

立法會人力事務委員會  
(二零零零年一月二十七日會議)

《僱傭條例》有關工資條文檢討的結果

**引言**

本文件旨在告知各委員勞工處檢討《僱傭條例》有關工資條文的結果，檢討建議維持現狀。

**背景**

**現行的工資條文**

2. 《僱傭條例》規定，僱主必須在不遲於工資期最後一天完結後七天，或不遲於僱傭合約完成/終止後七天支付工資。

3. 《1997年僱傭(修訂)(第2號)條例》於一九九七年六月二十七日生效，修訂「工資」的定義，明文將交通津貼及勤工津貼、勤工花紅、佣金及超時工作薪酬包括在內。該修訂條例也規定，如僱員的超時工作薪酬屬固定性質，或在緊接有關日期前12個月期間內的超時工作薪酬的每月平均款額相等於或超過該僱員在同一段期間內的每月平均工資的20%(即20%規定)，則在計算各項法定福利時，須把超時工作薪酬計算在工資之內。

4. 經修訂的法例條文實施後，勞工處收到一些大型機構僱主對這些修訂條文所提出的意見。他們關注的主要事項是：

- (a) 基於僱員的人數和發放工資的程序，這些機構未必可以在七天的法定期限內發放所有到期支付的超時工作薪酬。
- (b) 在計算法定福利時引用 20%規定招致行政費用，因為計算應支付法定福利的 12 個月參照期會因時間不同而經常改變。

## 檢討的結果

4. 勞工處已檢討有關工資的條文，特別是有關工資的定義和 20%規定。檢討得出的結論是，我們應維持現狀。

### **在七天內支付包括超時工作薪酬在內的工資**

5. 我們認為不宜修訂支付工資的時限，理由如下：

- (a) 1997 年修訂條例實質上並無改變「工資」的定義。雖然在修訂前，「工資」的定義沒有明確說明包括超時工作薪酬，但超時工作薪酬是僱員工作的報酬，一向都被視為工資。上述的修訂條例只是把超時工作薪酬納入「工資」的定義內，以清楚說明這點而已。
- (b) 《僱傭條例》一向規定僱主在工資到期支付後七天內，支付包括超時工作薪酬在內的工資。放寬這個規限，是工資保障的倒退。
- (c) 對某些僱員來說，超時工作薪酬屬固定收入，並佔工資的一個重要部分。如果把支付超時工作薪酬的日期推遲，對僱員是不公平的。

- (d) 七天的規定已給予僱主合理的時間計算工資（包括超時工作薪酬）。

### **計算超時工作薪酬的 20%規定**

6. 我們亦認為適宜維持以 20%規定來計算超時工作薪酬，以便計算各種法定福利，理由如下：

- (a) 超時工作薪酬如相等於僱員工資的 20%或以上，便已佔該僱員入息的一個重要部分。在計算法定福利時，把這些超時工作薪酬包括在內，是公平的做法。
- (b) 在引用 20%規定時，採用 12 個月作為參照期，可減低季節性波動的影響，以及避免可能出現的濫用情況。

### **勞工顧問委員會的意見**

7. 我們已將檢討結果提交勞工顧問委員會，在一九九九年十一月三十日舉行的會議上，各委員贊成檢討的建議。

勞工處

二零零零年一月