

# 《2007年雇佣(修订)条例》 简介

## 目录

	<u>页数</u>
引言	1
《2007年雇佣(修订)条例》内容摘要	2-5
附录一 计算有关法定权益的参考例子	6-9
附录二 《修订条例》的适用事宜	10
附录三 雇主及雇员须注意事项	11
附录四 查询	12

## 引言

《2007年雇佣(修订)条例》(下称“《修订条例》”)有关法定权益计算方法<sup>1</sup>的条文已于2007年7月13日实施,而有关延长备存工资及雇佣纪录期间的条文将由2008年1月13日起实施。

本小册子旨在以浅白的文字简述《修订条例》对《雇佣条例》所作出的主要修订。如欲了解《雇佣条例》的主要规定,请参阅由劳工处编制的「雇佣条例简明指南」。该指南可于劳工处网址

<http://www.labour.gov.hk/chs/public/ConciseGuide.htm> 下载。

请注意:以下资料只供参考,有关对《修订条例》及《雇佣条例》的一切诠释,皆以法例原文为依归。

## 《2007年雇佣(修订)条例》内容摘要

《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」<sup>註一</sup>的所有组成部分(包括佣金及津贴等)均被包括在内。

《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：

1. 假日薪酬
2. 年假薪酬
3. 疾病津贴及有关条文<sup>註二</sup>
4. 产假薪酬及有关条文<sup>註三</sup>
5. 年终酬金
6. 代通知金

---

<sup>註一</sup> 根据《雇佣条例》，「工资」是指雇主以金钱形式支付雇员作为其所做或将要做的工作的所有报酬、收入、津贴（包括交通津贴、勤工津贴、佣金、超时工作薪酬）、小费及服务费，不论其名称或计算方法，除以下指定项目：

- 雇主提供的居所、教育、食物、燃料、水电或医疗的价值；
- 雇主为雇员退休计划的供款；
- 属于赏赠性质或由雇主酌情发给的佣金、勤工津贴或勤工花红；
- 非经常性的交通津贴、任何交通特惠的价值或雇员因工作引致的交通费用的实际开销；
- 雇员垫支因工作引致的开销而须付还给雇员的款项；
- 年终酬金或属于赏赠性质或由雇主酌情发给的每年花红；
- 完成或终止雇佣合约时所付的酬金。

<sup>註二</sup> 包括雇主不当地解雇放取病假的雇员所涉及的赔偿款项。

<sup>註三</sup> 包括雇主不当地解雇怀孕雇员所涉及的赔偿款项。

### (III) 修订后的计算基础:

#### 以 12 个月平均工资来计算有关法定权益

⇒ 须采用雇员在《修订条例》订明的「指明日期」前 12 个月<sup>註四</sup>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<sup>註五</sup>。

⇒ 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 <sup>註六</sup>	一天	病假当天
	连续多于一天	病假首天
产假薪酬 <sup>註七</sup>	连续多于一天	产假首天
年终酬金 <sup>註八</sup>	-	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)

<sup>註四</sup> 「月」是指「公历月」。

<sup>註五</sup> 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。

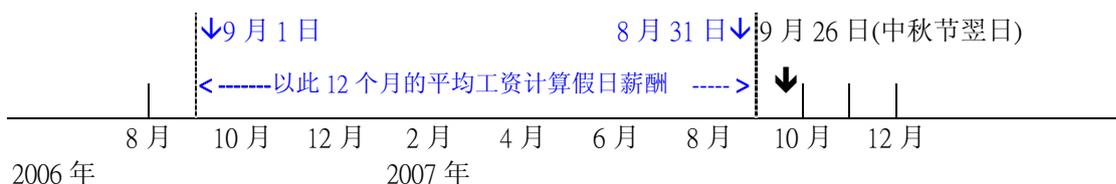
<sup>註六</sup> 如雇员在放取病假时被不当地终止合约,而雇主须计算一笔相等于 7 天工资的赔偿款项,则应以「终止合约的日期」为「指明日期」。

<sup>註七</sup> 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」。

<sup>註八</sup> 适用于合约内没有指定年终酬金款额的情况。

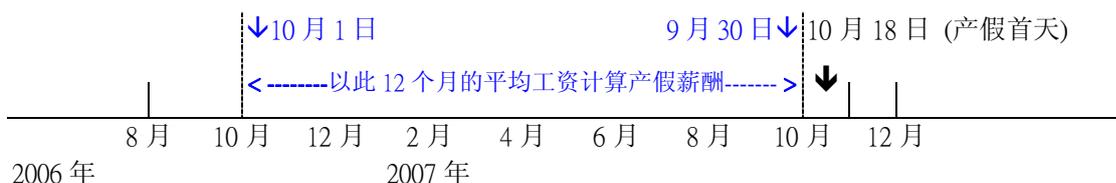
**例 1: 如何订定计算假日薪酬的「指明日期」及 12 个月的期间, 以「中秋节翌日」为例**

- 「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《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<sup>註九</sup>:

(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。

<sup>註九</sup> 为简化计算平均工资时涉及的行政工作, 《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。

(ii) 雇员在正常工作日不获其雇主提供工作。

**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**

**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

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

⇒ 附录一载有四个计算有关法定权益的例子以供参考。

**(III) 其它相关的修订条文:**

⇒ 《修订条例》将备存工资及雇佣纪录<sup>註十</sup>的期间由 6 个月延长至 12 个月, 有关规定将由 2008 年 1 月 13 日起生效。

---

<sup>註十</sup> 现行的《雇佣条例》已有规定, 雇主须为雇员备存以下纪录:

- 雇员的姓名及身分证号码;
- 雇员开始受雇的日期;
- 雇员的职位;
- 雇员每个工资期所得的工资;
- 工资期;
- 雇员可享有及已放取的有薪年假、病假、产假和假日, 以及已支付给雇员有关款项的细则;
- 年终酬金的款额及酬金期(如适用);
- 终止合约所需的通知期;
- 终止雇佣日期(如适用)。

## 计算有关法定权益的参考例子

(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：

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

$$365 - 52 - 4 \text{ (日)}$$

- 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：15 天半薪（即底薪的百分之 50）进修假，获付 1,500 元

#### 不予计算的期间及款额

- 15 天半薪进修假及 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-

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

365(日)

(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

### 《修订条例》的适用事宜

- ⇒ 《修订条例》适用于生效日期(即 2007 年 7 月 13 日)当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,《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。

### 雇主及雇员须注意事项

- 法定权益均以工资为计算基础，而工资的详情则按雇佣合约厘定。劳资双方应清楚了解工资的组成部分(例如佣金、津贴等)、工资率、发放准则及发薪安排等。
- 雇主须妥善保存雇员的出勤、假期及工资等纪录，以计算雇员法定权益。
- 雇员也应妥善保存本身的出勤、假期及工资等纪录，以保障自身的权益。

## 查询

查询热线: 2717 1771 (此热线由「1823」接听)

劳工处网页: <http://www.labour.gov.hk>

亲临劳资关系科各分区办事处: <http://www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm>

本小册子可于劳工处网页

[http://www.labour.gov.hk/chs/public/content2\\_3.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/public/content2_3.htm) 下载。