

附录二

「以 12 个月平均工资来计算有关法定权益」简介及计算例子

简介

《2007 年雇佣(修订)条例》有关法定权益计算方法的条文已由 2007 年 7 月 13 日起实施^{註一}。

《2007 年雇佣(修订)条例》的主要目的，是确保在计算雇员的有关法定权益时，《雇佣条例》界定为「工资」^{註二}的所有组成部分(包括佣金及津贴等)均被包括在内。

《2007 年雇佣(修订)条例》实施以后，无论雇员的薪酬属何种制度，包括月薪、日薪或按件计薪等，均须以 12 个月的平均工资来计算有关法定权益，并在计算平均工资时，剔除「不予计算在内」的期间及工资。

(I) 有关法定权益项目：

1. 假日薪酬
2. 年假薪酬
3. 疾病津贴及有关条文^{註三}
4. 产假薪酬及有关条文^{註四}
5. 年终酬金
6. 代通知金

^{註一} 《2007 年雇佣(修订)条例》的适用事宜：

- ⇒ 于 2007 年 7 月 13 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，《2007 年雇佣(修订)条例》适用于以下情况：
 - 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。
 - 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。
 - 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。

^{註二} 有关《雇佣条例》下工资的涵盖范围见第三章「工资定义」部份。

^{註三} 包括雇主不当地解雇放取病假的雇员所涉及的赔偿款项。

^{註四} 包括雇主不当地解雇怀孕雇员所涉及的赔偿款项。

(II) 有关法定权益项目的计算基础：

以 12 个月平均工资来计算有关法定权益

须采用雇员在《2007 年雇佣(修订)条例》订明的「指明日期」前 12 个月^{註五}内所赚取的每日(或每月)平均工资，作为有关法定权益的计算基础。如雇员受雇不足 12 个月，则以该段较短期间计算^{註六}。

各有关法定权益的「指明日期」如下：

法定权益	假期日数	「指明日期」
假日薪酬	一天	法定假日当天
	连续多于一天	法定假日首天
年假薪酬	一天	年假当天
	连续多于一天	年假首天
	合约终止而未放取的日数	终止合约的日期
疾病津贴 ^{註七}	一天	病假当天
	连续多于一天	病假首天
产假薪酬 ^{註八}	连续多于一天	产假首天
年终酬金 ^{註九}	-	到期支付日
代通知金	-	发出终止合约通知的日期 (如没有预先发出通知，则指终止合约的日期)

^{註五} 「月」是指「公历月」。

^{註六} 假设雇员于 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 个公历月，该雇员于 2008 年 4 月 4 日的假日薪酬便相等于由 2007 年 7 月 5 日至 2008 年 3 月 31 日内所赚取的每日平均工资。

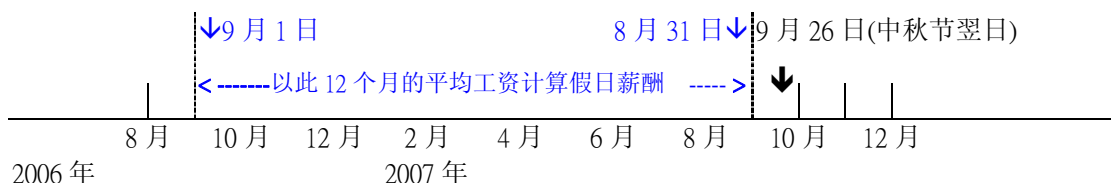
^{註七} 如雇员在放取病假时被不当地终止合约，而雇主须计算一笔相等于 7 天工资的赔偿款项，则应以「终止合约的日期」为「指明日期」。

^{註八} 如雇员在怀孕期间被不当地终止合约，而雇主须计算一笔相等于 1 个月工资的赔偿款项，则应以「终止合约的日期」为「指明日期」。

^{註九} 适用于合约内没有指定年终酬金款额的情况。

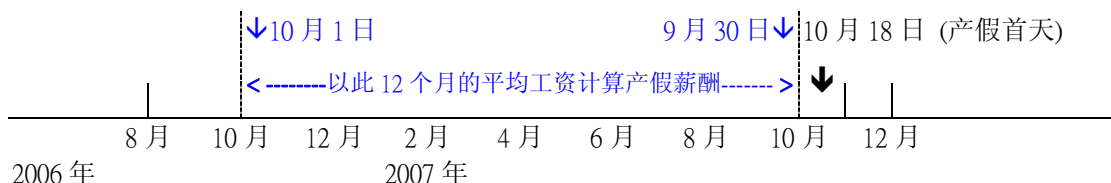
例 1: 如何订定计算假日薪酬的「指明日期」及 12 个月的期间, 以「中秋节翌日」为例

- 「指明日期」为法定假日当天, 即 2007 年 9 月 26 日
- 12 个月平均工资以 2006 年 9 月 1 日至 2007 年 8 月 31 日计算



例 2: 如何订定计算产假薪酬的「指明日期」及 12 个月的期间, 以 2007 年 10 月 18 日起为期 10 星期的产假为例

- 「指明日期」为产假首天, 即 2007 年 10 月 18 日
- 12 个月平均工资以 2006 年 10 月 1 日至 2007 年 9 月 30 日计算



「不予计算在内」的期间及工资

为避免平均工资被拉低而减少法定权益, 在计算 12 个月的每日(或每月)平均工资时, 须识别《2007 年雇佣(修订)条例》列明以下没有付给工资或全部工资的情况, 然后将该期间连同当中雇员所获得的工资一并剔除^{註十}:

- (i) 雇员放取任何下述假期:
 - 《雇佣条例》列明的假期(即休息日、法定假日、年假、产假或病假);
 - 《雇员补偿条例》列明的工伤病假; 或
 - 在雇主同意下放取的假期。
- (ii) 雇员在正常工作日不获其雇主提供工作。

^{註十} 为简化计算平均工资时涉及的行政工作, 《2007 年雇佣(修订)条例》作出了技术性修订, 将(i)及(ii)项期间支付的款项推定为「工资」。藉此, 雇主在计算平均工资时, 一律无须剔除雇员获全薪的假期(不管是法定假期、年假或产假等, 或雇主同意其放取的任何其它假期)与及当中所获得的款项。值得注意的是《雇佣条例》内「工资」的定义并没有因此而改变。

**例 3: 如何剔除「不予计算在内」的期间及工资, 以 2007 年 11 月 20 日起为
期
7 天的有薪年假为例**

- 假设该雇员属月薪, 而于 2007 年 8 月 8 日起曾放取为期 10 星期的产假, 产假薪酬只按工资的 4/5 计算。
- 以过去 12 个月(即 2006 年 11 月 1 日至 2007 年 10 月 31 日)的每日平均工资计算 7 天年假薪酬。
- 在计算 12 个月的每日平均工资时, 须剔除的**期间及工资**:
 - 从过去 12 个月期间剔除 10 星期的产假期间 (即 365 天减 70 天)
 - 从过去 12 个月的工资总额剔除 10 星期的产假薪酬

$$\text{每日平均工资} = \frac{\text{12 个月的工资总额} - \text{10 星期产假薪酬 (元)}}{365 - 70 \text{ (天)}}$$

计算例子

(请注意：以下假设例子，用以说明如何计算有关法定权益。)

例子 1

计算 2008 年 1 月 1 日的假日薪酬

假设

- 薪酬：日薪 300 元，休息日无薪
- 在 2007 年赚取的工资：92,700 元，包括 -
 - 工作 301 天（即 365 天－52 天休息日－12 天法定假日）所赚取工资 90,300 元
 - 8 天法定假日薪酬 2,400 元
- 在 2007 年放取而获支付少于全部工资的假期：
 - 52 天无薪休息日
 - 4 天无薪法定假日（受雇期首 3 个月内的法定假日无薪）

不予计算的期间及款额

- 52 天无薪休息日
 - 4 天无薪法定假日
- （注：上述 56 天为无薪假期，故须予剔除的款额为「0」）

按 12 个月平均数计算的假日薪酬

- 计算在 2007 年所赚取工资的每日平均款额：

$$\frac{92,700 - 0 \text{ (元)}}{365 - 52 - 4 \text{ (日)}} = 300 \text{ 元}$$

- 2008 年 1 月 1 日的假日薪酬：300 元

例子 2

计算 4 天病假的疾病津贴

假设

- 薪酬：月薪 10,000 元，休息日有薪
- 在病假首天前的 12 个月期间赚取的工资：120,000 元，包括工作所赚取的工资及假期款项
- 在该 12 个月内放取的假期：71 天全薪假期，包括 -
 - 52 天休息日
 - 12 天法定假日
 - 7 天年假

不予计算的期间及款额

- 因为雇员在该 12 个月内没有因放取假期而获支付少于全部工资，故须剔除的期间及款额均为「0」。

按 12 个月平均数计算的疾病津贴

- 计算在该 12 个月期间所赚取工资的每日平均款额：

$$\frac{120,000 - 0 \text{ (元)}}{365 - 0 \text{ (日)}} = 329 \text{ 元}$$

- 4 天疾病津贴：329 元 x 4/5 x 4 = 1,053 元

例子 3

计算 7 天年假薪酬

假设

- 薪酬：月薪 9,000 元，休息日有薪
- 在年假首天前的 12 个月期间赚取的工资：108,000 元，包括工作所赚取的工资及假期款项
- 在该 12 个月内放取的假期：71 天全薪假期，包括 -
 - 52 天休息日
 - 12 天法定假日
 - 7 天年假

不予计算的期间及款额

- 因为雇员在该 12 个月内没有因放取假期而获支付少于全部工资，故须剔除的期间及款额均为「0」。

按 12 个月平均数计算的年假薪酬

- 计算在该 12 个月期间所赚取工资的每日平均款额：

$$\frac{108,000 - 0 \text{ (元)}}{365 - 0 \text{ (日)}} = 296 \text{ 元}$$

- 7 天年假薪酬：296 元 x 7 = 2,072 元

例子 4

计算 1 个月代通知金

假设

- 薪酬组合：
 - 底薪每月 6,000 元
 - 根据递增比率按月累积及结算的佣金
- 在终止合约的通知日期前的 12 个月期间赚取的工资：600,000 元，包括底薪及佣金
- 在该 12 个月内放取而获支付少于全部工资的假期：半薪（即底薪的百分之五十）进修假 15 天，获付 1,500 元

不予计算的期间及款额

- 半薪进修假 15 天及 1,500 元

按 12 个月平均数计算的 1 个月代通知金

- 计算在该 12 个月期间所赚取工资的平均每月款额：

(a) 予以计算的月份-

$$\frac{365 - 15 (\text{日})}{365(\text{日})} \times 12 = 11.5 \text{ 月}$$

(b) 每月平均工资 -

$$\frac{600,000 - 1,500(\text{元})}{11.5(\text{月})} = 52,043 \text{ 元}$$

- 1 个月代通知金：52,043 元