

《2011年破產欠薪保障（修訂）條例草案》法案委員會

當局回應法案委員會

於二零一一年十月二十五日會議上委員所提出的事項

目的

就法案委員會於二零一一年十月二十五日會議上，委員對《2011年破產欠薪保障（修訂）條例草案》（條例草案）提出的事項，本文件載述當局的回應。

建議的未放年假薪酬所涵蓋的期限

2. 在會議上有委員要求當局考慮將建議擴大至涵蓋所有未放年假薪酬，但上限仍維持在 10,500 元，以增加僱員的保障。同時，亦有委員支持現時以僱員最後假期年日數為上限的建議，他們認為應盡快通過有關建議，使受影響僱員及早受惠。另外，因應有委員關注建議未放年假薪酬的日數的計算方法，當局亦在此提供以下闡述。

3. 根據建議的第 16(2)(h)條，未放年假薪酬涵蓋僱員根據《僱傭條例》第 41D 條在僱傭合約被終止時可獲取的未放年假薪酬，包括：(1)如僱員受僱滿整年而仍未放取有薪年假的薪酬；及(2) 如僱傭合約被終止時，在該假期年內受僱滿 3 個月但不足 12 個月，僱員可獲的按比例計算的年假薪酬。以上款項以該申請人根據《僱傭條例》就最後假期年的全部年假日數薪酬為上限，年假日數由 7 至 14 天不等，視乎其服務年資而定¹。

4. 在僱傭合約終止時，僱員根據《僱傭條例》第 41D 條累積未放年假薪酬的情況包括：(1) 僱員的年資為一年或少於一年；(2) 僱員的年資超過一年，而在最後一個假期年服務少於三

¹ 根據《僱傭條例》第 41AA 條，僱員按連續性合約受僱於同一僱主滿 12 個月，即可享有有薪年假。有薪年假日數按僱員受僱年資由 7 天(服務滿 1 至 2 年)遞增至最高 14 天(服務滿 9 年或以上)。

個月；(3) 僱員的年資超過一年，而在最後一個假期年服務不少於三個月但不足 12 個月，在合約被終止前已放取部份或全部在上一個完整假期年累積的有薪年假²；以及(4) 僱員的年資超過 1 年，而在最後一個假期年服務不少於 3 個月但不足 12 個月，在合約被終止前未放取任何在上個完整假期年累積的有薪年假。

5. 上文第 4 段所述(1)、(2)和部份(3)的情況，僱員均可以根據建議的最後一年的年假薪酬(7 至 14 天)獲破產欠薪保障基金(基金)全數支付。應破產欠薪保障基金委員會(基金委員會)的要求，勞工處曾就二零零九年第三季收到的申請作出研究，作為考慮擴大基金的保障範圍至未放年假薪酬及未放法定假日薪酬建議的參考。研究結果顯示，上述情況佔涉及申索未放年假薪酬申請人的 75%。其餘的申請人則可獲墊支 80%至不少於 50%的特惠款項。有關計算年假薪酬的實例載於附件。

6. 支付僱員補償是僱主的責任。基金設立的目的，是以特惠款項形式為無力償債僱主的僱員提供適時的援助。根據第 5 段所述，條例草案的建議已可以向大部份的申請人墊支全數未放年假薪酬。

7. 當局於二零零九年六月把擴大基金保障範圍至未放年假薪酬的建議提交立法會人力事務委員會時，有委員曾提出第 2 段所述的要求，即由僱員最後一個假期年的年假薪酬擴大至所有未放年假薪酬，仍以 10,500 元為上限。在二零一零年，基金委員會及勞工處考慮了各項因素，認為應維持就未放年假薪酬設定有關的期限。有關因素包括：(1)應以循序漸進的方式逐步改善僱員保障，特別是就新增的項目；(2)與基金現有的其他保障項目一樣設有上限，以確保基金可持續穩健運作；以及(3)避免將僱主長期違法所拖欠的未放年假薪酬轉嫁給基金。基金委員會亦同意在條例草案生效一年後根據實際的運作經驗及財政狀況再作檢討。有關建議得到勞工顧問委員會支持及經立法會人力事務委員會同意，當局現按建議進行修例工作。

² 根據《僱傭條例》第 41AA 條，年假須為一段不間斷的期間。但如僱員要求，僱主可按以下方式給予年假：(a)年假日數不超過 10 天，可將不多於 3 天的假期分開給予，而餘下的年假則應連續給予；(b)年假日數超過 10 天，最少連續給予 7 天年假，餘下的年假可分開給予。

二零零九年第三季破產欠薪保障基金申請個案研究的補充數據

8. 勞工處在二零零九年第三季收到的1 456宗基金申請中，有441名申請人(30%)有資料顯示於勞工處、勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處申索未放年假薪酬和未放法定假日薪酬，而總申索款額為305萬元。其中374名申請人(85%)的申索不超過10,500元(即條例草案建議的上限)。至於其餘67名申請人(15%)，他們申索未放年假薪酬和未放法定假日薪酬的款額為183萬元，當中包括違反《僱傭條例》規定而未放的年假和法定假日薪酬，以及超出《僱傭條例》的年假薪酬。有關款額佔總申索款項的60%，而假若不設10,500元的上限，特惠款項的支出須增加59%³。

就未放年假薪酬及未放法定假日薪酬提出申請的限期(建議的第16(2)(h)(iii)條及第16(2)(g)(iv)條)

9. 現時基金涵蓋的欠薪、代通知金及遣散費，均設有須在6個月內提出申請的限期⁴，以確保僱員在合理時間內提出申請，否則核實會有困難。而各項目需按照個別的性質及《僱傭條例》和《破產欠薪保障條例》的相關規定而訂立條文細節。就建議的未放年假薪酬及未放法定假日薪酬，條例草案亦同樣按照所需而訂立合適的期限條文。

10. 就建議的未放年假薪酬，基金可墊支的特惠款項須為《僱傭條例》第41D條所訂明的款項，而該款項根據該條文在終止僱傭合約時到期支付。故此，建議的第16(2)(h)(iii)條⁵就未放年假薪酬的申請限期，緊貼《僱傭條例》第41D條的規定(即款項在終止僱傭合約時到期支付)，由到期支付後計算6個月。有關安排亦與基金現時涵蓋的代通知金的條文一致，兩者同樣在終止合約時到期支付。

³ 以10,500元的上限計算，特惠款項的支出為192萬元。如不設上限，額外的支出為113萬元(305萬元-192萬元)，比原來上升59%(113萬元÷192萬元)。

⁴ 根據《破產欠薪保障基金條例》第16(2)(d)(ii)、(e)(ii)及(f)(ii)條，勞工處處長不得支付(a)申請人在其服務的最後一天當日之後的6個月後申請支付的工資、(b)申請日期前超過6個月到期支付的代通知金；以及(c)申請日期前的6個月前產生付款責任的遣散費。

⁵ 建議的第16(2)(h)(iii)條規定：付款的申請，須在未放年假薪酬到期支付後的6個月內提出的。

11. 至於建議的未放法定假日薪酬，所涵蓋的法定假日須在緊接申請人服務的最後一天前的 4 個月內可享有而未曾放取。故此，建議的第 16(2)(g)(iv)條⁶所訂明的申請限期以申請人服務的最後一天後計算 6 個月。有關安排亦與基金現時涵蓋的欠薪的條文一致，兩者均以申請人服務最後一天前的 4 個月為涵蓋範圍。

12. 故此，建議的第 16(2)(h)(iii)條和第 16(2)(g)(iv)條參照了《破產欠薪保障條例》及《僱傭條例》的相關條文而訂定，以確保一致性。

勞工及福利局/勞工處
二零一一年十一月

⁶ 建議的第 16(2)(g)(iv)條規定:付款的申請，須在申請人的服務的最後一天後的 6 個月內提出的。

《2011年破產欠薪保障（修訂）條例草案》
計算未放年假薪酬的實例

例子(1)（僱員的年資少於1年）：

僱員的入職日期是2009年7月1日，合約被終止的日期為2010年3月31日。

- 根據《僱傭條例》第41D條的規定，他可獲得的年假日數是5.25日（7日 x 274/365）
- 《條例草案》建議的上限，根據《僱傭條例》，他就最後假期年可享有的全部年假日數為7日。
- 申請人可獲特惠款項：5.25日的未放年假薪酬（即僱員根據第41D條可得的全部年假薪酬）

例子(2)（僱員年資多於一年而在最後一個假期年服務少於3個月）：

僱員的入職日期是2009年2月1日，合約被終止的日期為2010年3月31日。假設他於在職期間並未放取任何年假：

- 根據《僱傭條例》第41D條的規定，他累積未放的年假日數是：
 - 第1個假期年（2009年2月1日至2010年1月31日）：7日
 - 2010年2月1日至2010年3月31日：0日（由於僱員在這假期年受僱不足3個月）
- 《條例草案》建議的上限，根據《僱傭條例》，他就最後假期年可享有的全部年假日數為7日。
- 申請人可獲特惠款項：7日的未放年假薪酬（即僱員根據第41D條可得的全部年假薪酬）

例子(3) (僱員年資多於一年而在最後一個假期年服務由 3 個月至不足 12 個月，已放取部分或全部在上一個完整假期年累積的有薪年假)：

僱員的入職日期是 2005 年 12 月 1 日，合約被終止的日期為 2010 年 3 月 31 日。假設他於合約終止前已放取 3 天年假：

- 根據《僱傭條例》第 41D 條的規定，他累積未放的年假日數是：
 - 第 4 個假期年(2008 年 12 月 1 日至 2009 年 11 月 30 日)：6 日(9 日—3 日)
 - 2009 年 12 月 1 日至 2010 年 3 月 31 日：3.32 日 (10 日 x 121/365)
 - 合共日數為 9.32 日
- 《條例草案》建議的上限，根據《僱傭條例》，他就最後假期年可享有的全部年假日數為 10 日。
- 申請人可獲特惠款項：9.32 日的未放年假薪酬(即僱員根據第 41D 條可得的全部年假薪酬)

例子(4) (僱員年資多於一年而在最後一個假期年服務由 3 個月至不足 12 個月，未放取任何在上一個完整假期年累積的有薪年假)：

僱員的入職日期是 2005 年 12 月 1 日，合約被終止的日期為 2010 年 3 月 31 日。假設他於最後兩個假期年並未放取任何年假：

- 根據《僱傭條例》第 41D 條的規定，他累積未放的年假日數是：
 - 第 4 個假期年(2008 年 12 月 1 日至 2009 年 11 月 30 日)：9 日
 - 2009 年 12 月 1 日至 2010 年 3 月 31 日：3.32 日 (10 日 x 121/365)
 - 合共日數為 12.32 日
- 《條例草案》建議的上限，根據《僱傭條例》，他就最後假期年可享有的全部年假日數為 10 日。
- 申請人可獲特惠款項：10 日的未放年假薪酬(即僱員根據第 41D 條可得年假薪酬的 81%)]