

法案委員會  
《2006 年僱傭（修訂）條例草案》

政府對 2007 年 2 月 1 日法案委員會會議上所提事項的回應

引言

本文件旨在載述政府對 2007 年 2 月 1 日法案委員會會議上委員所提意見的回應。

為賺取固定工資及浮動工資的僱員採用不同的計算方式

2. 一名委員表示，對於賺取浮動工資的僱員而言，他歡迎條例草案建議的法定權益計算方式，然而他認為採用 12 個月的移動平均數，會不必要地使賺取固定工資的僱員的法定權益計算變得複雜化。他建議政府考慮就後者僱員採用最後一個月的工資，而非 12 個月的移動平均數，以計算其法定權益。

3. 我們希望指出，條例草案建議採用較長參考期以計算法定權益，是為回應僱主及僱員雙方所提出的關注。事實上，勞工顧問委員會(勞顧會)曾詳細地討論採用最後一個月的工資或是 12 個月的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，採用後者計算方式會提供一個較穩定、可預測及公平的基礎，來計算僱員的法定權益。

4. 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，並且基於各自的僱傭合約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提供不同的計算方法也不理想，原因是此舉會引起勞資雙方就有關僱員的工資是固定還是浮動有不必要的爭議。有見及香港日新月異及性質愈趨複雜的薪酬制度，並鑑於終審法院就 Lisbeth 案的裁決，我們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。故此，我們在條例草案中為所有類別的僱員建議一個可行的計算方式，即參照僱員在過去 12 個月賺取的平均工資以計算法定權益。

5. 我們亦想指出，如僱主能妥善保存工資及假期紀錄，作為良好人事管理措施，則採用 12 個月的移動平均數應不會造成太多額外行政工作，因為首 11 個月的有關紀錄應已備存。

6. 基於上述理由，我們認為條例草案為不同類別的僱員採用相同的法定權益計算方式是合宜的。

### **建議設定工資上限以計算法定權益**

7. 部分委員建議，在法案委員會審議條例草案的同時，政府應轉介有關就佣金設定工資上限以計算法定權益的建議予勞顧會商討。

8. 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範疇外另作詳細研究和討論。然而，政府承諾於適當時候就此建議諮詢勞顧會。

### **條例草案不涵蓋《僱傭條例》下的其他法定權益(如遣散費及長期服務金)的理據**

9. 我們必須指出，條例草案所包含的修訂建議源於上述終審法院的裁決，該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，而條例草案的目的就是確保有可行的計算方式，供計算該等法定權益。換言之，條例草案旨在堵塞該終審法院裁決指出的法例漏洞。

10. 根據律政司的意見，鑑於《僱傭條例》內有關產假薪酬、疾病津貼、代通知金及年終酬金的行文與假日薪酬及年假薪酬的行文相似，此四項法定權益亦可能受到終審法院裁決的影響，故此條例草案亦涵蓋該四項法定權益。另一方面，由於遣散費及長期服務金的行文跟假日薪酬及年假薪酬的行文並不相似，因此，條例草案無需包括遣散費及長期服務金。

## 計算遣散費及不合理的終止僱傭金的方式

11. 在《僱傭條例》下，如僱員是按月計薪，遣散費須按僱員最後一個月工資的三分之二計算；如屬其他情況的僱員，則根據僱員從其最後 30 個正常工作日中選取的任何 18 天的工資計算，並參照僱員可追溯的每年服務年資，以及條例訂明的最高金額。僱員亦可選擇按最後 12 個月的工資平均數作計算。

12. 至於有關不合理的終止僱傭金，上述計算方式亦同樣適用，不同之處是即使僱員的服務期未達到享有有關法定權益所需的服務年資，僱員也可以享有終止僱傭金。在這情況下，終止僱傭金須按僱員的實際受僱期計算。

13. 就一致性而言，一名委員詢問，為何條例草案內各項法定權益沒有採用遣散費的計算方式。

14. 有別於其他法定權益，例如假日薪酬及年假薪酬，僱員是在因裁員而遭解僱的情況下獲得遣散費。誠如上文所解釋，僱員可選擇以他最後一個月的工資，或在最後 12 個月的平均工資，來計算遣散費。此條文旨在保障那些在遭遣散前，因僱主生意淡薄或沒有提供足夠工作而工資受壓的僱員。鑑於遣散費的特別性質，故不宜與條例草案所涵蓋的六種法定權益作直接比較。

經濟發展及勞工局  
二零零七年二月