

香港職工會聯盟（職工盟）

就「2006年僱傭（修訂）條例草案」之意見

本會就「2006年僱傭（修訂）條例草案」提出以下之回應：

1. 本會認同，基於終審法院就菲力偉一案之判決結果，政府實有需要對《僱傭條例》有關佣金計算之規定作出修訂，以便符合立法原意之精神。因為，現時很多行業的僱員均倚靠佣金之收入來維持生計，其中以美容、零售、交通運輸、金融、地產等行業最為常見，涉及僱員數以十萬計。本會更曾接到一些個案，工人的整份收入均以拆帳形式計算，連基本底薪也欠奉。若法例不儘快作出相應的修改，終審法院之案例將大大減損這批員工所能享受之法定權益，甚至令部份法定權益形同虛設。
2. 事實上，在《僱傭條例》中，就「工資」之定義，已清晰界定為包括佣金在內的「以金錢形式表示的所有報酬」。而不包括在內的佣金僅指那些「屬償贈性質或由僱主酌情付給的任何佣金」。因此，問題只是如何修訂《僱傭條例》就各項法定權益之計算方式，以便包括被界定為正常工資的所有佣金收入。
3. 政府的條例草案建議，以僱員過往 12 個月的平均工資，來計算其各項應得之法定權益。由於這個改動不單針對有佣金收入的僱員，日後不論領取固定收入或浮動收入的僱員，在計算其應得之法定權益時，均會受到影響。因此，本會認為，有需要進一步考慮條例的範圍是否恰當及對不同類型員工帶來的影響。
4. 舉例來說，在計算法定假日工資時，日薪員工以往以假期前 28 至 31 日之平均工資來計算假期薪酬，但按法例建議不論他們是否享有佣金收入，均要以過往 12 個月之平均工資計算。這對於工作不穩定、工作紀錄不齊全的員工而言，肯定會存在舉證方面的困難。例如地盤及運輸行業的散工，在追討法定權益時，現時已經常就開工日子及收入多少有爭議，以致追討時間不斷拖長。假若法例一經修訂，本會擔心，收入不穩的日薪員工日後要搜集過往 12 個月的開工及收入紀錄，令追討權益的過程陪加困難。
5. 此外，以上計算方式，亦會對一些最近獲加薪的固定收入僱員構成不利，減少了他們應得法定權益的收入。因為，僱主在條例下有權以過往 12 個月的平均款額來計算他們應得的法定權益。

6. 不過，本會亦贊同，修例建議計算員工過去的平均收入時，應不計算因工傷、病假或僱主未有提供工作的日子在內。因為這可避免員工的平均收入被不合理地拉低。但是，對於不同受僱模式（例如固定收入的僱員）的計算方式是否需要同時作出改動，本會則存有保留。
7. 總結而言，本會認同修例的精神，令僱主計算僱員之各項法定權益時，必須要包括佣金在內。但是，本會認為修例可以收窄影響範圍，只針對收入中有包括佣金的僱員，而無需令所有僱員的計算方式也作出改動。而單就「佣金」一項的計算方式，在考慮過往平均收入時，政府亦應作出相應之修訂，迫令僱主保存相關期間的出糧、開工及佣金收入之紀錄，及承擔舉證之責任，以免除日後勞資雙方出現不必要的爭拗。

聯絡人：蒙兆達（職工盟統籌幹事）

電話：27708668