

《最低工資條例草案》委員會

當局就 2009 年 12 月 4 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 2009 年 12 月 4 日審議《最低工資條例草案》（下稱條例草案）的會議上所要求的資料。

勞工處在處理假自僱問題上採取的措施

2. 有委員要求當局介紹勞工處在處理假自僱問題上採取的措施。

3. 勞工顧問委員會及立法會人力事務委員會近日已分別於 2009 年 11 月 4 日及 19 日的會議上，討論假自僱的課題。正如當局於該兩次會議中所承諾，勞工處會採取下述三管齊下的措施處理假自僱問題：

- (a) 向僱主和僱員加強教育及推廣工作，重點為中小型企業，尤其是假自僱較普遍的行業，以提醒他們任何人士即使被假稱為自僱人士或判頭，但如果雙方實質上存在僱傭關係，該名人士仍可享受僱傭權益；
- (b) 為涉及「假自僱」糾紛的僱員提供更方便的諮詢及調解服務；以及
- (c) 加強執法以保障僱員的法定權益。

此外，我們鼓勵那些懷疑因假自僱而受屈的人士向勞工處舉報。他們可透過勞工處的投訴熱線（2815 2200），舉報有關個案。

4. 勞工處所採取措施的詳情載列於附件 A。我們會收集有關假自僱個案的統計數字，以助瞭解有關問題，並在適當時間向立法會人力事務委員會匯報。

在海外大學就讀而回港實習的本港留學生

5. 有委員要求當局考慮條例草案可否進一步豁免在海外大學就讀而回港實習的本港留學生。另一委員則建議條例草案豁免所有學生。

6. 值得指出的是，學員實習計劃並不一定涉及僱傭關係。如實習學員和參與機構之間並不存在僱傭合約，條例草案便不適用於他們。僱傭合約是指僱員由僱主聘用為其工作或服務，以賺取雙方所議定的工資。如某人同意在無酬的情況下或只獲給予補償工作有關的開支而為某機構工作及並無意圖建立法律上的關係，會令合約缺少必要的元素，因此也不存在僱傭合約。所以，不論是在本港或海外就讀的學生，如進行實習時並非根據僱傭合約受聘，建議的法定最低工資制度便不會適用於他們，因此也無須作出任何豁免。

7. 如在沒有可行的執法制度下將條例草案第 6(4)條的豁免安排擴大至涵蓋在海外大學就讀的僱員，便會導致濫用的情況。全球的大學多不勝數，而且若要豁免海外大學生時，亦不能只限於著名學府的學生，因此在確定或核實全部有關的實習是否符合豁免條件會非常困難，即有關工作是否真正由某海外大學所安排或認可、是否與全日制經評審課程有關，以及是否屬於頒授海外學術資格的課程所需的必修或選修部分。實際的執法困難會讓一些僱主有機可乘，假借實習的名義來取代真正的職位。

8. 將所有學生一律豁免納入最低工資制度，亦會容易引致濫用及剝削的問題，例如真正的工作可能被改為實習職位，以逃避法定最低工資，以致低技術工人因而被取代。如無限制地豁免所有學生，亦使學生在從事並不屬於課程要求的工作時（例如暑期工或兼職工作），失去了法定最低工資的保障，而損害他們的利益。因此，條例草案第 6(4)條訂明，豁免參與由指定教育機構安排或認可的實習課程的學生，而該等實習須屬有關課程的必修或選修部分，並為取得全日制本地經評審課程所頒授的學術資格而設。

9. 當局會繼續就這課題所收集的不同意見作出考慮。

有關其他地方的法定最低工資制度的資料

10. 有委員詢問其他地方的法定最低工資制度有否為年青人訂定不同的最低工資，有關資料載於附件 B。

勞工及福利局
2009 年 12 月

勞工處採取三管齊下的措施處理假自僱問題

鑒於公眾對假自僱數目大增的指稱感到關注，勞工處採取下述三管齊下的措施處理這個問題。

加強推廣及宣傳工作以提高市民的意識

2. 勞工處已印備單張，提高市民對如何分辨僱員與自僱人士的瞭解。這些單張列明僱員與判頭或自僱人士在《僱傭條例》（第 57 章）及《僱員補償條例》（第 282 章）下的權益分別，並附有對僱主與僱員的重要提示，又透過引用相關法庭個案，說明法院裁定工人的僱傭身份時一般考慮的因素或準則。有關單張除上載到勞工處網頁外，亦透過不同管道廣泛派發。此外，我們在報章刊登特稿，並在全港各區舉行的《僱傭條例》巡迴展覽設置展板，凸顯有關信息，以加深公眾人士對這課題的認識。我們亦定期在 18 個人力資源經理會的會議上，以及由勞工處人員主講的《僱傭條例》講座中，與人力資源從業員討論和分享有關課題及相關的法庭個案，以避免誤會或可能出現的糾紛。

3. 除透過現有管道和活動提高市民對有關課題的認識外，勞工處會加強推廣工作，重點向中小型企業僱主宣傳使用假自僱這種手法可能帶來的法律後果。具體而言，勞工處會：

- 印製特別設計的海報，提醒僱主及僱員在訂立合約前必須清楚瞭解彼此合作的性質，並強調即使僱員在合約中被稱為判頭或自僱人士，但如果雙方實質上存在僱傭關係，僱員並不會因此而喪失有關的僱傭權益及保障；
- 在特定的地點張貼海報，以便向從事普遍被視為自僱行業的人士，宣傳有關信息；以及
- 加強與相關行業的工會及僱主組織的緊密合作，提高有關人士對分辨僱員與自僱人士／判頭的認識。

為涉及「假自僱」糾紛的僱員提供更方便的諮詢及調解服務

4. 勞工處建議僱員在訂定合約前應小心釐清自己的聘用身份，如有疑問，可向勞工處勞資關係科辦事處查詢。我們的職員會向查詢者解釋僱員與自僱人士所享有的不同權益。我們亦製作了一份資料套，協助查詢者分辨僱員與自僱人士。如果雙方對僱傭關係及《僱傭條例》下應得的權益存有爭議，勞工處會提供調解服務，根據法庭過往的判決協助雙方解決爭議。倘若勞資雙方經調解後仍未能達成協定，有關個案會被轉介勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處，作出裁決。

5. 在工傷個案方面，若僱傭雙方在僱傭關係上存有爭議，勞工處會根據個案的實際情況，並參照法院在裁定僱傭關係時通常考慮的因素以及《僱員補償條例》的規定，為雙方提供協助和意見。如果在提供協助後仍未能解決爭議，有關個案便需交由法院裁決。勞工處會視乎需要轉介有關僱員予法律援助署，以便該署提供協助。

加強執法以保障僱員的法定權益

6. 勞工處透過積極的執法行動，致力保障僱員的法定權益。勞工督察主動巡查工作場所，查核僱主有否遵從法例規定，並教育僱員認識勞工法例對他們的保障。如發現僱主涉嫌違反法例的規定，勞工督察會徹查個案，並在有足夠證據的情況下向違例的僱主提出檢控。我們鼓勵懷疑本身被剝削法定權益的僱員作出投訴，並提供僱傭條款的詳細資料，供勞工處跟進調查。有關人士可透過勞工處的投訴熱線（2815 2200）作出舉報。由於根據法例，勞工處必須就作出舉報以助執法的人士的身份嚴守保密原則，僱員向勞工處提供資料以便我們進行突擊巡查，並不會損害他們的就業機會，僱員大可安心。

7. 如果有申索人投訴其僱主違反《僱傭條例》拖欠工資或法定權益，但僱主辯稱投訴人是一名自僱人士而並非其僱員，勞工處會查核雙方的實質關係而非只看形式上的關係。如有足夠證據證明申索人應為僱員，而其僱主違反《僱傭條例》，勞工處會向僱主提出檢控。

其他地方的法定最低工資制度

地方	法定最低工資制度 有否為年青人訂定不同的最低工資的資料
澳洲	特殊聯邦最低工資適用於未滿 21 歲的初級僱員。部分就個別行業／職業而定的澳洲薪酬和分類等級表亦有為未滿 21 歲的人士訂明初級僱員的工資。
法國	17 歲以下的年輕工人可獲發放全國最低工資的 80%；年齡介乎 17 至 18 歲的年輕工人可獲發放全國最低工資的 90%。然而，年輕工人如在所屬行業具有 6 個月或以上的工作經驗，即可獲最低工資的全數。
廣東及深圳	沒有該等規定。
日本	沒有該等規定。
南韓	沒有該等規定。
台灣	最低工資的 70% 適用於 15 歲以上但未滿 16 歲的僱員。
英國	有兩個較低的最低工資水平，分別適用於 18 至 21 歲的工人及 16 至 17 歲的工人。
美國	如僱員未滿 20 歲，其新僱主可在首 90 個連續曆日，以較低的最低工資聘用該等僱員，惟他們的工作不得取代其他工人。在僱用期滿連續 90 日之後或當僱員年屆 20 歲（以較先者為準），該僱員即可支取聯邦最低工資。