

(香港律師會信箋)

本函檔號 : SG/FA/1033

來函檔號 :

直線電話 :

香港中區  
昃臣道8號  
立法會大樓  
《2006年僱傭(修訂)條例草案》委員會秘書

敬啟者：

### 對《2006年僱傭(修訂)條例草案》的意見

香港律師會僱傭法委員會(Employment Law Committee)業已研究於2006年12月刊憲的《2006年僱傭(修訂)條例草案》(下稱"條例草案")。本會知悉，條例草案已在立法會經過首讀，預期將於今年年初進行二讀，法案委員會現正進行審議工作。

本會明白，當局提交條例草案，目的是澄清各薪酬項目如代通知金、疾病津貼、產假薪酬、假日薪酬及年假薪酬等的計算基礎，我們對此表示歡迎。一如終審法院在2006年 *Laing v Lisbeth Enterprises FACV 17/2005*一案中作出的詮釋，現行法例顯然未如理想，尤其是法例的適用範圍不明確——例如類似的詮釋及論據除用於按月結算的佣金之外，可否用於浮動薪酬部分。

本會明白，政府的用意是使所有薪酬項目，不論浮動薪酬或固定薪酬，均計算入上述各項薪酬內。本會同意，《僱傭條例》需要在這方面作出修訂。任何修訂當然需遵守以下原則：

- 一致
- 清晰
- 易用

擬用於各類款項的經修訂字眼與《僱傭條例》現時的字眼相比，的確有所改善。當中的用語已經過簡化，而處理每類款項的條文的草

擬方式亦大致相同。條例草案摒除了一些不一致的概念，即：'按件計酬或按工計酬'(《僱傭條例》第7條——代通知金)；'按件計酬'的僱用(分別關乎疾病津貼、假日薪酬及年假薪酬的《僱傭條例》第35、41及41C條)；及'薪酬款額'(《僱傭條例》第14(3)條——產假薪酬)。這些修訂實屬必需，本會對此表示歡迎。

然而，本會認為，《僱傭條例》的擬議修訂在某幾方面不夠明確，實際上不易應用。下文載述本會的具體評論。

## 具體評論

### 1.1 薪酬不含浮動成分的僱員

對於賺取固定工資的僱員而言，當局建議的新做法將會不必要地使有關款項的計算方法變得複雜。舉例說，僱員如月入港幣30,000元，便無需採用"連續12個月平均數"的計算公式。此外，對於在年內獲得加薪的僱員，採用該計算公式或會對其不利；該名僱員會因而獲得少於其現時應得的有關法定款項。這是法例的原意嗎？

### 1.2 計算公式未夠詳細

條例草案的做法是對所有受影響款項及所有僱員(不論收取固定或浮動薪酬)一律採用'連續12個月平均數'的計算公式。雖然條例草案改用這種有別於過往以各種公式(即'按僱員本應賺取的工資計酬'的方式及'按件／按工計酬'的方式)計算薪酬的做法值得歡迎，但本會認為，該公式需要進一步訂明計算工資的每日平均款額的方法，例如必須訂明採取公曆日抑或工作日的劃分方法？

本會建議採用單一的'每日平均款額'或'每月平均款額'定義，並訂明一條詳細的計算公式。而這樣(顯然)可以不必在《僱傭條例》的每條有關條文內重複同一條公式。

### 1.3 減薪或無薪的期間

'連續12個月平均數'條文訂明，在某些情況下，僱員未獲付給'工資或全部工資'的期間可以不計算在內。然而，何謂'全部工資'，卻無指引加以說明。舉例而言，僱主應如何處理在取得其批准下在一段有限期間內以減薪方式兼職工作的僱員？該段兼職工作的期間應否計入該12個月內？

另外，這條文中提述僱員放取'假期'的部分亦欠明確——完全未有清楚說明其中包括甚麼項目，例如是否所有僱主均需扣除在法定假日放取的日數？本會假設，基於有關'按照[僱傭]條例的條文'放取假期的提述，'假期'並不包括合約上的補年假(相對於最少法定年假)——但這點應予澄清。

條例草案亦無訂明假期長短或次數的下限——如果僱員不論因何理由斷斷續續地放取了幾次無薪假期，僱主在計算時便會無從入手。

#### 1.4 '不切實可行'條文

條例草案訂明，若'連續12個月平均數'的計算方法'並不切實可行'，則可參考'受僱於同一地區的同一行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'計算有關款額。

本會不明白此條文的用意為何。雖然本會注意到，現行的《僱傭條例》也有出現類似字眼，例如第7(3)條(代通知金)，但這畢竟是非常特別的條文，以本會所知，該條文是極少應用的。在《僱傭條例》各條中加插一條類似條文屬根本的改變，依本會之見，這樣將會造成混亂。

該由誰來決定應採用的正確'比較對象'?甚麼時候採用'連續12個月平均數'的計算公式才不切實可行?本會並不知悉有任何相關的案例法可以詮釋該等字眼。

鑑於條例草案對《僱傭條例》作出詳盡的修訂，本會認為現在是時候從《僱傭條例》中摒除這個不可行的概念，並代之以實際上易於應用的字眼。

秘書長  
(簽署)  
穆士賢

2007年1月18日