

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)1649/11-12號文件

檔 號：CB2/BC/10/10

《2011年破產欠薪保障(修訂)條例草案》委員會報告

目的

本文件旨在匯報《2011年破產欠薪保障(修訂)條例草案》委員會的商議工作。

背景

2. 破產欠薪保障基金(下稱"基金")於1985年根據《破產欠薪保障條例》(第380章)成立，目的是向因僱主無力償債而受影響的僱員發放特惠款項，以提供適時援助。基金由破產欠薪保障基金委員會(下稱"基金委員會")管理，其成員包括僱主、僱員代表和公職人員。勞工處負責審批申請及基金的日常運作。

3. 每名僱員最高可獲發的特惠款項已由1985年只包括欠薪的8,000元增至現時的278,500元，當中包括 ——

- (a) 以36,000元為上限的最後4個月服務的欠薪(包括在該段期間內僱員已放取而仍被拖欠的年假及法定假日薪酬)；
- (b) 以22,500元為上限的1個月代通知金；及
- (c) 《僱傭條例》(第57章)下僱員應得的遣散費首50,000元加餘額的一半。

條例草案

4. 條例草案建議修訂《破產欠薪保障條例》，將基金發放特惠款項的範圍，在某些限制下擴大至涵蓋未放法定假日及未放年假薪酬。

5. 關於就未放法定假日發放的特惠款項，建議施加的限制包括 ——

- (a) 有關的法定假日須是在申請人的服務的最後一天之前的4個月內；
- (b) 申請人須在緊接該法定假日之前根據連續性合約受僱用滿3個月；及
- (c) 未放法定假日的款額不得超逾按《僱傭條例》第41條(假日薪酬額)所指明的每日假日薪酬額計算所得的款額或10,500元，以款額較小者為準。

6. 就未放年假發放的特惠款項，須受以下建議的限制約束 ——

- (a) 未放年假薪酬必須為根據《僱傭條例》第41D條(僱傭停止時年假薪酬的支付)須予支付的。該薪酬是因僱傭合約終止或被終止之日所在的假期年的僱用而須支付，以及如僱傭合約的終止並非在該假期年屆滿時發生，則是就緊接該假期年之前的假期年的僱用而須支付；及
- (b) 付款額不得超逾申請人根據《僱傭條例》第41AA條(年假)在最後假期年有權享有的全部年假(視乎僱員的服務年資，由7至14天不等)的薪酬或10,500元，以款額較小者為準。

7. 此外，條例草案建議，就未放年假和未放法定假日以特惠款項形式合共發放的款額不得超逾10,500元。與《破產欠薪保障條例》下獲發特惠款項的其他保障項目的做法一致，這兩類付款的申請必須在申請人服務的最後一天後不超過6個月內提出(適用於未放法定假日薪酬的申索)或付款的到期日之後不超過6個月內提出(適

用於未放年假的申索)。條例草案亦訂明，有關修訂並不適用於在條例草案一旦制定成為法例的生效日期前已終止的僱傭合約，而立法會可藉決議修訂10,500元的款額上限。

法案委員會

8. 在2011年10月7日的內務委員會會議上，議員成立法案委員會研究條例草案。法案委員會的委員名單載於**附錄I**。

9. 法案委員會由黃定光議員出任主席，曾與政府當局舉行了4次會議，並在其中一次會議中聽取代表團體的意見。曾向法案委員會表達意見的代表團體的名單載於**附錄II**。

法案委員會的商議工作

未放年假及未放法定假日的期限

10. 部分委員認為條例草案中的建議不足以保障僱員的權益。這些委員關注到，當局如就未放年假設定期限，並就基金發放未放年假薪酬及未放法定假日薪酬設定10,500元的上限，則部分僱員或會無法獲基金發放其原應獲僱主發放的全部未放年假薪酬及全部未放法定假日薪酬。鑒於基金持有累計盈餘及設有款額上限，當局應放寬未放年假薪酬的期限。他們指出，人力事務委員會於2009年6月18日的事務委員會會議席上通過了一項議案，促請政府當局修訂基金的保障範圍，擴大至包括未放法定假日及未放年假的全數薪酬，但維持上限為10,500元。不過，議案並無提及未放年假及未放法定假日的日數限制。

11. 政府當局解釋，人力事務委員會於2009年6月考慮的初步建議只包括《僱傭條例》下未放年假薪酬，但款額不得超逾僱員在最後假期年可享有的全部年假薪酬。到了2010年，基金委員會考慮上述第10段所載述的議案，並修訂建議至涵蓋未放年假薪酬，但款額不得超逾僱員在最後假期年可享有的全部年假及僱員在服務最後一天前的4個月內可享有的未放法定假日薪酬，付款最高限額為10,500元(即條例草案下的建議)。有關建議在2010年獲勞工顧問委

員會(下稱"勞顧會")支持及經人力事務委員會同意，當局因而按現時建議進行修例工作。

12. 部分委員認為，既然已設定10,500元的款額上限，便應放寬未放年假薪酬的期限，以涵蓋《僱傭條例》終止合約時最後兩個假期年的未放年假薪酬。部分其他委員認為，條例草案既然已設定10,500元的款額上限，便應取消所有未放年假薪酬及未放法定假日薪酬的期限。

13. 不過，其他委員則支持以僱員最後假期年日數為上限的建議。他們認為，盡快把條例草案制定成為法例，對受影響僱員最為有利。他們認為提出任何建議，均須考慮基金的審慎管理。由於條例草案是基於由基金委員會及勞顧會三方組成的機制所達成的共識而擬定，理應受到尊重，故此應維持條例草案的現有建議，以便盡快加強對僱員的保障。待條例草案生效一年後進行檢討時，才考慮進一步擴大保障範圍。

14. 政府當局強調 ——

- (a) 須以循序漸進方式逐步改善基金的保障範圍(尤其就新增的保障項目而言)，此點實屬重要；
- (b) 正如基金現有的其他保障項目，應設定款額上限，以確保基金可持續運作；
- (c) 應避免讓人把長期拖欠的未放年假薪酬的法律責任由僱主轉嫁至基金；及
- (d) 基金委員會亦同意，倘若條例草案獲通過制定成為法例，基金委員會便會在條例草案生效一年後，根據其實際的實施經驗及基金的財政狀況進行檢討。

15. 在2011年11月29日的會議上，法案委員會通過一項議案，要求政府當局修訂條例草案，撤銷條例草案內就未放年假薪酬及未放法定假期薪酬的日數上限，並就此事立即諮詢基金委員會及勞顧會。

16. 政府當局其後告知法案委員會，勞工處於2011年12月12日就法案委員會通過的議案諮詢基金委員會。基金委員會經詳細考慮

議案的內容及基金的各项指導原則後，認為條例草案在僱員在最後假期年有權享有的全部年假(視乎僱員的服務年資，由7至14天不等)的範圍內，就僱員可獲取的未放年假薪酬設定的原有上限或可予以修訂，從而使僱員可獲取不超逾兩個假期年所累積的未放年假(視乎僱員的服務年資，由14至28天不等)的特惠款項(下稱"修訂建議")。不過，未放法定假日薪酬的涵蓋範圍(即僱員根據《僱傭條例》在服務最後一天前的4個月內可享有的未放法定假日薪酬)則維持不變。

17. 政府當局進一步告知委員，基金委員會認為，為回應法案委員會通過的動議而提出的修訂建議，已詳細考慮《僱傭條例》的相關規定，從而避免由基金承擔僱主違法的責任及向社會傳達容許違例拖欠款項的錯誤訊息。因此，基金委員會不同意完全撤銷條例草案中就未放年假薪酬及未放法定假日薪酬的日數上限或期限。在未放年假薪酬方面，僱員根據《僱傭條例》在終止僱傭合約時可獲取的未放年假薪酬，包括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；及如僱員在最後假期年受僱滿3個月但不足12個月，可獲取按比例計算的年假薪酬。經考慮此等情況後，基金委員會認為可把未放年假薪酬的涵蓋範圍，擴大至包括最後兩個假期年累積的未放年假薪酬，從而使一些僱員如有超逾一個假期年的未放年假，亦能獲基金全數墊支根據《僱傭條例》在終止合約時可獲取的未放年假薪酬。但由於法定假日按《僱傭條例》必須在90天內發放，基金委員會亦已考慮現時基金所涵蓋的4個月欠薪包括已放取的法定假日薪酬，將未放法定假日薪酬的期限看齊為4個月，故此認為有關期限應予保持。勞顧會贊同基金委員會的意見及修訂建議。

18. 經考慮基金委員會及勞顧會的意見後，政府當局建議就僱員在終止僱傭合約時可享有的未放年假薪酬發放的特惠款項，擴大其保障範圍至包括僱員在最後兩個假期年累積的未放年假薪酬。政府當局贊同基金委員會的意見，認為不宜撤銷未放年假薪酬及未放法定假日薪酬的日數上限或期限。

19. 部分委員支持修訂建議，但部分其他委員仍然認為，鑒於款額上限設定為10,500元，有關未放年假薪酬及未放法定假日薪酬的期限應予剔除。

20. 政府當局強調，基金委員會承諾，倘條例草案獲通過制定成為法例，便會在條例草案生效一年後，就基金在未放年假薪酬、

未放法定假日薪酬及10,500元的款額上限等方面的保障範圍進行檢討。政府當局亦承諾向基金委員會轉達李鳳英議員的下述建議：把基金的其他保障項目納入檢討範圍內，並在適當時候向人力事務委員會匯報檢討的結果。

21. 鑒於基金委員會日後會進行上文第20段所提述的檢討，故此並無委員反對修訂建議。基於上述的理解，政府當局將會提出委員會審議階段修正案(下稱"修正案")，把僱員根據《僱傭條例》終止僱傭合約時可享有的未放年假薪酬的特惠款項的支付金額，由不超逾在最後一個假期年有權享有的全部年假薪酬，擴大至包括不超逾在最後兩個假期年累積的未放年假薪酬。

22. 委員察悉，基金就未放年假薪酬及未放法定假日薪酬墊支的款項總額不得超逾10,500元。委員要求政府當局提供資料，說明一旦墊支的總額超逾款額上限，當局會如何分配該兩類假期薪酬的付款。

23. 政府當局回應時表示，有關的計算方法不會影響僱員申索獲註冊為優先償付的債項。勞工處將會在條例草案制定成為法例後，與破產管理署及法律援助署討論及訂出詳細的計算方法。

計算未放年假日數

24. 委員要求政府當局提供資料，說明根據條例草案的建議，將會以甚麼方法計算應付款額的未放年假日數。

25. 政府當局解釋，根據最初建議在《破產欠薪保障條例》加入的第16(2)(h)條，未放年假薪酬涵蓋僱員根據《僱傭條例》第41D條在僱傭合約終止時可獲取的未放年假薪酬，包括僱員受僱滿整年而仍未放取的年假薪酬；及僱員在其僱傭合約終止時，在該假期年內受僱滿3個月而不足12個月，可獲取的按比例計算的年假薪酬(僱員在僱傭合約終止時，即有權獲取的按比例計算年假薪酬)。該筆款項不得超逾該申請人根據《僱傭條例》就最後假期年可獲取的全部年假日數薪酬，年假日數一如《僱傭條例》第41AA條所訂明，由7至14天不等，視乎其服務年資而定。僱員根據《僱傭條例》第41D條在僱傭合約終止時累積而未放取年假薪酬的情況包括 ——

- (a) 僱員的年資達一年或少於一年；
- (b) 僱員年資多於一年而在最後一個假期年服務少於3個月；
- (c) 僱員年資多於一年而在最後一個假期年服務滿3個月至不足12個月不等，並在僱傭合約終止前，已放取全部或部分在上一個完整假期年累積的有薪年假；及
- (d) 僱員年資多於一年而在最後一個假期年服務滿3個月至不足12個月不等，並在僱傭合約終止前，未放取任何在上一個完整假期年累積的有薪年假。

26. 政府當局解釋，就上文第25(a)及(b)段和部份(c)段所述的情況而言，僱員均可以根據建議的最後一年的年假薪酬獲基金以特惠款項全數支付，以僱員根據條例草案在最後假期年可享有的全部年假日數(7至14天不等)為限。應基金委員會的要求，勞工處曾就2009年第3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未放年假薪酬80%至不少於50%的特惠款項。政府當局進一步解釋，根據建議經修正案作出修正的第16(2)(h)條，申請人可就最後兩個假期年所累積的未放年假獲發放特惠款項。政府當局提供有關計算年假薪酬(根據條例草案及修訂建議獲基金全額支付)的實例載於**附錄III**。

遞交要求付款的申請的限期

27. 委員要求政府當局分別就《破產欠薪保障條例》擬議第16(2)(g)(iv)條及第16(2)(h)(iii)條僱員就未放年假薪酬遞交要求付款的申請的限期作出澄清。

28. 政府當局表示，現時基金涵蓋的欠薪、代通知金及遣散費，均設有須在6個月內提出要求付款的申請的限期，以確保僱員在合理時間內提出申請，否則核實僱員可享有的權益會有困難。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。同樣地，條例草案亦就建議的未放年假薪酬及未放法定假日薪酬按照規定訂立合適的期限條文。

29. 政府當局解釋，關於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)條就未放年假薪酬的申請限期，緊隨《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)，由到期支付後起計的6個月內。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。

30. 至於建議的未放法定假日薪酬，政府當局告知委員，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。因此，建議的《破產欠薪保障條例》第16(2)(g)(iv)條所訂明的申請限期為申請人服務的最後一天起計的6個月內。有關安排亦與基金現時涵蓋的欠薪的條文一致，其涵蓋範圍均為申請人服務最後一天前的4個月。

委員會審議階段修正案

31. 除上文各段所討論的修正案外，政府當局亦提出修正案，就訂定未放法定假日薪酬的4個月期限的擬議第16(2)(g)(i)條、以及就訂定未放法定假日薪酬和未放年假薪酬提出申請的6個月期限的擬議第16(2)(g)(iv)條和第16(2)(h)(iii)條作技術性修訂，使其條文與《破產欠薪保障條例》現時就已涵蓋款項訂定期限的相關條文更為一致。

政府當局的跟進行動

32. 基金委員會同意，倘條例草案獲通過而制定成為法例，該委員會將會在法例實施一年後，就基金在未放年假薪酬、未放法定假日薪酬、10,500元的款額上限等方面的保障範圍進行檢討。政府當局承諾會向基金委員會轉達委員的下述建議：把基金的其他保障項目納入該項檢討範圍內，並在適當時候向人力事務委員會匯報檢討的結果(參閱上文第20段)。

諮詢內務委員會

33. 法案委員會曾於2012年3月2日諮詢內務委員會，並獲其支持於2012年4月18日立法會會議上恢復條例草案的二讀辯論。

立法會秘書處
議會事務部2
2012年4月10日

《2011年破產欠薪保障(修訂)條例草案》委員會

委員名單

主席 黃定光議員, BBS, JP

委員 李卓人議員
梁耀忠議員
黃宜弘議員, GBS
李鳳英議員, SBS, JP
張宇人議員, SBS, JP
余若薇議員, SC, JP
林健鋒議員, GBS, JP
梁君彥議員, GBS, JP
何秀蘭議員
黃成智議員
葉偉明議員, MH
葉國謙議員, GBS, JP
潘佩璆議員

(合共 : 14名議員)

秘書 湯李燕屏女士

法律顧問 譚淑芳女士

日期 2012年1月3日

《2011年破產欠薪保障(修訂)條例草案》委員會

A. 曾向法案委員會口頭陳述意見的團體

1. 香港職工會聯盟
2. 香港工會聯合會

B. 只曾向法案委員會提交意見書的團體

1. 香港僱主聯合會
2. 香港工業總會
3. 港九勞工社團聯合會權益委員會
4. 香港中華總商會
5. 香港中華廠商聯合會

《2011年破產欠薪保障（修訂）條例草案》
建議的委員會審議階段修正案
計算未放年假薪酬的實例

在條例草案與建議修正案同樣獲基金全數支付的情況

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）
- 申請人可獲特惠款項：5.25日的未放年假薪酬

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）
- 申請人可獲特惠款項：7日的未放年假薪酬

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，已放取全部在上一個完整假期年累積的有薪年假，或已放取部份該假期年的有薪年假而餘下累積的未放年假不超過最後假期年有權享有的全部年假日數)：

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》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
- 申請人可獲特惠款項：9.32 日的未放年假薪酬

經建議修正案修訂後，可獲基金全數支付的情況

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，已放取部份在上一個完整假期年累積的有薪年假而餘下累積的未放年假超過最後假期年有權享有的全部年假日數)：

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。假設他已放取在上一個完整假期年累積的 1 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)：8 日(9 日—1 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 11.32 日
- 申請人可獲特惠款項：
 - 根據條例草案：10 日的未放年假薪酬
 - 根據建議修正案：11.32 日的未放年假薪酬

例子(5) (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 2000 年 5 月 1 日，合約被終止的日期為 2010 年 3 月 31 日。假設他未放取任何在上一個完整假期年累積的年假：

- 根據《僱傭條例》第 41D 條的規定，他累積未放的年假日數是：
 - 第 9 個假期年 (2008 年 5 月 1 日至 2009 年 4 月 30 日)：14 日
 - 2009 年 5 月 1 日至 2010 年 3 月 31 日：12.85 日 (14 日 x 335/365)
 - 合共日數為 26.85 日
- 申請人可獲特惠款項：
 - 根據條例草案：14 日的未放年假薪酬
 - 根據建議修正案：26.85 日的未放年假薪酬