

## 強制性公積金計劃管理局

### IV.11 有關僱員供款期的指引

#### 引言

《強制性公積金計劃條例》（簡稱《條例》）第 7A(10)條，訂明有關僱員供款期的定義。

2. 《條例》第 6H 條規定，強制性公積金計劃管理局（簡稱「管理局」）可為向核准受託人、服務提供者及《條例》所涉及的其他人士提供指導而發出指引。

3. 管理局現就如何界定有關僱員的供款期發出指引。

#### 供款期

4. 根據《條例》第 7A(10)條的定義，就有關僱員而言，供款期是僱主就某段期間向僱員支付有關入息的該段期間。至於所支付的有關入息是作為完整供款期的支付，還是作為供款期內的部分支付，則以事實為依據。

5. 在決定所支付的有關入息是否作為供款期內的部分支付時，管理局將考慮支薪模式及僱傭條款這兩項因素。下列例子可說明管理局的立場。

6. 舉例來說，一名僱主通常於每月月底向有關僱員支付薪金。在僱員的要求下，其中兩個月的薪金分為四等份，每兩周發放一次。該兩個月過後，僱主便回復按月支薪的做法。在這個例子中，每兩周支薪一次只是正常支薪模式的變化。管理局認為該兩個月應視作

兩個按月供款期，而非四個雙周供款期，因此只須就該兩個月每月作出一次強制性供款。

7. 部分僱主可能經常每月向僱員支薪兩次。例如，一名僱主於每月十日及二十五日分別向有關僱員支付同等款額的薪金。於十日所發放的，屬於月初至十日所賺取的薪金，以及十日至月中所預付的薪金。同樣地，於二十五日所發放的，屬於月中至二十五日所賺取的薪金，以及二十五日至月底所預付的薪金。

8. 上述的支薪模式既可表示雙周供款期，亦可表示按月供款期。因此，必須參考僱傭條款以決定供款期屬於前者還是後者。

9. 就上述例子而言，假如僱傭合約中並無訂明僱主於月中支薪的確實日期或款額，又或該日期及款額是由僱主酌情決定的，則首次發放的薪金，通常應視為供款期內的部分支付。換句話說，僱員的供款期應為一個月。

10. 《僱傭條例》（第 57 章）第 22 條規定，除非相反的證明成立，否則根據僱傭合約須支付工資的工資期須當作為一個月。因此，管理局認為除非有極充分的相反證據，否則有關僱員的供款期通常應為一個月。

### **未滿 18 歲開始受僱的有關僱員的供款期**

#### 在二零零零年十二月一日或之前開始受僱的僱員

11. 對於在二零零零年十二月一日仍未滿 18 歲而在該日或之前已受僱的僱員而言，僱主必須在二零零一年一月二十九日或之前，或在僱員 18 歲生日當日或之前（以較後者為準）安排該僱員成為一項註冊計劃的成員。如果僱員在二零零零年十二月三十一日或之後才滿 18 歲，則僱主及僱員雙方均須由僱員 18 歲生日當日開始計算強制性供款。假如僱員在二零零零年十二月三十日或之前滿 18 歲，則僱主須由

僱員 18 歲生日當日開始計算強制性供款，而僱員則須由二零零零年十二月三十一日開始計算強制性供款。

12. 舉例來說，一名僱員在二零零零年十一月十五日開始受僱，並在二零零一年三月一日滿 18 歲，則僱主須在二零零一年三月一日或之前安排該名僱員成爲一項註冊計劃的成員，而僱主及僱員雙方均須由二零零一年三月一日（即僱員的 18 歲生日）起計算強制性供款。

#### 在二零零零年十二月一日之後開始受僱的僱員

13. 對於未滿 18 歲而在二零零零年十二月一日之後開始受僱的有關僱員而言，僱主必須在僱員受僱的首 60 日的最後一日或之前或在僱員滿 18 歲當日或之前（以較後者爲準）安排該僱員成爲一項註冊計劃的成員。但如果僱員在受僱的首 30 日內滿 18 歲，僱主須由僱員 18 歲生日當日起計算強制性供款，而僱員則須由受僱的第 31 日起計算強制性供款。假如僱員在受僱的首 30 日之後才滿 18 歲，則僱主及僱員均須由僱員 18 歲生日當日起計算強制性供款。

14. 舉例來說，一名有關僱員在二零零零年十二月十五日開始受僱，而在二零零一年一月一日滿 18 歲，則僱主須在二零零一年二月十二日（即僱員受僱的第 60 日）或之前安排該僱員成爲一項註冊計劃的成員。由於該名僱員在受僱的首 30 日內（即在二零零一年一月十三日或以前）滿 18 歲，因此僱主須由二零零一年一月一日（即僱員 18 歲生日當日）起爲該名僱員計算強制性供款，而僱員則須由受僱的第 31 日（即二零零一年一月十四日）起計算強制性供款。

#### **終止受僱的有關僱員的供款期**

15. 假如根據僱傭合約，所有仍未支付的有關入息須在僱員終止受僱當日支付予有關僱員，則供款期將在僱員終止受僱當日終結。因此，就有關僱員在受僱的最後一日已支付或須予支付的有關入息所作出的強制性供款，必須在終止受僱當日（即供款期的最後一日）之

後的第十日或之前作出。

16. 但是，如果部分有關入息在僱員終止受僱後才須予支付，則有關的僱傭合約將不作已終止論，合約的效力將維持至僱主在僱傭合約下的法律責任須履行或已履行為止。僱主在僱傭合約下的法律責任須履行或已履行（即最後一批有關入息已支付或須予支付）後，供款期亦告終結，有關僱員的強制性供款須在該供款期最後一日之後的第十日或之前作出。

17. 舉例來說，假如一名按曆月領薪的有關僱員在二零零一年四月十日終止受僱，而所有未支付予該僱員的有關入息已在當日支付，則就該僱員最後一個供款期所作出的強制性供款，須在二零零一年四月二十日到期作出。但是，如果根據僱傭合約，該僱員四月份的薪金在二零零一年四月三十日才須予支付（即跟隨正常支薪周期），則供款期將於二零零一年四月三十日才終結，而強制性供款則於二零零一年五月十日到期作出。

#### **年滿 65 歲的有關僱員的供款期**

18. 假如一名有關僱員年滿 65 歲，僱主及僱員雙方均須就該僱員在 65 歲之前已支付或須予支付的有關入息作出強制性供款。如果該名有關僱員在滿 65 歲之後，仍然受僱於同一工作，則他在滿 65 歲之後所收取的任何入息，均無須作出強制性供款。但假如有關僱員在滿 65 歲之後便立即終止受僱，他的最後一個供款期則應在他達到 65 歲之前的最後一個供款期完結時終結。

19. 舉例來說，假如一名按曆月領薪的有關僱員在某個月（例如二零零二年六月十六日）滿 65 歲，並在滿 65 歲之後繼續受僱於同一工作，則僱主及僱員雙方均無須就該僱員在二零零二年六月所賺取的入息作出強制性供款，因該等入息是在該僱員滿 65 歲之後才須予支付的。但假如該名僱員在滿 65 歲之後便立即終止受僱，而所有仍未支付的有

關入息亦於他 65 歲生日之前的一天支付，則他的最後一個供款期應由二零零二年六月一日開始至同年六月十五日止，而最後一次強制性供款必須在二零零二年六月二十五日（即二零零二年六月十五日之後的第十日）當日或之前作出。如果尚未支付予這名僱員的薪金在二零零二年六月十六日當日或之後（即在他滿 65 歲之後）才予支付，則該筆薪金並不被視為有關入息，因而無須就這筆薪金作出強制性供款。

### 屬臨時僱員的有關僱員

20. 就第 11 至 14 段的目的而言，如果有關僱員是一名臨時僱員，則參加計劃的最後限期便是 10 日而非 60 日，而僱主及僱員雙方就僱員所作出的強制性供款，須在僱員的 18 歲生日當日開始計算。在以上列舉的所有其他例子中，假如有關僱員是臨時僱員並且是行業計劃成員，而他的僱主與核准受託人議定在向該僱員支付有關入息當日作出強制性供款，則供款將在支薪當日而不是在供款期終結後的第十日到期作出，

### 用詞定義

21. 指引中的用詞，凡與《條例》及其附屬法例中的用詞相同，其涵義與《條例》及其附屬法例為該等用詞所下的定義相同（指引如另有訂明，則作別論）。如有需要，應參閱條例及附屬法例。

### 注意

22. 雖然上文代表管理局現時的立場，但必須強調的是，管理局並不擁有法律的最終詮釋權。因此，請徵詢專業顧問（尤其是律師）的意見。若管理局的勸諭或意見其後被法庭裁定為錯誤，管理局並不會對所引致的損失或損害承擔責任。