

**勞工顧問委員會
在一九九九年十一月三十日會議上所作出的決定**

I. 建議根據《基本法》第 27 條而修改《僱傭條例》第 9、31H、31X 及 32H 條

勞工顧問委員會（勞顧會）審議鑑於《基本法》第 27 條明文保障僱員罷工的權利而修訂《僱傭條例》的建議。建議中的修訂條文將會訂明僱主不可根據第 9 條，單以僱員參加《僱傭條例》所界定的罷工為理由，不給予通知或代通知金而終止該僱員的僱傭合約，以及刪除已失去效用的第 31H、31X 及 32H 條。這些建議只涉及技術性修訂，旨在澄清現有條文字眼上的含糊之處以及避免不必要的糾紛，亦無需僱主給予僱員額外的權益。

勞顧會通過上述的建議。

II. 檢討《僱傭條例》是否適用於留宿家庭傭工

勞工處經檢討《僱傭條例》是否適用於留宿家庭傭工後，提出以下兩項建議：

- (a) 《僱傭條例》應繼續全面適用於所有留宿家庭傭工。
- (b) 在生育保障條文中提供**多一項選擇**，容許懷孕的留宿家庭傭工與其僱主作出一些靈活的安排，如雙方同意，可終止僱傭合約，惟僱主須向家庭傭工支付一筆指定的金額作補償。這項選擇容許雙方可另行作出靈活的安排，但**不會削減**家庭傭工的僱傭權益，因為家庭傭工可選擇留任及繼續享有《僱傭條例》所賦予的生育福利及保障。

勞顧會一致贊同(a)項建議，但鑑於有關的僱主及僱員團體反對(b)項的建議，委員認為在現階段應暫時擱置討論在《僱傭條例》的生育保障條文中容許另作靈活安排的建議，以便政府繼續聽取更多意見。

III. 檢討《僱傭條例》有關疾病津貼的條文

根據《僱傭條例》，僱員須放取最少連續四天的病假，才合資格領取相等於正常工資五分之四的疾病津貼。經檢討後，勞工處建議無須修改現有的條文。

勞顧會知悉檢討的結果，大部份委員同意檢討的建議。

IV. 檢討《僱傭條例》有關停工的條文

根據《僱傭條例》，若僱員的報酬須依據他獲得僱主所提供的工作量而釐定，則僱員在以下情況下，可視作被停工：

- (a) 在連續四個星期內不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日總和的一半；或
- (b) 在連續二十六個星期內不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日總和的三分之一。

勞工處就停工定義進行了檢討，並建議維持現時的定義不變。

勞顧會知悉檢討的結果，並接納檢討的建議。

V. 檢討《僱傭條例》有關工資的條文

《僱傭條例》訂明如僱員的超時工作薪酬屬固定性質，或在之前十二個月內的每月平均超時工作薪酬，相等於該僱員在同一段期間內每月平均工資的百分之二十或以上，則僱主在計算各項法定福利時，須把超時工作薪酬計算在內。工資期完結後，僱主須在七天內向僱員支付工資，包括超時工作薪酬。

勞工處已就工資條文作出檢討，並建議維持現狀。

勞顧會知悉檢討的結果，並接納檢討的建議。