

(譯本)

檔號：LD LRD 12-1/2-46 (C)

## 立法會參考資料摘要

《僱傭條例》  
(第 57 章)

### 2006 年僱傭(修訂)條例草案

#### 引言

在二零零六年十一月二十八日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**向立法會提交《2006 年僱傭(修訂)條例草案》(載於附件A)，修訂《僱傭條例》以-

- (a) 避免在計算《僱傭條例》下的法定權益時，把工資理解為不包括根據合約需要支付的佣金。有關法定權益包括假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬、疾病津貼、終止僱用的代通知金及年終酬金；以及
- (b) 修訂現行計算上述法定權益的方法，改為參考僱員在緊接法定假日、年假首天或其他有關日期之前的 12 個月內，或僱員受僱於有關僱主的較短期間內所賺取的平均工資。

#### 理據

2. 就計算僱員在《僱傭條例》下的法定權益而言，背後的政策原意是所有法定權益的計算應以包括根據合約需要支付的佣金(不論其名稱或計算方法為何)的「工資」為基礎。這是為了確保僱員在享用如法定假日或年假等法定權益時，其實際收入不會受到影響。

3. 根據終審法院對 *Lisbeth Enterprises Limited vs Mandy LUK* 一案(Lisbeth 案)的裁決，由於《僱傭條例》並無提供「可行的計算方法」，因此按月累積及結算的佣金不應計入假日薪酬及年假薪酬之內。律政司確認，若僱員的佣金是按日累積及結算，Lisbeth 案對其法定權益的計算並無影響。故此，對許多零售行業的僱員而言，若其佣金可每日根據銷售額而確定，則應不受終審法院的裁決影響。視乎其佣金制度的形式，終審法院的裁決可能適用於某些地產和金融行業的僱員，而另一些僱員則可能不受影響。

4. 終審法院的裁決已導致按日累積及結算佣金的僱員，與按月累積及結算佣金的僱員，得到不同的待遇。此異常情況不利於後一類僱員。這項裁決亦顯示有關條文未能充分反映政府的政策原意。此外，律政司的意見認為，裁決可能適用於《僱傭條例》內有關產假薪酬、疾病津貼、代通知金及年終酬金的條文，因為該等條文的行文與有關假日薪酬和年假薪酬的條文相似。因此，我們需要修訂《僱傭條例》，以確保所有涉及根據合約需要支付佣金的情況，均有「可行的計算方法」，供計算該等法定權益。

5. 根據在過去數月的諮詢過程中接獲的意見，我們認為亦有需要修訂《僱傭條例》，以採用根據 12 個月的移動平均數來計算的平均工資，計算法定權益。

6. 我們明白商界及專業組織關注在現行計算法定權益的方法下，在制訂勞工成本的預算方面遇到困難，原因是現行計算法定權益的方法只參考僱員在最近工資期所賺取的平均每日工資，而這個工資期通常是一個月。按此方法計算的平均每日工資可能受季節性影響而波動，亦難以準確預測。因此，我們建議採用根據 12 個月的移動平均數來計算的平均工資。我們認為採用 12 個月的較長參考期是較為理想的做法，因為-

(a) 這做法可以避免過分倚賴最近的業績，而忽略過去一段時間的表現；

(b) 在大部分情況下，12 個月足以涵蓋一個包括淡旺季的營商周期。所賺取佣金的極端金額可以互為抵銷，而按 12 個月參考期計算的平均工資亦會更穩定及可預測；

(c) 對僱主而言，一個較穩定及可預測的計算基礎有助於制訂業務計劃及成本預算；以及

(d) 穩定及可預測的支出/收入對僱主及僱員雙方都有利。

## 條例草案

7. 條例草案的主要目的是提供可行的計算方法，以計算《僱傭條例》下的代通知金、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。根據建議的計算方法，僱員在過去 12 個月(而非最近一個月)內所賺取的平均工資，將作為計算基礎。該條例草案個別條款的內容，已於草案的摘要說明中說明。

## 立法程序時間表

8. 立法程序時間表會如下：

刊登憲報	二零零六年十二月八日
首讀及開始二讀辯論	二零零六年十二月二十日
恢復二讀辯論、委員會審議和三讀	另行通知

## 建議的影響

9. 建議符合《基本法》，包括有關人權的條文。條例草案不會影響《僱傭條例》的現行約束力。建議對生產力、環境或可持續發展沒有影響。建議對公務員事務或財政亦沒有影響。

B 10. 建議對經濟的影響列載於附件B。

## 公眾諮詢

11. 建議在二零零六年八月二十二日的勞工顧問委員會(勞顧會)會議上獲得大多數與會的委員支持。我們在諮詢勞顧會的過程中，也同時諮詢其他商界團體、專業組織及工會的意見。部分商界人士建議在計算法定權益方面設定工資上限，以控制勞工成本。這有關設定上限的議題涉及非常複雜和甚具爭議的問題，其中包括設定上限的工資組成部分及設定上限的水平等。這些問題會對僱員權益有深遠的影響。故此，這議題有需要在是次修例工作範疇外另作詳細研究和討論。

12. 立法會人力事務委員會在二零零六年九月二十五日的會議上也普遍支持有關修訂建議。

## 宣傳安排

13. 我們會在二零零六年十二月八日發出新聞稿，並會安排勞工處發言人答覆新聞界的查詢。

## 背景

14. 《僱傭條例》列明僱員可享有的法定權益及有關的計算方法。這些法定權益包括終止僱用的代通知金、年終酬金、產假薪酬、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬及其他項目。

15. 個別權益的計算方法分別載列於《僱傭條例》的有關條文。雖然這些條文的行文互有不同，但基本都引用《僱傭條例》第 2 條所界定的「工資」\*，而「工資」的定義明確包括佣金。

---

\* 附註 《僱傭條例》第 2 條訂明，「工資」指付給僱員作為該僱員根據其僱傭合約所做或將要做的工作而能以金錢形式表示的所有報酬、收入、津貼(包括交通津貼及勤工津貼、勤工花紅、佣金及超時工作薪酬)、小費及服務費，不論其名稱或計算方式，但不包括一些例外情況，例如屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金。

16. 勞顧會於一九九六年三月通過一項修訂「工資」定義的建議，明確訂明工資包括佣金、勤工花紅／津貼、交通津貼及超時工作薪酬(如這些款項屬經常性質或佔其工資的一定比例)。有關修訂，即《1997年僱傭(修訂)(第2號)條例》，隨後在一九九七年六月獲得通過。此項修訂主要是消除「工資」定義中任何含糊或不足之處，及明確地指出在計算《僱傭條例》下的法定權益時，佣金及其他支付給僱員的款項乃僱員工資不可分割的組成部分。

17. 終審法院就 Lisbeth 案所作出的裁決，引起公眾關注《僱傭條例》的有關條文是否能充分反映政策原意，即所有法定權益的計算應以包括佣金的「工資」為基礎。

## 查詢

18. 有關本參考資料摘要的查詢，可與勞工處助理處長（勞資關係）黃國倫先生（電話：2852 4099）或高級勞工事務主任（勞資關係）方玉嬋女士（電話：2852 3517）聯絡。

經濟發展及勞工局  
二零零六年十二月

《2006年僱傭(修訂)條例草案》

目錄

條次		頁次
1.	簡稱	1
2.	生效日期	1
3.	以代通知金終止合約的情況	1
4.	不當地終止合約的損害賠償	3
5.	釋義	4
6.	產假薪酬	5
7.	對終止僱傭的禁止	6
8.	禁止指派粗重、危險或有害的工作	7
9.	疾病津貼	8
10.	疾病津貼額	9
11.	以薪酬代替假日的限制	10
12.	取代條文	
	41. 假日薪酬額	11
13.	定義(第 VIII A 部)	12
14.	取代條文	
	41C. 年假薪酬額	12

條次		頁次
15.	正常工資代替假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬 或疾病津貼	13
16.	加入條文	
	75. 經《2006年僱傭(修訂)條例》 修訂的本條例的適用情況	13

## 本條例草案

### 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《2006 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) 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。

(1A) 在根據第(1)款計算僱員所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額時 —

- (a) 僱員在該 12 個月或較短的期間內，由於按照本條例或《僱員補償條例》(第 282 章)的條文或在僱主同意下放取假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，因而未獲付給工資或全部工資的任何期間；以及
- (b) 就該期間付給他的任何工資或其他款項，

均不計算在內。

(1B) 儘管有第(1)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地區的同一年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) 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。

(3) 在根據第(2)款計算僱員所賺取的工資的每月平均款額時 —

- (a) 僱員在該 12 個月或較短的期間內，由於按照本條例或《僱員補償條例》(第 282 章)的條文或在僱主同意下放取假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，因而未獲付給工資或全部工資的任何期間；以及
- (b) 就該期間付給他的任何工資或其他款項，

均不計算在內。

(4) 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地區的同一年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) 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。

(3A) 在根據第(3)款計算某女性僱員所賺取的工資的每日平均款額時 —

- (a) 該僱員在該 12 個月或較短的期間內，由於按照本條例或《僱員補償條例》(第 282 章)的條文或在僱主同意下放取假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，因而未獲付給工資或全部工資的任何期間；以及
- (b) 就該期間付給她的任何工資或其他款項，

均不計算在內。

(3B) 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地區的同一年業或職業從事同樣工作的女性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(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”。

(2) 第 15 條現予修訂，加入 —

“(2A) 在根據第(2)(b)款計算某女性僱員所賺取的工資的每月平均款額時 —

- (a) 該僱員在該 12 個月或較短的期間內，由於按照本條例或《僱員補償條例》(第 282 章)的條文或在僱主同意下放取假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，因而未獲付給工資或全部工資的任何期間；以及
- (b) 就該期間付給她的任何工資或其他款項，

均不計算在內。

(2B) 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地區的同一年業或職業從事同樣工作的女性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。”。

- (3) 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(3)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(1B)、14(3B)或 15(2B)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(1B)、14(3B)或 15(2B)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(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。”。

(2) 第 33 條現予修訂，在緊接第(4BA)款之後加入 —

“(4BAAA) 在根據第(4BA)(b)款計算僱員所賺取的工資的每日平均款額時 —

- (a) 僱員在該 12 個月或較短的期間內，由於按照本條例或《僱員補償條例》(第 282 章)的條文或在僱主同意下放取假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，因而未獲付給工資或全部工資的任何期間；以及
- (b) 就該期間付給他的任何工資或其他款項，

均不計算在內。

(4BAAB) 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地區的同一年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) 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。

(2) 在根據第(1)款計算僱員所賺取的工資的每日平均款額時 —



- (a) 僱員在該 12 個月或較短的期間內，由於按照本條例或《僱員補償條例》(第 282 章)的條文或在僱主同意下放取假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，因而未獲付給工資或全部工資的任何期間；以及
- (b) 就該期間付給他的任何工資或其他款項，

均不計算在內。

(2A) 儘管有第(1)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地區的同一年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) 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。

(2) 在根據第(1)款計算僱員所賺取的工資的每日平均款額時 —

- (a) 僱員在該 12 個月或較短的期間內，由於按照本條例或《僱員補償條例》(第 282 章)的條文或在僱主同意下放取假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，因而未獲付給工資或全部工資的任何期間；以及
- (b) 就該期間付給他的任何工資或其他款項，

均不計算在內。

(3) 儘管有第(1)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地區的同一年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。

(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假日獲付一筆款項，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) 每日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。

(2) 在根據第(1)款計算僱員所賺取的工資的每日平均款額時 —

- (a) 僱員在該 12 個月或較短的期間內，由於按照本條例或《僱員補償條例》(第 282 章)的條文或在僱主同意下放取假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，因而未獲付給工資或全部工資的任何期間；以及

(b) 就該期間付給他的任何工資或其他款項，

均不計算在內。

(3) 儘管有第(1)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地區的同一年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。

(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年假獲付一筆款項，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. 加入條文

現加入 —

#### “75. 經《2006 年僱傭(修訂)條例》 修訂的本條例的適用情況

(1) 經《2006 年僱傭(修訂)條例》(2006 年第 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)條須付給該僱員的款項；
- (d) 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。”。

### 摘要說明

本條例草案的主要目的，在於修改《僱傭條例》(第 57 章)(“該條例”)所訂的多項款項的計算方式。這些款項是指代通知金、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。現時，該等款項乃按僱員的最後一個月工資計算。經修改後，僱員在過去 12 個月內所賺取的工資(在該條例第 2(1)條中界定為包括付給僱員的佣金)的平均款額將用於計算該等款項。

2. 草案第 1 及 2 條訂明本條例草案經制定後的簡稱及生效日期。

3. 草案第 3 條修訂該條例第 7 條，就在同意以代通知金終止僱傭合約的情況下所須支付的款項，訂明新的計算方式。

4. 草案第 4 條修訂該條例第 8A 條，規定在計算不當地終止僱傭合約的損害賠償時，須猶如該合約是按照該條例第 7 條終止一樣處理。
5. 草案第 5 條修訂該條例第 11A 條，訂明計算僱員全月工資的新方式。僱員的全月工資乃用以計算僱員所享有的年終酬金或部分年終酬金。
6. 草案第 6 條修訂該條例第 14 條，訂明計算產假薪酬的新方式。草案第 6 條亦在該條中加入新的條款，澄清如僱員已就產假的某段期間獲付一筆款項，則須從須就該段期間而支付的產假薪酬中扣除該筆款項。
7. 該條例第 15(2)(b)條規定僱主如在僱員懷孕期內不當地終止其僱傭合約，他須向該僱員支付一個月工資。草案第 7 條修訂該條，訂明計算該筆款項的新方式。
8. 草案第 8 條修訂該條例第 15AA(8)條，規定即使僱員因調離粗重、危險或有害的工作而令其收入有變，產假薪酬及根據該條例第 15(2)條就終止僱傭而支付的款項，仍須按該僱員在調職之前的 12 個月期間內的收入計算。草案第 8 條亦在該條例第 15AA 條中加入新的條款，澄清如於計算產假薪酬時，有需要參考從事與有關僱員相同的工作的人的工資，則相同的工作乃指該僱員調職前的工作。
9. 該條例第 33(4BA)(b)條規定僱主如在僱員放取病假日時不當地終止其僱傭合約，他須向該僱員支付 7 天工資。草案第 9 條修訂該條，訂明計算該筆款項的新方式。
10. 草案第 10 條修訂該條例第 35 條，訂明計算每日疾病津貼額的新方式。草案第 10 條亦在該條中加入新的條款，澄清如僱員已就某個有薪病假日獲付一筆款項，則須從須就該日而支付的疾病津貼中扣除該筆款項。
11. 草案第 11 條對該條例第 40A(2)條作出相應修訂。
12. 草案第 12 條修訂該條例第 41 條，訂明計算每日假日薪酬額的新方式。草案第 12 條亦在該條中加入新的條款，澄清如僱員已就某假日獲付一筆款項，則須從須就該假日而支付的假日薪酬中扣除該筆款項。

13. 草案第 13 條修訂在該條例第 41A 條中“ 假定假期薪酬” 的定義，規定該項薪酬須按照經修訂後的第 41C 條計算。

14. 草案第 14 條修訂該條例第 41C 條，訂明計算每日年假薪酬額的新方式。草案第 14 條亦在該條中加入新的條款，澄清如僱員已就某年假日獲付一筆款項，則須從須就該日而支付的年假薪酬中扣除該筆款項。

15. 草案第 15 條廢除該條例第 42 條。該第 42 條處理僱員在已獲付正常工資的情況下享有假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬及疾病津貼的權利。條例草案已分別於處理假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬及疾病津貼的條文中加入相類似的規定。

16. 草案第 16 條處理該條例經本條例草案修訂後的適用情況。

## **修訂建議對經濟的影響**

根據政府統計處的評估，如按修訂建議把佣金包括在法定權益的計算之內，二零零五年的額外成本約為 1 億 8,000 萬元或薪金總額的 0.04%。其中超過 90%屬假日薪酬及年假薪酬。如按經營成本總額計算，則有關影響約為 0.01%。

2. 因此，我們預期《僱傭條例》的修訂建議對本港經濟競爭力的影響十分有限。如把以下兩個因素也考慮在內，上述影響會更為輕微。首先，由於僱主的支出可作扣稅用途，其所帶來的利得稅扣減將可抵銷部分因包括佣金在法定權益的計算後而增加的經營成本。其次是部分僱主在計算員工的假日薪酬、年假薪酬等項目時已把佣金包括在內。然而，由於並無資料顯示有多少僱主已經／沒有採取這項措施，我們在評估對成本的影響時把所有僱主也涵蓋在內。