

2007年
僱傭(修訂)條例



 勞工處

《目錄》

引言	2
----	---

.....

《2007年僱傭(修訂)條例》內容摘要	3-7
---------------------	-----

.....

附錄一 計算有關法定權益的參考例子	8-11
-------------------	------

.....

附錄二 《修訂條例》的適用事宜	12
-----------------	----

.....

附錄三 僱主及僱員須注意事項	13
----------------	----

.....

附錄四 查詢	14
--------	----

《 引 言 》

《2007年僱傭(修訂)條例》(下稱“《修訂條例》”)有關法定權益計算方法的條文已於2007年7月13日實施，而有關延長備存工資及僱傭紀錄期間的條文將由2008年1月13日起實施。

本小冊子旨在以淺白的文字簡述《修訂條例》對《僱傭條例》所作出的主要修訂。如欲了解《僱傭條例》的主要規定，請參閱由勞工處編製的「僱傭條例簡明指南」。該指南可於勞工處網址 <http://www.labour.gov.hk/tc/public/ConciseGuide.htm> 下載。

請注意：以下資料只供參考，有關對《修訂條例》及《僱傭條例》的一切詮釋，皆以法例原文為依歸。

《2007年僱傭(修訂)條例》 內容摘要

《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」^{註一}的所有組成部分(包括佣金及津貼等)均被包括在內。

《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）

1. 假日薪酬
2. 年假薪酬
3. 疾病津貼及有關條文^{註二}
4. 產假薪酬及有關條文^{註三}
5. 年終酬金
6. 代通知金

^{註一} 根據《僱傭條例》，「工資」是指僱主以金錢形式支付僱員作為其所做或將要做的工作的所有報酬、收入、津貼(包括交通津貼、勤工津貼、佣金、超時工作薪酬)、小費及服務費，不論其名稱或計算方法，除以下指定項目：

- 僱主提供的居所、教育、食物、燃料、水電或醫療的價值；
- 僱主為僱員退休計劃的供款；
- 屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的佣金、勤工津貼或勤工花紅；
- 非經常性的交通津貼、任何交通特惠的價值或僱員因工作引致的交通費用的實際開銷；
- 僱員墊支因工作引致的開銷而須付還給僱員的款項；
- 年終酬金或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的每年花紅；
- 完成或終止僱傭合約時所付的酬金。

^{註二} 包括僱主不當解僱放取病假的僱員所涉及的賠償款項。

^{註三} 包括僱主不當解僱懷孕僱員所涉及的賠償款項。

II • 修訂後的計算基礎

以12個月平均工資來計算有關法定權益

⇒ 須採用僱員在《修訂條例》訂明的「指明日期」前12個月^{註四}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^{註五}。

⇒ 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 ^{註六}	一天	病假當天
	連續多於一天	病假首天
產假薪酬 ^{註七}	連續多於一天	產假首天
年終酬金 ^{註八}	-	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)

註四 「月」是指「公曆月」。

註五 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。

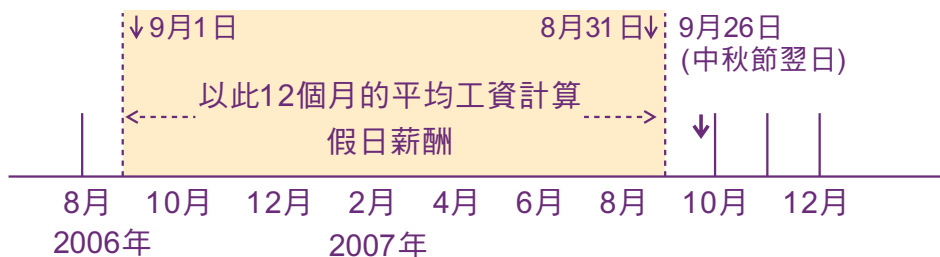
註六 如僱員在放取病假時被不當地終止合約，而僱主須計算一筆相等於7天工資的賠償款項，則應以「終止合約的日期」為「指明日期」。

註七 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」。

註八 適用於合約內沒有指定年終酬金款額的情況。

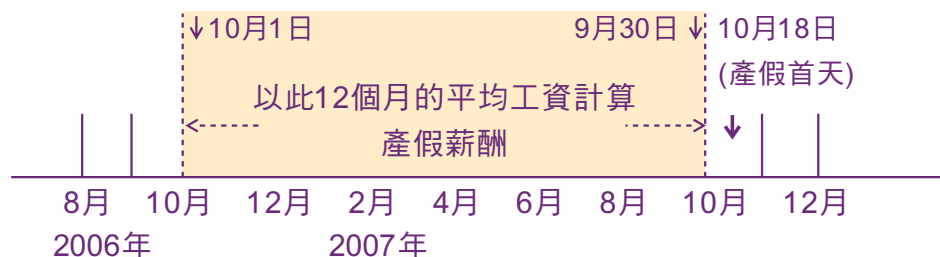
例1：如何訂定計算假日薪酬的「指明日期」及12個月的期間，以「中秋節翌日」為例

- 「指明日期」為法定假日當天，即2007年9月26日
- 12個月平均工資以2006年9月1日至2007年8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2007年10月18日起為期10星期的產假為例

- 「指明日期」為產假首天，即2007年10月18日
- 12個月平均工資以2006年10月1日至2007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《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^{註九}：

(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、產假或病假)；
- 《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。

例3：如何剔除「不予計算在內」的期間及工資，以2007年11月20日起為期7天的有薪年假為例

- 假設該僱員屬月薪，而於2007年8月8日起曾放取為期10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2006年11月1日至2007年10月31日)的每日平均工資計算7天年假薪酬。

^{註九} 為簡化計算平均工資時涉及的行政工作，《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、年假或產假等，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。

- 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10星期的產假期間（即365天減70天）
 - 從過去12個月的工資總額剔除10星期的產假薪酬

$$\text{每日平均工資} = \frac{\text{12個月的工資總額} - \text{10星期產假薪酬 (元)}}{365 - 70 \text{ (天)}}$$

⇒ 附錄一載有四個計算有關法定權益的例子以供參考。

III • 其他相關的修訂條文

⇒ 《修訂條例》將備存工資及僱傭紀錄^{註十}的期間由6個月延長至12個月，有關規定將由2008年1月13日起生效。

^{註十} 現行的《僱傭條例》已有規定，僱主須為僱員備存以下紀錄：

- 僱員的姓名及身分證號碼；
- 僱員開始受僱的日期；
- 僱員的職位；
- 僱員每個工資期所得的工資；
- 工資期；
- 僱員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；
- 年終酬金的款額及酬金期(如適用)；
- 終止合約所需的通知期；
- 終止僱傭日期(如適用)。

（附錄一）

計算有關法定權益的 參考例子

（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2008年1月1日的假日薪酬

假設

- 薪酬：日薪300元，休息日無薪
- 在2007年賺取的工資：92,700元，包括 -
 - > 作301天（即365天－52天休息日－12天法定假日）所賺取資90,300元
 - > 8天法定假日薪酬2,400元
- 在2007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」）

《附錄二》

《修訂條例》的適用事宜

- ⇒ 《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：
 - 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。
 - 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。

（附錄三）

僱主及僱員須注意事項

- 法定權益均以工資為計算基礎，而工資的詳情則按僱傭合約釐定。勞資雙方應清楚了解工資的組成部分（例如佣金、津貼等）、工資率、發放準則及發薪安排等。
- 僱主須妥善保存僱員的出勤、假期及工資等紀錄，以計算僱員法定權益。
- 僱員也應妥善保存本身的出勤、假期及工資等紀錄，以保障自身的權益。

（附錄四）

查詢

- 查詢熱線：2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)
- 網頁：<http://www.labour.gov.hk>
- 勞工處勞資關係科下列各分區辦事處：
<http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm>

