

香港《僱傭條例簡明指南》(續)

勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》以淺白的文字，簡述香港法例第57章《僱傭條例》的主要條文。對有關法例的詮釋，應以《僱傭條例》原文為依歸。今期《香港印刷》將節錄指南的第十二章和第十三章，以及附錄一內容，包括防止歧視職工會、僱主不支付勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷款項的刑事責任，以及「以12個月平均工資來計算有關法定權益」簡介及計算例子。讀者如對條例有任何查詢，可致電勞工處查詢熱線：(852) 2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)。

第十二章： 防止歧視職工會

僱員參加職工會的權利

任何僱員，均可享有以下權利：

1. 參加職工會，成為職工會的會員或職員
2. 如果是職工會的會員或職員，可在適當時間參加該職工會的活動
(適當時間指：
 - 工作時間以外的時間；
 - 按照與僱主議定的安排，或得到僱主的同意，僱員才可在工作時間內參加職工會的活動。)
3. 聯同其他人組織職工會或辦理職工會註冊事宜

僱主須遵守的法例規定

僱主不得：

1. 阻止或阻嚇僱員行使上述權利；
2. 因僱員行使上述權利而解僱、懲罰或歧視該僱員；
3. 在僱用條件中，規定僱員不可行使上述權利。

違例與罰則

僱主違反以上規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣10萬元。

第十三章： 僱主不支付勞資審裁處或 小額薪酬索償仲裁處 裁斷款項的刑事責任

僱主應盡快按勞資審裁處(下稱：勞審處)或小額薪酬索償仲裁處(下稱：仲裁處)的裁決支付款項。

拖欠裁斷款項屬刑事罪行

根據《僱傭條例》⁽¹⁾，若審裁處的判令⁽²⁾規定僱主須就條例下訂明的「指明權利」作出付款(例如：工資、年終酬金、產假薪酬及遣散費等)⁽³⁾(見下文「『指明權利』涵蓋範圍」部分)，而僱主故意及無合理辯解沒有在裁斷款項到期日後14天內，支付該筆款項⁽⁴⁾，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣35萬元及監禁三年。

備註

- (1) 有關條文載於《2010年僱傭(修訂)條例》，並適用於該修訂條例的生效日期(即2010年10月29日)當日或之後作出的勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處的判令。
- (2) 審裁處的判令指(就勞資審裁處而言)裁斷或(就小額薪酬索償仲裁處而言)裁定，並包括命令，及根據《勞資審裁處條例》或《小額薪酬索償仲裁處條例》被視為勞資審裁處裁斷的和解書，及小額薪酬索償仲裁處裁定的和解書。
- (3) 如審裁處的判令規定支付一筆款項，但沒有顯示該筆款項是否包括任何「指明權利」，及該判令所關乎的申索(全部或部分)由任何「指明權利」組成，則除非有相反證據，否則該判令視為規定就某指明權利作出付款。
- (4) 如判令並無訂明須支付裁斷款項的日期，則須在判令的日期後14天內，支付該筆款項。

有關罪行適用於僱主拖欠勞審處／仲裁處的裁斷款項的任何部分，如屬以分期方式支付的款項，則包括任何一期或某一期付款的部分。

公司董事及負責人須負 拖欠裁斷款項刑責

當公司故意及無合理辯解而沒有在裁斷款項到期日後 14 天內繳付該筆款項，若證明該罪行是在該公司的董事或負責人的同意、縱容或疏忽下所犯，則該董事或負責人即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣 35 萬元及監禁三年。

「指明權利」涵蓋範圍

包括根據《僱傭條例》下附有刑事制裁元素的工資及法定權利，例如工資、年終酬金、產假薪酬、侍產假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬及《僱傭條例》「僱傭保障」部分下因不合理及不合法解僱而判給的終止僱傭金及補償金等。

如何界定「裁斷款項到期日後 14 天內」的期間

參考例子 1：裁斷款項須一筆過支付

假設僱主原先承諾僱員以一個月代通知金港幣 7,500 元代替僱傭合約協定的一個月通知期將僱員解僱，但僱主之後拒絕支付該筆代通知金。

僱員其後透過勞工處勞資關係科的調停服務，向僱主追討代通知金港幣 7,500 元，惟未能與僱主解決有關糾紛。僱員遂入稟小額薪酬索償仲裁處，向僱主索償該筆代通知金款項，並於 2010 年 11 月 8 日獲判得直。仲裁處即日作出判令，規定僱主須於 2010 年 11 月 15 日或之前，支付僱員代通知金港幣 7,500 元。

2010 年 11 月

星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	12 月 1 日	2	3	4

← 裁斷款項到期日

欠付或逾期繳款

裁斷款項到期日後 14 天內的期間（即 2010 年 11 月 16 至 29 日），如僱主故意及無合理辯解欠付或遲於此期間繳款，即屬違法。

如僱主故意及無合理辯解沒有在裁斷款項到期日（即 2010 年 11 月 15 日）後 14 天內（即 2010 年 11 月 16 至 29 日）支付該筆款項港幣 7,500 元，即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣 35 萬元及監禁三年。

參考例子 2：裁斷款項以分期方式支付

假設僱員入稟勞審處，向僱主追討佣金港幣 12,000 元，並於 2010 年 11 月 3 日的聆訊中與僱主達成和解協議，僱主須分三期支付有關款項給僱員，圓滿解決是次勞資糾紛。勞審處即日批准該和解協議，並作出判令，裁斷款項須於以下日期或之前支付：

期數	日期	款項
第一期	2010 年 11 月 17 日	港幣 4,000 元
第二期	2010 年 12 月 17 日	港幣 4,000 元
第三期	2011 年 1 月 17 日	港幣 4,000 元

如僱主只依時繳付第一及第二期共港幣 8,000 元的款項，但沒有於 2011 年 1 月 31 日（即第三期裁斷款項到期日後 14 天內的最後限期）或之前支付第三期港幣 4,000 元，即屬違法，可被檢控。

2011 年 1 月

星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	2 月 1 日	2	3	4	5

第三期裁斷款項到期日 ← 17

欠付或逾期繳款

第三期裁斷款項到期日後 14 天內的期間（即 2011 年 1 月 18 至 31 日），如僱主故意及無合理辯解欠付或遲於此期間繳款，即屬違法。

如僱主故意及無合理辯解沒有在第三期裁斷款項到期日（即 2011 年 1 月 17 日）後 14 天內（即 2011 年 1 月 18 至 31 日）支付港幣 4,000 元，即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣 35 萬元及監禁三年。

附錄一：

「以12個月平均工資來計算有關法定權益」簡介及計算例子

簡介

《2007年僱傭（修訂）條例》有關法定權益計算方法的條文已由2007年7月13日起實施⁽¹⁾。《2007年僱傭（修訂）條例》的主要目的，是確保在計算僱員的有關法定權益時，《僱傭條例》界定為「工資」⁽²⁾的所有組成部分（包括佣金及津貼等）均被包括在內。

《2007年僱傭（修訂）條例》實施以後，無論僱員的薪酬屬何種制度，包括月薪、日薪或按件計薪等，均須以12個月的平均工資來計算有關法定權益，並在計算平均工資時，剔除「不予計算在內」的期間及工資。

(I) 有關法定權益項目

1. 假日薪酬
2. 年假薪酬
3. 疾病津貼及有關條文⁽³⁾
4. 產假薪酬及有關條文⁽⁴⁾
5. 待產假薪酬
6. 年終酬金
7. 代通知金

[1] 《2007年僱傭（修訂）條例》的適用事宜：

- 於2007年7月13日或之後訂立的僱傭合約。
- 如僱傭合約是在生效日期之前訂立的，《2007年僱傭（修訂）條例》適用於以下情況：
 - 僱主須就某工資期付給僱員產假薪酬、疾病津貼、假日薪酬或年假薪酬，而該工資期的最後一天是在生效日期當日或之後。
 - 僱主須付給僱員的年終酬金（或部分年終酬金）是在生效日期當日或之後到期支付。
 - 如合約終止時須計算有關法定權益，而合約的終止日期是在生效日期當日或之後。

[2] 有關《僱傭條例》下工資的涵蓋範圍見第三章「工資定義」部份。

[3] 包括僱主不當地解僱放取病假的僱員所涉及的賠償款項。

[4] 包括僱主不當地解僱懷孕僱員所涉及的賠償款項。

[5] 「月」是指「公曆月」。

[6] 假設僱員於2007年7月5日入職，他在2008年4月4日（即清明節）前的受僱期不足12個公曆月，該僱員於2008年4月4日的假日薪酬便相等於於2007年7月5日至2008年3月31日內所賺取的每日平均工資。

[7] 如僱員在放取病假時被不當地終止合約，而僱主須計算一筆相等於七天工資的賠償款項，則應以「終止合約的日期」為「指明日期」。

[8] 如僱員在懷孕期間被不當地終止合約，而僱主須計算一筆相等於一個月工資的賠償款項，則應以「終止合約的日期」為「指明日期」。

[9] 適用於合約內沒有指定年終酬金款額的情況。

(II) 有關法定權益項目的計算基礎

以12個月平均工資來計算有關法定權益

須採用僱員在《2007年僱傭（修訂）條例》訂明的「指明日期」前12個月⁽⁵⁾內所賺取的每日（或每月）平均工資，作為有關法定權益的計算基礎。如僱員受僱不足12個月，則以該段較短期間計算⁽⁶⁾。

各有關法定權益的「指明日期」如下：

法定權益	假期日數	「指明日期」
假日薪酬	一天	法定假日當天
	連續多於一天	法定假日首天
年假薪酬	一天	年假當天
	連續多於一天	年假首天
	合約終止而未放取的日子數	終止合約的日期
疾病津貼 ⁽⁷⁾	一天	病假當天
	連續多於一天	病假首天
產假薪酬 ⁽⁸⁾	連續多於一天	產假首天
待產假薪酬	一天	待產假當天
	連續多於一天	待產假首天
年終酬金 ⁽⁹⁾	—	到期支付日
代通知金	—	發出終止合約通知的日期（如沒有預先發出通知，則指終止合約的日期）

例子 1

本例子簡介如何訂定計算假日薪酬的「指明日期」及12個月的期間，並以「中秋節翌日」為例。

- 「指明日期」為法定假日當天，即2007年9月26日
- 12個月平均工資以2006年9月1日至2007年8月31日計算



例子 2

本例子簡介如何訂定計算產假薪酬的「指明日期」及12個月的期間，並以2007年10月18日起為期10星期的產假為例。

- 「指明日期」為產假首天，即2007年10月18日
- 12個月平均工資以2006年10月1日至2007年9月30日計算



「不予計算在內」的期間及工資

為避免平均工資被拉低而減少法定權益，在計算12個月的每日（或每月）平均工資時，須識別《2007年僱傭（修訂）條例》列明以下沒有付給工資或全部工資的情況，然後將該期間連同當中僱員所獲得的工資一併剔除⁽¹⁰⁾：

(i) 僱員放取任何下述假期：

- 《僱傭條例》列明的假期（即休息日、法定假日、年假、產假、侍產假或病假日）；
- 《僱員補償條例》列明的工傷病假；或
- 在僱主同意下放取的假期。

(ii) 僱員在正常工作日不獲其僱主提供工作。

(10) 為簡化計算平均工資時涉及的行政工作，《2007年僱傭（修訂）條例》作出了技術性修訂，將(i)及(ii)項期間支付的款項推定為「工資」。藉此，僱主在計算平均工資時，一律無須剔除僱員獲全薪的假期（不管是法定假期、年假、產假或侍產假等，或僱主同意其放取的任何其他假期）與及當中所獲得的款項。值得注意的是《僱傭條例》內「工資」的定義並沒有因此而改變。

例子 3

本例子簡介如何剔除「不予計算在內」的期間及工資，並以2007年11月20日起為期七天的有薪年假為例。

- 假設該僱員屬月薪，而於2007年8月8日起曾放取為期10星期的產假，產假薪酬只按工資的4/5計算。
- 以過去12個月（即2006年11月1日至2007年10月31日）的每日平均工資計算七天年假薪酬。
- 在計算12個月的每日平均工資時，須剔除的期間及工資：
 - 從過去12個月期間剔除10星期的產假期間（即365天減70天）
 - 從過去12個月的工資總額剔除10星期的產假薪酬

$$\text{每日平均工資} = \frac{\text{12個月的工資總額} - \text{10星期產假薪酬 (元)}}{365 - 70 (\text{天})}$$

計算例子

請注意：以下假設例子，只用以說明如何計算有關法定權益。

例子 1 計算2008年1月1日的假日薪酬

假設

- 薪酬：日薪港幣300元，休息日無薪
- 在2007年賺取的工資：港幣92,700元，包括：
 - 工作301天（即365天－52天休息日－12天法定假日）所賺取工資港幣90,300元
 - 八天法定假日薪酬港幣2,400元
- 在2007年放取而獲支付少於全部工資的假期：
 - 52天無薪休息日
 - 四天無薪法定假日（受僱期首三個月內的法定假日無薪）

不予計算的期間及款額

- 52天無薪休息日
 - 四天無薪法定假日
- （註：上述56天為無薪假期，故須予剔除的款額為「0」）

按12個月平均數計算的假日薪酬

- 計算在2007年所賺取工資的每日平均款額：

$$\frac{\$92,700 - \$0 (\text{港幣})}{365 - 52 - 4 (\text{日})} = \text{港幣 } \$300$$

- 2008年1月1日的假日薪酬：港幣 \$300

例子 2 計算四天病假疾病津貼

假設

- 薪酬：月薪港幣 10,000 元，休息日有薪
- 在病假首天前的 12 個月期間賺取的工資：港幣 120,000 元，包括工作所賺取的工資及假期款項
- 在該 12 個月內放取的假期：71 天全薪假期，包括：
 - 52 天休息日
 - 12 天法定假日
 - 七天年假

不予計算的期間及款額

- 因為僱員在該 12 個月內沒有因放取假期而獲支付少於全部工資，故須剔除的期間及款額均為「0」。

按 12 個月平均數計算的疾病津貼

- 計算在該 12 個月期間所賺取工資的每日平均款額：

$$\frac{\$120,000 - \$0 \text{ (港幣)}}{365 - 0 \text{ (日)}} = \text{港幣 } \$329$$

- 四天疾病津貼：港幣 $\$329 \times 4 \div 5 \times 4 =$ 港幣 $\$1,053$

例子 3 計算七天年假薪酬

假設

- 薪酬：月薪港幣 9,000 元，休息日有薪
- 在年假首天前的 12 個月期間賺取的工資：港幣 108,000 元，包括工作所賺取的工資及假期款項
- 在該 12 個月內放取的假期：71 天全薪假期，包括：
 - 52 天休息日
 - 12 天法定假日
 - 七天年假

不予計算的期間及款額

- 因為僱員在該 12 個月內沒有因放取假期而獲支付少於全部工資，故須剔除的期間及款額均為「0」。

按 12 個月平均數計算的年假薪酬

- 計算在該 12 個月期間所賺取工資的每日平均款額：

$$\frac{\$108,000 - \$0 \text{ (港幣)}}{365 - 0 \text{ (日)}} = \text{港幣 } \$296$$

- 七天年假薪酬：港幣 $\$296 \times 7 =$ 港幣 $\$2,072$

例子4 計算一個月代通知金

假設

- 薪酬組合：
 - 底薪每月港幣6,000元
 - 根據遞增比率按月累積及結算的佣金
- 在終止合約的通知日期前的12個月期間賺取的工資：港幣600,000元，包括底薪及佣金
- 在該12個月內放取而獲支付少於全部工資的假期：半薪（即底薪的百分之五十）進修假15天，獲付港幣1,500元

不予計算的期間及款額

- 半薪進修假15天及港幣1,500元

按12個月平均數計算的一個月代通知金

- 計算在該12個月期間所賺取工資的平均每月款額：

(a) 予以計算的月份：

$$\frac{365 - 15(\text{日})}{365(\text{日})} \times 12 = 11.5\text{月}$$

(b) 每月平均工資：

$$\frac{\$600,000 - \$1,500(\text{港幣})}{11.5(\text{月})} = \text{港幣 } \$52,043$$

- 一個月代通知金：港幣 \$52,043

勞工處查詢熱線：(852) 2717 1771

此熱線由「1823」接聽