

## 《2012年破產欠薪保障（修訂）條例》（“《修訂條例》”）

### 常見問題解答

#### 1. 《修訂條例》的主要內容是甚麼？

- 《修訂條例》的目的是修訂《破產欠薪保障條例》，將破產欠薪保障基金（基金）的保障範圍擴大至未放年假及未放法定假日薪酬，包括：
  - 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：（一）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（二）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。
  - 僱員在服務最後一天前的4個月內，根據《僱傭條例》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兩者合共的特惠款項最高限額為10,500元。

#### 2. 《修訂條例》將於何時開始實施？

- 政府已於憲報刊登公告，《修訂條例》訂於2012年6月29日起實施，適用於該日期當日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。

#### 3. 《修訂條例》是否適用於在《修訂條例》生效之前已向基金提出的申請？

- 《修訂條例》不適用於生效日期（即2012年6月29日）前終止的僱傭合約而產生的未放年假及未放法定假日薪酬。在2012年6月29日前已終止合約而向基金提出的申請並不適用。

4. 如僱傭合約在《修訂條例》生效之前已終止，在《修訂條例》生效後才向基金提出申請，是否適用？

- 《修訂條例》不適用於生效日期（即 2012 年 6 月 29 日）前終止的僱傭合約而產生的未放法定假日或未放年假薪酬。即使僱員在《修訂條例》生效後才向基金提出申請，亦不可以申請該等款項。

5. 《修訂條例》所涵蓋的僱員在服務最後一天前的 4 個月內，根據《僱傭條例》可享有而未放的法定假日的薪酬，如何釐定？

- 《僱傭條例》訂明僱員一年可享有12天的法定假日。如有關法定假日當天是在僱員服務最後一天前的4個月內，僱員沒有以任何形式(包括在當天或另定/代替假日)獲安排放取該法定假日，而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，基金可就該等未放法定假日的薪酬支付特惠款項。

6. 新增的保障項目有沒有申請限期？

- 正如基金現有的其他保障項目，新增的未放年假及未放法定假日薪酬也有申請限期。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。

7. 可否舉例說明如何計算「未放年假薪酬」？

- 例子一

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。

〔根據《僱傭條例》，僱員在第一及第二年可享有 7 天年假。〕

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）

- 例子二

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。有關僱員已放取在上一個完整假期年累積的 3 天年假。

〔根據《僱傭條例》，僱員在第四年可享有 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）

## 8. 可否舉例說明如何計算「未放法定假日薪酬」？

- 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。

[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。如欲對《修訂條例》有更多了解，請參閱《2012破產欠薪保障〔修訂〕條例簡介》及《修訂條例》的原文。]