

2006年5月30日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

修訂《僱傭條例》以充分反映有關計算法定權益的 政府政策原意

目的

本文件旨在向委員簡報一項修訂《僱傭條例》的建議的最新進展，該修訂建議旨在指明在計算僱員在《僱傭條例》下可享有的法定權益時，「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法，應無可置疑地包括在計算之內。

背景

2. 《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。

3. 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」¹，而「工資」的定義明確包括根據合約需要支付的佣金。

4. 在最近一宗由終審法院審理的個案中(即 Lisbeth Enterprises Limited vs Mandy LUK 案，以下簡稱 Lisbeth 案)，法院裁定由於《僱傭條例》第41及41C條並無提供可行的計算方法，因此按月結算的佣金不應計入假日薪酬及年假薪酬之內。在 Lisbeth 案中，有關

¹ 《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。

僱員的基本月薪為每月 5,600 元；而按其合約，她亦可根據其每月銷售的總額，按一個對照表而獲取佣金。佣金的金額每月不同，並且須在有關金額在月底確定後才獲發放。

5. 終審法院就 Lisbeth 案於 2006 年 2 月 28 日所作出的裁決，帶出了《僱傭條例》相關條文是否能充分反映政策原意的問題，亦引起不少公眾關注。

政府政策原意

6. 就計算僱員在《僱傭條例》下的法定權益，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。

7. 勞工顧問委員會於 1996 年 3 月通過一項修訂「工資」定義的建議，明確訂明工資包括根據合約需要支付的佣金、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 1997 年 6 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。有關的立法會參考資料摘要第 20 段清楚闡明此政策原意，現輯錄如下：

「這些擬議修訂[把佣金及其他款項列入「工資」定義內]不會令僱主須另外承擔責任，支付佣金、勤工花紅、勤工津貼、交通津貼及超時工作薪酬。反之，這些修訂旨在闡釋已在僱傭合約內載明的款項的性質，以訂明根據《僱傭條例》計算僱員可依法領取的款額時，上述款項應算作僱員工資的一部分。根據僱員工資計算的法定應得款項，包括終止僱用的代通知金、遣散費、長期服務金、產假薪酬及疾病津貼(包括不當解僱的賠償罰金)、假日薪酬、年假薪酬及年終酬金。」

調解及仲裁勞資糾紛

8. 自《1997年僱傭(修訂)(第2號)條例》在1997年6月獲得通過以來，勞工處勞資關係科一直協助受屈的僱員在其追討各項法定權益的申索時，以《僱傭條例》第2條所界定的「工資」為計算基礎。在勞資關係科協助解決這些申索及糾紛的過程中，**根據合約需要支付的佣金**(不論其計算及支付方法)均會被視作「工資」的一部份，以計算法定權益。任何未能透過調解而獲得完滿解決的個案，都會根據申索的金額和涉及的申索人數獲轉介到勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處以作出仲裁。儘管終審法院2006年2月28日的裁決，我們仍然一如以往，繼續將未能成功調解的個案轉介勞資審裁處和小額薪酬索償仲裁處，讓法院根據案情，決定終審法院的裁決是否適用。

修訂建議

9. 最近 Lisbeth 案顯示有關條文未能充分反映政府的政策原意，因此我們需要修訂有關假日薪酬及年假薪酬的條文，即在計算假日薪酬及年假薪酬時，**根據合約需要支付的佣金**(不論其計算及支付方法)應納入為「工資」的一部分，以確保有清晰的法律可供遵循和執行。

10. 我們留意到終審法院的裁決，可能會影響《僱傭條例》的其他條文。由於有關代通知金、年終酬金、產假薪酬或疾病津貼的條文行文與有關假日薪酬和年假薪酬的條文相似，我們建議對它們的計算方法作出類似的澄清，以避免出現疑問或不明確的情況。

11. 因此，下列《僱傭條例》中法定權益的計算方法，需要相應作出修訂：

- (i) 第7及8A條(有關代通知金)；
- (ii) 第11A、11D及11F(2)條(有關年終酬金)；
- (iii) 第14(3)、15(2)及15(3)條(有關產假薪酬)；
- (iv) 第33(4BA)及35條(有關疾病津貼)；
- (v) 第41條(有關假日薪酬)；及
- (vi) 第41C條(有關年假薪酬)。

12. 這些條文將會被修訂，以確保在計算有關的法定權益時，所有「工資」的組成部分，包括根據合約需要支付的佣金，均會被包括在內。至於計算法定權益的方法，我們建議繼續沿用現時行之有效的方法，以僱員最近一個月的平均每日工資（即僱員在緊接或截至法定假日、年假首天或其他有關日期為止為期不少於 28 天及不多於 31 天的完整工資期內每日平均所賺取的工資）為計算基礎。

13. 我們必須強調，這次法例修訂無意為僱員訂立新的權益或為僱主帶來新的責任，亦無意在計算現有法定權益的方法上作出任何基本的改變。建議只旨在不折不扣地充分反映上文第 6 及第 7 段所強調的政策原意。

諮詢

14. 我們已就修訂建議諮詢勞工顧問委員會。僱員委員支持有關建議。至於僱主委員方面，他們表示有需要處理有關問題，但鑑於業界的關注和疑慮，他們希望有多點時間就此課題作更深入及全面的探討。

未來路向

15. 勞工處會就此事在勞工顧問委員會的層面努力斡旋，以便盡快提交修訂方案供議員討論。與此同時，勞工處將繼續與有關的僱主團體磋商，以釋除他們的疑慮和回應他們的關注。

經濟發展及勞工局

勞工處

2006 年 5 月