

法案委員會
《2006年僱傭（修訂）條例草案》

政府對香港律師會轄下的僱傭法例委員會
所提交意見書的回應

引言

香港律師會（「律師會」）轄下的僱傭法例委員會於 2007 年 1 月 18 日就《2006 年僱傭（修訂）條例草案》（「條例草案」）向法案委員會提交意見書。本文件旨在載述政府對律師會所提供意見的回應。

律師會的意見書

2. 我們知悉律師會理解並歡迎引入條例草案，以澄清有關款項如代通知金、疾病津貼、產假薪酬、假日薪酬及年假薪酬的計算基礎。律師會在意見書上指出，誠如終審法院在 2006 年 *Lisbeth Enterprises Limited vs Mandy LUK* 一案(FACV 17/2005)所闡釋，現行法例顯然不甚理想，並認同有需要修訂《僱傭條例》，以確保所有薪酬項目，不論是浮動或固定，均應包括在上述款項的計算之內。律師會亦認為，條例草案就不同款項建議採用的行文優於目前《僱傭條例》的行文。

3. 我們亦獲悉律師會認為建議的修訂，在某些方面而言未盡精確，亦不易於實際應用。律師會就此提供了一些具體意見。

政府的回應

4. 我們歡迎律師會對條例草案表示普遍支持。有關其所提具體意見，我們的回應如下。

薪酬不包括浮動部分的僱員

5. 律師會認為，以 12 個月的移動平均數為基礎的修訂計算方法，(a)對那些按固定工資計酬的僱員而言，會不必要地使其法定權益的計算複雜化，以及(b)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削減，因為較低薪金會納入有關計算之內。

6. 有關第(a)項，值得注意的是，採用 12 個月的移動平均數以計算法定權益，是為回應僱主及僱員雙方在諮詢過程中所表達的關注。事實上，誠如條例草案的立法會參考資料摘要第 6 段所述，採用 12 個月的較長參考期是有許多實際優點的。

7. 我們想指出，根據《僱傭條例》就「工資」所下的定義，要按建議簡單界定何謂「固定」工資，即使並非不可能，亦會是相當困難的。在 12 個月期間，某個月份的工資可能是固定，但在另一個月份則或會浮動。條例草案建議採用的方式旨在為所有類別的僱員提供可行的計算方法。鑑於香港日新月異及性質愈趨複雜的薪酬制度，我們需要一個簡易、可預計及一致的方法以計算所有法定權益。就不同類別的僱員提供不同的計算方法會不必要地使有關計算方法複雜化，由此可能造成的問題或會多於所能解決的問題。

8. 我們亦希望指出，如僱主能妥善保存工資及假期紀錄（此乃良好人事管理措施），則採取 12 個月的移動平均數，亦不應如表面看來那樣會造成太多額外行政工作。因為倘若現存了首 11 個月的有關紀錄，在計算 12 個月的移動平均數時，只需把第 12 個月的數據加入有關的計算程式內。

9. 至於第(b)項，12 個月移動平均數的公式對那些在過去 12 個月曾獲加薪的僱員會稍為不利，但那些曾被減薪的僱員則會有好處。無論如何，加薪對根據 12 個月計算的平均工資而言，實際上不應該對有關僱員帶來太大的影響。同時值得注意的是，在現行「本應賺取」的公式下，同類情況亦會出現，儘管對獲加薪的僱員會帶來好處，但卻不利於曾被減薪的僱員。

計算公式未盡詳細

10. 我們留意到，律師會歡迎由不同計算公式（即「僱員本應賺取工資」）公式及「按件計酬」公式）轉為所有僱員均一律採

用「12個月的移動平均數」公式以計算所有有關款項的轉變。

11. 至於就「每日平均數」或「每月平均數」採用單一定義，並提供詳細計算公式的建議，條例草案已訂明參考每日平均工資或每月平均工資以計算法定權益的一般性原則。根據條例草案建議的計算方法，工資的每日平均款額或每月平均款額是根據僱員在緊接法定假日、年假首天或其他有關日期前12個月或較短期間內受僱於有關僱主而賺取的工資計算。我們提供此一般性原則而非一條詳細的計算公式，是鑑於勞動市場上種類繁多且日新月異的薪酬制度，實不可能有一條公式適用於所有可能發生的情況。畢竟，要以一套放諸四海皆準的方式涵蓋所有工資計算方法並不切實可行。

12. 此外，有別於律師會的建議，即簡單訂明以曆日或工作日為計算單位的方式，條例草案訂明，在計算僱員所賺取工資的每日平均款額或每月平均款額以計算法定權益時，僱員在該12個月或較短期間內，由於按照《僱傭條例》、《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，以及就該期間付給他的任何工資或其他款項，均不計算在內。當中引用的原則是確保僱員的法定權益款額不會因放取不獲發全薪假期而被削減。

無薪或非全薪的期間

13. 律師會提問有關「全部工資」及「假期」的意思，以及沒有就「假期」的期間設下限及規範其次數的事宜。

14. 我們認為，「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，在香港日新月異及性質愈趨複雜的薪酬制度下，詳細的法定釋義可能易於變得含糊，亦可能引致不同的詮釋。至於意見書提到的例子，倘若該僱員實際上是全職受僱，但他在某段期間只是因部分時間工作而賺取較低工資，有關工資顯然並非全部工資，故應不納入法定權益的計算之內。

15. 就其性質而言，法定假日顯然屬假期的一種。此外，法定假期及合約性假期均包括在條例草案內。舉例來說，條例草案的第12條清楚訂明，不納入計算每日平均工資的期間包括僱員在《僱傭條例》、《僱員補償條例》或僱主同意下放取的任何假期。

16. 我們並無計劃採納意見書的建議，就有關假期的期間設定下限或規範假期的次數。首先，要就此等限制釐定恰當的水平會是相當困難的。然而更重要的是，視乎所設的限制水平，設立此等限制會壓低用以計算法定權益的平均工資。

「不實用」的條文

17. 條例草案訂明，在計算僱員的每日平均工資或每月平均工資款額並不切實可行時，相類人士的情況可作為參考。律師會質疑訂立此條文的理據及此條文的實際可行性。

18. 我們想指出，採用有關「相類人士」的條文並非為一根本性的轉變，因為相類似條文現已載於《僱傭條例》及《僱員補償條例》。雖然不常應用，此條文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，或在假期前放了一大段（例如 12 個月）無薪假。

19. 事實上，有關僱主或僱員應不難於辨認相類人士是否存在。即使這並不可行，由政府統計處發表的相關工資統計數字亦可供參考。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。經調解仍未獲解決的爭議則會由法院裁決。雖然我們注意到此條文也許並不常用，但綜合而言，我們認為仍有需要保留此條文。

經濟發展及勞工局
二零零七年一月