇员在过去12个月（或较短的受雇期间）所赚取的工资，便包括《雇佣条例》订为工作所得的工资，以及就上述期间获付给的款项。「不予计算」的款项便是从这扩阔了的工资中扣除，以计算每日或每月平均工资。就此，雇主只须识别未付给雇员工资或全部工资的例外情况，例如无薪假、产假、病假等。换言之，全薪假期，例如法定假日及年假（属较经常性质），连同就有关假期所付数额，均无须剔除出来。

**問 8. 《修订条例》有否改变了现行《雇佣条例》下的工资定义？**

答 8. 《修订条例》并没有改变现行《雇佣条例》下的工资定义。正如问与答 7 所解释，扩阔工资的范畴只用于按 12 个月平均数方式来计算有关的法定权益。这只是一项技术性修订，以简化有关计算雇员在过去 12 个月所赚取的平均工资的行政工作。

### **《修订条例》的其他修订：备存工资及雇佣纪录的期间**

**问 9. 《修订条例》对《雇佣条例》下备存纪录的规定作出了什么修订？**

答 9. 现行《雇佣条例》规定，雇主须备存其雇员的工资及雇佣纪录 6 个月（有关须备存的纪录细则，请参阅问与答 10）。《修订条例》将有关的期间延长多 6 个月至 12 个月。

**问 10. 所须备存的纪录细则为何？**

答 10. 现行《雇佣条例》已有规定，雇主所须备存的工资及雇佣纪录，应包括雇员的下列资料：

- (a) 姓名及身份证号码；
- (b) 开始受雇的日期；
- (c) 职位；
- (d) 每个工资期所得的工资；
- (e) 工资期；
- (f) 可享有及已放取的有薪年假、病假、产假和假日，以及已支付给雇员有关款项的细则；

- (g) 年终酬金的款额及酬金期；
- (h) 终止合约所需的通知期；
- (i) 终止雇佣日期。

### 《修订条例》的实施

**问 11: 《修订条例》会于何时起实施?**

答 11. 政府已于宪报刊登公告，宣布《修订条例》将分兩阶段实施：

- (a) 有关法定权益的新计算方法条文（即采用过去 12 个月的平均工资）将由 2007 年 7 月 13 日起实施；以及
- (b) 有关延长备存纪录期间（即由 6 个月延长至 12 个月）的条文则由 2008 年 1 月 13 日起实施。

**問12. 《修订条例》有否订明过渡性安排？**

答 12. 《修订条例》适用于生效日期(即2007年7月13日)当日或之后订立的雇佣合约。

如雇佣合约是在生效日期之前订立的，《修订条例》适用于以下情况：

- (a) 雇主须就某工资期付给雇员产假薪酬、疾病津贴、假日薪酬或年假薪酬，而该工资期的最后一天是在生效日期当日或之后。
- (b) 雇主须付给雇员的年终酬金(或部分年终酬金)是在生效日期当日或之后到期支付。
- (c) 如合约终止时须计算有关法定权益，而合约的终止日期是在生效日期当日或之后。