

2007 僱傭(修訂)條例 ("修訂條例")於不久前通過，本文旨在簡介有關計算《僱傭條例》下的法定權益的修訂內容，讓僱傭雙方了解自己的權責。是次修訂所涉及的法定權益包括代通知金、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。

這次修訂源於終審法院在 2006 年初一個勞資個案中¹，裁定《僱傭條例》並無提供「可行的計算方法」，因此按月累積及結算的佣金不應計入假日薪酬及年假薪酬之內。修訂條例就是為了提供「可行的計算方法」，避免在計算法定權益時，把工資理解為不包括根據合約需要支付的佣金。

根據修訂條例，計算上述法定權益的方法，由以往只計僱員最後一個月的薪酬，改為以僱員在緊接假期首天或其他指明日期前的十二個月內的平均工資來計算(如僱員受僱不足十二個月，則以該段較短期間計算)。而按照《僱傭條例》，工資的範疇廣泛，僱主以金錢形式支付僱員作為其工作的所有報酬、收入、津貼(包括交通津貼、勤工津貼、佣金、超時工作薪酬)、小費及服務費亦應計算在內。

另外，為免平均工資被沒有付給工資或全部工資的假期(如休息日、法定假日、年假、產假、病假日、工傷病假、僱主同意下放取的假期)或因僱員在正常工作日不獲其僱主提供工作而被拉低而減少法定權益，上述情況下的期間及工資將不予計算在十二個月的平均工資內。

以上的修訂條例適用於在生效日期〔二零零七年七月十三日〕或之後訂立的僱傭合約。如僱傭合約在該日前訂立，修訂條例則適用於以下的情況：

- 僱主就某工資期付給僱員法定權益時，工資期的最後一天是在生效日期或之後；
- 年終酬金在生效日期或之後到期支付；
- 在合約終止時計算有關法定權益，而合約終止日期是在生效日期或之後。

同時，僱主需注意修訂條例亦把僱主須備存工資及僱傭紀錄的期間，由六個月長至十二個月，以方便計算法定權益及保障雙方利益。此條文將於二零零八年一月十三日生效。

僱主及僱員可參考由勞工處出版的《二零零七年僱傭(修訂)條例》簡介，了解有關修訂條文的詳情。該簡介可以在勞工處的網頁(<http://www.labour.gov.hk>)下載。

資料提供：練松柏律師行練紹良及陳潔樺

¹ Lisbeth Enterprise Ltd v Mandy Luk [2006] 1 HKLRD 1005

查詢電話: 2581 9959

網址: ask@cpln.com.hk