

## 《2007年僱傭(修訂)條例》(“《修訂條例》”)

### 常見問題解答

#### 《修訂條例》的主要修訂 – 《僱傭條例》下法定權益的計算方法

問1. 《修訂條例》的主要修訂為何？

答1. 《修訂條例》修訂了《僱傭條例》下若干法定權益的計算方法，這主要包括：

- (a) 法定假日薪酬；
- (b) 年假薪酬；
- (c) 疾病津貼；
- (d) 產假薪酬；
- (e) 年終酬金；及
- (f) 代通知金。

在經修訂的計算方法下，上述法定權益是參考僱員在緊接法定假日、年假首天或其他指明日期前的 12 個月（或僱員受僱於有關僱主的較短期間）內所賺取的每日或每月平均工資計算。

**問2. 爲何要參考12個月期間以計算有關法定權益？**

答2. 採用12個月的較長參考期，可避免過分倚賴最近數個月的業績，而忽略過去較長時間的表現。這是爲了回應僱主及僱員雙方就某些工資組成部分(例如佣金)的波動性的關注。此計算方式能提供一個較穩定、可預測及公平的基礎，以計算僱員的法定權益。

### 用以計算平均工資的工資

**問3. 根據《修訂條例》，法定權益的計算是以僱員在過去12個月內所賺取的平均工資爲計算基礎。12個月期間所指的“月”是甚麼意思？**

答3. “月”是指“公曆月”(calendar month)。例如計算僱員於2008年4月4日(即清明節)的假日薪酬時，有關款額相等於僱員在緊接2008年4月4日之前的12個公曆月(即2007年4月1日至2008年3月31日)期間內所賺取的每日平均工資。

**問4. 根據《修訂條例》，當僱員受僱於其僱主的期間不足12個公曆月時，則按較短期間計算僱員的法定權益。該“較短期間”是指什麼？**

答4. 這是指緊接指明日期之前的公曆月起倒數至僱員入職日期的較短期間。

舉例來說，僱員於2007年7月5日入職，他在2008年4月4日

(即清明節)前的受僱期不足 12 個公曆月。該僱員於 2008 年 4 月 4 日的假日薪酬便應以 2007 年 7 月 5 日至 2008 年 3 月 31 日期間內所賺取的每日平均工資計算。

**問5. 僱員的強制性公積金(“強積金”)供款每月均會從其工資中扣除，以存入其強積金戶口。在計算平均工資時，是否應該用未扣除強積金供款前的工資？**

答5. 是。每月從僱員的工資中扣除的強積金供款，屬於僱員所賺取的工資，因此應該納入其平均工資的計算。

### 計算平均工資的「不予計算在內」條文

**問6. 《修訂條例》下的「不予計算在內」條文為何？**

答6. 「不予計算在內」條文旨在避免拉低平均工資而減少僱員的法定權益數額。根據《修訂條例》，在計算僱員過去 12 個月（或較短期間）內所賺取的每日或每月平均工資時，當中僱員基於下述原因而未獲付給工資或全部工資的任何期間，連同就該期間獲付給的任何款額，均不予計算在內：

- (a) 僱員放取以下假期 –
- 《僱傭條例》下的假期（即休息日、法定假日、年假、病假或產假）；
  - 《僱員補償條例》下的工傷病假；或
  - 在僱主同意下的假期。

- (b) 僱員在任何正常工作日不獲其僱主提供工作。

**問7. 為何《修訂條例》擴闊了工資的範疇？**

答7. 《僱傭條例》界定“工資”為僱員工作所得的報酬。因此，非工作所得的款項(主要為假期款項)並不包括在《僱傭條例》下的工資定義內。當計算僱員在過去 12 個月內所賺取的工資的平均款額時，所有僱員就法定假期/合約性假期，或不獲其僱主提供工作的期間所得的款項，連同有關的期間，均不予計算在內。然而，如假期為全薪，將有關假期及僱員就該假期獲付給的款項納入計算，也應不會把平均工資拉低。

為了減少須予剔除的項目，從而簡化計算，《修訂條例》作出技術性修訂，擴闊了工資的範疇：在以 12 個月的平均工資來計算受影響的法定權益時，僱主就《修訂條例》所指的假期或僱員在正常工作日不獲其僱主提供工作期間而支付給僱員的款項，均被推定為工資。如此，僱員在過去 12 個月（或較短的受僱期間）所賺取的工資，便包括《僱傭條例》訂為工作所得的工資，以及就上述期間獲付給的款項。「不予計算」的款項便是從這擴闊了的工資中扣除，以計算每日或每月平均工資。就此，僱主只須識別未付給僱員工資或全部工資的例外情況，例如無薪假、產假、病假等。換言之，全薪假期，例如法定假日及年假（屬較經常性質），連同就有關假期所付數額，均無須剔除出來。

**問8. 《修訂條例》有否改變了現行《僱傭條例》下的工資定義？**

答8. 《修訂條例》並沒有改變現行《僱傭條例》下的工資定義。正如問與答 7 所解釋，擴闊工資的範疇只用於按 12 個月平均數方式來計算有關的法定權益。這只是一項技術性修訂，以簡化有關計算僱員在過去 12 個月所賺取的平均工資的行政工作。

### **《修訂條例》的其他修訂：備存工資及僱傭紀錄的期間**

**問9. 《修訂條例》對《僱傭條例》下備存紀錄的規定作出了什麼修訂？**

答9. 現行《僱傭條例》規定，僱主須備存其僱員的工資及僱傭紀錄 6 個月（有關須備存的紀錄細則，請參閱問與答 10）。《修訂條例》將有關的期間延長多 6 個月至 12 個月。

**問10. 所須備存的紀錄細則為何？**

答10. 現行《僱傭條例》已有規定，僱主所須備存的工資及僱傭紀錄，應包括僱員的下列資料：

- (a) 姓名及身分證號碼；
- (b) 開始受僱的日期；
- (c) 職位；
- (d) 每個工資期所得的工資；
- (e) 工資期；
- (f) 可享有及已放取的有薪年假、病假、產假和假日，以及已支付給僱員有關款項的細則；

- (g) 年終酬金的款額及酬金期；
- (h) 終止合約所需的通知期；
- (i) 終止僱傭日期。

### 《修訂條例》的實施

**問11: 《修訂條例》會於何時起實施?**

答11. 政府已於憲報刊登公告，宣佈《修訂條例》將分兩階段實施：

- (a) 有關法定權益的新計算方法的條文（即採用過去 12 個月的平均工資）將由 2007 年 7 月 13 日起實施；以及
- (b) 有關延長備存紀錄期間（即由 6 個月延長至 12 個月）的條文則由 2008 年 1 月 13 日起實施。

**問 12: 《修訂條例》有否訂明過渡性安排?**

答12. 《修訂條例》適用於生效日期(即 2007 年 7 月 13 日)當日或之後訂立的僱傭合約。

如僱傭合約是在生效日期之前訂立的，《修訂條例》適用於以下情況：

- (a) 僱主須就某工資期付給僱員產假薪酬、疾病津貼、假日薪酬或年假薪酬，而該工資期的最後一天是在生效日期當日或之後。
- (b) 僱主須付給僱員的年終酬金(或部分年終酬金)是在生效日期當日或之後到期支付。
- (c) 如合約終止時須計算有關法定權益，而合約的終止日期是在生效日期當日或之後。