

法案委員會
《2006 年僱傭（修訂）條例草案》

有關政府建議的委員會審議階段修正案的說明文件

引言

本文件旨在闡釋政府就《2006 年僱傭（修訂）條例草案》（條例草案）建議的委員會審議階段修正案（修正案）。

綜覽建議的修正案

2. 在 2007 年 3 月 27 日的會議上，法案委員會審閱了建議的修正案。因應委員的意見，我們建議進一步修訂修正案。概括而言，我們現建議提出下列 8 項修正案：首 4 項旨在回應部分委員及團體所表達的關注，而另外 4 項則主要為政府所識別的技術性修訂。有關每項建議修正案的註釋載於附錄。

用以計法定權益的「不予計算在內」條文（第 1 項）

3. 條例草案訂明採用僱員在過去 12 個月或較短期間內所賺取的工資的每日或每月平均款額，以計算在《僱傭條例》下的代通知金、不當地終止合約的損害賠償、年終酬金、產假薪酬、在僱員懷孕期間不當地終止其合約的損害賠償、疾病津貼、在僱員放取病假日時不當地終止其合約的損害賠償、假日薪酬及年假薪酬。

4. 為了保障僱員的法定權益數額不會有所減少，條例草案進一步訂明，在計算僱員在過去 12 個月或較短受僱期間內的平均工資時，當中僱員因放取法定/合約假期，或由於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，以及就該期間獲付給的工資，均不予計算在內。就有關條文建議的修正案，旨在清楚說明「假期」的意思。

5. 我們的原意是：僱員因放取法定或合約假期，或由於不獲其僱主提供工作，而獲付給不少於全部工資的任何期間，無須不予計算在內，因為將有關期間及獲付給的數額納入有關計算不會壓低 12 個月的移動平均數。此修正案可減少不予計算的項目，回應了部分委員及組織對行政工作有所增加的關注。

6. 為了反映我們的原意，我們必須提出修訂，期使按 12 個月的移動平均數計算受影響的法定權益時，僱主就任何指定假期或僱員不獲僱主提供工作的正常工作日而支付的任何款項，均被推定為「工資」，儘管此等款項並不包括在《僱傭條例》第 2(1)條所界定的工資內。如此，僱員在過去 12 個月或較短的期間所賺取的工資，應包括按《僱傭條例》第 2(1)條所界定為服務所得的工資，以及各樣法定或合約權益的款項。不予計算的款項是從此等延伸性的工資中扣除，用以計算每日或每月平均工資款額。

7. 關於這點，我們提出另一修正案，闡明如僱員就指定假期或不獲提供工作期間獲付給的工資的數額，僅為僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該期間及所付工資均不予計算在內。此修正案旨在避免任何有關爭論，即避免有人對按《僱傭條例》支付的產假薪酬或疾病津貼，或其他已支付的合約款項的款額僅為在正常工作日所賺取的工資的一個分數（例如半薪進修假），究竟是否構成某日假期的全部工資這點有所爭議。

8. 在延伸性工資的基礎上，就不予計算的方式而言，僱主可以較簡易的方法計算平均工資。僱主只須識別未付給僱員工資或全部工資的例外情況，例如無薪假、產假、病假等期間。換言之，全薪假期間，例如法定假日及年假（屬較經常性質），連同所付數額，均無須不予計算在內。此舉可減省把所有假期或不獲提供工作期間，以及就此等期間所付款項不予計算所需的行政工作。

「假期」的意思（第 2 項）

9. 在經修訂的修正案中，「假期」訂明為包括：（a）任何僱員根據《僱傭條例》放取的休息日、假日、年假、產假或病假日；以及（b）任何僱員在僱主同意下放取的假期。相應地，任何就指定期間付給的款項均包括於延伸性工資之內，用以按第 6 至 8 段所解釋的方式計算平均工資。

10. 鑑於《僱員補償條例》及《僱傭條例》的計算基礎各有不同（即一為收入，一為工資），在比較付給工傷僱員的按期付款及該僱員在正常工作日所賺取的數額時會有困難。我們現建議不把《僱員補償條例》下暫時喪失工作能力的補償（即按期付款）納入延伸性工資及條例草案內有關不予計算的條文內，這樣的話，在計算條例草案所涵蓋的法定權益時，所有按期付款及暫時喪失工作能力的相應期間便均不予考慮，不論僱員獲付給的按期付款額為《僱員補

償條例》所界定的收入的五分之四還是收入的全數。

參考相類人士以計法定權益的「不切實可行條文」（第 3 項）

11. 經考慮委員的意見後，我們現建議在有關條文內訂明，如計算僱員的平均工資款額並不切實可行，可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人所賺取的工資；如無上述的人，則可參考受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人所賺取的工資。為免造成性別差異，就相類人士而描述到女性的地方，我們亦會適當地作出刪除。

延長備存工資/僱傭紀錄的期間（第 4 項）

12. 為回應委員的關注，我們建議修訂《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法定權益的建議。

有關條例草案技術性修訂的修正案（第 5 至 8 項）

13. 政府就條例草案所識別的技術性修訂如下：

- (a) 更清楚述明避免僱主支付雙重款項的原意（第 5 項）。
- (b) 澄清僱員享有產假薪酬及疾病津貼的權利（第 6 項）。
- (c) 在有關條文內訂明每月平均工資款額的計算（第 7 項）。
- (d) 在有關條文內訂明過渡性安排（第 8 項）。

經濟發展及勞工局
二零零七年四月

附錄

《2006 年僱傭(修訂)條例草案》 建議的委員會審議階段修正案(修正案)

項目 號碼	條例草案的現行條文	修正案摘要	提出修正案的原因
1.	<ul style="list-style-type: none">● 有關以代通知金終止合約的第 3 條● 有關年終酬金的第 5 條● 有關產假薪酬的第 6 條● 有關禁止在僱員懷孕期間終止僱傭的第 7 條● 有關疾病津貼的第 9 條● 有關疾病津貼額的第 10 條● 有關假日薪酬額的第 12 條● 有關年假薪酬額的第 14 條	<p>法定權益的計算</p> <ul style="list-style-type: none">● 訂明就根據 12 個月的移動平均數計算草案所涵蓋的法定權益而言，僱主就任何指定假期或僱員不獲僱主提供工作的正常工作日而支付的任何款項，均被推定為「工資」，儘管在《僱傭條例》第 2(1)條的工資定義下，該等款項並不屬定義所指作為所做或將要做的工作的金錢報酬。● 清楚說明如僱員就指定假期或不獲提供工作期間獲付給的工資的數額，僅為僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該期間及所獲付工資均不予以計算在內。	<ul style="list-style-type: none">● 修正案旨在達致的效果是，僱員在過去 12 個月或較短的期間內所賺取的工資包括按《僱傭條例》第 2(1)條所界定為服務所得的工資，以及各樣法定或合約權益的款項。不予以計算在內的款項是從此等延伸性的工資中扣除，用以計算每日或每月平均工資款額。● 蘭明如獲付給的產假薪酬或疾病津貼或其他合約款項的數額僅為在正常工作日所賺取的工資的一個分數，則獲付給的款額及有關期間均不予以計算在內。● 擬達致的總體效果是，就不予以計算在內的計算方式而言，只須識別僱員因無薪假、產假、病假等而未獲付給工資或全部工資的例外情況。

項目號碼	條例草案的現行條文	修正案摘要	提出修正案的原因
			<ul style="list-style-type: none"> 減省將所有假期或不獲提供工作期間及就此等期間獲付的款項不予計算在內所需的行政工作。
2.	<ul style="list-style-type: none"> 有關以代通知金終止合約的第 3 條 有關年終酬金的第 5 條 有關產假薪酬的第 6 條 有關禁止在僱員懷孕期間終止僱傭的第 7 條 有關疾病津貼的第 9 條 有關疾病津貼額的第 10 條 有關假日薪酬額的第 12 條 有關年假薪酬額的第 14 條 	<p style="text-align: center;"><u>「假期」的意思</u></p> <p>清楚載述「假期」一詞涵蓋：</p> <p class="list-item-l1">(a)任何僱員根據《僱傭條例》放取的休息日、假日、年假、產假或病假日；以及</p> <p class="list-item-l1">(b)任何僱員在僱主同意下放取的假期。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 更清楚說明條例草案所指的「假期」的意思。
3.	<ul style="list-style-type: none"> 有關以代通知金終止合約的第 3 條 有關年終酬金的第 5 條 有關產假薪酬的第 6 條 有關禁止在僱員懷孕期間終止僱傭的第 7 條 	<p style="text-align: center;"><u>相類人士</u></p> <p>在有關條文內訂明，可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人所賺取的工資；如無上述的人，則可參考受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人所賺取的工資。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 使有關參考相類人士的條文更為清晰及實用。有關條文是在計算僱員的法定權益時，計算該僱員的平均工資款額並不切實可行的情況下應用。

項目號碼	條例草案的現行條文	修正案摘要	提出修正案的原因
	<ul style="list-style-type: none"> ● 有關疾病津貼的第 9 條 ● 有關疾病津貼額的第 10 條 ● 有關假日薪酬額的第 12 條 ● 有關年假薪酬額的第 14 條 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就計算懷孕僱員的每日或每月平均工資款額並不切實可行時參考相類人士的工資而言，在建議的第 14(3B)條及 15(2B)條刪除「女性」一詞。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 以達致性別中立。
4.	<ul style="list-style-type: none"> ● 新增條文 	<p style="text-align: center;"><u>備存工資及僱傭紀錄</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 修訂《僱傭條例》第 49A 條，將須備存工資及僱傭紀錄的期間由 6 個月延長至 12 個月。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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.	<ul style="list-style-type: none"> ● 有關產假薪酬的第 6 條 ● 有關疾病津貼額的第 10 條 ● 有關假日薪酬額的第 12 條 ● 有關年假薪酬額的第 14 條 	<p style="text-align: center;"><u>避免僱主支付雙重款項</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 修訂有關條文，以訂明如僱員已就任何產假、病假日、假日或年假獲僱主支付一筆款項，則須從須支付的相關產假薪酬、疾病津貼、假日薪酬或年假薪酬中扣除該筆款項。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 更清楚說明避免僱主支付雙重款項的原意。

項目號碼	條例草案的現行條文	修正案摘要	提出修正案的原因
6.	<ul style="list-style-type: none"> 有關產假薪酬的第 6 條 有關疾病津貼額的第 10 條 	<p><u>澄清享有產假薪酬及疾病津貼的權利</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 修訂有關條文，以訂明假若僱員在某日即使不放產假或不生病亦不會工作，而僱主通常無須就該日支付工資，則無須就該日支付產假薪酬或疾病津貼。 	<ul style="list-style-type: none"> 更清楚述明讓僱員只就僱主通常須付給工資的日子享有產假薪酬或疾病津貼的原意。
7.	<ul style="list-style-type: none"> 有關禁止指派粗重、危險或有害的工作予懷孕僱員的第 8 條 	<p><u>禁止指派粗重、危險或有害的工作</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 在建議的第 15AA(8)條中，在“每日平均款額”之後加入“或每月平均款額(視乎何者適用而定)”。 	<ul style="list-style-type: none"> 就《僱傭條例》第 15(2)(a)及(b)條訂明在僱員懷孕期間不當地終止其合約的有關損害賠償，即通知期以月為單位的代通知金及 1 個月工資，涵蓋每月平均款額的計算。

項目號碼	條例草案的現行條文	修正案摘要	提出修正案的原因
8.	<ul style="list-style-type: none"> 有關經《2006 年僱傭(修訂)條例》修訂的《僱傭條例》的適用情況的第 16 條 	<p>過渡性安排</p> <ul style="list-style-type: none"> 將建議的第 75 條重編為第 76 條。 在建議的第 76(2)(c)條中，在“第 33(4BA)”之後加入“或(4C)”。 在建議的第 76(2)條中，加入“(ca) 根據第 40A(2)條須付給該僱員的款項”。 	<ul style="list-style-type: none"> 修訂第 16 條下的條文的編號。 就《修訂條例》生效後，在《僱傭條例》第 33(4C)條下即使僱員的僱傭合約在其放取的病假日終止而須付給僱員的疾病津貼，訂明過渡性安排。 就《修訂條例》生效後，在《僱傭條例》第 40A(2)條下僱員的僱傭合約終止而須付給僱員的假日薪酬，訂明過渡性安排。

經濟發展及勞工局
二零零七年四月