

《2012年破产欠薪保障（修订）条例》（“《修订条例》”）

常见问题解答

1. 《修订条例》的主要内容是甚么？

- 《修订条例》的目的是修订《破产欠薪保障条例》，将破产欠薪保障基金（基金）的保障范围扩大至未放年假及未放法定假日薪酬，包括：
 - 雇员根据《雇佣条例》在雇佣合约被终止时可获取的未放年假薪酬，包括：(一)雇员就最后完整假期年累积而仍未放取的有薪年假的薪酬；及(二)如雇员在最后假期年受雇满3个月但不足12个月，在雇佣合约被终止时可获的按比例计算的年假薪酬。
 - 雇员在服务最后一天前的4个月内，根据《雇佣条例》可享有而未放的法定假日的薪酬。
- ◆ 就未放年假及未放法定假日薪酬各自或两者合共的特惠款项最高限额为10,500元。

2. 《修订条例》将于何时开始实施？

- 政府已于宪报刊登公告，《修订条例》订于2012年6月29日起实施，适用于该日期当日或以后终止的雇佣合约而产生的未放年假及未放法定假日薪酬。

3. 《修订条例》是否适用于在《修订条例》生效之前已向基金提出的申请？

- 《修订条例》不适用于生效日期（即2012年6月29日）前终止的雇佣合约而产生的未放年假及未放法定假日薪酬。在2012年6月29日前已终止合约而向基金提出的申请并不适用。

4. 如雇佣合约在《修订条例》生效之前已终止，在《修订条例》生效后才向基金提出申请，是否适用？

- 《修订条例》不适用于生效日期（即 2012 年 6 月 29 日）前终止的雇佣合约而产生的未放法定假日或未放年假薪酬。即使雇员在《修订条例》生效后才向基金提出申请，亦不可以申请该等款项。

5. 《修订条例》所涵盖的雇员在服务最后一天前的 4 个月内，根据《雇佣条例》可享有而未放的法定假日的薪酬，如何厘定？

- 《雇佣条例》订明雇员一年可享有12天的法定假日。如有关法定假日当天是在雇员服务最后一天前的4个月内，雇员没有以任何形式(包括在当天或另定/代替假日)获安排放取该法定假日，而在紧接法定假日之前已按连续性合约受雇满3个月，符合《雇佣条例》获得法定假日薪酬的资格，基金可就该等未放法定假日的薪酬支付特惠款项。

6. 新增的保障项目有没有申请限期？

- 正如基金现有的其他保障项目，新增的未放年假及未放法定假日薪酬也有申请限期。就未放年假薪酬，雇员须不迟于终止合约后的 6 个月提出申请。就未放法定假日薪酬，则须不迟于服务最后一天后的 6 个月提出申请。

7. 可否举例说明如何计算「未放年假薪酬」？

● 例子一

雇员的入职日期是 2010 年 7 月 16 日，公司在 2012 年 7 月 13 日结业并终止雇佣合约。有关雇员未放取在最后两个假期年累积的任何年假。

（根据《雇佣条例》，雇员在第一及第二年可享有 7 天年假。）

基金可支付的特惠款项为 13.96 日的未放年假薪酬，包括：

最后完整假期年（即2010年7月16日至2011年7月15日）：
7日

最后满3个月但不足12个月的假期年（即2011年7月16日至2012年7月13日）：6.96日（7日x 364/366）

- 例子二

雇员的入职日期是 2007 年 12 月 16 日，公司在 2012 年 7 月 15 日结业并终止雇佣合约。有关雇员已放取在上一个完整假期年累积的 3 天年假。

（根据《雇佣条例》，雇员在第四年可享有 9 天年假，而在第五年可享有 10 天。）

基金可支付的特惠款项为 11.82 日的未放年假薪酬，包括：

最后完整假期年（即2010年12月16日至2011年12月15日）：6日（即9日减3日）

最后满3个月但不足12个月的假期年（即2011年12月16日至2012年7月15日）：5.82日（10日x 213/366）

8. 可否举例说明如何计算「未放法定假日薪酬」？

- 雇员的入职日期是 2011 年 10 月 1 日，公司在 2012 年 6 月 30 日结业并终止雇员的雇佣合约。有关雇员在服务最后一天前的 4 个月内（即 2012 年 3 月 1 日至 6 月 30 日）有 3 天的法定假日，即 4 月 4 日（清明节）、5 月 1 日（劳动节）、6 月 23 日（端午节），雇员未获安排在当日放假或另定 / 代替假日。雇员在上述法定假日前均已受雇超过 3 个月。

基金可支付的特惠款项为3日的未放法定假日薪酬。

[请注意：本单张的资料只供参考，有关对《修订条例》、《破产欠薪保障条例》及《雇佣条例》的一切诠释，皆以法例原文为依归。如欲对《修订条例》有更多了解，请参阅《2012破产欠薪保障（修订）条例简介》及《修订条例》的原文。]