

敬啟者：

本人一直支持有利於香港社會發展的政策，亦鼓勵香港的商業機構提供平等機會，做好企業社會責任的義務，讓員工得到公平及平等的對待。因此，本人歡迎香港政府引入《法定最低工資條例》（以下簡稱《條例》），為低收入人士提供工資保障。

本人知道特區政府就《條例》草案已作出不少的諮詢，本人亦在社會上各階層收集了不同的意見。在保障低收入工人方面，本人相信特區政府已掌握相當的意見，在《條例》草案上亦有很多的反映，本人在此範疇亦不打算重複此等意見。唯在實際操作層面上從企業的角度來說，《條例》草案裏對工時時數之定義以及僱主須備存工資及僱傭紀錄之規定兩方面，本人有下列意見：

#### 一．工時時數之定義

《條例草案》第三條對工時時數之定義範圍較廣，在不同情況下容易引起不同的詮釋和爭議。基於香港與中國內地的密切關係，社會上跨境商業活動頻繁，要確定跨境工作的僱員的實際工作時數在實際操作上存在一定的困難，具體例子如下：

基於中港兩地獨特的地理、政治及經濟環境，跨境就業及商業活動日趨普遍，舉例來說，如某僱員受聘於香港，須每逢周一先在香港上班報到，然後出差到內地工作至周末回港。該僱員留駐內地其間，除了合約裏訂明的工作時間之外，僱主在其餘時間內並無派遣任何職務，此等工餘時間應屬僱員的私人作息時間，而非工作時間。

就旅遊、航空及航運業來說，導遊、機組人員及海員都有獨特的操作環境，舉例來說，機組人員受聘於航機上執行職務，但由於航班往來各地，因此機組人員須於非工作時間在外地留宿乃非常普遍，僱主也會為其提供住宿及膳食。在航空業界裏，實際工作的時數例如機組人員的飛行、過境及當值時間皆被定為工作時間，但其他在外地留宿的時間皆屬私人作息時間，而非工作時間。

在上述例子中，根據《條例》草案第三條：“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須納入工作時數”

並不合理。而且根據立法會對《條例》草案的參考資料摘要第 15(b)條，建議在法定最低工資的涵蓋範圍下豁免所有留宿家庭傭工的其中一個考慮因素為留宿家庭傭工會獲僱主提供免費住宿。同樣地，航空機組人員在外地留宿及非工作時間內也獲僱主提供免費住宿及膳食，但《條例》草案第三條却把僱員在外地留宿但未有被派遣工作的私人時間一併被納入工時時數，此安排並不合理。

## 二．僱主須備存工資及僱傭紀錄之規定

《條例》草案第二十條對《僱傭條例》（第57章）第49A(3)條予以修訂，加入僱主“須備存僱員於任何工資期的總工作時數（不足一小時亦須計算在內）”之規定。根據立法會對《條例》草案的參考資料摘要中之第29條：“條例草案的主要目的是訂定最低工資，防止僱主向僱員支付過低的工資。”因此，政府訂立法定最低工資的原意乃保障一群收入低於法定最低工資的僱員。但我們相信大部分香港的僱員的工資都處於市場較高水平，因此法定最低工資對這些較高收入的人士並不構成影響。況且，在現今社會，較高收入的人士較多受僱於項目性的工作，有一些僱員甚至被允許在家中工作而不需到辦公室上班的遙控式的工作。由此可見，在不同的商業運作模式下，僱主須備存僱員於任何工資期的總工作時數在實際操作上並不可行，此舉只會為僱主帶來不必要的行政負擔及高昂的合規成本，甚至增加因條文不清而引起法律訴訟的風險。

## 三．建議

1. 《條例》草案委員會除了在保障低收入僱員作出考慮外，亦應同時從商業及實際操作的角度考慮以下建議，以減低《條例草案》對企業的行政負擔；
2. 最低工資在《條例》草案賦予的框架下訂定，而工資在最低工資範疇以上的較高收入的僱員可獲法例豁免（包括豁免僱主須備存該僱員於任何工資期的總工作時數的規定）；
3. 外派旅遊導遊、航空機組人員及航運業海員有獨特的操作環境，實際工作時間應清晰訂定，如此等僱員並不屬低收入人士，應獲《條例》豁免；

4. 希望《條例》草案委員會能根據以上建議，修改《條例》草案第三條，以厘清各界人士對條例的詮釋。

眾所周知，香港其中一個重要的環節是有完善及方便的法制保障，為各行各業、僱主及僱員提供有利的營商環境及僱員保障，本人深信，這些也是繼續維持香港社會繁榮的重要基礎。因此，本人希望《條例》草案委員會能對以上的建議作出詳細考慮及修訂。

此致

立法會《最低工資條例草案》委員會

王舜義  
離島區區議員  
2009年9月21日