

立法會參考資料摘要

《破產欠薪保障條例》

(第 380 章)

2011 年破產欠薪保障(修訂)條例草案

引言

在二零一一年六月二十一日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**應向立法會提交《2011 年破產欠薪保障(修訂)條例草案》(載於附件)，以修訂《破產欠薪保障條例》(第 380 章)就下列從破產欠薪保障基金(基金)發放給僱員的特惠款項訂定條文-

- (a) 僱員根據《僱傭條例》(第 57 章)可享有而未放年假薪酬，以不超逾僱員在最後假期年有權享有的全部年假為限(視乎僱員的服務年資，由 7 至 14 天不等)；以及
- (b) 僱員根據《僱傭條例》在服務最後一天前的 4 個月內可享有而未放法定假日薪酬，

而未放年假薪酬及未放法定假日薪酬各自或兩者合共的款額，均不超逾 10,500 元。

理據

2. 基金的資金主要來自按每張商業登記證每年收取的徵費(現時為 450 元)。基金由破產欠薪保障基金委員會(基金委員會)管理，委員包括僱主和僱員代表，以及公職人員。勞工處則負責處理基金的申請及運作。

3. 基金於一九八五年設立，當時的特惠款項只涵蓋最後 4 個月的欠薪，並以 8,000 元為上限。基金多年來經逐步完善，現時每名僱員最高可獲發的款項為 278,500 元，當中包括以 36,000 元為上限的 4 個月欠薪、以 22,500 元為上限的 1 個月代通知金，以及僱員有權得到的遣散費首 50,000 元加餘額的 50%¹。

4. 勞工界要求擴大基金的保障範圍，以涵蓋僱員根據《僱傭條例》未放年假及未放法定假日薪酬。基金委員會和政府於二零一零年考慮有關建議。

年假及法定假日薪酬

5. 根據《僱傭條例》第 VIII A 部，僱員按連續性合約²受僱於同一僱主滿 12 個月，即可享有有薪年假，並須於隨後的假期年³內獲給予有薪年假。僱員根據《僱傭條例》可享有的年假日數由 7 至 14 天不等，視乎其服務年資而定⁴。如僱員受僱滿整假期年，不論基於任何理由僱傭合約被終止，僱主須支付工資給僱員以代替未放的年假。如僱員的僱傭合約被終止時，在該假期年內受僱滿 3 個月但不足 12 個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，僱員可獲按比例計算的年假薪酬。

6. 《僱傭條例》第 VIII 部亦規定，僱員每年可享有 12 天法定假日。如僱主要求僱員在法定假日工作，必須在法定假日前後的 60 天內安排另定假日予僱員。如雙方同意，僱員可在法定假日或另定假日前後的 30 天期間放取代替假日⁵，即法定假日最遲須在 90 天內放取。如僱員在法定假日之前已按連續性合約受僱不少於 3 個月，便可享有法定假日薪酬⁶。

7. 無力償債的僱主在停業後，如無法支付欠薪及終止僱傭合約的款項，他們通常亦會拖欠第 5 段所述僱員在終止僱傭合約

¹ 以根據《僱傭條例》遣散費的最高限額 390,000 元計算，基金就遣散費發放的特惠款項以 220,000 元為上限。

² 根據《僱傭條例》附表 1，僱員如按僱傭合約連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時，便屬按連續性合約受僱。

³ 除《僱傭條例》所指明的某些例外情況外，假期年是指僱傭開始之日或該日期的周年日起之後的 12 個月期間。

⁴ 《僱傭條例》第 41AA 條

⁵ 《僱傭條例》第 39 條

⁶ 《僱傭條例》第 40 條

時未放的年假薪酬。部分僱主亦可能沒有按照《僱傭條例》依時給予僱員法定假日。現時，基金可對僱員發放在最後 4 個月期間已放法定假日薪酬，但未放法定假日薪酬則未在保障之內。基金委員會支持擴大基金的保障範圍，以涵蓋未放年假及未放法定假日薪酬，藉以在基金現有的保障項目之外，加強保障受影響僱員可享有的主要權益。

作出建議的原則

8. 勞工處及基金委員會在建議擴大基金的保障範圍，以涵蓋《僱傭條例》下未放年假及未放法定假日薪酬時，依循以下各項指導性原則 -

- (a) 基金應以循序漸進的方式逐步改善僱員保障；
- (b) 正如基金現有的其他保障項目一樣，新項目的特惠款項應設有最高限額，以確保基金可持續穩健運作；
- (c) 為不鼓勵僱員長期縱容僱主拖欠法定權益，應就新項目的可追溯期設定上限，以免僱主將責任轉嫁給基金；以及
- (d) 批准申請款項必須基於可供核實的文件或資料。如申請款項涉及的時期過長，可能會因欠缺僱傭紀錄而難以核實，因此已參考《僱傭條例》中僱主必須備存 12 個月的僱傭紀錄的規定。

9. 基金委員會最初於二零零八年考慮擴大基金的保障範圍，當時只包括未放年假薪酬。關於設定上文第 8(b)段的最高限額，鑑於基金就 1 個月代通知金發放的特惠款項的最高限額為 22,500 元，以及一年最多可享有 14 天年假(即 22,500 元 x 14/30)，基金委員會一致同意將未放年假的特惠款項最高限額設定為 10,500 元。之後，在擴大基金的保障範圍至包括未放法定假日薪酬時，基金委員會亦同意採用相同的最高限額⁷。

10. 基金委員會跟從上述各項指導性原則，並在考慮了上文

⁷ 立法會人力事務委員會於二零零八年六月的會議上審議把基金的保障範圍擴大至包括未放年假薪酬的建議時，有些委員要求把保障範圍擴大至包括所有未放年假及未放法定假日薪酬，而最高限額則維持在 10,500 元。

第 5 至 6 段的法例要求後，同意擴大基金的保障範圍，以涵蓋條例草案所建議的未放年假及未放法定假日薪酬。

11. 經基金委員會作出決定及就其建議進行諮詢後，行政長官在《2010-11 年施政報告》中宣布，政府會修訂法例，以擴大基金的保障範圍至涵蓋根據《僱傭條例》可享有而未放年假及未放法定假日薪酬。

條例草案

12. 條例草案(載於附件)修訂《破產欠薪保障條例》，就基金在某些限制下支付未放年假及未放法定假日薪酬訂定條文。條例草案亦對《破產條例》(第 6 章)及《公司條例》(第 32 章)作出相應及相關的修訂。

13. 條例草案的主要條文如下 -

- (a) **草案第 3 條**修訂《破產欠薪保障條例》第 2 條 -
 - (i) 修訂「申請人」的定義；
 - (ii) 加入「未放年假薪酬」及「未放法定假日薪酬」的定義。
- (b) **草案第 4 條**修訂《破產欠薪保障條例》第 15 條，把申請權利的範圍，擴大至涵蓋未放年假及未放法定假日薪酬。有關的修訂並不適用於條例草案生效日期前已終止的僱傭合約。
- (c) **草案第 5 條**修訂《破產欠薪保障條例》第 16(2)條，增訂(g)、(h)及(i)段，以指明作出有關付款須符合的條件，包括 -
 - (i) 就未放法定假日薪酬而言 -
 - (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；

- (C) 未放法定假日薪酬不得超逾按《僱傭條例》所指明的每日假日薪酬額計算的款額；以及
 - (D) 付款申請須在申請人的服務的最後一天後的6個月內提出；
- (ii) 就未放年假薪酬而言 -
- (A) 必須為根據《僱傭條例》第41D條的規定而須予支付的：該薪酬是歸因於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的，以及如僱傭合約的終止並非在該假期年屆滿時發生，是就緊接該假期年之前的假期年的僱用而須支付的；
 - (B) 不得超逾以下款額：假若有關申請人繼續受僱的話，則該申請人根據《僱傭條例》本來可就最後假期年的年假全部日數可享有的年假薪酬的款額；以及
 - (C) 要求付款的申請，是在未放年假薪酬到期支付後6個月內提出的；
- (iii) 未放年假薪酬及未放法定假日薪酬各自或兩者合共的款額，均不得超逾10,500元。

立法會可藉決議修訂以上第(iii)段內所提述的款額。

- (d) **草案第9及第11條**修訂《破產條例》第38條及《公司條例》第265條。《破產條例》第38條及《公司條例》第265條就以下訂定條文：在破產或清盤時，在償付所有其他債項前須優先償付的項目中包括須支付予僱員的累算的假日薪酬。該兩項條文現予修訂，特別指明未放年假及未放法定假日薪酬為累算的假日薪酬的一種。
- (e) 《公司條例》現有的第178條就以下訂定條文：如某公司欠下兩名或多於兩名的債權人的未付工資以及某些其他僱員權益，就此而作出的申索可加在一起以

發出法定要求償債書及證明該公司無能力償付其債項。**草案第 10 條**擴大第 178 條的範圍，涵蓋未放法定假日及未放年假薪酬，而未放法定假日及未放年假薪酬及工資的涵義，與該等詞語在《公司條例》第 265 條中的涵義相同。

14. 條例草案個別條款的詳情載於摘要說明。

立法程序時間表

15. 立法程序時間表如下 -

刊登憲報	二零一一年六月三十日
首讀和開始二讀辯論	二零一一年七月十三日
恢復二讀辯論、委員會 審議階段和三讀	另行通知

建議的影響

16. 條例草案符合《基本法》，包括有關人權的條文。條例草案不會影響《破產欠薪保障條例》、《破產條例》及《公司條例》現有的約束力。建議對生產力、環境和可持續發展沒有影響。對經濟影響方面，建議不會令商業登記證現時每年 450 元的徵費有所上升，不會加重企業的成本負擔。此外，有關建議對政府的人手或財政的影響應為輕微，如工作量有所增加，會由現有資源吸納。

17. 在評估建議可能造成的影響時，預計基金每年的開支增加約 7,320 萬元⁸。截至二零一一年四月底，基金盈餘已累積至 23.07 億元，足以應付因擴大基金保障範圍的建議而增加支付的款項。勞工處和基金委員會會繼續監察基金的財政狀況，以確保基金持續穩健運作。

⁸ 是項評估是以二零零二年申請宗數達高峯的 23 023 宗計算，假設當中 30% (參考基金二零零九年第三季的申請個案調查) 涉及所有未放年假薪酬及 / 或未放法定假日薪酬，每位申請人可獲發放 10,500 元的上限。由此預計，基金每年支出的款額會增加約 7,320 萬元。

公眾諮詢

18. 當局於基金委員會二零一零年二月的會議上徵詢其意見，基金委員會同意涵蓋未放年假及未放法定假日薪酬的建議。當局亦分別於二零一零年三月和二零一零年四月諮詢勞工顧問委員會(勞顧會)及立法會人力事務委員會(人力事務委員會)，兩個委員會均在會上通過建議。

宣傳安排

19. 我們會在二零一一年六月三十日條例草案於憲報刊登時發出新聞稿，並會安排勞工處的發言人解答傳媒的查詢。

背景

20. 基金於一九八五年設立，以特惠款項形式為無力償債僱主的僱員提供適時的援助。過去多年來，勞工處及基金委員會一直採取審慎的方式管理基金，並以循序漸進的方式逐步擴大基金的保障範圍。有關策略一直行之有效，有助維持基金的財政狀況穩健，為受僱主無力償債影響的僱員持續提供保障。

21. 為進一步擴大保障範圍，基金委員會於二零零八年四月的會議上通過建議，把基金的保障範圍擴大至包括僱員根據《僱傭條例》累積而未放年假薪酬，以不超逾僱員在最後假期年可享有的全部年假為限(視乎僱員的年資，由 7 至 14 天不等)，而最高限額為 10,500 元。勞顧會已於二零零九年五月的會議上通過有關建議。

22. 當局於二零零九年六月把有關建議提交人力事務委員會審議。部分委員認為建議並未足夠，要求當局進一步擴大基金的保障範圍，以涵蓋所有未放年假及未放法定假日薪酬，而最高限額則維持在 10,500 元。

23. 當局就人力事務委員會的修訂建議再次徵詢基金委員會的意見，基金委員會於二零一零年二月的會議上通過現時的建議，把基金的保障範圍擴大至涵蓋未放年假及未放法定假日薪酬，但須符合第 1 段所述的限制。當局分別於二零一零年三月及二零一零年四月諮詢勞顧會及人力事務委員會，兩個委員會均在會上通過建議。於二零一一年一月的人力事務委員會上，部分立

法會議員要求當局考慮進一步擴大未放年假及未放法定假日薪酬的建議保障範圍，包括提高特惠款項的最高限額。基金委員會在二零一一年二月的會議上備悉議員的意見，並一致同意維持現有建議，以便建議可早日提交立法會，盡快加強對僱員的保障。待檢討建議的實施情況時，才考慮是否進一步擴大保障範圍。勞顧會在二零一一年五月的會議上贊同基金委員會的意見。

查詢

24. 有關參考資料摘要的查詢，可與勞工處助理處長(僱員權益)葉以暢先生(電話：2852 4083)或高級勞工事務主任(薪酬保障)黃惠雯小姐(電話：2923 5282)聯絡。

勞工及福利局
二零一一年六月

《2011年破產欠薪保障(修訂)條例草案》

目錄

條次	頁次
第 1 部	
導言	
1.	簡稱及生效日期 1
第 2 部	
對《破產欠薪保障條例》的修訂	
2.	修訂《破產欠薪保障條例》 2
3.	修訂第 2 條(釋義)..... 2
4.	修訂第 15 條(申請特惠款項權利)..... 3
5.	修訂第 16 條(款項的支付)..... 4
6.	修訂第 23 條(證明書作為證明)..... 7
7.	修訂第 24 條(代位權)..... 7
第 3 部	
相應及相關修訂	
第 1 分部	
修訂成文法則	

條次	頁次
8.	修訂成文法則 8
第 2 分部	
對《破產條例》(第 6 章)的修訂	
9.	修訂第 38 條(債項的優先權)..... 8
第 3 分部	
對《公司條例》(第 32 章)的修訂	
10.	修訂第 178 條(無能力償付債項的定義)..... 9
11.	修訂第 265 條(優先付款)..... 10

本條例草案

旨在

修訂《破產欠薪保障條例》，就以下事宜訂定條文：為指明期間內未放的法定假日及以不超逾僱員根據《僱傭條例》就指明期間有權享有的全部年假為限的未放年假，支付一筆不超逾指明款額的款項，以及對《破產條例》及《公司條例》作出相應及相關的修訂。

由立法會制定。

第1部

導言

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《2011年破產欠薪保障(修訂)條例》。
- (2) 本條例自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

第2部

對《破產欠薪保障條例》的修訂

2. 修訂《破產欠薪保障條例》

《破產欠薪保障條例》(第380章)現予修訂，修訂方式列於第3至7條。

3. 修訂第2條(釋義)

- (1) 第2條，**申請人**的定義—

廢除

所有“(ca)或(cc)”

代以

“(ca)、(cc)或(cd)”。

- (2) 第2條—

按筆劃數目順序加入

“未放年假薪酬”(pay for untaken annual leave)指符合以下說明的未放年假薪酬—

- (a) 在公司清盤時，申請人根據《公司條例》(第32章)第265(1)(cd)條，會有權就該筆薪酬獲優先償還的；或
- (b) 在破產案中，申請人根據《破產條例》(第6章)第38(1)(cd)條，會有權就該筆薪酬獲優先償還的；

未放法定假日薪酬”(pay for untaken statutory holidays)指符合以下說明的未放法定假日薪酬—

- (a) 在公司清盤時，申請人根據《公司條例》(第32章)第265(1)(cd)條，會有權就該筆薪酬獲優先償還的；或
- (b) 在破產案中，申請人根據《破產條例》(第6章)第38(1)(cd)條，會有權就該筆薪酬獲優先償還的；”。

4. 修訂第15條(申請特惠款項權利)

- (1) 第15(1)(b)條 —
廢除
“或”。
- (2) 第15(1)(c)條 —
廢除
“付)”，
代以
“付)；”。
- (3) 在第15(1)(c)條之後 —
加入
“(d) 如申請人的未放法定假日薪酬已到期支付而未獲支付；
或
(e) 如申請人的未放年假薪酬已到期支付而未獲支付，”。
- (4) 第15(1)條 —
廢除
“或遣散費”
代以

- “、遣散費、未放法定假日薪酬或未放年假薪酬”。
- (5) 在第15(5)條之後 —
加入
“(6) 凡就於《2011年破產欠薪保障(修訂)條例》(2011年第號)生效日期前終止的僱傭合約而產生任何未放法定假日薪酬或未放年假薪酬，申請人不得申請就該薪酬從基金撥付。”。

5. 修訂第16條(款項的支付)

- (1) 第16(1)條 —
廢除
所有“或遣散費”
代以
“、遣散費、未放法定假日薪酬或未放年假薪酬”。
- (2) 第16(2)(e)(ii)條 —
廢除
“或”。
- (3) 第16(2)(f)(ii)條 —
廢除句號
代以分號。
- (4) 在第16(2)(f)條之後 —
加入
“(g) 除非符合以下規定，否則處長不得就未放法定假日薪酬付款 —

- (i) 有關的法定假日，是在緊接申請人的服務的最後一天之前的4個月內的(不論任何該等假日是否本來憑藉《僱傭條例》(第57章)第39(2)、(2A)、(3)或(4)條會在申請人的服務的最後一天後作為另定假日、代替假日或該條例第39(4)條所規定的假日放取)；
- (ii) 有關的法定假日符合以下說明：假若申請人放取了該等假日，則根據《僱傭條例》(第57章)第40條本須就該等假日向申請人支付假日薪酬；
- (iii) 在符合(i)段的規定下，付款額不超逾以下款額中的較小者—
- (A) 按《僱傭條例》(第57章)第41條所指明的每日假日薪酬額計算的未放法定假日薪酬；
- (B) \$10,500；及
- (iv) 要求付款的申請，是在申請人的服務的最後一天後的6個月內提出的；
- (h) 除非符合以下規定，否則處長不得就未放年假薪酬付款—
- (i) 該未放年假薪酬是根據《僱傭條例》(第57章)第41D條因申請人在以下期間的僱用而須支付的—
- (A) 該申請人的最後假期年；及
- (B) (如該申請人的僱傭合約並非在該假期年屆滿時終止或被終止)在緊接該假期年之前的假期年；
- (ii) 在符合(i)段的規定下，付款額不超逾以下款額中的較小者—

- (A) (假若有關申請人繼續受僱，直至有權就其最後假期年獲得年假，並且假若該年假薪酬是按照《僱傭條例》(第57章)第41C條計算的)該申請人就按照該條例第41AA條計算本來會就該最後假期年有權享有的年假的全部日數所得的年假薪酬款額；
- (B) \$10,500；及
- (iii) 要求付款的申請，是在未放年假薪酬到期支付後的6個月內提出的；或
- (i) 處長不得就未放法定假日薪酬及未放年假薪酬兩者合共付款超逾\$10,500。”。
- (5) 在第16(3)條之後—
- 加入**
- “(3A) 立法會可藉決議修訂第(2)(g)(iii)(B)、(h)(ii)(B)或(i)款指明的款額。”。
- (6) 第16條—
- 廢除第(4)款**
- 代以**
- “(4) 就本條而言—
- 服務的最後一天**(last day of service)指申請人為其申請所關乎的僱主提供服務的最後一天；
- 假期年**(leave year)的涵義與《僱傭條例》(第57章)第VIII A部中該詞的涵義相同；
- 最後假期年**(last leave year)指申請人的僱傭合約終止或被終止之日所在的假期年。”。

6. 修訂第23條(證明書作為證明)

第23(1)(b)條 —

廢除

“或遣散費”

代以

“、遣散費、未放法定假日薪酬或未放年假薪酬”。

7. 修訂第24條(代位權)

第24(3)條，在“代通知金”之後 —

加入

“、未放法定假日薪酬及未放年假薪酬”。

第3部

相應及相關修訂

第1分部

修訂成文法則

8. 修訂成文法則

第2及3分部指明的成文法則現予修訂，修訂方式列於該等分部。

第2分部

對《破產條例》(第6章)的修訂

9. 修訂第38條(債項的優先權)

(1) 第38(10)條，**累算的假日薪酬**的定義—

廢除分號

代以

“，並包括(但不限於)任何未放法定假日薪酬及未放年假薪酬；”。

(2) 第38(10)條 —

按筆劃數目順序加入

“**未放年假薪酬** (pay for untaken annual leave)就任何人而言，指憑藉該人的僱傭合約或任何成文法則(包括根據任何條例作出的命令或指示) —

- (a) 須就成為該人有權獲批准放取但未放取的年假而支付的款項；或
- (b) 因假若該人繼續受僱直至有權獲批准放取年假而成為本來須就該人的年假而支付的酬金的款項，並包括(但不限於)根據《僱傭條例》(第57章)第41D條須支付的款項；

未放法定假日薪酬 (pay for untaken statutory holidays)指任何根據《僱傭條例》(第57章)或僱傭合約須就未以假日方式放取的法定假日而支付的款項(假日及法定假日均為該條例所指者)；”。

第3分部

對《公司條例》(第32章)的修訂

10. 修訂第178條(無能力償付債項的定義)

- (1) 第178(2)條—

廢除

“或遣散費”

代以

“、遣散費、未放法定假日薪酬或未放年假薪酬”。

- (2) 在第178(4)條之後—

加入

“(5) 在第(2)款中—

工資 (wages)、**未放年假薪酬** (pay for untaken annual leave)及**未放法定假日薪酬** (pay for untaken statutory holidays)的涵義，與第265條中該等詞語的涵義相同。”。

11. 修訂第265條(優先付款)

- (1) 第265(6)條，**累算的假日薪酬**的定義—

廢除分號

代以

“，並包括(但不限於)任何未放法定假日薪酬及未放年假薪酬；”。

- (2) 第265(6)條—

按筆劃數目順序加入

“**未放年假薪酬** (pay for untaken annual leave)就任何人而言，指憑藉該人的僱傭合約或任何成文法則(包括根據任何條例作出的命令或指示)—

- (a) 須就成為該人有權獲批准放取但未放取的年假而支付的款項；或
- (b) 因假若該人繼續受僱直至有權獲批准放取年假而成為本來須就該人的年假而支付的酬金的款項，

並包括(但不限於)根據《僱傭條例》(第57章)第41D條須支付的款項；

未放法定假日薪酬 (pay for untaken statutory holidays)指任何根據《僱傭條例》(第57章)或僱傭合約須就未以假日方式放取的法定假日而支付的款項(假日及法定假日均為該條例所指者)；”。

摘要說明

本條例草案的目的是修訂《破產欠薪保障條例》(第 380 章)(~~該條例~~)，就破產欠薪保障基金(**基金**)在下文所述的某些限制之下支付未放法定假日薪酬及未放年假薪酬訂定條文，以及對《破產條例》(第 6 章)及《公司條例》(第 32 章)作出相應及相關的修訂。

2. 草案第 4 條將可根據該條例就付款提出申請的權利的範圍，擴大至涵蓋未放法定假日薪酬及未放年假薪酬。有關的修訂並不適用於本條例草案生效日期前已終止的僱傭合約。
3. 草案第 5 條指明作出有關付款須符合的條件 —
 - (a) 就未放法定假日薪酬而言 —
 - (i) 有關的法定假日，須在緊接申請人的服務的最後一天之前的 4 個月內；
 - (ii) 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；
 - (iii) 未放法定假日薪酬不得超逾按《僱傭條例》(第 57 章)所指明的每日假日薪酬額計算的款額；及
 - (iv) 付款申請須在申請人的服務的最後一天當日之後的 6 個月內提出；
 - (b) 就未放年假薪酬而言 —
 - (i) 有關的未放年假薪酬須為根據《僱傭條例》(第 57 章)第 41D 條的規定是須予支付的：該薪酬是因有關的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的，以及如僱傭合約的終止並非在該假期年屆滿時發生，是就緊接該假期年之前的假期年的僱用而須支付的；

- (ii) 未放年假薪酬不得超逾以下款額：假若有關申請人繼續受僱的話，則該申請人根據《僱傭條例》本來可就最後假期年的年假全部日數可享有的年假薪酬的款額；及
 - (iii) 要求付款的申請，是在未放年假薪酬到期支付後的 6 個月內提出的；及
- (c) 未放法定假日薪酬及未放年假薪酬各自或兩者合共的款額，均不得超逾\$10,500
(建議的該條例新的第 16(2)(g)、(h)及(i)條)。
立法會可藉決議修訂以上(c)節內所提述的款額上限(建議的該條例新的第 16(3A)條)。
4. 草案第 6 條擴大該條例現有的第 23 條的範圍，訂定條文規定勞工處處長所提供的證明書可作為以下事項的證明 —
 - (a) 僱主欠下證明書中被指名的人未放法定假日薪酬或未放年假薪酬的款額；及
 - (b) 已從基金撥付給該人。
5. 草案第 7 條擴大該條例現有的第 24 條，就以下事情訂定條文：凡基金就某申請人的未放法定假日薪酬及未放年假薪酬作出付款，該申請人對未放法定假日薪酬及未放年假薪酬的權利及補救權，在基金所付款額的範圍內，轉讓予及歸屬破產欠薪保障基金委員會。
6. 《破產條例》(第 6 章)現有的第 38 條及《公司條例》(第 32 章)現有的第 265 條就以下事情訂定條文：在破產或清盤時，在償付所有其他債項前須優先償付的項目中包括須支付予僱員的累算的假日薪酬。該第 38 及 265 條現予修訂，特別指明未放法定假日薪酬及未放年假薪酬為累算的假日薪酬的一種(草案第 9 及 11 條)。

7. 《公司條例》(第 32 章)現有的第 178 條就以下事情訂定條文：如某公司欠下 2 名或多於 2 名的債權人的未付工資以及某些其他僱員權益，就此而作出的申索可加在一起以發出法定要求償債書及證明該公司無能力償付其債項。該第 178 條的範圍現予擴大，涵蓋未放法定假日薪酬及未放年假薪酬，而未放法定假日薪酬及未放年假薪酬及工資的涵義，與該等詞語在《公司條例》(第 32 章)第 265 條中的涵義相同(草案第 10 條)。