

《2007 年僱傭(修訂)條例》

目錄

條次		頁次
1.	簡稱	A358
2.	生效日期	A358
3.	以代通知金終止合約的情況	A358
4.	不當地終止合約的損害賠償	A362
5.	釋義	A364
6.	產假薪酬	A366
7.	對終止僱傭的禁止	A370
8.	禁止指派粗重、危險或有害的工作	A372
9.	疾病津貼	A374
10.	疾病津貼額	A378
11.	以薪酬代替假日的限制	A380
12.	取代條文	
	41. 假日薪酬額	A380
13.	定義(第 VIIIA 部)	A384
14.	取代條文	
	41C. 年假薪酬額	A384
15.	正常工資代替假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬或疾病津貼	A388
16.	須備存工資及僱傭紀錄的規定	A388
17.	加入條文	
	76. 經《2007 年僱傭(修訂)條例》修訂的本條例的適用情況	A388

香港特別行政區

2007 年第 7 號條例



印章位置

行政長官

曾蔭權

2007 年 5 月 10 日

本條例旨在修訂《僱傭條例》，以修改代通知金、不當地終止合約的損害賠償、年終酬金、產假薪酬、在僱員懷孕期間不當地終止其合約的損害賠償、疾病津貼、在僱員放取病假日時不當地終止其合約的損害賠償、假日薪酬及年假薪酬的計算方式，規定該等款項須按僱員在緊接指明日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資的平均款額計算；澄清如僱員已就任何產假、病假日、假日或年假獲付一筆款項，則須從須支付的相關產假薪酬、疾病津貼、假日薪酬或年假薪酬中扣除該筆款項；並就相關目的訂定條文。

[]

由立法會制定。

1. 簡稱

本條例可引稱為《2007 年僱傭(修訂)條例》。

2. 生效日期

本條例自經濟發展及勞工局局長以憲報公告指定的日期起實施。

3. 以代通知金終止合約的情況

(1) 《僱傭條例》(第 57 章) 第 7(1) 條現予廢除，代以——

“(1) 就第 (1A)、(1B) 及 (1C) 款而言，“工資”(wages) 包括僱主就一個以下日子支付的款項——

- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(1A) 除第 15 及 33 條另有規定外——

- (a) 凡根據第 6 條終止僱傭合約所需的通知期為一段以日或星期為單位的期間，則該合約的任何一方如同意付給對方一筆將在該期間內通常須付給僱員工資的日數乘以下列款額所得的款項，即可無須給予通知而隨時終止該合約——
 - (i) 僱員在緊接終止合約的一方給予對方終止合約通知的日期 (“通知日期”) 之前的 12 個月期間內所賺取的工資的每日平均款額；或
 - (ii) 如僱員在緊接通知日期之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則僱員在該段較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額；或
- (b) 凡根據第 6 條終止僱傭合約所需的通知期為一段以月為單位的期間，則該合約的任何一方如同意付給對方一筆將所需月數乘以下列款額所得的款項，即可無須給予通知而隨時終止該合約——
 - (i) 僱員在緊接通知日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資的每月平均款額；或
 - (ii) 如僱員在緊接通知日期之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則僱員在該段較短的期間內所賺取的工資的每月平均款額。

(1B) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額時——

(a) 僱員在當中由於——

- (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就(a)段所述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(1C) 為免生疑問，如僱員就第(1)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(1B)款不予計算在內。

(1D) 儘管有第(1A)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算僱員所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接通知日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接通知日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。”。

(2) 第 7(3) 條現予廢除。

4. 不當地終止合約的損害賠償

(1) 第 8A(1) 條現予修訂，廢除“僱員在第 6 條規定的通知期內本應累算”而代以“假若該合約是按照第 7 條終止則本須支付”。

(2) 第 8A(2) 條現予修訂，廢除“相等於僱員在通知期內本應累算的工資額”而代以“為第(1)款提述的款項”。

(3) 第 8A 條現予修訂，加入——

“(3) 就計算第(1)款提述的款項而言，凡終止合約的一方沒有給予對方終止合約通知，在按照第 7 條計算該僱員所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額時，在該條中凡提述終止合約的一方給予對方終止合約通知的日期或提述通知日期，均須解釋為提述合約終止日期。”。

5. 釋義

(1) 第 11A 條現予修訂，將該條重編為第 11A(1) 條。

(2) 第 11A(1) 條現予修訂，廢除“全月工資”的定義。

(3) 第 11A 條現予修訂，加入——

“(2) 就第(3)、(4) 及(5)款而言，“工資”(wages) 包括僱主就一個以下日子支付的款項——

- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(3) 在本部中，凡提述僱員的全月工資，均須解釋為提述僱員在以下期間內所賺取的工資的每月平均款額——

- (a) 在緊接年終酬金根據第 11E(1) 或(2) 條到期付給僱員的日期或部分年終酬金根據第 11F(3) 或(4) 條到期付給僱員的日期(視乎何者適用而定)(“到期日”)之前的 12 個月期間；或
- (b) 如僱員在緊接到期日之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間。

(4) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每月平均款額時——

(a) 僱員在當中由於——

- (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就(a)段所述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(5) 為免生疑問，如僱員就第(2)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(4)款不予計算在內。

(6) 儘管有第(3)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算僱員所賺取的工資的每月平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接到期日之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接到期日之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。”。

6. 產假薪酬

(1) 第 14(3) 條現予廢除，代以——

“(3) 就第(3A)、(3B) 及(3C)款而言，“工資”(wages) 包括僱主就一個以下日子支付的款項——

(a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；

(b) 僱員在僱主同意下放取的假期；

- (c) 僱員不獲僱主提供的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(3A) 根據本條須支付的產假薪酬，須以該女性僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的五分之四計算——

- (a) 在緊接其產假開始日期之前的 12 個月期間；或
- (b) 如該僱員在緊接其產假開始日期之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間，

但假若該女性僱員在某日即使不放產假亦不會工作，而僱主通常無須就該日支付工資，則無須就該日支付產假薪酬。

(3B) 在計算女性僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時——

- (a) 僱員在當中由於——
 - (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
 - (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
 - (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
 - (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

- (b) 就 (a) 段所述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(3C) 為免生疑問，如女性僱員就第 (3) 款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第 (3B) 款不予計算在內。

(3D) 儘管有第 (3A) 款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某女性僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的產假開始日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的產假開始日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。”。

(2) 第 14 條現予修訂，加入——

“(7) 如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某女性僱員已就其產假的任何期間獲僱主支付一筆款項，則須從須就該段期間付給該僱員的產假薪酬中扣除該筆款項。”。

7. 對終止僱傭的禁止

(1) 第 15 條現予修訂，加入——

“(1D) 就第 (2)(b)、(2A) 及 (2B) 款而言，“工資”(wages) 包括僱主就一個以下日子支付的款項——

- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。”。

(2) 第 15(2)(b) 條現予廢除，代以——

“(b) 一筆相等於該僱員在以下期間內所賺取的工資的每月平均款額的額外款項——

- (i) 在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間；或
- (ii) 如該僱員在緊接該合約終止日期之前受僱於該僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間；及”。

(3) 第 15 條現予修訂，加入——

“(2A) 在計算女性僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每月平均款額時——

(a) 僱員在當中由於——

- (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就 (a) 段所述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(2B) 為免生疑問，如女性僱員就第 (1D) 款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第 (2A) 款不予計算在內。

(2C) 儘管有第 (2)(b) 款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某女性僱員所賺取的工資的每月平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。”。

(4) 第 15(3) 條現予廢除。

8. 禁止指派粗重、危險或有害的工作

第 15AA(8) 條現予廢除，代以——

“(8) 即使某僱員因按照本條調離粗重、危險或有害的工作而令其收入有變，根據第 14(3A) 條就產假而支付的款項或根據第 15(2)(a)、(b) 或 (c) 條就終止僱傭而支付的款項，仍須按該僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額(視乎何者適用而定)計算——

- (a) 在緊接該僱員按照本條調離粗重、危險或有害的工作之前的 12 個月期間；或
- (b) 如該僱員在緊接她按照本條調離粗重、危險或有害的工作之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間，而該等條文均須據此解釋。

(9) 凡——

- (a) 某僱員按照本條調離粗重、危險或有害的工作；而且
- (b) 第 7(1D)、14(3D) 或 15(2C) 條適用於計算須付給該僱員的產假薪酬或根據第 15 條就終止僱傭而支付的款項，

則就該等款項的計算而言，在第 7(1D)、14(3D) 或 15(2C) 條中凡提述從事同樣工作的人，均須解釋為提述從事該僱員於緊接其調職之前所從事的工作的人。”。

9. 疾病津貼

(1) 第 33 條現予修訂，在緊接第 (4B) 款之後加入——

“(4BAAA) 就第 (4BA)(b)、(4BAAB) 及 (4BAAC) 款而言，“工資”(wages) 包括僱主就一個以下日子支付的款項——

- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。”。

(2) 第 33(4BA)(b) 條現予廢除，代以——

“(b) 一筆相等於該僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的 7 倍的額外款項——

- (i) 在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間；或
- (ii) 如該僱員在緊接該合約終止日期之前受僱於該僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間。”。

(3) 第 33 條現予修訂，在緊接第 (4BA) 款之後加入——

“(4BAAB) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時——

(a) 僱員在當中由於——

- (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就 (a) 段所述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(4BAAC) 為免生疑問，如僱員就第 (4BAAA) 款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第 (4BAAB) 款不予計算在內。

(4BAAD) 儘管有第 (4BA)(b) 款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。”。

10. 疾病津貼額

(1) 第 35(1) 及 (2) 條現予廢除，代以——

“(1) 就第 (2)、(2A) 及 (2B) 款而言，“工資”(wages) 包括僱主就一個以下日子支付的款項——

- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(2) 每日病假津貼額為一筆相等於僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的五分之四的款項——

(a) 在緊接病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間；或

(b) 如僱員在緊接病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間，但假若僱員在某日即使沒有生病亦不會工作，而僱主通常無須就該日支付工資，則無須就該日支付病假津貼。

(2A) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時——

(a) 僱員在當中由於——

- (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條會獲付補償，因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就 (a) 段提述的期間付給僱員的任何工資，
均不計算在內。

(2B) 為免生疑問，如僱員就第 (1) 款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第 (2A) 款不予計算在內。

(2C) 儘管有第 (2) 款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該數額。”。

(2) 第 35(3) 條現予修訂，廢除在“按照”之後的所有字句而代以“本條計算。”。

(3) 第 35 條現予修訂，加入——

“(4) 如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某僱員已就他所放取的有薪病假日獲僱主支付一筆款項，則須從須就該病假日付給該僱員的疾病津貼中扣除該筆款項。”。

11. 以薪酬代替假日的限制

第 40A(2) 條現予修訂，廢除“第 41(1) 或 (2) 條的規定(視乎何者適用於該僱員而定)”而代以“第 41 條”。

12. 取代條文

第 41 條現予廢除，代以——

“41. 假日薪酬額

(1) 就第 (2)、(3) 及 (4) 款而言，“工資”(wages) 包括僱主就一個以下日子支付的款項——

(a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；

- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(2) 每日假日薪酬額為一筆相等於僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的款項——

- (a) 在緊接假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間；或
- (b) 如僱員在緊接假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間。

(3) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時——

- (a) 僱員在當中由於——
 - (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
 - (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
 - (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
 - (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章) 第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就 (a) 段提述的期間付給僱員的任何工資，
均不計算在內。

(4) 為免生疑問，如僱員就第 (1) 款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第 (3) 款不予計算在內。

(5) 儘管有第 (2) 款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間

內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。

(6) 如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某僱員已就他所放取的假日獲僱主支付一筆款項，則須從須就該假日付給該僱員的假日薪酬中扣除該筆款項。”。

13. 定義(第 VIII A 部)

第 41A 條現予修訂，在“假定假期薪酬”的定義中，廢除“根據僱員在其合約真正終止時的工資”而代以“按照第 41C 條”。

14. 取代條文

第 41C 條現予廢除，代以——

“41C. 年假薪酬額

(1) 就第(2)、(3)及(4)款而言，“工資”(wages)包括僱主就一個以下日子支付的款項——

- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。

(2) 每年年假薪酬額為一筆相等於僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的款項——

- (a) 在緊接年假、年假首天或僱傭合約終止日期(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間；或

(b) 如僱員在緊接年假、年假首天或該合約終止日期(視乎何者適用而定)之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間。

(3) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時——

(a) 僱員在當中由於——

- (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就 (a) 段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。

(4) 為免生疑問，如僱員就第 (1) 款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第 (3) 款不予計算在內。

(5) 儘管有第 (2) 款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的年假、年假首天或僱傭合約終止日期(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的年假、年假首天或僱傭合約終止日期(視乎何者適用而定)之前的 12 個月期間內所賺取的工資計算該款額。

(6) 如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某僱員已就他所放取的年假獲僱主支付一筆款項，則須從須就該年假付給該僱員的年假薪酬中扣除該筆款項。”。

15. 正常工資代替假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬或疾病津貼

第 42 條現予廢除。

16. 須備存工資及僱傭紀錄的規定

第 49A(1) 條現予修訂，廢除“6 個月”而代以“12 個月”。

17. 加入條文

現加入——

**“76. 經《2007 年僱傭(修訂)條例》
修訂的本條例的適用情況**

(1) 經《2007 年僱傭(修訂)條例》(2007 年第 7 號)(“《修訂條例》”)修訂的本條例適用於在《修訂條例》的生效日期(“生效日期”)當日或之後訂立的僱傭合約。

(2) 凡某僱員的僱傭合約是在生效日期之前訂立的，而該合約的終止日期是在生效日期當日或之後，則經《修訂條例》修訂的本條例適用於計算以下款項——

- (a) 根據第 II 部須由該僱員支付或須付給該僱員的代通知金或款項；
- (b) 根據第 15(2) 條須付給該僱員的款項；
- (c) 根據第 33(4BA) 或 (4C) 條須付給該僱員的款項；
- (d) 根據第 40A(2) 條須付給該僱員的款項；
- (e) 根據第 41D 條須付給該僱員的款項。

(3) 凡某僱員的僱傭合約是在生效日期之前訂立的，而根據第 IIA 部須付給該僱員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，則經《修訂條例》修訂的本條例適用於計算該年終酬金或部分年終酬金。

(4) 凡某僱員的僱傭合約是在生效日期之前訂立的，而僱主須就某工資期付給該僱員產假薪酬、疾病津貼、假日薪酬或年假薪酬，如該工資期的最後一天是在生效日期當日或之後，則經《修訂條例》修訂的本條例適用於計算該產假薪酬、疾病津貼、假日薪酬或年假薪酬。”。