

法案委員會
《2006 年僱傭（修訂）條例草案》

政府對 2007 年 3 月 27 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於 2007 年 3 月 27 日法案委員會會議上，委員就政府對《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）所提事項的回應。

闡明在新建議的第 7(1A)(b) 條及其他有相類行文的修正案所指的期間

2. 為回應委員的關注，我們會改進有關建議的修正案，以澄清在有關條文內，「期間」一詞是指僱員未獲付給工資或全部工資的任何期間。

舉例闡明如何應用新建議的第 7(1A) 條

3. 因應委員的要求，一些闡明如何應用條例草案建議的「不予計算在內」條文的原則的一般性例子載於附錄，以供參考。

確定是否當僱員就新建議的第 7(5) 條或其他有相類行文的修正案所述的期間獲付給工資，而有關工資的數額相等於或高於僱員在正常工作日所賺取的工資，有關工資及期間均不應不予計算在內

4. 條例草案的第 7(1) 條述明一個參考僱員在過去 12 個月或較短受僱期間內所賺取的平均工資的新計算方式，而第 7(1A) 條訂明，僱員未獲付給工資或全部工資的任何指定期間，以及就該期間獲付給的數額，均不予計算在內。新建議的第 7(5) 條[現重編為第 7(1AA) 條]進一步訂明，「工資」包括僱主就任何指定期間支付的款項。在此文意及其他有相類行文的修正案下，倘若就指定期間付給僱員工資的數額相等於或高於僱員在正常工作日所賺取的工資，按我們的政策原意，有關工資及期間均無需不予計算在內。

確認在建議的修正案所述的「工資」的意思會否構成《僱傭條例》第 2(1)條外另一有關「工資」的法定釋義；如會，則以另一新詞替代在修正案所述的「工資」一詞

5. 在《僱傭條例》第 2(1)條下，「工資」被界定為包括付給僱員作為該僱員根據其僱傭合約所做或將要做的工作而能以金錢形式表示的所有報酬、收入、津貼(包括交通津貼及勤工津貼、勤工花紅、佣金及超時工作薪酬)、小費及服務費，不論其名稱或計算方式，但不包括一些例外情況，例如屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金。此條文所界定的工資並不包括就任何法定或合約性假期或不獲提供工作期間而支付的任何款項。

6. 為了配合按建議的 12 個月的移動平均數方式計算法定權益，我們提出修正案以訂明在有關條文內，「工資」包括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。在延伸性工資的基礎上，就不予計算的方式以計算平均工資而言，僱主只需識別未付給僱員工資或全部工資的期間，以及就該期間支付的數額。此舉可減省不予計算在內的項目及簡化有關計算。

7. 如上文所解釋，在建議的修正案所述「工資」的延伸性意思並不擬且不會就《僱傭條例》第 2(1)條的現行工資定義作出任何變更。延伸性工資只是用於按條例草案有關條文建議的 12 個月移動數方式計算所涵蓋的法定權益。

從新建議的第 14(3B)條及 15(2B)條刪除「女性」一詞，以避免性別差異

8. 第 14(3B)條及 15(2B)條訂明，在計算懷孕僱員所賺取的每日或每月平均工資款額並不切實可行時，可參考相類「女性」的工資以計算該懷孕僱員的每日或每月平均工資款額。我們知悉部分委員對性別中立的關注。我們會修訂此兩項條文，刪除「女性」一詞。

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》下 「不予計算在內」條文的應用例子

例子 1

按建議的第 41 條計算 2007 年 1 月 1 日的假日薪酬

- 職位：裝配工人
- 薪酬：日薪 300 元，休息日無薪
- 2006 年的全年薪酬：93,000 元，包括工作 301 天（即 365 天 - 52 天休息日 - 12 天法定假日）所賺取工資 90,300 元及 9 天法定假日薪酬 2,700 元
- 在 2006 年放取的假期：52 天無薪休息日、3 天無薪法定假日（在受僱期首 3 個月）及 9 天全薪法定假日
- 不予計算的期間及款額：共 55 天而款額為「零」，原因是 52 天休息日及 3 天法定假日均為無薪
- 計算於 2006 年所賺取工資的每日平均款額：

$$\frac{93,000 \text{ 元}}{365 - 52 - 3 \text{ (日)}} = 300 \text{ 元}$$

- 2007 年 1 月 1 日的假日薪酬：300 元

例子 2

按建議的第 35 條計算 4 天病假的疾病津貼

- 職位：文員
- 薪酬：月薪 10,000 元，休息日屬有薪
- 在緊接病假日首天之前的 12 個月期間的全年薪酬：120,000 元，包括工作所賺取工資及假期款項
- 在該 12 個月內放取的假期：71 天（包括 52 天休息日，12 天法定假日及 7 天年假）全薪假期
- 不予計算的期間及款額：沒有
- 計算在該 12 個月期間所賺取工資的每日平均款額：

$$\frac{120,000 \text{ 元}}{365 \text{ (日)}} = 329 \text{ 元}$$

- 4 天疾病津貼：329 元 $\times 4/5 \times 4 = 1,053$ 元

例子 3

按建議的第 41C 條計算 7 天年假薪酬

- 職位：司機
- 薪酬：底薪每月 9,000 元 + 夜更津貼每晚 100 元 + 表現津貼每月 1,000 元（如符合準則）
- 在緊接年假首天之前的 12 個月期間的全年薪酬：128,600 元，包括工作日及假期的底薪（除 20 天病假以外的 11 個月及 10 天共 102,000 元），夜更津貼（平均每月有 10 天當夜更，即 120 晚共 12,000 元），表現津貼（有 9 個月符合領取資格，共 9,000 元）及疾病津貼（20 天病假，共 5,600 元）
- 在該 12 個月內放取少於全部工資的假期：52 天休息日收取底薪共 15,600 元及 20 天病假獲 5,600 元（按在緊接病假日首天之前的 1 個月內所賺取平均每日工資的 4/5 計算）
- 不予計算的期間及款額：52 天休息日及 20 天病假，共 21,200 元
- 計算在該 12 個月期間所賺取工資的每日平均款額：

$$\frac{128,600 \text{ 元} - 15,600 \text{ 元} - 5,600 \text{ 元}}{365 - 52 - 20 \text{ (日)}} = 367 \text{ 元}$$

- 7 天年假薪酬： $367 \text{ 元} \times 7 = 2,569 \text{ 元}$

例子 4

按建議的第 7 條計算 1 個月代通知金

- 職位：美容顧問
- 薪酬：底薪每月 6,000 元 + 根據遞增性對照表按月累積及結算的佣金
- 在緊接終止合約的通知日期之前的 12 個月期間的全年薪酬：600,000 元，包括工作日及假期的底薪，以及佣金
- 在該 12 個月內放取少於全部工資的假期：15 天半薪進修假
- 不予計算的期間及款額：15 天的進修假，款額為 1,500 元
- 計算在該 12 個月期間所賺取工資的平均每月款額：

(a) 予以計算的月份-

$$\frac{365 - 15 \text{ 日}}{365 \text{ 日}} \times 12 = 11.5 \text{ 月}$$

(b) 每月平均工資 -

$$\frac{600,000 \text{ 元} - 1,500 \text{ 元}}{11.5 \text{ 月}} = 52,043 \text{ 元}$$

- 1 個月代通知金：52,043 元

(註：上述例子是以假設數據為依據，只用以說明如何應用條例草案下「不予計算在內」條文的一般原則)