

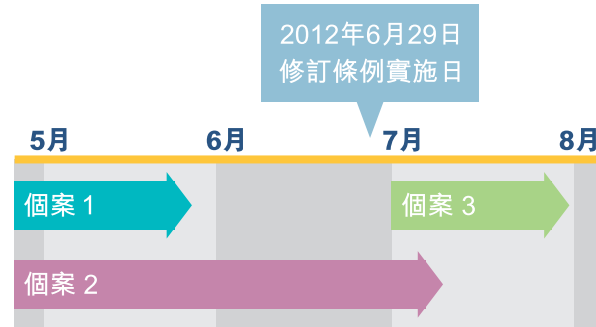
# 2012年破產欠薪保障 (修訂) 條例

## 簡介



擴大破產欠薪保障基金保障  
涵蓋未放年假及未放法定假日薪酬

### (三) 修訂條例適用範圍：



#### 個案 1

僱傭合約在**2012年6月29日**前已終止，而僱員亦在**該日前**向基金提出申請。

→ 修訂條例**不適用**於此個案

#### 個案 2

僱傭合約在**2012年6月29日**前已終止，而僱員在**該日後**向基金提出申請。

→ 修訂條例**不適用**於此個案

#### 個案 3

僱傭合約在**2012年6月29日**後終止，而僱員在**該日後**向基金提出申請。

→ 修訂條例**適用**於此個案

#### 如有任何查詢，請聯絡：

☎ 24小時電話諮詢服務 2717 1771  
(此熱線由「1823」接聽)

🌐 互聯網網頁：<http://www.labour.gov.hk>

👤 親臨勞資關係科各分區辦事處

### 例子2

僱員的入職日期是2007年12月16日，公司在2012年7月15日結業並終止僱傭合約。有關僱員已取在上一個完整假期年累積的3天年假。

基金可支付的特惠款項為11.82日的未放年假薪酬，包括：

- ◆ 最後完整假期年（即2010年12月16日至2011年12月15日）：6日（即9日減3日）
- ◆ 最後滿3個月但不足12個月的假期年（即2011年12月16日至2012年7月15日）：5.82日（10日x 213/366）

### (二) 未放法定假日薪酬：

根據《僱傭條例》，僱員一年可享有12天的法定假日。

### 例子3

僱員的入職日期是2011年10月1日，公司在2012年6月30日結業並終止僱員的僱傭合約。有關僱員在服務最後一天前的4個月內（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（清明節）、5月1日（勞動節）、6月23日（端午節），僱員未獲安排在當日放假或另定/代替假日。僱員在上述法定假日前均已受僱超過3個月。

基金可支付的特惠款項為3日的未放法定假日薪酬。

# 引言

本單張以淺白的文字簡述《2012年破產欠薪保障（修訂）條例》（下稱《修訂條例》）對《破產欠薪保障條例》所作出的主要修訂。如欲了解《破產欠薪保障條例》的主要規定，請參閱由勞工處編製的《破產欠薪保障條例簡介及申請破產欠薪保障基金須知》。

單張內提及《僱傭條例》的規定，亦請參閱由勞工處編製的《僱傭條例簡明指南》。

本單張、《破產欠薪保障條例簡介及申請破產欠薪保障基金須知》及《僱傭條例簡明指南》可於以下勞工處網頁下載：

<http://www.labour.gov.hk/tc/erb/content4.htm>

<http://www.labour.gov.hk/tc/public/eo.htm>

請注意：本單張的資料只供參考，有關對《修訂條例》、《破產欠薪保障條例》及《僱傭條例》的一切詮釋，皆以法例原文為依歸，詳情請瀏覽勞工處以下網頁：

## 《修訂條例》

[http://www.labour.gov.hk/tc/news/PWI\\_Amendment\\_Ordinance\\_2012.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/news/PWI_Amendment_Ordinance_2012.htm)

## 《破產欠薪保障條例》及《僱傭條例》

<http://www.labour.gov.hk/tc/legislat/contentB.htm>

# 修訂條例

破產欠薪保障基金（下稱基金）為受公司結業而僱主無力償債影響的僱員提供特惠款項，可墊支欠薪、代通知金及遣散費。修訂條例的目的是擴大基金的保障範圍至涵蓋：

## （一）未放年假薪酬

僱員根據《僱傭條例》在僱傭合約被終止時可獲取的未放年假薪酬，包括：

- ◆ 僱員就最後完整假期年累積而仍未放取的有薪年假的薪酬；及
- ◆ 如僱員在最後假期年受僱滿3個月但不足12個月，在僱傭合約被終止時可獲的按比例計算的年假薪酬。

## （二）未放法定假日薪酬

僱員根據《僱傭條例》在服務最後一天前的4個月內可享有而未放法定假日的薪酬：

- ◆ 有關法定假日當天是在該4個月內，而沒有以任何形式放取（包括當天或安排另定/代替假日）；及
- ◆ 在緊接法定假日之前已按連續性合約受僱滿3個月，符合《僱傭條例》獲得法定假日薪酬的資格。

未放年假薪酬及未放法定假日薪酬各自或兩者合共的款額，均不超逾10,500元。

## 生效日期

修訂條例適用於生效日期（即2012年6月29日）當天或以後終止的僱傭合約而產生的未放年假及未放法定假日薪酬。

## 申請期限

就未放年假薪酬，僱員須不遲於終止合約後的6個月提出申請。就未放法定假日薪酬，則須不遲於服務最後一天後的6個月提出申請。

# 參考例子

## （一）未放年假薪酬：

**根據《僱傭條例》，僱員按連續性合約受僱每滿12個月，便可享有有薪年假。有薪年假的日數按僱員受僱年資由第一及第二年的每年7天遞增至最高第九年或以後的每年14天。**

## 例子1

僱員的入職日期是2010年7月16日，公司在2012年7月13日結業並終止僱傭合約。有關僱員未放取在最後兩個假期年累積的任何年假（即第一年的7天及按比例第二年的7天）。

基金可支付的特惠款項為13.96日的未放年假薪酬，包括：

- ◆ 最後完整假期年（即2010年7月16日至2011年7月15日）：7日
- ◆ 最後滿3個月但不足12個月的假期年（即2011年7月16日至2012年7月13日）：6.96日（7日x 364/366）