

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)1541/06-07號文件

檔號：CB2/BC/3/06

2007年4月13日內務委員會會議文件

《2006年僱傭(修訂)條例草案》委員會報告

目的

本文件旨在匯報《2006年僱傭(修訂)條例草案》(下稱"條例草案")委員會的商議工作。

背景

2. 在 *Lisbeth Enterprises Limited vs Mandy Luk* ([2006] 1 HKLRD 1005)一案(下稱" *Lisbeth*案")中，終審法院判決一名僱主上訴得直，並裁定按月累積及結算的佣金不被計入假日薪酬及年假薪酬之內，因為《僱傭條例》(第57章)現行條文的詮釋並沒有為此提供可行的計算方式。

3. 該項裁決導致不同的待遇，令按日累積及結算佣金的僱員所得的待遇，有別於按月累積及結算佣金的僱員所得的待遇，因為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便沒有影響。此異常情況不利於按月累積及結算佣金的僱員。該項裁決亦顯示有關條文未能充分反映有關計算僱員在《僱傭條例》下的法定權益背後的政策原意，即所有法定權益的計算應以包括根據合約需要支付的佣金的"工資"為基礎。政府當局認為有需要修訂《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"可行的計算方式"，供計算該等法定權益。

條例草案

4. 條例草案旨在修訂《僱傭條例》，藉以 ——

- (a) 無可置疑地訂明應以"工資"的所有組成部分，包括根據合約需要支付的佣金(不論其名稱或計算方式為何)，作為《僱傭條例》所訂的以下法定權益的計算基礎 ——

- (i) 假日薪酬；
 - (ii) 年假薪酬；
 - (iii) 產假薪酬；
 - (iv) 疾病津貼；
 - (v) 終止僱用的代通知金；及
 - (vi) 年終酬金；及
- (b) 修改上述法定權益的現行計算方式，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。

法案委員會

5. 在2007年1月5日內務委員會會議上，議員成立法案委員會，研究條例草案。法案委員會的委員名單載於**附錄I**。
6. 法案委員會由鄭志堅議員擔任主席，共舉行了6次會議。法案委員會接獲18份意見書，並曾會晤14個團體及1名個別人士。曾向法案委員會提出口頭意見的團體及個別人士的名單載於**附錄II**。

法案委員會的商議工作

賺取固定工資及浮動工資的僱員的法定權益計算方式

7. 僱主團體認為，採用12個月的移動平均數會不必要地使那些按固定工資計酬的僱員的法定權益的計算複雜化。另一方面，僱員團體關注到，這種計算方式會導致那些在過去12個月曾獲加薪的僱員的法定權益款額有所減少，因為較低薪金會納入有關計算之內。李卓人議員贊同有關意見，並要求政府當局考慮就賺取固定工資的僱員採用最後一個月工資而非12個月移動平均數的計算方式。梁耀忠議員亦建議讓僱員可選擇以最後一個月的工資或過去12個月的平均工資計算法定權益。
8. 政府當局表示，勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")曾詳細討論採用僱員的最後一個月工資或12個月移動平均數的相對優點。勞顧會的共識是，不論僱員是按日、按月或按件計酬，採用12個月的移動平均數的計算方式會提供一個較穩定、可預測及公平的基礎，以計算法定權益。再者，讓僱員可選擇以過去12個月所賺取的平均工資或以最後一個月的工資作為其法定權益的計算基礎，會超越條例草案的範圍。詳題清楚述明，條例草案的目的是規定法定權益款額須按僱員在12個月的期間內所賺取的平均工資計算。

9. 政府當局進一步表示，根據律政司的意見，當工資是包括《僱傭條例》所訂定的不同項目，並且基於各自的僱用條款而有所不同因而屬非固定時，要界定"固定工資"一詞是相當困難的。除了法律方面的考慮外，從勞資關係的角度而言，就賺取固定工資及浮動工資的僱員分別提供不同的計算方法也不理想，原因是此舉會令勞資雙方對僱員的工資是固定還是浮動的問題產生不必要的爭議。由於香港的薪酬制度日新月異及性質愈趨複雜，並鑒於終審法院就Lisbeth案的裁決，政府當局認為法例必須為法定權益提供可行、可預測及一致的計算方式。

"不予計算在內"條文

"假期"的意思

10. 政府當局表示，訂明僱員在該12個月或較短的期間內因放取假期而未獲付給工資或全部工資的任何期間均不予計算在內，背後的原則是確保不會因為把僱員所得的較低工資納入計算之內而使法定權益款額被不當地削減。

11. 為回應委員就"不予計算在內"條文中所指的"假期"的意思所提出的關注，政府當局同意提出修訂，以清楚述明其原意是指《僱傭條例》允許僱員休假的任何期間(即包括產假、病假、法定假日、年假及休息日的法定假期)、《僱員補償條例》(第282章)允許僱員休假的任何期間(即工傷病假)，或在僱主同意下放取假期的任何期間(即合約性假期，例如額外年假、無薪假、進修假、獲延長的產假等)。

"全部工資"的意思

12. 香港律師會認為，當局應就"全部工資"一詞給予釋義，使該詞與《僱傭條例》第2(1)條所訂的"工資"一詞有所區別。

13. 政府當局認為，"全部工資"此用語在有關行文下已夠清晰，無需給予法定釋義。再者，由於香港的薪酬制度日新月異及性質愈趨複雜，詳細的法定釋義可能容易變得含糊，亦可能引致不同的詮釋。政府當局並指出，"全部工資"一詞並非條例草案引入的新詞。該詞已見於《僱傭條例》第2(3)條，而當中並無法定釋義。僱員是否獲支付"全部工資"，將取決於其僱傭合約條款及《僱傭條例》下的工資定義。在《僱傭條例》第2(1)條下，"工資"的定義十分廣泛，包括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。

14. 為回應梁耀忠議員及陳婉嫻議員所提出的關注，即津貼應不限於《僱傭條例》第2(1)條所指的項目，政府當局承諾會加強宣傳及教育工作，使僱主更加意識到，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任何津貼，不論其名稱或計

算方式，均符合《僱傭條例》第2(1)條下的"工資"涵意。

"不予計算在內"條文在計算方面帶來的額外行政工作

15. 此外，亦有意見關注到，按建議的12個月移動平均數方式計算法定權益，會帶來額外的行政工作，特別是考慮到條例草案規定，僱員在該12個月或較短的期間內，由於按照《僱傭條例》或《僱員補償條例》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，均不計算在內。

16. 政府當局指出，如僱主能妥善備存工資及假期紀錄(此乃良好人事管理措施)，則採取12個月的移動平均數，亦不應造成太多額外行政工作，因為首11個月的有關紀錄應已齊備。儘管如此，政府當局經檢討後同意提出修訂，藉此改良擬議的"不予計算在內"條文，以簡化平均工資的計算，訂明凡僱員就下述的任何期間獲付工資，如工資的數額少於該僱員在正常工作日所賺取的數額，則該工資以及該期間須不予計算在內：

- (a) 僱員根據《僱傭條例》放取的產假、休息日、病假、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的任何正常工作日；或
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的期間，而根據《僱員補償條例》第10條僱員是會就該期間獲付補償的。

17. 余若薇議員詢問，如僱員就上文第16段所描述的任何期間獲付工資，而工資的數額相等於或高於該僱員在正常工作日所賺取的數額，則該工資及該期間是否不應不予計算在內。政府當局確認情況確實如此。

遣散費及長期服務金沒有納入條例草案的理據

18. 李鳳英議員詢問，為何《僱傭條例》下的遣散費及長期服務金等其他法定權益沒有納入條例草案。

19. 政府當局解釋，條例草案所包含的修訂建議源於終審法院就Lisbeth案所作的裁決，該項裁決裁定某些僱員的佣金不應納入假日薪酬及年假薪酬的計算之列，而條例草案的目的是確保有可行的計算方式，供計算該等法定權益。至於為何條例草案亦有涵蓋產假薪酬、疾病津貼、代通知金及年終酬金，原因是根據律政司的意見，這些條文的行文與假日薪酬及年假薪酬條文的行文相似。另一方面，遣散費及長期服務金的條文，與假日薪酬及年假薪酬條文的行文並不相似，因此無需將之納入條例草案。

設定工資上限以計算法定權益

20. 僱主團體支持採用12個月的移動平均數以計算法定權益，但由於營商成本會相應增加，他們亦同時關注此舉將會帶來的負面經濟影響，特別是對中小型企業及主要以佣金計算僱員報酬的公司所造成的影響。他們認為應就佣金設定工資上限以計算法定權益，否則很多僱主將被迫把僱員轉為自僱人士或結業。周梁淑怡議員、林健鋒議員及梁君彥議員對此同表關注，並且建議，在法案委員會進行審議工作的同時，政府當局應將有關就佣金設定工資上限以計算法定權益的建議轉交勞顧會考慮。

21. 政府當局表示，有關設定工資上限以計算法定權益的建議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，這建議有需要在是次修例工作的範疇外另作詳細研究和討論。然而，政府當局承諾在適當時候就此建議諮詢勞顧會。

22. 政府當局進一步表示，就僱員賺取的佣金數額設定上限以計算其法定權益，有違條例草案的目的，並超越條例草案的範圍。

23. 有鑒於香港的薪酬制度性質日趨複雜，部分僱主團體呼籲政府當局在落實《僱傭條例》的擬議修訂前，首先全面檢討該條例中有關計算法定權益的部分。

24. 政府當局指出，《僱傭條例》的擬議修訂無意為僱員訂立新的權益或為僱主帶來新的責任，而是純粹為確保《僱傭條例》下有關計算僱員法定權益的政策原意得以充分反映。

終止合約的代通知金

25. 李卓人議員及梁耀忠議員認為，條例草案應訂明一個月的確切日數(例如28日、30日或31日)，以便計算按月支薪的僱員的代通知金，藉此避免發生勞資糾紛。

26. 政府當局認為，訂定一個月的確切日數用以計算按月支薪的僱員的代通知金的建議，無助於避免勞資糾紛，因為所採用的一個月日數可能會因應個別個案的情況(例如休息日是否有薪)而有差異。梁君彥議員及李鳳英議員贊同政府當局的看法。應委員的要求，政府當局答應加強宣傳及推廣的工作，使僱主更加意識到需要依循一貫做法或僱傭合約條款訂明的一個月日數，以計算其月薪僱員的代通知金。

有關參考相類人士以計算工資的每日平均款額或每月平均款額的條文的實際可行性

27. 條例草案訂明，當以12個月的移動平均數計算僱員的法定權益並不切實可行時，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條例草案訂明的有關日期之前的12個月期間內所賺

取的工資計算有關權益。香港律師會及僱員團體對訂立此條文的理據及此條文在應用上的實際可行性提出質疑。

28. 政府當局表示，採用有關"相類人士"的條文並非為一根本性的轉變，因為《僱傭條例》及《僱員補償條例》已有相類似的條文。此條文雖然不常應用，但可在因任何理由以致計算平均工資並不切實可行的情況下作後備之用。有關例子包括僱員在受僱首天被解僱，或在假期前放了一段長時間(例如12個月)的無薪假。但政府當局指出，事實上，有關僱主或僱員應不難識別相類人士是否存在。即使這樣並不可行，也可參考由政府統計處發表的相關工資統計數字。如有爭議，有關僱主或僱員可聯絡勞工處勞資關係科，要求提供免費調解服務。經調解後仍未獲解決的爭議則會由法院裁決。雖然當局注意到此條文也許並不常用，但綜合而言，仍有需要保留此條文。

29. 為回應僱員對僱主或會以工資低於平均水平的"相類人士"作為參考對象的關注，李卓人議員建議首先參考受僱於同一僱主從事同樣工作的另一人在過去12個月內所賺取的工資，以計算工資的每日平均款額或每月平均款額。政府當局同意就此提出修訂。

備存工資及僱傭紀錄

30. 委員察悉，《僱傭條例》第49A條規定，每名僱主無論何時均須備存及保存一份紀錄，列明僱員在過去6個月僱傭期內的工資及僱傭歷史。僱主並須在僱員停止受僱後繼續備存有關於工資紀錄一段6個月期間。

31. 應委員的要求，政府當局同意採納有關建議，在條例草案內提出修訂《僱傭條例》第49A條，將備存紀錄的期間由6個月延長至12個月，以配合條例草案內提出按12個月的移動平均數計算法定權益的建議。政府當局並同意加緊採取措施，向僱主推廣該項新規定，以及教育僱員(特別是按日支薪或按件計酬的僱員)必須妥善備存本身的工資及僱傭紀錄。

委員會審議階段修正案

32. 由政府當局動議並經法案委員會同意的委員會審議階段修正案載於**附錄III**。

跟進行動

33. 應法案委員會的要求，政府當局答允在條例草案恢復二讀辯論時，經濟發展及勞工局局長會在其發言中說明修訂條例的生效時間。

恢復二讀辯論

34. 法案委員會支持在2007年5月2日立法會會議上恢復條例草案二讀辯論。

徵詢意見

35. 謹請議員察悉法案委員會的商議工作。

立法會秘書處
議會事務部2
2007年4月12日

《 2006年僱傭(修訂)條例草案 》委員會的議員

委員名單

主席	鄭志堅議員
委員	李卓人議員 李柱銘議員, SC, JP 吳靄儀議員 周梁淑怡議員, GBS, JP 陳婉嫻議員, JP 梁耀忠議員 曾鈺成議員, GBS, JP 鄭家富議員 李鳳英議員, BBS, JP 余若薇議員, SC, JP 方剛議員, JP 王國興議員, MH 林健鋒議員, SBS, JP 梁君彥議員, SBS, JP 梁家傑議員, SC 梁國雄議員 張超雄議員 黃定光議員, BBS (合共: 19位議員)
秘書	蘇美利小姐
法律顧問	鄭潔儀小姐
日期	2007年2月1日

《2006年僱傭(修訂)條例草案》委員會

A. 曾向法案委員會口頭申述意見的團體及個別人士

1. 香港律師會；
2. 香港各界商會聯席會議；
3. 香港工業總會；
4. 香港僱主聯合會；
5. 右軚汽車商會(香港)有限公司；
6. 香港地產代理商總會、新界地產代理商總會、香港專業地產顧問商會、地產代理聯會及地產代理管理協會；
7. 香港中小型企業商會；
8. 香港電子業商會；
9. 香港工會聯合會；
10. 香港職工會聯盟；
11. 街坊工友服務處；
12. 港九勞工社團聯會；
13. 香港服務業僱員協會；
14. 香港美容保健業僱員總會；及
15. 施永青先生。

B. 只提交意見書的團體

1. 花旗銀行、大新銀行、星展銀行、恒生銀行、香港匯豐銀行及渣打銀行(香港)有限公司一羣資深人力資源從業員；
2. 香港中華廠商聯合會；及
3. 香港總商會。

《 2006 年僱傭(修訂)條例草案 》

委員會審議階段

由經濟發展及勞工局局長動議的修正案

條次

建議修正案

- 3 (a) 在緊接建議的第 7(1)條之前加入 —
- “ (1AA) 就第(1)、(1A)及(1AAA)款而言，
“工資”(wages)包括僱主就一個以下日子支付的款項 —
- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
 - (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
 - (c) 僱員不獲僱主提供工作的任何正常工作日；
 - (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。”。
- (b) 刪去建議的第 7(1A)條而代以 —
- “ (1A) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額時 —

(a) 僱員在當中由於 —

- (i) 放取產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就 (a) 段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。”。

(c) 在緊接建議的第 7(1A) 條之後加入 —

“(1AAA) 為免生疑問，如僱員就第(1AA)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(1A)款不予計算在內。”。

(d) 在建議的第 7(1B)條中，在“參考”之後加入“受僱於同一僱主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或(如無上述的人)”。

5

(a) 在緊接建議的第 11A(2)條之前加入 —

“(1A) 就第(2)、(3)及(3A)款而言，“工資”(wages)包括僱主就一個以下日子支付的款項 —

- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的任何正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。”。

(b) 刪去建議的第 11A(3)條而代以 —

“(3) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每月平均款額時 —

- (a) 僱員在當中由於 —
 - (i) 放取產假、休息日、病假日、假日或年假；

- (ii) 在僱主同意下放取假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

- (b) 就 (a) 段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。”。

- (c) 在緊接建議的第 11A(3) 條之後加入 —

“(3A) 為免生疑問，如僱員就第(1A)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(3)款不予計算在內。”。

- (d) 在建議的第 11A(4) 條中，在“參考”之後加入
“受僱於同一僱主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或(如無上述的人)”。

6

- (a) 在緊接建議的第 14(3) 條之前加入 —

“(2A) 就第(3)、(3A)及(3AA)款而言，
“工資”(wages)包括僱主就一個以下日子支付的
款項 —

- (a) 僱員放取的產假、休息日、
病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的任何
正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而
缺勤的日子，而根據《僱員
補償條例》(第 282 章)第 10
條僱員是會就該日子獲付補
償的。”。

- (b) 在建議的第 14(3)(b)條中，刪去“較短的期
間。”而代以 —

“較短的期間，

但假若該女性僱員在某日即使不放產假亦不會工
作，而僱主通常無須就該日支付工資，則無須就該
日支付產假薪酬。”。

- (c) 刪去建議的第 14(3A)條而代以 —

“(3A) 在計算女性僱員在該 12 個月或較短
的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 —

- (a) 僱員在當中由於 —

- (i) 放取產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

- (b) 就 (a) 段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。”。

- (d) 在緊接建議的第 14(3A) 條之後加入 —

“(3AA) 為免生疑問，如女性僱員就第 (2A) 款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第 (3A) 款不予計算在內。”。

- (e) 在建議的第 14(3B) 條中，刪去“受僱於同一地區的同一年業或職業從事同樣工作的女性”而代以“受僱於同一僱主從事同樣工作的人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或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一年業或

職業從事同樣工作的人”。

(f) 在建議的第 14(7)條中，在“獲”之後加入“僱主支”。

7

(a) 在草案第 7(1)條之前加入 —

“(1A) 第 15 條現予修訂，加入 —

“(1D) 就第(2)(b)、(2A)及(2AA)款而言，“工資”(wages)包括僱主就一個以下日子支付的款項 —

(a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；

(b) 僱員在僱主同意下放取的假期；

(c) 僱員不獲僱主提供工作的任何正常工作日；

(d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。”。

(b) 刪去建議的第 15(2A)條而代以 —

“(2A) 在計算女性僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每月平均款額時 —

(a) 僱員在當中由於 —

- (i) 放取產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

- (b) 就 (a) 段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。”。

- (c) 在緊接建議的第 15(2A) 條之後加入 —

“(2AA) 為免生疑問，如女性僱員就第(1D)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(2A)款不予計算在內。”。

(d) 在建議的第 15(2B)條中，刪去“受僱於同一地區
的同一行業或職業從事同樣工作的女性”而代以
“受僱於同一僱主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
的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一年
業或職業從事同樣工作的人”。

8 在建議的第 15AA(8)條中，在“每日平均款額”之後加入
“或每月平均款額(視乎何者適用而定)”。

9 (a) 在草案第 9(1)條之前加入 —

“(1A) 第 33 條現予修訂，加入 —

“(4BAAAA) 就第(4BA)(b)、(4BAAA)
及(4BAAAA)款而言，“工資”(wages)包括
僱主就一個以下日子支付的款項 —

(a) 僱員放取的產
假、休息日、
病假日、假日
或年假；

(b) 僱員在僱主同
意下放取的假
期；

(c) 僱員不獲僱主
提供工作的任
何正常工作
日；

(d) 僱員因暫時喪
失工作能力而
缺勤的日子，
而根據《僱員
補償條例》(第
282 章)第 10 條

僱員是會就該
日子獲付補償
的。”。

(b) 刪去建議的第 33(4BAAA)條而代以 —

“(4BAAA) 在計算僱員在該 12 個月或較短的
期間內所賺取的工資的每日平均款額時 —

(a) 僱員在當中由於 —

(i) 放取產假、休息
日、病假日、假
日或年假；

(ii) 在僱主同意下放
取假期；

(iii) 在任何正常工作
日不獲其僱主提
供工作；或

(iv) 暫時喪失工作能
力以致缺勤，而
就此僱員根據
《僱員補償條
例》(第 282 章)
第 10 條會獲付補
償，

因而未獲付給工資或全部
工資的期間；以及

(b) 就(a)段提述的期間付給僱
員的任何工資，

均不計算在內。”。

(c) 在緊接建議的第 33(4BAAA)條之後加入 —

“(4BAAAA) 為免生疑問，如僱員就第 (4BAAAAA)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(4BAAA)款不予計算在內。”。

(d) 在建議的第 33(4BAAB)條中，在“參考”之後加入“受僱於同一僱主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或(如無上述的人)”。

10

(a) 在緊接建議的第 35(1)條之前加入 —

“(1A) 就第(1)、(2)及(2AA)款而言，“工資”(wages)包括僱主就一個以下日子支付的款項 —

(a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；

(b) 僱員在僱主同意下放取的假期；

(c) 僱員不獲僱主提供工作的任何正常工作日；

(d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。”。

- (b) 在建議的第 35(1)(b)條中，刪去“較短的期間。”而代以 —

“較短的期間，

但假若僱員在某日即使沒有生病亦不會工作，而僱主通常無須就該日支付工資，則無須就該日支付病假津貼。”。

- (c) 刪去建議的第 35(2)條而代以 —

“(2) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 —

(a) 僱員在當中由於 —

- (i) 放取產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就 (a) 段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。”。

(d) 在緊接建議的第 35(2) 條之後加入 —

“(2AA) 為免生疑問，如僱員就第(1A)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(2)款不予計算在內。”。

(e) 在建議的第 35(2A) 條中，在“參考”之後加入
“受僱於同一僱主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或(如無上述的人)”。

(f) 在建議的第 35(4) 條中，在“獲”之後加入“僱主支”。

12

(a) 在緊接建議的第 41(1) 條之前加入 —

“(1A) 就第(1)、(2)及(2A)款而言，“工資”(wages)包括僱主就一個以下日子支付的款項 —

(a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；

(b) 僱員在僱主同意下放取的假期；

(c) 僱員不獲僱主提供工作的任何正常工作日；

(d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。”。

(b) 刪去建議的第 41(2)條而代以 —

“(2) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 —

(a) 僱員在當中由於 —

(i) 放取產假、休息日、病假日、假日或年假；

(ii) 在僱主同意下放取假期；

(iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就 (a) 段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。”。

- (c) 在緊接建議的第 41(2)條之後加入 —

“(2A) 為免生疑問，如僱員就第(1A)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(2)款不予計算在內。”。

- (d) 在建議的第 41(3)條中，在“參考”之後加入“受僱於同一僱主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或(如無上述的人)”。

- (e) 在建議的第 41(4)條中，在“獲”之後加入“僱主支”。

14

- (a) 在緊接建議的第 41C(1)條之前加入 —

“(1A) 就第(1)、(2)及(2A)款而言，“工資”(wages)包括僱主就一個以下日子支付的款項 —

- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的任何正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條僱員是會就該日子獲付補償的。”。

(b) 刪去建議的第 41C(2)條而代以 —

“ (2) 在計算僱員在該 12 個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 —

(a) 僱員在當中由於 —

- (i) 放取產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (ii) 在僱主同意下放取假期；
- (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就 (a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。”。

(c) 在緊接建議的第 41C(2)條之後加入 —

“(2A) 為免生疑問，如僱員就第(1A)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(2)款不予計算在內。”。

- (d) 在建議的第 41C(3)條中，在“參考”之後加入
“受僱於同一僱主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或(如無上述的人)”。
- (e) 在建議的第 41C(4)條中，在“獲”之後加入“僱主支”。

新條文 加入 一

“15A. 須備存工資及僱傭紀錄的規定

第 49A(1)條現予修訂，廢除“6 個月”而代以“12 個月”。

- 16 (a) 將建議的第 75 條重編為第 76 條。
- (b) 在建議的第 76(2)(c)條中，在“第 33(4BA)”之後加入“或(4C)”。
- (c) 在建議的第 76(2)條中，加入 一
“(ca) 根據第 40A(2)條須付給該僱員的款項；”。