

(香港僱主聯合會信箋)

檔號：G2007 - 024

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
主席
鄭志堅議員

鄭議員：

《2006年僱傭(修訂)條例草案》

多謝閣下於2007年2月5日來函邀請香港僱主聯合會("聯會")就上述條例草案發表意見。

聯會完全明白，政府的政策用意是保障本港寶貴的勞動人口，特別是低收入人士。然而，我們必須指出，《僱傭條例》的某些相關條文(即現時條例草案擬修訂的條文)早在40年前制定，已不符合當前的市場情況及常規。尤其在過去多年間，市場發展出形形色色的浮動薪酬計劃及薪酬福利條件，各僱主按僱員的表現給予報酬(亦有一些情況是按企業本身的業績計算報酬)。這些薪酬計劃全以績效為本，並根據實際完成的工作計酬。有鑒於此，聯會認為，政府當局在提出修訂前，應先就條例的這一部分進行更全面的檢討，而不應因為一宗法庭案件而倉卒改變某些法例元素。

聯會對條例草案是否切實可行極有保留，因為條例草案令僱員權益的計算變得更為複雜和困難，結果或會引起更多糾紛。

1. 條例草案並無載明，新採取的"連續12個月平均數"公式應以公曆日抑或工作日計算，而在某些情況下，兩者的計算結果可以相差很遠。
2. 條例草案第5條第(3)(a)款規定，僱員按照《僱傭條例》的條文放取的假期(而該名僱員在該段期間並不享有工資或全部工資)應不計在內，但所指的假期屬何種類，卻並無清楚載明。不同行業各有獨特的運作模式。舉例說，飲食業僱員必須自費找"替工"代其在休息日工作。在此情況下，休息日是否無須計算？如果有關僱員在12個月期間內偶爾放取無薪假期，情況將更加複雜，僱主亦更難處理。

3. "連續12個月平均數"公式亦適用於薪酬不含浮動成分的僱員。依本會看來，此舉實無必要，在很多情況下，這樣反而對僱員不利。
4. 條例草案訂明，如"連續12個月平均數的計算方式"並不切實可行，則應參考"受僱於同一地區的同一年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"。一般而言，我們認為該些情況如非實際不存在，就是極為罕見。本會雖然明白此舉也是保障本港僱員的另一安全措施，但以受僱於同一年業或職業的人作為比較對象而不理會資歷、工作經驗、其他僱傭條件等問題，卻是毫無意義的，對僱主與僱員同樣不公平。
5. 很多僱主都有設立機制保障僱員的收入，僱員即使在缺勤期間也受到保障。舉例說，零售業的普遍做法是設立兩類不同的銷售佣金，分別按團隊及個人業績計算。同樣地，財務顧問在缺勤期間，往往有支援團隊協助處理銷售訂單，而有關財務顧問仍然可分得佣金。就這些情況而言，把佣金計算入法定權益將意味有關僱員可享有雙重福利。

鑒於香港的薪酬制度不斷演變，而且性質日趨複雜，聯會認為應全面檢討該條例中有關計算僱員法定權益的部分。與此同時，必須確保有關條文切實可行和合理。因此，本會懇請委員會認真考慮上述意見。

行政總裁
(簽署)
龐維仁

副本送：麥建華博士
尹力行先生

2007年2月27日