

## 立法會參考資料摘要

### 《破產欠薪保障條例》 (第 380 章)

#### 1999 年破產欠薪保障(修訂)條例草案

## 引言

在一九九九年三月三十日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**，1999 年破產欠薪保障(修訂)條例草案(載於附件)應提交立法會。

## 背景和論據

2. 根據《破產欠薪保障條例》，僱員如被無力償債的僱主拖欠工資、代通知金或遣散費，可申請由破產欠薪保障基金(基金)支付特惠款項。基金由破產欠薪保障基金委員會管理，資金主要來自每年向每張商業登記證收取的 250 元徵款。目前，基金支付的最高特惠款項為：

- (a) 僱員在服務的最後一天之前四個月內為其僱主服務的欠薪付款，最高限額為 36,000 元；
- (b) 最多相等於一個月工資或 22,500 元的代通知金，以款額較少者為準；以及
- (c) 最多不超過 50,000 元的遣散費，如僱員有權得到的遣散費超出 50,000 元，則另加超出數額的 50%。

3. 根據《破產欠薪保障條例》，基金發放的遣散費特惠款項金額，是以《僱傭條例》(第 57 章)相關條文規定僱員應得的遣散費為計算基礎的。根據《僱傭條例》，遣散費是按照僱員在終止服務前最後一個月的工資，或根據僱員的選擇，按其終止服務前 12 個月期間的平均工資計算。換言之，倘僱員在終止服務前遭削減工資，則之前所享領的(較高)工資，將不獲全數計算在內。

4. 為了使遭無力償債的僱主拖欠遣散費的僱員獲得更大保障，我們建議修訂《破產欠薪保障條例》，規定如果在僱員減薪前，僱主曾以**書面**承諾按僱員減薪前的工資水平或介乎減薪前和減薪後的工資水平來計算遣散費，則基金發放的遣散費特惠款項便應按有關的工資水平計算。

5. 部分勞工團體建議，僱主的口頭承諾亦應獲得確認（理由是根據《僱傭條例》，僱傭合約可以是書面或口頭、明訂或隱含的協議）。我們並不支持這項建議，因為這會造成濫用的情況。此外，要證明僱主曾否在僱員減薪前確實作出這樣的口頭承諾，並不容易，特別是那些涉及中小型企業的無力償債個案，因為有關僱主可能會不知所踪。

## 條例草案

6. **條例草案第 2 條**訂明，勞工處處長有權按照僱員減薪前的工資水平或任何在終止僱用前議定的較高工資水平（以數額較少者為準），就遣散費支付特惠款項，惟僱主須曾在減薪前以書面作出有關的承諾，而減薪是緊接在僱傭關係結束當日前的 12 個月內發生。**條例草案第 3 條**則訂明一項過渡安排，規定凡僱主在本條例草案生效前已口頭承諾按承諾指定的計算基礎來支付遣散費，而該僱主在修訂條例生效後兩個月內再以書面落實這項承諾，則就施行《破產欠薪保障基金條例》而言，該書面承諾應被視為在減薪前作出的承諾。

## 公眾諮詢

7. 破產欠薪保障基金委員會及勞工顧問委員會均對建議表示支持。

## 與《基本法》的關係

8. 律政司認為條例草案與《基本法》的條文並無抵觸。

## 與人權的關係

9. 律政司認為條例草案對人權並無影響。

## 對財政和人手的影響

10. 基金的運作是自負盈虧的，其收入主要來自每年向每張商業登記證收取的 250 元徵款。我們預計，由於只有在僱主曾以書面承諾按僱員減薪前的工資水平來計算遣散費，而其後又變為無力償債的情況下，其僱員才會受修訂條文保障，因此，擬議的修訂條文對基金的財政影響不大。該建議不會影響申請人可從基金取得的最高特惠款項金額水平。雖然我們預計鑑於目前的經濟情況，基金在一九九八至九九九年度會有 1.6 億元的虧損，但其財政狀況仍然穩健；截至一九九九年二月二十八日，基金的累積款項為 6.922 億元，足以應付這項虧損。條例草案對政府的財政和人手編制並無影響。

## 對經濟的影響

11. 由於涉及的額外開支只佔基金結餘的一小部分，有關的建議不會引致徵款率調升。因此，僱主負擔的成本也不會增加。

## 立法程序時間表

12. 立法程序時間表如下一

刊登憲報	一九九九年四月九日
首讀和開始二讀辯論	一九九九年四月二十一日
恢復二讀辯論、委員會審議階段和三讀	另行通知

## 宣傳安排

13. 我們會在一九九九年四月九日，即在憲報刊登條例草案當日發出新聞稿，向公眾解釋擬議的修訂條文。

## 查詢

14. 如有任何疑問，請致電 2923 5282 向勞工處高級勞工事務主任黃國倫先生查詢。

教育統籌局  
一九九九年四月九日

本條例草案

旨在

修訂《破產欠薪保障條例》中有關遣散費的條文。

由立法會制定。

**1. 簡稱**

本條例可引稱為《1999年破產欠薪保障（修訂）條例》。

**2. 款項的支付**

《破產欠薪保障條例》（第380章）第16條現予修訂，加入—

“（2B） （a） 如處長覺得—

- （i） 在申請人遭解僱或停工之前12個月內，申請人的工資曾被削減；而
- （ii） 在削減工資生效之前，申請人的僱主曾向申請人作出書面承諾，表明假如申請人在工資被削減之後遭解僱或停工，應支付給他的遣散費將會以較《僱傭條例》（第57章）第31G條所規定者對他更有利的方式計算，

則就第（2）（f）（i）款而言，申請人有權得到的遣散費可按下述辦法計算（如對申請人更有利的話）—

- （A） 在符合（c）段的規定下，按照《僱傭條例》（第57章）第31G條計算；或
- （B） 按承諾中所指明的方式計算，

以計算所得款額較小者為準。

- (b) 如根據 (a) (A) 段計算所得的款額與根據 (a) (B) 段計算所得的款額相同，則就第 (2) (f) (i) 款而言，申請人有權得到的遣散費即為該款額。
- (c) 為施行 (a) (A) 段，就申請人而言—
  - (i) 《僱傭條例》(第 57 章) 第 31G(1) (a) 條中的“其最後一個月全月工資”，須解釋為其在緊接削減工資生效之前的全月工資；
  - (ii) 該條例第 31G(1) (b) 條中的“其最後工作的 30 個正常工作日”，須解釋為其在緊接削減工資生效之前的 30 個正常工作日；而
  - (iii) 該條例第 31G(2) 條中的“有關日期”，須解釋為削減工資生效的日期。
- (d) 如在申請人遭解僱或停工之前 12 個月內，他的工資被削減而又有 (a) (ii) 段所描述的承諾就該次削減工資而作出的情況發生過不止一次，則—
  - (i) (a) (B) 段中的“承諾”，須解釋為就最接近申請人遭解僱或停工的一次削減工資而作出的承諾；而
  - (ii) (c) (i)、(ii) 及 (iii) 段中的“削減工資”，須解釋為上述情況中最接近申請人遭解僱或停工的一次削減工資。”。

### 3. 過渡性條文

- (1) 就主體條例第 16(2B) (a) (ii) 條而言，如一

- (a) 在本條例的生效日期前，申請人的僱主在削減申請人的工資前，曾向他作出口頭承諾，表明假如申請人在工資被削減之後遭解僱或停工，應支付給他的遣散費將會以較《僱傭條例》（第 57 章）第 31G 條所規定者對他更有利的方式計算；且
- (b) 在本條例的生效日期後兩個月內，申請人的僱主藉意思相同的書面承諾，向申請人確認該口頭承諾，

則處長可將該書面承諾當作是在它所關乎的削減工資生效之前作出的。

(2) 如遣散費的付款責任是在本條例的生效日期前產生的，則本條例對該遣散費付款並不適用。

(3) 如遣散費的付款責任是在本條例的生效日期前產生的，則在緊接本條例生效日期之前施行的主體條例對該遣散費付款適用，猶如本條例未曾制定一樣。

#### 摘要說明

本條例草案的目的，在於讓勞工處處長在根據《破產欠薪保障條例》（第 380 章）就遣散費支付特惠款項時，能在某些情況下，按僱員於工資被削減前的工資水平計算付款，或按其僱主在削減工資前作出的書面承諾中指明的準則計算付款，以計算所得款額較小者為準。