

## 附錄一

### 「以 12 個月平均工資來計算有關法定權益」簡介及計算例子

#### 簡介

《2007 年僱傭(修訂)條例》有關法定權益計算方法的條文已由 2007 年 7 月 13 日起實施<sup>1</sup>。

《2007 年僱傭(修訂)條例》的主要目的，是確保在計算僱員的有關法定權益時，《僱傭條例》界定為「工資」<sup>2</sup>的所有組成部分(包括佣金及津貼等)均被包括在內。

《2007 年僱傭(修訂)條例》實施以後，無論僱員的薪酬屬何種制度，包括月薪、日薪或按件計薪等，均須以 **12 個月的平均工資來計算有關法定權益**，並在計算平均工資時，剔除「不予計算在內」的期間及工資。

#### (I) 有關法定權益項目：

1. 假日薪酬
2. 年假薪酬
3. 疾病津貼及有關條文<sup>3</sup>
4. 產假薪酬及有關條文<sup>4</sup>
5. 侍產假薪酬
6. 年終酬金
7. 代通知金
8. 不遵從就不合理及不合法解僱復職或再次聘用命令的額外款項<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> 《2007 年僱傭(修訂)條例》的適用事宜：

- 於 2007 年 7 月 13 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，《2007 年僱傭(修訂)條例》適用於以下情況：
  - 僱主須就某工資期付給僱員產假薪酬、侍產假薪酬、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。
  - 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。
  - 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。

<sup>2</sup> 有關《僱傭條例》下工資的涵蓋範圍見第三章「工資定義」部分。

<sup>3</sup> 包括僱主不當地解僱放取病假的僱員所涉及的賠償款項。

<sup>4</sup> 包括僱主不當地解僱懷孕僱員所涉及的賠償款項。

<sup>5</sup> 如僱主沒有按照命令將僱員復職或再次聘用僱員，僱主除須向僱員支付勞審處所判給的金錢補償外，亦須向僱員支付一筆額外款項，款額為有關僱員平均月薪的三倍，上限為 72,500 元。

## (II) 有關法定權益項目的計算基礎：

### 以 12 個月平均工資來計算有關法定權益

須採用僱員在《2007 年僱傭(修訂)條例》訂明的「指明日期」前 12 個月<sup>6</sup>內所賺取的每日(或每月)平均工資，作為有關法定權益的計算基礎。如僱員受僱不足 12 個月，則以該段較短期間計算<sup>7</sup>。

各有關法定權益的「指明日期」如下：

法定權益	假期日數	「指明日期」
假日薪酬	一天	法定假日當天
	連續多於一天	法定假日首天
年假薪酬	一天	年假當天
	連續多於一天	年假首天
	合約終止而未放取的日數	終止合約的日期
疾病津貼 <sup>8</sup>	一天	病假當天
	連續多於一天	病假首天
產假薪酬 <sup>9</sup>	連續多於一天	產假首天
侍產假薪酬	一天	侍產假當天
	連續多於一天	侍產假首天
年終酬金 <sup>10</sup>	-	到期支付日
代通知金	-	發出終止合約通知的日期 (如沒有預先發出通知， 則指終止合約的日期)
額外款項	-	終止合約的日期

<sup>6</sup> 「月」是指「公曆月」。

<sup>7</sup> 假設僱員於 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 日的假日薪酬便相等於由 2007 年 7 月 5 日至 2008 年 3 月 31 日內所賺取的每日平均工資。

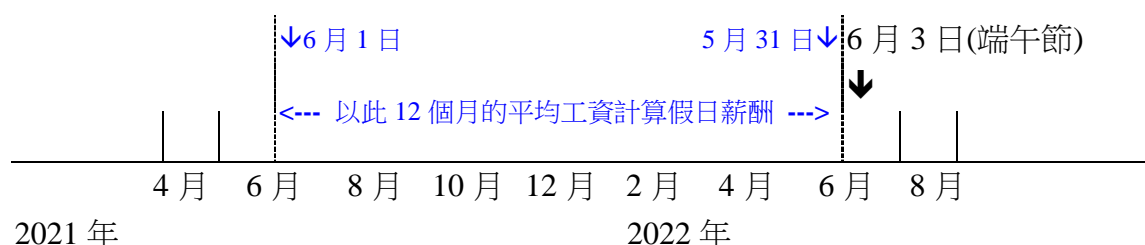
<sup>8</sup> 如僱員在放取病假時被不當地終止合約，而僱主須計算一筆相等於 7 天工資的賠償款項，則應以「終止合約的日期」為「指明日期」。

<sup>9</sup> 如僱員在懷孕期間被不當地終止合約，而僱主須計算一筆相等於 1 個月工資的賠償款項，則應以「終止合約的日期」為「指明日期」。

<sup>10</sup> 適用於合約內沒有指定年終酬金款額的情況。

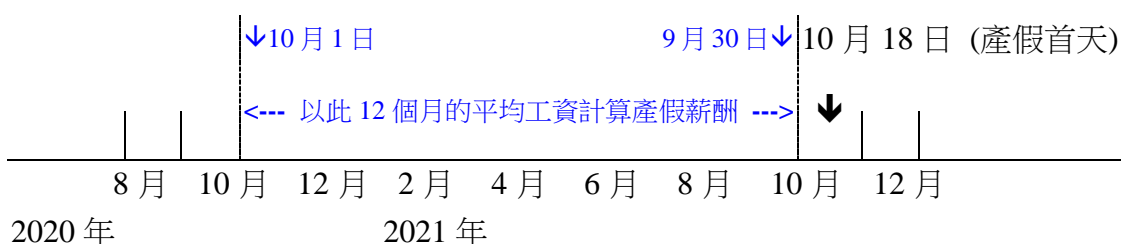
**例 1：如何訂定計算假日薪酬的「指明日期」及 12 個月的期間，以 2022 年「端午節」為例**

- 「指明日期」為法定假日當天，即 2022 年 6 月 3 日
- 12 個月平均工資以 2021 年 6 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日計算



**例 2：如何訂定計算產假薪酬的「指明日期」及 12 個月的期間，以 2021 年 10 月 18 日起為期 14 星期的產假為例**

- 「指明日期」為產假首天，即 2021 年 10 月 18 日
- 12 個月平均工資以 2020 年 10 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日計算



**「不予計算在內」的期間及工資**

為避免平均工資被拉低而減少法定權益，在計算 12 個月的每日(或每月)平均工資時，須識別《2007 年僱傭(修訂)條例》列明以下沒有付給工資或全部工資的情況，然後將該期間連同當中僱員所獲得的工資一併剔除<sup>11</sup>：

- (i) 僱員放取任何下述假期：
  - 《僱傭條例》列明的假期(即休息日、法定假日、年假、產假、侍產假或病假日)；
  - 《僱員補償條例》列明的工傷病假；或
  - 在僱主同意下放取的假期。
- (ii) 僱員在正常工作日不獲其僱主提供工作。

<sup>11</sup> 為簡化計算平均工資時涉及的行政工作，《2007 年僱傭(修訂)條例》作出了技術性修訂，將(i)及(ii)項期間支付的款項推定為「工資」。藉此，僱主在計算平均工資時，一律無須剔除僱員獲全薪的假期（不管是法定假期、年假、產假或侍產假等，或僱主同意其放取的任何其他假期）與及當中所獲得的款項。值得注意的是《僱傭條例》內「工資」的定義並沒有因此而改變。

**例 3：如何剔除「不予計算在內」的期間及工資，以 2021 年 12 月 6 日起為期 7 天的有薪年假為例**

- 假設該僱員屬月薪，而於 2021 年 8 月 9 日起曾放取為期 14 星期的產假，產假薪酬只按工資的 4/5 計算。
- 以過去 12 個月(即 2020 年 12 月 1 日至 2021 年 11 月 30 日)的每日平均工資計算 7 天年假薪酬。
- 在計算 12 個月的每日平均工資時，須剔除的**期間及工資**：
  - 從過去 12 個月期間剔除 14 星期的產假期間 (即 365 天減 98 天)
  - 從過去 12 個月的工資總額剔除 14 星期的產假薪酬

$$\text{每日平均工資} = \frac{\text{12 個月的工資總額} - \text{14 星期產假薪酬 (元)}}{365 - 98 \text{ (天)}}$$

## 計算例子

(請注意：以下假設例子，用以說明如何計算有關法定權益。)

### 例子 1

#### 計算 2022 年 1 月 1 日的假日薪酬

#### 假設

- 僱員獲聘於 2021 年 1 月 1 日
- 薪酬：日薪 500 元，休息日無薪
- 在 2021 年賺取的工資：154,500 元，包括 -
  - 工作 301 天（即 365 天－52 天休息日－12 天法定假日）所賺取工資 150,500 元
  - 8 天法定假日薪酬 4,000 元
- 在 2021 年放取而獲支付少於全部工資的假期：
  - 52 天無薪休息日
  - 4 天無薪法定假日（受僱期首 3 個月內的法定假日無薪）

#### 不予計算的期間及款額

- 52 天無薪休息日
  - 4 天無薪法定假日
- (註：上述 56 天為無薪假期，故須予剔除的款額為「0」)

#### 按 12 個月平均數計算的假日薪酬

- 計算在 2021 年所賺取工資的每日平均款額：

$$\frac{154,500 - 0 \text{ (元)}}{365 - 52 - 4 \text{ (日)}} = 500 \text{ 元}$$

- 2022 年 1 月 1 日的假日薪酬：500 元

## 例子 2

### 計算在 2021 年 10 月內放取 4 天病假之疾病津貼

#### 假設

- 薪酬：月薪 15,000 元，休息日有薪
- 在病假首天前的 12 個月期間賺取的工資：180,000 元，包括工作所賺取的工資及假期款項
- 在該 12 個月內放取的假期：71 天全薪假期，包括 -
  - 52 天休息日
  - 12 天法定假日
  - 7 天年假

#### 不予計算的期間及款額

- 因為僱員在該 12 個月內沒有因放取假期而獲支付少於全部工資，故須剔除的期間及款額均為「0」。

#### 按 12 個月平均數計算的疾病津貼

- 計算在該 12 個月期間所賺取工資的每日平均款額：

$$\frac{180,000 - 0 \text{ (元)}}{365 - 0 \text{ (日)}} = 493 \text{ 元}$$

- 4 天疾病津貼：493 元 x 4/5 x 4 = 1,578 元

### 例子 3

#### 計算在 2021 年 8 月內放取 7 天有薪年假的年假薪酬

#### 假設

- 薪酬：月薪 15,000 元，休息日有薪
- 在年假首天前的 12 個月期間賺取的工資：180,000 元，包括工作所賺取的工資及假期款項
- 在該 12 個月內放取的假期：71 天全薪假期，包括 -
  - 52 天休息日
  - 12 天法定假日
  - 7 天年假

#### 不予計算的期間及款額

- 因為僱員在該 12 個月內沒有因放取假期而獲支付少於全部工資，故須剔除的期間及款額均為「0」。

#### 按 12 個月平均數計算的年假薪酬

- 計算在該 12 個月期間所賺取工資的每日平均款額：

$$\frac{180,000 - 0 \text{ (元)}}{365 - 0 \text{ (日)}} = 493 \text{ 元}$$

- 7 天年假薪酬：493 元 x 7 = 3,451 元

#### 例子 4

#### 計算 1 個月代通知金

#### 假設

- 薪酬組合：
  - 底薪每月 6,000 元
  - 根據遞增比率按月累積及結算的佣金
- 在終止合約的通知日期前的 12 個月期間賺取的工資：600,000 元，包括底薪及佣金
- 在該 12 個月內放取而獲支付少於全部工資的假期：半薪（即底薪的百分之五十）進修假 15 天，獲付 1,500 元

#### 不予計算的期間及款額

- 半薪進修假 15 天及 1,500 元

#### 按 12 個月平均數計算的 1 個月代通知金

- 計算在該 12 個月期間所賺取工資的平均每月款額：

(a) 予以計算的月份:

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

(b) 每月平均工資:

$$\frac{600,000 - 1,500(\text{元})}{11.5(\text{月})} = 52,043 \text{ 元}$$

- 1 個月代通知金：52,043 元