

法案委員會  
《2006年僱傭（修訂）條例草案》

政府對 2007 年 3 月 8 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 3 月 8 日法案委員會會議就《2006 年僱傭（修訂）條例草案》（條例草案）所提事項的回應。

### 在條例草案內就「假期」給予釋義

2. 就「假期」一詞，我們的原意是指《僱傭條例》允許僱員休假的任何期間（即包括產假、病假、法定假日、年假及休息日的法定假期）、《僱員補償條例》允許僱員休假的期間（即工傷病假），或在僱主同意下而放取的假期（即合約性假期，例如額外年假、無薪假、進修假、獲延長的產假等）。為免生疑問，我們會在條例草案內就「假期」給予釋義，以清楚述明我們的原意。

### 修訂《僱傭條例》第 49A 條以規定僱主須備存 12 個月的工資及僱傭紀錄

3. 《僱傭條例》第 49A 條規定，每名僱主無論何時均須備存及保存一份紀錄，列明每名僱員在過去 6 個月僱傭期內的工資及僱傭歷史。僱主並須在僱員離職後 6 個月內繼續保存這些工資紀錄。

4. 在 2007 年 3 月 8 日的法案委員會會議上，部分委員要求政府考慮在條例草案內提出修訂《僱傭條例》第 49A 條，將每名僱主須備存工資及僱傭紀錄的期間由 6 個月延長至 12 個月，以配合條例草案內提出按 12 個月的移動平均數計算法定權益的建議。

5. 我們會採納有關建議，在條例草案內提出修訂《僱傭條例》第 49A 條，將僱主須備存有關紀錄的期間由 6 個月延長至 12 個月。

簡化爲所有僱員建議的法定權益計算方式而無損其可預測性及一致性

6. 我們知悉，部分委員及團體關注到按建議的 12 個月移動平均數方式計算法定權益的行政工作。爲回應他們的關注，我們會改良有關「不納入計算」的條文，以簡化平均工資的計算。

7. 誠如我們早前解釋，建議的新計算方式會提供一個較穩定、可預測及公平的基礎，用以計算所有類別的僱員的法定權益。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，我們認爲法例必須爲法定權益提供可行、可預測及一致的計算方式。條例草案爲不同類別的僱員採用以 12 個月的移動平均數爲基礎的相同法定權益計算方式是合宜的。

8. 我們希望重申，如僱主能妥善保存工資及假期紀錄，作爲良好人事管理措施，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，因爲首 11 個月的有關紀錄應已備存。

經濟發展及勞工局  
二零零七年三月