

本文於2019年12月2日（星期一）於星島日報（A9）的「法人法語」專欄刊登

★ 法人法語

香港律師會
社區關係委員會

佣金與僱員法定權益計算最新案例

僱傭條例二〇〇七年七月十三日的修訂改變了僱員大部分法定權益（例如假日薪酬、年假薪酬等）的計算方式。簡單來說，有關法定權益需要基於僱員過往十二個月的平均工資計算。

在該條例修訂以來，其執行一直也有不少爭議。比如說，在香港有不少僱員都可獲得佣金，但業界一直對佣金會否包括任何假日薪酬有不同意見。

舉例說，一個月薪一萬兩千元的僱員在六月份的每天工資是四百元，而他在六月放了一天年假。假設該年假的應付年假薪酬是一千四百元，而他在六月份收到的佣金是三萬元，那麼僱主可否說在僱員放取年假的那天，他已額外收到一千元（三萬元除以三十），即總額一千四百元，所以不用額外支付任何款項？

法庭曾經在一個刑事上訴案例中，認為該案例裏面的佣金並不包括在假日所得到的任何薪酬，所以判定僱主敗訴。但是，法庭在最近一個新頒下的案例中認為，在某些情況下，佣金可以包括在假日所得到的薪酬。情況就好像某些月薪僱員一樣，雖然他們不需要在周末上班，但是有些僱主也可以就該等日子支薪。

有聘用非固定月薪僱員的僱主可藉此機會，根據最新案例，審閱該等僱員的僱傭合約、佣金條文和支付方式，減少將來可能的爭執。僱主應詳細研究是否已經正確計算僱員有關法定權益。如果僱主並未付足有關法定權益，可構成刑事罪行。

陳俊榮 執業律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。