（四）年終酬金

4.1 年終酬金的定義

「年終酬金」是指僱員根據僱傭合約可享有的每年酬金（不論其名稱為何），但不包括任何屬賞贈性質或僅由僱主酌情給予的酬金。{Cap.57: s.11A(1)}

就任何在 1997 年 6 月 27 日或其後訂立的僱傭合約而言，如僱員根據該合約可享有每年酬金，但並無任何書面條款訂明該酬金屬賞贈性質或僅由僱主酌情給予，則該酬金須被視為年終酬金。{Cap.57: s.11AA}

如無相反協議，《僱傭條例》中有關年終酬金的條文適用於任何按「連續性合約」受僱且根據其僱傭合約的條款（不論是書面或口頭、明訂或隱含的條款）可享有年終酬金的僱員。{Cap.57: s.11B(1)}

如僱員根據僱傭合約可享有年終酬金，則僱主須在僱傭開始之前告知該僱員其可享有的年終酬金（或部份年終酬金）的酬金額及酬金期，否則即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.44(1)(b), s.63D}

案例：並非按年度支付的酬金

如酬金並非按年度支付（舉例：每 6 個月支付一次），則該酬金並不屬於「年終酬金」。

{ICAP (Hong Kong) Limited v Elaine Chan & Kwok Chi Leung, Court of First Instance, High Court Action Nos.636 & 637 of 2007}

案例：一次性的酬金

一名僱員（P）在 1994 年 8 月 1 日開始受僱於一間公司（B），其僱傭合約訂明其在 1995 年度可享有一筆保證花紅，條件為在支付該筆花紅時（1996 年 3 月）P 仍然受僱且並非在終止合約的通知期內。B 在 1995 年 12 月 18 日通知 P 其僱傭合約將於 1996 年 6 月 18 日終止。

由於 P 在原應獲支付該筆花紅時正在通知期內，因此 B 按有關條件拒絕支付該筆花紅。P 以該筆花紅屬「年終酬金」而有關條件抵觸《僱傭條例》為由向 B 提出申索。B 指稱該筆花紅屬一次性的款項，並不符合「年終酬金」中「每年」（Annual）的定義。

最高法院指出即使「每年」一詞可含有重覆的意思，但並不必然表示任何按年度支付的款項均須具有重覆性，而「年終酬金」一詞本身亦無必須重覆的含義。由於有關花紅是根據僱傭合約而就 1995 年度支付的，因此屬於「年終酬金」。既然 P 已在該年度的整段期間受僱，即可享有該筆花紅，而有關條件亦因抵觸《僱傭條例》而屬無效。

{Peter David Rice v Baring Securities (Hong Kong) Limited, High Court, High Court Action No.7617 of 1996}

4.2 年終酬金及部份年終酬金

如僱員在任何酬金期的整段期間內受僱，則可享有該酬金期的年終酬金。{Cap.57: s.11D}

如僱員在任何酬金期內受僱滿 3 個月｛如僱傭合約訂明試用期，則在該試用期（如該試用期多於 3 個月，則在該試用期的首 3 個月）

之後受僱滿 3 個月}，並：

- ➲ 在該酬金期屆滿之後繼續受僱；或
- ➲ 其僱傭合約在該酬金期內或在該酬金期屆滿當日終止（僱員被即時解僱或並非按第 2.6 節所述的理由而自行離職除外），

則可享有該酬金期的年終酬金的一部份（稱為「部份年終酬金」）。{Cap.57: s.11F(1),(1A),(1B)}

僱傭合約內任何其意思似乎是不予僱員享有部份年終酬金的條款（即使經僱傭雙方同意），均屬無效。{Cap.57: s.11B(2)}

4.3 年終酬金的酬金期及支付日期

年終酬金的酬金期為：

僱傭合約有否訂明酬金期？	
有	否
僱傭合約所訂明的酬金期	一個農曆年度

{Cap.57: s.11C}

如僱員在酬金期屆滿之後繼續受僱，則年終酬金（或部份年終酬金）的支付日期為：

僱傭合約有否訂明年終酬金的支付日期？	
有	否
僱傭合約所訂明的支付日期	酬金期屆滿日期

{Cap.57: s.11E(1), s.11F(3)(b)}

如僱員的僱傭合約在酬金期屆滿之後終止，則年終酬金（或部份年終酬金）的支付日期為：

<table>
<tr><td colspan="4">僱傭合約有否訂明年終酬金的支付日期？</td></tr>
<tr><td colspan="3">有</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="3">僱傭合約是否在訂明的支付日期之前終止？</td><td rowspan="4">酬金期屆滿日期</td></tr>
<tr><td colspan="2">是</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">僱主是否須參考利潤以計算年終酬金？</td><td rowspan="3">僱傭合約訂明的支付日期</td></tr>
<tr><td>是</td><td>否</td></tr>
<tr><td>確定利潤的日期</td><td>僱傭合約終止日期</td></tr>
</table>

{Cap.57: s.11E, s.11F(3)(b),(4)}

如僱員的僱傭合約在酬金期內或在酬金期屆滿日期終止，則部份年終酬金的支付日期為：

僱主是否須參考利潤以計算年終酬金？	
是	否
確定利潤的日期	僱傭合約終止日期

{Cap.57: s.11F(3)(a)}

僱主須在年終酬金的支付日期之後 7 日內盡快支付年終酬金（或部份年終酬金）予僱員。如僱主故意且無合理辯解而違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款$50,000。{Cap.57: s.11E, s.11F(3),(4), s.63(1),(7)}

4.4 年終酬金的酬金額

年終酬金的酬金額為：

僱傭合約有否訂明酬金額？	
有	否
僱傭合約所訂明的酬金額	平均每月工資

{Cap.57: s.11D}

部份年終酬金的酬金額為：

僱傭合約有否訂明計算部份年終酬金的比例？	有	以僱傭合約所訂明的比例計算部份年終酬金
	否	平均每月工資 × 酬金期內的僱傭期{包括試用期（如有）}／酬金期

{Cap.57: s.11D}

平均每月工資為在緊接年終酬金（或部份年終酬金）的支付日期之前的 12 個月內{如僱員在緊接年終酬金（或部份年終酬金）的支付日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內}的平均每月工資。{Cap.57: s.11A(3)}

在計算平均每月工資時，如僱員在緊接年終酬金（或部份年終酬金）的支付日期之前的 12 個月內{如僱員在緊接年終酬金（或部份年終酬金）的支付日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內}由於：

- 放取任何休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）、有薪年假、病假、產假／侍產假或僱傭雙方同意放取的假期；
- 在任何正常工作日未獲僱主提供工作；或
- 暫時喪失工作能力而缺勤（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付「按期付款」），

以致未獲僱主支付全數工資，則該等日子及就該等日子所支付的工資均不予以計算。{Cap.57: s.711A(4)}

如以上述方式計算平均每月工資並不切實可行，則可參考：

- 一名受僱於同一僱主並從事相同工作的人士在緊接年終酬金（或部份年終酬金）的支付日期之前的 12 個月內所賺取的工資；或
- （如並無上述人士）一名受僱於同一地區及同一行業（或職業）並從事相同工作的人士在緊接年終酬金（或部份年終酬金）的支付日期之前的 12 個月內所賺取的工資

以計算平均每月工資。{Cap.57: s.11A(6)}

如僱員的超時工作薪酬（如有）：

- 屬固定性質的；或
- 在緊接酬金期屆滿日期或僱傭合約終止日期（視乎何者適用）之前的 12 個月內{如僱員在緊接酬金期屆滿日期或僱傭合約終止日期（視乎何者適用）之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內}的平均每月款額不少於在該段期間內的平均每月工資（包括超時工作薪酬）的 20%，

則在計算年終酬金（或部份年終酬金）時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.2(2)(a),(2A)(a),(2B)}