

《最低工資條例草案》委員會

當局就 2010 年 3 月 19 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 3 月 19 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。

條例草案內有關工作時數的條文

2. 有一委員詢問僱傭合約所訂有關僱員的工作時間應否算作在條例草案下為計算法定最低工資的工作時數；該委員舉例某僱員按僱傭合約規定的工作時間為上午 9 時至下午 6 時，而僱主於某日指示該僱員於下午 4 時至 6 時無須當值。

3. 正如我們在已提交法案委員會的文件及在過往的會議討論時曾解釋，鑑於僱員的工作模式各有不同，條例草案第 3 條並非旨在列出所有用作計算法定最低工資的工作時數的實際情況。除了依據第 3 條之外，某時間或時段是否屬於用作計算法定最低工資的工作時數，亦須視乎僱傭雙方所訂的協議或合約，以及有關個案其他一切的相關情況而定。即使第 3 條並無包括某時間或時段，如有關時間或時段按照僱傭合約或與僱主的協議視作僱員的工作時數，在根據條例草案計算法定最低工資時，該時間或時段也包括在內。在上文第 2 段委員所舉的例子中，下午 4 時至 6 時的時段並不在第 3 條的範圍內；但如僱主及僱員按照僱傭合約或雙方的協議將該時段視為僱員的工作時數，則在計算法定最低工資時便會包括在內。在這方面，我們透過互聯網對實施法定最低工資的地方如英國、澳洲、法國和日本進行資料搜集，資料顯示在它們法定最低工資法

例中並無有關這種情況的具體條文。

4. 值得注意的是，法定最低工資只是工資下限，並不會減少僱員現時根據僱傭合約和《僱傭條例》下所享有的權益及福利。因此，除支付不少於法定最低工資水平的規定外，僱主須在符合《僱傭條例》的工資規定下，向僱員支付按照僱傭合約應支付的工資。

佣金款項的計算

5. 有一委員詢問條例草案哪一條文讓僱主把佣金分配於一些工資期以符合法定最低工資水平，並相應減少其他工資期的佣金。我們知悉現行有各式各樣的佣金制度，視乎僱傭合約的條款而定，而僱主及僱員可自由協定僱員按照僱傭合約在何時及如何獲支付佣金。因此，僱員是否在不同的工資期獲分配及支付佣金，須視乎僱傭合約而定，而非條例草案的條文。當僱員按照僱傭合約在不同的工資期獲分配及支付佣金，僱主所支付的佣金款項會根據條例草案計算入有關的工資期，以決定僱員是否獲付不低於法定最低工資的薪酬。

6. 另一委員詢問僱傭合約的條款如訂明僱員在不同的工資期獲分配及支付佣金，這會否與條例草案第 14 條和第 5(2)、(3)及(4)條相抵觸。條例草案賦予僱員就每個工作時數獲支付不低於法定最低工資水平的權利。合約條文訂明僱員在不同的工資期獲分配及支付佣金以達到法定最低工資的水平，這沒有減少僱主須支付不低於法定最低工資水平的責任，因此我們不認為該合約條文屬於第 14 條所指藉合約摒除條例草案的條款。第 5(2)條關乎就僱員沒有工作的時數而支付的款項，而佣金並非就沒有工作的時數而支付的款項，因此第 5(2)條並不適用。第 5(3)條及第 5(4)條分別關乎預支或超額支付的工資和欠付工資，如佣金乃按照僱傭合約而須支付和付給僱員，則不涉及第 5(3)條及第 5(4)條。

7. 我們明白委員的關注，條例草案應確保僱主和僱員能在計算法定最低工資時清晰明確地計算佣金款項。鑑於現行的佣金制度各式各樣，第 5(5)條的目的是為提供清楚的

原則，以決定僱主有否向僱員支付不低於法定最低工資水平的工資。我們會仔細考慮委員就該條文草擬方面的意見及建議。

8. 有一委員問及僱傭合約中有關僱員在不同的工資期獲分配及支付佣金的具體合約條款。事實上，僱主及僱員可視乎他們各自的情況，自由議定佣金的安排，而不同行業及機構亦可能採用不同的佣金制度，以切合其個別需要及特性。當局不宜提供僱傭合約中有關支付佣金所撰寫的具體合約條款，因為這可能無法顧及個別行業及工種的特性。然而，我們的宣傳資料會包括說明的例子，以解釋條例草案如何計算按僱傭合約須付及付給的佣金，以決定僱員應得的法定最低工資。

條例草案第 7(1)及(2)條

9. 有一委員詢問有否其他地方的法定最低工資如條例草案第7(1)及(2)條規定以時薪為單位，並同時按月支付工資。

10. 根據條例草案，法定最低工資水平以時薪為單位，以確保僱員獲取與其工作時數相稱的薪金。根據第7(1)及(2)條，僱員在任何工資期應獲支付不少於最低工資的工資；僱員於某工資期的總工作時數乘以最低工資額，所得之數即屬他於該工資期可得的最低工資。工資期是緊貼《僱傭條例》，即除非相反證明成立，否則工資期會視為一個月。以工資期為期一個月為例，僱員在某個月應獲支付的工資，應不少於他在該月的總工作時數乘以最低工資額所得之數；若工資期為期一星期，僱員有權就某個星期獲支付的工資，應不少於他在該星期的總工作時數乘以最低工資額所得之數。

11. 我們在設計條例草案的條文時，須主要考慮本港的情況，而我們亦留意到，根據英國《1999 年全國最低工資規例》，全國最低工資是以時薪為單位，而支薪參照期（即工資期）為期一個月（或如工人是按少於一個月的期間獲付工資，則以該期間為支薪參照期）。

條例草案第 14 條

12. 有委員要求當局考慮將條例草案第 14 條限於僱員獲支付不少於法定最低工資款額的權利。根據第 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。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。正如我們在法案委員會會議解釋，第 14 條是不限於法定最低工資的款額。例如，僱傭合約中倘有條文規定僱員工作的时间不包括在計算法定最低工資的工作時數內，第 14 條會使該條文無效。所以，我們必須審慎留意有關建議會否減損第 14 條在阻止僱傭合約雙方藉合約摒除條例草案條文的效力。

勞工及福利局
2010 年 3 月