

《最低工資條例草案》委員會

當局就 2010 年 1 月 28 日法案委員會會議上 所提事項作出的回應

引言

本文件旨在向法案委員會提供委員於 2010 年 1 月 28 日審議《最低工資條例草案》(條例草案)的會議上所要求的資料。

工作時數與僱傭地點

2. 條例草案的主要目的是訂定以時薪為單位的法定最低工資，以防止僱員的工資過低。法定最低工資以時薪表述，以確保僱員獲取與其工作時數相稱而不低於法定最低工資水平的薪金。僱員有權獲付的最低工資，是以僱員在工資期的總工作時數乘以法定最低工資水平。條例草案第 3(1)條說明計算最低工資時須視為包括的工作時數，而第 3(2)條則說明計算最低工資時須視為不包括的工作時數。此外，第 2 條闡明第 3 條所述的「僱傭地點」的定義。

3. 條例草案第 2 條規定：

“僱傭地點”(place of employment)就某僱員而言，指符合以下說明的任何地點：該僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐該地點當值。

4. 第 3 條規定：

3. 工作時數

(1) 僱員於某工資期的工作時數，須視為包括 –

(a) 該僱員留駐僱傭地點當值的時間，而不論該僱員

當時有否獲派工作或獲提供培訓；及

- (b) 該僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，在關乎其受僱工作的情況下耗用的交通時間(第(2)(b)款提述的時間除外)。

(2) 僱員於某工資期的工作時數，須視為不包括 –

- (a) 僱主容許該僱員用膳的期間，但在該僱員於該期間按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示執行工作的範圍(如有的話)內，則屬例外；及
- (b) 該僱員往來其居住地方及其僱傭地點(其位於香港以外的非慣常僱傭地點除外)的交通時間。

5. 鑑於僱員的工作模式各有不同，第 3 條並不是要列出為計算最低工資而被納入工作時數的所有情況。某個時間或時段是否屬於計算法定最低工資的工作時數，除了依據第 3 條之外，亦須視乎僱主與僱員之間所訂的協議或合約，以及有關個案的其他一切相關情況而定。

條文的應用例子

6. 就有關條文在不同行業的應用例子，現載列於下文以作說明。

第 3(1)(a) 條

例(1)：

按照僱傭合約，某店舖助理於上午 9 時至下午 1 時，以及下午 2 時至 6 時在店舖工作。此外，他在僱主同意下或根據僱主的指示，於下午 6 時至 7 時期間超時工作。根據第 3(1)(a)條的規定，在計算其最低工資時，該段由上午 9 時至下午 1 時以及下午 2 時至 7 時的期間，均屬於工作時數。

基於個人原因(例如避開交通擠塞的情況)，該名店舖助理於上午 8 時回到店舖。不過，若他並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐該店舖當值，在計算其最低工資時，該店舖在上午 8 時至 9 時期間並非第 2 條所界定的僱傭地點，而第 3(1)(a)條所指的工作時數並不包括該段上午 8 時至 9 時的期間。

例(2)：

一些食肆現時習慣安排僱員例如在下午的數小時內，即午市及晚市營業時間之間的時段不用當值，該時段通常稱為「落場」的時間(照字面意思即離開工作)。如僱員在該段期間內並非按照僱傭合約或在僱主同意或指示下，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值，在計算其最低工資時，該段「落場」的時間便不屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。

例(3)：

在航空業，僱主可能會安排機組人員及機倉服務員於航班工作後在香港以外的地點停留，僱主亦可能在停留期間向他們提供免費住宿及／或膳食。如某僱員於停留期間的私人時間(例如睡覺時間)內，並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值，在計算其最低工資時，該段時間便不屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。

例(4)：

某操作工逢星期一在香港的工廠工作，逢星期二至五則在東莞的工廠工作。僱主也可能在該操作工於東莞期間，為他提供免費住宿及／或膳食。如該操作工在東莞的私人時間(例如睡覺時間)內，並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值，在計算其最低工資時，該等時間便不屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。

例(5)：

在旅遊業，旅行團領隊在帶團到香港以外地方時的私人時間(例如睡覺時間)內，當他並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值，在計算其最低工資時，該等時間不屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。然而，假如該領隊因有團友在深夜感到不適求助等緣故而須要工作，則在計算其最低工資時，該段為團友提供服務及協助的時間須算作第 3(1)(a)條所指的工作時數。

例(6)：

地產代理如按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐樓盤銷售處或其他地點當值(例如等候客人)，根據第 3(1)(a)條，在計算其最低工資時，該等時間屬於工作時數。

第 3(2)(a)條

例(7)：

某文員獲准的用膳時間為下午 1 時至 2 時，而他在該期間並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示執行工作。因此，根據第 3(2)(a)條，在計算最低工資時，該名文員的工作時數並不包括下午 1 時至 2 時這段時間。

在另一情況下，該名文員於下午 1 時至 2 時在辦公室用膳。雖然於下午 1 時至 2 時這段期間他身在辦公室，但他並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐辦公室當值。在這情況下，在計算最低工資時，在下午 1 時至 2 時期間，其辦公室並非第 2 條所界定的僱傭地點，而第 3(1)(a)條所指的工作時數並不包括下午 1 時至 2 時這段時間。

例(8)：

旅行團導遊在帶團途中須為團友安排沿途的膳食。在團友用膳時，導遊按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱

主的指示，為執行工作而留駐食肆當值，例如按情況所需，監督膳食的安排、為團友充當傳譯員或協助他們叫些飲品。雖然導遊當時亦有一同用膳，但他同時按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示在該段時間執行工作。因此，在計算其最低工資時，該段用膳時間不會因第 3(2)(a)條而不包括在該導遊的工作時數內。反之，由於導遊是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示為執行工作而留駐食肆當值，在計算其最低工資時，該段時間屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。

例(9)：

某看更於下午 1 時至 2 時用膳。在用膳期間，他按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐其崗位當值。由於他是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示執行工作，在計算其最低工資時，該段用膳時間不會因第 3(2)(a)條而不包括在該看更的工作時數之內。由於該名看更是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示為執行工作而留駐僱傭地點當值，在計算其最低工資時，該段時間屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。

第 3(1)(b)及(2)(b)條

例(10)：

某信差居於上水並在九龍灣的公司工作。根據第 3(2)(b)條，在計算其最低工資時，該名信差往來其居住地方及其公司的交通時間，並不屬於工作時數。

某日，該名信差從九龍灣的公司送遞文件往某客戶位於荃灣的辦公室，然後返回公司。他往來九龍灣的公司及客戶位於荃灣的辦公室的交通時間，是他按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，在關乎其受僱工作的情況下耗用的交通時間，在計算其最低工資時，這屬於第 3(1)(b)條所指的工作時數。

例(11)：

某操作工逢星期一在柴灣的工廠工作，逢星期二至五在東莞的工廠工作，而他則居於上水。根據第 3(2)(b)條，在計算其最低工資時，他往來位於上水的居住地方及柴灣的工廠的交通時間，並不屬於工作時數。此外，由於東莞的工廠亦是其慣常僱傭地點，因此，根據第 3(2)(b)條，在計算其最低工資時，他往來位於上水的居住地方及位於東莞的工廠的交通時間，亦不屬於工作時數。

例(12)：

某旅行團領隊在機場與團友會合，並照顧他們和替他們辦理各項離港手續。他亦隨團乘坐航機出發。在計算其最低工資時，該領隊按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，在關乎其受僱工作的情況下在香港與目的地之間所耗用的交通時間，屬於第 3(1)(b)條所指的工作時數。

隨時候召或候命的時間

7. 正如上文所述，如某僱員留駐僱傭地點當值，而在該地點留駐當值是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓，則根據條例草案第 3(1)(a)條，在計算最低工資時，該段時間包括為工作時數。

8. 僱員隨時候召或候命的安排會各有不同，該段隨時候召或候命時間是否屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數，須視乎僱員是否為執行工作或接受培訓而按僱主要求或按僱傭合約留駐第 2 條所界定的僱傭地點當值。如僱員在隨時候召或候命時並非為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值，在計算最低工資時，該段時間便不屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。

9. 然而，如僱員在隨時候召或候命時，是按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示而留駐僱傭地點當值，則該段隨時候召或候命時間便屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。第 2 條所界定的僱傭地點，是指符合以下說明的任何

地點：該僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐該地點當值，這包括僱主所指定的地點(若經指定，包括僱員家中)。

10. 在法案委員會於 2010 年 1 月 28 日舉行的會議上，一名委員亦提到終審法院在終院民事上訴 2005 年第 30 號的裁決(有關懲教人員的案件)和終院民事上訴 2008 年第 22 及 23 號的裁決(有關醫院醫生的案件)。關於終院民事上訴 2005 年第 30 號的案件(有關懲教人員的案件)，該上訴涉及如何就案情正確詮釋相關的《公務員事務規例》。至於終院民事上訴 2008 年第 22 及 23 號的案件(有關醫院醫生的案件)，終審法院須就醫生在醫院以外地方隨時候召期間(按照其合約)工作而申索的超時工作補償，以及在隨時候召時根據《僱傭條例》可享有的休息日及法定假日權益的申索而作出裁決。因此，該等終審法院的裁決與條例草案第 3(1)(a)條就隨時候召或候命時間方面的法例詮釋並無直接關係。

條例草案第 3(2)(a)條

11. 根據條例草案第 3(2)(a)條，在計算最低工資時，僱主容許僱員用膳的期間不屬於工作時數，但在僱員於該期間按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示執行工作的範圍(如有的話)內，則屬例外。第 3(2)(a)條旨在訂明根據條例草案計算最低工資時須視為不包括的時數。該條文不會改變《僱傭條例》下的現有安排，即現時僱傭雙方是可自由議定有關用膳時間的聘用條款。條例草案的政策原意，並非要訂明僱員按僱傭合約會否享有有薪用膳時間，也不是規管用膳時間的安排。一如過往，這些僱傭事宜是由僱主與僱員雙方議定。

12. 由於第 3(2)(a)條所指的工作時數，並不包括僱員並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示執行工作的用膳時間，因此，在決定僱員須獲支付的工資是否不少於條例草案下的法定最低工資時，僱主就僱員沒有工作的用膳時間而支付的款項(如有的話)，不得算作須支付的工資的一部分。¹ 具體來說，在計算法定最低工資時，雖然用膳時間(當

¹ 根據條例草案第 5(2)條，於任何工資期內就某僱員沒有工作的時數(或不足

僱員並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示執行工作)並不包括在工作時數內，但得出的平均每小時工資額不會有所歪曲而損害僱員的權益。

條例草案第14條

13. 根據條例草案第 14 條，僱傭合約的任何條文，如看來是終絕或減少條例草案賦予僱員的任何權利、利益或保障的，即屬無效。條例草案賦予僱員就每個工作時數獲支付每小時最低工資額的權利。第 14 條為防止僱主與僱員議定向僱員支付少於每小時最低工資額的工資，而使該類協議無效。該條使用「如看來是」的字眼，以表明儘管有關協議聲稱能終絕或減少上述權利、利益或保障，但基於第 14 條的規定，該協議實際沒有這方面的效力。第 14 條是參照《僱傭條例》第 70 條制訂的；《僱傭條例》第 70 條規定，僱傭合約的任何條款，如看來使《僱傭條例》賦予僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少，即屬無效。

宣傳和推廣活動

14. 勞工處在準備條例草案的過程中，深入及廣泛徵詢不同界別的持份者。我們已顧及僱員在不同行業的工作模式，以確保法定最低工資制度既可行又能在各方利益之間取得合理的平衡。在法定最低工資法例實施前，勞工處會積極進行宣傳和推廣活動，讓勞資雙方了解法例條文，以及各自在法定最低工資制度下的責任和權益。我們會在宣傳資料內列舉不同行業的具體個案作為實例，以作說明。

勞工及福利局
2010 年 2 月

一小時的時間)而支付予該僱員的款項，不得算作為須就該工資期或任何其他工資期支付的工資的一部分。