

強制性公積金計劃管理局

IV.11 有關僱員供款期指引

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，供款期指僱主就某段期間向或應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，某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。在該兩個月過後，僱主便回復按月支薪的做法。在此例子中，每兩周支薪一次是正常支薪模式的變化。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。舉例來說，某僱主於每月10日及25日分別向有關僱員支付同等款額的薪金。於10日所發放的，屬於月初至10日所賺取的薪金，以及10日至月中所預付的薪金。同樣地，於25日所發放的，屬於月中至25日所賺取的薪金，以及25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，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歲開始受僱的僱員的供款期

在2000年12月1日或之前開始受僱的僱員

11. 對於在2000年12月1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2001年1月29日或在該僱員18歲生日當日（以較後者為準）或之前，安排該僱員成為註冊計劃的成員。如果僱員在2000年12月31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2000年12月30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2000年12月31日開始計算強制性供款。

12. 舉例來說，某僱員在2000年11月15日開始受僱，並在2001年3月1日滿18歲，則僱主須在2001年3月1日或之前安排該名僱員成為註冊計劃的成員，而僱主及僱員雙方均須由2001年3月1日（即僱員的18歲生日當日）起計算強制性供款。

在2000年12月1日之後開始受僱的僱員

13. 對於未滿18歲而在2000年12月1日之後開始受僱的僱員而言，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（以較後者為準）安排該僱員成為註冊計劃的成員。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，某僱員在2000年12月15日開始受僱，而在2001年1月1日滿18歲，則僱主須在2001年2月12日（即僱員受僱的第60日）或之前安排該僱員成為註冊計劃的成員。由於該名僱員在受僱的首30日內（即在2001年1月13日或以前）滿18歲，因此僱主須由2001年1月1日（即僱員18歲生日當日）起為該名僱員計算強制性供款，而僱員則須由受僱的第31日（即2001年1月14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10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10日或之前作出。

17. 舉例來說，假如某按公曆月領薪的有關僱員在2001年4月10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2001年4月20日到期作出。但是，如果根據僱傭合約，該僱員4月份的薪金在2001年4月30日才須予支付（即跟隨正常支薪周期），則供款期將於2001年4月30日才終結，而強制性供款則於2001年5月10日到期作出。

年滿65歲的僱員的供款期

18. 假如某僱員年滿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，假如某按公曆月領薪的僱員在某個月（例如2002年6月16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2002年6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2002年6月1日開始至同年6月15日止，而最後一次強制性供款必須在2002年6月25日（即2002年6月15日之後的第10日）或之前作出。如果尚未支付予該僱員的薪金在2002年6月16日或之後（即在他滿65歲之後）才予支付，則該筆薪金並不視為有關入息，因而無須就該筆薪金作出強制性供款。

屬臨時僱員的僱員

20. 就第11至14段的目的而言，如果僱員是臨時僱員，則他參加計劃的限期便是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緊接就有關供款期支付有關入息之日的下一個工作日（星期六除外）作出強制性供款，則供款將在支付有關入息之日的下一個工作日而不是在供款期終結後的第10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。